

PELATIHAN KONSELING MULTIBUDAYA DALAM PENDIDIKAN KONSELOR

Bakhrudin All Habsy¹, Nela Zahra Al Millah², Luluk Muflikhatin³, Alexander Mario Angger Mulia Putra⁴

bakrudinhabsy@unesa.ac.id¹, nela.23149@mhs.unesa.ac.id², luluk.23256@mhs.unesa.ac.id³,
alexander.23334@mhs.unesa.ac.id⁴

Universitas Negeri Surabaya

ABSTRAK

Konseling multibudaya merupakan pendekatan dalam bimbingan dan konseling yang menekankan pemahaman terhadap keberagaman budaya, nilai, serta latar belakang konseli. Teori yang mendasarinya menyoroti pentingnya kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan konselor dalam menghadapi konseli dari berbagai budaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya pelatihan konseling multibudaya dalam pendidikan konselor guna meningkatkan kompetensi mereka dalam memberikan layanan yang lebih inklusif dan efektif. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini menelaah berbagai sumber ilmiah terkait konsep, serta pelaksanaan pelatihan konseling multibudaya dalam pendidikan konselor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini berperan penting dalam membentuk kesadaran dan keterampilan konselor dalam menangani konseli dengan latar belakang budaya yang beragam. Oleh karena itu, integrasi pelatihan konseling multibudaya dalam kurikulum pendidikan konselor menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas layanan bimbingan dan konseling di lingkungan yang semakin beragam.

Kata Kunci: Konseling Multibudaya, Pelatihan, Konselor.

ABSTRACT

Multicultural counseling is an approach in guidance and counseling that emphasizes understanding the diversity of cultures, values, and backgrounds of counselees. The underlying theory highlights the importance of counselors' awareness, knowledge, and skills in dealing with counselees from different cultures. This research aims to examine the importance of multicultural counseling training in counselors' education to improve their competence in providing more inclusive and effective services. Using the literature study method, this research examines various scientific sources related to the concept, as well as the implementation of multicultural counseling training in counselor education. The results show that this training plays an important role in shaping counselors' awareness and skills in dealing with counselees with diverse cultural backgrounds. Therefore, the integration of multicultural counseling training in the counselor education curriculum is a strategic step in improving the quality of guidance and counseling services in an increasingly diverse environment.

Keywords: *Multicultural Counseling, Training, Counselors.*

PENDAHULUAN

Konseling multibudaya telah menjadi komponen penting dalam praktik bimbingan dan konseling, terutama dalam masyarakat yang semakin beragam. Dalam pendidikan konselor, pelatihan konseling multibudaya sangat penting untuk membekali calon konselor dengan pemahaman, keterampilan, dan sensitivitas budaya yang diperlukan untuk melayani konseli dari berbagai latar belakang secara efektif.

Menurut Sue dan Sue (2016), kompetensi multibudaya dalam konseling mencakup tiga aspek utama, yaitu kesadaran diri terhadap nilai dan prasangka pribadi, pemahaman tentang budaya klien, serta pengembangan keterampilan dan strategi intervensi yang sesuai dengan kebutuhan klien dari berbagai budaya. Tanpa pelatihan yang memadai,

konselor berisiko menerapkan pendekatan yang tidak sensitif secara budaya, yang dapat menyebabkan proses konseling tidak efektif. Oleh karena itu, konselor harus dididik untuk memastikan bahwa elemen multibudaya dimasukkan dalam setiap tahap pembelajaran, termasuk melalui kurikulum yang mendukung keberagaman dan inklusivitas.

Dalam dunia yang semakin global, pemahaman multikultural menjadi keharusan bagi konselor. Pedersen (1991) menekankan bahwa konseling multibudaya bukan hanya pendekatan tambahan, melainkan paradigma utama dalam praktik konseling yang bertanggung jawab. Untuk memahami dinamika keberagaman budaya dan membangun hubungan terapeutik yang inklusif, konselor memerlukan pelatihan yang sistematis dan berbasis kompetensi. Pelatihan ini mencakup pemahaman tentang perbedaan norma sosial, nilai, dan keyakinan yang berbeda di antara orang-orang dari latar belakang yang berbeda.

Lebih lanjut, Corey (2019) menyoroti pentingnya pelatihan dalam mengembangkan keterampilan komunikasi dan empati lintas budaya. Dalam banyak kasus, konseli biasanya datang dengan norma, nilai, dan keyakinan yang berbeda dengan konselor mereka. Tidak tahu atau tidak memahami perbedaan budaya dapat menghalangi konseling dan mengurangi hasil intervensi. Oleh karena itu, program pendidikan untuk konselor harus mencakup kursus, lokakarya, dan pengalaman praktik yang memungkinkan kandidat konselor berinteraksi secara langsung dengan kelompok budaya yang berbeda. Hal ini akan membantu mereka memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana latar belakang budaya dapat mempengaruhi persepsi, perasaan, dan tindakan individu.

Selain itu, Ridley (2005) menegaskan bahwa tanpa pemahaman yang cukup tentang budaya klien, konselor dapat mengalami bias implisit yang berdampak pada efektivitas intervensi. Berbagai jenis bias implisit ini dapat muncul, seperti prasangka atau stereotip yang tidak disadari, yang pada akhirnya dapat merugikan konseli. Oleh karena itu, pendidikan yang diberikan kepada konselor harus mencakup teori dan praktik konseling multibudaya yang luas, termasuk pengalaman langsung dalam lingkungan multikultural dan refleksi diri yang mendalam tentang pandangan dan persepsi individu terhadap keberagaman budaya.

