

KINERJA KONSELOR DALAM MEMPERSIAPKAN GENERASI EMAS PADAMASYARAKAT MULTI KULTURAL DAN MODERN

Oleh
I Made Olas Astawa
Tenaga Pendidik pada STAHN Mpu Kuturan Singaraja

Abstract

Councillor is a noble, dynamic, always happy profession that relates to life. It is dedicated as prevention, development, exploration, change, and remedies for individuals living in modern multicultural world.

In recent days counselling is not only needed in schools but also by societies in accordance with the Regulation from the Minister of Education No. 27 / 2008 on the Standard for the Academic Qualification and Competence of Councillor.

Keywords: Golden Generation, Multicultural And Modern Society.

I. PENDAHULUAN

Konseling sebagai profesi bantuan (*helping profession*) adalah konsep yang melandasi peran dan fungsi konselor di masyarakat dewasa ini. Profesi bantuan adalah profesi yang anggota-anggotanya dilatih khusus dan memiliki lisensi atau sertifikat untuk melakukan sebuah layanan unik yang dibutuhkan masyarakat sebagai penyedia profesional satu-satunya untuk layanan unik dan dibutuhkan. Konsling merupakan profesi yang dinamis, selalu berkembang, dan menyenangkan, yang berhubungan dengan kehidupan manusia dan kemungkinan dalam cara yang intensif, prosonal dan perhatian. Konseling adalah sebuah “*profesi yang mulia dan altruistic*”, yang didedikasikan terhadap pencegahan, perkembangan, eksplorasi, pemberdayaan, perubahan dan remidiasi di dunia yang semakin kompleks pada masyarakat multicultural dan masyarakat modern.

Pada umumnya profesi ini menarik orang-orang yang peduli terhadap orang lain, ramah, bersahabat, dan sensitiv (Myrick, 1997, 4). Orang yang bercita-cita menjadi seorang

konselor sebaiknya mengamati diri sendiri dulu, sebelum benar-benar berkomitmen terhadap profesi ini. Untuk dapat menjadi seorang konselor hendaknya terlebih dahulu mempelajari hidup sendiri dan hal-hal yang termasuk dalam ruang lingkup konseling. Dengan mempelajari hal tersebut mereka dapat menambah wawasan mengenai pikiran, perasaan, dan tindakan mereka, mempelajari bagaimana cara berinteraksi terhadap sesama dengan baik, dan mempelajari bagaimana proses konseling berlangsung.

Masyarakat Indonesia adalah masyarakat multikultural dan masyarakat modern. Masyarakat dan bangsa Indonesia memiliki kekayaan alam dan budaya luar biasa yang dapat dijadikan landasan bagi tumbuhnya sistem konseling di Indonesia. Di Indonesia terdapat berbagai macam kebudayaan yang berasal hampir dari seluruh suku bangsa. Dengan keanekaragaman ini kita dapat mewujudkan masyarakat multicultural, apabila warga negara dapat hidup berdampingan toleran dan saling menghargai. Nilai budaya tersebut bukan hanya sebuah wacana, tetapi harus menjadi patokan

penilaian atau pedoman etika dan moral dalam bertindak yang benar dan pantas bagi orang Indonesia. Nilai tersebut harus dijadikan acuan bertindak, baik dalam bidang sosial, ekonomi, politik maupun dalam tindakan individual.

Pemahaman terhadap seluk-beluk budaya lokal dan sikap-sikap yang menyertai perbedaan antar-budaya, berkaitan dengan pergeseran hubungan antar-perbedaan yang mempengaruhi pola-pola hubungan antar individu dan antar kelompok individu. Dalam hal ini, siapapun yang terlibat dalam kajian antar-budaya dituntut untuk memiliki perspektif global. Mungkin perspektif ini tidak langsung berkaitan dengan pemahaman konselor terhadap perilaku konseli, tetapi memberikan persepektif pada bagaimana seorang konselor dalam perkembangan global.

