

KETERAMPILAN INITIATING

I. Keterampilan Defining Goals

1. Pemberian Inisiasi: Memfasilitasi Tindakan Konseli

Penginisiasian merupakan tahap kulminasi dari pemberian bantuan. Pemberian inisiasi menekankan pada memfasilitasi usaha *konseli* untuk bertindak dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain, tindakan konseli untuk mengubah atau memperoleh keberfungsian mereka. Tindakan ini didasarkan atas pemahaman mereka yang telah terpersonalisasi terhadap tujuan mereka. Hal ini difasilitasi oleh inisiatif dari konselor.

Proses initiating (penginisiasian) mencakup penetapan tujuan, pengembangan program, perancangan jadwal serta reinforcement dan pengindividualisasian langkah-langkah. Penetapan tujuan menekankan pada pengoperasian suatu tujuan. Pengembangan program menekankan pada langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan. Perancangan jadwal menekankan pada ketepatan waktu untuk melangkah, sementara itu reinforcement menekankan pada pelengkapan peneguhan untuk melangkah. Pengindividualisasian menekankan pada memastikan bahwa langkah-langkah tersebut berhubungan dengan bingkai referensi konseli.

2. Kondisi Inti dalam Pengambilan Tindakan

Walaupun penginisiasian secara luas merupakan seri tentang kegiatan mekanis yang didasarkan atas tujuan yang terpersonalisasi, konselor terus menerus berfungsi secara diferensial terhadap kebutuhan-kebutuhan konseli. Konselor secara terus-menerus menekankan pada pemberian respon secara efektif. Setelah menjadi tambahan dalam mempersonalisasikan pemahaman terhadap tujuan, konselor kembali lagi pada tingkatan yang sesuai dalam responding. Begitu pula dengan konselor yang menekankan pada pengindividualisasian langkah-langkah dalam pencapaian tujuan. Dalam praktiknya, hal ini berarti bahwa konselor selalu melakukan pemeriksaan kembali terhadap konseli dalam pengembangan dan pelaksanaan program-program.

Sebagai tambahan, konselor mengkomunikasikan penghargaan yang kondisional bagi konseli. Konselor memiliki gambaran yang jelas tentang kelebihan dan kekurangan konseli, serta meneguhkan mereka dengan tujuan untuk membantu mereka mengembangkan dan melaksanakan program-program secara efektif. Keseluruhan hal ini dikomunikasikan dalam perilaku yang sangat murni (*genuine*). Karena baik konselor maupun konseli saling

mengetahui dengan baik satu sama lain, maka mereka dapat berhubungan dengan bebas dan terbuka sesuai hati mereka. Akhirnya, ada suatu peningkatan yang ditekankan terhadap kekhususan dan kekonkritan dalam pengembangan dan pelaksanaan program.

Tahap III Keterampilan Inti dalam Pemberian Bantuan

Dimensi Konselor	Tingkat Keterampilan yang Ditekankan
<i>Empathy</i> (Empati)	Merespon secara sesuai (yang dapat dipertukarkan)
<i>Respect</i> (penghormatan)	Mengkomunikasikan penghargaan kondisional
<i>Genuineness</i> (keaslian)	Menjadi genuine (asli, sungguh-sungguh) sepenuhnya
<i>Concreteness</i> (kekonkritan)	Menjadi spesifik sepenuhnya
	↓
Proses yang dialami konseli	Bertindak (Acting)
Personalisasi Tujuan	→ Penetapan Tujuan

3. Defining Goals (Menetapkan Tujuan-tujuan)

Tugas yang paling kritis dalam penginisiasian adalah penetapan tujuan. Jika kita dapat menetapkan tujuan, dalam arti pengoperasian yang menyusun suatu tujuan, maka arah kita menjadi jelas. Kita dapat menjawab pertanyaan dasar tentang pengarahan : “Bagaimana kita bisa mengetahui kapan kita meraih tujuan kita?”

Dalam menetapkan tujuan, kita akan menggunakan kata tanya dasar yang kita miliki dengan cara yang kreatif. Kita akan menentukan pengoperasian tujuan dalam arti yang sama dengan kata tanya 5WH seperti yang telah dipelajari sebelumnya: *What*, *Who*, *Why*, *When*, *Where* dan *How*. Sekarang kita menggambarkan 5WH tersebut dalam lingkup pengoperasian tujuan yang unsur-unsurnya terdiri atas: komponen, fungsi, proses, kondisi dan standar. Pengoperasian ini akan menentukan seluruh unsur yang kita butuhkan untuk mencapai tujuan kita.

4. Unsur-unsur Pembentuk Defining Goals

Defining Goals terdiri dari: *Defining Components*, *Defining Function*, *Defining Processes*, *Defining Conditions*, *Defining Standards*, *Operationalizing The Goal*, dan *Communicating The Operational Goal*

a. *Defining Components*

Unsur pertama dari tujuan adalah komponen. Komponen menggambarkan siapa dan apa saja yang terlibat dalam suatu tujuan. Komponen adalah kata benda atau label yang kita lekatkan pada seseorang atau sesuatu.

Kemudian, sebagai contoh, beberapa masalah konseli bisa saja melibatkan orang lain sebagai komponen yang penting. Dalam lingkup pembelajaran, komponen-komponen tersebut bisa saja mencakup unsur-unsur seperti materi pelajaran atau isi, begitu pula guru atau siswa. Dalam lingkup pekerjaan, komponen tersebut cenderung menekankan pada tugas-tugas, begitu pula atasan, bawahan dan rekan sejawat.

Dalam menetapkan komponen-komponen tersebut, adalah penting untuk memasukkan seluruh orang dan benda yang terlibat. Terkadang, pihak ketiga, pengalaman tidak langsung ataupun tugas-tugas bisa saja menyertai proses pencapaian tujuan konseli.

Pertanyaan dalam pikiran kita adalah:

Apa yang terlibat (turut mempengaruhi pencapaian tujuan)?