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

Salah satu kompetensi konselor yang harus ditingkatkan dan dikembangkan adalah kompetensi konseling multikultural (KKM) seperti yang diamanatkan dalam CACREP (2009) dan Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor, yaitu menguasai landasan budaya dalam praksis pendidikan. Konselor harus memiliki KKM karena perilaku dipelajari dan ditampilkan dalam konteks budaya. Dengan kata lain, konselor dituntut memiliki kompetensi konseling multikultural (ACA, 1992; Arredondo, et al.; 1996; Arredondo, et al., 1999; Sue, Arredondo, and McDavis, 1999; Sue and Sue, 2003; Gysbers & Henderson, 2006) yang meliputi: (1) kesadaran tentang asumsi-asumsi, nilai-nilai, kepercayaan, pandangan hidup dan polemik diri sendiri dan budaya konseli secara akurat; (2) memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang fakta-fakta dan informasi yang relevan dengan pandangan hidup dari populasi konseli yang berbeda latar belakang budayanya; dan (3) memiliki keterampilan dalam

mengembangkan strategi dan teknik intervensi konseling yang sesuai dengan latar belakang budaya konseli yang beragam.

Dalam praktiknya, pelatihan konseling multibudaya juga mencakup pemahaman tentang cara menangani masalah sosial yang berkaitan dengan keberagaman, seperti diskriminasi, ketidakadilan sosial, dan kesulitan integrasi budaya. Kontributor multibudaya yang efektif tidak hanya memiliki pemahaman teoritis tentang keberagaman, tetapi mereka juga mampu menerapkan konsep ini secara profesional dan halus dalam situasi kehidupan nyata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bermaksud untuk memahami objek penelitian dengan upaya canggih melalui seni berbicara, seni menulis dan seni mempresentasikan apa yang telah diteliti (Habsy, 2017). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian studi literatur. Dalam (Putri Hapsari & Fauziah, 2020) Nazir (2014) mengartikan studi literatur sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai kajian kepustakaan yang diperlukan dalam penelitian. Tujuan penggunaan metode studi literatur dalam penelitian ini adalah sebagai langkah awal dalam perencanaan pada penelitian dengan memanfaatkan kepustakaan untuk memperoleh data dilapangan tanpa perlu terjun secara langsung.

Sumber data yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sumber pustaka yang relevan sebagai sumber data primer (data hasil penelitian, laporan penelitian, jurnal ilmiah, dan sebagainya.), dan sumber data sekunder (peraturan dasar hukum pemerintah, buku, dll). Setelah mendapatkan sumber data sebagai referensi, maka dilanjutkan dengan analisis data kajian pustaka yang dilakukan menggunakan analisis isi (content analysis). Analisis isi adalah dimana peneliti mengupas suatu teks dengan objektif untuk mendapatkan gambaran dari suatu isi apa adanya, tanpa campur tangan peneliti (Jumal Ahmad, 2018). Dalam hal ini peneliti akan melakukan pembahasan secara mendalam terhadap isi suatu informasi pada sumber data yang perlu pengaturan waktu untuk membaca dan menelaah data tersebut sehingga terdapat suatu hasil.

Tabel 1. Deskripsi Data

No.	Temuan Penelitian	Sumber Data	Kesimpulan
1.	Konseling Multibudaya	Ahmadi, A. Potret Konseling Multibudaya Konselor Madrasah dan Pelatihan Kompetensi Konselor. <i>Jurnal PENMAS</i> , 3(2), 215-216.	Konselor perlu meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan multibudaya melalui program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Pelatihan ini harus mencakup isu-isu multibudaya agar widyaiswara dapat membantu meningkatkan kompetensi konselor secara efektif.
2.	Kerangka Kerja	Herdi, H. (2012). Model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. <i>Visi</i> , 7(2), 259959.	Kerangka kerja pelatihan konseling multikultural mencakup pendekatan universal, budaya spesifik, individualitas konseli, penyesuaian perilaku, dan pemberdayaan lingkungan. Dengan menguasai kelima

			pendekatan ini, calon konselor dapat lebih adaptif dan sensitif terhadap keberagaman budaya.
3.	Tahapan Pelatihan	Herdi, H. (2012). Model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. <i>Visi</i> , 7(2), 259959.	Pelatihan konseling multikultural bertahap dari pengurangan kecemasan, peningkatan kesadaran budaya, pemahaman nilai budaya sendiri, hingga pendalaman identitas ras-etnis. Tahap akhir menekankan pengalaman langsung melalui magang dengan supervisi.
4	Format Pelatihan	Herdi, H. (2012). Model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. <i>Visi</i> , 7(2), 259959.	Pelatihan konseling multikultural dapat dilakukan melalui kursus tunggal bagi pemula atau infusi kurikulum yang lebih komprehensif. Kurikulum dirancang untuk mengembangkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan konselor melalui isi, metode, dan proses pelatihan yang terintegrasi.
5	Kurikulum Pelatihan	Herdi, H. (2012). Model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. <i>Visi</i> , 7(2), 259959.	Kurikulum pelatihan konseling multikultural mencakup pengetahuan budaya, strategi menghadapi resistensi, komunikasi, serta praktik pribumi. Calon konselor dilatih dalam kesadaran budaya, literatur, dan keterampilan konseling, dengan pengalaman langsung bersama konseli dari berbagai latar belakang.
6	Metode dan Proses Pelatihan Konseling Multibudaya	Herdi, H. (2012). Model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. <i>Visi</i> , 7(2), 259959.	Pengembangan calon konselor multikultural melibatkan pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan keterampilan melalui metode multidimensi. Kompetensi dikembangkan dalam tiga aspek utama: kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan. Kesadaran melibatkan pemahaman budaya diri dan orang lain, pengetahuan diperluas melalui studi dan interaksi lintas budaya, sementara keterampilan diperkuat dengan strategi intervensi yang sensitif dan proaktif.

