

KONSELING KARIER MENGUNAKAN PENDEKATAN KELOMPOK

Dr. Hartono, M.Si.



KONSELING KARIER MENGUNAKAN PENDEKATAN KELOMPOK

Dr. Hartono, M.Si.

**Pengurus Daerah
Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia Provinsi Jawa Timur
(PD ABKIN JATIM)**

Jl. Ngagel Dadi III-B/37 Surabaya 60245

© 2022

KONSELING KARIER MENGGUNAKAN PENDEKATAN KELOMPOK

Copyright © 2022

Penulis:

Dr. Hartono, M.Si.

ISBN: 978-623-96096-3-4

17,5 x 25 cm

viii, 138 hlm

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Desain sampul dan Tata letak

Mardiyanto Riski Hartono

Penerbit:

Pengurus Daerah Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia Provinsi Jawa Timur (PD ABKIN JATIM)

Jl. Ngagel Dadi III-B/37 Surabaya

Telepon 031-5041097

Cetakan pertama, 2 Februari 2022

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

Kata Pengantar

Konseling karier dengan menggunakan pendekatan kelompok merupakan salah satu pelayanan bimbingan dan konseling yang bersifat kuratif (pengentasan masalah) yang diampu oleh konselor/guru bimbingan dan konseling profesional, untuk membantu peserta didik yang mengalami problem karier. Guru bimbingan dan konseling SMP, SMA dan yang sederajat serta para praktisi konseling karier di dunia industri membutuhkan buku ini sebagai referensi untuk mendukung kinerjanya. Penerbitan buku ini utamanya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, *sebagai salah satu referensi yang sangat bermanfaat* dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan konseling karier di tanah air bagi para pengampunya.

Upaya meningkatkan pelayanan konseling karier di sekolah-sekolah maupun dunia industri, lazimnya juga dilakukan melalui proses pembelajaran pada LPTK yang menyelenggarakan pendidikan S1 Program Studi Bimbingan dan Konseling. Buku ini juga bisa dimanfaatkan sebagai salah satu referensi bagi para dosen dan para mahasiswa dalam meningkatkan pemahamannya khususnya tentang beberapa teori psikologi yang bisa diaplikasikan dalam pelayanan konseling karier dengan menggunakan pendekatan kelompok. Sangat disarankan para pembaca juga mempelajari buku-buku yang dijadikan referensi dalam penulisan materi ini khususnya bukunya Richard Nelson-Jones yang berjudul *Counselling and Personality* yang diterbitkan oleh Allen & Unwin Pty Ltd Australia.

Penulis menyadari bahwa isi buku ini masih jauh dari harapan, oleh karena itu segala kritikan dan saran-saran sangat penulis butuhkan untuk perbaikan seperlunya.

Semoga buku ini dapat memotivasi para praktisi pendidikan, praktisi konseling karier pada dunia industri, dosen dan mahasiswa, serta para pembaca untuk melakukan usaha-usaha dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan konseling karier di tanah air, amin.

Surabaya, Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
BAB 1 KONSEP DASAR PENDEKATAN KELOMPOK	1
A. Definisi Pendekatan Kelompok	1
B. Berbagai Macam Pendekatan Kelompok	2
C. Kelebihan dan Keterbatasan Penggunaan Pendekatan Kelompok	5
D. Teori-Teori Proses Kelompok	10
E. Tugas Diskusi Kelompok	28
Daftar Pustaka	30
BAB 2 PENDEKATAN ANALISIS TRANSAKSIONAL	32
A. Pengantar	33
B. Pandangan Tentang Manusia	34
C. Struktur Kepribadian	39
D. Hakikat Konseling Kelompok Analisis Transaksional	41
E. Kondisi-Kondisi Pengubahan	43
F. Teknik Konseling.....	47
G. Tahap-Tahap Konseling	52
H. Tugas Diskusi Kelompok	58
Daftar Pustaka	61

BAB 3 PENDEKATAN BEHAVIORAL	63
A. Pengantar	63
B. Pandangan Tentang Manusia	64
C. Tujuan Konseling Kelompok	66
D. Langkah-Langkah Konseling Kelompok	67
E. Teknik-Teknik Behavioral dalam Konseling Kelompok Bidang Karier	71
F. Peranan Pemimpin Konseling Kelompok Pendekatan Behavioral dalam Bidang Karier	76
G. Tugas Diskusi Kelompok	79
Daftar Pustaka	81
BAB 4 PENDEKATAN INTERAKSIONAL	83
A. Pengantar	83
B. Faktor-Faktor Kuratif	85
C. Tipe Pendekatan Kelompok	93
D. Tahap-Tahap Konseling Kelompok	95
E. Tugas-Tugas Pemimpin Kelompok	101
F. Norma Kelompok	105
G. Perilaku Efektif Pemimpin	109
H. Tugas Diskusi Kelompok	111
Daftar Pustaka	113
BAB 5 PENDEKATAN GESTALT	114
A. Penjelasan Dr. Frederick Perls Mengenai Terapi Gestalt	114
B. Pengantar	117
C. Konsep Utama	118
D. Proses Terapeutik	123
E. Tugas Diskusi Kelompok	136

Daftar Pustaka 138

BAB 1

KONSEP DASAR PENDEKATAN KELOMPOK

Setelah mempelajari bagian ini, Anda diharapkan dapat memahami:

- Definisi pendekatan kelompok;
- Berbagai macam pendekatan kelompok;
- Kelebihan dan keterbatasan penggunaan pendekatan kelompok dalam konseling karier;
- Teori-teori proses kelompok, yang mencakup; teori sintalitas kelompok dan teori prestasi kelompok.

A. Definisi Pendekatan Kelompok

Dalam profesi konseling, pendekatan kelompok merupakan salah satu pendekatan yang memiliki keunikan tertentu bila dibandingkan dengan pendekatan individual. Pada pendekatan kelompok ditandai adanya interaksi kelompok, yaitu suatu hubungan timbak balik yang saling mempengaruhi antar anggota kelompok, sedangkan pada pendekatan individual tidaklah demikian.

Pendekatan kelompok dapat didefinisikan sebagai suatu metode, teknik, atau cara yang digunakan terapis (konselor) untuk memberikan terapi kepada kelompok klien, dengan menggunakan dinamika

kelompok. Menurut Prayitno, dkk (2017) dinamika kelompok merupakan sinergi dari semua faktor yang ada dalam suatu kelompok; artinya merupakan pengerahan secara serentak semua faktor yang dapat digerakkan dalam kelompok itu, dengan demikian, dinamika kelompok merupakan jiwa yang menghidupkan dan menghidupi suatu kelompok.

Melalui dinamika kelompok setiap anggota kelompok diharapkan mampu tegak sebagai perorangan yang sedang mengembangkan potensi dirinya dalam hubungannya dengan orang lain. Ini tidak berarti bahwa potensi diri seseorang lebih ditonjolkan daripada kehidupan kelompok, melainkan pengembangan pribadi klien tidak boleh merusak kehidupan pribadi-pribadi orang lain, dan sebaliknya kehidupan orang lain atau kehidupan kelompok pada umumnya jangan sampai pula mematikan perkembangan pribadi perorangan. Pengembangan pribadi seseorang harus saling menghidupi dengan kepentingan orang lain atau kelompok.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kelompok merupakan prosedur yang digunakan terapis (konselor) untuk membantu kelompok klien dengan menggunakan dinamika kelompok yang bertujuan agar klien dapat mengembangkan potensi dirinya dalam hubungannya dengan orang lain atau kelompok.

B. Berbagai Macam Pendekatan Kelompok

Prawitasari (1992) mengidentifikasikan tujuh macam pendekatan kelompok, yaitu; bimbingan kelompok, konseling kelompok, kelompok sensitivitas atau kelompok pelatihan (*training group* atau *T-group*), kelompok temu (*encounter group*), kelompok mandiri, kelompok pendukung (*support group*), dan terapi kelompok.

Bimbingan kelompok. Bimbingan kelompok lebih menekankan pada diskusi di dalam kelompok mengenai masalah pendidikan, pengarahan bakat, ataupun informasi sosial lainnya. Bimbingan kelompok merupakan kelompok yang besar, anggotanya dapat terdiri dari siswa satu kelas yang berisi sekitar 45 orang siswa. Pemimpin kelompok tidak harus seorang terapis atau konselor, akan tetapi seseorang yang telah terlatih untuk menghadapi kelompok dan dinamikanya.

Konseling kelompok. Konseling kelompok lebih menekankan pada pengembangan pribadi. Kelompok ini tidak hanya disediakan untuk pelajar atau mahasiswa saja, akan tetapi juga disediakan untuk anggota masyarakat (*counseling for all*). Pada konseling kelompok, perasaan dan hubungan antar anggota sangat ditekankan di dalam kelompok ini. Anggota kelompok dapat belajar tentang dirinya dalam hubungannya dengan anggota yang lain. Selain itu, di dalam konseling kelompok, anggota dapat pula belajar untuk memecahkan masalah berdasarkan masukan dari anggota yang lain.

Kelompok sensitivitas. Kelompok sensitivitas (*sensitivity group* atau *T-group*) biasanya disediakan untuk manager. Kelompok ini menekankan fungsi kelompok sebagai suatu usaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di dalam dunia industri, seperti perusahaan. Anggota dilatih untuk lebih sensitif terhadap kebutuhan anggota lainnya.

Kelompok temu. Hampir sama dengan kelompok sensitivitas adalah kelompok temu (*encounter group*). Kelompok temu ini biasanya dilaksanakan pada akhir pekan, di mana anggota mengemukakan dirinya di hadapan orang banyak. Pembukaan diri (*self-disclosure*) sangat ditekankan dalam kelompok ini, melalui pembukaan diri

diharapkan anggota dapat lebih mengerti akan dirinya dan pribadinya akan dapat berkembang ke arah yang lebih memuaskan.

Kelompok mandiri. Kelompok mandiri biasanya diselenggarakan oleh sekelompok orang yang telah sembuh dari suatu penyakit, kecanduan, gangguan mental, atau sekelompok orang yang mempunyai masalah yang sama. Anggota kelompok ini biasanya bertemu tanpa adanya seorang pemimpin kelompok, terapis ataupun konselor. Contoh kelompok mandiri adalah AA (*Alcoholics Anonymous*) yaitu kelompok untuk orang-orang kecanduan alkohol. *Synanon* adalah kelompok untuk orang-orang kecanduan narkotik. *Gay Liberation* adalah kelompok untuk kaum *homoseks*. Kelompok mandiri biasanya mengandalkan anggota-anggota yang telah lama berada dalam kelompok tersebut.

Kelompok pendukung. Kelompok pendukung (*support group*) hampir sama dengan kelompok mandiri. Kelompok pendukung memfokuskan dukungan moril dari anggota dengan cara membuka diri (*self-disclosure*). Membuka diri ini dilakukan dengan menceritakan apa yang dirasakan, kesulitan yang dialami, dan cara-cara mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut. Kelompok pendukung dapat terdiri atas profesional dalam bidang kesehatan mental, bidang politik, dan lainnya. Pertemuan kelompok dilakukan tanpa pemimpin, atau mungkin bergiliran memimpin yang dilakukan oleh anggota yang lebih lama.

Terapi kelompok. Terapi kelompok adalah salah satu tipe intervensi dalam konseling dan psikoterapi. Terapi kelompok dilakukan oleh terapis dan ko-terapis dengan kelompok klien. Berbeda dengan kelompok-kelompok lainnya, terapi kelompok lebih bersifat intensif dalam memberikan pertolongan psikologis. Hampir sama dengan konseling kelompok, terapi kelompok juga menekankan perasaan dan hubungan antar kelompok. Bila konseling kelompok menekankan pada

pengembangan pribadi, terapi kelompok lebih menekankan pada pengalaman emosi terkoreksi (*corrective emotional experience*). Arti pengalaman yang terkoreksi adalah pengertian yang lebih mendalam mengenai dirinya sendiri atau mengenai hubungannya dengan orang lain. Anggota konseling kelompok biasanya pelajar atau mahasiswa yang kurang puas terhadap dirinya atau terhadap hubungannya dengan orang lain dan biasanya masalahnya tidak begitu berat. Sebaliknya anggota terapi kelompok biasanya mempunyai masalah emosi yang berat, kepribadiannya mungkin kacau dan mereka membutuhkan intervensi yang lebih intensif yang dilakukan oleh seorang ahli.

C. Kelebihan dan Keterbatasan Penggunaan Pendekatan kelompok

Seperti juga pada pendekatan individual, penggunaan pendekatan kelompok dalam konseling karier di samping memiliki sejumlah kelebihan, juga mempunyai keterbatasan. Prawitasari (1992) mengemukakan sejumlah kelebihan dan keterbatasan penggunaan pendekatan konseling kelompok dalam proses pelayanan konseling, yaitu sebagai berikut.

1. Kelebihan

Penggunaan pendekatan kelompok dalam konseling karier, dapat diperoleh keuntungan sebagai berikut.

1. Kepraktisan

Konseling karier kelompok memberikan kesempatan bagi anggota untuk saling memberi dan menerima umpan balik.

Melalui cara ini anggota akan belajar untuk bersosialisasi, kalau klien hanya menghadapi terapis/konselor saja dalam pendekatan individual, sering klien tidak percaya akan apa yang dikemukakan oleh terapis/konselornya. Akan tetapi di dalam kelompok, apabila yang mengatakan adalah anggota lain yang mempunyai masalah sama, maka biasanya komentar yang diberikan akan diterima dan dicerna.

2. Berlatih tentang perilakunya yang baru

Dalam konseling kelompok, anggota akan belajar untuk berlatih tentang perilakunya yang baru. Apabila seseorang dapat berubah di dalam kelompok, diharapkan bahwa ia dapat berubah di dunia yang lebih luas, di antaranya dunia karier. Sesungguhnya kelompok dapat dipakai sebagai ajang latihan untuk mengubah perilaku yang kurang memuaskan untuk menjadi lebih memuaskan. Hal demikian, tidak dapat ditemukan dengan mudah di dalam konseling atau terapi individual, oleh karena klien hanya berlatih dengan seorang profesional tanpa adanya umpan balik dari orang lain selain profesional yang dihadapinya.

3. Kelompok sebagai tempat menggali tiap masalah anggota

Kelompok dapat dipakai untuk belajar mengekspresikan perasaan, menunjukkan perhatian pada orang lain, dan berbagai pengalaman. Di dalam kelompok anggota belajar untuk meningkatkan kepercayaannya pada orang lain. Selain itu, mereka juga mempunyai kesempatan untuk meningkatkan

sistem dukungan dengan cara berteman secara akrab dengan sesama anggota.

4. Kelompok memberi kesempatan untuk mempelajari keterampilan sosial

Masing-masing anggota akan saling belajar untuk berhubungan pribadi dengan lebih mendalam. Anggota dapat meniru anggota lain yang telah terampil, lagi pula ia dapat belajar dari pimpinan. Mereka belajar untuk memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi anggota lain. Mereka juga dapat belajar untuk mendengarkan secara aktif, melakukan konfrontasi dengan tepat, menunjukkan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap anggota lain. Demikian pula mereka belajar untuk membuat keputusan, menciptakan suasana positif di lingkungan kerjanya. Cara-cara ini akan meningkatkan hubungan antar pribadi yang efektif.

5. Kesempatan memberi dan menerima di dalam kelompok

Di dalam kelompok anggota akan saling menolong, menerima, berempati dengan tulus, hal ini akan menumbuhkan harga diri dan keyakinan diri anggota. Di lain pihak, keadaan ini dapat menumbuhkan suasana positif di antara anggota, sehingga mereka akan merasa diterima, dimengerti, dan menambah rasa positif dalam diri mereka.

2. Keterbatasan

Di samping sejumlah kelebihan, penggunaan pendekatan kelompok dalam konseling karier, akan dijumpai kekurangannya sebagai berikut.

1. Tidak semua orang cocok berada dalam kelompok

Setiap orang memiliki keunikan tertentu, yang membedakan dengan orang yang lain, di antara mereka membutuhkan perhatian dan intervensi individual. Orang berbakat misalnya, ia memiliki kesenangan untuk bekerja atau melakukan aktivitas sendiri, tidak suka bekerja di dalam kelompok. Dalam hal demikian ini, tentunya bila seorang berbakat tersebut mengalami masalah karier, tidak akan cocok diberikan layanan konseling karier dengan menggunakan pendekatan kelompok.

2. Peran terapis/konselor menjadi lebih menyebar

Penggunaan pendekatan kelompok dalam konseling karier, menyebabkan peranan terapis/konselor lebih menyebar, oleh karena yang dihadapi tidak hanya satu orang, melainkan banyak orang. Dalam hal demikian, intensitas perhatian terapis/konselor kepada semua anggota kelompok tidak akan intensif bila dibandingkan dengan bila terapis/konselor hanya menghadapi seorang klien.

3. Sulit untuk dibina kepercayaan

Konseling sebagai salah satu bentuk intervensi bisa dipercaya oleh klien, karena faktor konfidensial (kerahasiaan). Untuk membina faktor kerahasiaan dengan melibatkan banyak orang bukannya hal yang mudah. Anggota satu dapat menjaga rahasia, namun sering dijumpai pada anggota yang lain tidak dapat menjaga rahasia.

4. Pengharapan anggota terlalu banyak pada kelompok

Pengharapan yang terlalu berlebihan kepada kelompok, dapat menimbulkan rasa kepercayaan pada diri seseorang semakin turun. Dalam hal demikian, anggota dapat kehilangan semangat dan motivasi untuk mengembangkan kemampuan dirinya.

5. Sering kelompok bukan dijadikan sarana untuk berlatih melalui perubahan, tetapi justru dipakai sebagai tujuan

Oleh karena seseorang merasa terlalu nyaman di dalam kelompok, ia lalu tidak mau mencoba perilakunya yang baru karena takut meninggalkan rasa nyaman yang diperolehnya di dalam kelompok.

6. Terapis/konselor harus seorang profesional

Satu hal penting untuk menjadikan konseling karier dengan menggunakan pendekatan kelompok bisa efektif, bila seorang terapis/konselor betul-betul menguasai dasar teori dan berlatih

secara mendalam. Bila hal ini tidak dimiliki oleh seorang terapis/konselor, dikhawatirkan justru membuat kondisi lebih buruk lagi daripada kondisi sebelumnya.

D. Teori-Teori Proses Kelompok

Terdapat beberapa teori yang membahas tentang kelompok yang menguraikan proses-proses di dalam kelompok tersebut. Teori-teori itu, diuraikan berikut ini.

1. Teori Sintalitas Kelompok (*group syntality theory*)

Teori sintalitas kelompok dikembangkan oleh Cattell, ia berpendapat bahwa untuk dapat membuat prakiraan-prakiraan ilmiah yang tepat, segala sesuatu harus dapat diuraikan, diukur dan diklasifikasikan dengan tepat dan cermat. Untuk mengungkapkan hukum-hukum yang mengatur perilaku kelompok, perlu ada cara untuk menguraikan dan mengukur sifat-sifat dan perilaku kelompok tersebut. Seperti halnya individu, kelompok pun mempunyai kepribadian (*personality*) yang dapat dipelajari.

a. Konsep Sintalitas

Sintalitas (*syntality*) adalah istilah yang digunakan oleh Cattell untuk "*kepribadian kelompok*". Jadi sintalitas analog dengan kepribadian pada individu dan mencakup hal-hal seperti kebersamaan, dinamika, temperamen dan kemampuan kelompok.

Dasar dari pendapat Cattell adalah pandangan McDougall tentang kelompok yaitu sebagai berikut.

- 1). Perilaku dan struktur yang khas dari suatu kelompok akan tetap ada walaupun anggota-anggotanya berganti-ganti.
- 2). Pengalaman-pengalaman kelompok direkam dalam ingatan.
- 3). Kelompok mampu merespons secara keseluruhan terhadap suatu rangsangan yang tertuju kepada salah satu bagiannya.
- 4). Kelompok menunjukkan adanya dorongan-dorongan.
- 5). Kelompok menunjukkan emosi yang bervariasi.
- 6). Kelompok menunjukkan adanya pertimbangan-pertimbangan kolektif atau bersama-sama.

b. Dimensi-dimensi Kelompok

Untuk mengidentifikasi kelompok, Cattell mengemukakan adanya 3 panil (panel) dalam kelompok, yaitu:

- 1). Sifat-sifat sintalitas (*syntality traits*), yaitu pengaruh dari adanya kelompok sebagai keseluruhan, baik terhadap kelompok lain maupun terhadap lingkungan. Contoh: keputusan panitia, agresi kepada kelompok lain, berdagang dengan kelompok dan sebagainya.
- 2). Sifat-sifat struktur kelompok (*structural characteristics*), yaitu hubungan antar anggota kelompok, perilaku-perilaku di dalam kelompok dan pola organisasi kelompok. Contoh: kepemimpinan, peran, klik, atatus, pola komunikasi dan lain-lain.
- 3). Sifat-sifat populasi (*population traits*), yaitu sifat rata-rata dari anggota kelompok. Misalnya: kecerdasan rata-rata, banyaknya peristiwa kriminal, sikap rata-rata terhadap berbagai masalah sosial dan lain-lain.

Hubungan antar ketiga panil itu adalah saling ketergantungan. Bila kita tahu hukum-hukum yang berlaku dalam kelompok, maka

kita dapat meramalkan salah satu panil, jika kita mengetahui dua panil lainnya. Misalnya: kalau kita mengetahui sifat-sifat struktur kelompok dan sifat-sifat populasi kita bisa memprakirakan sifat-sifat sintalitas, dan seterusnya.

c. Dinamika Sintalitas

Cattell mengemukakan terdapat dua aspek yang penting pada kelompok, yaitu:

- 1). Eksistensi kelompok tergantung pada kebutuhan-kebutuhan individu-individu anggotanya. Suatu kelompok akan tetap berdiri selama bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan anggotanya.
- 2). Kelompok-kelompok biasanya saling tumpang tindih (*overlapping*). Seorang individu secara simultan bisa menjadi anggota beberapa kelompok yang berbeda.

Suatu kelompok bisa dibentuk dengan tujuan-tujuan khusus, misalnya kelompok konseling karier, kelompok bimbingan belajar, kelompok pembelajaran, dan sebagainya. Hal demikian ini oleh Cattell disebut dinamika kelompok.

Selanjutnya Cattell mengemukakan tujuh teorem yang berkaitan dengan dinamika kelompok, yaitu:

Teorem 1: Kelompok dibentuk untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan individu dan kelompok akan bubar bila tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu sebagai anggotanya. Kebutuhan-kebutuhan individu tersebut menimbulkan tenaga pendorong yang disebut sinergi (*synergy*). Sinergi adalah jumlah seluruh energi yang ditimbulkan oleh semua individu dalam kelompok.

Sinergi tersebut dibedakan menjadi dua yaitu: **Pertama**, sinergi pemeliharaan kelompok (*group maintenance synergy*) adalah sebagian dari sinergi yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan dan mencapai kesepakatan-kesepakatan. **Kedua**, sinergi efektif (*effective synergy*) adalah sisa sinergi yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok di luar kelompok.

Teorem 2: Besarnya jumlah sinergi dari suatu kelompok merupakan resultan vektorial (*vectorial resultant*) atau hasil saling pengaruh antara semua sikap yang ada pada masing-masing anggota kelompok terhadap kelompok. Untuk mengukur resultan vektorial ini perlu diperhatikan hal-hal berikut.

- Jumlah orang yang berminat pada kelompok.
- Tingkat kepuasan yang diperoleh masing-masing anggota dari kelompok.
- Arah pengaruh kepuasan.
- Kepuasan yang tercapai jika dibandingkan / dalam hubungan dengan kelompok lain dan tujuan individu-individu yang bersangkutan.

Teorem 3: Sinergi efektif ditujukan untuk mencapai tujuan di luar kelompok dan karenanya sinergi efektif ini membentuk pola-pola reaksi kelompok. Terhadap kelompok-kelompok lainnya dapat terjadi reaksi yang mendukung, atau kelompok itu sendiri dapat membentuk sub-sub kelompok yang saling mendukung. Cattell menyebut reaksi yang saling menunjang antar kelompok atau sub kelompok itu dengan rantai-rantai bantuan (*subsidization chain*) dan pola interaksi antar kelompok atau sub-kelompok itu dinamakan kisi-kisi dinamika sintal (*syntal dynamic lattice*). Dalam batas-batas kisi-kisi sintal itu suatu kelompok dapat memanfaatkan kelompok lainnya untuk suatu

tujuan, sedangkan untuk tujuan yang lain mungkin kelompok yang tadinya dimanfaatkan malah memanfaatkan kelompok yang satunya. Misalnya: suatu bangsa (kelompok) membutuhkan keluarga (sub-kelompok) untuk mempertahankan keutuhan bangsanya itu, sedangkan keluarga membutuhkan Negara untuk memperoleh perlindungan hukum, pendidikan, dan lainnya.

Teorem 4: Di samping kisi-kisi sintal kelompok, terdapat pula antar individu. Rantai saling bantuan antar individu yang ada bisa melebar ke kelompok lainnya dan dapat merupakan jembatan yang menghubungkan kelompok yang satu dengan yang lain. Misalnya: seorang pengusaha menjadi anggota sebuah klub eksekutif (*excecutive-club*) untuk mencari relasi dengan pengusaha-pengusaha lain. Tentu saja tidak semua rantai saling bantuan antar individu ini menyangkut kepentingan antar kelompok dan belum tentu keanggotaan seorang individu dalam kelompok hanya untuk memenuhi satu tujuan saja. Oleh karena itu, untuk menghitung dinamika energi yang timbul dari seseorang, kita harus mempertimbangkan pula penyebaran energi itu kejurusan-jurusan lain yang menghubungkannya dengan rantai-rantai yang lain.

Teorem 5: Pola dinamika dari perilaku kelompok dibentuk melalui proses coba-salah (*trial and error*) atau proses belajar di mana pola-pola respons yang mendapat ganjaran (*rewarded*) dimantapkan. Jadi pola perilaku seperti kesetiaan, ketaatan, saling membantu dan sebagainya ditentukan oleh hukum efek (*law of effect*). Hukum ini dalam kelompok bekerja secara tidak langsung terhadap orang per-orang. Kalau kelompok menemukan kegagalan (hukuman), maka akibatnya tidak merata ke seluruh anggota kelompok. Demikian pula jika kelompok mendapat ganjaran (*reward*).

Teorem 6: Jumlah sinergi pada kelompok-kelompok yang saling tumpang tindih akan konstan jika:

- Sinergi pemeliharaan pada masing-masing kelompok konstan.
- Aktivitas masing-masing kelompok tetap pada tingkat yang sama dalam menuju tujuan yang sama.

Oleh karena itu, jika sinergi pemeliharaan yang dibutuhkan oleh salah satu kelompok menurun, maka sinergi afektifnya akan meningkat. Tambahan sinergi afektif ini akan disebarakan kepada kelompok-kelompok lain yang bertumpang tindih (*overlapping group*). Kelompok-kelompok baru mungkin timbul dari rantai-rantai saling bantuan pribadi tanpa perubahan distribusi energi, hanya jika untuk itu tidak dibutuhkan energi baru. Misalnya: seorang anggota klub golf bisa menjadi anggota panitia pertandingan golf tanpa mengubah arah minatnya (tanpa membutuhkan energi tambahan), tetapi kalau ia diminta untuk menjadi anggota panitia pendirian masjid atau panitia hari anak-anak nasional, mungkin ia perlu mengatur energi-energinya kembali untuk bisa memenuhi fungsinya di kelompok yang baru tersebut.

