

TINJAUAN PUSTAKA

1. Bimbingan dan Konseling Islam

Bimbingan dan konseling Islam adalah suatu proses pemberian bantuan kepada klien yang berupa informasi yang bersifat prefentif sehingga klien dapat memahami dirinya dan dapat mengenali lingkungannya.¹ Menurut Komarudin, konseling Islam adalah proses pemberian bantuan yang berlandaskan Qur'an dan Hadits, untuk menjadi penerang bagi seluruh umat manusia. Guna mengantarkan manusia kepada kebahagiaan lahir batin dunia dan akhirat.²

Konseling Islam adalah mencakup keseluruhan unsur yang ada dalam konseling secara umum ditambah lagi dengan unsur iman sebagai spesifikasi atau ciri khusus yang belum ada dalam konseling secara umum.³

³ Komaruddin, dkk, *Dakwah dan Konseling Islam*,...hal. 66

- [illegible]

- ### c. Fungsi Serta Peran Bimbingan dan Konseling

- ⁴ Komaruddin dkk, *Dakwah dan Konseling Islam*,...hal. 62-63

Virginia Satir turut menyumbangkan pemikirannya dengan menemukan beberapa karakteristik konselor agar menjadikan konseling efektif, yaitu:

- 1) Resource person, artinya konselor adalah orang yang memiliki banyak informasi tentang masalah yang dihadapi klien dan senang memberikan penjelasan informasi yang diperolehnya tersebut.
- 2) *Model of communication*, konselor memiliki keahlian dalam berkomunikasi yang baik dengan klien, mampu menjadi pendengar

[illegible]

2. Keterampilan Komunikasi Konseling

Keterampilan Komunikasi konseling jika dipisah menurut kata sebagai berikut; keterampilan berasal dari kata terampil, di dalamnya terkandung suatu proses belajar, dari tidak terampil menjadi terampil⁹. Sedangkan komunikasi ialah proses pemindahan informasi antara dua orang manusia atau lebih dengan menggunakan simbol-simbol bersama. Komunikasi sekurang-kurangnya melibatkan dua partisipan yaitu pemberi dan penerima. Komunikasi akan lebih efektif, jika mencapai suatu pemahaman diantara partisipan.¹⁰ Dan konseling adalah suatu proses yang melibatkan konselor dan klien, untuk memecahkan suatu permasalahan. Keberhasilan konseling ditentukan oleh keefektifitasan komunikasi¹¹.

⁹ Richard Nelson, *Pengantar Keterampilan Komunikasi Konseling*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012), hal. 15

¹¹ Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 2

klarifikasi, pemantulan perasaan, pemantulan makna, pemusatan, penstrukturan, pengarahan, penguatan, nasehat, penolakan, ringkasan, konfrontasi, penghentian, mempengaruhi: tindakan untuk kepentingan konseli¹².

Jadi paket peningkatan keterampilan komunikasi konseling melalui teknik *reframing* merupakan media layanan bimbingan konseling di instansi tertentu berisi seperangkat kegiatan dengan prosedur kerja yang sistematis untuk mengembangkan potensi diri mahasiswa, pemahaman akan teknik *reframing*, aplikasi dan hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan *reframing* dalam keterampilan komunikasi konseling, serta *reframing* dalam pandangan islam.

b. Proses Keterampilan Komunikasi Konseling

1) Pembukaan

Pembukaan adalah keterampilan konselor membuka atau memulai wawancara hubungan konseling. Dalam hal ini perlu diperhatikan tentang penyambutan atau topik umum atau netrl. Penyambutan dilaksanakan secara lisan.

2) Penerimaan adalah keterampilan konselor untuk menunjukkan minat dan pemahaman terhadap hal-hal yang dikemukakan konseli. Penerimaan bukan berarti persetujuan konselor terhadap pernyataan konseli.