Siapa yang terlibat (turut mempengaruhi pencapaian tujuan)?

b. *Defining Function*

Unsur kedua dalam penetapan tujuan adalah fungsi. Fungsi menggambarkan apa yang dilakukan seseorang atau sesuatu. Fungsi adalah kata kerja yang menggambarkan suatu aktivitas.

Sebagai contoh, masalah dalam kehidupan konseli bisa saja mencakup perwujudan keterampilan interpersonal seperti berhubungan dengan orang yang disayangi dalam persahabatan atau hubungan orangtua-anak. Dalam lingkup pembelajaran, fungsi dapat menekankan pada aktivitas belajar tertentu misalnya, menerima, memperoleh, mengaplikasikan dan mentransfer materi pelajaran. Dalam lingkup pekerjaan, fungsi menekankan pada aktivitas kerja tertentu seperti, memperluas, mempersempit, merencanakan, dan melaksanakan pengerjaan tugas-tugas.

Dalam menetapkan fungsi, adalah penting untuk memasukkan semua aktivitas yang terlibat. Dengan begitu, tidak ada aktivitas penting yang mungkin kita hilangkan dalam usaha kita untuk mencapai tujuan.

Pertanyaan dalam pikiran kita adalah:

Apa yang harus diselesaikan/dikerjakan sampai selesai?

Siapa yang mengerjakannya?

c. Defining Processes

Unsur ketiga dalam penetapan tujuan adalah proses. Proses dideskripsikan sebagai alasan dan metode bagi komponen-komponen untuk mengerjakan fungsinya. Proses berupa kalimat keterangan yang memodifikasi fungsi atau aktivitas.

Sebagai contoh, konseli bisa saja belajar untuk berhubungan secara efektif dengan cara mempelajari cara untuk merespon secara akurat menggunakan keterampilan-keterampilan interpersonal. Dalam lingkup pembelajaran, konseli mungkin perlu untuk “belajar-bagaimana-cara-belajar” dengan tujuan untuk melakukan fungsinya secara efektif. Dalam lingkup pekerjaan, konseli mungkin perlu untuk mempelajari keterampilan pemecahan masalah (*problem solving*) atau pembuatan keputusan (*decision making*) dengan tujuan untuk bekerja secara produktif. Penting juga untuk menjadi inklusif dalam menetapkan proses-proses semacam ini, untuk mencegah hilangnya pengoperasian yang penting akan tujuan yang hendak dicapai.

Pertanyaan dalam pikiran kita adalah:

Bagaimana tujuan itu dapat tercapai dengan suatu tindakan?

Mengapa tujuan itu harus dicapai dengan suatu tindakan?

d. Defining Conditions

Unsur keempat dalam penetapan tujuan adalah kondisi. Kondisi menggambarkan di mana dan kapan fungsi-fungsi terjadi. Kondisi juga merupakan kalimat keterangan yang mendeskripsikan fungsi.

Sebagai contoh, fungsi interpersonal konseli bisa saja mengambil tempat di rumah pada saat makan bersama keluarga atau pada saat kencan di malam hari bersama kekasih. Begitu pula proses belajar konseli dapat mengambil tempat di ruangan kelas selama jam sekolah dan kegiatan bekerja dapat mengambil tempat di kantor atau ruang kerja individual

selama jam kerja karyawan. Adalah hal penting untuk mengkhususkan kondisi di mana fungsi terjadi, untuk memastikan kelengkapan performansi/ kinerja tindakan.

Pertanyaan dalam pikiran kita adalah:

Kapan fungsi/tindakan untuk mencapai tujuan itu dilaksanakan?

Di mana fungsi/tindakan untuk mencapai tujuan itu dilaksanakan?

e. Defining Standards

Unsur kelima dan unsur terakhir dalam penetapan tujuan adalah standar. Standar menggambarkan sebaik apa fungsi ditampilkan. Standar juga merupakan frase keterangan yang mendeskripsikan fungsi-fungsi.

Sebagai contoh, fungsi interpersonal konseli bisa saja mensyaratkan suatu perluasan dari dasar komunikasi sedikitnya enam buah respon yang sesuai. Keterampilan konseli dalam belajar mungkin akan mensyaratkan kemampuan untuk mengeksplorasi, memahami dan mengambil tindakan atas tiap keterampilan untuk dipelajari. Keterampilan konseli dalam bekerja mungkin mensyaratkan kemampuan untuk menangani masalah atau membuat keputusan secara terencana.

Adalah hal penting untuk menjadi sangat spesifik dalam menentukan kriteria keefektifan. Jika tidak, konseli tidak akan tahu saat-saat dimana mereka telah mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Pertanyaan dalam pikiran kita adalah:

Bagaimana sebaiknya tindakan untuk mencapai tujuan itu dilaksanakan?

f. Operationalizing The Goal

Jawaban untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di atas, akan menetapkan pengoperasian terhadap tujuan yang ingin kita capai. Pengoperasian tersebut terdiri atas unsur-unsur yang perlu kita ketahui dan kita laksanakan demi pencapaian tujuan konseli. Di atas semua itu, unsur-unsur tersebut juga menetapkan standar keunggulan dalam pencapaian tujuan konseli.

Sebagai contoh, kita dapat merangkumkan penjelasan tentang tujuan konseli untuk menangani masalah interpersonal dengan orangtua mereka, dengan cara sebagai berikut :

- | | |
|----------|--|
| Komponen | – orangtua konseli dan konseli sendiri |
| Fungsi | – untuk berhubungan secara efektif |
| Proses | – melalui pemberian respon secara akurat |

- Kondisi – di rumah selama jam makan
- Standar – dengan cara membuat suatu dasar komunikasi yang tepat (sedikitnya enam buah respon).