Teorem 7: Ada kesejajaran yang erat antara sifat-sifat sintalitas (kelompok) dan sifat-sifat pribadi dari anggota-anggota kelompok. Misalnya: Stabilitas struktur kelompok tergantung pada stabilitas perasaan-perasaan yang bersangkutan pada individu-individu anggota kelompok, kelakuan sintal terhadap perubahan berhubungan dengan perilaku pribadi-pribadi; integritas sintal analog dengan inteligensi individu-individu; konflik politik sintal sejajar dengan konflik mental pribadi, dan seterusnya.

2. Teori Prestasi Kelompok (*group achievement theory*)

Menurut Stogdill yang dikutip Sarwono (2000) teori-teori kelompok pada umumnya didasarkan pada konsep tentang interaksi yang mempunyai kelemahan-kelemahan tertentu. Karena itu, Stogdill mengajukan teorinya yang didasarkan pada masukan (*input*), variabel media dan prestasi (*output*) kelompok.

Teori ini dikembangkan dari teori-teori lain yang tergolong dalam tiga orientasi yang berbeda, yaitu:

- Orientasi penguat (teori-teori belajar).
- Orientasi lapangan (teori-teori tentang interaksi).
- Orientasi kognitif (teori-teori tentang harapan-harapan).

Selanjutnya, teori ini tercakup faktor-faktor sebagai berikut:

a. *Masukkan dari anggota (sumber input):*

- Interaksi (*interaction*).
- Hasil perbuatan (*performance*).
- Harapan (*expectation*).

b. *Variabel media (mediating variables), yaitu operasi dan fungsinya kelompok, meliputi:*

- Struktur formal (*formal structure*), yang mencakup fungsi dan status.
- Struktur peran (*role structures*), yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*) dan otoritas (*authority*).

c. *Prestasi kelompok, yaitu keluaran (output) kelompok, yang mencakup; produktivitas (productivity), moril (morale), dan kesatuan (integrasi).*

Proses yang terjadi dalam kelompok adalah dari masukan ke keluaran, melalui variabel-variabel media. Akan tetapi dalam proses itu terdapat juga umpan balik (*feed-back*) karena setiap faktor tersebut di atas selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

a. Masukan dari Anggota

Menurut Stogdill yang dikutip Sarwono (2000) kelompok adalah suatu sistem interaksi yang terbuka. Struktur dan kelangsungan sistem itu tergantung sekali pada tindakan-tindakan anggota dan saling hubungan antara anggota.

Interaksi diartikan sebagai situasi sosial di mana reaksi seorang anggota merupakan balasan (*response*) terhadap reaksi anggota yang lain. Sistem terbuka adalah keadaan di mana individu-individu anggota kelompok bebas untuk memasuki atau ke luar dari kelompok tanpa mengganggu identitas kelompok.

1. Interaksi

Interaksi sosial adalah perilaku yang khusus, karena sedikitnya dibutuhkan 2 orang untuk melakukannya. Menurut Stogdill, interaksi sosial adalah suatu keadaan di mana seseorang bereaksi terhadap orang yang lain, dan orang yang lain tersebut bereaksi juga terhadap seseorang itu, dengan kata lain interaksi sosial merupakan hubungan timbal balik antara seseorang dengan orang lain, yang keduanya saling mempengaruhi. Contoh: Seorang yang bernama A mengancam seorang yang bernama B, atas ancaman itu, B mengundurkan diri (*response*), dengan demikian interaksi sosial

mencakup aksi dan reaksi yang disebut hasil perbuatan (*performance*).

2. Hasil perbuatan

Hasil perbuatan memiliki kaitan dengan kelompok, yaitu merupakan bagian dari interaksi, misalnya: kerja sama, merencanakan, menilai, berkomunikasi, membuat keputusan dan lainnya, yang semuanya dilakukan dalam kedudukan pelaku sebagai anggota kelompok.

Dalam praktik pada skala besar (kegiatan nonformal) tidak selalu mudah membedakan, mana yang anggota dan mana yang bukan anggota. Seringkali yang anggota kelompok tidak diketahui, sedangkan yang bukan anggota disangka anggota. Dalam hal demikian, Stogdill menyatakan sebagai kekeliruan penilaian, bukan kesalahan prinsip dalam mendefinisikan *performance*. Hal ini tidak terjadi dalam konseling kelompok karena setiap anggota telah diidentifikasi, baik oleh sesama anggota kelompok maupun oleh pimpinan kelompok/konselor.

3. Harapan

Menurut Stogdill, interaksi dan hasil perbuatan individu dalam kelompok belum cukup untuk mengarahkan kelompok kepada tujuannya, yaitu untuk membeda-bedakan anggota dari anggota-anggota lain dalam kelompok, dan untuk mempertahankan kemantapan kelompok. Oleh karena itu, Stogdill mengajukan konsep harapan (*expectation*).

Stogdill mendefinisikan harapan (*expectation*) dengan mengadopsi teori belajar (*stimulus response*) yaitu kesediaan untuk mendapat penguat (*reinforcement*). Harapan itu merupakan fungsi dari dorongan (*drive*), prakiraan tentang menyenangkan atau tidaknya hasil dan prakiraan tentang kemungkinan hasil itu akan benar-benar terjadi.

b. Struktur dan Operasi Kelompok

Perbuatan, interaksi, dan harapan tidak lepas satu sama lain, melainkan saling tergantung. Berbagai macam saling ketergantungan antar ketiga aspek itu, menimbulkan struktur dan mekanisme kerja (*operasi kelompok*).

1. Struktur formal

Kelompok terdiri dari individu-individu yang masing-masing membawa harapan-harapan dan perbuatan-perbuatannya sendiri-sendiri. Begitu berada di dalam kelompok, individu-individu itu cenderung kepada pola perbuatan dan harapan tertentu yang menyebabkan reaksi-reaksi dari orang-orang lain jadi tertentu pula. Pada gilirannya pola-pola perbuatan dan harapan ini menyebabkan terjadinya posisi-posisi dalam kelompok. Sewaktu kelompok sudah terorganisir, maka posisi-posisi itu akan menjadi milik kelompok, tidak lagi merupakan sifat individu. Posisi-posisi itulah yang menentukan perilaku-perilaku yang harus dilakukan oleh individu. Posisi individu dalam kelompok mencakup status dan fungsi.

Status menunjukkan kebebasan seseorang dalam posisi tertentu untuk mengambil prakarsa dan mempertahankan tujuan

kelompok. Status ini hanya bisa dinilai dengan menghubungkan satu posisi dengan posisi lain, sehingga nampak tingkatannya dalam hirarki kelompok. Status berkaitan erat dengan kekuasaan (*power*), hak (*right*) dan hak-hak istimewa (*privilege*).

Fungsi adalah sumbangan yang diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu terhadap pencapaian tujuan-tujuan kelompok. Fungsi ini tentunya berbeda-beda antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Contoh fungsi ialah membuat keputusan, perencanaan, kepemimpinan dan sebagainya.

2. Struktur peran

Walaupun dalam struktur formal, individu yang menduduki posisi tertentu hampir tidak berpengaruh pada status dan fungsi posisi tersebut, Stogdill menyadari bahwa bagaimanapun juga perbedaan sifat-sifat individu yang kebetulan menduduki posisi yang sama menyebabkan perbedaan perbuatan. Dalam konsep ini, diperkenalkan konsep peran (*role*), adalah prakiraan tentang perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, yang lebih dikaitkan dengan sifat-sifat pribadi individu itu daripada dengan posisinya.

Untuk membedakan peran dari posisi memang sulit, akan tetapi Stogdill mengemukakan bahwa ada dua hal yang jelas termasuk dalam peran yaitu tanggung jawab (*responsibility*) dan otoritas (*authority*). Tanggung jawab adalah serangkaian hasil perbuatan yang diharapkan dari individu dalam batas-batas posisinya, sedangkan otoritas adalah tingkat kebebasan yang diharapkan untuk dipraktikkan oleh individu dalam posisi.

Hubungan antara status dan fungsi di satu pihak dengan tanggung jawab dan otoritas di lain pihak, adalah sebagai berikut.

- Makin tinggi status seseorang, makin besar otoritasnya.
- Terlepas dari posisinya, tanggung jawab individu diharapkan agar berkaitan dengan fungsi dari posisi yang diduduki individu tersebut.

c. Prestasi Kelompok

Biasanya prestasi kelompok diartikan sebagai efektivitas kelompok dalam mencapai tujuan. Menurut Stogdill, prestasi kelompok memiliki 3 aspek, yaitu; produktivitas, moral, dan kesatuan.

1. Produktivitas

Produktivitas adalah derajat perubahan harapan tentang nilai-nilai yang dihasilkan oleh perilaku kelompok, yaitu ke arah nilai yang lebih positif atau lebih negatif.

2. Moril (*morale*)

Moril kelompok adalah derajat kebebasan dari hambatan-hambatan dalam kerja kelompok menuju tujuannya. Termasuk dalam moril kelompok adalah kebebasan individu untuk bertindak, bereaksi, menguatkan harapan-harapan dan menunjukkan perilaku-perilaku menuju tujuan. Stogdill percaya bahwa moril yang tinggi terdapat pada kelompok yang lebih berstruktur, karena dalam kelompok yang lebih berstruktur individu-individu lebih tahu dengan pasti batas-batas dari perilaku-perilaku yang dapat dibenarkan.

3. Kesatuan (*integration*)

Kesatuan kelompok adalah tingkat kemampuan kelompok untuk mempertahankan struktur dan mekanisme operasinya dalam kondisi yang penuh tekanan (*strees*). Kesatuan kelompok jadinya lebih nampak dalam situasi-situasi kritis, di mana kurangnya kesatuan akan menyebabkan kelompok bubar. Dalam keadaan biasa, kesatuan kelompok tercermin pada kepuasan anggota terhadap kelompok, saling menyukai antar anggota, dukungan anggota pada pimpinan dan sebagainya.

Produktivitas, moril, dan kesatuan bisa saling bervariasi, tetapi tanpa masukkan baru, kenaikan tingkat prestasi pada salah satu aspek selalu disertai penurunan pada satu atau dua aspek yang lain. Kecuali, jika ada masukkan baru, maka satu aspek bisa mengalami peningkatan tanpa pengurangan di kedua aspek lain, atau ketiga aspek itu bisa meningkat secara bersama-sama.

3. Model Kontingensi bagi Efektivitas Kepemimpinan

Teori ini dikembangkan oleh Fiedler berdasarkan eksperimennya yang dilakukan selama bertahun-tahun. Tujuannya adalah mengidentifikasi ciri-ciri kepribadian tertentu yang membedakan pemimpin yang efektif dari jenis-jenis pemimpin yang lain.

Mengapa ciri-ciri pribadi tertentu? karena ciri-ciri pribadi menentukan persepsi orang terhadap lingkungannya dan dalam hal kepemimpinan, persepsi pemimpin terhadap anak buahnya merupakan cerminan dari sikapnya dalam tugasnya yang akan dipengaruhi interaksi kelompok dan hasil kerja kelompok.

Asumsi dari teori ini adalah bahwa efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi yang membantu atau mendukung pemimpin. Situasi itu akan mempengaruhi hubungan efektif antara pemimpin dan kelompoknya, mempengaruhi struktur tugas dan kekuasaan pemimpin.

a. Definisi-definisi

- 1). Kelompok adalah serangkaian individu yang mempunyai persamaan-persamaan yang saling berdekatan dan yang terlibat dalam suatu tugas bersama. Jadi, anggota-anggota kelompok merasa saling tergantung dalam mencapai suatu tujuan bersama.
- 2). Pemimpin adalah anggota kelompok yang mengarahkan dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan kelompok yang berkaitan dengan tugas kelompok. Meskipun fungsi kepemimpinan terbagi-bagi antara beberapa anggota kelompok, Fiedler hanya memusatkan perhatiannya kepada satu orang, yaitu yang memang biasanya memegang peranan mengkoordinir. Untuk dapat disebut sebagai pemimpin, seorang harus ditunjuk oleh atasannya, dipilih oleh anak buahnya atau diidentifikasi sebagai anggota yang paling berpengaruh melalui pengukuran sosiometrik.
- 3). Efektivitas adalah hasil kerja kelompok dalam mencapai tujuannya. Makin dekat hasil kelompok kepada tujuannya, makin efektif pemimpin kelompok tersebut.

b. Gaya-gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok

Tipe-tipe kepemimpinan pada umumnya dibagi dalam dua jenis, misalnya otoriter vs demokratik, mengontrol vs partisipasi, orientasi tugas vs orientasi hubungan manusia dan sebagainya. Akan tetapi hasil-hasil penelitian tentang efektivitas berbagai gaya

kepemimpinan itu sampai sekarang masih simpang siur, kadang-kadang tipe kepemimpinan otoriter lebih efektif daripada demokratik, tetapi kadang-kadang malah sebaliknya, begitu juga dengan tipe kepemimpinan yang lain.

Karena itu, Fiedler merasa perlu untuk mengambil cara pendekatan yang lain, yaitu melalui persepsi pemimpin tentang hubungan antar pribadi. Pengukuran persepsi tentang hubungan antar pribadi ini dilakukan melalui penilaian terhadap persamaan-persamaan yang diperkirakan ada antara hal-hal yang berlawanan (*assumed similarity of opposites* = ASO) dan terhadap anak buah yang paling tidak disukai (*least preferred coworker* = LPC).

Prosedur untuk mengukur ASO adalah sebagai berikut. subjek (pemimpin) diminta memikirkan tentang semua anak buahnya. Kemudian dia diminta menggambarkan satu orang yang dianggap paling disukai (*most preferred coworker* = MPC) dan satu orang yang dianggap paling tidak disukai = LPC). Teknik untuk menggambarkan MPC dan LPC adalah dengan menggunakan skala Osgood. Skala ini terdiri dari beberapa pasangan kata. Setiap pasangan kata terdiri dari 2 kata yang berlawanan, misalnya; menyenangkan–tak menyenangkan, bersahabat–tak bersahabat, menerima–tak menerima, mau kerja sama–tak mau kerja sama, dan seterusnya. Kedua kata itu selanjutnya dipisahkan oleh suatu garis skala yang terdiri dari 8 nilai dan subjek diminta menilai MPC dan LPC berdasarkan nilai-nilai pada masing-masing kata itu, misalnya; nilai 8 untuk yang sangat bersahabat dan nilai 1 untuk yang sangat tidak bersahabat. Nilai-nilai itu kemudian dijumlahkan untuk memperoleh skor MPC dan skor LPC.

Selanjutnya untuk memperoleh skor ASO dilakukan langkah-langkah sebagai berikut.

- Dicari selisih antara nilai MPC dan nilai LPC pada setiap pasangan kata.
- Selisih itu dikuadratkan dan nilai-nilai kuadrat seluruhnya dijumlahkan.
- Jumlah kuadrat diakarkan kembali.
- Hasilnya adalah skor D (*difference*) atau skor ASO yang merupakan ukuran perbedaan antara MPC dan LPC.

Selanjutnya karena skor ASO berkorelasi sangat tinggi (0,70 sampai dengan 0,93) dengan skor LPC, maka Fiedler tidak membedakan dengan tegas antara kedua skor tersebut. Menurut Fiedler, pemimpin-pemimpin dengan ASO/LPC yang tinggi, cenderung menganggap orang-orang yang paling tidak disukai sebagai wajar-wajar saja; mereka lebih bisa menerima, tidak terlalu mengarahkan dan lebih santai dalam memimpin. Sebaliknya, pemimpin dengan ASO/LPC yang rendah cenderung lebih menuntut dan lebih mau mengatur dalam interaksinya dengan anak buahnya. Jadi, pemimpin-pemimpin ber ASO/LPC tinggi mirip dengan pemimpin bertipe demokratis, sedangkan yang ber ASO/LPC rendah sejajar dengan pemimpin bertipe otoriter.

Semula orang beranggapan bahwa pemimpin ber ASO/LPC tinggi akan lebih efektif dari yang ber ASO/LPC rendah. Tetapi berbagai penelitian sering menunjukkan yang sebaliknya. Karena itu, Fiedler tertarik untuk mengembangkan teori model kontingensi ini.

c. Dimensi-dimensi Situasi Tugas

Menurut teori model kontingensi, efektivitas kepemimpinan di samping ditentukan tinggi-rendahnya ASO/LPC dari pemimpin, juga dipengaruhi oleh situasi tugas.

Dalam situasi tugas ini ada 2 macam keadaan yaitu situasi yang memudahkan kepemimpinan (*favourable situation*) dan situasi yang menghambat kepemimpinan (*unfavourable situation*). Situasi yang memudahkan kepemimpinan adalah situasi lingkungan kelompok yang menyebabkan pemimpin mudah mempengaruhi anak buahnya, sedangkan dalam situasi yang menghambat pemimpin sulit mempengaruhi anggota-anggota kelompoknya.

Terdapat 3 komponen yang mempengaruhi situasi tugas, yaitu sebagai berikut.

- 1). Hubungan afektif antara pemimpin dan anak buahnya. Ini adalah komponen yang paling menentukan. Pemimpin yang disukai anak buahnya dengan mudah mempengaruhi anak buahnya tanpa ia harus unjuk kekuasaan secara berlebihan.
- 2). Struktur tugas. Struktur tugas yang jelas (tujuan kelompok jelas dan tata cara untuk mencapai tujuan itu juga jelas) memudahkan pekerjaan pemimpin. Sebaliknya tujuan kelompok yang kurang jelas dan prosedur pencapaian tujuan yang tidak jelas, akan menyulitkan pemimpin. Karena itu komponen struktur tugas ini merupakan sesuatu hal yang penting dalam menentukan sifat situasi tugas. Struktur tugas ini diukur berdasarkan 4 hal, yaitu:
 - Dapat tidaknya suatu keputusan pemimpin dinilai benar-salah (*decision verifiability*).
 - Kejelasan tujuan kelompok (*goal clarity*).

- Banyaknya jalur/cara untuk mencapai tujuan (*goalpath multiplicity*).
- Banyaknya cara pemecahan masalah (*solution multiplicity*).

3). Posisi kekuasaan (*power position*) yaitu seberapa jauh pemimpin dapat mengontrol pemberian ganjaran dan hukuman (sanksi) terhadap anak buahnya. Makin besar kekuasaan pemimpin, makin memudahkan tugasnya sebagai pemimpin.

d. Kemudahan Situasi dan Hubungannya dengan Tipe Kepemimpinan

Setiap situasi kelompok dapat ditempatkan pada posisi tertentu dalam garis kemudahan situasi. Garis ini berawal pada situasi yang sangat memudahkan kepemimpinan dan berakhir pada situasi yang sangat menghambat kepemimpinan. Posisi yang sangat memudahkan kepemimpinan tentunya adalah situasi di mana hubungan afektif antara pemimpin dan anak buah sangat baik, struktur tugas kelompok sangat jelas dan kekuasaan pemimpin sangat kuat. Sebaliknya, jika hubungan afektif sangat buruk, tugas sangat tidak jelas dan kekuasaan pemimpin sangat lemah, maka situasi kelompok berada pada posisi yang sangat menghambat kepemimpinan.

Skor atas dasar penggolongan tipe kepemimpinan (ASO/LPC) dan penggolongan situasi tugas-tugas, Fiedler melakukan berbagai eksperimen dengan berbagai kelompok selama bertahun-tahun. Dari eksperimen-eksperimen itu kemudian ia menghubungkan kedua faktor tersebut (ASO/LPC dan situasi tugas) dengan efektivitas kelompok.

Fiedler (1991) menyimpulkan, tipe kepemimpinan berhubungan erat (*contingent*) dengan situasi tugas dalam pengaruhnya terhadap efektivitas kelompok. Pemimpin yang mengarahkan, ketat, berorientasi pada tugas (ASO/LPC rendah) lebih efektif jika situasi tugas sangat memudahkan atau sangat menghambat. Sebaliknya, pemimpin yang santai, permisif, penuh pertimbangan dan lebih mementingkan hubungan antar pribadi, lebih efektif pada situasi tugas yang tidak terlalu memudahkan dan tidak terlalu menghambat.

Kesimpulan tersebut sesuai dengan kenyataan sehari-hari, jika hubungan pemimpin dengan anak buahnya baik, struktur tugasnya jelas dan kekuasaan pemimpin besar, maka anak buah siap untuk di arahkan. Demikian pula jika hubungan pemimpin dengan anak buah tidak baik, struktur tidak jelas, kekuasaan pemimpin terbatas, maka kelompok memerlukan pengarahan dari pemimpin yang tegas, karena pemimpin yang demokratik, santai dan tidak mengarahkan, malah menyebabkan kelompok itu bubar.

Hanya dalam situasi pertengahan (*intermediate*) di mana keadaan tidak terlalu memudahkan dan juga tidak terlalu menghambat kepemimpinan, tipe pemimpin demokratik lebih efektif, karena di situ dibutuhkan pemimpin yang mau menerima usul-usul, mau mengakui dan menerima perbedaan-perbedaan pandangan antara anak buahnya dan sebagainya.

E. Tugas Diskusi Kelompok

Bentuklah suatu kelompok diskusi yang terdiri dari 5 sampai 8 anggota. Pilihlah secara demokratis, seorang ketua kelompok

merangkap anggota dan seorang sekretaris juga merangkap anggota. Setelah kelompok diskusi dan strukturnya terbentuk, diskusikan soal-soal berikut ini, kemudian rumuskan hasil diskusi kelompok Anda dalam bentuk laporan hasil diskusi.

Soal 1

Dinamika kelompok memiliki peranan penting untuk menumbuhkan dan mengembangkan kekuatan individu dan kelompok. Identifikasikan peranan tersebut menurut kelompok Anda disertai alasan-alasan sebagai argumentasinya?

Soal 2

Bimbingan kelompok dan konseling kelompok merupakan pelayanan bimbingan dan konseling, yang keduanya dapat dibedakan berdasarkan aspek; jumlah anggota kelompok, tujuan, metode yang digunakan, serta sasarannya. Identifikasikan perbedaan-perbedaan tersebut disertai penjelasan konkrit dan contoh-contoh seperlunya, serta di mana letak kesamaannya?

Soal 3

Pilih tiga dari lima kelebihan/keuntungan penggunaan pendekatan kelompok dalam konseling karier. Lakukan analisis dan sintesis pada setiap kelebihan/keuntungan yang Anda pilih tersebut?

Soal 4

Pilih empat dari enam keterbatasan penggunaan pendekatan kelompok dalam konseling karier. Lakukan analisis dan sintesis pada setiap keterbatasan yang Anda pilih tersebut?

Soal 5

Identifikasikan kemungkinan adanya kelebihan dan kekurangannya bila konselor menggunakan teori sintalitas kelompok (*group syntality theory*) untuk membangun bimbingan kelompok, seperti bimbingan belajar, karier, sosial, dan pribadi?

Soal 6

Identifikasikan kemungkinan adanya kelebihan dan kekurangannya bila konselor menggunakan teori prestasi kelompok (*group achievement theory*) untuk membangun bimbingan kelompok, seperti bimbingan belajar, karier, sosial, dan pribadi?

DAFTAR PUSTAKA

- Fiedler, F.E. 1991. *Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Pratiwi, J.E. 1992. *Pendekatan Kelompok dalam Konseling dan Psikoterapi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Prayitno, dkk. 2017. *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P., S. 1996. *Organizational Behavior*. Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sarwono, S.W. 2000. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Supriatna, M. 2003. *Konseling Kelompok (Wawasan Konsep, Teori, dan Aplikasi dalam Rentang Sepanjang Hayat)*. Bandung: FIP Universitas Pendidikan Indonesia.

BAB 2

PENDEKATAN ANALISIS TRANSAKSIONAL

Setelah mempelajari bagian ini, Anda diharapkan mampu:

- Menjelaskan pandangan teori konseling Analisis Transaksional Eric Berne tentang manusia;
- Memberikan contoh stroke fisik, stroke simbolik dalam bentuk positif, negatif, kondisional, dan bukan kondisional, dalam pemenuhan stimulus hunger;
- Memberikan contoh position hunger yang mencakup; posisi kehidupan, rencana kehidupan, dan lawan kehidupan dalam wawancara konseling karier antara konselor dengan klien;
- Menjelaskan disertai contoh pandangan Eric Berne tentang struktur kepribadian (status ego orang-tua, status ego dewasa, dan status ego anak);
- Membandingkan teori Eric Berne dengan teori Sigmund Freud tentang struktur kepribadian;
- Menjelaskan karakteristik dasar konseling kelompok Analisis Transaksional;
- Menjelaskan peran atau fungsi konselor dalam aplikasi konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier;
- Merumuskan secara konkrit tujuan konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier.

- Menjelaskan peranan klien dalam konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier;
- Menerapkan teknik-teknik konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier;
- Menjelaskan tahapan konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier.

A. Pengantar

Konseling Analisis Transaksional (*Transactional Analysis*) ditemukembangkan oleh Eric Berne seorang psikiatri yang dilahirkan di Montreal, Canada, pada tahun 1918 dan ia meninggal tahun 1970-an. Pendekatan konseling ini dilahirkan dari praktik klinis Eric Berne dan telah berkembang pesat pada awal tahun 1950-an.

Selama praktik klinis, Eric Berne mengamati bahwa setiap orang memiliki keunikan yang berupa sikap, tutur kata, dan perilaku. Dari hasil pengamatannya ia menyimpulkan bahwa keunikan dan dinamika perilaku seseorang dikendalikan oleh kepribadian yang utuh, yang disebut **status ego**. Di samping itu ia juga mengamati bagaimana seseorang menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal di antara mereka. Berne memberikan contoh suatu unit komunikasi terkecil yaitu satu stimulus dan satu response yang disebut **transaksi**.

Perkembangan pendekatan konseling Analisis Transaksional banyak dipengaruhi oleh teori **Sigmund Freud**, terutama tentang konseptual tingkah laku manusia, dan juga dipengaruhi oleh teori **Adler** tentang gaya hidup dan pandangan positif hakikat manusia, juga dipengaruhi oleh teori **Sullivan dan Neo-Freudian** yang penekanannya

pada aspek sosial dan interaksional tentang tingkah laku manusia, juga dipengaruhi oleh teori **Yung** mengenai konsep kebulatan (*wholeness*). Walaupun dipengaruhi oleh beberapa teori seperti yang disebutkan di atas, adanya pengaruh tersebut tidak mengurangi originalitas, imajinasi, dan kreativitas Berne dalam mengembangkan konseptualisasi dan deskripsi tentang tingkah laku dan motivasi manusia.

Konseling Analisis Transaksional lebih menekankan pada aspek kognitif, rasional, dan behavioral tentang kepribadian manusia serta berorientasi pada peningkatan kesadaran, sehingga klien akan mampu membuat keputusan-keputusan dan rencana hidupnya. Oleh karena itu konseling Analisis Transaksional lebih dikenal sebagai pendekatan kognitif dan didaktik yang lebih menitik beratkan pada **insight** dan **understanding** sebagai dasar perubahan perilaku yang membantu individu membebaskan diri dari kendala-kendala dalam membuat keputusan dan membantunya untuk menggunakan semua status egonya secara penuh dan efektif. Jadi pendekatan ini dikategorikan sebagai pendekatan yang berorientasi pada aspek kognitif yang menekankan pada tindakan (*action*).