¹² Agus Santoso, *keterampilan komunikasi konseling*. (Surabaya: Laboratorium Mikro Konseling, 2009), hal 10

3) Pengulangan pernyataan konseli

Adalah keterampilan konselor mengulangi dan menyatakan kembali sebagian pernyataan konseli yang dianggap penting. Pengulangan dilakukan dengan cara tidak merubah kata-kata pernyataan konseli, dan dengan cara menggunakan intonasi konselor yang variatif. Pengulangan dengan tujuan supaya konseli memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai permasalahannya.

4) Mendengar

Adalah mendengar dengan tepat dan mengingat apa yang konseli katakan dan bagaimana mengatakannya. Dengan mendengar yang tepat memungkinkan konselor merumuskan tanggapan yang dapat menangkap dengan tepat perasaan dan pikiran konseli. Mendengarkan memberikan informasi dan bagaimana perasaan konseli. Bagaimana mendengar dilakukan? Mendengar selama konseli berbicara dilakukan dengan:

- Perhatikan dan amati
- Menunda menilai
- Bertahan dari gangguan dalam
- Mendengar isi.

Siapa yang terlibat? Apa yang mereka lakukan? Mengapa hal itu penting? Bilaman, dimana, dan bagaimana terjadi?

Mendengar keadaan perasaan yang diekspresikan tingkat tinggi, sedang atau rendah. Berhenti untuk merenungkan keseluruhan

Pendengar bukan seorang hakim. Selama kita mnedengar orang lain, sering terjadi kita mengadakan penilaian pernyataan konseli. Penting. Untuk menunda kecenderungan ini bila konselor sedang mendengarkan konseli. Agar dapat mendengar “sebenarnya” apa yang dikatakan konseli, para konselor yang efektif menghentikan mendengarkan terhadap diri sendiri dan menfokuskan semata-mata kepada konseli yang kita hadapi.

Perasaan tidak selalu dapat diucapkan dengan nyata. Seringkali dalam komunikasi konseli tidak memasukan suatu kata yang spesifik yang menggambarkan perasaannya. Misalnya seorang konseli tidak akan mengatakan “saya merasa menderita”. Tetapi dia nampak menderita.

Key word dari keterampilan ini yaitu APA dan BAGAIMANA.

Adalah keterampilan mengamati konseli (mendengarkan, melihat dan merasakan) memungkinkan konselor mencatat dan memahami tingkah laku dalam wawancara. Penahaman ini akan dapat membantu konselor memilih keterampilan wawancara yang bermanfaat dan intervensi konseling guna memudahkan pertumbuhan dan perkembangan

6) Menanggapi

7) Klarifikasi

Tanggapan konselor biasanya didahului oleh kata-kata pendahuluan, misalnya pada dasarnya anda tidak menghendaki kejadian itu. Pada pokoknya anda tidak berubah pendirian. Pada intinya anda selalu waspada, pada intinya Anda ada dipersimpangan jalan. Klarifikasi dapat digunakan untuk menjelaskan pernyataan tentang orang lain.dan diri sendiri.

Pemantulan perasaan dimulai dengan kata-kata pendahuluan seperti: “agakny Jonni merasa..”, “nada-nadanya

12) Pengarahan

Adalah keterampilan konselor untuk mengarahkan pembicaraan dari satu topik atau hal ke topik atau hal lain secara langsung. Teknik ini sering disebut dengan teknik.

Adalah keterampilan untuk memperkuat atau mendukung pertanyaan konseli agar dia menjadi yakin atau percaya diri dan teknik ini juga dapat dipergunakan untuk mendorong diri konseli agar dia tabah dalam menghadapi hal-hal yang tidak menyenangkan bagi dirinya.

Adalah keterampilan konselor untuk memberikan nasehat atau saran bagi konseli agar ia dapat lebih jelas, pasti mengenai apa yang dikerjakan. Nasehat dapat dibagi tiga macam, yaitu: nasehat langsung, nasehat persuasive, nasehat alternatif.

Adalah keterampilan konselor melarang konseli melanjutkan atau melaksanakan rencana atau tindakan yang patut

diduga besar kemungkinannya merugikan atau membahayakan orang lain atau dirinya sendiri.