7	Evaluasi Pelatihan Konseling Multibudaya	Herdi, H. (2012). Model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. <i>Visi</i> , 7(2), 259959.	Evaluasi pelatihan konseling multikultural menilai efektivitas berdasarkan personel, konteks, input, proses, dan hasil. Fokusnya adalah peningkatan kompetensi kesadaran budaya, pemahaman perspektif konseli, serta keterampilan intervensi yang sesuai dengan budaya.
8.	Keterampilan atau Kemampuan Konselor dalam Konseling Multibudaya	Umami, D. A. N. (2022). Pengetahuan dan keterampilan guru bimbingan dan konseling mengenai konseling multibudaya di Indonesia. <i>Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam</i> , 3(1), 38-50.	Konselor multikultural harus memiliki kesadaran terhadap budaya sendiri dan konseli, memahami pengaruh budaya dalam proses konseling, serta memiliki keterampilan dalam menyesuaikan intervensi dengan kebutuhan budaya konseli. Kompetensi ini mencakup kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan dalam menangani keberagaman, memahami dampak sosial, serta menerapkan strategi intervensi yang sesuai secara budaya.
9.	Model supervisi klinis berfokus multikultural: supervisi hubungan interpersonal konselor dan staf kependidikan	Hariko, R., & Rachmawati, I. (2018). Model supervisi klinis berfokus multikultural: supervisi hubungan interpersonal konselor dan staf kependidikan. <i>TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling</i> , 1(3), 209-214.	Supervisi dalam pelayanan bimbingan dan konseling adalah aktivitas yang sangat penting, karena bertujuan untuk membantu supervisee konselor mengembangkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konseling Multibudaya

Vontress & Jackson (2004) mengatakan, bahwa konseling multibudaya adalah konseling ketika konselor dan konseli berbeda budaya karena proses sosialisasi budaya, adanya sub-sub budaya, suku, etnis atau sosial ekonomi. Menurut Sue (2003), konseling multibudaya terjadi dalam situasi ketika: (a) konselor dan konseli adalah individu minoritas dari kelompok minoritas yang berbeda; (b) konselor adalah seorang minoritas, tetapi konseli bukan atau sebaliknya; (c) konselor dan konseli memiliki kesesuaian ras dan etnis, namun berbeda kelompok budaya (misalnya jenis kelamin, orientasi seksual, faktor sosial-ekonomi, orientasi religius atau usia). Dari pendapat tersebut, maka konseling multibudaya adalah peran dan proses perbantuan yang menggunakan modalitas dan menetapkan tujuan yang konsisten terhadap nilai nilai budaya, identitas budaya, mencakup dimensi individual, kelompok, dan universal serta mendukung penggunaan strategi dan peran universal dan kultural dalam layanan konseling, menyeimbangkan pentingnya

individualisme dan kolektivisme dalam mengakses, mendiagnosis, dan menangani konseli.

Konseling multibudaya berkembang seiring pemaknaan terhadap hakikat manusia dan perkembangan psikofisiknya yang tidak akan terlepas dari pengaruh budaya. Konseling multibudaya memandang unsur budaya sebagai ruh bagi layanan konseling (Rakhmat, 2008), di mana struktur masyarakat multibudaya berimplikasi terhadap konstruksi ideal dari koeksistensi interaksi antar budaya.

Perkembangan konseling multibudaya berasal dari kesadaran dan pengalaman bangsa Amerika yang plural dan multibudaya. Tahun 1990 menjadi awal pengkajian peranan budaya terhadap konseling dan telah dikembangkan guideline konseling dalam masyarakat multibudaya. Dalam masyarakat yang multibudaya, beragam pendekatan dan teknik konseling diharapkan mampu memberikan layanan yang lebih efektif.

2. Kerangka Kerja

Pendidik konselor perlu menguasai lima kerangka kerja pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural, sebagaimana dikemukakan oleh Ridley, Mendoza, dan Kanitz (Lee et al., 2007).

- 1) Kerangka kerja umum menekankan bahwa konseling bersifat universal dan tidak memerlukan penyesuaian budaya tertentu.
- 2) Kerangka kerja emik menitikberatkan pada pendekatan berbasis budaya tertentu, meskipun terdapat risiko stereotip dan etnosentrisme.
- 3) Kerangka kerja ideografis mengutamakan konseli sebagai sumber utama dengan menekankan aspek individualitas dalam konteks budaya.
- 4) Pendekatan autoplastik menekankan perubahan perilaku konseli agar lebih selaras dengan lingkungan budayanya.
- 5) Pendekatan alloplastic menyoroti faktor ekonomi, sosial, politik, serta budaya yang mempengaruhi permasalahan konseli, dengan menekankan pemberdayaan guna mencegah risiko kekerasan.

3. Tahapan Pelatihan

Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural mengikuti tahapan yang diusulkan oleh Wehrly (Lee et al., 2007).

- 1) Lingkungan pelatihan diatur agar dapat mengurangi kecemasan peserta serta meningkatkan kesadaran dan pengetahuan multikultural melalui studi jurnal, novel, dan laporan budaya.
- 2) Menitikberatkan pada pemahaman nilai-nilai budaya asli peserta pelatihan.
- 3) Membantu peserta memahami perkembangan identitas ras-etnis secara lebih mendalam. Pada tahap keempat dan kelima, pengalaman langsung dengan konseli dari beragam latar belakang budaya menjadi fokus utama, termasuk melalui program magang di bawah supervisi pendidik.