B. Pandangan Tentang Manusia

Pandangan Teori konseling Analisis Transaksional oleh Eric Berne tentang manusia adalah sebagai berikut.

1. Manusia adalah makhluk potensial dan mampu

Manusia adalah makhluk yang memiliki potensi, kecakapan, dan mampu mengelola hidupnya untuk menjadi lebih baik, otonom, dan mandiri. Bahkan orang yang menderita problem emosional pun

ia mampu dan cakap untuk mengatasi problemnya. Eric Berne berkeyakinan bahwa klien betapapun taraf kesulitan emosionalnya, mereka tidak hanya dapat dibantu melainkan dapat disembuhkan secara total.

2. Manusia memiliki kapasitas membuat keputusan

Dalam kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dengan pengambilan keputusan. Menurut Berne, setiap manusia memiliki kemampuan dasar untuk membuat rencana-rencana hidupnya. Ia cakap dan mengerti untuk menentukan pilihannya dan menentukan tujuan-tujuan baru bagi perilakunya. Bila terjadi salah pilih dan salah mengambil keputusan, maka ia mampu meninjau kembali, menantangnya, memilih dan belajar mempuat keputusan yang sesuai dengan kebutuhannya.

3. Manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab

Seperti juga kemampuan dalam membuat keputusan, tanggung jawab adalah suatu hal yang juga tidak bisa dipisahkan oleh manusia dalam kehidupannya. Manusia juga sebagai makhluk yang memiliki tanggung jawab atas segala perilakunya. Ia sadar atas konsekuensi pilihan dan keputusan yang dibuatnya, dan ia bersedia memikul beban sebagai akibat jalan hidupnya. Oleh karena itu, hubungan konselor dengan klien dalam proses konseling adalah setara atau setingkat, yakni mereka berdua berbagi tanggung jawab dalam membuat rencana, menentukan tujuan, dan mengarahkan konseling.

4. Manusia adalah makhluk sosial

Manusia dilahirkan di dunia bukan sendirian atau terlepas komunikasi antara yang satu dengan yang lain, melainkan ia sebagai

mahluk sosial yaitu mahluk yang memiliki kebutuhan mutlak untuk berkomunikasi atau berhubungan dengan sesama manusia. Jadi pada dasarnya manusia memerlukan keterlibatan orang lain, terutama di dalam membuat keputusan senantiasa dipengaruhi oleh harapan dan ketergantungan kepada orang lain. Dalam kehidupan keterlibatan orang lain tersebut telah diperlukan sejak dini dalam perkembangan individu.

5. Manusia memiliki kebutuhan dasar

Seperti pada teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow bahwa kebutuhan manusia disusun secara hirarki dimulai dari kebutuhan yang sangat dasar yakni kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan harga diri (*Esteem Need*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*). Menurut Berne setiap manusia mempunyai kebutuhan dasar yang dititikberatkan pada kebutuhan psikologis. Adapun kebutuhan psikologis yang penting adalah *stimulus hunger* dan *position hunger*. Eric Berne berkeyakinan bahwa kelangsungan hidup manusia bergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Stimulus hunger. Stimulus hunger adalah kebutuhan primer individu, di mana cara pemuasannya melalui stroke. Stroke adalah suatu bentuk pengakuan atau penghargaan baik fisik maupun psikis yang diberikan seseorang kepada orang lain. Penerimaan stroke fisik bagi anak-anak misalnya berupa ciuman, belaian, dan pemberian mainan dari orang tua. Seirama dengan perkembangan individu, kebutuhan stroke fisik lambat laun berubah dan beralih ke bentuk stroke simbolik, seperti: kata-kata, ekspresi wajah, dan

komunikasi nonverbal lain. Perwujudan stroke bisa positif, negatif, kondisional maupun bukan kondisional.

Contoh:

1. Stroke positif: Ibu mengganggu kepala sambil memuji anaknya ketika ia mandi sendiri.
2. Stroke negatif: Ibu mengacungkan tangan sambil memarahi anaknya ketika ia makan tidak habis.
3. Stroke bersyarat/kondisional: Ayah memuji anak karena ia berhasil juara kelas.
4. Stroke tak bersyarat/bukan kondisional: Kau manis buah hatiku, memangnya kau anakku yang cantik.

Position hunger. Position hunger adalah kebutuhan individu untuk memiliki penegasan posisi kehidupan, rencana kehidupan, dan lawan rencana kehidupan.

1. Posisi kehidupan (*life position*). Bahwa nasib setiap manusia ditentukan oleh apa yang terjadi dalam benak seseorang dengan apa yang berlangsung di luar dirinya. Berne menegaskan bahwa individu menentukan posisi kehidupan ini sejak awal kehidupannya berdasar pada persepsinya terhadap lingkungannya. Individu dapat memilih satu dari empat posisi kehidupan berikut. **Posisi pertama**, I'am OK--You're OK. Ini merupakan posisi yang dibawa sejak lahir dan merupakan tujuan akhir kehidupan individu. Posisi ini merupakan posisi terbaik bagi kehidupan produktif dan paling sedikit ditemukan, dengan posisi ini individu merasa aman dalam kehidupan. **Posisi kedua**, I'am OK--You're not OK. Pada posisi ini individu merendahkan dan mencurigai motif-motif orang lain. Individu memandang lingkungan tidak objektif terhadap dirinya. Mereka senantiasa merasa benar dan orang lain salah. **Posisi ketiga**, I'am not OK--

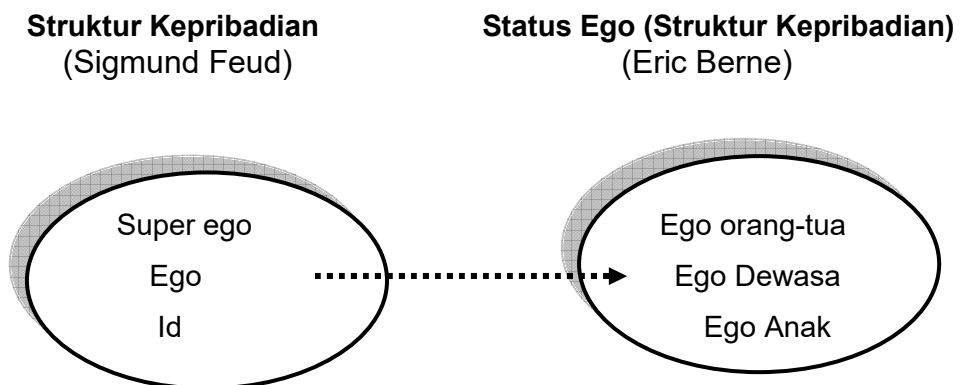
You're OK. Posisi kehidupan ini digambarkan bagi orang drepresif. Seseorang yang berada pada posisi kekanak-kanakan. Pada posisi ini seseorang selalu mengejar stroke, selalu patuh, bahkan mengikuti saja perintah-perintah orang lain. **Posisi keempat**, I'am not OK--You're not OK. Posisi kehidupan ini digambarkan bagi orang yang putus harapan. Seseorang yang berada dalam posisi ini hidupnya tidak bermakna, menyalahkan diri, dan cenderung menyalahkan lingkungan.

2. Rencana kehidupan (*life script*). Setelah memiliki satu posisi kehidupan selanjutnya individu berusaha merencanakan kerangka kehidupan sehingga rencana kehidupannya sesuai dengan posisi kehidupan yang diharapkan, dengan penentuan ini individu akan merasa, bersikap, dan berperilaku secara berencana, menstruktur kehidupan, dan menstruktur waktunya untuk memperoleh stroke sesuai dengan kebutuhannya. Rencana kehidupan ini dipilih sejak masa awal kehidupan. Oleh karena itulah rencana kehidupan itu sering tidak realistis.
3. Lawan kehidupan (*counterscript*). Dalam menjalani rencana kehidupan yang telah terpilih, seseorang dapat saja keluar dari rencana kehidupannya pada suatu saat, kemudian kembali lagi pada rencana kehidupan yang dipilihnya semula. Individu-individu yang memilih rencana kehidupan yang manapun suatu saat akan berlawanan dengan pilihan yang diputuskan. Misalnya individu semua menetapkan pilihan I'am OK--You're OK, setelah mengalami hambatan dalam meraih cita-cita, mungkin ia akan berbalik kata: "Akh ! ternyata aku tak mau mengatasi kesulitan ini". Meskipun pada akhirnya ia akan kembali pada rencana kehidupan semula.

C. Struktur kepribadian

Eric Berne merinci struktur kepribadian manusia terdiri dari tiga status ego, yaitu: Status Ego Orang-tua, Status Ego Dewasa, dan Status Ego Anak. Setiap status ego memiliki pola gerak, pola perilaku, dan pola tutur kata yang unik (khas). Terdapat hubungan antara konsep kepribadian menurut teori Berne dan teori Sigmund Freud (*id, ego, super ego*) namun kedua konsep tersebut sungguh berbeda.

Menurut Berne status ego merupakan wujud dari struktur kepribadian, namun menurut pandangan teori Sigmund Freud, ego merupakan bagian dari struktur kepribadian. Menurut Berne status ego merupakan pengalaman dan realita sosial yang tampak dalam perilaku sadar (*conscious behavior*) dan perilaku tampak (*behavior observable*), sedangkan menurut Freud, ego berkenaan dengan ketidaksadaran (*unconscious*). Perbandingan teori Berne dan teori Freud tampak pada gambar berikut ini.



Status Ego orang-tua (*Parent ego state*)

Ego orang-tua ini terdiri atas pola sikap, perasaan, dan perilaku seseorang dari orang-orang yang dianggap penting (misalnya, orang-tua terhadap anak), secara emosional berpengaruh atau bermakna dan berfungsi sebagai orang-tua selama masa kanak-kanak. Pola-pola tadi direkam anak tanpa kritik dan menjadi bagian dari dirinya.

Menurut Berne, fungsi status ego orang-tua adalah sebagai berikut:

- Bekal pemeliharaan anak pada kehidupan masa dewasa kelak.
- Tempat penyimpan tradisi dan nilai-nilai yang diwariskan dari generasi tua ke generasi penerus.
- Penghemat energi dalam meresponse sehari-hari karena melalui ego orang-tua individu meresponse otomatis tanpa penundaan dan refleksi.

Status Ego dewasa (*Adult ego state*)

Status ego dewasa merupakan bagian dari individu (pola sikap, perasaan, dan perilaku) ia bertindak sebagai penyaring informasi, penilai informasi, pengelolah informasi yang objektif bagi pembuatan keputusan. Seperangkat pola tersebut diadaptasikan bagi kepentingan realita sekarang. Ego dewasa ini tidak mengurus perasaan melainkan fakta, dengan pertanyaan mendasarnya: Apa?, Dimana?, dan Bagaimana?. Bagi individu yang dapat berfungsi secara sempurna, maka ego dewasa senantiasa dalam perubahan, tidak seperti ego anak dan ego orang-tua yang kaku.

Status ego dewasa mempunyai kapasitas untuk mengevaluasi data pada ego anak dan ego orang-tua dan mendukung atau mengubah data itu. Status ego dewasa tidak berusaha mengatur kepribadian, tetapi

mengusahakan suasana ego orang-tua dan ego anak yang layak dan seimbang, bukan berfokus pada masa lalu dan atau berlebihan.

Contoh: Saya simpati dengan Liana teman sekelas, tetapi ia sudah punya pacar yang tak mungkin saya rebut, karena itu lebih baik bersahabat saja.

Status Ego anak (*Child ego state*)

Status ego anak merupakan seperangkat sikap, perasaan, dan perilaku yang ditunjukkan kembali seperti anak-anak. Terdapat tiga bagian status ego anak, yaitu: **adapted child** yang terbentuk dari interaksi anak dengan orang-tua yang lebih terkontrol; **natural child** yaitu bersifat ekspresif, kanak-kanak yang emosional, impulsif, dan apa adanya; **little professor** yang merupakan hasil dari coba-coba awal anak memikirkan sesuatu di luar dirinya yang kelak dapat membuatnya lebih evaluatif, intuitif, dan kreatif.

Ciri-ciri ego anak adalah spontan, kreatif, luwes, dan riang. Individu yang memiliki status ego anak berperilaku; melompat-lompat, bertepuk tangan, dan bersorak-sorai dengan ucapan: “asyik-asyik” atau “hore-hore”.

Contoh: Dool, temani aku makan di kantin! Ajakan ini disertai dengan menarik tangan temannya.

D. Hakikat Konseling Kelompok Analisis Transaksional

Seperti yang penulis uraikan di muka bahwa konseling Analisis Transaksional tergolong suatu pendekatan yang berorientasi pada

aspek kognitif yang menekankan pada tindakan (*action*) yang memiliki karakteristik dasar, yaitu:

1. Analisis Transaksional berorientasi pada aspek kognitif, rasional, dan berperilaku (*behavioral*).
2. Analisis Transaksional menekankan interaksi individu dalam hubungannya dengan kelompok yang dinamis.
3. Cara kerja Analisis Transaksional dengan mengadakan kontak antara anggota dan pemimpin untuk mencapai tujuan yang diharapkan bagi anggota, yakni apa yang mereka inginkan untuk berubah dan bagaimana cara merubah perilaku yang menjadi tujuan mereka. Hakikat kontrak ini mengimplikasikan adanya persamaan hak antara anggota kelompok dan pemimpin.
4. Proses konseling Analisis Transaksional ini, menekankan pentingnya peranan faktor lingkungan dalam menunjang pembuatan keputusan bagi rencana kehidupan.
5. Bersifat aktif, direktif, dan didaktik yakni kadar pembelajaran dan pengarahan yang tinggi dalam konseling.
6. Antideterministik yakni menolak adanya determinan yang membatasi perkembangan perilaku, meskipun perkembangan tingkah laku yang bermacam-macam dapat terjadi.
7. Berorientasi pada tindakan (*action*), bahwa keputusan yang diambil dalam proses konseling harus berwujud pada tingkah laku nyata, tidak hanya berhenti pada tahap pemahaman saja.
8. Konseling Analisis Transaksional lebih menyerupai kursus, workshop, dan konferensi.

E. Kondisi-Kondisi Pengubahan

Dalam pelaksanaan konseling Analisis Transaksional diperlukan kondisi-kondisi yang menunjang proses konseling, yaitu (1) peran atau fungsi konselor, (2) tujuan konseling, (3) Peranan dan pengalaman klien, dan (4) situasi hubungan khusus.

1. Peran dan Fungsi Konselor

Konselor sebagai pemimpin kelompok menjadi salah satu faktor pendukung bagi terjadinya perubahan perilaku. Untuk memfungsikan dirinya sebagai agen perubahan tingkah laku, konselor perlu memenuhi persyaratan atau memiliki kualifikasi pribadi dan mampu menjalankan peranannya dengan baik.

a. Kualifikasi pribadi

Persyaratan pribadi seorang konselor mencakup persyaratan yang terkait dengan keterampilan dan sikap. Menurut Corey (2013) dan Hansen (1989) persyaratan konselor mencakup: **Pertama**, konselor adalah seorang ahli dalam menganalisis status ego, transaksi, game, dan script (rencana). **Kedua**, konselor adalah orang yang mampu berinteraksi secara terbuka, berbagai persepsi dan bertanggung jawab bersama anggota. **Ketiga**, konselor harus memiliki pengetahuan lengkap tentang diri mereka sendiri dari perspektif analisis transaksional. **Keempat**, konselor memiliki kemampuan mendengar dan mengkaji semua partisipan. **Kelima**, konselor memiliki keterampilan mengobservasi dan teknik lain. **Keenam**, konselor harus tanggap terhadap pesan verbal dan nonverbal anggota. **Ketujuh**, konselor mampu menunjukkan komitmen selama proses konseling.

b. Peran konselor dalam menjalankan tugasnya

Menurut Surya (2003) tugas utama konselor dalam proses konseling Analisis Transaksional adalah mengajar bahasa dan ide-ide sistem untuk mendiagnosis transaksi dan membantu klien untuk hidup dalam status ego dewasa dengan ego lainnya berfungsi secara tetap. Konselor transaksional selalu aktif, menghindari keadaan diam yang terlalu lama, dan mempunyai tanggung jawab untuk memelihara perhatian pada berlangsungnya transaksi. Menurut Harris yang dikutip Rosjidan (1994) peranan konselor dalam konseling Analisis Transaksional dikelompokkan menjadi tiga, yaitu; (1) sebagai advisor, yaitu peran konselor yang tidak terlibat langsung sebagai pemimpin kelompok, tetapi ia berperan sebagai penasihat yang berkedudukan di luar kelompok; (2) sebagai guru, pelatih, dan nara sumber, yaitu peran konselor untuk membantu menemukan kondisi yang mendukung pembuatan keputusan baru yang objektif dan realistis; dan (3) sebagai penyelamat, bilamana terjadi bahaya yang tidak diperkirakan oleh para anggota.

2. Tujuan

Surya (2003) mengemukakan bahwa tujuan konseling analisis Transaksional difokuskan untuk membantu klien dalam memprogram pribadinya agar dapat membuat status ego berfungsi secara tepat. Terapi Analisis Transaksional untuk membuat klien agar mampu menganalisis transaksi dirinya sendiri. Klien dibantu untuk menjadi individu yang bebas dalam membuat keputusan, bermain, dan menjadi orang mandiri dalam memilih apa yang mereka inginkan. Di samping itu, konselor juga membantu klien agar ia dapat mengkaji

keputusan-keputusannya dan membuat keputusan baru atas dasar kesadaran.

Corey (2013) dan Hansen (1989) memerinci tujuan konseling Analisis Transaksional menjadi lima, yaitu sebagai berikut.

- Membantu Klien agar ia bisa mengatur dirinya sendiri, menentukan nasib sendiri, bertanggung jawab terhadap kegiatan dan perasaan sendiri serta menjauhkan hal-hal yang tidak menjadi rencana kehidupannya.
- Membantu klien untuk memperoleh otonomi diri yang diwujudkan pada kebebasan dalam proses penyembuhan untuk memperoleh kesadaran, kejujuran, dan kemesraan.
- Membantu klien, agar ia dapat menggunakan status egonya secara tepat.
- Membantu klien untuk menggunakan keputusan-keputusan yang mengarah pada posisi kehidupan orang kalah menjadi pemenang, yakni : I'm OK--You're OK.
- Membantu klien untuk membebaskan status ego dewasanya dari kontaminasi dan pengaruh negatif dari status ego orang-tua dan status ego anak.

Mendasarkan pada tujuan konseling Analisis Transaksional yang diuraikan di atas, maka tujuan utama konseling ini adalah membantu klien untuk menjadi individu yang mampu mengambil peran penting untuk dapat mengubah perilakunya ke arah suatu perilaku yang mandiri dalam membuat pilihan, keputusan, rencana hidupnya, dan bebas melakukan sesuatu yang menguntungkan dirinya, sehingga klien dapat memperoleh posisi kehidupan I'm OK--You're OK.

3. Peranan dan pengalaman klien

Berne menyatakan peranan klien atau anggota kelompok dalam bentuk tanggung jawab mereka terhadap proses konseling, sebagai berikut.

- Setiap anggota kelompok bertanggung jawab atas kontrak yang sudah ditandatangani.
- Setiap anggota kelompok aktif dalam proses konseling untuk mencapai tujuan yang direncanakan.
- Setiap anggota kelompok berkewajiban mentaati segala peraturan yang sudah disepakati bersama.
- Setiap anggota kelompok sanggup menerapkan tugas-tugas yang telah direncanakan dalam kehidupan sehari-hari, dan berlatih mengadakan perubahan sesuai dengan rencana yang dibuatnya.
- Setiap anggota kelompok berhak mengetahui segala hal yang diketahui oleh pemimpin.

4. Situasi hubungan khusus

Dalam konseling kelompok Analisis Transaksional terjadi interaksi antar anggota dan pemimpin yang disebut **leader centered**. Proses konseling menggambarkan berbagai transaksi antar anggota kelompok, di mana kelompok berperan sebagai setting yang mana setiap anggota akan lebih sadar terhadap dirinya, struktur kepribadiannya, dan bagaimana mereka dapat berinteraksi dengan anggota lain, serta banyak mengambil peran dalam mewujudkan rencana kehidupannya.

Konseling Analisis Transaksional menekankan pada setting fisik dan psikologis bagi kelompok. Berne sangat menekankan pentingnya setting yang nyaman, tempat duduk diatur sedemikian rupa yang memungkinkan pemimpin bisa mengamati seluruh partisipan.

Syarat menjadi anggota kelompok harus melalui seleksi setelah beberapa kali mengikuti pertemuan persiapan yang dipandang perlu oleh pemimpin. Jika anggota belum kenal dengan anggota yang lain, konselor berkewajiban mengenalkan di antara anggota kelompok agar mereka saling mengenal.

Komposisi kelompok bersifat heterogen dengan seleksi ketat (*multy entry*), artinya para anggota tidak dibatasi jenis kelaminnya, masalahnya, usianya, dan sebagainya, dengan alasan bahwa setiap individu akan mampu berpartisipasi di dalam kegiatan kelompok. Komposisi kelompok bersifat heterogen.

Dinamika kelompok mencakup transaksi antara pemimpin dengan salah seorang anggota yang disebut transaksi mayor, dan transaksi antar anggota kelompok yang disebut transaksi minor.

F. Teknik Konseling

Terdapat beberapa teknik dalam konseling kelompok Analisis Transaksional, yaitu (1) protection, (2) permission, (3) potency, dan (4) operation. Keempat teknik ini, diuraikan pada halaman berikut.

1. Protection

Proteksi merupakan suatu pernyataan dukungan ego orang-tua konselor kepada ego anak anggota kelompok. Jika seorang anggota hampir meninggalkan tujuan seumur hidup, mengubah rencana kehidupan atau melakukan berbagai cara membuat perubahan tingkah laku, maka perilaku tersebut cenderung membuat kecemasan (*anxiety*). Dalam situasi ini, konselor harus menyampaikan kepada seorang klien atau anggota untuk mencoba tingkah laku baru, yang pada akhirnya konselor meyakinkan kepada anggota bahwa dia tidak akan dihukum atas tingkah laku barunya.

2. Permission

Kebanyakan klien yang datang konseling adalah bertingkah laku pada basis *injunction* orang-tua. Dalam posisi ini seorang konselor harus memberikan izin kepada anggota untuk menceritakan apa saja yang mereka lakukan atau tidak dilakukan atas perintah orang-tua mereka. Dusay dan Steiner yang dikutip Rosjidan (1994:55-56) telah mendaftar tiga hal tentang izin yang diberikan di dalam situasi konseling, yaitu :

- Konselor memberi izin anggota menggunakan waktu mereka bersama-sama secara efektif dengan tanpa menghalangi, termasuk batas waktu yang tidak produktif, seperti : ritual (*withdrawel*).
- Konselor memberikan izin anggota untuk mengalami semua status ego, biasanya dengan menantang anggota untuk menggunakan kemampuan ego dewasa untuk berpendapat, dan kemampuan ego anak untuk menyenangkan hidup. Hal ini akan menjadi sempurna bila menggunakan metode bermain peran (*role playing*) yang mana anggota diminta berperan seperti status ego anak atau orang dewasa.

- Konselor memberikan izin tanpa mempermainkan beberapa *game* dengan tidak menghalangi anggota mempermainkan beberapa *game*. Anggota tidak memperoleh stroke yang dibutuhkan dan karena itu meninggalkan game.

3. Potency

Potency adalah kemampuan konselor menggunakan teknik-teknik konseling yang tepat dalam situasi tertentu. Tingkat potency konselor secara langsung berkaitan dengan kompetensinya dalam mendiagnosis status ego, transaksi, dan game serta kemampuannya menggunakan keterampilan diagnosis ini pada saat yang tepat dalam proses kelompok.

4. Operation

Dalam praktik konseling Analisis Transaksional, teknik ini agak spesifik. Menurut Berne terdapat delapan teknik yang tergolong dalam teknik operasional, yaitu:

a. Interrogation

Teknik ini digunakan oleh konselor dengan cara mengajukan pertanyaan sedemikian kepada anggota untuk memperoleh response status ego dewasanya. Teknik ini khususnya digunakan untuk membantu anggota yang memiliki kesulitan menggunakan status ego dewasa dan untuk mengklarifikasi hal-hal yang dikemukakan oleh anggota. Konselor harus mampu membatasi penggunaan teknik ini, agar tidak mengganggu kualitas interaksi antar anggota.

b. Specification

Jika konselor dan anggota kelompok dapat mengenali sebagian perilaku, maka perilaku itu ditempatkan pada kategori yang tepat. Hal ini hanya terjadi dalam transaksi antar status ego dewasa, yaitu: status ego dewasa konselor dan status ego dewasa anggota. Misalnya, keduanya menyetujui bahwa suatu pernyataan yang dikemukakan oleh anggota mungkin berasal dari status ego anak yang penurut. Proses ini sangat berguna untuk membantu anggota kelompok mengendalikan pelaksanaan ke tiga status egonya.

C. Confrontation

Teknik ini digunakan konselor untuk menyatakan tingkah laku anggota yang tidak konsisten. Manfaat penggunaan teknik ini adalah untuk menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspresi verbal anggota dan perilaku nonverbalnya. Contoh: “Anda mengatakan tidak mencintai lagi, tetapi Anda nyatakan sambil menangis takut kehilangan dia”.

d. Explanation

Explanation merupakan suatu prosedur di mana suatu status ego dewasa konselor menjelaskan kepada anggota mengapa ia mengerjakan sesuatu. Bila konselor menerima status ego dewasa maka explanation itu berarti telah diterima. Contoh: “ Dengan kata lain Anda tidak kerasan di mana-mana, baik di rumah, di sekolah maupun di tempat kos”.

e. Illustration

Teknik ini digunakan konselor untuk mengklarifikasi materi pembicaraan bagi status ego dewasa anggota kelompok, dan

pada saat yang sama mencoba menghilangkan ketegangan anggota kelompok dengan menggunakan humor yang menyenangkan status ego anak. Prosedur yang demikian menunjukkan kepada anggota bahwa penggunaan status ego dewasa dan status ego anak adalah tepat untuk situasi-situasi tertentu. Contoh: Konselor menggunakan humor untuk menyenangkan status ego anak bagi anggota, yakni; "Suatu hari saya (konselor) menempelkan papan bersih lingkungan di sekolah, di sudut sana si Totok tanpa segan-segan menekan air mancurnya.

f. Konfirmation

Konfirmasi merupakan suatu upaya konselor untuk membantu anggota menyadari bagaimana perilaku itu muncul kembali. Hal ini menunjukkan kepada anggota bahwa ia sebenarnya belum menghentikan perilaku tertentu dan perlu bekerja keras untuk menghilangkannya. Pada umumnya, pertama kali setelah anggota kelompok dikonfrontasi dengan tingkah laku tertentu maka perilakunya itu akan hilang untuk sementara waktu dan kemudian akan muncul kembali.

g. Interpretation

Teknik ini membantu anggota memahami alasan-alasan di balik tingkah lakunya. Penggunaan teknik ini akan tepat bila diterapkan pada situasi di mana status ego anak anggota kelompok menghambur-hamburkan situasi. Agar interpretasi ini berhasil maka harus berasal dari status ego dewasa anggota. Contoh: "Pada dasarnya Anda yang lebih dulu mencintainya

bukan dia, terbukti dari sinar mata mu, ungkapan-ungkapan mu, dan dari seluruh perilaku mu”.

h. Crystallization

Konselor menunjukkan fakta kepada anggota kelompok bahwa ia sudah siap meninggalkan permainan di mana ia terlibat.