Melalui pemberian deskripsi operasional ini, konseli akan memiliki gambaran yang jelas tentang tujuannya. Hal ini mendorong konseli untuk mengembangkan dan melaksanakan program-program demi pencapaian tujuan mereka.

g. Communicating The Operational Goal

Sekarang kita harus mengkomunikasikan penjelasan kita tentang tujuan pada konseli dalam ketentuan operasional ini. Kita melakukan hal ini dengan cara menekankan pada ketentuan-ketentuan yang dapat diamati dan diukur. Ketentuan-ketentuan ini menekankan pada standar performansi. Biasanya hal ini dimaksudkan untuk menggambarkan tujuan dalam hubungannya dengan lama waktu yang digunakan konseli dalam melakukan suatu perilaku. Dalam personalisasi tujuan kita menggunakan format sebagai berikut:

“Kau merasa _____ karena kau tidak bisa _____ dan kau ingin untuk _____ seperti yang ditunjukkan oleh _____ (definisi operasional tentang tujuan) _____.”

Dengan kata lain, kita sedang menjawab pertanyaan, “Bagaimana saya mampu untuk mengatakan kapan saya telah mencapai tujuan itu?” kita akan berlatih untuk menetapkan tujuan dalam interaksi sehari-hari dan dengan bahasan tercatat seperti dalam studi kasus.

“Anda ingin mampu untuk mengambil tindakan dalam suatu kesempatan seperti yang ditunjukkan oleh sejumlah waktu yang Anda gunakan untuk menetapkan dan meraih tujuanmu.”

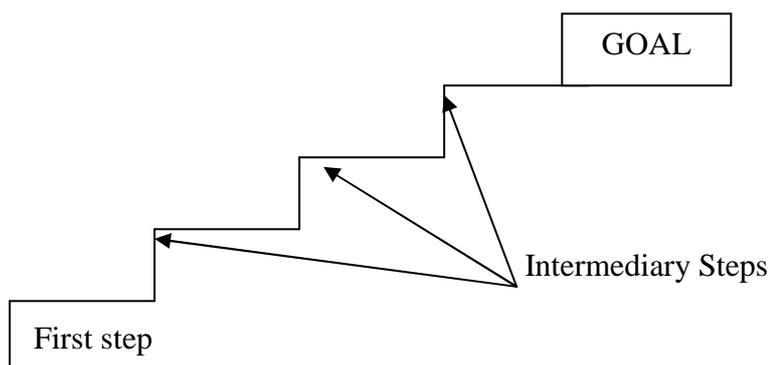
II. Keterampilan Developing Programs

Penetapan Tujuan → Pengembangan Program

1. Developing Programs

Jelas tidak cukup jika kita hanya menetapkan tujuan saja. Untuk mencapai tujuan, kita perlu mengembangkan program. Program merupakan prosedur langkah-demi-langkah yang mempermudah pencapaian tujuan. Dalam pemberian penjelasan tentang tujuan, program diperoleh dari pengoperasian. Setiap langkah dalam program harus membawa pada penyelesaian operasi-operasi yang terlibat dalam suatu tujuan.

Kebanyakan program tersusun/terurut oleh kemungkinan, artinya, setiap langkah bergantung pada pelaksanaan langkah sebelumnya. Karena itu, kita tentukan apa saja langkah yang harus kita lakukan sebagai persiapan langkah selanjutnya dan pada akhirnya, pengoperasian tujuan. Dalam konteks ini, program pengambilan tindakan terdiri atas, tujuan operasional, langkah pertama yang mendasar, dan langkah perantara pencapaian tujuan. Tujuan adalah yang diinginkan atau dibutuhkan oleh konseli untuk diraih. Langkah pertama merupakan langkah yang mendasar dimana konseli memulai untuk melangkah. Langkah perantara merupakan langkah-langkah yang secara langsung membawa pada pencapaian tujuan : semua langkah tersebut membawa konseli dari tempat ia berada ke tempat yang ia inginkan.



2. Unsur-unsur Pembentuk *Developing Programs*

Developing Programs terdiri dari: *Developing Initial Steps*, *Developing Intermediary Steps*, dan *Developing Sub-Steps*.

a. Developing Initial Steps (Mengembangkan Langkah-Langkah Awal)

Langkah pertama adalah langkah paling mendasar yang harus diambil konseli. Langkah tersebut harus menjadi bahan bangunan paling fundamental dalam suatu program. Dengan begitu kita dapat membangun langkah lainnya. Sebagai contoh, jika yang menjadi tujuan adalah berlari sejauh satu mil dalam delapan menit, maka langkah pertama yang ditempuh bisa saja berjalan mengelilingi blok (perumahan). Untuk sebagian orang langkah pertama untuk berlari sejauh satu mil mungkin saja mengambil langkah pertama dengan sungguh-sungguh dan menggunakan kekuatan fisik.

Bagi konseli, yang menjadi langkah pertama dalam berhubungan dengan orangtuanya adalah dengan menghampiri mereka. Langkah pertama dalam belajar atau bekerja dapat berupa menghampiri tugas-tugas yang sedang ditangani. Dalam mengkomunikasikan langkah pertama kita dapat menggunakan format :

“Langkah pertamamu adalah ___.”

GOAL

Relating

Attending

b. Developing Intermediary Steps

Langkah perantara menjembatani jurang pemisah antara langkah pertama dengan tujuan. Langkah perantara kita yang pertama dapat diperkirakan berada pada setengah jalan antara langkah pertama dengan tujuan. Sebagai contoh, jika tujuannya adalah lari sejauh satu mil dalam delapan menit, langkah perantara pertama yang diambil bisa saja dengan berlari sejauh setengah mil atau lari sejauh satu mil dalam waktu 12 menit.

Bagi konseli, langkah perantara yang pertama dalam berhubungan dengan orangtua mungkin saja dengan memperhatikan mereka. Begitu pula langkah perantara pertama dalam belajar bisa saja dengan memahami tujuan pembelajaran, sementara langkah perantara pertama dalam bekerja bisa berupa pengembangan persyaratan akan tugas. Dalam mengkomunikasikan langkah perantara pertama, kita dapat menggunakan format langsung yang sederhana seperti :

“Langkah perantara mu adalah ____.”