II PEMBAHASAN

2.1 GENERASI EMAS INDONESIA APA, SIAPA?

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada sambutan Peringatan Hari Pendidikan Nasional pada tanggal 2 Mei 2012 menyatakan bahwa tema Hari Pendidikan Nasional Tahun 2012 adalah “**Bangkitnya Generasi Emas Indonesia**”. Karena pada periode tahun 2010 sampai 2045 bangsa kita dikaruniai oleh Tuhan Yang Maha Kuasa potensi sumber daya manusia berupa populasi usia produktif yang jumlahnya luar biasa. Jika kesempatan emas yang baru pertama kalinya terjadi sejak Indonesia merdeka tersebut dapat kita kelola dan manfaatkan dengan baik, populasi usia produktif yang jumlahnya luar biasa tersebut insya Allah akan menjadi bonus demografi (*demographic dividend*) yang sangat berharga. Di sinilah peran strategis pembangunan bidang pendidikan untuk mewujudkan hal itu menjadi sangat penting (*Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Sambutan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada Peringatan Hari Pendidikan Nasional 2012, Rabu, 2 Mei 2012*).

Mengapa dikatakan Generasi Emas Indonesia? Karena merupakan generasi penerus bangsa yang pada periode tersebut adalah sangat produktif, *sangat berharga dan sangat bernilai*, sehingga perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan baik agar berkualitas menjadi insane yang berkarakter, insane yang cerdas, dan insane yang kompetitif, serta menjadi bonus demografi. *Mengapa berkarakter?* Karena karakter menentukan kualitas moral dan arah setiap generasi muda dalam mengambil keputusan dan tingkah laku. Karena karakter merupakan bagian integral yang harus dibangun, agar generasi muda sebagai harapan bangsa, sebagai penerus bangsa yang akan menentukan masa depan harus memiliki sikap dan pola pikir yang berlandaskan moral yang kokoh dan benar dalam upaya membangun bangsa.

Mengapa Cerdas? Karena dengan kecerdasan yang tinggi, akan mampu memanipulasi unsur-unsur kondisi yang dihadapi untuk sukses mencapai tujuan. Kemampuan, yaitu karakteristik diri individu yang ditampilkan dalam bentuk perilaku untuk memenuhi kebutuhan/ tuntutan tertentu. Manipulasi yaitu perilaku aktif dan disengaja untuk melihat dan mengorganisasikan dalam membentuk hubungan antar unsur yang ada dalam suatu kondisi. Unsur-unsur, yaitu hasil pemilahan/pemisahan atas bagian-bagian dari suatu kesatuan tertentu. Tujuan yaitu kondisi yang diharapkan terjadi melalui penampilan kemampuan dalam bentuk usaha. Sukses adalah kondisi yang unsur-unsurnya sesuai dengan criteria yang diharapkan.

Mengapa Kompotitif? Karena dengan kemampuan kompotitif, akan mampu mencapai keunggulan, memiliki daya saing dengan bangsa-bangsa lain, dan akan menjunjung tinggi harkat dan martabat bangsa Indonesia. Akan menjadi bangsa dan negara yang besar, kuat, disegani dan dihormati keberadaanya di tengah-tengah bangsa di dunia. Ini akan menjadi perwujudan cita-cita bangsa Indonesia setelah 67 tahun merdeka.

Generasi emas sebagai generasi penerus bangsa yang akan menentukan masa depan

bangsa dan integritas bangsa Indonesia. Generasi emas adalah generasi yang memandang masa depan diri dan bangsanya, merupakan hal yang pertama dan utama. Generasi emas adalah generasi muda yang penuh optimisme dan gairah untuk maju dengan sikap dan pola pikir yang berlandaskan moral yang kokoh dan benar. Generasi emas adalah generasi dengan visi ke depan yang cemerlang, kompetensi yang memadai, dan dengan karakter yang kokoh, kecerdasan yang tinggi, dan kompetitif, merupakan produk pendidikan yang diidam-idamkan.