4. Format Pelatihan

Terdapat dua format utama dalam program pendidikan/pelatihan calon konselor multikultural yang dapat diterapkan: pendekatan kursus tunggal dan infusi kurikulum (Fouad, Manese, & Casas dalam Lee et al., 2007). Format kursus tunggal ditujukan untuk calon konselor pemula yang memiliki pemahaman dan kompetensi rendah dalam kesadaran serta keterampilan konseling multikultural. Instruktur kursus ini hanya memberikan informasi mengenai isu-isu kekuatan dan diskriminasi serta sejarah tertentu. Sebaliknya, format infusi komprehensif dirancang untuk mengintegrasikan konten kurikulum multikultural secara menyeluruh dengan pengalaman lapangan.

Pelatihan Kurikulum untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural secara umum mencakup materi yang dirancang untuk mendukung pengembangan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan bagi konselor agar dapat

berfungsi secara efektif dan profesional. Kurikulum ini terdiri dari beberapa unsur penting, termasuk isi, metode, dan proses pelatihan.

5. Kurikulum Pelatihan

Model kurikulum untuk pendidikan dan pelatihan calon konselor multikultural mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan mengenai ras-etnis dan budaya, strategi untuk menghadapi konselor yang resisten, serta pemahaman tentang komunikasi verbal dan nonverbal dalam konteks multikultural. Selain itu, praktik konseling pribumi dan perluasan peran konselor dalam isu pencegahan dan advokasi juga menjadi bagian dari kurikulum. Materi yang harus dipelajari mencakup kesadaran terhadap budaya sendiri dan orang lain, literatur yang membahas budaya tertentu serta dampaknya terhadap proses konseling, serta keterampilan yang diperlukan untuk membantu konseli dari latar belakang budaya yang berbeda. Program pelatihan juga sebaiknya memberikan kesempatan bagi calon konselor untuk melakukan kontak langsung dan berlatih dengan konseli serta masyarakat dari berbagai budaya, termasuk kelompok minoritas.

6. Metode dan Proses Pelatihan Konseling Multibudaya

Pengembangan diri calon konselor multikultural adalah proses berkelanjutan yang mencakup keterampilan, pembelajaran, dan pertumbuhan pribadi (Sue & Sue, 2003). Pendidik konselor harus memahami aspek sosial, politik, budaya, dan ekonomi serta menyeimbangkan pembelajaran emosional dan kognitif (Pontierotto, 1998). Mereka juga perlu menciptakan lingkungan yang aman bagi pertumbuhan calon konselor dan konseli. Proses ini memerlukan metode pembelajaran multidimensi, seperti membaca literatur, diskusi, pengalaman lapangan, simulasi mikro konseling, serta refleksi dan evaluasi diri untuk meningkatkan kompetensi secara menyeluruh.

Pertama dan terpenting, pendekatan untuk membangun kompetensi kesadaran multikultural sangat penting. Konselor dengan kompetensi budaya aktif memahami asumsi tentang perilaku manusia, nilai-nilai, bias, dan keterbatasan. Mereka menyadari bagaimana interaksi mereka dengan orang-orang dari latar belakang budaya yang berbeda mencerminkan perspektif hidup dan kondisi budaya mereka. Kemampuan calon konselor untuk memahami konteks budaya, baik diri mereka sendiri maupun orang lain (konseli), memengaruhi tingkat kesadaran mereka. Seorang konselor multikultural harus memiliki kesadaran tentang warisan budaya yang memiliki kesamaan dan perbedaan.

Kedua, mendapatkan pemahaman dan wawasan tentang berbagai perspektif hidup memungkinkan konselor untuk berinteraksi dengan orang-orang dari latar belakang budaya yang berbeda. Kemampuan untuk memahami dan berbagi perspektif dengan orang-orang dari latar belakang budaya yang berbeda dapat meningkatkan rasa dihargai. Selain itu, untuk membangun kompetensi multikultural, konselor harus aktif memperluas wawasan dan memahami perspektif hidup dari berbagai latar belakang budaya. Hal ini penting agar mereka dapat berinteraksi dengan konseli dari latar belakang budaya yang berbeda tanpa menimbulkan prasangka. Pengetahuan ini juga harus mencakup pemahaman masalah politik, ekonomi, dan sosial yang berkaitan dengan konteks psikologis konseli. Selain interaksi langsung dengan orang-orang dalam budaya tertentu, buku adalah sumber informasi yang baik.

Ketiga, Untuk meningkatkan keterampilan multikultural, konselor harus sensitif dan proaktif dalam menerapkan strategi intervensi yang sesuai. Keterampilan ini berkembang dari kesadaran.

7. Evaluasi Pelatihan Konseling Multibudaya

Evaluasi terhadap penerapan model pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk menilai secara sistematis efektivitas pencapaian tujuan berdasarkan standar tertentu. Fokus utama evaluasi ini adalah menilai efektivitas model pelatihan dengan mengacu pada kriteria

statistik dan normatif. Selain itu, evaluasi juga mencakup aspek personel, konteks, input, serta proses.