GOAL

Relating

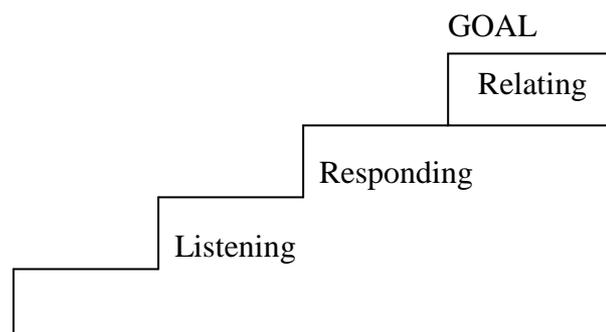
Listening

Attending

c. Developing Sub-Steps

Kita berlanjut untuk mengisi program dengan mengembangkan sub-langkah. Kita mengembangkannya dengan cara menjadikan tiap langkah dalam program sebagai sub-tujuan dan mengembangkan langkah awal dan perantara untuk mencapai sub-tujuan. Kita terus melakukan hal ini sampai kita memiliki seluruh langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Jika kita meninggalkan satu langkah saja, konseli akan gagal dalam mencapai tujuannya. Jika kita berencana untuk berlari sejauh satu mil, kita harus mengembangkan sub-langkah dalam hal jarak dan waktu. Sebagai contoh, berlailah dari jarak $\frac{1}{4}$ mil, ke $\frac{1}{2}$ mil, ke $\frac{3}{4}$ mil sampai dengan 1 mil dan pergunakan waktu dari 12 menit, ke 10 menit ke 9 menit sampai dengan 8 menit.

Bagi konseli, sub-langkah tersebut dapat ditekankan pada keterampilan pengamatan dan pemberian respon. Kemudian keterampilan-keterampilan ini bisa saja dijadikan sebagai sub-langkah dan sub-tujuan yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Kita dapat mengembangkan sub-langkah berupa pengeksploasian dan pengambilan tindakan dalam program belajar. Dan sub-langkah berupa perluasan option dan penyeleksian bagian yang terpilih dalam program kerja. Dalam mengkomunikasikan sub-langkah ini kita dapat menggunakan format sederhana :



Observing

Attending

III. Keterampilan Developing Schedules

1. Developing Schedules

Proses inisiasi berlanjut seiring kita mengembangkan penjadwalan waktu (*time schedule*) untuk pencapaian langkah dan tujuan. Jadwal disajikan untuk memfokuskan program yang akan kita lakukan. Jadwal akan menutup jurang (*gaps*) yang mungkin ditinggalkan oleh jarak waktu yang terbuka.

Penekanan utama dalam proses penjadwalan adalah pada pengembangan waktu mulai dan waktu selesai. Hal tersebut menjelaskan pada *konseli* dan *konselor* kapan suatu hal harus dilakukan atau diselesaikan. Waktu mulai dan waktu selesai juga dapat ditentukan bagi langkah-langkah individual yang akan diambil seperti halnya pada keseluruhan program. Tidak ada program yang lengkap tanpa waktu dimulai dan waktu diselesaikannya program tersebut.

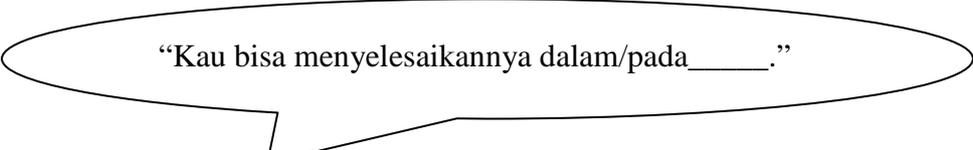
2. Unsur-unsur Pembentuk Developing Schedules:

Developing Schedules terdiri dari 3 unsur, yaitu: *Setting Completion Times*, *Setting Starting Times*, dan *Monitoring Timelines*

a. Setting Completion Times (Menyusun Waktu Penyelesaian)

Langkah pertama yang diambil dalam pengembangan jadwal adalah menetapkan secara khusus waktu dan tanggal penyelesaian. Sebagai contoh, kita dapat menetapkan waktu penyelesaian selama enam bulan untuk mencapai tujuan kita berlari sejauh satu mil dalam waktu delapan menit.

Dalam ilustrasi, konseli bisa saja bertujuan untuk menyelesaikan program-program yang bersangkutan selama lima bulan terakhir. Kita dapat menentukan waktu penyelesaian yang sama pada langkah-langkah atau tujuan yang akan diraih dalam berbagai aspek kehidupan, pembelajaran dan pekerjaan. Dalam mengkomunikasikan waktu penyelesaian kita dapat menggunakan format sederhana seperti :

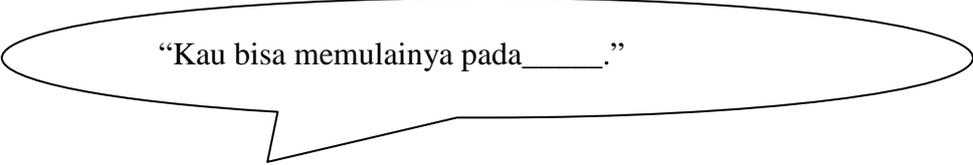


“Kau bisa menyelesaikannya dalam/pada_____.”

b. Setting Starting Times (Menyusun Waktu Memulai)

Langkah kedua dalam pengembangan jadwal adalah menetapkan waktu dan tanggal pemulaian secara spesifik. Sebagai contoh, kita dapat mulai dengan segera untuk berjalan-jalan agar dapat mencapai tujuan kita yakni berlari sejauh satu mil dalam delapan menit.