Peserta didik dalam setiap jenjang, jenis, dan jalur pendidikan merupakan individu yang sedang dalam masa-masa pertumbuhan dan perkembangan, sedang dalam proses pengembangan dan pembentukan diri secara terus menerus untuk menjadi *generasi emas* yaitu insane yang berkarakter, cerdas dan kompetitif. Proses pembentukan diri terus-menerus (*on going formation*) ini terjadi dalam kerangka ruang dan waktu, melalui proses pendidikan bermutu.

Insan Indonesia berkarakter adalah insan yang memiliki sifat pribadi yang relative stabil pada diri individu yang menjadi landasan bagi penampilan perilaku dalam standar nilai norma yang tinggi. Insan yang memiliki sikap dan pola pikir yang berlandaskan moral yang kokoh dan benar. *Indikator karakter* yang terwujud dalam perilaku *insan berkarakter* adalah *iman dan takwa, pengendalian diri, sabar, disiplin, kerja keras, ulet, bertanggung jawab, jujur, membela kebenaran, kepatuhan, kesopanan, kesantunan, taat pada peraturan, loyal, demokratis, sikap kebersamaan musyawarah, gotong royong, toleran, tertib, damai, anti kekerasan, hemat, konsisten*. Insan yang berperilaku berkarakter hendaknya disertai tindakan yang cerdas dan perilaku cerdas hendaknya pula diisi upaya yang cerdas. Karakter dan kecerdasan dipersatukan dalam perilaku yang berbudaya. Kehidupan yang berkarakter tanpa disertai

kehidupan yang cerdas akan menimbulkan berbagai kesenjangan dan penyimpangan serta ketidakefisienan.

Insan Indonesia cerdas adalah insan yang cerdas kompresensi, yaitu cerdas spiritual, cerdas *emosional, cerdas sosial, cerdas intelektual*, yaitu beraktualisasi diri melalui oleh hati, kalbu untuk menumbuhkan dan memperkuat keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia termasuk budi pekerti luhur dan kepribadian unggul. *Cerdas emosional*, yaitu beraktualisasi diri melalui oleh rasa untuk meningkatkan sensitivitas dan rasa untuk meningkatkan sentivitas dan apresiativitas akan kehalusan dan keindahan seni dan budaya, serta kompetensi untuk mengekspresikannya. *Cerdas, sosial*, yaitu beraktualisasi diri melalui interaksi sosial yang (i) membina dan memupuk hubungan timbalbalik, (ii) demokratis, (iii) empatik dan simpatik, (iv) menjunjung tinggi hak asasi manusia, (v) ceria dan percaya diri, (vi) menghargai kebhinekaan dalam bermasyarakat dan bernegara, (vii) berwawasan kebangsaan dengan kesadaran akan hak dan kewajiban warga dengan kesadaran akan hak dan kewajiban warga Negara. *Cerdas intelektual*, yaitu beraktualisasi diri melalui oleh pikir untuk memperoleh kompetensi dan kemandirian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, aktualisasi insane intelektual yang kritis, kreasi, inovatif dan imajinatif. *Cerdas kinestik*, yaitu beraktualisasi diri melalui olah raga untuk mewujudkan insane sehat, bugar, berdaya-tahan, sigap, terampil dan terregginasi, serta aktualisasi insane adiguna.

Insan Indonesia kompetitif, yaitu insane yang berkepentingan unggul dan gandrung akan keunggulan, bersemangat juang tinggi, mandiri, pantang menyerah, pembangun dan Pembina jejaring, berhabat dengan perubahan, inovatif, dasar mutu, berorientasi global, pembelajar sepanjang hayat, dan menjadi rahmat bagi semesta alam.