- 1) Evaluasi personel bertujuan untuk mengukur efektivitas peran trainer, co-trainer, dan observer dalam menerapkan model pelatihan guna meningkatkan kompetensi konseling multikultural. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria, deskriptor, serta standar performa yang telah ditentukan sebelumnya.
- 2) Evaluasi konteks berfokus pada analisis informasi yang berkaitan dengan keseluruhan model pelatihan, termasuk kondisi lingkungan, komponen model, tujuan yang ingin dicapai, indikator keberhasilan, serta berbagai faktor pendukung lainnya yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi input menitikberatkan pada berbagai masukan yang dirancang untuk mencapai keberhasilan model pelatihan. Aspek yang dievaluasi mencakup sumber daya yang diperlukan, baik dari segi biaya, jumlah dan kualitas tenaga pelaksana, sarana dan prasarana, hingga durasi waktu yang tersedia. Selain itu, evaluasi ini juga mengkaji bagaimana interaksi antar-komponen dapat mendukung efektivitas serta efisiensi pelatihan.
- 4) Evaluasi proses dan hasil bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai interaksi berbagai komponen dalam model pelatihan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi hasil difokuskan pada pencapaian indikator pelatihan, khususnya peningkatan kompetensi calon konselor multikultural, yang mencakup: (1) kompetensi kesadaran budaya, yakni pemahaman yang akurat mengenai asumsi, nilai, keyakinan, pandangan hidup, serta dinamika diri sendiri dan budaya konseli; (2) kompetensi dalam memahami serta menguasai informasi yang relevan dengan perspektif konseli dari latar belakang budaya yang berbeda; serta (3) keterampilan dalam merancang dan menerapkan strategi serta teknik intervensi konseling yang sesuai dengan budaya konseli.

8. Keterampilan atau Kemampuan Konselor dalam Konseling Multibudaya

Menurut Arredondo, Hays dan Erford, Baruth & Manning, Sue & Sue, Nugraha dalam E. R. Kusmaryani, (2010) tentang keterampilan maupun kemampuan multibudaya yang harus dimiliki konselor sebagai berikut:

- 1) Konselor memiliki kesadaran mengenai budayanya sendiri serta bias akan budayanya (*awareness of own cultural values and biases*), indikatornya sebagai berikut:

a. Perilaku dan kepercayaan konselor

- 1) Konselor dapat menyadari keterbatasan akan kemampuan multibudaya yang dimilikinya dan menyadari bahwa latar belakang budaya dapat berpengaruh terhadap nilai, sikap dan polemik proses psikologi.
- 2) Ketidaknyamanan harus disadari konselor yang bersumber dari perbedaan budayanya dengan konseli.
- 3) Pentingnya konselor dalam menyadari kepekaan warisan dan nilai budaya yang merupakan hal penting dalam kegiatan konseling.

b. Pengetahuan

- 1) Konselor dapat mengetahui bahwa antara bahasa/gaya komunikasi pada proses konseling dapat melahirkan dampak dan perbedaan.
- 2) Konselor dapat mengetahui pengetahuan yang luas yaitu polemik normalitas, abnormalitas, proses konseling serta mengenai warisan budaya dan pengaruhnya, baik dari segi pribadi maupun profesional.
- 3) Konselor memiliki pengetahuan tentang dampak sosial dirinya terhadap kliennya.

- 4) Secara pribadi maupun profesional, konselor dituntut memiliki pengetahuan mengenai diskriminasi, pengaruh ketidakadilan, rasisme, dan persamaan.

c. Keterampilan

- 1) Konselor sadar akan kemampuan dirinya, sehingga konselor dapat menggali lebih mendalam pelatihan atau pendidikan lanjutan yang menunjang kompetensi dalam konseling multibudaya, dapat mencari konsultasi dan referal konseli kepada tenaga ahli yang lain.
- 2) Konselor dapat banyak berlatih dengan konseli yang memiliki budaya yang berbeda sehingga menghasilkan pengalaman dari pelatihan tersebut dan dapat berdampak positif bagi kemampuan dirinya.
- 3) Konselor dapat memahami identitas dirinya sebagai makhluk hidup yang memiliki suku, budaya, etnik, dan ras.
- 2) Konselor dapat memahami pandangan hidup konseli yang berbeda dengannya (*awareness of client's world view*)

a. Perilaku dan kepercayaan konselor

- 1) Konselor lebih berani dalam mempertentangkan perilakunya dengan konseli yang memiliki latar budaya yang berbeda tanpa adanya penghakiman.
- 2) Sadarnya konselor dengan adanya stereotip dalam kelompok minoritas, etnik, ras, suku, serta budaya klien.
- 3) Konselor dapat menyadari bahwa emosional yang mengarah ke arah negatif yang dimilikinya terhadap budaya konseli mungkin dapat membahayakan konseli dalam proses konseling.

b. Pengetahuan

- 1) Konselor dapat menyadari latar belakang budaya, warisan dan pengalaman hidup yang berbeda dengan konseli.
- 2) Pengetahuan yang cukup luas konselor mengenai kelompok yang dapat diajak untuk bekerjasama yang dapat membantu dirinya.
- 3) Informasi mengenai pengaruh sosial politik terhadap kelompok minoritas etnis dan ras harus dimiliki konselor.

c. Keterampilan

- 1) Konselor dapat memiliki keterampilan aktif bergabung terhadap kaum minoritas dalam kegiatan masyarakat, tetangga, perayaan dan lain sebagainya diluar setting konseling.
- 2) Konselor dapat familiar dengan kelompok ras dan etnis dengan penemuan terbaru mengenai gangguan dan kesehatan mental.
- 3) Konselor dapat lebih aktif dalam menggali pemahaman sehingga dapat memperkaya kemampuannya dalam konseling multibudaya.
- 3) Konselor mampu mengembangkan strategi dan intervensi budaya yang tepat (*culturally appropriate intervention strategie*)

a. Perilaku dan kepercayaan konselor

- 1) Konselor mampu menghargai bilingualisme perbedaan bahasa konseli sehingga tidak menghambat proses konseling.
- 2) Value spiritual dan religius konseli harus mampu dihargai oleh konselor.
- 3) Konselor mampu menghargai kinerja pembantu dan keasliannya bagi masyarakat kelompok minoritas.

b. Pengetahuan

- 1) Konselor memiliki pengetahuan khusus dan jelas mengenai konseling multibudaya (monolingual, ikatan budaya, nilai budaya dan ikatan kelas).