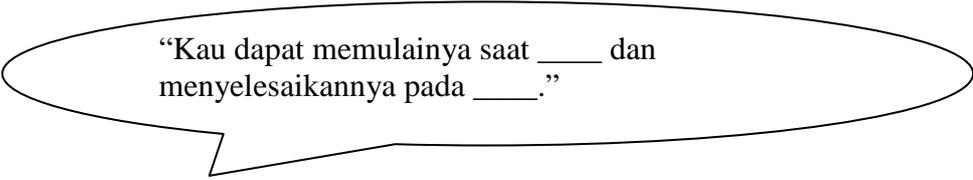
Terhadap *konseli*, kita dapat menetapkan waktu untuk memulai program pengembangan keterampilan interpersonal. Kita dapat menetapkan waktu yang sama pada langkah-langkah atau tujuan yang akan diraih dalam berbagai aspek kehidupan, pembelajaran dan pekerjaan. Dalam mengkomunikasikan waktu pemulaian kita dapat menggunakan format sederhana seperti :



“Kau bisa memulainya pada ____.”

c. Monitoring Timelines

Kita dapat menetapkan waktu pemulaian dan penyelesaian bagi tiap langkah sementara. Tujuan utama dari penetapan jadwal adalah untuk mengawasi ketepatan waktu atas kinerja *konseli* terhadap pengerjaan langkah-langkah dalam program. Sebagai contoh konseli bisa saja memutuskan bahwa ia akan menggunakan waktu sebulan kemudian untuk belajar dan berlatih cara-cara untuk memberi perhatian. Selama seminggu pertama ia berkonsentrasi untuk mempersiapkan dirinya dalam hal penghampiran, minggu kedua ia gunakan untuk melatih keterampilan attending melalui cara berhadap-hadapan, minggu ketiga untuk mempelajari keterampilan attending dengan cara mencondongkan diri dan minggu keempat untuk melatih penciptaan kontak mata. Jadwal yang detail membuat konselor dan konseli dapat mengawasi pelaksanaan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.



“Kau dapat memulainya saat ____ dan menyelesaikannya pada ____.”

D. Bahan dan Tahap (Sesi) Pelatihan

Sepuluh sesi latihan untuk penguasaan konsep dasar/ materi dan keterampilan *Developing Schedules*:

1. Menganalisis kualitas personalizing dari skrip dialog konseling individual konselor yang kurang terampil. Analisislah kualitas personalizing dalam skrip dialog konseling individual berikut ini!

Prolog:

Marita Snelling adalah wanita berusia 31 tahun yang menarik. Ia telah menikah selama dua belas tahun dan memiliki dua anak perempuan berusia dua belas dan sepuluh tahun. Marita datang ke pusat intervensi krisis dengan kedua putrinya, membawa kopor besar. Ia mempunyai beberapa luka memar di tangannya dan satu di wajahnya, juga luka tetak yang masih baru di atas mata kirinya. Salah satu putrid Marita, hidungnya mengeluarkan darah dan satu matanya memar. Marita datang ke pusat intervensi krisis karena ia dan kedua anaknya meninggalkan rumah, hal tersebut disebabkan oleh kekerasan fisik dan emosional yang dilakukan suaminya. Ia ditempatkan di kasus pendobrakan perlindungan wanita dan kembali ke pusat intervensi tersebut untuk keesokan harinya untuk berbicara dengan seorang konselor.

Konselor bagi Marita adalah Meg Mitchell yang telah menangani konseling keluarga selama beberapa tahun. Berikut adalah kutipan percakapan di sesi pertama mereka. Anak-anak Marita tidak hadir saat itu.

Marita : “Semua menjadi buruk karenanya aku membawa anak-anak dan meninggalkan rumah. Awalnya Faruk hanya berteriak. Kemudian ia mulai memukulku. Lalu iapun memukul anak-anak. Hal itu terjadi pada kami semakin sering dan sering...”
(menangis) “Aku tidak tahu apa yang dapat kulakukan untuk menghentikannya. Aku sudah coba, namun aku selalu melakukan kesalahan.”

Meg : “Kau merasa bersalah karena Faruk mengatakan padamu bahwa kau membuatnya kesal.”

Marita : “Benar! Ia akan berteriak padaku dan anak-anak tentang sesuatu dan kemudian ia menjadi gila. Aku sangat ketakutan. Aku cemas sekali memikirkan apa yang akan ia lakukan jika menemukanku.”

Meg : “Kau merasa takut karena ia mungkin akan tetap menyakitimu atau anak-anakmu.”

Marita : “Mungkin aku harusnya tidak pergi. Ia pasti merasa kesal...”

- Meg : “Kau merasa takut akan apa yang mungkin ia lakukan dan merasa bersalah karena kau meninggalkannya.”
- Marita : “Aku tahu kedengarannya membingungkan. Tapi mau bagaimana lagi. Aku tetap mencintainya! Aku hanya tidak tahu bagaimana membuat Faruk bahagia.”
- Meg : “Kau merasa bersalah karena kau mencintai Faruk tapi tidak bisa membahagiakannya. Kau tidak tahu apakah yang kau lakukan itu suatu kesalahan.”
- Marita : “Ya. Tapi di waktu yang bersamaan ia seharusnya tidak memukulku dan anak-anak. Itu juga salah!
- Meg : “Kau marah pada Faruk karena kekerasan yang bisa lakukan.”
- Marita : “Aku tidak tahu siapa yang menjadi buta. Aku tahu aku bukanlah istri terbaik didunia. Ia juga bukan suami terbaik. Anak-anak bisa menjadi lebih berarti bagiku sewaktu-waktu.”
- Meg : “Kau merasa kewalahan karena kau tidak mengetahui siapa yang sesungguhnya bertanggung jawab atas apa. Semua yang kau tahu adalah bahwa setiap orang memiliki bagian dari tanggungjawab tersebut.”
- Marita : “Benar. Masing-masing dari kita telah melakukan kesalahan.”
- Meg : “kau menderita karena kau tahu anggota keluargamu telah saling menyakiti tapi kau tidak dapat memikirkan bagaimana cara untuk mengubah hal itu.”
- Marita : “Hal itu berada diluar jangkauanku. Segala hal menjadi sangat membingungkan.”
- Meg : “Kau merasa kecewa karena kau tidak dapat memikirkan bagaimana cara untuk membuat anggota keluargamu berhubungan satu sama lain seperti seharusnya.”
- Marita : “Benar.”
- Meg : “Marita, apa yang kau inginkan adalah untuk membuat kau, Faruk dan kedua anakmu membangun hubungan keluarga yang baik yang akan membiarkan setiap orang untuk tumbuh.”
- Marita : “Tepat, itu yang kuinginkan. Tapi bagaimana aku melakukannya?”
- Meg : “Kau berkata bahwa kau tidak tahu bagaimana melakukannya.”
- Marita : “Semuanya menjadi kacau. Aku tidak tahu darimana harus memulainya.”
- Meg : “Baiklah, tidak banyak yang dapat kulakukan selain melibatkan Faruk dan kedua putrimu dalam terapi.”
- Marita : “Faruk tidak akan pernah mau menemui konselor...ia akan menolaknya. Ia pikir semua orang yang menemui konselor itu gila. Oh, maafkan aku.”