G. Tahap-Tahap Konseling

Menurut Berne yang dikutip Rosjidan (1994) tujuan konseling Analisis Transaksional adalah membantu setiap partisipan (anggota) secara bertahap dapat mengalami kemajuan. Oleh karena itu konselor harus memahami tahap-tahapan dan hasil-hasil yang dicapai dalam setiap tahapan. Tahapan konseling ini adalah sebagai berikut.

1. Tahap Analisis Struktural

Tahap ini merupakan tahap pertama dari konseling kelompok Analisis Transaksional. Pada tahap ini, konselor berusaha membantu klien meneliti status egonya, agar ia dapat menetapkan keunggulan status ego yang teruji dari kenyataan yang bebas dari kerancuan (kontaminasi) oleh pengalaman masa lalunya. Hal ini menuntut konselor untuk menyadari ciri-ciri perilaku dari setiap status ego dan bagaimana kegagalan memanifestasikan fungsi status ego tersebut.

Tujuan konseling pada tahap struktural ini adalah: pertama, membantu anggota (klien) menyadari sikap-sikap dan perilaku dari setiap status ego dengan menggunakan teknik-teknik tertentu. Kedua, membantu anggota menempatkan status egonya dalam keseluruhan

dari fungsi ego, setelah tidak terkontaminasikan atau mampu menetapkan batas-batas ego.

Di dalam situasi konseling, seorang anggota kelompok yang terus menerus mengubah status egonya, besar kemungkinan menderita batas-batas ego yang lemah. Eksklusi ditampakkan dalam bentuk pemeliharaan suatu status ego tertentu secara tetap tanpa mempedulikan situasi, sedangkan kontaminasi dari suatu status ego dapat dilihat dalam sikap-sikap berprasangka dan delusi. Dalam hal kontaminasi, berprasangka meliputi sesuatu dari status ego orang-tua yang mengganggu status ego dewasa. Dalam delusi, umumnya meliputi sesuatu dari status ego anak yang mengganggu status ego dewasa.

2. Tahap Analisis Transaksional

Pada tahap kedua ini, pembahasan terfokus pada hakikat transaksi yang dialami oleh anggota. Pada tahap ini konselor harus mampu mengidentifikasi dari status ego manakah ia berkomunikasi, baik berkomunikasi dengan anggota atau sesama anggota kelompok. Terdapat tiga bentuk transaksi, yaitu; (1) komplementer, (2) silang, dan (3) ulterior.

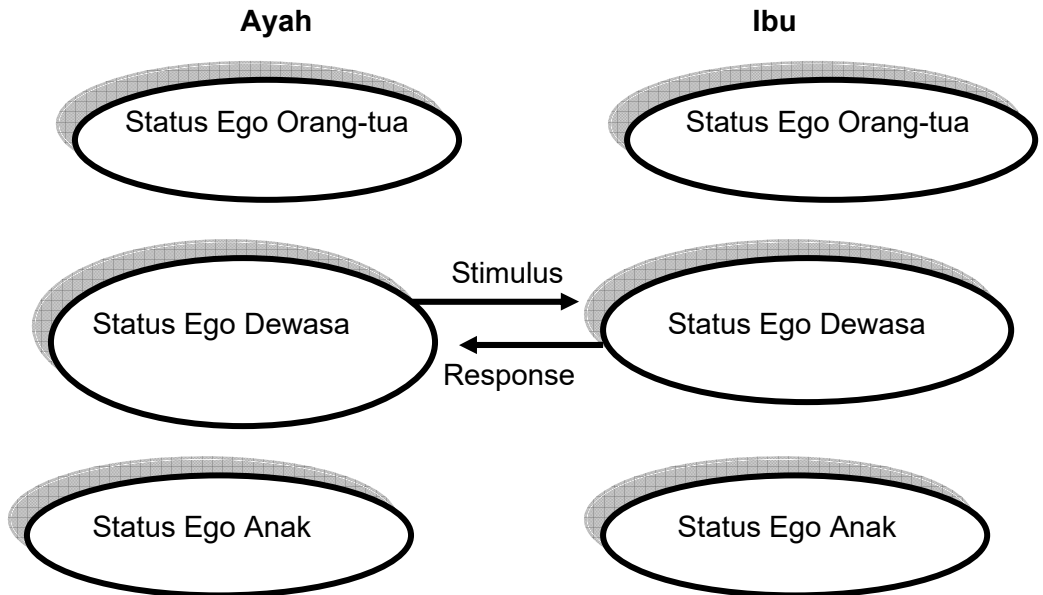
1. Transaksi komplementer (*Complementary transaction*) adalah transaksi yang terjadi bilamana stimulus yang disampaikan oleh suatu status ego memperoleh response sesuai dengan yang diharapkan.

Contoh : Ayah : Di mana kunci sepeda motorku, Bu?

Ibu : Ada di meja kamar belajar, Yah?

Baik pesan Ayah maupun response Ibu keduanya menunjukkan status ego dewasa.

Gambar transaksi komplementer yang diadaptasikan dari Nelson-Jone (1995) sebagai berikut.

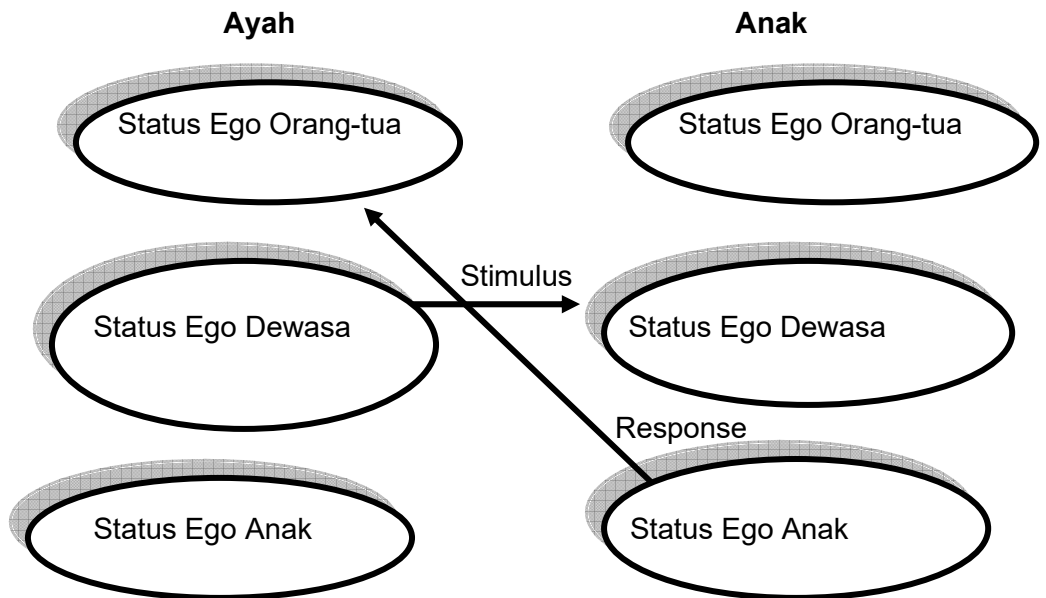


2. Transaksi silang (*crossed transaction*) adalah transaksi yang terjadi bilamana pesan yang dikirim oleh suatu status ego memperoleh response yang tidak diharapkan sehingga komunikasi macet.

Contoh : Ayah: Di mana kunci mobilku, Nak? (Status Ego Dewasa).

Anak: Ayah sih ceroboh, pikun, selalu saja menyalahkan aku (Status Ego Orang-tua).

Gambar transaksi silang yang diadaptasikan dari Nelson-Jone (1995) sebagai berikut.



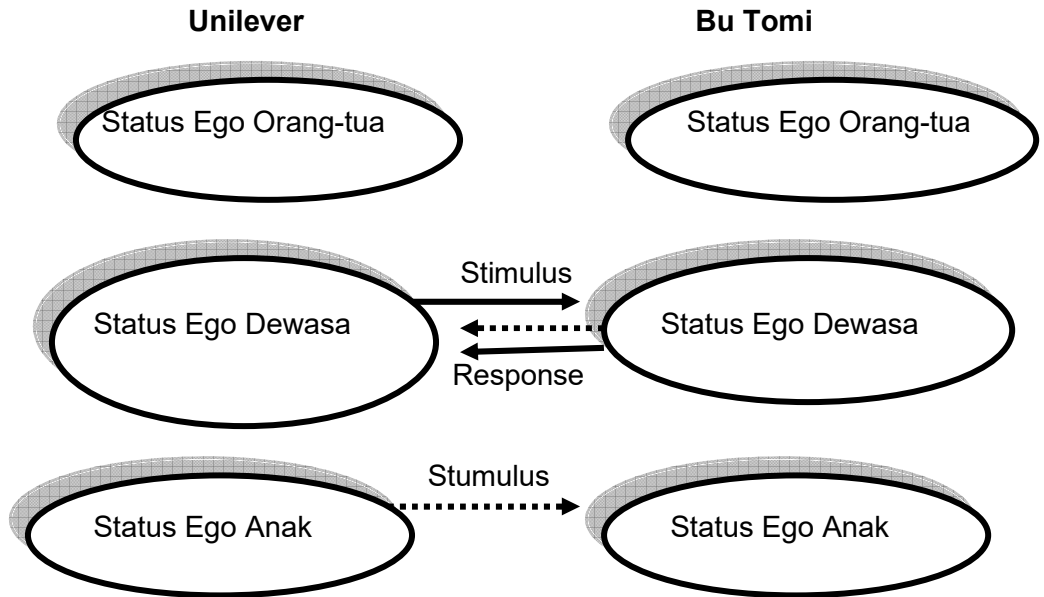
3. Transaksi ulterior (*ulterior transaction*) adalah transaksi yang lebih kompleks dan memiliki pesan sosial dan psikologis. Transaksi ini melibatkan dua status ego atau lebih dari penyampaian pesan atau kedua-duanya.

Contoh:

Unilever : Sabun ini merupakan produk baru dan efisien untuk kesehatan serta kualitasnya baik, saya berharap sabun ini laris di tahun ini.

Bu, Tomi : Wuh ... Ya, ah ... saya akan menjadi orang pertama kali yang memilikinya (Status Ego Anak), dan saya akan membelinya (Status Ego Dewasa).

Gambar transaksi ulterior yang diadaptasikan dari Nelson-Jone (1995) sebagai berikut.



Keterangan:

—————> = Tingkat sosial (*social level*)

.....> = Tingkat psikologis (*psychological level*)

Transaksi tersebut terjadi antara status ego dewasa unilever dan status ego dewasa Ibu Tomi pada tingkat sosial. Namun pada tingkat psikologis transaksi terjadi antara status ego anak pada status ego dewasa. Jadi bersama-sama dengan pesan sosial terdapat suatu pesan yang tersembunyi dan nonverbal disampaikan kepada lawan bicara.

Di dalam situasi kelompok, konselor harus membantu anggota untuk mengkaji hakikat transaksi mereka. Sering kali proses ini dibantu dengan papan tulis ketika komunikasi mengalami kesulitan (transaksi silang) atau ketika konselor merasa bahwa ia telah mengidentifikasi transaksi ulterior. Melalui cara menggunakan papan tulis, konselor dan anggota kelompok dapat mendiagramkan transaksi-transaksi yang terjadi, selanjutnya kelompok dapat memproses materi yang dihasilkan.

Tahap kedua ini sungguh sangat penting, khususnya ketika kelompok dapat mengalami kemajuan ke tahap berikutnya (analisis game) yaitu ketika anggota kelompok dapat menganalisis sebagian besar transaksi mereka sendiri sehingga mereka dapat memasuki analisis game. Seringkali analisis transaksi memberikan keterampilan-keterampilan yang berharga bagi anggota yang dapat membantu mereka memperbaiki interaksi yang memungkinkan individu mengesampingkan perilaku komunikasi yang tidak efektif dan berkonsentrasi pada pola transaksi yang lebih produktif. Proses semacam ini bermanfaat, utamanya bagi guru, orang-tua, keluarga, dan pasangan suami-istri.

3. Tahap Analisis Game

Pada tahap ini konselor dituntut mampu menentukan kesenangan dari permainan yang diterima anggota kelompok. Oleh karena adanya pesan-pesan terselubung dalam permainan, maka konselor juga harus mampu melakukan pengamatan yang cermat. Begitu kesenangan ditentukan, maka konselor dapat menggunakan teknik-teknik operasional, seperti: konfrontasi, konfirmasi, ilustrasi, dan kristalisasi untuk membantu anggota terlibat permainan, kemudian memberi kesempatan mereka untuk meninggalkannya. Oleh karena permainan

itu tidak lama lagi memberi kesenangan, maka anggota didorong untuk mengembangkan cara-cara baru berinteraksi dengan orang lain.

4. Tahap Analisis Rencana

Tujuan tahap ini adalah memberikan kesempatan kepada anggota untuk memahami posisi kehidupannya, rencana kehidupannya, dan membuat keputusan-keputusan baru tentang dirinya. Suatu keputusan baru bukan hanya akan membebaskan dia dari permainan-permainan, perilaku yang merusak diri, dan perasaan-perasaan yang mencegah penentuan kontrak-kontrak tertentu, melainkan juga akan menggerakkan anggota ke arah kehidupan otonomi yang berciri kesadaran, spontanitas, dan keakraban.

Dalam pengalaman praktik Berne, hanya konselor profesional yang terlatih yang mampu membawa kelompok untuk memasuki tahap analisis rencana sebagai tahapan terakhir dalam pendekatan konseling Analisis Transaksional. Pada umumnya konseling kelompok belum mampu memasuki tahap ini.

H. Tugas Diskusi Kelompok

Bentuklah suatu kelompok diskusi yang terdiri dari 5 sampai 8 anggota. Pilihlah secara demokratis, seorang ketua kelompok merangkap anggota dan seorang sekretaris juga merangkap anggota. Setelah kelompok diskusi dan strukturnya terbentuk, diskusikan soal-soal pada halaman berikut, kemudian rumuskan hasil diskusi kelompok Anda dalam bentuk laporan hasil diskusi.

Soal 1

Sebutkan lima butir pandangan teori konseling Analisis Transaksional menurut Eric Berne tentang manusia. Kemudian kritisi kelima butir yang Anda sebutkan tersebut, tunjukkan contoh-contohnya dalam perilaku klien?

Soal 2

Apakah Anda setuju pada semua butir yang Anda kritisi tersebut pada soal 1. Bila setuju atau tidak, kemukakan alasan-asalan Anda yang konkrit dan rasional?

Soal 3

Rumuskan contoh-contoh stroke fisik, stroke simbolik dalam bentuk positif, negatif, kondisional, dan bukan kondisional dalam pemenuhan stimulus hunger klien selain yang ada pada buku ini?

Soal 4

Rumuskan contoh position hunger yang mencakup; posisi kehidupan, rencana kehidupan, dan lawan kehidupan dalam wawancara konseling karier antara konselor dengan klien?

Soal 5

Menurut kelompok Anda, bagaimana pandangan Eric Berne tentang struktur kepribadian manusia. Jelaskan dengan disertai contoh-contoh perilaku klien dalam bidang karier. Penjelasan Anda harus disertai bagan struktur kepribadian?

Soal 6

Bandungkan teori Eric Berne dengan teori Sigmund Freud tentang struktur Kepribadian manusia. Menurut kelompok Anda, mana yang lebih relevan sebagai dasar proses konseling kelompok bidang karier?

Soal 7

Konseling kelompok Analisis Transaksional memiliki karakteristik yang berbeda dengan teori lain, seperti teori Gestalt dan teori Interaksional. Jelaskan disertai contoh karakteristik konseling Analisis Transaksional tersebut?

Soal 8

Bagaimana peran atau fungsi konselor dalam aplikasi konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier. Kemukakan argumentasi kelompok Anda?

Soal 9

Kemukakan rumusan kelompok Anda tentang tujuan konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier. Kritisi tujuan tersebut, dan bagaimana cara mencapainya?

Soal 10

Bagaimana peranan klien dalam aplikasi konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier. Rumuskan pendapat kelompok Anda?

Soal 11

Lakukan teknik-teknik konseling kelompok Analisis Transaksional dalam simulasi kelompok Anda.

- Protection?
- Permission?
- Potency?
- Operation (interrogation, specification, confrontation, explanation, illustration, confirmation, interpretation, dan crystallization)?

Soal 12

Sebutkan tahapan konseling kelompok Analisis Transaksional pada bidang karier. Lakukan analisis kritis pada setiap tahapan tersebut sehingga ditemukan kelemahan-kelemahannya dan bagaimana solusinya dalam praktik konseling karier?

DAFTAR PUSTAKA

- Corey, G. 2013. *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Hansen, J.C. 1989. *Group Counseling, Theory and Process*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Nelson-Jones, R. 1995. *Counselling and Personality: Theory and Practice*. Australia: Allen & Unwin Pty Ltd.
- Rosjidan. 1994. *Pendekatan-Pendekatan Konseling Kelompok*. Malang: PPB FIP IKIP Malang.

Surya, M. 2003. *Teori-Teori Konseling*. Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy

BAB 3

PENDEKATAN BEHAVIORAL

Setelah mempelajari bagian ini, Anda diharapkan memahami:

- Pandangan behaviorial tentang manusia;
- Tujuan konseling kelompok pendekatan behaviorial dalam bidang karier;
- Langkah-langkah konseling kelompok pendekatan behaviorial dalam bidang karier;
- Teknik-teknik konseling kelompok pendekatan behaviorial dalam bidang karier;
- Peranan pemimpin konseling kelompok pendekatan behaviorial dalam bidang karier.

A. Pengantar

Konseling kelompok behaviorial dikembangkan berdasarkan teori psikologi behaviorisme, yang berpandangan bahwa perilaku manusia banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Teori ini mulai berkembang di Amerika sejak awal abad 20 yang dipelopori oleh J.B. Watson, berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan tingkah laku emosional seperti takut, marah, dan cinta dapat ditimbulkan dengan persyaratan (*conditioning*) dan dapat dihilangkan dengan *reconditioning* (Suryabrata, 2015).

B.F. Skinner dalam teori *operant conditioning* juga menemukan perilaku manusia dapat dikondisikan melalui penataan lingkungan yang kondusif, begitu juga Albert Bandura dalam teori percontohan (*social modeling*) menyatakan perubahan perilaku individu dapat diperoleh melalui percontohan sosial seperti meniru pengamatan (*imitation of observation*).

Psikologi behaviorisme menjadi populer dalam konseling sejak tahun 1960-an, di mana aliran ini banyak mempengaruhi ilmuwan dalam usahanya untuk memodifikasi perilaku klien. Melalui penggunaan teknik-teknik behavioral, seperti pemberian penguatan (*reinforcement*) dalam bentuk pujian dan pemberian hadiah untuk menghasilkan perilaku klien yang positif, serta memberikan hukuman (*punishment*) untuk menghilangkan perilaku klien yang negatif dianggap sebagai teknik yang efektif.

Dalam hal demikian, konselor sebagai pemimpin kelompok banyak memainkan peranan agar efektivitas kelompok dapat diperoleh. Untuk menciptakan kelompok yang dinamis, konselor harus melakukan modifikasi perilaku klien dengan merekayasa lingkungan sedemikian rupa sehingga berdampak positif terhadap proses dinamika perilaku klien, seperti memberikan pujian kepada klien yang mampu menghasilkan karya nyata, dan memberikan teguran kepada klien yang dianggap perilakunya menyimpang dari tujuan konseling.

B. Pandangan Tentang Manusia

Pendekatan behavioral berpandangan bahwa perilaku manusia dapat dibentuk melalui lingkungan, seperti pandangan B.F. Skinner yang menjauhi konsep-konsep mentalistik dan memusatkan pikiran semata-

mata pada tindakan yang tampak, berbeda dengan pandangan David Meichenbaum dan Aaron Beck yang dikutip Supriatna dan Kenedi (2003) menyatakan bahwa unsur pikiran merupakan bagian utama dalam menentukan perilaku individu.

Lebih jauh B.F. Skinner mengemukakan *distinguished two kinds of behavior: respondent behavior, which is elicited by known stimulus, and operant behavior, which is not elicited by a known stimulus but is simply emitted by the organism* (Hergenhahn dan Olson, 1997). Terdapat dua tingkah laku menurut Skinner yaitu *respondent behavior* dan *operant behavior*. *Respondent behavior* adalah tingkah laku individu yang ditimbulkan oleh perangsang-perangsang tertentu yang disebut *eliciting stimuli*, menimbulkan respons-respons yang relatif tetap, misalnya makanan yang menimbulkan air liur. *Operant behavior* merupakan tingkah laku yang timbul dan berkembangnya dirangsang oleh suatu perangsang yang disebut *reinforcing stimuli* atau *reinforce*.

Dalam dunia karier, perubahan perilaku manusia juga diperoleh melalui proses belajar, dan belajar terjadi dalam situasi sosial yaitu suatu situasi yang melibatkan hubungan sosial antar individu. Natawidjaja merangkum pandangan behavioristik terhadap perilaku individu, yakni; perilaku, kognisi, perasaan bermasalah terbentuk karena dipelajari, oleh karenanya dapat diubah melalui poses belajar (Supriatna dan Kenedi, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk yang dinamis, kemampuannya, keinginannya, perasaannya, dan bahkan cara berpikirnya dapat dikembangkan dengan menggunakan teknik-teknik behaviorial seperti pemberian penguatan (*reinforcement*), pemberian hukuman

(*punishment*), pemberian percontohan (*modeling*), penghilangan (*extinction*), pelatihan (*training*), dan pengkondisian (*conditioning*).

C. Tujuan Konseling Kelompok

Konseling kelompok behavioral dalam bidang karier diharapkan dapat mencapai tujuan perubahan perilaku anggota kelompok ke arah yang lebih maju (progresif), misalnya diperolehnya peningkatan motivasi kerja. Jones (1995) menyimpulkan tujuan konseling behavioral adalah agar klien sebagai anggota kelompok memperoleh kemampuan untuk: (1) Mencegah timbulnya kemunduran perilaku; (2) Meningkatkan kemampuan melakukan adaptasi; (3) Menghilangkan perilaku maladaptif (kegagalan beradaptasi); (4) Meningkatkan kemampuan untuk rilek; (5) Menyatakan keinginannya; (6) Terampil dalam pergaulan sosial; (7) Mencapai fungsi seksual secara wajar; dan (8) Mengendalikan diri.

Menurut Hansen yang dikutip Supriatna dan Kenedi (2003) sedikitnya ada 3 tujuan pokok yang ingin dicapai di dalam konseling kelompok behavioral, yaitu agar klien sebagai anggota kelompok dapat:

1. Menyadari perilaku-perilakunya yang spesifik dan kebutuhan-kebutuhannya untuk berubah dan bagaimana cara menyelesaikannya.
2. Menilai bagaimana sebaiknya mereka mengubah perilakunya sebagaimana dibutuhkan dalam lingkungan kehidupan keseharian mereka.
3. Memahami tentang model-model baru untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Kesadaran setiap anggota kelompok atas kebutuhan-kebutuhannya untuk mengubah dirinya ke arah yang lebih baik dapat

merangsang individu mencari cara yang lebih efektif, dan cara ini dilakukan melalui interaksi antar anggota kelompok, dengan kata lain faktor sinergi yang terbentuk di dalam kelompok merupakan aspek penting dalam konseling kelompok. Di pihak lain evaluasi yang dilakukan anggota kelompok terhadap ketepatan cara yang digunakan untuk melakukan perubahan perilakunya akan dapat menghasilkan temuan penggunaan teknik-teknik baru yang dianggap lebih efektif untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

D. Langkah-Langkah Konseling Kelompok

Untuk melakukan proses konseling kelompok behavioral bidang karier, konselor dapat menggunakan langkah-langkah yang diajukan Hollander & Kazaoka (1988) yaitu: (1) Pembentukan kelompok; (2) Membentuk atraksi dan identitas kelompok awal; 3) Membentuk keterbukaan, (4) Membangun kerangka kerja behavioral, (5) Mengembangkan model perubahan, (6) Generalisasi dan transferensi perlakuan kepada lingkungan individu, dan (7) Memelihara perubahan perilaku dan menghilangkan kebutuhan atas dukungan kelompok. Ketujuh langkah konseling kelompok ini penulis uraikan sebagai berikut.

Langkah 1: Pembentukan kelompok. Pembentukan kelompok merupakan kegiatan penataan kerja kelompok sebelum kegiatan kelompok dimulai. Kegiatan ini mencakup penentuan anggota kelompok, perumusan tujuan kelompok, pengaturan jadwal kegiatan kelompok yang mengatur frekuensi pertemuan kelompok dan lamanya konseling kelompok. Karakteristik anggota kelompok merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh konselor sebagai pemimpin kelompok,

agar dapat diperoleh suatu gambaran kelompok yang utuh. Tidak ada ketentuan mutlak mengenai besarnya kelompok, tapi pada umumnya kelompok terdiri dari 5 sampai 15 anggota akan lebih efektif.

Langkah 2: Membentuk atraksi dan identitas kelompok awal.

Yang dimaksud atraksi di sini adalah gambaran keseluruhan aktivitas yang akan dikembangkan kelompok, sedangkan identitas awal kelompok menunjukkan ciri khas kelompok yang hendak dikembangkan. Pada tahap ini kemampuan dan keterampilan pemimpin sangat menentukan efektivitas konseling. Para anggota kelompok dirangsang untuk lebih meningkatkan interaksi mereka, sehingga setiap anggota mampu mengeksplorasi tujuan masing-masing anggota yang difokuskan sebagai tujuan bersama. Kedalaman wawancara juga menekankan keterkaitan anggota kelompok dengan masing-masing anggota yang lain.

Langkah 3: Membentuk keterbukaan. Di dalam kelompok, keterbukaan merupakan aspek penting yang sangat mempengaruhi efektivitas konseling kelompok. Suatu kelompok yang berhasil membangun perilaku keterbukaan, masing-masing anggota akan tak ragu menyampaikan akar problem yang dialaminya. Pemimpin mendorong perilaku dengan membiarkan anggota kelompok memahami apa yang diharapkan, melalui perkenalan dengan semua anggota kelompok dapat terbentuk hubungan emosi yang dekat, yang mendorong anggota bebas mengekspresikan unek-uneknya secara dalam. Sebagai contoh jika tujuan kelompok terfokuskan pada peningkatan etos kerja, maka pemimpin dan anggota kelompok dapat bebas menyatakan berbagai faktor yang dapat menurunkan etos kerja kepada anggota yang lain. Biasanya keterbukaan akan tercipta, bila

asas kerahasiaan dalam konseling kelompok dapat dipelihara bersama oleh anggota kelompok.