- 2) Konselor dapat memiliki pengetahuan mengenai nilai, hirarki, kepercayaan keluarga dan karakteristik masyarakat.
- 3) Konselor mampu mengetahui potensi polemik dalam menilai suatu instrumen menggunakan prosedur serta dapat menginterpretasikannya ke dalam bahasa yang sesuai dengan budaya konseli yang berbeda.

c. Keterampilan

- 1) Konselor dapat lebih aktif dalam keterlibatannya dalam beragam respon verbal maupun non verbal serta dapat menerimanya dengan akurat dan sesuai.
- 2) Konselor dapat memodifikasi teknik atau pendekatan yang diberikan kepada konseli sehingga tidak terikat hanya pada satu metode tetapi pendekatan bisa berupa atau terikat pada budayanya sendiri (budaya konseli).
- 3) Konselor memiliki keterampilan untuk tidak menolak bantuan orang lain salah satunya pemimpin religius dan penyembuh tradisional serta praktisi lainnya yang memiliki budaya yang berbeda.
- 4) Konselor dapat bertanggung jawab dan mampu untuk dapat berinteraksi dengan konseli menggunakan bahasa konseli, jika konselor tidak memiliki keterampilan dalam hal tersebut, maka konselor dapat meminta bantuan kepada penerjemah dengan pengetahuan budaya dan latar belakang yang profesional serta mencarikan konselor bilingual yang berkompeten.
- 5) Konselor mampu dalam penggunaan assessment dan instrumen dengan aktif dalam mengikuti pelatihan sehingga konselor dapat memahami teknik instrumen tetapi juga dapat memahami batasan budaya dalam penggunaan instrumen tes.
- 6) Dalam pelaksanaan evaluasi, konselor harus menyadari konteks sosial politik, mengembangkan sensitivitas terhadap rasisme, sukuisme, seksisme dan ketidakadilan serta menyediakan intervensi.
- 7) Saat melakukan intervensi konseling, Konselor mampu bertanggung jawab dalam mendidik konseli dengan tujuan, orientasi dan harapan.

Sue dan kawan-kawan mengusulkan sejumlah kompetensi minimum yang harus dimiliki guru BK (konselor) yang memiliki wawasan lintas budaya, diantaranya yaitu; 1) keyakinan dan sikap konselor yang efektif secara kultural, 2) pengetahuan konselor yang efektif secara multikultural, 3) keterampilan konselor yang efektif secara kultural. Hal ini mengingat akan pentingnya dan urgensi peran budaya dalam proses kegiatan konseling serta beragamnya budaya yang ada di Indonesia sendiri dalam upaya memaksimalkan konseling, maka disini konselor perlu memahami bantuan atau intervensi yang berwawasan lintas budaya dalam konseling.

9. Model Pelatihan Konselor dalam Konseling Multibudaya

Kompetensi Konselor dalam ranah multibudaya merupakan suatu hal yang perlu untuk dimiliki agar dapat menjadi seorang Konselor yang efektif. Menurut Corey (2013) kompetensi multibudaya bukan sesuatu hal yang muncul tiba-tiba, namun merupakan suatu proses yang perlu dilatihkan dan dibiasakan pada diri Guru BK/Konselor tersebut. Kolaborasi kinerja konselor sekolah dengan berbagai pihak, utamanya dengan guru atau staf kependidikan sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan bimbingan dan konseling bagi siswa (Ardi & Hariko, 2014; Rahman, 2008; Supriyanto, 2016)

Berikut merupakan beberapa contoh pelatihan model konselor dalam konseling multibudaya:

a. Model Pelatihan berfokus Multikultural

Konseling lintas budaya telah didefinisikan, sebagai "Setiap hubungan konseling dimana dua atau lebih orang yang berbeda dalam latar belakang budaya, nilai, dan gaya hidup" (Sue et al, 1982, hal 47.). Definisi ini merupakan pandangan yang luas, di mana

semua menjadi konseling lintas-budaya. Semua konseling lintas-budaya atau multikultural karena semua manusia berbeda dalam hal latar belakang budaya, nilai, atau gaya hidup. Konseling lintas-budaya, biasanya telah dikonseptualisasikan dan dibahas lebih sempit, merujuk terutama untuk hubungan konseling saat konselor kulit putih dan klien adalah anggota kelompok minoritas ras atau etnis.

Dalam konseling multikultural, wacana dari konselor minoritas ras atau etnis dengan klien orang kulit putih jarang terjadi (misalnya, seorang konselor Jepang dengan klien orang kulit putih). Akibatnya, istilah multikultural digunakan karena tampaknya lebih mencerminkan pandangan yang luas dan inklusif (Fukuyama, 1990).