16) Membuat ringkasan

Untuk mendapatkan kesimpulan atau ringkasan mengenai apa yang dikemukakan konseli pada proses wawancara konseling. Kesimpulan dibedakan menjadi dua jenis yaitu: kesimpulan bagian dan kesimpulan akhir.

17) Konfrontasi

Adalah bagaimana konselor memperhatikan akan hal; antara dua pernyataan, antara apa yang dilakukan dengan di katakan, antara pernyataan dan tingkah laku non verbal, antara dua tingkah laku nonverbal, antara pernyataan dan konteks, antara dua orang atau lebih.

18) Penghentian

Adalah mengakhiri pertemuan konseling yang dianggap telah selesai saat itu. Cara penghentian ini dapat dilakukan dengan isyarat, misalnya konselor merapikan kembali alat-alat yang sudah digunakan, membuat kesimpulan akhir, membicarakan tugas yang hendak dilakukan sebelum pertemuan yang akan datang, dan dapat dilakukan secara langsung, misalnya konselor menunjukkan pembatasan waktu konseling yang disepakati pada awal pertemuan.

19) Mempengaruhi tindakan untuk kepentingan konseli.

Dapat dijelaskan sebagai proses mempengaruhi antar pribadi. Cara mempengaruhi tidak langsung seperti keterampilan komunikasi terdahulu, seperti penerimaan, pernyataan kembali, pemantulan perasaan, dan dengan langsung. Seperti komunikasi dibawah ini:

a. Petunjuk

Konselor menunjukkan dengan jelas kepada konseli tindakan apa yang diinginkan konselor untuk dilakukan konseli. Tujuannya adalah untuk membantu konseli pemahaman tugas dan memastikan tindakan.

b. Konsekuensi logis

Konselor menunjukkan kemungkinn hasil tindakan konseli baik yng negatif maupun yang positif. Tujuannya membuat konseli sadar akan dampaknya tindakannya.

c. Penyingkapan diri

Konselor berbagi pikiran dan perasaan sendiri dengan konseli.
Tujuan untuk memudahkan konseli menyingkapi diri dan
meberikan model untuk perubahan tingkah laku.

d. Umpan balik

Konselor memberi data akurat mengenai bagaimana konselor dan orang lain memandang konseli. Tujuannya untuk

memudahkan konseli mengeksplorasi diri dan pemeriksaan diri
berdasarkan data tersebut.

e. Interpretasi/membuat kerangka ulang

Konselor memberi konseli kerangka acuan alternatif. Tujuan untuk memudahkan kemampuan konsli memandang situasi hidup dari perpektif alternatif.

f. Ringkasan pengaruh

Konselor memberi konseli ringkasan singkat mengenai apa yang konselor telah nyatakan dan pikiran selama dalam pertemuan. Tujuannya untuk memungkinkan konseli memahami dan mengingatkan pernyataan konselor yang mempengaruhi.

g. Informasi/nasehat/intruksi/ pendapat

Konselor mengemukakan informasi atau gagasan kepada konseli.

Tujuan untuk memberi konseli sudut pandangan baru.

3. Teknik Reframing

Reframing adalah bertujuan mereorganisir *content* emosi yang dipikirkannya dan membingkai kembali ke arah pikiran yang rasional, sehingga kita dapat mengerti berbagai sudut pandang dalam konsep diri/konsep kognitif dalam berbagai situasi.¹³ Reframing ini, merupakan salah satu teknik dari pendekatan konseling *kognitif behavior*.

¹³ Stephen palmer, *koneling dan psikoterapi*, (yogyakarta: pustaka pelajar 2010), hal. 99

Pandangan tentang manusia menurut teknik ini bahwa manusia didominasi oleh prinsip-prinsip yang menyatakan bahwa emosi dan pemikiran berinteraksi di dalam jiwa. Manusia memiliki kecenderungan yang inheren untuk menjadi rasional dan irasional dan bahwa gangguan perilaku dapat terjadi karena kesalahan dalam berpikir.