Langkah 4: Membangun kerangka kerja behavioral. Konselor sebagai pemimpin kelompok mengarahkan semua anggota untuk menerima dan memahami prosedur behavioral. Model-model psikologi behavioral perlu dijadikan topik bahasan oleh pemimpin kepada kelompok, seperti prinsip *operant conditioning* mengemukakan bahwa pada dasarnya perilaku dapat dikontrol, artinya terdapat mekanisme pembelajaran pada manusia untuk memunculkan atau meniadakan suatu perilaku (Ratna, 2001). *Law of Effect Principle* oleh Thorndike, semakin diyakini bahwa terapi yang memfokuskan diri pada perilaku (*behavior therapy*) cukup manjur untuk menciptakan kondisi munculnya perilaku yang diinginkan atau mengurangi dan menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan. Begitu juga prinsip *participant modeling* dari Bandura, yang menyatakan bahwa terjadinya peniruan perilaku melalui pengamatan langsung. Keahlian konselor dalam teori behavioral sangat menentukan efektivitas langkah ini.

Langkah 5: Mengembangkan model perubahan. Langkah ini merupakan tahap implementasi teori behavioral dalam konseling kelompok yang tengah dikembangkan. Anggota kelompok dirangsang untuk dapat mengidentifikasi dan menunjukkan perilakunya yang ditargetkan untuk dirubah. Konselor sebagai pemimpin kelompok menggunakan teknik-teknik behavioral untuk mengembangkan kondisi yang mampu memunculkan perubahan perilaku anggota yang menjadi target tujuan konseling. Beberapa teknik yang sering digunakan dalam konseling kelompok behavioral mencakup (1) Reinforcement; (2) Extinction; (3) Punishment; (4) Relaxation; (5) Desensitisasi; (6) Modeling; (7) Token Ekonomi; dan (8) Pelatihan Asertif. Kedelapan

teknik ini penulis uraikan pada bagian teknik-teknik behavioral dalam konseling kelompok.

Langkah 6: Generalisasi dan transferensi perlakuan kepada lingkungan individu. Perilaku-perilaku anggota kelompok yang telah dikembangkan di dalam konseling kelompok sesuai dengan tujuan konseling yang ditetapkan kelompok, oleh setiap anggota hendaknya dapat ditampilkan di lingkungan asli mereka, di kantor, di keluarga, maupun di lingkungan masyarakat yang lebih luas. Apabila ada anggota kelompok yang belum mampu menampilkan perubahan perilaku sebagai hasil konseling, pada suatu lingkungan asli mereka, maka konselor sebagai pemimpin kelompok harus menggunakan sejumlah prosedur untuk membantu mereka yang mengalami kesulitan, seperti pemberian tugas rumah dan pelatihan-pelatihan yang dianggap efektif. Dalam hal ini perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan tahap ini.

Langkah 7: Memelihara perubahan perilaku dan menghilangkan kebutuhan atas dukungan kelompok. Semua perubahan perilaku anggota kelompok sebagai hasil konseling kelompok yang dapat ditampilkan pada lingkungan asli mereka, harus dapat dipertahankan sehingga menjadi kebiasaan-kebiasaan yang dapat dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Memelihara artinya menjaga atas konsistensi perilaku, tanpa mengandalkan dukungan kelompok dan pemimpin. Melalui cara ini, kebutuhan atas dukungan kelompok pada masing-masing anggota kelompok dapat ditinggalkan, sehingga ketergantungan anggota pada kelompok dapat dihilangkan untuk menjadi manusia yang tumbuh dan berkembang di atas potensinya sendiri. Untuk mendukung proses ini, diperlukan peningkatan *self-control* (pengawasan diri) dan *self-management* (pengelolaan diri sendiri) masing-masing anggota kelompok.

E. Teknik-Teknik Behavioral dalam Konseling Kelompok Bidang Karier

1. Reinforcement

Reinforcement artinya pemberian penguatan kepada anggota kelompok. Penguatan ini terdiri dari dua macam, yaitu penguatan positif (*positive reinforcement*) dan penguatan negatif (*negative reinforcement*).

Bila konselor sebagai pemimpin kelompok memberikan pujian atau dukungan kepada anggota atas adanya perubahan perilakunya dalam konseling kelompok bidang karier, yang dimaksudkan untuk lebih menguatkan perilaku anggota tersebut, maka penguatan ini disebut positif (*positive reinforcement*).

Namun demikian bila konselor menghilangkan situasi yang tidak menyenangkan dalam konseling kelompok bidang karier seperti; kecurigaan terhadap teman sekerja, kebosanan kerja, kejenuhan kerja, kebingunan kerja, dan ketakutan dalam bekerja, yang dimaksudkan untuk lebih mengembangkan perilaku positif anggota, maka penguatan ini disebut negatif (*negative reinforcement*). Teknik penguatan ini dianggap cukup manjur untuk memunculkan dan menghilangkan perilaku anggota yang diinginkan.

2. Extinction

Extinction adalah pengurangan secara berangsur-angsur dalam kebesaran angka dari suatu reaksi bersyarat, setelah

penarikan faktor penguatnya (*reinforcer*), atau sesudah penarikan ganjaran instrumentalnya (Chaplin, 2000).

Extinction dapat digunakan ketika anggota kelompok menunjukkan perilaku yang tidak relevan dengan tujuan konseling. Perilaku-perilaku tersebut dihilangkan secara berangsur-angsur dengan cara mengabaikan atau dipandang tidak penting oleh kelompok, dan perhatian kelompok dialihkan kepada perubahan-perubahan perilaku yang relevan dengan tujuan bersama. Hanya ketika anggota kelompok memfokuskan pada perilaku yang relevan, maka ia akan menerima perhatian kelompok dan pemimpinnya.

3. Punishment

Punishment adalah pemberian hukuman kepada anggota yang menunjukkan perilaku melanggar norma kelompok. Hurlock (2000) menyatakan hukuman mempunyai tiga peran penting dalam perkembangan individu, **pertama** menghalangi munculnya perilaku yang tidak diinginkan, **kedua** mendidik individu ke arah terbentuknya perilaku yang diinginkan, dan **ketiga** memberikan motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan oleh kelompok.

4. Relaksasi (*relaxation*)

Relaksasi adalah menjadikan dirinya rilek; pikirannya, perasaannya, dan aktivitas fisiknya (otot-ototnya) dikonstraksikan sehingga menjadi rilek. Anggota kelompok dilatih pemimpin untuk melakukan relaksasi dengan cara melepaskan diri dari segala kejenuhan yang pernah dialaminya selama 20 sampai 25 menit, dengan memfokuskan pada pemikiran-pemikiran yang

menyenangkan atau mengkhayal sesuatu yang menyenangkan dalam kehidupan secara wajar.

5. Desensitisasi (*desensitization*)

Desensitisasi adalah teknik untuk mengurangi reaktivitas atau kepekaan emosional berkaitan dengan cacat personal atau cacat mental yang disebabkan oleh masalah sosial (Chaplin, 2000). Dalam perkembangannya, teknik ini dapat digunakan dalam konseling kelompok bidang karier untuk mengurangi kepekaan emosional anggota kelompok dalam lingkungan kariernya, misalnya klien mudah tersinggung atas stimuli-stimuli (rangsangan-rangsangan) yang dianggap merugikan mereka. Penggunaan teknik ini dapat dilakukan dengan prosedur sebagai berikut; (1) Pemimpin kelompok membuat daftar stimuli yang mendatangkan kecemasan seperti penolakan, kecemburuan, kritik, dan pencelaan; (2) Selama beberapa menit anggota dilatih untuk melakukan rilek (santai) dengan mata terpejam dengan memfokuskan pada situasi yang menyenangkan; (3) Pemimpin menanyakan kepada setiap anggota kelompok, apakah masih dalam kondisi ketegangan; (4) Bila ya, pemimpin meminta anggota untuk melepaskan ketegangan itu dengan cara mengalihkan pikirannya ke arah aktivitas yang menyenangkan.

6. Modeling (*modeling*)

Secara konseptual, modeling adalah belajar memberikan reaksi dengan jalan mengamati orang lain yang tengah mereaksi (Chaplin, 2000). Penggunaan teknik ini dalam konseling kelompok

karier didasarkan pada prinsip *social learning theory* (teori pembelajaran sosial) dari Albert Bandura. Ketika konselor memberikan model (contoh-contoh) perilaku yang baik kepada anggota kelompok, maka akan terjadi proses peniruan anggota kelompok terhadap model-model yang diberikan oleh konselor tersebut. Bandura membedakan antara proses imitasi (*imitation*) yakni peniruan dengan identifikasi (*identification*). Imitasi mencakup peniruan benar-benar dari tingkah laku dari orang lain, sedangkan identifikasi mencakup usaha sedapat mungkin untuk sepenuhnya mirip dengan orang lain.

Dengan kata lain, pada proses identifikasi (*identification*), anggota kelompok melakukan peniruan terhadap perilaku-perilaku konselor yang dipakai sebagai pemodelan, tetapi hasil peniruan anggota kelompok tidak sama persis dengan perilaku konselor, melainkan sudah dimodifikasi atas keunikan pribadi anggota.

7. Token ekonomi (*token economy*)

Penggunaan penguatan skunder untuk membentuk perilaku anggota kelompok yang diinginkan dapat dilakukan dengan memberikan ganjaran (*reward*) dalam bentuk tanda penghargaan. Sebagai contoh: bila anggota kelompok menunjukkan perubahan perilaku yang diinginkan seperti motivasi kerjanya meningkat, sehingga kinerjanya dapat lebih baik daripada kinerja sebelum mengikuti konseling kelompok, konselor memberikan cincin, dasi atau bentuk lain sebagai ganjaran (*reward*), teknik demikian ini disebut token ekonomi (*token economy*).

8. Pelatihan asertif (*assertive training*)

Tidak semua anggota kelompok mampu menyatakan dengan tegas tentang pandangannya, harapannya, keinginannya, maupun pendapatnya, sehingga mereka membutuhkan program latihan yang terarah, efisien, dan efektif. Pelatihan asertif adalah teknik yang dipakai terapis dengan menggunakan model-model pola tingkah laku yang tegas bagi kliennya. Anggota kelompok dilatih konselor untuk belajar menyatakan secara tegas, tanpa ragu dan tanpa malu-malu. Metode yang dapat dipakai konselor untuk memberikan pelatihan asertif kepada anggota kelompok ialah: instruksi, umpan balik, modeling, penguatan sosial, dan pemberian tugas-tugas rumah.

Instruksi dilakukan dengan cara konselor mengatakan kepada anggota kelompok tentang perilaku yang diharapkan, misalnya Anda harus memulai konsultasi dengan pimpinan, Anda harus meningkatkan kerja sama dengan teman Anda di kantor untuk meningkatkan produktivitas, dan sebagainya. Umpan balik dipakai konselor untuk memberikan pendapat atau hasil penilaian atas perilaku anggota, sedangkan penguatan sosial diberikan kepada anggota yang mampu menunjukkan perubahan perilaku yang diinginkan, misalnya dalam bentuk penghargaan atau pemberian pujian. Tugas-tugas rumah diberikan kepada anggota kelompok, agar mereka menjadi tahu apa saja yang harus dipelajari dalam memperoleh perubahan tingkah laku untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, di kantor, di rumah, dan di masyarakat luas.

F. Peranan Pemimpin Konseling Kelompok Pendekatan Behavioral dalam Bidang Karier

Dalam konseling kelompok, konselor adalah seorang pemimpin kelompok yang berperan mengelola kelompok menjalankan aktivitas konseling untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Corey yang dikutip Supriatna dan Kenedi (2003:187) seorang pemimpin memiliki fungsi pokok sebagai berikut: (1) Melakukan seleksi anggota kelompok; (2) Mengajar anggota tentang proses kelompok; (3) Menilai kemajuan anggota dalam kelompok; (4) Menentukan efektivitas teknik-teknik kerja dalam kelompok; dan (5) Memperkuat anggota untuk mencapai tujuan khusus.

1. Seleksi anggota kelompok

Anggota kelompok terdiri dari beberapa klien yang mengalami masalah karier. Mereka memiliki perhatian, minat, dan harapan dalam mengikuti konseling kelompok. Konseling kelompok memiliki keunikan tertentu bila dibandingkan dengan konseling individual, dilihat dari aspek tujuan, jumlah anggota kelompok, dinamika kelompok, dan norma kelompok. Semua faktor tersebut hendaknya dijadikan acuan konselor dalam menyeleksi anggota kelompok. Anggota yang memiliki perhatian, minat, dan harapan besar dalam konseling kelompok, intensitas perilakunya berbeda dengan anggota yang tidak demikian.

2. Mengajar anggota tentang proses kelompok

Proses kelompok merupakan situasi sosial yang ditandai adanya interaksi sosial antar anggota kelompok. Interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara anggota kelompok yang satu

dengan anggota yang lain, dimana perilaku anggota yang satu mempengaruhi perilaku anggota yang lain, dan sebaliknya. Kualitas proses kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; (1) Intensitas interaksi sosial; (2) Ikatan emosional antar anggota kelompok; (3) Tujuan atau kepentingan bersama yang ingin dicapai; (4) Kepemimpinan yang dipatuhi dalam rangka mencapai tujuan atau kepentingan bersama, dan (5) Norma yang diakui dan diikuti anggota yang terlibat di dalamnya (Prayitno, dkk, 2017).

Konselor sebagai pemimpin kelompok membelajarkan anggota agar mereka memahami, menerima, dan mampu terlibat aktif dalam proses kelompok. Setiap anggota kelompok dapat meningkatkan intensitas interaksinya, memiliki ikatan emosional yang dalam dengan anggota lain di dalam kelompok, mendukung tujuan kelompok, dan mematuhi norma kelompok. Kondisi ini harus dapat diwujudkan atas peranan pemimpin kelompok.

3. Menilai kemajuan anggota dalam kelompok

Kemajuan anggota dalam konseling kelompok dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek keterlibatan dalam proses kelompok dan aspek perubahan perilaku. Konselor sebagai pemimpin kelompok mengamati setiap anggota apakah bisa terlibat aktif dalam proses kelompok atau belum. Konselor bisa menggunakan teknik-teknik behavioral agar anggota dapat meningkatkan keterlibatannya dalam proses kelompok. Di samping itu, perubahan perilaku anggota juga harus diamati oleh konselor. Apakah anggota kelompok sudah dapat mencapai perubahan perilakunya ke arah lebih maju ataukah belum, hal tersebut harus diukur secara cermat oleh konselor.

Ada beberapa metode yang dapat dipakai konselor untuk menilai kemajuan anggota kelompok, di antaranya adalah; (1) metode observasi yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap perubahan perilaku anggota kelompok; (2) metode angket yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada anggota kelompok untuk diisi dan dikembalikan kepada konselor; (3) metode self- monitoring yang dilakukan dengan cara konselor memintah anggota untuk menilai sendiri atas kemajuan perilaku yang dialaminya, dan (4) metode wawancara yang dilakukan dengan cara konselor mewawancarai anggota kelompok.

4. Menentukan efektivitas teknik-teknik kerja dalam kelompok

Efektivitas penggunaan teknik-teknik kerja dalam konseling kelompok secara berkelanjutan dievaluasi oleh pemimpin kelompok. Penggunaan teknik-teknik behaviorial dikatakan efektif bila dapat mendukung terwujudnya perubahan perilaku anggota sebagai tujuan konseling. Bila teknik-teknik behaviorial yang telah diterapkan dianggap efektif, maka konselor mempertahankan penggunaannya, dan jika tidak efektif, konselor mempertimbangkan untuk mengganti teknik yang lain. Beberapa teknik tersebut adalah: (1) Reinforcement; (2) Extinction; (3) Punishment; (4) Relaxation; (5) Desensitisasi; (6) Modeling; (7) Token Ekonomi; dan (8) Pelatihan Asertif, yang telah dibahas di muka.

5. Memperkuat anggota untuk mencapai tujuan khusus

Bila perilaku anggota yang dikehendaki sudah dapat terwujud, konselor mempertahankan perilaku tersebut dengan menggunakan teknik-teknik behaviorial seperti penguatan (*reinforcement*), dan bila belum, perlu dikaji ketepatan penggunaan teknik-teknik konseling kelompok tersebut. Konselor sebagai pemimpin kelompok mendukung atas pencapaian kemajuan perilaku-perilaku anggota dalam rangka mencapai tujuan konseling. Contoh kemajuan perilaku anggota ialah peningkatan motivasi kerja, peningkatan intensitas kerja sama (kolaborasi) dengan rekan kerja, berani berkonsultasi dengan pimpinan, berani menyatakan pendapat, kemauan, dan harapan-harapan, dan sebagainya.

G. Tugas Diskusi Kelompok

Bentuklah suatu kelompok diskusi yang terdiri dari 5 sampai 8 anggota. Pilihlah secara demokratis, seorang ketua kelompok merangkap anggota dan seorang sekretaris juga merangkap anggota. Setelah kelompok diskusi dan strukturnya terbentuk, diskusikan soal-soal berikut ini, kemudian rumuskan hasil diskusi kelompok Anda dalam bentuk laporan hasil diskusi.

Soal 1

Aliran psikologi behaviorisme memiliki pandangan tertentu terhadap hakikat manusia. Rumuskan secara konkrit pandangan behaviorial tentang klien, jelaskan pandangan masing-masing tokoh behaviorial tersebut, dan lakukan pengkajian perbedaan dan kesamaannya?

Soal 2

Identifikasikan tujuan konseling kelompok pendekatan behavioral dalam bidang karier menurut kelompok Anda, kemudian masing-masing tujuan berikan argumentasinya mengapa Anda tetapkan sebagai tujuan behavioral?

Soal 3

Rumuskan kembali langkah-langkah konseling kelompok pendekatan behavioral yang diajukan Hollander & Kazaoka. Kritisi setiap langkah-langkah tersebut dari aspek konsep, tujuan, dan strategi pelaksanaannya berdasarkan pendapat kelompok Anda?

Soal 4

Terdapat delapan teknik behavioral yang dibahas pada bagian ini yang dapat diaplikasikan pada konseling kelompok bidang karier, yakni: (1) Reinforcement; (2) Extinction; (3) Punishment; (4) Relaxation; (5) Desensitisasi; (6) Modeling; (7) Token Ekonomi; dan (8) Pelatihan Asertif. Kritisi kedelapan teknik-teknik tersebut, dari aspek konsep, tujuan, dan strategi pelaksanaannya berdasarkan pendapat kelompok Anda?

Soal 5

Konselor sebagai pemimpin kelompok sangat berperan dalam mengelola kelompok untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Kritisi fungsi pemimpin dalam melaksanakan konseling kelompok menurut Corey, dari aspek konsep, tujuan, dan strategi pelaksanaannya berdasarkan pendapat kelompok Anda?

DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin, J.P. 2000. *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan oleh Kartini Kartono)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Harre, R., dan Lamb, R. 1996. *Ensiklopedi Psikologi*. Jakarta: Arcan.
- Hergenhahn, B.,R., and Olson, M. H. 1997. *An Introduction to Theory of Learning*. London: Prentice-Hall International, Inc.
- Hollander, M., and Kazaoka, K. 1988. *Behavior Therapy Groups*. New York: Plenum.
- Hurlock, E.,B. 2000. *Perkembangan Anak Jilid 2 (Terjemahan oleh Meitasari Tjandrasa)*. Jakarta: Erlangga.
- Jones, R.,N. 1995. *Counselling and Personality (Theory and Practice)*. Australia: Allen & Unwin.
- Prayitno, dkk. 2017. *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ratna, J. M.J. 2001. *Terampil dan Peka dalam Konsep dan Pelaksanaan Cognitive Behavioral Therapy*. Surabaya: Himpunan Psikologi Indonesia Wilayah Jawa Timur.
- Roberts, T., B. 1975. *Four Psychologies Applied to Education (Freudian, Behavioral, Humanistic, and Transpersonal)*. New York: John Wiley and Sons.
- Supriatna, M. dan Kenedi, G. 2003. *Kelompok Behavioral dan Terapi Realitas*. Bandung: Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.

Suryabrata, S. 2015. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres.

BAB 4

PENDEKATAN INTERAKSIONAL

Setelah mempelajari bagian ini, Anda diharapkan dapat memahami:

- Tiga faktor yang mempengaruhi keberhasilan konseling karier, yakni faktor pribadi konselor, metode yang dipakai, dan karakteristik klien;
- Dua belas faktor kuratif yang sangat menentukan keberhasilan penggunaan pendekatan interaksional dalam konseling kelompok pada bidang karier;
- Tiga tipe pendekatan kelompok dalam aplikasi layanan konseling karier;
- Tahapan konseling kelompok pendekatan interaksional dan aplikasinya dalam layanan konseling karier;
- Tugas-tugas pemimpin kelompok dalam aplikasi pendekatan interaksional pada layanan konseling karier;
- Urgensi norma kelompok yang harus dibangun dalam aplikasi pendekatan interaksional pada layanan konseling karier.

A. Pengantar

Konseling dapat disebut sebagai proses belajar (*learning process*), karena pada proses konseling terdapat interaksi antara konselor dengan klien yang saling mempengaruhi. Keberhasilan konseling dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah faktor konselor, metode yang

dipakainya, dan karakteristik klien. Ketiga faktor itu mempunyai peran penting dalam proses konseling.

Konselor yang berhasil dalam membina hubungan konseling biasanya memiliki sikap humanis, seperti tulus, jujur, hangat, penuh penerimaan, selaras pikirannya, perasaan, dan perbuatannya sehingga ia bisa dengan akurat berempati dengan kliennya. Selain faktor pribadi konselor, faktor kredibilitas juga tidak kalah pentingnya. Seorang konselor yang karismatik biasanya akan dipercaya klien, demikian pula konselor yang memiliki pendidikan tinggi dan pengalaman yang luas. Kombinasi antara karisma dan pendidikan tinggi serta pengalaman yang luas, akan menumbuhkan kepercayaan yang tinggi pada klien.

Di samping faktor pribadi konselor, faktor metode atau teknik yang dipakai juga tidak kalah penting untuk menunjang proses konseling yang efektif. Metode atau pendekatan pada umumnya disesuaikan dengan keluhan ataupun permasalahan yang dihadapi klien. Seorang konselor profesional tidak hanya menguasai satu metode atau pendekatan, melainkan ia harus memahami penerapan berbagai metode atau pendekatan yang dibutuhkan dalam proses konseling.

Karakteristik klien juga banyak pengaruhnya pada proses konseling. Klien yang memiliki motivasi tinggi untuk dapat berubah perilakunya, biasanya memperoleh keuntungan dalam konseling. Sebaliknya bila klien datang kepada konselor atas suruhan orang lain biasanya proses konselingnya kurang bisa berjalan seperti yang diharapkan. Klien yakin bahwa ia dapat ditolong oleh konselor pada umumnya dapat menunjukkan hasil konseling yang memuaskan, dibanding dengan klien yang tidak percaya pada konselornya. Singkatnya faktor sugesti klien sangat menentukan hasil konseling.

Pendekatan kelompok dalam konseling karier sangat menekankan relevansi atau kesesuaian penggunaan metode oleh konselor dengan karakteristik klien. Salah satu metode yang banyak dipakai untuk konseling kelompok dalam masalah karier adalah pendekatan interaksional. Pendekatan ini dikembangkan oleh Yalom sekitar tahun 1975.

Menurut Yalom yang dikutip Prawitasari (1992) terdapat dua belas faktor kuratif yang menentukan keefektifan konseling kelompok, yaitu: pembinaan harapan, universalitas, penerangan, altruisme, pengulangan korektif keluarga asal, pengembangan teknik sosialisasi, peniruan tingkah laku, belajar berhubungan dengan pribadi lain, rasa kebersamaan, katarsis, eksistensi, dan pengertian diri. Selain faktor-faktor kuratif dalam konseling kelompok, peran konselor juga sangat krusial (penting). Untuk itu dibutuhkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang tinggi dari konselor konseling kelompok.

B. Faktor-Faktor Kuratif

Seperti yang diuraikan di atas, kedua belas faktor kuratif tersebut sangat menentukan keberhasilan konseling kelompok. Oleh karenanya berikut ini diuraikan satu persatu agar diperoleh pemahaman yang jelas.

1. Pembinaan Harapan

Pembinaan dan pemeliharaan harapan adalah faktor yang sangat penting dalam konseling. Suatu harapan klien untuk dapat berubah membuatnya tetap berada dalam konseling. Dari beberapa riset ditemukan bahwa seseorang klien dengan harapan tinggi

bahwa ia akan memperoleh pertolongan selama ia berada dalam konseling mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan hasil konseling (Prawitasari, 1992). Jadi semakin tinggi taraf harapan dan kepercayaan klien terhadap keberhasilan konseling, maka akan tinggi pula taraf perubahannya.

Di dalam pendekatan kelompok, kesaksian anggota tentang bertambah baiknya cara penyesuaian diri anggota lain, akan menambah keyakinan dirinya bahwa ia juga akan memperoleh hasil serupa. Salah satu tugas konselor adalah mengungkapkan hal ini ke seluruh anggota kelompok, dengan cara pada setiap kali mengarahkan perhatian anggota kelompok disertai dengan mengungkapkan perubahan positif pada perilaku mereka.

Pada pertemuan pertama dengan setiap anggota, konselor sangat perlu mengemukakan keyakinannya bahwa harapan dan kepercayaan yang tinggi atas keberhasilan konseling, dapat membangun hubungan konseling yang efektif, dan konselor juga perlu mengembangkan rasa optimis pada semua anggota. Sikap skeptis (ragu-ragu) terhadap hasil konseling, dapat menimbulkan perilaku kurang bersemangat, baik pada diri klien atau pun konselor. Oleh karenanya hendaknya sikap yang demikian ini dapatnya dijauhkan.

2. Universalitas

Faktor universalitas merupakan faktor keragaman bahwa pada dasarnya banyak klien yang mengalami masalah-masalah yang unik dalam hidupnya. Klien yang datang ke konseling kelompok dengan pikiran bahwa hanya ia saja yang mengalami masalah-masalah unik,

merupakan hal yang kliru. Keunikan yang dirasakan oleh klien ini biasanya disebabkan oleh kesendiriannya dan terisolasinya dari hubungan yang dekat dengan seorang yang bisa diandalkan untuk mendukung rasa keunikan tersebut. Setelah mendengar bahwa anggota lain juga mempunyai masalah, pikiran, fantasi, dan impuls yang senada, klien akan merasa bahwa ia tidak sendiri dalam penderitaannya.

Masalah beberapa manusia memang tidak sederhana, terdapat hal-hal hampir sama yang dikawatirkan oleh mereka, misalnya rasa tidak mampu, terisolir, khawatir dan lainnya. Di dalam konseling kelompok kekhawatiran ini dapat dikomunikasikan dengan anggota lain dan ternyata orang lain juga memiliki kekhawatiran serupa, sehingga mereka belajar saling dapat menerima apa adanya.

Kesamaan dalam masalah dan kekhawatiran yang timbul dan penerimaan penuh dari seluruh anggota kelompok disertai kelegaan emosional, disebut *universalitas*. Perasaan senasib ini akan meningkatkan rasa bersatu di dalam kelompok yang tentunya juga akan meningkatkan kepercayaan terhadap kelompok. Pengalaman ini merupakan faktor kuratif yang sangat spesifik dalam pendekatan kelompok yang tidak ditemukan dalam konseling individual.

3. Penerangan

Di dalam konseling kelompok, penerangan bersifat didaktis yang dapat dilakukan oleh konselor maupun anggota. Penerangan ini bisa mencakup cara belajar, cara menumbuhkan kepercayaan diri, topik kesehatan mental, penyakit mental, dan psikodinamika umum yang diberikan oleh konselor. Demikian pula saran-saran atau pun

bimbingan langsung tentang masalah kehidupan, dapat diberikan oleh konselor kepada anggota. Instruksi-instruksi didaktis ini bisa digunakan untuk memberikan informasi, menyusun kelompok ataupun membentuk norma kelompok.