Pelatihan Multikultural lahir untuk membantu konselor yang "budaya berbeda" dari diri mereka sendiri. Langkah pelatihan multikultural memang memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih besar dan sangat dibutuhkan dari perbedaan antara kelompok-kelompok ras, etnis, dan budaya yang berbeda. Pelatihan multikultural telah menekankan perbedaan budaya, ras, dan etnis antara orang-orang. Pendekatan untuk pelatihan multikultural dapat disebut pendekatan emik. Asumsinya adalah bahwa ketika konselor telah menguasai semua karakteristik dari berbagai kelompok budaya, ras, dan etnis mereka akan memiliki keterampilan untuk menjadi konselor multikultural efektif. Konseling multikultural ini didefinisikan ulang sebagai dasar untuk semua bentuk hubungan membantu. Dengan demikian, asumsi yang mendasari konsep kita saat ulang konseling refleksi multikultural dan musyawarah.

b. Model Pelatihan Supervisi Klinis berfokus Multikultural

1) Supervisi Klinis

Supervisi oleh administrator penting dalam membantu konselor mengembangkan keterampilan dan memastikan standar etis terpenuhi (Page & Wosket, 2001). Supervisi bukan untuk menghakimi, tetapi untuk mengkaji ulang dan menyesuaikan kinerja konselor dengan standar yang berlaku. Proses ini mencakup observasi dan pemberian umpan balik agar supervisee dapat memperbaiki, mempertahankan, atau meningkatkan kinerjanya, terutama dalam hubungan interpersonal (Lobby & Hulse, 2010). Selain itu, administrator perlu mempertimbangkan latar belakang budaya dan etnik supervisee. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah supervisi klinis, di mana observasi objektif digunakan untuk memberikan umpan balik mengenai layanan konseling (Caliguri, 1989). Mengingat konselor sering menghadapi situasi kompleks dan emosional, supervisi klinis berperan dalam memberikan dukungan dan pengembangan yang berkelanjutan (McMahon & Patton, 2001).

Dalam melaksanakan supervisi klinis, terdapat panduan yang diadaptasi oleh ACES (Caliguri, 1989; Chair et al., 2011). ACES merupakan divisi pendiri ACA (American Counseling Association), yang bertujuan untuk memajukan pendidikan konselor dan pengawasan dalam rangka meningkatkan pelayanan konseling di masyarakat. Pedoman praktek bertujuan untuk:

- a. Memberikan perlindungan etika dan hukum mengenai hak-hak supervisor, supervisee, dan klien.
- b. Memenuhi kebutuhan pengembangan profesional supervisee sekaligus melindungi kesejahteraan klien.
- c. Menyediakan kerangka kerja bagi yang ingin mengembangkan program pelatihan supervisor.
- d. Tidak bermaksud untuk menggantikan kode etik ACA.

Supervisi klinis meliputi kegiatan penunjang dan edukatif dari supervisor yang dirancang untuk meningkatkan penerapan teori dan praktek secara langsung. Model supervisi klinis memberikan kompetensi multikultural supervisee dalam cara yang

menarik.

2) Kompetensi multikultural

Kode etik ACA (2005) menekankan bahwa supervisor harus memiliki kesadaran dan kompetensi multikultural dalam proses supervisi. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, sikap, hubungan, dan keterampilan yang dapat dinilai dengan alat evaluatif untuk meningkatkan profesionalisme dan pengembangan diri. Supervisor harus memahami perspektif supervisee dan mampu beradaptasi dengan perbedaan budaya. Kompetensi multikultural dalam supervisi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas layanan dengan mempertimbangkan perbedaan budaya antara supervisor dan supervisee.

3) Sikap Responsif Supervisor dalam Supervisi Multikultural

Untuk menjadi responsif, supervisor harus menyadari sifat-sifat pribadi dari supervisi dan dirinya sendiri. Isu-isu perbedaan budaya dalam hubungan supervisi sangat beragam dan rumit karena berkaitan dengan kepribadian yang berbeda antara supervisor dan supervisi. Dengan demikian, pertimbangan hubungan budaya sangat penting (Schroeder et al., 2009; Stoltenberg & McNeill, 2011). Menurut Colistra & Brown-Rice (2011) sikap responsif supervisor dan supervisee dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Mengakui Perbedaan Budaya antara Supervisor dan Supervisee

Perbedaan ras dan etnis antara supervisor, supervisee, dan guru atau karyawan sekolah dapat memengaruhi proses supervisi, tetapi sering kali tidak dibahas atau dianggap tidak ada. Padahal, jika budaya diakui dalam supervisi, supervisee dapat membangun hubungan kerja yang lebih baik dengan supervisor dan merasa lebih puas. Perbedaan budaya juga dapat berdampak pada hubungan antara mayoritas dan minoritas dalam supervisi. Supervisor yang memahami keragaman budaya lebih siap memanfaatkan perbedaan ini secara positif. Sebaliknya, kurangnya kesadaran akan marginalisasi ras dan etnis dapat menimbulkan ketakutan, konflik, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Jika isu budaya diabaikan, supervisi dapat menjadi kurang efektif dan membuat supervisee merasa tidak berdaya serta frustrasi.

2. Memahami Kekuatan Perbedaan

Untuk memastikan bahwa hubungan interpersonal guru atau karyawan pendidikan memiliki kualitas yang positif, manajer menilai manajer (Colistra & Brown-Rice, 2011). Supervisor diberi wewenang oleh situasi ini, sehingga ada perbedaan wewenang dalam hubungan supervisi. Supervisor perlu mengakui wewenang pribadi dan profesional mereka, serta asumsi budaya mereka yang dapat mempengaruhi cara mereka berpikir dan berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, penting bagi supervisor untuk membahas perbedaan budaya dengan supervisee mereka dan tetap rendah hati terhadap mereka.