Lebih jelas lagi Patterson dalam George (1990), Cottone menyatakan bahwa hakikat manusia adalah sebagai berikut:

- a Manusia itu unik secara rasional dan irasional. Keunikan itu ditunjukkan dalam cara berfikir dan berperilaku secara rasional, manusia itu akan efektif, bahagia, dan kompeten.
- b Gangguan emosi dan psikologis adalah hasil berfikir yang irasional dan tidak logis. Emosi menyertai pemikiran, emosi itu bias, penuh prasangka, sangat pribadi dan merupakan pemikiran yang irasional
- c Pemikiran yang irasional merupakan hasil dari belajar yang tidak logis yang biasanya berasal dari orangtua atau budaya.
- d Manusia merupakan binatang verbal, dimana dalam berpikir menggunakan simbol atau bahasa. Jika pikiran bekerja sama dengan emosi, pikiran yang negatif akan muncul emosi seseorang itu terganggu.

Sedangkan menurut Wiwoho (2011:41) reframing adalah upaya untuk membingkai ulang sebuah kejadian dengan mengubah sudut pandang tanpa merubah kejadian itu sendiri. Darminto (2007:182) mengungkapkan bahwa teknik reframing digunakan untuk membantu konseli membentuk atau mengembangkan pikiran lain yang berbeda tentang dirinya.

Describe the 'gentle art of reframing' thus: to reframe, then, means to change the conceptual and/or emotional setting or viewpoint in relation to which a situation is experienced and to place it in another frame which fits the 'facts' of the same concrete situation equally well or even better, and thereby changing its entire meaning. Mendeskripsikan 'seni yang lembut dari reframing' dengan demikian. Jadi membingkai ulang berarti mengubah konsepsi dan/ atau cara pandang dalam hubungannya terhadap situasi yang sudah pernah dialami yang meletakkan dibingkai lain sesuai fakta-fakta dari situasi konkret sama baik atau lebih baik, dan dengan demikian merubah artinya secara keseluruhan.¹⁴

[illegible]

Pengubahan kerangka pandang atau refarming memberi konseli gambaran yang lebih besar tentang dunia mereka dan dapat membantu memandang situasi mereka dengan cara yang berbeda dan lebih konstruktif. Pengubahan kerangka pandang harus dilakukan secara sensitif dan hati-hati, kerangka-kerangka pandang baru harus ditawarkan dengan cara yang dapat membuat konseli merasa nyaman untuk memilih apakah akan menerima kerangka pandang tersebut atau menolaknya.

Bandler, Grinder dan Andreas (dalam Geldrad dan Geldard 2011:223)

Menurut Watzlawick, (dalam Weakland and Fisch, 1974) “describe the gentle art reframing thus : to reframe, then means to change the conceptual and / or emotional setting or viewpoint in relation to which a situation is experienced and to place it in another frame which fits the “facts” of the same concrete situation equally well or even better, and thereby changing its entire meaning”. Yang mendeskripsikan bahwa seni yang lembut dari reframing adalah membingkai ulang berarti mengubah konsepsi dan / atau cara pandang dalam hubungannya terhadap situasi yang sudah pernah dialami dan meletakkannya dibingkai lain yang sesuai dengan fakta-fakta dari situasi konkret yang sama baik atau yang lebih baik dan dengan demikian mengubah artinya secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa refarming adalah suatu pendekatan yang mengubah atau menyusun kembali persepsi atau cara pandang konseli terhadap masalah

atau tingkah laku dan untuk membantu konseli membentuk atau mengembangkan pikiran lain yang berbeda tentang dirinya.

b. Macam *Reframing*

Cormier menyebutkan ada dua macam reframing, yaitu meaning reframing dan konteks reframing.

1) *Contexts reframing*

Contexts reframing (susunan konteks) menekan pada proses yang memberikan sebagai sesuatu yang dapat diterima atau diinginkan dalam satu situasi lain. konteks itu akan ketahuan kalau kita menjabarkan apa, siapa dan bagaimana persisnya suatu kejadian. Konteks tertentu akan menentukan suatu tindakan itu boleh atau tidak boleh, baik buruk, pantas, dan tidak pantas. Contexts reframing didasarkan pada asumsi bahwa semua perilaku berguna, namun tidak pada semua konteks dan kondisi.