Meg : “Tidak apa-apa, tapi tanpa Faruk kami tidak akan mampu untuk menyelesaikan apapun. Kau harus memikirkan cara untuk membawanya kesini.”

Marita : “Aku tidak tahu apa yang bisa kulakukan untuk membuatnya datang kesini. Aku tidak tahu...”

Meg : “Kau harus berusaha.”

Marita : “Baiklah, tapi bagaimana kalau ia menolak?”

Meg : “Tunggu saja dan lihat apakah kau dapat mengajaknya kesini. Oke?”

Marita : “Baiklah. Oke.”

IV. Keterampilan Developing Reinforcement

1. Developing Reinforcement

Langkah selanjutnya dalam inisiasi adalah *Developing Reinforcement* pengembangan peneguhan yang akan mendorong konseli untuk mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan. Peneguhan merupakan hal sederhana yang menjadi persoalan bagi kita. Peneguhan menjadi sangat efektif saat diaplikasikan dengan sesegera mungkin terhadap pelaksanaan langkah-langkah yang akan kita ambil.

Pelaksanaan langkah dalam pencapaian tujuan dan penanggulangan kekurangan diri sering kali berakibat terlalu jauh pada konseli. Banyak jenis peneguhan yang harus diperkenalkan pada konseli secepat mungkin.

Lebih jelasnya, peneguhan-peneguhan ini harus datang dari bingkai referensi konseli. Masalah yang kita pikirkan tentang konseli harus benar-benar yang menjadi masalah menjadi mereka. Banyak program pemberian bantuan yang gagal karena ketidakmampuan program tersebut untuk memberikan peneguhan yang sesuai. Kita semua mengetahui cerita tentang orang yang berebut untuk mendapatkan perhatian, karena perhatian apapun-bahkkan yang negatif-dapat lebih meneguhkan dibanding proses peneguhan dalam suatu program. Dalam konteks ini kita terus menekankan pemberian respon pada empati sebagai sumber dari seluruh pengetahuan tentang peneguhan yang kuat bagi konseli. Terkadang adalah lebih sesuai bagi konseli untuk bekerja dengan dukungan seseorang atau kelompok untuk mengawasi performansinya dan melaksanakan peneguhan.

2. Unsur-unsur Pembentuk Developing Reinforcement:

Developing Reinforcement terdiri dari 3 unsur, yaitu: *Reinforcing Positively*, *Reinforcement negatively*, dan *Observing Vigilantly*.

a. Reinforcing Positively (Meneguhkan secara Positif)

Peneguhan positif atau reward (penghargaan/ganjaran yang baik) adalah jenis peneguhan konselor yang paling potensial. Orang cenderung dapat bekerja keras demi sesuatu yang benar-benar berarti baginya. Hal ini berarti *konselor* harus bekerja dengan tekun untuk mengembangkan peneguhan positif berdasarkan kerangka berpikir *konseli*. Kemudian *helpe* juga harus bekerja dengan tekun untuk menerima peneguhan tersebut.

Sebagai contoh *konseli* bisa saja memutuskan dengan mudah bahwa ia akan pergi dengan teman-temannya pada jumat dan sabtu malam ketika ia dapat menyelesaikan setiap langkah dalam mencapai tujuannya (program inisiasi). Konselor dapat mengembangkan bentuk peneguhan yang serupa untuk berbagai program dalam seluruh aspek kehidupan,

pembelajaran, dan pekerjaan. Peneguhan akan bervariasi (berbeda-beda) seluas selera alami manusia itu sendiri.

**“Jika kau dapat menyelesaikan tiap-tiap langkah dalam mencapai tujuan
kau boleh _____.”**

b. Reinforcing Negatively (Meneguhkan secara Negatif)

Sedapat mungkin yang kita mampu, kita harus mencegah penggunaan peneguhan negatif. Kita menggunakannya peneguhan negatif dalam sesuatu yang bernuansa larangan dengan arti akan ada hukuman. Dalam konteks ini penerapan atas peneguhan negatif menstimulasi reaksi lainnya misalkan reaksi penolakan terhadap orang yang memberikan hukuman. Untuk mencegah kita berhadapan dengan reaksi semacam ini, kita harus berusaha untuk menetapkan peneguhan negatif tersebut sebagai ketiadaan reward.

Dalam kasus konseli ia menetapkan peneguhan negatifnya sendiri, yakni bengan memaksa dirinya untuk tinggal dirumah dan mengerjakan langkah yang belum terselesaikan selama week end. Peneguhan negatif yang serupa juga dapat dirancang dan diaplikasikan dalam program-program diberbagai aspek kehidupan, pembelajaran, dan pekerjaan. Seperti halnya reward, peneguhan negatif juga bermacam-macam dan untuk menggunakannya secara efektif kita harus menyesuaikan diri dengan baik terhadap orang yang bersangkutan.