Generasi emas sebagai generasi penerus bangsa mempunyai peranan penting dalam

upaya pembangunan karakter bangsa, yaitu sebagai:

- a. *Pembangunan kembali karakter bangsa yang positif.* Esensi peran, ini adalah adanya kemauan keras dan komitmen dari generasi emas untuk menjunjung tinggi nilai-nilai moral di atas kepentingan-kepentingan sesaat sekaligus upaya kolektif untuk mengidentifikasinya pada kegiatan dan aktivitasnya sehari-hari.
- b. *Pemberdayaan karakter.* Pembangunan kembali karakter bangsa tentunya tidak akan cukup jika tidak dilakukan pemberdayaan secara terus menerus sehingga generasi muda yang merupakan generasi emas juga dituntut untuk mengambil peran sebagai pemberdaya karakter. Bentuk praktisnya adalah kemauan dan hasrat yang kuat dari generasi emas untuk menjadi peran model dari pengembangan karakter bangsa yang positif.
- c. *Perekayasa karakter sejalan dengan perlunya adatifitas daya saing untuk memperkuat kesatuan bangsa.* Peran ini menuntun generasi emas sebagai generasi penerus bangsa untuk terus melakukan pembelajaran.

2.2 KONSELING MASYARAKATI KULTURAL DAN MODERN.

Konseling mencakup bekerja dengan banyak orang dan hubungan yang mungkin bersifat pengembangan diri, dukungan terhadap krisis, pencegahan dan pemecahan masalah. Tugas konseling adalah memberikan kesempatan kepada konseli untuk mengeksplorasi, menemukan dan menjelaskan cara hidup lebih memuaskan dan cerdas dalam menghadapi sesuatu. Konseling didesain untuk menolong konseli memahami dan menjelaskan pandangan mereka terhadap kehidupan, dan untuk membantu mencapai tujuan penentuan diri (*self-determination*) mereka melalui pilihan yang

telah diinformasi dengan baik serta bermakna bagi mereka dan melalui pemecahan masalah emosional atau karakter interpersonal (Burks dan Steffle, 1979,14).

Keefektifan seorang konselor dan sebuah konseling ditentukan oleh (a) kepribadian dan latar belakang konselor, (b) pendidikan formal yang didapat oleh konselor, dan (c) kemampuan konselor untuk terlibat dalam kegiatan konseling profesional seperti melanjutkan pendidikan, supervise advokasi, dan membangun portofolio (Glading, 2009). Konselor dan proses konseling mempunyai efek yang dinamis terhadap orang lain, jikalau tidak bermanfaat, kemungkinan besar justru memberikan dampak yang tidak diinginkan (Cakbuff, 1969, Ellis, 1984, Mays & Pranks, 1980).

Kelektifan suatu konseling tergantung pada banyak faktor, salah satu faktor yang terpenting adalah hubungan satu sama lain, dan saling mengerti antara konselor dan konseli. Hubungan seperti itu, biasanya akan lebih mudah tercapai jika konselor dan konseli berasal dari budaya yang sama atau tidak asing dengan latar belakang masing-masing. Bagaimana juga, sangatlah penting bagi seorang konselor untuk peka terhadap latar belakang konseli dan kebutuhan khususnya. Jika tidak, konselor akan salah memahami dan membuat konseli frustrasi, bahkan dapat menyakiti konseli. Memahami dan menghadapi keberagaman dan perbedaan budaya dengan positif, adalah masalah mengembangkan kesadaran diri dan mengembangkan kesadaran akan diri orang lain. Perbedaan antara konselor dengan konseli jangan sampai berpengaruh negatif terhadap proses konseling.