Dalam banyak kasus, orang memandang satu perilaku hanya dalam konteks yang sangat sempit sehingga di merasa tidak berdaya,kecewa, stres, dan perasaan negatif lainnya.

Rumus *contexts* = terhadap suatu keberatan (*objection*) yang dimulai dengan kata: saya sangat (x), melakukan context refarming.

Contoh: “Anak saya sangat keras kepala.” Coba ajak orang yang mengeluh anaknya tersebut, untuk berpikir: pada konteks apa keras kepala itu menguntungkan? Dalam menjada di pergaulan, misalnya.

Dengan cara mengubah konteks (*apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana*) dan mencari keuntungan darinya.

2) *Meaning* reframing

Meaning reframing (susunan makna) menekankan pada proses untuk memberi istilah baru perilaku tertentu yang kemudian diikuti dengan perubahan makna. Melalui reframing ini, seorang yang mendapat musibah tragis, maka mampu memknai apa yang terjadi secara proses sehingga tetap merasa bahagia. Misalnya pasangan muda mudi yang frustasi dan jengkel mendengar tangisan bayinya, perasaan frustasi dn jengkel ini dapat diubah dengan mencari arti misalnya berbahagialah bila bayi menangis, karena artinya dia sedang melatih otot-otot jantungnya, juga dapat memperkuat paru-parunya.

Rumus meaning = bila keberatan berbentuk: jika (A), maka (B), maka dilakukan *meaning reframing*.

Contoh, seorang ibu menyatakan, “Jika anak saya membawa teman-temannya bermain di rumah, saya akan merah besar karena rumah menadi berantakan.” Terhadap pernyataan tersebut, mencari makna baru dari kejadian tersebut. “Artinya anak Ibu ada dan menjadi mudah pengawannya dirumah”.

c. Kegunaan Reframing

Sebagai strategi konseling yang mempunyai kegunaan antara lain:

- 1) Dalam terapi keluarga, reframing digunakan secara berkala sebagai cara untuk mendefinisikan kembali tujuan untuk mengubah fokus dari “kambing hitam” ke dalam keluarga secara utuh sebagai sistem dimana setiap anggotanya memiliki rasa saling ketergantungan satu sama lain, reframing mengubah cara keluarga dalam mengkodekan sebuah masalah atau konflik.
- 2) Bagi konseling secara individu, reframing memiliki sejumlah kegunaan antara lain:
 - a) Dengan mengubah atau menata pengkodean dan perasaan konseli, dapat mengurangi pembelaan dan memobilisasi sumber-sumber konseli dan dorongan untuk berubah.
 - b) dapat mengalihkan fokus dari atribusi tingkah laku yang terlalu dipermudah dan ingin dibuat konseli (aku malas atau aku tidak tegas), pada analisis situasional dan kontekstual penting yang berhubungan dengan tingkah laku (Alexander dan parson, 1982)
 - c) dapat sebagai strategi pertahanan konseli.

d. Fokus dan tujuan reframing

Menurut cormier, fokus dari strategi reframig terletak pada alasan yang salah dan keyakinan serta kesimpulan yang tidak logis. Tujuannya adalah mengubah keyakinan irrasional atau pernyataan diri negatif.

e. Tahapan konseling reframing

Cormier menyatakan ada 6 tahapan stratesi reframing yaitu:

- a) Racional.

Digunakan untuk memperkuat keyakinan konseli bahwa persepsi atau atribusi tentang situasi problem dapat menyebabkan tekanan emosional.

- b) Identifikasi persepsi dan perasaan konseli dalam situasi problem.

Konselor dapat menggunakan imagery atau bermain peran untuk mengenang kembali situasi dalam rangka menyadari apa yang mereka perhatikan. Selanjutnya melakukan identitas dan analisis terhadap persepsi atau pikiran konseli yang mengandung tekanan.