4. Altruisme

Altruisme adalah perasaan bahwa seseorang klien menganggap dirinya memiliki peran penting untuk orang lain, dengan kata lain altruisme merupakan keyakinan klien bahwa dirinya masih dibutuhkan oleh orang lain.

Konseling kelompok merupakan wahana untuk melatih klien menerima dan memberi. Klien dengan masalah emosi berat biasanya datang kepada kelompok dengan moril yang rendah dan memiliki perasaan bahwa ia tidak mempunyai sesuatu untuk diberikan. Di dalam kelompok klien menemukan bahwa ia dapat berperan penting untuk orang lain. Hal ini dapat menambah rasa berharga, sehingga akan meningkatkan harga dirinya.

Dalam proses konseling kelompok dengan sendirinya antar anggota akan saling menolong. Mereka menawarkan dukungan, memberikan keyakinan, saran-saran, pemahaman (*insight*), dan saling membagi satu sama lain terhadap masalah serupa. Kebahagiaan dalam memberi akan membuat seseorang lebih menghargai dirinya sendiri sehingga dapat pula menumbuhkan keyakinan dirinya. Hal ini sangat penting bagi perkembangan pribadinya.

5. Pengulangan Korektif Keluarga Asal

Dalam konseling kelompok biasanya terapis/konselor yang memimpin kelompok. Tanpa disadari, klien akan menganggap terapis/konselor ini yang biasanya pria atau wanita, sebagai orang tuanya, dan anggota lain sebagai saudara-saudaranya. Keadaan seperti ini akan selalu terjadi apalagi untuk klien yang mempunyai kekecewaan mendalam terhadap keluarga asalnya. Akan pula terjadi rasa persaingan di antara anggota kelompok, misalnya mereka berusaha memperoleh perhatian khusus dari konselor seperti yang mereka alami dulu semasa kecil.

Konseling kelompok yang dalam banyak hal hampir sama dengan susunan keluarga asal, merupakan kesempatan bagi anggota untuk mengulang konflik-konflik yang dialami ketika mereka masa kecil. Akan tetapi pengalaman ini akan berbeda oleh karena sikap profesional dan anggota lain tidak sama dengan keluarganya dulu. Hal ini memberikan kesempatan klien untuk mencoba tingkah lakunya yang baru dalam hubungannya dengan orang lain.

6. Pengembangan Teknik Sosialisasi

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain merupakan hal yang sangat penting bagi semua orang. Konseling kelompok memberikan kesempatan pada klien untuk belajar berhubungan baik dengan orang lain. Interaksi dan umpan balik dari anggota kelompok akan membantu mengubah sikapnya yang kurang menguntungkan dan akan membawanya ke perbaikan perilaku.

Anggota lama biasanya telah memperoleh keterampilan sosial. Mereka biasanya sangat peka pada proses dalam kelompok, mereka telah belajar untuk menanggapi anggota lain. Mereka juga telah belajar untuk menyelesaikan konflik, sehingga lebih mau mengerti dan memahami masalah orang lain. Kemampuan-kemampuan semacam ini sangat penting dalam interaksi sosial mendatang.

7. Peniruan Tingkah Laku

Konseling kelompok juga merupakan proses belajar, di mana masing-masing anggota kelompok dapat meniru konselor dalam cara bicara, jalan, duduk, atau cara berpikir. Di dalam kelompok proses peniruan ini lebih menyebar, oleh karena setiap anggota kelompok dapat saling meniru perilaku anggota yang lain.

Sering terjadi klien memperoleh manfaat dari pengamatannya pada proses konseling yang dialami anggota lain yang mempunyai masalah serupa dengannya. Meskipun tingkah laku yang ditiru itu kadang-kadang hanya sebentar dilakukan, tetapi paling tidak klien telah mencoba dan menerapkannya untuk dirinya. Mungkin tingkah laku cocok dan terus diperhatikannya, atau kurang cocok baginya dan lalu ditinggalkannya.

8. Belajar berhubungan dengan Pribadi lain

Kelompok merupakan mikrokosmik sosial, bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain dalam kelompok memcerminkan caranya berhubungan dengan orang lain di luar kelompok. Bila seseorang dapat mengubah caranya berinteraksi di dalam kelompok, dapat pula diharapkan bahwa ia akan berubah di

luar kelompok. Seorang klien yang dulunya menunjukkan sikap tidak acuh, yang sesungguhnya disebabkan oleh perasaan takut ditolak, menjadi orang yang penuh perhatian pada anggota lain setelah ia mengkomunikasikan perasaannya ini di dalam kelompok.

Pengalaman emosi terkoreksi (*corrective emotional experience*) diperoleh anggota ketika mereka mencoba mengekspresikan perasaannya baik yang positif maupun yang negative di dalam kelompok. Di dalam kelompok masing-masing anggota dapat berinteraksi secara bebas, mereka menjadi lebih spontan, lebih jujur baik pada diri sendiri atau pun pada orang lain. Demikian pula ketika seseorang mengekspresikan perasaan positif, yang sebetulnya sangat baru baginya, tidak ada anggota yang mengejek atau pun menolak.

9. Rasa Kebersamaan (kohesivitas)

Kebersamaan atau *cohesiveness* dapat didefinisikan sebagai rasa tertarik anggota pada kelompok dan pada anggota lain. Rasa kebersamaan ini membuat anggota lebih mau menerima satu sama lainnya. Mereka lebih saling mendukung, dan lebih cenderung untuk membentuk hubungan yang berarti di dalam kelompok.

Untuk dapat menerima dan mengerti, anggota akan cenderung mengekspresikan dirinya dan menggali aspek-aspek dirinya yang tidak dapat diterimanya. Kemudian ia menyadari aspek-aspek tersebut sehingga dapat berhubungan lebih mendalam dengan orang lain. Rasa kebersamaan ini menunjang anggota di dalam maupun di luar kelompok. Kelompok yang rasa kebersamaannya

tinggi adalah kelompok yang stabil, kehadiran anggota ajeg dan pergantian anggota lebih sedikit.

10. Katarsis

Katarsis atau penjernihan yang sifatnya emosional merupakan salah satu faktor penyembuh di dalam kelompok. Seorang klien datang ke kelompok dengan penuh gejolak emosi, di dalam kelompok ia dapat mengekspresikan emosi tersebut dengan bantuan pemimpin atau pun anggota lain. Penerimaan, dukungan dan pengertian dari seluruh anggota kelompok sangat penting artinya bagi klien tersebut sewaktu emosi yang berkejang tadi diekspresikannya. Juga penghayatan emosi atau pengekspresian emosi pada pemimpin atau pun anggota lain merupakan katarsis yang dapat menyembuhkan.

11. Faktor Eksistensi

Hidup dan mati merupakan masalah semua orang walaupun bukannya manusia yang menentukannya. Kadang-kadang hidup ini tidak adil dan tidak imbang, manusia tidak bisa melarikan diri dari penderitaan dan kematian. Manusia harus bertanggung jawab terhadap kehidupan yang dipilih meskipun ia mendapatkan bimbingan atau dukungan dari orang lain. Di dalam kelompok masalah eksistensi selalu timbul dan didiskusikan, tanggapan dan dukungan dari anggota akan sangat banyak menolong.

12. Pengertian Diri

Setelah berinteraksi di dalam kelompok, anggota mulai mengenal diri mereka sendiri. Melalui umpan balik (*feedback*) yang diberikan oleh pemimpin dan anggota, seorang klien akan mengerti dirinya sendiri. Juga melalui observasi diri, ia mulai mengenal aspek-aspek yang mempengaruhi perilaku, ia mulai mengenal kekuatan, keterbatasan, pelencengan, dan perilakunya yang salahsuai (*maladaptive*) yang menimbulkan respon-respon yang tidak dikehendaki dari orang lain.

Pengertian diri akan membawa dirinya pada perubahan perilaku dalam hubungannya dengan orang lain. Klien yang mengalami demikian dalam pergaulan nanti ia akan lebih jujur terhadap dirinya maupun terhadap orang lain, dengan demikian ia akan dapat menikmati hidup secara efektif.

Dalam banyak hal, klien dapat mengalami kesulitan untuk dapat mengerti tentang dirinya karena faktor-faktor lain seperti; harapannya yang tidak realistis, tuntutan keluarga yang terlalu tinggi yang dapat menimbulkan konflik, dan faktor ketimpangan sosial lainnya.

C. Tipe Pendekatan Kelompok

Pelaksanaan pendekatan kelompok mempunyai tiga variasi, meskipun ketiganya tidak secara timbal balik terpisah. Variasi satu biasanya dikombinasikan dengan variasi lainnya. Penggunaan variasi ini dapat dipakai untuk menentukan tipe kelompok.

Menurut Glassman dan Wright yang dikutip Prawitasari (1992:12) terdapat tiga variasi yang bentuknya berbeda dalam pendekatan kelompok, akan tetapi sifat ketiganya tidak secara mutual eksklusif dan bentuk-bentuknya lebih bersifat kontinum.

Ketiga bentuk pendekatan kelompok tersebut diuraikan secara garis besar sebagai berikut.

1. Konseling di dalam kelompok

Bentuk ini adalah pendekatan individual yang dilakukan di dalam kelompok. Pendekatan atau teori yang dipakai adalah psikodinamika, analisis transaksional, ataupun terapi gestalt. Selama konseling dilakukan, anggota kelompok lainnya menjadi pengamat. Mungkin melalui pengamatannya tadi mereka dapat memperoleh manfaat dari kerja individu yang sedang memperoleh terapi.

2. Konseling dengan kelompok

Bentuk ini biasanya dilakukan di dalam kelompok temu atau pun kelompok T. Konselor di dalam kelompok tipe ini disebut pakar atau *expert participant*. Aktivitas di dalam kelompok ditentukan oleh anggota, dan fokus pendekatan adalah pada hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*).

3. Konseling mengenai kelompok

Bentuk ini lebih menekankan pada interaksi antar anggota dengan focus ada pada di sini dan saat ini. Budaya di dalam kelompok lebih menekankan pada saling membantu, memberikan dukungan, dan menunjukkan model perilaku yang sehat. Pemimpin dapat bertindak sebagai pengamat luar (*outside observer*) yang dapat memberikan komentar proses berdasarkan kejadian di sini dan saat ini yang terjadi di dalam kelompok.

Oleh karena ketiga tipe pendekatan kelompok bersifat kontinum, bentuk yang satu dapat pula dipakai pada bentuk yang lain, maka pendekatan interaksional dapat juga menggunakan tipe ketiga, dan berpindah ke tipe dua kemudian pindah lagi ke tipe yang satu atau kombinasi tergantung kondisi atau kebutuhan.

D. Tahap-Tahap Konseling kelompok

Di dalam melaksanakan pendekatan interaksional, konselor melakukan langkah-langkah yaitu; (1) Tahap persiapan yang dilanjutkan pengenalan, membuat agenda, membuat norma kelompok, dan penggalian ide-ide dan perasaan; (2) Tahap transisi yang mencakup; kepekaan waktu, observasi pola perilaku, dan pengenalan suasana emosi; (3) Tahap Kerja kelompok, dan (4) Tahap terminasi. Di bawah ini diuraikan lebih lanjut keempat tahap tersebut.

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, konselor sebagai pemimpin kelompok perlu mempersiapkan terbentuknya kelompok. Pertama yang perlu dilakukan adalah menerangkan pada calon klien tentang konseling kelompok. Di sini konselor menerangkan tentang tanggung jawab konselor dan tanggung jawab klien di dalam kelompok, kemudian perlu dijelaskan tentang proses kelompok. Konselor mendorong klien untuk menerima tanggung jawab bagi partisipasinya di dalam kelompok. Juga perlu dikemukakan tentang keuntungan yang akan diperoleh calon apabila ia bergantung di dalam kelompok. Harapan perlu dipupuk dan dikembangkan bahwa kelompok dapat menolong calon klien.

Konselor juga perlu mengemukakan kepada calon klien tentang jumlah anggota kelompok, waktu dan lamanya konseling, kelompok tertutup dan terbuka. Tertutup artinya anggota tetap selama kelompok berlangsung dalam waktu tertentu, sedangkan terbuka artinya kelompok setiap saat dapat menerima anggota baru. Selain itu, konselor juga perlu mengemukakan kepada calon klien tentang seleksi anggota kelompok apakah berdasarkan umur, jenis kelamin, atau masalah yang sama, serta lamanya kelompok juga perlu direncanakan bersama calon anggota kelompok.

Setelah tahap persiapan selesai, kemudian dimulai dengan pertemuan pertama yang disebut peran serta. Pada tahap ini, konselor sebagai pemimpin kelompok melakukan langkah-langkah berikut :

Perkenalan. Konselor sebagai pemimpin kelompok memperkenalkan masing-masing anggota, caranya dapat dengan meminta masing-masing anggota menyebutkan nama, pekerjaan, dan alamat. Atau perkenalan dapat dilakukan oleh konselor dengan menyebutkan masing-masing nama anggota. Cara lain dapat pula dilakukan yaitu dengan meminta anggota untuk memperkenalkan anggota lain di sebelah kirinya. Alokasi waktu perkenalan diatur sedemikian rupa oleh konselor sehingga tidak terlalu lama dan juga tidak terlalu singkat.

Agenda. Setelah anggota telah saling mengenal, konselor sebagai pemimpin kelompok membuka kesempatan kepada mereka untuk menentukan agenda. Agenda adalah tujuan yang akan dicapai di dalam kelompok. Tentu saja agenda ini sesuai dengan masalah-masalah anggota kelompok. Contoh agenda adalah : saya malu bicara di dalam kelompok, untuk itu saya akan bicara minimal tiga kali setiap pertemuan. Agenda dibedakan menjadi dua, yaitu agenda jangka pendek dan agenda jangka panjang. Agenda jangka pendek adalah agenda untuk setiap

pertemuan, sedangkan agenda jangka panjang adalah tujuan yang ingin dicapai setelah konseling kelompok selesai. Biasanya agenda jangka pendek merupakan tujuan antara yang mendukung pencapaian tujuan akhir konseling. Contoh di atas adalah merupakan agenda jangka pendek.

Norma Kelompok. Apabila setiap anggota kelompok telah mempunyai agenda, lalu perlu dikemukakan norma kelompok. Pertama kali yang sangat penting untuk dikemukakan adalah kerahasiaan (*confidential*). Apa yang terjadi di dalam kelompok dilarang keras untuk dikemukakan oleh anggota atau pimpinan di luar kelompok dengan orang lain. Apabila ingin bercerita pada orang lain, untuk kepentingan diskusi harus tidak menyebut nama. Selain itu, perlu juga dijelaskan tentang kehadiran dan absensi, diharapkan pada setiap anggota dapat hadir pada setiap pertemuan, dan apabila tidak dapat hadir harus memberitahu kepada pemimpin. Hal ini sangat penting, sebab ketidakhadiran salah satu anggota akan menimbulkan pertanyaan bagi pemimpin maupun anggota lain, lebih-lebih apabila sebelumnya terjadi konflik antar anggota. Untuk menghindari konflik antar anggota kelompok, perlu dibina dan dikembangkan suasana positif dalam kelompok, seperti senang (*fun*), bersahabat (*affiliation*), saling menghormati, empati, kejujuran, saling membutuhkan dan lainnya.

Penggalian Ide dan Perasaan. Sebelum pertemuan pertama berakhir, perlu digali ide-ide maupun perasaan-perasaan yang muncul, dan semua usul perlu ditampung. Demikian pula perasaan yang masih mengganjal perlu diungkapkan sebelum pertemuan berakhir. Hal ini penting untuk menjaga rasa positif anggota terhadap kelompok. Komitmen anggota terhadap usaha memecahkan masalah dalam konseling kelompok, perlu dirangsang dan dikembangkan untuk mendukung pertemuan selanjutnya. Biasanya klien yang merasa tidak memperoleh

apa-apa dalam pertemuan pertama, tidak akan hadir lagi pada pertemuan berikutnya.

2. Tahap Transisi

Tahap ini disebut transisi, oleh karena merupakan saat transisi antara awal konseling dan konseling sesungguhnya. Tahap ini biasanya ditandai oleh ketegangan pada anggota, mungkin pula timbul resistensi dari anggota. Begitu diketahui dengan jelas tentang apa yang diharapkan oleh pemimpin maupun anggota lain, seseorang bisa menjadi ambivalen tentang keanggotaannya dalam kelompok, ia merasa enggan apabila harus membuka diri.

Pada saat ini dibutuhkan keterampilan pemimpin dalam beberapa hal yaitu, kepekaan waktu, kemampuan memahami perilaku anggota, dan mengenal suasana emosi di dalam kelompok. Di bawah ini akan diterangkan ketiga hal tersebut.

a. Kepekaan waktu

Saat transisi adalah saat yang kritis dalam konseling kelompok, di sini dibutuhkan kemampuan pemimpin untuk peka terhadap ketepatan antara intervensi dan waktu. Pemimpin perlu peka harus melakukan konfrontasi kepada anggota, dan kapan harus memberikan dukungan, dan ia harus pula peka terhadap kebutuhan anggota saat itu. Apabila terjadi ketegangan di dalam kelompok, pemimpin perlu mengkomunikasikan observasinya ini pada saat yang tepat. Komentar-komentar proses seperti ini membutuhkan keterampilan yang tinggi yang dapat diperoleh dari pengalaman.

b. Observasi pola perilaku

Pada saat ini pemimpin perlu memperhatikan pola perilaku anggota dalam kelompok, misalnya pemimpin memperhatikan anggota yang selalu menyita waktu, anggota yang sangat pasif, anggota yang selalu mencela, dan anggota yang sering merasa bersalah. Pengamatan yang akurat disertai data konkrit yang dikomunikasikan oleh pemimpin akan sangat bermanfaat bagi klien.

c. Pengenalan suasana emosi

Selain intervensi ketepatan waktu disertai pengamatan yang cermat, pemimpin perlu pula mengenal suasana emosi di dalam kelompok. Menurut Yalom yang dikutip Prawitasari (1992:14) suasana emosi dapat dikenal melalui reaksi pemimpin terhadap suasana di dalam kelompok. Reaksi perasaan pemimpin dapat dipakai sebagai barometer suasana emosi kelompok.

Ketiga keterampilan pemimpin pada masa transisi ini merupakan faktor yang sangat krusial. Apabila pemimpin belum mempunyai keterampilan ini kemungkinan kelompoknya akan bubar sebelum dimulai kerja yang sesungguhnya. Atau mungkin kebersamaan tidak terjaga dan anggota akan melakukan resistensi secara pasif, misalnya dengan sering tidak hadir. Atau bila anggota hadir, ia akan diam saja. Untuk menjaga supaya semuanya itu tidak terjadi di dalam kelompok, pemimpin harus betul-betul mampu melakukan kepekaan waktu, observasi pola perilaku, dan pengenalan suasana emosi secara memadai.

3. Tahap Kerja Kelompok

Pada tahap ini ditandai oleh tingkatan moral yang tinggi dan rasa memiliki kelompok yang tinggi pula. Anggota mulai menemukan agenda

yang dikemukakannya, dan mereka mulai mengubah perilaku yang kurang memuaskan atau yang tidak dikehendaki ke arah perilaku yang diharapkan atau yang dikehendaki. Kemudian mereka mulai berlatih dengan perilakunya yang baru itu. Interaksi antara anggota dengan pemimpin mulai menurun, dan interaksi antar anggota menaik. Pada saat ini pemimpin lebih berperan sebagai pengamat dan fasilitator.

Dalam konseling kelompok untuk orang normal, kerja kelompok sering dapat terlaksana dengan lebih cepat, akan tetapi bagi konseling kelompok untuk klien yang mempunyai gangguan emosi berat, proses kelompok akan sangat lambat kemajuannya. Untuk mencapai pada kerja kelompok yang sesungguhnya diperlukan waktu yang tidak singkat, oleh karena emosi mereka yang tidak stabil, sehingga pada saat ini diperlukan kecekatan pemimpin kelompok dalam menerapkan psikodinamika masing-masing anggota dan pola perilaku yang selama ini diperlihatkannya. Dibutuhkan kesabaran yang tinggi dari pemimpin apabila akan memimpin kelompok yang bermasalah emosi berat seperti pasien psikiatrik dan butuh intervensi ahli lain.

4. Terminasi

Pada tahap ini, pemimpin harus mampu mendorong anggota untuk mengevaluasi atas perubahan perilakunya. Selain itu perlu pula diformulasikan tujuan di masa yang akan datang. Tidak kalah pentingnya adalah komunikasi perasaan dan reaksi yang muncul di dalam diri masing-masing anggota sehubungan dengan akan diakhirinya kelompok. Terminasi sebaiknya membuat kesan yang positif bagi anggota, jangan sampai anggota mempunyai ganjalan-ganjalan pada saat ini. Untuk itu perlu diberikan kesempatan bagi semua anggota untuk mengemukakan ganjalan-ganjalan yang dirasakan selama kelompok berlangsung, dengan

demikian anggota akan meninggalkan kelompok dengan perasaan lega dan puas.

E. Tugas-Tugas Pemimpin Kelompok

Pemimpin kelompok mempunyai tugas yang tidak ringan dalam pelaksanaan konseling kelompok. Menurut Yalom yang dikutip Prawitasari (1992:15) tugas-tugas pemimpin kelompok adalah membuat dan mempertahankan kelompok, membentuk budaya dalam kelompok, dan membentuk norma-norma kelompok. Untuk jelasnya tugas-tugas pemimpin kelompok tersebut diuraikan berikut ini.

1. Membuat dan Mempertahankan Kelompok

Pemimpin kelompok mempunyai tugas untuk membuat dan mempertahankan kelompok. Melalui wawancara awal dengan calon anggota dan melalui seleksi yang baik, pemimpin membentuk kelompok. Masa persiapan ini sangat mempengaruhi keberlanjutan kelompok, begitu kelompok dimulai, pemimpin harus bertindak sebagai penjaga gawang, ia mempertahankan supaya anggota tetap hadir dan mengikuti konseling kelompok. Gagalnya salah seorang anggota untuk mengikuti kelompok dapat mempengaruhi anggota lain ataupun jalannya kelompok.

Pemimpin sebaiknya mengenal hal-hal yang dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok, kelambatan absen, mengkambing hitamkan salah seorang anggota akan mengancam integritas kelompok dan membutuhkan intervensi pemimpin. Tugas pertama pemimpin adalah menciptakan sistem sosial, ia harus membuat keputusan yang tepat demi hidupnya kelompok. Kadang-kadang pemimpin kelompok harus menunda

pemenuhan kebutuhan salah seorang anggota, dan bila perlu ia mengeluarkan seorang demi kelangsungan hidup kelompok.

2. Membentuk Budaya

Setelah kelompok terbentuk, pemimpin mengupayakan untuk menjadikan kelompok sebagai sistem sosial yang terapiutik. Ia menumbuhkan kode-kode peraturan atau norma yang dipakai sebagai pedoman interaksi kelompok. Menurut Soekanto dan Haviland yang dikutip Hartono (2004) budaya merupakan segala pemikiran (*akal*), nilai-nilai, kepercayaan, kebiasaan, dan budi yang mengkondisi dan mempengaruhi perilaku manusia. Budi adalah alat batin yang merupakan paduan antara akal dan perasaan untuk menimbang baik dan buruk. Jadi jelas bahwa norma kelompok dipergunakan untuk mengatur perilaku para anggota kelompok dalam proses kelompok agar dapat mencapai tujuan kelompok.

Di dalam kelompok, pemimpin adalah agen perubahan secara tidak langsung, sedangkan pada pendekatan individual, konselor adalah agen perubahan secara langsung. Dalam kelompok pemimpin mempunyai tugas untuk membawa kelompok dari satu faktor kuratif ke faktor kuratif lainnya melalui pembentukan budaya kelompok. Ia akan membentuk budaya sedemikian rupa supaya terjadi interaksi yang tepat di dalam kelompok.

Budaya kelompok yang dibentuk harus dikembangkan ke arah timbulnya pola interaksi kelompok yang maksimal, di mana antar anggota kelompok saling pengaruh mempengaruhi, dengan demikian anggota merasa nyaman berada di dalam kelompok.

3. Membentuk Norma Kelompok

Norma kelompok adalah peraturan formal maupun informal yang mengarahkan perilaku yang dianggap tepat di dalam kelompok. Kerahasiaan, pembukaan diri, kejujuran, spontanitas, memberi dan menerima umpan balik adalah sebagian norma yang biasanya ada dalam kelompok.

Norma-norma di dalam kelompok dibentuk berdasarkan harapan anggota terhadap kelompok dan pengarahan langsung maupun tidak langsung dari pemimpin dan anggota-anggota yang lebih berpengaruh. Apabila harapan anggota tidak jelas, maka pemimpin mempunyai banyak kesempatan untuk membuat rancangan (desain) budaya kelompok yang menurut pandangannya akan memberikan suasana terapeutik optimal. Jelaslah bahwa pemimpin adalah pusat perhatian kelompok dan anggota akan mengharapkan arahan darinya.

Dalam membentuk norma kelompok, pemimpin dapat berlaku sebagai pakar teknis (*the technical expert*) ataupun peserta penyetor model (*the model-setting participant*). Sebagai pakar teknis, pemimpin secara langsung memberikan instruksi langsung terhadap kelompok. Ia juga dapat memberikan petunjuk-petunjuk bagi anggota untuk berinteraksi satu sama lain. Mungkin pula ia akan memakai reinforcement sosial untuk mendukung perilaku anggota yang dianggapnya telah banyak berubah. Melalui keterampilan maupun pengalamannya, pemimpin akan tahu cara-cara dalam pembentukan budaya dalam kelompoknya.

Salah satu cara efektif untuk menuntun interaksi yang aktif bagi anggota adalah dengan perilaku verbal ataupun nonverbal. Secara verbal ia akan mengarahkan anggota untuk mengatakan secara langsung pada anggota yang dimaksud. Ini merupakan contoh norma kelompok yang

secara berterus terang menunjukan isu pada yang bersangkutan. Ia perlu pula mengatakan bahwa mengapa anggota harus mengatakan padanya dan bukan pada anggota yang bersangkutan. Secara nonverbal, ia dapat mengangguk-angguk apabila ada salah satu anggota yang telah berbicara langsung pada anggota lain. Ia dapat pula tersenyum ketika ada anggota yang secara spontan memberikan komentar atau tanggapan, mungkin pula ia akan mengernyitkan dahi ketika seorang anggota melemparkan kritikan tajam pada dirinya.

Sebagai peserta penetap model, pemimpin membentuk budaya melalui perilaku sendiri yang dapat dipakai sebagai model dalam kelompok. Salah satu sikap yang dapat dicontoh anggota adalah penerimaan tanpa penilaian, ketulusan dan kesediaan untuk menolong, serta empatinya yang akurat. Ia dapat memberikan contoh dalam spontanitasnya dalam bereaksi atau dalam memberikan komentar proses atau intervensi. Konselor memberikan contoh pula dalam keterusterangannya terhadap anggota kelompok.