Masyarakat Indonesia adalah masyarakat multicultural dan masyarakat berkembang yang berada dalam masa transisi dari masyarakat tradisional menuju ke masyarakat modern. Masyarakat multicultural adalah masyarakat yang mengakui adanya pluralisme budaya yang perlu dipelihara sebagai khasanah kekayaan

kebudayaan umat manusia. Karena ada pengakuan, maka kebudayaan yang beragam itu hidup sejajar dalam harmoni dan toleransi. Sekalipun selalu ada yang menjadi “budaya utama” atau budaya mayoritas yang menjadi *mainstream* dalam suatu komunitas, keberagaman budaya memastikan adanya hak hidup, pengakuan, dan bahkan pengertian, harmoni, dan perdamaian, bukan konflik. Perspektif keberagaman budaya ini berbeda dengan “paradigma peradaban” yang dikemukakan oleh Samuel P. Huntington (1999) yang melihat masa depan akan diliputi oleh bantuan antar peradaban.

Budaya adalah sekelompok orang yang mengidentifikasi atau berasosiasi satu dengan yang lain berdasarkan pada kesamaan tujuan kebutuhan atau latar belakang. Elemen bersama suatu budaya adalah pengalaman belajar, kepercayaan, dan nilai. Aspek-aspek budaya seperti ini adalah jaring signifikan yang memberi koherensi dan arti terhadap kehidupan. Sementara sebuah budaya mendefinisikan diri secara parsial dalam keitannya dengan kesamaan sejarah dan filosofi, dan yang lain mungkin mengkombinasikan keduanya. Kata budaya adalah kata yang multidimensi, istilah *multicultural* juga telah terkonseptualisasi dalam beberapa cara.

Multikultural merupakan kata sifat yang dalam bahasa Inggris berasal dari dua kata, yaitu “*multi*” dan “*culture*”. Secara umum, kata “*multi*” berarti banyak, ragam dan atau aneka. Sedangkan kata “*culture*” dalam bahasa Inggris memiliki beberapa makna, yaitu kebudayaan, kesopanan, dan atau pemeliharaan. Atas dasar ini, kata *multicultural* dalam pengertian disini diartikan sebagai keragaman budaya sebagai bentuk dari keragaman latar belakang manusia.

Multikultural merupakan aspek utama dari kehidupan manusia. Manusia berbeda dalam berbagai variabel yaitu variabel etnografik, variabel demografik, dan variabel status. Variabel etnografik seperti etnisitas,

kewarganegaraan, agama dan bahasa, variabel demografik seperti umur, gender, tempat tinggal, dan sebagainya, dan variabel status seperti latar belakang sosial, ekonomi, dan pendidikan dan afiliasi keanggotaan formal atau informal (Pedoman, 1990:550). Budaya membentuk perilaku, pemikiran, persepsi, nilai, tujuan, moral dan proses kognitif (Cohen, 1998), hal ini bisa terjadi baik pada tahap sadar, maupun tidak sadar.

Pertemuan antar individu yang sekaligus antar karakter budaya. Akibatnya adalah persoalan benturan budaya yang semakin mengemuka dan menuntut perhatian. Persoalan yang tidak sekedar menuntut pemecahan melainkan lebih pada pemahaman dan kesadaran akan keberagaman budaya yang membawa pada kemampuan beradaptasi, menerima perbedaan, membangun hubungan yang luas, dan mengatasi konflik yang berakar pada perbedaan budaya, serta memenangkan globalisasi.

Kita banyak menghadapi suatu kenyataan, bahwa di dalam kebudayaan nasional ternyata terdapat keanekaragaman budaya atau dalam suatu bangsa sering terdiri dari subkultur-subkultur. Kasus seperti dari banyak etnis atau suku, sehingga kemungkinan akan muncul pluralities budaya.

Dalam beberapa hal, istilah ras, kultur, dan etnis telah digunakan secara tumpang tindih oleh para profesional. Johnson (1990) mengingatkan kategori pembicaraan yang ganda ini dan menghimbau bahwa istilah ini biasanya digunakan menyesuaikan dengan konteks.

Istilah *multicultural* tidak saja merujuk pada kenyataan sosial-antropologis adanya pluralitas kelompok etnis, bahasa dan agama yang berkembang di Indonesia, tetapi juga mengasumsikan sebuah sikap demokratis dan legalitas untuk bisa menerima keragaman budaya.