**“Jika kau tidak menyelesaikan. langkah-langkah dalam pencapaian tujuan,
kau tidak boleh _____”**

c. Observing Vigilantly (Mengamati dengan Seksama/Waspada)

Jika masih belum jelas apakah sebuah langkah dalam pencapaian tujuan telah dilaksanakan dengan cara yang memuaskan, maka konselor harus mengamati klien dengan waspada. Konselor melakukan hal tersebut untuk menentukan apakah klien yang menjalankannya bergerak menjauhi atau mendekati tujuan. Pada akhirnya, seluruh perilaku klien dapat berupa perilaku yang terarah pada tujuan (*goal-directed*) atau perilaku yang tidak terarah pada tujuan (*non-goal directed*).

Secara terkait, konselor memposisikan diri menjadi *konselor* untuk meneguhkan *konseli* secara positif terhadap hal yang positif, yaitu perilaku *konseli* yang terarah pada tujuan, dan mencegah perilaku *konseli* yang tidak bertujuan dengan peneguhan negatif. Seperti halnya kita ingin meluruskan diri kita sendiri terhadap apa yang sehat bagi diri kita dan menentang apa yang tidak menyehatkan bagi kita. Kita mengkomunikasikan rasa hormat kita pada konseli sebagai manusia tetapi tidak pada perilaku nya yang tidak sehat. Kita dapat

menggunakan potensi kita untuk menjadi lebih teliti dalam memperhatikan implikasi dari perilaku konseli terhadap perilaku kita sendiri.

*“Jika kau (tidak) mengatakan/merasakan/melakukan _____
maka aku akan (tidak) mengatakan /merasakan/melakukan _____”*

C. Bahan dan Tahap (Sesi) Pelatihan

Marita adalah wanita berusia 31 tahun yang menarik. Ia telah menikah selama dua belas tahun dan memiliki dua anak perempuan berusia dua belas dan sepuluh tahun. Marita datang ke pusat intervensi krisis dengan kedua putrinya, membawa kopor besar. Ia mempunyai beberapa luka memar di tangannya dan satu di wajahnya, juga luka retak yang masih baru di atas mata kirinya. Salah satu putrid Marita, hidungnya mengeluarkan darah dan satu matanya memar. Marita datang ke pusat intervensi krisis karena ia dan kedua anaknya meninggalkan rumah, hal tersebut disebabkan oleh kekerasan fisik dan emosional yang dilakukan suaminya. Ia ditempatkan di kasus perlindungan wanita dan kembali ke pusat intervensi tersebut untuk keesokan harinya untuk berbicara dengan seorang konselor.

Konselor bagi Marita adalah Pak Deniar yang telah menangani konseling keluarga selama beberapa tahun. Berikut adalah kutipan percakapan di sesi pertama mereka. Anak-anak Marita tidak hadir saat itu.

Marita : “Semua menjadi buruk karenanya aku membawa anak-anak dan meninggalkan rumah. Awalnya Faruk hanya berteriak. Kemudian ia mulai memukulku. Lalu iapun memukul anak-anak. Hal itu terjadi pada kami semakin sering dan sering...” (menangis) “Aku tidak tahu apa yang dapat kulakukan untuk menghentikannya. Aku sudah coba, namun aku selalu melakukan kesalahan.”

Deniar : “Kau merasa bersalah karena Faruk mengatakan padamu bahwa kau membuatnya kesal.”

Marita : “Benar! Ia akan berteriak padaku dan anak-anak tentang sesuatu dan kemudian ia menjadi gila. Aku sangat ketakutan. Aku cemas sekali memikirkan apa yang akan ia lakukan jika menemukanku.”

D : “Kau merasa takut karena ia mungkin akan tetap menyakitimu atau anak-anakmu.”

Marita : “Mungkin aku harusnya tidak pergi. Ia pasti merasa kesal...”

D : “Kau merasa takut akan apa yang mungkin ia lakukan dan merasa bersalah karena kau meninggalkannya.”

Marita : “Aku tahu kedengarannya membingungkan. Tapi mau bagaimana lagi. Aku tetap mencintainya! Aku hanya tidak tahu bagaimana membuat Faruk bahagia.”

D : “Kau merasa bersalah karena kau mencintai Faruk tapi tidak bisa membahagiakannya. Kau tidak tahu apakah yang kau lakukan itu suatu kesalahan.”

- Marita : “Ya. Tapi di waktu yang bersamaan ia seharusnya tidak memukulku dan anak-anak. Itu juga salah!
- D : “Kau marah pada Faruk karena kekerasan yang bisa lakukan.”
- Marita : “Aku tidak tahu siapa yang menjadi buta. Aku tahu aku bukanlah istri terbaik didunia. Ia juga bukan suami terbaik. Anak-anak bisa menjadi lebih berarti bagiku sewaktu-waktu.”
- D : “Kau merasa kewalahan karena kau tidak mengetahui siapa yang sesungguhnya bertanggung jawab atas apa. Semua yang kau tahu adalah bahwa setiap orang memiliki bagian dari tanggungjawab tersebut.”
- Marita : “Benar. Masing-masing dari kita telah melakukan kesalahan.”
- D : “kau menderita karena kau tahu anggota keluargamu telah saling menyakiti tapi kau tidak dapat memikirkan bagaimana cara untuk mengubah hal itu.”
- Marita : “Hal itu berada diluar jangkauanku. Segala hal menjadi sangat membingungkan.”
- D : “Kau merasa kecewa karena kau tidak dapat memikirkan bagaimana cara untuk membuat anggota keluargamu berhubungan satu sama lain seperti seharusnya.”
- Marita : “Benar.”
- D : “Marita, apa yang kau inginkan adalah untuk membuat kau, Faruk dan kedua anakmu membangun hubungan keluarga yang baik yang akan membiarkan setiap orang untuk tumbuh.”
- Marita : “Tepat, itu yang kuinginkan. Tapi bagaimana aku melakukannya?”
- D : “Kau berkata bahwa kau tidak tahu bagaimana melakukannya.”
- Marita : “Semuanya menjadi kacau. Aku tidak tahu darimana harus memulainya.”
- D : “Baiklah, tidak banyak yang dapat kulakukan selain melibatkan Faruk dan kedua putrimu dalam terapi.”
- Marita : “Faruk tidak akan pernah mau menemui konselor...ia akan menolaknya. Ia pikir semua orang yang menemui konselor itu gila. Oh, maafkan aku.”
- D : “Tidak apa-apa, tapi tanpa Faruk kami tidak akan mampu untuk menyelesaikan apapun. Kau harus memikirkan cara untuk membawanya kesini.”
- Marita : “Aku tidak tahu apa yang bisa kulakukan untuk membuatnya datang kesini. Aku tidak tahu...”
- D : “Kau harus berusaha.”
- Marita : “Baiklah, tapi bagaimana kalau ia menolak?”
- D : “Tunggu saja dan lihat apakah kau dapat mengajaknya kesini. Oke?”