Meskipun demikian pemimpin perlu pula mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan kelompok. Ia perlu pula mempunyai kepekaan terhadap waktu maupun suasana emosi kelompok pada waktu itu dalam memberikan komentar tentang proses yang terjadi di dalam kelompok. Perlu pula diingat bahwa sekali pemimpin salah langkah dan ia tidak memperbaikinya melalui pembukaan diri pada kesalahan yang dibuatnya, maka contoh perilaku yang ditunjukkan akan dipakai seterusnya oleh anggota. Misalnya ia mendukung salah satu anggota dan memarahi anggota lain. Apa yang dilakukannya merupakan tindakan yang tidak bijaksana. Sebaliknya ia memberikan komentar proses yang terjadi, bukannya memihak pada salah satu anggota. Salah satu komentar proses yang dapat dilakukannya adalah dengan menanyakan pada anggota lain

apa yang sedang terjadi. Atau untuk memperbaiki langkahnya, ia perlu berterus terang tentang apa yang terjadi di dalam dirinya dan mengemukakan dilemanya pada kelompok begitu ia menyadari kesalahannya, dapat pula ia memperbaiki pada pertemuan berikut.

Jelaslah bahwa peran pemimpin dalam kelompok tidaklah sederhana seperti bila ia hanya menghadapi satu klien. Dibutuhkan pribadi yang mantap, kepercayaan diri yang tinggi, kejujuran dan ketulusan yang sungguh-sungguh, dan tentu saja empatinya yang akurat. Selain kualitas pribadi, dibutuhkan pula pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang banyak dalam memimpin kelompok.

F. Norma Kelompok

Beberapa norma kelompok yang sebaiknya ada pada kelompok adalah kelompok pemantauan diri (*the self-monitoring group*), pembukaan diri (*self-disclosure*) norma prosedural (*procedural norms*), pentingnya kelompok (*the importance of the group*), dan anggota sebagai agen penolong (*members as agents of help*). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan satu per satu berikut ini.

1. Kelompok Pemantauan Diri

Supaya suatu kelompok dapat efektif dibutuhkan aktivitas anggota dengan pimpinan yang aktif, sangat penting dalam permulaan pertemuan untuk mulai menekankan tanggung jawab anggota terhadap eksistensi kelompok. Apabila norma ini gagal untuk ditegakkan, maka pemimpin akan menjadi pusat penggerak dan anggota cenderung menjadi pasif dan tergantung kepada pemimpin untuk menentukan langkah selanjutnya.

Dalam hal demikian, pemantauan diri yang dilakukan oleh anggota terhadap jalannya kelompok akan sangat bermanfaat terhadap efektivitas kelompok. Anggota akan menentukan apakah kelompok telah berjalan seperti yang diharapkan. Atau apabila dinilai, kelompok tidak berjalan seperti yang diinginkan, lalu apa yang sebaiknya dilakukan anggota untuk menggairahkan kelompok. Sebaiknya dari awal pertemuan pemimpin selalu mengarahkan anggota untuk merasa bertanggung jawab terhadap eksistensi kelompok. Salah satu cara yang dapat dikemukakan adalah dengan mengatakan bahwa sukses tidaknya kelompok akan banyak tergantung pada partisipasi anggota. Sangat diharapkan anggota akan menggunakan waktu seefisien mungkin bagi dirinya sendiri.

2. Pembukaan Diri

Pembukaan diri adalah komponen yang dibutuhkan dalam proses konseling. Hal ini sangat penting dikemukakan pada saat wawancara awal bagi calon anggota bahwa yang diharapkan nanti adalah kesediaan untuk mengungkapkan diri di muka anggota lain. Cepat atau lambat sesuatu yang dianggap rahasia oleh anggota suatu ketika akan dibukanya. Untuk kepentingan itu, dibutuhkan aturan main tertentu, misalnya kelompok bukan tempat mengaku dosa, jadi tiap anggota tidak harus selalu mengaku tentang kesalahan yang selama ini dianggapnya sebagai rahasianya. Jadi dibutuhkan kesediaan dan kerelaan untuk berbagi dengan seluruh anggota kelompok tentang pemikiran, perasaan, maupun rahasianya.

Pembukaan diri ini tidak boleh ada unsur paksaan, baik oleh anggota lain ataupun dari pemimpin. Yang berhak menentukan untuk pembukaan diri ini adalah anggota sendiri sesuai dengan kesiapannya. Sering kali terjadi bahwa pembukaan diri akan ada konsekuensinya yaitu;

materi-materi pribadi yang dikemukakan akan dipakai oleh masing-masing anggota untuk saling menjatuhkan dalam situasi konflik. Dalam keadaan seperti ini, pemimpin harus melakukan intervensi sekuat tenaga untuk membantu menyelesaikan konflik dengan baik tanpa mengorbankan salah satu anggota. Juga perlu dikemukakan tentang norma pembukaan diri yang telah ditegakkan bersama dan tentang aturan main dalam melemparkan umpan balik.

3. Norma Prosedural

Format prosedural dalam kelompok ialah prosedur yang tidak terstruktur, tanpa latihan, dan interaksi yang bebas. Sering terjadi bahwa kelompok berinteraksi secara kaku. Mereka mengambil waktu secara bergiliran. Atau ada yang memakai waktu secara terus menerus dalam tiap pertemuan. Ada pula pertemuan yang selalu dimulai oleh anggota tertentu. Sebaiknya pemimpin memberikan komentar proses tentang apa yang terjadi selama ini.

Pola interaksi yang kaku tersebut merupakan sesuatu yang anti terapeutik dan ini perlu ditegaskan. Pemimpin perlu mengemukakan pada awal bahwa anggota akan secara spontan memakai waktu tanpa harus mengikuti prosedur tertentu. Demikian pula apabila terlalu banyak terjadi seseorang berbicara, sedangkan lainnya akan diam saja, maka pemimpin perlu mengingatkan kelompok terhadap komitmen mereka tentang jalannya kelompok.

4. Pentingnya Kelompok

Semakin penting arti kelompok bagi anggota, kelompok akan menjadi semakin efektif. Apabila anggota menganggap bahwa kelompok merupakan hal yang penting dalam hidupnya, pemimpin perlu selalu

mendukungnya. Apabila ia akan tidak hadir, ia perlu memberi tahu kepada kelompoknya.

Semakin ada kontinuitas antara pertemuan yang satu dengan yang lain, akan semakin baik jalannya kelompok. Kelompok yang berfungsi baik, biasanya mempunyai hubungan antara hal yang terjadi pada satu pertemuan ke pertemuan berikutnya. Tugas pemimpin adalah menghubungkan peristiwa yang satu ke peristiwa lainnya. Ia juga mengingatkan akan kesamaan kerja salah satu anggota lainnya, kemudian mengemukakannya dalam kelompok.

Kelompok akan semakin penting bagi anggota apabila mereka menganggap bahwa kelompok merupakan sumber dukungan, dan sumber informasi yang kaya. Juga apabila masing-masing anggota saling ingin tahu tentang keadaan yang lain, ini menandakan bahwa mereka menganggap bahwa kelompok sangat berarti bagi kehidupan mereka. Adanya rasa positif terhadap kelompok tentunya anggota akan selalu mendahulukan pertemuan dalam kelompok daripada kegiatan lainnya.

5. Anggota Sebagai Agen Penolong

Kelompok akan berfungsi dengan sangat baik apabila anggota menghargai pertolongan berharga yang saling mereka berikan. Apabila anggota menganggap bahwa pemimpin adalah satu-satunya sumber bantuan, maka kelompok gagal untuk mencapai otonomi dan penghormatan diri. Untuk menunjang norma ini, pemimpin perlu mengingatkan pada suatu peristiwa yang menunjukkan bahwa masing-masing anggota saling menolong.

Pemimpin akan mengajarkan metode efektif bagi anggota untuk saling membantu. Perilaku yang meremehkan norma saling tolong-menolong harus diberi komentar. Kadang-kadang terjadi bahwa anggota melecehkan anggota lain melalui komentarnya. Hal ini perlu dikomunikasikan oleh pemimpin dan kelompok perlu diminta untuk memperhatikan peristiwa tersebut. Mungkin pemimpin dapat mengatakan bahwa kemungkinan anggota mempunyai perasaan negatif terhadap anggota lain yang berasal dari sesuatu di luar kelompok. Dalam hal demikian, sangat perlu ditekankan pentingnya anggota lain bekerja sama bagi kemajuan anggota lainnya.

G. Perilaku Efektif Pemimpin

Untuk menunjang pelaksanaan tugas pemimpin kelompok, yaitu membuat dan mempertahankan kelompok, membentuk budaya, dan membentuk norma-norma kelompok, Geoge dan Christiani (1990) mengemukakan seorang pemimpin hendaknya memiliki perilaku efektif dalam memimpin kelompoknya yaitu mendengarkan dengan aktif, mengamati dengan seksama, memberikan umpan balik, menghubungkan antara satu pernyataan dengan pernyataan lain dan peristiwa yang satu dengan peristiwa yang lainnya, melakukan konfrontasi, mempunyai kemampuan untuk melihat proses, dan meringkas apa yang terjadi di dalam tiap pertemuan.

Untuk menjadi pemimpin yang efektif dibutuhkan kemampuan untuk mendengarkan dengan aktif. Artinya ia mampu merangkum apa yang dikemukakan anggota dan merefleksikan perasaan yang dialami para anggota. Ia juga mampu mengemukakan tingkah laku yang tidak selaras yang dilakukan oleh anggota. Misalnya anggota menceritakan sesuatu

yang berlawanan satu sama lain. Ia perlu memberikan komentar tentang apa yang didengarnya tersebut. Tiap kali pemimpin harus mengecek pengamatannya pada tiap-tiap anggota, ia harus memberikan umpan balik pada anggota mengenai tingkah laku anggotanya yang spesifik. Misalnya seorang anggota menolak uluran pertolongan anggota lain. Pemimpin mengemukakan pengamatannya ini pada kedua anggota tersebut dan memberikan umpan balik bagi keduanya mengenai peristiwa tersebut.

Pemimpin sebaiknya juga dapat menghubungkan pernyataan anggota yang satu dengan anggota lain dan menyimpulkan kesamaan yang dialami keduanya. Selain itu pemimpin perlu pula menghubungkan peristiwa satu dengan lainnya yang sama yang selama ini terjadi dalam kelompok. Hal ini perlu untuk menjaga kontinuitas kelompok. Pemimpin sebaiknya selalu membawa kelompok ke di sini, dan saat ini. Artinya pemimpin memberikan komentar pada apa yang terjadi saat ini di dalam kelompok. Melalui pertanyaan yang terbuka dan komentar proses yang terjadi, pemimpin mengarahkan komunikasi antar anggota kelompok. Interaksi yang aktif dari anggota kelompok merupakan salah satu tanda bahwa kelompok ini efektif.

Konfrontasi merupakan salah satu teknik pemimpin yang perlu dikuasainya dengan baik. Dalam konfrontasi pemimpin harus melakukannya dengan sensitive dan penuh perhatian terhadap perilaku verbal maupun nonverbal yang dilakukan oleh anggota. Konfrontasi merupakan teknik yang kuat apabila dilakukan dengan tepat.

Tak kala pentingnya adalah kemampuan pemimpin untuk membuat iluminasi proses. Pemimpin harus dapat memberikan komentar pada apa yang terjadi selama pertemuan, apa yang menonjol, apa yang istimewa, siapa yang telah aktif, dan siapa yang masih pasif. Juga perlu

dikemukakan apa yang telah dilakukan seorang anggota yang belum pernah dilakukannya sebelumnya.

Tiap akhir pertemuan pemimpin harus membuat ringkasan tentang apa yang telah terjadi di dalam kelompok. Ringkasan yang dibuat oleh pemimpin dapat merupakan indikasi kesungguhan pemimpin dalam memimpin kelompoknya. Ia akan mengingat apa yang telah dilakukan setiap anggota selama pertemuan dan mengkomunikasikannya pada kelompok.

H. Tugas Diskusi Kelompok

Bentuklah suatu kelompok diskusi yang terdiri dari 5 sampai 8 anggota. Pilihlah secara demokratis, seorang ketua kelompok merangkap anggota dan seorang sekretaris juga merangkap anggota. Setelah kelompok diskusi dan strukturnya terbentuk, diskusikan soal-soal berikut ini, kemudian rumuskan hasil diskusi kelompok Anda dalam bentuk laporan hasil diskusi.

Soal 1

Faktor pribadi konselor, ketepatan penggunaan metode, dan karakteristik klien sangat mempengaruhi keberhasilan konseling karier. Lakukan analisis ketiga faktor tersebut sebagai suatu kesatuan yang tak mungkin dipisahkan dalam layanan konseling karier?

Soal 2

Identifikasikan dua belas faktor kuratif menurut Yalom yang menentukan keberhasilan konseling kelompok, kemudian terangkan pendapat

kelompok Anda bagaimana cara menimbulkan, mengembangkan, dan mengukurnya setiap faktor tersebut dalam proses konseling karier?

Soal 3

Identifikasikan dan jelaskan perbedaan masing-masing tipe pendekatan kelompok dalam layanan konseling berikut ini:

- Konseling di dalam kelompok
- Konseling dengan kelompok
- Konseling mengenai kelompok

Menurut pendapat kelompok Anda, tipe mana yang lebih sesuai untuk konseling karier?

Soal 4

Cermati setiap tahapan konseling kelompok pendekatan interaksional pada aplikasi layanan konseling karier. Terangkan peranan dan tugas konselor dalam setiap tahapan tersebut serta kendalanya yang mungkin terjadi?

Soal 5

Norma kelompok mempunyai peranan penting dalam layanan konseling kelompok. Identifikasikan peranan norma kelompok tersebut, dan bagaimana cara membentuk serta mengembangkan norma itu dalam proses penerapan pendekatan interaksional dalam konseling karier?

DAFTAR PUSTAKA

- George, R.L., and Chritiani, T.S. 1990. *Theory, Methods, and Process of Counseling and Psychotherapy*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hartono. 2004. *Membangun Budaya Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Makalah Orasi Ilmiah. Surabaya: FKIP Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Liliweri, A. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: PT. Citra Aitya Bakti.
- May, R. 2003. *The Art of Counseling*. Alih bahasa oleh Darmin Ahmad dan Afifah Inayati. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratiwi, J.E. 1992. *Pendekatan Kelompok dalam Konseling dan Psikoterapi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

BAB 5

PENDEKATAN GESTALT

Setelah mempelajari bagian ini, Anda diharapkan mampu:

- Menerangkan pokok-pokok pikiran penjelasan Dr. Frederick Perls mengenai terapi Gestalt;
- Menjelaskan asumsi terapi Gestalt dalam membantu klien, agar ia memperoleh kemampuannya kembali yang telah hilang;
- Menjelaskan pandangan terapi Gestalt tentang manusia, saat sekarang, dan urusan yang tidak selesai;
- Menjelaskan tujuan terapi Gestalt dalam aplikasi layanan konseling karier;
- Menyebutkan dan menjelaskan tugas konselor dalam aplikasi terapi Gestalt pada layanan konseling karier;
- Melakukan/mempraktekkan teknik-teknik terapi Gestalt dalam layanan konseling karier.

A. Penjelasan Dr. Frederick Perls Mengenai Terapi Gestalt

Di sini saya akan mewawancarai seorang pasien. Sebelumnya saya ingin menjelaskan secara garis besar apa Terapi Gestalt. Seorang terapis Gestalt berusaha menciptakan: kesadaran (*awareness*), masa kini yang sama, dan realitas yang sama. Sebaliknya dari psikologi dalam

(*depth psychology*), kami berusaha mencapai kenyataan yang jelas tentang diri pasien dan tentang situasi di mana kami berada untuk mengembangkan Gestalt berdasar atas relasi “saya dan engkau” (*I and Thou*) dan kenyataan “di sini-dan-sekarang”. Setiap upaya untuk lari ke masa depan ataupun ke masa lampau dinilai sebagai kemungkinan penolakan (*resistance*) oleh pasien terhadap hubungan (*encounter*) dengan terapis yang sedang dan seterusnya akan berlangsung.

Manusia modern telah kehilangan sebagian besar dari potensinya, misalnya kemampuan untuk mengatasi masalah, dan hal ini berpengaruh buruk atas kehidupannya, dengan demikian tujuan saya adalah agar pasien memperoleh kembali potensinya yang telah hilang. Ia harus memadukan kutub-kutub yang bertentangan serta memahami perbedaan antara dua permainan, yakni permainan verbal di satu pihak dan tingkah laku yang asli (*genuine*), wajar (*authentic*) dan rasa percaya diri pada pihak lain.

Pertentangan yang timbul dari konflik-konflik batin akan mengurangi efisiensi dan menimbulkan rasa tidak enak atau gelisah dalam diri pasien. Sebaliknya bila terjadi pengintegrasian dalam dirinya, akan menjadi lebih kuat.

Nah, dalam situasi darurat namun aman ini, yaitu situasi terapi, pasien mulai berani mengambil resiko. Tenaga atau energi yang selama ini dipakai untuk memanipulasi lingkungan, sekarang dipakai untuk mengembangkan kemampuan untuk lebih menopang dirinya. Ia mulai mengandalkan kemampuan yang ada dalam dirinya. Proses demikian disebut maturasi (*kematangan*).

Jika pasien telah belajar untuk berdiri di atas kaki sendiri secara emosional, intelektual dan ekonomik, maka dia tidak akan membutuhkan

terapi lagi. Dia akan bangun lagi dari mimpi buruk yang selama ini dialami.

Teknik mendasar adalah jangan memberikan penjelasan mengenai segala sesuatu kepada pasien, melainkan berikanlah kepadanya kesempatan-kesempatan untuk memahami dan menemukan dirinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, saya memanipulasi dan membuat frustrasi si pasien sedemikian rupa sehingga dia harus berkonfrontasi dengan dirinya sendiri. Melalui prosedur ini pasien mengidentifikasi potensinya yang telah hilang, misalnya dengan mengasimilasikan proyeksi-proyeksinya dengan cara menyatakan (*act-out*) atau memerankan bagian-bagian dari dirinya yang asing. Melalui "*act-out*" ini, ia dapat mengenali diri sendiri.

Pada prinsipnya saya berpendapat bahwa setiap interpretasi adalah salah, karena hal ini secara tidak langsung menyatakan bahwa terapis lebih mengerti pasien lebih baik daripada si pasien sendiri. Interpretasi juga tidak memberi kesempatan bagi pasien untuk berubah, untuk menemukan diri serta nilai-nilai dan gayanya sendiri.

Di pihak lain saya tidak banyak memperhatikan isi pembicaraan pasien tetapi lebih memusatkan perhatian terutama pada tingkat nonverbal. Tingkatan nonverbal kurang dipengaruhi oleh penipuan diri (*self-deception*). Pada tingkatan nonverbal inilah Gestalt yang relevan akan selalu muncul dan itu terjadi "di sini-dan-sekarang".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terapi Gestalt mendasarkan pada kesadaran (*awareness*), masa kini-dan-sekarang, serta menemukan kembali potensi pasien yang telah hilang dengan cara memberikan kesempatan-kesempatan kepada pasien untuk memahami dan menemukan dirinya. Melalui teknik ini pasien telah belajar untuk

berdiri di atas kaki sendiri secara emosional, intelektual, dan ekonomik, sehingga ia mampu menghadapi dan memecahkan masalahnya.

B. Pengantar

Gestalt adalah kata benda dari bahasa Jerman yang artinya “bentuk” yang kata kerjanya adalah “Gestalten” yang artinya membentuk, menunjukkan, mengorganisasi, dan menstrukturkan (Hartono, 2000). Terapi Gestalt yang dikembangkan oleh Frederick Perls adalah bentuk terapi eksistensial yang berpijak pada premis bahwa individu-individu harus menemukan jalan hidupnya sendiri dan menerima tanggung jawab pribadi jika mereka berharap dapat mencapai kematangan. Karena bekerja di atas prinsip kesadaran (*awareness*), maka terapi Gestalt berfokus pada apa dan bagaimana tingkah laku dan pengalaman di sini-dan-sekarang, dengan memadukan (mengintegrasikan) bagian-bagian kepribadian yang terpecah dan tidak diketahui.

Asumsi dasar terapi Gestalt adalah bahwa individu-individu mampu menangani sendiri masalah-masalah hidupnya secara efektif. Tugas utama terapis adalah membantu klien agar mengalami sepenuhnya keberadaannya di sini-dan-sekarang dengan menyadarikannya atas tindakannya mencegah diri sendiri merasakan dan mengalami saat sekarang. Oleh karena itu pada dasarnya terapi Gestalt adalah noninterpretatif, dan sedapat mungkin klien menyelenggarakan terapi sendiri dengan menggunakan potensinya yang telah ditemukan. Klien membuat penafsiran-penafsirannya sendiri, menciptakan pernyataan-pernyataannya sendiri, dan menemukan makna-maknanya sendiri. Akhirnya klien didorong untuk langsung mengalami perjuangan

di sini-dan-sekarang terhadap masalah yang tidak selesai di masa lampau.

C. Konsep Utama

Terdapat tiga aspek penting dalam penggunaan pendekatan Gestalt, yaitu pandangan tentang sifat manusia, saat sekarang, dan urusan yang tidak selesai. Ketiga aspek tersebut diuraikan berikut ini.

1. Pandangan tentang manusia

Pandangan Gestalt tentang manusia berakar pada filsafat eksistensial dan fenomenologi. Gestalt menekankan konsep-konsep seperti perluasan kesadaran, penerimaan tanggung jawab pribadi, kesatuan pribadi, dan mengalami cara-cara yang menghambat kesadaran. Dalam terapinya, pendekatan Gestalt berfokus pada pemulihan kesadaran serta pada pemaduan polaritas-polaritas dan dikotomi-dikotomi dalam diri. Terapi bukan di arahkan pada analisis, melainkan pada integrasi yang berjalan selangkah demi selangkah dalam terapi, sampai klien cukup kuat untuk menunjang perkembangan pribadinya sendiri.

Gestalt berpandangan bahwa setiap manusia memiliki kesanggupan memikul tanggung jawab pribadi dan hidup sepenuhnya sebagai pribadi yang terpadu. Karena disebabkan oleh faktor tertentu dalam pertumbuhannya, seseorang membentuk berbagai cara menghindari masalah, oleh karenanya ia menemui jalan buntu dalam perkembangan pribadinya. Terapi menyajikan

intervensi dan tantangan yang diperlukan yang bisa membantu klien memperoleh pengetahuan dan kesadaran sambil melangkah menuju integrasi dan perkembangan kepribadian. Melalui pengakuan dan mengalami hambatan-hambatan dalam perkembangan kepribadian, maka kesadaran klien atas hambatan itu semakin meningkat, sehingga ia kemudian bisa mengumpulkan kekuatan (energi) guna mencapai keberadaan yang lebih otentik dan vital atau penting dalam hidupnya.

2. Saat sekarang

Menurut Perls yang dikutip Corey (2013) tidak ada yang ada kecuali sekarang. Karena masa lampau telah pergi dan masa depan belum datang, maka saat sekaranglah yang penting. Salah satu sumbangan utama dari terapi Gestalt adalah penekanannya pada di sini-dan-sekarang serta pada belajar menghargai dan mengalami sepenuhnya saat sekarang.

Perls menerangkan kecemasan sebagai bentuk kesenjangan antara saat sekarang dan saat kemudian. Menurut Perls, jika individu-individu menyimpang dari saat sekarang dan menjadi terlalu terpaku pada masa depan, maka mereka mengalami kecemasan. Dalam memikirkan masa depan, mereka dapat mengalami tahap yang menakutkan, yakni mereka dirasuki oleh pengharapan-pengharapan atas berbagai hal buruk yang akan terjadi.

Guna membantu klien untuk membuat kontak dengan saat sekarang, terapis lebih suka mengajukan pertanyaan-pertanyaan “apa” dan “bagaimana” ketimbang “mengapa”. Untuk meningkatkan kesadaran atas saat sekarang, terapis melakukan dialog dalam kata

kini dengan melontarkan pertanyaan-pertanyaan seperti: Apa yang terjadi sekarang ini? Apa yang sedang berlangsung sekarang? Apa yang sedang Anda alami sekarang saat Anda duduk di sana dan mencoba bicara? Bagaimana kesadaran Anda saat ini? Bagaimana Anda mengalami ketakutan Anda sendiri saat ini? Bagaimana Anda mencoba menarik diri saat ini?.

Menurut Perls, pertanyaan-pertanyaan mengapa hanya akan mengarah kepada rasionalisasi dan penipuan diri serta menjauhkan individu dari kesegeraan mengalami. Pertanyaan mengapa juga mengarah kepada pemikiran yang tidak berkesudahan tentang masa lampau yang hanya akan membangkitkan penolakan terhadap saat sekarang.

Terapi Gestalt secara aktif menunjukkan bagaimana klien bisa dengan mudah lari dari saat sekarang dan memasuki masa lampau atau masa depan. Sebagian besar orang hanya bisa tinggal dalam saat sekarang sekejap saja. Mereka agaknya lebih suka mencari cara menghentikan aliran saat sekarang. Sasaran Perls adalah membantu orang-orang membuat hubungan dengan pengalaman-pengalaman mereka secara jelas dan segera daripada semata-mata berbicara pengalaman-pengalaman itu. Jadi jika klien mulai berbicara tentang kesedihan, kesakitan, atau kebingungan, terapis membuat usaha-usaha agar klien mengalami kesedihan, kesakitan, dan kebingungan itu sekarang. Membicarakan tentang masalah hanya akan menjadi suatu permainan kata tak berakhir yang menjurus pada diskusi dan eksplorasi yang tidak produktif atas makna-makna yang tersembunyi. Itu adalah salah satu cara menolak pertumbuhan, juga suatu cara untuk menipu diri sendiri. Untuk mengurangi bahaya penipuan itu, terapis berusaha mengintensifkan

dan memperkuat perasaan-perasaan tertentu. Jadi dalam setting kelompok, terapis bisa meminta klien yang melaporkan bahwa dirinya begitu sadar atas kesukaannya menyenangkan dan memenuhi pengharapan orang lain, agar bertindak menyenangkan sesama anggota kelompok pada saat itu juga.

Apakah terapi Gestalt mengabaikan masa lampau? Tidaklah tepat mengatakan bahwa para terapis Gestalt tidak menaruh perhatian pada masa lampau individu. Masa lampau itu penting, bila dengan cara tertentu berkaitan dengan tema-tema yang signifikan yang terdapat pada fungsi individu saat sekarang. Apabila masa lampau memiliki kaitan dengan sikap dan tingkah laku individu sekarang, maka masa lampau itu ditangani dengan membawanya ke saat sekarang sebanyak mungkin. Jadi bila klien berbicara dengan masa lampau, maka terapis meminta klien agar membawa masa lampau itu ke saat sekarang dengan menjalani kembali seakan-akan masa lampau itu hadir pada saat sekarang. Terapis mengarahkan klien agar berada di masa lampau dalam khayalan, dan menghidupkan kembali perasaan-perasaan masa lampau di saat sekarang.

3. Urusan yang tidak selesai

Dalam terapi Gestalt terdapat konsep tentang urusan yang tidak selesai, yaitu mencakup perasaan-perasaan yang tidak terungkap seperti dendam, kemarahan, kebencian, sakit hati, kecemasan, kedudukan, rasa berdosa, rasa diabaikan, dan sebagainya. Meskipun tidak bisa diungkapkan, perasaan-perasaan itu diasosiasikan dengan ingatan-ingatan dan fantasi-fantasi tertentu. Karena tidak terungkap di dalam kesadaran, perasaan-perasaan itu

tetap tinggal pada latar belakang dan dibawa kepada kehidupan sekarang dengan cara-cara yang menghambat hubungan yang efektif dengan dirinya sendiri dan dengan orang lain. Urusan yang tidak selesai itu akan bertahan sampai ia menghadapi dan menangani perasaan-perasaan yang tidak terungkap itu.