Dengan kata lain, *multicultural* sulit tumbuh jika tidak ditopang oleh kualitas pendidikan yang baik. Mengingat keragaman itu merupakan

fakta primordial, yang keberadaannya mendahului kelahiran seseorang yang secara sederhana disebut “takdir”, maka konselor dituntut untuk menerima keragaman itu secara positif. Terlebih lagi jika dikaitkan dengan keyakinan agama yang menyatakan, seseorang terlahir dalam sebuah komunitas tertentu itu merupakan kehendak Tuhan, maka menyangkal keragaman warna kulit, budaya, dan agama sama halnya menyangkal kehendak Sang pencipta.

Masyarakat modern adalah masyarakat yang sikap dan cara berpikir serta cara bertindak sesuai dengan tuntutan zaman. Ini semua tentunya karena pengaruh arus globalisasi yang menimbulkan perubahan. Perubahan terjadi dalam pola-pola kehidupan tradisional menuju kehidupan modern. Perubahan pola hidup tersebut tidak hanya dalam pengertian material, tetapi juga dalam kehidupan spritual, gaya hidup, cara berpikir, sikap dan cara bertindak dalam menghadapi kehidupan pada umumnya. Yayasan Indonesia Forum melancarkan visi Indonesia 20130. Visi tersebut memimpikan Indonesia akan menjadi salah satu dari lima kekuatan ekonomi besar di dunia pada tahun 2030 Eropa. Visi yang optimistis ini tentunya hanya dapat diwujudkan apabila didukung oleh manusia Indonesia yang produktif, kreatif, inovatif, kritis dan efektif. Malaysia dalam rangka mewujudkan Visi 2030-an sejak tahun 1986 telah melancarkan apa yang disebutkan “*Smart School*”, yaitu mendidik warga negara Malaysia secara kritis, mandiri dan inovatif.

Globalisasi bukan hanya merupakan suatu ide, tetapi juga perubahan riil yang mengubah dunia. Arus globalisasi memiliki kekuatan besar tiga kekuatan besar yang sedang mengubah pola kehidupan manusia di dunia ini. *Pertama*, adalah kemajuan teknologi komunikasi dan informasi. *Kedua*, lahirnya kekuatan-kekuatan besar yang dipelopori oleh korporasi multinasional (*multinational corporation*) yang tidak hanya mengubah pola-pola kehidupan

manusia, seperti pola makan dan minum yang dipelopori oleh McDonald’s, Kentucky Fried Chicken, Starbuck, serta berbagai supermarket dan hypermarket yang di backing oleh modal-modal internasional. Pola berpakaian seperti jeans Levi’s, serta pola-pola konsumerisme global lainnya, tetapi juga sampai kepada pola pendidikan yang telah dimasukkan di dalam WTO sebagai komoditas sehingga mulai terasa seperti di Indonesia dengan adanya sekolah-sekolah internasional.

Kemajuan teknologi komunikasi telah menyatukan dunia ini melalui internet, e-learning, disertai dengan pergerakan manusia karena teknologi komunikasi yang serba cepat dan murah. Semua pola hidup yang baru ini telah membawa manusia Indonesia pada abad ke-21 pada pandangan hidup yang lebih materialistic. Kita lihat misalnya memudarnya hidup beragama sebagai komunitas *face-to-face* dan diganti dengan *e-religion*.