Marita : “Baiklah. Oke.”

V. Keterampilan *Individualizing Steps*

1. *Individualizing Steps* (Mengindividualisasikan Langkah-Langkah)

Kebanyakan program terdiri atas langkah-langkah yang tersusun secara kebetulan, dimana tiap langkah bergantung pada pelaksanaan langkah sebelumnya. Beberapa konseli tidak dapat melaksanakan langkah tersebut segera setelah mereka merancanginya. Langkah-langkah tersebut memerlukan pengindividualisasian program terhadap gaya belajar atau pemrosesan program masing-masing. Jenis individualisasi program, berupa rangkaian langkah-langkah dari yang sederhana sampai yang kompleks, dari yang konkrit sampai yang abstrak, dari yang dekat sampai yang jauh. Seringkali langkah-langkah ini berbeda dengan langkah-langkah yang terangkai dalam suatu kesatuan.

Sebenarnya, setiap langkah dari proses penginisiasian harus diindividualisasikan dengan cara menyamakannya kembali dengan konseli. Kita dapat membuat respon yang sesuai yang dapat memastikan bahwa kita berada dalam penyesuaian terhadap bingkai referensi konseli. Bahkan saat kita mengindividualisasikan langkah-langkah kita harus tetap menyesuaikan diri dengan baik, karena proses ini begitu tidak kentara.

2. Unsur-unsur Pembentuk *Individualizing Steps*:

Individualizing Steps terdiri dari 3 unsur, yaitu: *Sequencing Simple-To-Complex Steps*, *Sequencing Concrete-To-Abstract Steps*, dan *Sequencing Immediate-To-Remote Steps*

a. *Sequencing Simple-To-Complex Steps*

Hal yang paling mendasar dalam rangkaian modalitas alternatif adalah metode sederhana ke kompleks (simple to complex). Ada beberapa konseli yang dapat bekerja lebih produktif terhadap langkah-langkah yang paling sederhana. Seringkali langkah-langkah ini berbeda dari apa yang dirangkaikan dalam suatu kesatuan.

Dalam mengembangkan langkah yang sederhana, kita dapat mengatakan bahwa langkah pertama biasanya sangat sederhana sampai terlihat mustahil. Dengan begitu kita dapat memastikan bahwa konseli dapat melakukannya. Sebagai contoh, bersama konseli kita dapat memulai program keterampilan attending kita dengan cara bertatap muka dengan orang lain, langkah paling sederhana yang dapat sesegera mungkin dilakukan. Hal ini masih lebih mudah dibanding langkah dimana kita harus berhadapan dengan orang lain seperti yang diperintahkan dalam suatu kesatuan program. Kita dapat menggunakan waktu tertentu untuk

merefleksikan perbedaan individual yang bisa kita rancang menjadi rangkaian program dengan kesatuan atau dengan metode sederhana ke kompleks.

“Kau dapat melakukan langkah yang paling sederhana terlebih dahulu.”

b. Sequencing Concrete-To-Abstract Steps

Rangkaian modalitas alternative lainnya adalah model konkrit ke abstrak. Ada beberapa konseli yang bekerja lebih produktif terhadap tugas-tugas yang paling konkrit. Dalam konteks ini, beberapa konseli dapat memutuskan untuk memulai program keterampilan interpersonal melalui langkah-langkah yang konkrit misalnya, pengembangan program yang akan datang kemudian dalam rangkaian program terpadu. Mari kita lihat ada berapa contoh perbedaan dalam rangkaian yang dapat kita kembangkan di berbagai aspek kehidupan, pembelajaran dan pekerjaan. Perbedaan-perbedaan ini akan membawa kita pada pengindividualisasian program.

“Anda dapat melakukan langkah yang paling konkrit terlebih dahulu.”

c. Sequencing Immediate-To-Remote Steps

Model individualisasi yang paling menarik dan juga yang terakhir adalah metode dari dekat ke jauh (immediate to remote). Beberapa konseli memilih langkah yang dapat dimulai dari pengalaman terdekat mereka. Sebagai contoh, dalam suatu program keterampilan interpersonal, beberapa konseli dapat memilih untuk memulainya dengan belajar untuk merespon masalah dalam kehidupan nyata meskipun hal tersebut merupakan langkah akhir dalam program yang terangkai dalam suatu kesatuan. Mari kita perluas pemikiran kita tentang alternative lain untuk merangkai modalitas. Merupakan hal yang penting bahwa kita melakukan pengindividualisasian modalitas dengan menyesuaikan diri dengan pengindividualisasian kita terhadap respon-respon.

***”Anda dapat melakukan langkah yang paling dekat
(yang dapat segera dilaksanakan) terlebih dulu.”***