Suatu contoh tentang bagaimana urusan yang tidak selesai dapat mengganggu individu dan dipertahankan dalam tingkah laku sekarang, bisa dilihat pada seorang pria yang tidak pernah merasa sepenuhnya dicintai dan diterima oleh ibunya. Si pria menaruh dendam pada ibunya, sekalipun dia terus mencari persetujuan sang ibu, dia selalu merasa diri tidak memadai. Dalam usaha mengalihkan arah kebutuhan akan persetujuan ibunya, si pria mencari wanita yang bisa mengukuhkannya sebagai pria. Walaupun demikian si pria masih tetap tidak puas, urusan yang tidak selesai telah menghambat hubungan intimnya yang otentik dengan wanita.

Perasaan-perasaan yang tidak diketahui menghasilkan sisa emosi yang tidak perlu, yang mengacaukan kesadaran yang terpusat pada saat sekarang. Menurut Perls rasa sesal atau dendam paling sering menjadi sumber dan menjadi bentuk urusan tidak selesai yang paling buruk. Dalam pandangan Perls, rasa sesal menjadikan individu terpaksa, yakni tidak bisa mendekati atau terlibat dalam komunikasi yang otentik sampai dia mengungkapkan rasa sesalnya itu. Jadi menurut Perls, pengungkapan rasa sesalnya itu merupakan suatu keharusan. Rasa sesal yang tidak terungkap sering kali menjadikan perasaan berdosa. Saran Perls adalah bila Anda merasa berdosa, temukan dan ungkapkan rasa sesal Anda, dan usahakan agar tuntutan-tuntutan Anda menjadi jelas.

D. Proses Terapeutik

Dalam pembahasan proses terapeutik dengan menggunakan pendekatan Gestalt, akan diuraikan tujuan terapi, tugas terapis, hubungan antara terapis dengan klien, dan teknik-teknik terapi Gestalt.

1. Tujuan Terapi

Terapi Gestalt memiliki beberapa tujuan penting yang berbeda. Tujuan yang paling mendasar adalah menantang klien agar berpindah dari “didukung oleh lingkungan” kepada “didukung oleh diri sendiri”. Menurut Perls yang dikutip Corey (2013) sasaran terapi adalah menjadikan pasien tidak bergantung pada orang lain, menjadikan pasien menemukan sejak awal bahwa dia bisa melakukan banyak hal, lebih banyak daripada yang dikiranya.

Menggunakan semangat eksistensial-humanistik, Perls percaya bahwa orang rata-rata hanya menggunakan sebagian kecil dari potensinya. Perls menyatakan bahwa betapa kita dapat menemukan potensi sebagai manusia secara penuh, maka kita memiliki cara-cara untuk membuat hidup lebih kaya. Potensi itu berlandaskan sikap hidup setiap saat, dengan demikian tujuan utama terapi Gestalt adalah membantu klien agar dapat menjalani hidup lebih penuh.

Di samping itu, terapi Gestalt juga memfokuskan tujuannya untuk membantu klien agar dapat menemukan pusat dirinya. Perls menyatakan jika Anda berpusat pada diri Anda sendiri, maka Anda tidak harus disesuaikan lagi, apapun yang terjadi Anda dapat memahaminya.

Tujuan utama terapi Gestalt adalah pencapaian kesadaran (*awareness*), yaitu kesadaran dengan dan pada dirinya sendiri. Tanpa kesadaran, klien tidak memiliki alat untuk mengubah kepribadiannya. Melalui kesadaran klien memiliki kesanggupan untuk menghadapi dan menerima bagian-bagian keberadaan yang diingkarinya serta untuk berhubungan dengan pengalaman-pengalaman subjektif dan dengan kenyataan. Klien bisa menjadi suatu kesatuan dan menyeluruh. Apabila klien menjadi sadar, maka urusannya yang tidak selesai akan selalu muncul sehingga bisa ditangani dalam terapi.

2. Tugas Terapis

Menurut Fagan yang dikutip Prawitasari (1992) dalam penggunaan pendekatan Gestalt, tugas terapis mencakup pemolaan, kontrol, potensi, kemanusiaan, dan komitmen. Kelima tugas terapis tersebut diuraikan berikut ini.

Pemolaan. Seorang terapis pada dasarnya adalah pengamat dan pembuat pola. Menggunakan seluruh pengindraannya ia akan memperhatikan klien dan setelah mengerti apa yang harus diubah pada diri klien, ia akan memulai proses pemolaan.

Dalam pendekatan Gestalt, pemolaan meliputi pertolongan yang mendalam dengan kesadaran profesional sendiri tanpa penekanan pada teori kognitif. Pemolaan di dalam terapi Gestalt dikerjakan dalam proses konseling sebagai wujud terapi. Termasuk di dalamnya adalah kemampuan klien untuk memelihara dan merisikokan interaksi, atau menghambat kesadaran dan perubahan. Penggunaan pendekatan Gestalt menyiapkan klien untuk

berinteraksi dengan efektif dalam seluruh aspek kehidupannya, baik dari segi biologis maupun sosialnya. Sebagai contoh pemolaan dapat dilakukan sebagai berikut:

- Pertama kali seorang terapis harus mempunyai penguasaan teori Gestalt, termasuk di dalamnya konsep-konsep tentang manusia dan perilakunya. Tanpa teori seorang terapis tidak akan tahu arah dalam menghadapi klien. Teori ini harus berada di dalam kepalanya sebagai dasar dalam melakukan intervensi (konseling), inilah yang disebut dengan faktor kognitif dalam pendekatan Gestalt.
- Kedua, seorang terapis Gestalt harus mempunyai pengalaman yang tentu saja diperolehnya selama ia berada dalam pelatihan pendekatan Gestalt dan dalam pratiknya. Pengalaman sangat penting, karena tanpa pengalaman ia tidak akan tahu apa yang terjadi dalam proses terapi.
- Ketiga, seorang terapis harus memiliki kesadaran dan response pribadi yang mengandung komponen emosi dan intuisi. Ini berarti bahwa terapis Gestalt memakai dirinya sendiri dalam menolong kliennya. Ia akan selalu mengkomunikasikan apa yang terjadi dalam dirinya pada klien. Ia akan memakai reaksi-reaksi yang dialaminya sebagai petunjuk arah mana yang harus diambilnya. Proses yang dialaminya harus selalu disadari, tanpa itu ia akan mencampur adukkan antara apa yang terjadi pada diri klien dengan pada dirinya.

Kontrol. Tanpa adanya kontrol terapis, tidak akan terjadi apa-apa dalam konseling, meskipun pemolaan yang dilakukan terapis sangat jelas dan adekuat. Kontrol adalah kemampuan terapis (konselor) untuk mempengaruhi dan meyakinkan klien untuk

mengikuti prosedur konseling yang telah ditentukan yang terdiri atas berbagai kondisi.

Dalam pendekatan Gestalt, kontrol meliputi sejumlah response dan prosedur yang dilakukan dalam proses konseling. Pada mulanya konselor sebagai terapis mendorong timbulnya otonomi dalam diri klien dan memperkecil pertentangan melalui pemberitahuan awal apabila klien tidak mau mengikuti prosedur yang disarankan, ia dapat menolak dan penolakannya akan dihargai, namun dalam melakukan ini klien diminta untuk memberikan alasan-alasannya mengapa menolak. Sering terjadi setelah alasan klien digali validitasnya, klien akhirnya memutuskan untuk melanjutkan prosedur yang dikemukakan oleh terapis (konselor).

Konselor menanyakan pertanyaan yang jelas kepada klien mengenai hal-hal yang ingin dicapainya. Tema ini menekankan keinginan-keinginan klien, bukan harapan konselor. Prosedur yang menekankan saat ini-dan-di sini serta kesadaran yang diperlihatkan oleh terapis biasanya mengurangi resistensi (penolakan). Klien diminta mengungkapkan apa yang dipikirkan dan dirasakannya secara verbal, kemudian ia diminta untuk bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya. Misalnya klien yang kelihatan bingung, tidak tahu apa yang akan dikatakannya dapat diminta untuk mengatakan “ Saya membuat pikiran saya kosong”. Atau bila terjadi resistensi klien diminta untuk menempatkan konselor di kursi kosong di mukanya dan mengatakan “ Itu bukan urusanku apa yang kamu pikirkan”, kemudian klien diminta untuk menjawab pertanyaan tadi dalam fantasinya sebagai profesional.

Oleh karena kontrol sangat penting dalam penerapan pendekatan Gestalt, hubungan atas dasar kepercayaan yang terbina baik antara konselor dan klien harus ada sebelum konseling dimulai. Tanpa itu akan terjadi resistensi karena pada dasarnya individu ingin berada dalam kendali dan tidak ingin kehilangan otonominya, padahal pada terapi Gestalt kendali ada pada konselor. Meskipun demikian klien boleh menolak atau menerima kendali yang dilakukan konselor. Untuk itu perlu dilakukan kerja sama yang baik, agar kontrol dapat dilakukan dengan baik.

Potensi. Konselor harus mampu menolong klien untuk bergerak menuju arah yang diinginkannya, yaitu dengan mempercepat dan menimbulkan perubahan ke arah yang positif. Melalui teknik tertentu tiap pendekatan diharapkan dapat mencapai sukses dalam prosesnya. Salah satu kontribusi yang besar pendekatan Gestalt adalah kekuatan teknik-tekniknya yang memberikan kemungkinan pencapaian emosi tingkat dalam dengan lebih cepat.

Pendekatan Gestalt mempunyai potensi yang besar untuk membantu klien mengungkapkan emosinya dengan mendalam. Teknik-tekniknya sangat tajam dan kuat untuk membawa klien pada apa yang dialaminya saat ini sehingga akan membawanya pada kesadaran yang penuh. Kelegaan emosi ini akan sangat berguna bagi individu yang tidak pernah mengungkapkan emosinya. Baginya pengalaman seperti ini merupakan pengalaman yang baru. Ia baru menyadari bahwa ada bagian dirinya yang mempunyai kemampuan seperti itu yang tidak pernah dikuasainya sebelumnya. Kesadaran yang bulat pada dirinya akan membawanya pada kesejahteraan yang diinginkannya.

Kemanusiaan. Dalam proses konseling, konselor sebagai manusia yang tulus dalam hubungannya yang mendalam dengan kliennya, yaitu hubungan yang menuju kesembuhan. Sebagai manusia ia memperhatikan, mempedulikan kliennya, ia juga bersedia membagi response emosinya dengan klien. Ia memberikan dorongan kepada klien untuk mengenal dirinya dengan lebih baik. Selain itu sebagai manusia, konselor membuka dirinya untuk pengalaman yang baru sehingga ia akan selalu terbuka untuk mengembangkan dirinya sendiri. Faktor-faktor kemanusiaan seperti inilah yang dapat dipakai sebagai model bagi klien yang dibantunya.

Sumbangan terapi Gestalt pada kemanusiaan konselor adalah kesempatan baginya untuk mengalami bukan menghitung. Juga penekanan diberikan untuk memelihara kesadaran di sini-dan-saat ini. Penekanan lain adalah pada gairah, peran serta emosi yang mendalam, dan pada interaksi langsung dengan kliennya ataupun dengan orang lain dalam hubungan interpersonal. Dalam kerjanya dengan klien, teknik Gestalt menyediakan berbagai cara yang membolehkan terjadinya pengalaman yang tepat, dalam, dan otentik dengan dirinya sendiri dan menerima bagian-bagian dirinya yang dulu disangkalnya, dengan kata lain konselor Gestalt akan pula memperoleh manfaat bila ia menerapkan pendekatan Gestalt pada kliennya. Ia akan mempunyai kesempatan untuk tiap kali menyadari dirinya, mengembangkan dirinya melalui pengalaman yang baru.

Komitmen. Berbagai komitmen baik besar ataupun kecil sangat penting dalam proses konseling. Konselor mempunyai komitmen untuk jabatan yang menuntut pengembangan pengertian dan kemampuan, ia juga mempunyai komitmen untuk membantu

se penuh tenaga klien yang dihadapinya. Selain itu ia mempunyai komitmen untuk menyumbangkan suatu penemuan pada bidangnya melalui penelitian. Ia juga punya komitmen untuk menulis dan melatih mahasiswa dalam pendekatan konseling.

Pendekatan Gestalt, menekankan komitmen terapis (konselor) pada dirinya sendiri, artinya ia mempunyai komitmen untuk mengembangkan peran sertanya dan gairahnya dalam tugasnya sehari-hari. Pendekatan Gestalt juga memberikan jalan keluar bagi terapis (konselor) dengan cara-cara tertentu untuk mengatasi kebosanan dan keraguan yang mungkin terjadi. Kemudian pendekatan Gestalt menyediakan pula cara bagi terapis (konselor) maupun klien untuk terlepas dari jerat apabila mereka menghadapi *impasse* atau kemacetan yang tidak dapat dihindari. Jadi jelas bahwa komitmen terapis (konselor) dalam menerapkan pendekatan Gestalt harus betul-betul dihayati sehingga dapat menguntungkan dirinya dan orang lain.

3. Hubungan Terapis dengan Klien

Praktik terapi Gestalt yang efektif melibatkan hubungan pribadi ke pribadi antara terapis (konselor) dengan klien. Pengalaman-pengalaman, kesadaran, dan persepsi-persepsi terapis menjadi latar belakang, sementara kesadaran dan reaksi-reaksi klien membentuk bagian muka proses terapi. Yang penting adalah terapis secara aktif memberikan persepsi-persepsi dan pengalaman-pengalaman saat sekarang ketika ia menghadapi klien di sini-dan-sekarang. Di samping itu, terapis memberikan umpan balik (*feed back*) terutama yang berkaitan dengan apa yang dilakukan oleh klien. Umpan balik memberikan alat kepada klien untuk mengembangkan kesadaran

atas apa yang sesungguhnya mereka lakukan. Terapis harus menghadapi klien dengan reaksi-reaksi yang jujur dan langsung serta menantang manipulasi-manipulasi klien tanpa menolak klien sebagai pribadi. Terapis bersama klien perlu mengeksplorasi ketakutan-ketakutan, penghambatan-penghambatan dan penolakan-penolakan klien.

Polster dan Polster (1992) menyatakan bahwa jika terapis mengabaikan kualitas-kualitas pribadinya sebagai instrument dalam terapeutik, maka ia hanya sebagai seorang teknisi. Dalam hal demikian, terapeutik tidak akan efektif. Menurut Kempler yang dikutip Corey (2013) menyebutkan hubungan yang aktual antara terapis dengan klien sebagai inti dari proses terapeutik, dan kualitas hubungan terapis dengan klien itu menentukan apa yang terjadi pada keduanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas hubungan terapis dengan klien sangat menentukan keberhasilan konseling. Terapis harus menunjukkan sebagai profesional yang memiliki pengalaman, menerima klien tanda penilaian, memberikan reaksi-reaksi yang jujur dan umpan balik untuk mengembangkan kesadaran tentang apa yang seharusnya dilakukan klien di sini-dan-sekarang.

4. Teknik-teknik Terapi Gestalt

Teknik terapi Gestalt berguna sebagai instrument (alat) untuk membantu klien guna memperoleh kesadaran yang lebih tinggi, mengalami konflik-konflik internal, menyelesaikan inkonsistensi-inkonsistensi dan dikotomi-dikotomi, serta menembus jalan buntu

yang menghambat penyelesaian urusan yang tidak selesai. Teknik-teknik terapi Gestalt digunakan sesuai dengan gaya pribadi terapis. Beberapa teknik tersebut adalah sebagai berikut.

Permainan dialog. Salah satu tujuan dari terapi Gestalt adalah mengusahakan fungsi yang terpadu dan penerimaan atas aspek-aspek kepribadian yang dicoba dibuang atau diingkari. Terapi Gestalt menaruh perhatian besar pada pemisahan antara “*top dog*” dan “*under dog*”. Terapi sering difokuskan pada pertentangan antara *top dog* dan *under dog* itu.

Top dog adalah perilaku adil, otoriter, moralistik, menuntut, berperan sebagai majikan, dan manipulatif. Ia adalah orang tua yang kritis yang mengusik dengan kata-kata harus dan sewajibnya serta memanipulasi dengan ancaman-ancaman bencana. *Under dog* memanipulasi dengan memainkan peran sebagai korban, defensif, membela diri, tidak berdaya, lemah, dan tidak berkuasaan. Ia adalah sisi pasif, tanpa tanggung jawab, dan ingin dimaklumi.

Berikut ini adalah salah satu contoh konflik umum antara *top dog* dan *under dog* yang menjadi kekuatan membantu klien menjadi lebih sadar atas pemisahan internalnya dan atas sisi yang mungkin menjadi lebih dominan. Klien dalam kasus ini adalah seorang wanita memainkan peranan orang yang malang, lemah, tak berdaya, dan bergantung. Klien mengeluh bahwa dirinya malang, benci dan dendam terhadap suaminya, tetapi dia juga takut bahwa jika suaminya itu meninggalkan dirinya, dia mengalami disintegrasi. Klien menggunakan suami sebagai dalih bagi ketidakmampuannya. Dia terus menerus menempatkan dirinya di bawah, dan selalu berkata, “Saya tidak bisa,” “Saya tidak tahu bagaimana,” “Saya tidak sanggup.”

Jika klien menetapkan dirinya cukup malang untuk menginginkan perubahan gaya kebergantungannya, konselor meminta klien untuk duduk di kursi di tengah ruangan menjadi sisi *under dog* dan membesar-besarkan sisi dirinya ini. Kemudian jika klien menjadi muak terhadap sisi *under dog* nya itu, konselor meminta klien untuk menjadi sisi yang lain-yakni sisi *top dog* yang memandang rendah dan berbicara kepada “Saya yang malang”. Kemudian konselor meminta klien agar berpura-pura bahwa dia berkuasa, kuat, mandiri serta bertindak seakan-akan dia tidak tak berdaya. Konselor berkata, “Apa yang akan terjadi jika Anda kuat dan mandiri serta jika Anda menyingkirkan kebergantungan Anda?”

Teknik semacam ini sering bisa menggerakkan para klien ke arah sungguh-sungguh mengalami peran-peran yang mereka mainkan untuk seterusnya, yang sering kali menghasilkan penemuan kembali aspek-aspek diri yang otonom.

Berkeliling. Berkeliling adalah suatu latihan terapi Gestalt di mana klien diminta untuk berkeliling ke anggota kelompoknya, dan berbicara atau melakukan sesuatu dengan setiap anggota itu. Tujuan terapi ini adalah untuk menghadapi, memberanikan, dan menyikapkan diri dengan tingkah laku yang baru.

Contoh seorang klien merasa takut untuk memberikan kepercayaan kepada orang-orang yang ada di sini. Kemudian konselor berkata kepada klien, “Bersediakah Anda melakukan sesuatu sekarang juga untuk membawa diri Anda lebih jauh dan mulai bekerja guna memperoleh rasa percaya dan kepercayaan diri?” Jika jawaban klien tersebut mengyakan, konselor menganjurkan, “Pergilah kepada setiap anggota kelompok dan

selesaikanlah kalimat ini “Saya tidak mempercayai Anda Karena. ...” Sejumlah latihan bisa membantu orang untuk melibatkan diri dan memilih mengatasi hal-hal yang telah membekukan dirinya dalam ketakutan.

Latihan “Saya bertanggung jawab atas ...” Dalam latihan ini, konselor meminta untuk membuat suatu pernyataan dan kemudian menambahkan pada pernyataan itu kalimat “dan saya bertanggung jawab untuk itu”. Beberapa contoh: “Saya merasa jenuh, dan saya bertanggung jawab atas kejenuhan saya itu;” “Saya merasa terasing dan kesepian, dan saya bertanggung jawab atas keterasingan saya itu;” “Saya tidak tahu apa yang harus saya katakan sekarang, dan saya bertanggung jawab atas ketidaktahuan saya itu.” Teknik ini dirancang untuk membantu klien agar mengakui dan menerima perasaan-perasaannya dan untuk memproyeksikan perasaannya itu kepada orang lain.

Saya memiliki suatu rahasia. Teknik ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi perasaan-perasaan berdosa dan malu. Konselor meminta kepada para klien untuk berkhayal tentang suatu rahasia pribadi yang terjaga dengan baik, membayangkan bagaimana perasaan mereka dan bagaimana orang lain bereaksi jika mereka membuka rahasia itu. Dalam setting kelompok, konselor meminta kepada para anggota untuk membayangkan diri mereka berdiri di hadapan kelompok orang dan membukakan aspek-aspek yang telah menguras banyak energi untuk menyembunyikannya terhadap orang lain. Kemudian konselor meminta kepada para anggota untuk membayangkan, apa yang akan dikatakan oleh setiap anggota kelompok itu ketika para anggota membukakan rahasianya kepada mereka. Teknik ini juga bisa digunakan sebagai metode

pembentukan kepercayaan dalam rangka mengeksplorasi mengapa para klien tidak mau membukakan rahasianya dan mengeksplorasi ketakutan-ketakutan menyampaikan hal-hal yang mereka anggap memalukan atau menimbulkan rasa berdosa.

Bermain proyeksi. Dinamika proyeksi terdiri atas seseorang melihat pada orang lain hal-hal yang justru ia tidak mau melihatnya dan menerimanya pada dirinya sendiri. Orang bisa menguras banyak energi untuk mengingkari perasaan-perasaannya sendiri dan untuk mengalihkan motif-motif dirinya pada orang lain. Sering kali, terutama dalam setting kelompok, pernyataan-pernyataan seseorang tentang orang lain sebenarnya adalah proyeksi dari atribut-atribut yang dimilikinya.

Dalam permainan “**bermain proyeksi**”, konselor meminta kepada klien untuk mengatakan “Saya tidak bisa mempercayaimu” untuk memainkan peran sebagai orang yang tidak bisa menaruh kepercayaan guna menggali sejauh mana ketidakpercayaan itu menjadi konflik dalam dirinya. Singkatnya, konselor meminta klien untuk “mencobakan” pernyataan-pernyataan tertentu yang ditujukan kepada orang lain dalam kelompok”.

Permainan lebih-lebihkan. Permainan ini berhubungan dengan konsep peningkatan kesadaran atas tanda-tanda dan isyarat-isyarat halus yang dikirimkan oleh seseorang melalui bahasa tubuh. Gerakan-gerakan, sikap-sikap badan, dan mimik muka bisa mengkomunikasikan makna-makna yang penting, begitu pun isyarat-isyarat yang tidak lengkap. Klien diminta untuk lebih-lebihkan gerakan-gerakan atau mimik muka secara berulang-ulang, yang

biasanya mengintensifkan perasaan yang berkaitan dengan tingkah laku dan membuat makna bagian dalam menjadi lebih jelas.

Tingkah laku yang bisa digunakan dalam permainan melebihi-lebihkan itu misalnya: tersenyum sambil mengungkapkan kesakitan atau perasaan negatif, gemetar (menggoyangkan tangan dan kaki), duduk lunglai dan menurunkan pundak, mengepalkan tinju, mengerutkan dahi, dan menyilangkan tangan. Jika klien melaporkan bahwa kedua kakinya gemetar, maka konselor bisa meminta klien untuk berdiri dan melebihi-lebihkan getarannya. Kemudian konselor bisa lagi meminta klien agar mengungkapkan arti getaran kakinya itu dengan kata-kata.

Sebagai variasi dari bahasa tubuh, tingkah laku verbal juga bisa meminta klien agar mengulangi pernyataan yang telah dicoba dibelokkannya, dan setiap mengulang pernyataan itu diucapkan lebih keras. Teknik ini sering membawa hasil bahwa klien mulai sungguh-sungguh mendengar dan didengar dirinya sendiri.

Tetap dengan perasaan. Teknik ini bisa digunakan pada saat klien menunjuk pada perasaan atau suasana hati yang tidak menyenangkan, yang sangat ingin dihindarinya. Konselor mendesak klien untuk tetap dengan atau menahan perasaan yang ingin dihindarinya.

Kebanyakan klien ingin melarikan diri dari stimulus yang menakutkan dan menghindari perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan. Konselor bisa meminta klien untuk bertahan dengan ketakutan atau kesakitan apa pun yang dialaminya sekarang dan mendorong klien untuk menyelam lebih dalam ke dalam perasaan dan tingkah laku yang ingin dihindarinya. Menghadapi,

mengonfrontasi, dan mengalami perasaan-perasaan tidak hanya membutuhkan keberanian, tetapi juga membutuhkan kesediaan untuk bertahan dalam sakitan yang diperlukan guna membuka dan membuat jalan menuju taraf-taraf pertumbuhan yang lebih baru.

E. Tugas Diskusi Kelompok

Bentuklah suatu kelompok diskusi yang terdiri dari 5 sampai 8 anggota. Pilihlah secara demokratis, seorang ketua kelompok merangkap anggota dan seorang sekretaris juga merangkap anggota. Setelah kelompok diskusi dan strukturnya terbentuk, diskusikan soal-soal pada halaman berikut, kemudian rumuskan hasil diskusi kelompok Anda dalam bentuk laporan hasil diskusi.

Soal 1

Identifikasikan pokok-pokok pikiran penjelasan Dr. Frederick Perls mengenai terapi Gestalt. Setelah kelompok Anda dapat mengidentifikasi pokok-pokok pikiran tersebut, kemudian lakukan analisis?

Soal 2

Apa dan mengapa asumsi terapi Gestalt. Kemukakan pandangan kelompok Anda dalam hal tersebut?

Soal 3

Jelaskan pandangan terapi Gestalt tentang manusia, saat sekarang, dan urusan yang tidak selesai. Kritisi ketiga pandangan tersebut dalam hal

kaitan/hubungannya, dan bagaimana cara menumbuhkan/meyakinkan klien dalam layanan konseling karier?

Soal 4

Identifikasikan dan jelaskan tujuan terapi Gestalt dalam layanan konseling karier. Kembangkan tujuan tersebut berdasarkan pendapat kelompok Anda?

Soal 5

Sebutkan dan jelaskan dengan disertai contoh tugas-tugas konselor dalam aplikasi terapi Gestalt pada layanan konseling karier. Faktor apa saja yang dapat menunjang pelaksanaan tugas konselor tersebut. Uraikan pandangan kelompok Anda?

Soal 6

Lakukan dalam kelompok Anda teknik-teknik terapi Gestalt berikut:

- Permainan dialog?
- Berkeliling?
- Saya bertanggung jawab atas ...”?
- Saya memiliki suatu rahasia?
- Bermain proyeksi?
- Permainan melebih-lebihkan?
- Tetap dengan perasaan?

DAFTAR PUSTAKA

- Corey, G. 2013. *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Hartono. 2000. *Aplikasi Pendekatan Gestalt dalam Konseling di Sekolah Menengah Umum (Makalah)*. Surabaya: Program Magister Psikologi Untag Surabaya.
- Loekmono, J.T.L. 1990. *Tiga Pendekatan Konseling*. Salatiga: Pusat Bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana.
- Polster, E., and Polster, M. 1992. *Gestalt Therapy Integrated*. New York: Brunner/Mazel.
- Pratiwi, J.E. 1992. *Pendekatan Kelompok dalam Konseling dan Psikoterapi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.