3. Memulai Diskusi mengenai Keragaman

Untuk meningkatkan hubungan supervisi lintas budaya, supervisor dan supervisee perlu lebih sering membahas isu budaya agar terhindar dari kesalahpahaman atau prasangka. Diskusi tentang perbedaan budaya harus jelas dan mudah dipahami, dengan menggunakan analisis percakapan untuk meneliti interaksi terkait ras, etnis, dan budaya. Supervisor harus terbuka, proaktif dalam memulai pembicaraan, serta menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi supervisee. Selain itu, supervisor perlu memahami bagaimana pengalaman budaya mereka dapat memengaruhi hubungan dengan guru atau karyawan sekolah.

Rekomendasi

Pelatihan Konseling Multibudaya dalam Pendidikan Konselor bertujuan untuk meningkatkan kesadaran konselor terhadap pengaruh budaya dalam proses konseling, mengembangkan keterampilan komunikasi yang sensitif terhadap keberagaman, serta memahami model-model konseling multibudaya yang efektif. Pelatihan ini dirancang bagi

konselor, psikolog, terapis, pekerja sosial, tenaga pendidik, dan mahasiswa psikologi atau bimbingan konseling dengan durasi yang fleksibel, baik dalam format intensif (3-5 hari), reguler (4-6 minggu), maupun online (8-12 sesi interaktif). Materi yang diberikan mencakup pengantar konseling multibudaya, model-model konseling seperti Sue & Sue (1990) dan Bronfenbrenner, keterampilan dasar dalam konseling multibudaya, serta studi kasus dan simulasi untuk penerapan praktik nyata. Metode pelatihan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, role-playing, serta supervisi dengan umpan balik dari fasilitator yang terdiri dari psikolog berpengalaman, akademisi, dan praktisi di bidang keberagaman dan inklusi. Diharapkan, setelah mengikuti pelatihan ini, peserta memiliki pemahaman yang lebih baik tentang keberagaman budaya dalam konseling, meningkatkan keterampilan komunikasi serta empati, mampu menerapkan model konseling multibudaya dalam praktik sehari-hari, dan lebih peka terhadap isu-isu keberagaman serta keadilan sosial dalam konteks konseling.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kemampuan konselor dalam menangani konseli yang berasal dari latar belakang budaya yang beragam, pelatihan konseling multibudaya merupakan komponen penting dalam pendidikan konselor. Artikel ini menekankan bahwa konselor harus memiliki pemahaman yang baik tentang norma, nilai, dan kepercayaan budaya yang berbeda agar mereka dapat memberikan layanan yang inklusif dan efektif.

Selain itu, pelatihan ini bertujuan agar konselor lebih menyadari bias budaya mereka sendiri dan lebih mahir berkomunikasi dengan keberagaman. Calon konselor dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dalam praktik konseling multibudaya dengan menggunakan berbagai pendekatan pembelajaran, seperti diskusi kelompok, simulasi, dan studi kasus.

Oleh karena itu, pelatihan konseling multibudaya dapat membantu konselor menjadi lebih profesional, empatik, dan adaptif saat membantu orang dari berbagai latar belakang budaya mendapatkan dukungan psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, A. (2017). Potret Konseling Multibudaya Konselor Madrasah Dan Pelatihan Kompetensi Konselor. *Penamas*, 30(2), 213–228. <https://doi.org/10.31330/penamas.v30i2.171>
- Barden, S. M., & Greene, J. H. (2015). An investigation of multicultural counseling competence and multicultural counseling self-efficacy for counselors-in-training. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 37, 41-53.
- Corey, G. (2019). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Cengage Learning.
- Hariko, R., & Rachmawati, I. (2018). Model supervisi klinis berfokus multikultural: supervisi hubungan interpersonal konselor dan staf kependidikan. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1(3), 209-214. <https://doi.org/10.26539/teraputik.13156>
- Herdi, H. (2012). Model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon konselor multikultural. *Visi*, 7(2), 259959.
- Nugraha, A., & Sulistiana, D. (2017). Kepekaan multibudaya bagi konselor dalam layanan konseling. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 1(01), 9-18.
- Pedersen, P. B. (1991). Multiculturalism as a Fourth Force in Counseling. *Journal of Counseling & Development*, 70(1), 6-12.
- Ponterotto, JG (Ed.). (2010). *Buku pegangan konseling multikultural*. Sage.
- Ridley, C. R. (2005). *Overcoming Unintentional Racism in Counseling and Therapy: A Practitioner's Guide to Intentional Intervention*. SAGE Publications.
- Rusmiyati, M. HAKIKAT KONSELING LINTAS BUDAYA (PERTEMUAN SATU).
- SEMAR, K. A. D. BAGIAN 2 KARAKTER ADIL DARI SEMAR. *Memperdalam Karakter Adil*

- Calon Konselor Multibudaya, 6.
- Setyaputri, N. Y. (2017). Karakter ideal konselor multibudaya berdasarkan nilai luhur semar. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 15.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2016). *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice*. John Wiley & Sons.
- Umami, D. A. N. (2022). Pengetahuan dan keterampilan guru bimbingan dan konseling mengenai konseling multibudaya di Indonesia. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 38-50. <https://doi.org/10.19105/ec.v3i1.5472>
- Wahyuni¹, F., & Gudnanto, C. A. P. MENJAWAB TANTANGAN GLOBAL DENGAN KONSELING MODEL KIPAS “KONSELING RAMAH BUDAYA”.