- c) memperjelas persepsi yang menimbulkan permasalahan

- d) identifikasi persepi alternatif

a. Arti, tujuan, dan manfaat pelatihan

Sedangkan Michael J. Jucius menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat

¹⁶ Moekijat, *Pengembangan dan Motivasi*, (Bandung : Pionir Jaya, 1990), hal. 2

melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Moekijat menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut : ¹⁷

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif,
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan kepada penulis untuk menyimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang”.

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 226

serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.¹⁸

Tentang manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :¹⁹

(a) pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/ kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi ; (b) keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan ... ; (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan ; dan (d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana juga memberikan manfaat sebagai berikut :

²⁰Mengurangi kesalahan produksi; meningkatkan produktivitas; meningkatkan kualitas; meningkatkan fleksibilitas karyawan; respon yang lebih baik terhadap perubahan; meningkatkan komunikasi; kerjasama tim yang lebih baik, dan hubungan karyawan yang lebih harmonis.

¹⁸ Fandi Tjiptono, dan AnastasiaDiana, *Total Quality, Management*, (Yogyakarta: Andi offset, 1995), hal. 223

¹⁹ Saleh Marzuki, *Strategi dan Model Pelatihan*, (Malang : IKIP Malang, 1992), hal 28

²⁰ Fandi Tjiptono, dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, h. 215

Jadi pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan secara hakiki merupakan manifestasi kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan keterampilan konselingnya.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

²² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* hal. 349

- (1). tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan;
- (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan;
- (3) menyusun kriteria;
- (4) *pre test* terhadap pemegang
- (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar;
- (6) melaksanakan pelatihan;
- (7) memantau pelatihan; dan
- (8) membandingkan hasil-asil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Penilaian kebutuhan (need assessment) pelatihan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan. Langkah penilaian kebutuhan ini merupakan landasan yang sangat menentukan pada langkah-langkah berikutnya. Kekurangakuratan atau kesalahan dalam penilaian kebutuhan dapat berakibat fatal pada pelaksanaan pelatihan. Dalam penilaian kebutuhan dapat digunakan tiga tingkat analisis yaitu analisis pada tingkat organisasi, analisis pada tingkat program

²⁴ Wether Jr., W.B. E. Davis, Keith, *Human Resource And Personel Management*, hal. 350

Isi program (program content) merupakan perwujudan dari hasil penilaian kebutuhan dan materi atau bahan guna mencapai tujuan pelatihan. Isi program ini berisi keahlian (keterampilan), pengetahuan dan sikap yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar dan atau materi pada pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta.

Prinsip-prinsip belajar (learning principles) yang efektif adalah yang memiliki kesesuaian antara metode dengan gaya belajar peserta pelatihan. Pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar lima hal yaitu²⁵:

partisipasi, reputasi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik. Dengan prinsip partisipasi pada umumnya proses belajar berlangsung dengan

[illegible]

56

Pelaksanaan program (*actual program*) pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan, penggunaan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda intensitasnya, sehingga tercermin pada penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan. Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pekerja (*skill knowledge ability of workers*) sebagai peserta pelatihan merupakan pengalaman belajar (hasil) dari suatu program pelatihan yang diikuti. Pelatihan dikatakan efektif, apabila hasil pelatihan sesuai dengan tugas peserta pelatihan. dan bermanfaat pada tugas pekerjaan.

Dan langkah terakhir dari pengembangan program pelatihan adalah evaluasi (*evaluation*) pelatihan. Pelaksanaan program pelatihan dikatakan

[illegible]

Mekanisme pelatihan di sini diartikan cara atau metode yang digunakan dalam suatu kegiatan pelatihan. Jadi mekanisme pelatihan analog dan lebih dekat dengan pendekatan atau metode dan teknik pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan, tidak ada satupun metode dan teknik pelatihan yang paling baik. Semuanya tergantung pada situasi kondisi kebutuhan. Dalam memilih metode dan teknik suatu pelatihan ditentukan oleh banyak hal. Seperti dikemukakan William B. Werther sebagai berikut²⁷: *that is no simple technique is always best; the best method depends on : cost effectiveness; desired program content; learning principles; appropriateness of the facilities; trainee preference and capabilities; and trainer preferences and capabilities.* Artinya tidak ada satu teknik pelatihan yang paling baik, metode yang paling baik tergantung pada efektivitas biaya, isi program yang diinginkan, prinsip-prinsip belajar, fasilitas yang layak, kemampuan dan preference peserta serta kemampuan dan preference pelatih. Kemudian Sondang. P Siagian (1994:192) menegaskan tepat tidaknya teknik pelatihan yang digunakan sangat tergantung dari berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan seperti kehematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan. Walaupun demikian, pengelola pelatihan hendaknya mengenal dan memahami semua metode dan teknik pelatihan.

[illegible]

Mekanisme pelatihan di sini diartikan cara atau metode yang digunakan dalam suatu kegiatan pelatihan. Jadi mekanisme pelatihan analog dan lebih dekat dengan pendekatan atau metode dan teknik pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan, tidak ada satupun metode dan teknik pelatihan yang paling baik. Semuanya tergantung pada situasi kondisi kebutuhan. Dalam memilih metode dan teknik suatu pelatihan ditentukan oleh banyak hal. Seperti dikemukakan William B. Werther sebagai berikut: that is no simple technique is always best; the best method depends on : cost effectiveness; desired program content; learning principles; appropriateness of the facilities; trainee preference and capabilities; and trainer preferences and capabilities. Artinya tidak ada satu teknik pelatihan yang paling baik, metode yang paling baik tergantung pada efektivitas biaya, isi program yang diinginkan, prinsip-prinsip belajar, fasilitas yang layak, kemampuan dan preference peserta serta kemampuan dan preference pelatih. Kemudian Sondang. P Siagian (1994:192) menegaskan tepat tidaknya teknik pelatihan yang digunakan sangat tergantung dari berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan seperti kehematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi

Berdasarkan tinjauan teoritis, pembahasan tentang pelatihan dapat dilihat dari berbagai sudut, pelatihan dilihat dari pengertian, tujuan, asas, efektivitas dan manajemen pelatihan. Pembahasan tersebut masih dalam tataran teoritis, sehingga baru diperoleh informasi-informasi yang bersifat umum. Informasi ini merupakan dasar rujukan dan pijakan dalam membahas dan menganalisis permasalahan pelatihan lebih jelas.

[illegible]

Merujuk pada pendapat Veitzal dan Henry Simamora, dengan memperhatikan kriteria efektivitas evaluasi maka dalam penelitian ini akan diperluas pada Penerapan pelatihan. Selanjutnya kriteria efektivitas evaluasi di atas dijadikan dimensi untuk mengukur tingkat Penerapan hasil pelatihan pada suatu lembaga. Dimensi-dimensi tersebut adalah : dimensi pengetahuan, dimensi sikap, dimensi perilaku dan dimensi hasil.

Secara teoritis rujukan terhadap dimensi-dimensi dapat dijelaskan : Sikap adalah bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada objek tersebut (Berkowitz, 1972). Thurstone memformulasikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek

[illegible]

- Sikap mengandung tiga bagian (domain) yaitu kognitif, afektif dan konatif . Myers (dalam Sarwono, 1999) memberikan istilah yang mudah diingat yaitu Affective (perasaan), Behavior (perilaku) dan Cognitif (kesadaran) yang disingkat ABC. Karena ketiga domain itu saling terkait erat, timbul teori bahwa jika kita dapat mengetahui kognisi dan perasaan seseorang terhadap suatu objek sikap tertentu, kita akan tahu pula kecenderungan perilakunya. Dengan demikian, kita dapat meramalkan perilaku dan sikap.

Materi paket yang akan dituliskan dalam paket adalah bagaimana teori besar dari reframing, cara dan tips melakukannya. Masing-masing kata akan didefinisikan dan disampaikan dalam proses peletihan keterampilan diri untuk mahasiswa calon konselor dengan harapan dalam setiap bahasan tersebut mengena dalam aspek mempengaruhi konseli. Agar dapat melatih

Mengumpulkan data mempelajari data yang berkaitan dengan masalah-masalah perkembangan mahasiswa, baik yang berhubungan dengan potensi diri maupun peningkatan ketrampilan interpersonal. Peneliti dalam hal ini menggunakan 3 metode need assessment, yaitu: a). melakukan interview beberapa mahasiswa yang diyakini bermasalah, b).melakukan interview beberapa orang penting yang berhubungan dengan mahasiswa: dosen / konselor dan teman sejawat, c). melakukan observasi pada mahasiswa secara

1) Merumuskan tujuan umum dengan cara mengidentifikasi dan menelaah topik-topik bimbingan yang telah diperoleh dari *need assessment*. Sehingga tiap-tiap topik dapat diketahui apa yang menjadi tujuan umumnya.

2) Merumuskan tujuan khusus dengan cara menggunakan tujuan khusus dari pelatihan yang dilaksanakan, peserta pelatihan dan keadaan yang diinginkan.

3) Menyusun naskah pengembangan dengan mempersiapkan tiga materi yang terdiri dari empat bagian, yaitu: tujuan, motivasi, orientasi kegiatan bimbingan, media dan informasi.

4) Menyusun strategi evaluasi pelatihan, mengingat pentingnya mengetahui tingkat keberhasilan paket ini, maka keberadaan evaluasi menjadi sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan strategi dalam mengevaluasi layanan bimbingan yang diberikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Hasil evaluasi ini dapat dipergunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan paket yang dikembangkan.

keterampilan komunikasi konseling yang diterapkan di Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya pada mahasiswa BPI.

Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan studi pengembangan melalui sebuah pelatihan dengan media paket panduan dan objeknya adalah Mahasiswa BPI Semester IV serta menggunakan metode penulisan *research and development*.

Sedangkan letak perbedaannya adalah membahas tentang *interpersonal skills* melalui keterampilan komunikasi konseling, di skripsi ini membahas *reframing* yang merupakan sebuah keterampilan mempengaruhi konseli oleh seorang konselor dilakukan melalui pelatihan.

2. Pengembangan paket Pelatihan Bimbingan Pencegahan Kekerasan Lunak (Soft Violence) Siswa Sekolah Dasar, oleh Agus Santoso dosen Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya 2008. Dalam tesis ini adalah membahas tentang Bimbingan Pencegahan Kekerasan Lunak Siswa Sekolah Dasar.

Persamaan penelitian ini adalah menggunakan studi pengembangan melalui sebuah pelatihan dengan media paket panduan dan menggunakan metode penulisan *research and development*.

Perbedaannya adalah tentang pembahasannya, tesis tersebut membahas tentang Bimbingan Pencegahan Kekerasan Lunak. Sedangkan di skripsi ini membahas *reframing* yang merupakan sebuah keterampilan mempengaruhi konseli oleh seorang konselor dilakukan melalui pelatihan.

4. Bimbingan dan Konseling Islam dengan Teknik Role Playing dalam Membangun Sikap Kepemimpinan Anak (studi pengembangan paket bagi anak di TPQ Baitur Rahman Pomdam V Brawijaya Surabaya), oleh Husni Hamidah jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya 2012.

Perbedaannya adalah tentang materi pelatihan yaitu *reframing*, sedangkan dalam skripsi ini materi pelatihan ialah *reframing* yang merupakan sebuah keterampilan mempengaruhi konseli oleh seorang konselor.

Dalam skripsi ini membahas tentang Bimbingan dan Konseling Islam dalam membangun sikap kepemimpinan anak dengan teknik Role Playing yang diterapkan di TPQ Baitur Rahman Pomdam V Brawijaya Surabaya.

Perbedaan dalam skripsi ini terletak pada pembahasan. Di mana teknik tersebut dilakukan untuk membangun sikap kepemimpinan anak, sedangkan pada skripsi ini untuk mengembangkan keterampilan mahasiswa dalam aspek mempengaruhi konseli oleh calon konselor.