Globalisasi memang menyebabkan perubahan yang besar, tetapi perubahan yang dangkal. Sebagai salah satu dampak dari globalisasi ialah lainya budaya global yang komersialitis yang menyamakan sehingga mengakibatkan bahaya bagi punahnya kebudayaan manusia Indonesia yang berjenis-jenis ragamnya (*multicultural*). Oleh sebab itu modernisasi dalam kehidupan sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindarkan, tetapi modernisasi yang reflektif. Apa artinya modernisasi reflektif? Artinya, berbagai perubahan yang terjadi didunia dewasa ini tidak seluruhnya mempunyai arti yang positif. Kita lihat, misalnya, pengaruh budaya modern terhadap generasi muda dewasa ini, seperti budaya *gay* dan narkoba yang telah mempercepat penyebaran penyakit AIDS yang kebanyakan melanda generasi muda.

Generasi muda dewasa ini cenderung meninggalkan budaya lokal yang dianggapnya ketinggalan zaman dan mengadopsi budaya global yang supervisial seperti kita lihat, pada gelombang American Ido yang melanda

pemuda hampir di seluruh dunia. Modernisasi reflektif menuntut generasi muda dapat mengadakan pilihan yang tepat dalam mengembangkan lingkungan serta kebudayaannya sendiri tanpa menutup pintu masuknya kebudayaan baru yang lebih memperkaya kebudayaan tradisional.

Di Indonesia yang masyarakatnya multicultural dan mengarah menjadi masyarakat modern, konseling dan penyadaran paham multicultural amat urgen dilakukan bersamaan dengan derasnya arus globalisasi informasi dan mobilitas penduduk sehingga perjumpaan dengan orang lain (*encounter with the other*) semakin intens. Untuk bisa menghargai semua keragaman etnis, budaya, dan agama tentu diperlukan beberapa prasyarat. *Pertama secara teologis-filosofis* diperlukan kesadaran dan keyakinan bahwa setiap individu dan kelompok etnis itu unik, namun dalam keunikannya, masing-masing memiliki kebenaran dan kebaikan universal, hanya saja terbungkus dalam wadah budaya, bahasa, dan agama yang beragam dan bersifat local. *Kedua*, secara psikologis memerlukan pengkondisian terhadap orang lain atau kelompok berbeda. Cara paling mudah untuk menumbuhkan sikap demikian adalah melalui contoh keseharian yang ditampilkan orang tua, guru, konselor di sekolah dan pengajaran agama. *Ketiga*, desain kurikulum pendidikan, program konseling, dan kultur sekolah harus dirancang sedemikian rupa sehingga peserta didik mengalami secara langsung makna multicultural dengan panduan guru dan konselor yang memang sudah disiapkan secara matang. *Keempat*, pada tahap awal hendaknya diutamakan untuk mencari persamaan dan nilai-nilai universal dari keragaman budaya dan agama yang ada sehingga aspek-aspek yang dianggap sensitiv dan mudah menimbulkan konflik tidak menjadi isu dominan. *Kelima* dengan berbagai metode yang kreatif dan inovatif hendaknya nilai-nilai luhur Pancasila disegankan kembali dan ditanamkan pada

peserta didik khususnya konseli agar *sense of citizenship* dari sebuah Negara, bangsa semakin kuat

Konselor harus ingat bahwa konseli adalah multicultural dalam perasaan dan pikiran (*sense*) mereka yang telah dipengaruhi oleh sedikitnya lima cultural. Agaknya orang-orang bukanya tinggal di satu cultural, tetapi hidup dalam lima kultur, tetapi hidup dalam lima kultur yang saling terjalin satu sama lain (Vontress, 1986):

- a. *Unversal*: manusia diseluruh penjuru dunia ini secara biologis mirip, missal: pria dan wanita adalah mampu untuk memproduksi keturunan dan melindungi serta menjamin berlangsung gaya keturunan.
- b. *Ekologis*: alokasi atau tempat manusia di atas bumi menentukan bagaimana mereka berhubungan dengan lingkungan yang alami itu.
- c. *Nasional* : manusia ditandai oleh bahasa mereka, politik, mereka dan perdagangan dunia mereka.
- d. *Regional*: Manusia cenderung untuk menempati suatu daerah, dengan begitu menciptakan kultuer area-specific.
- e. *Racial_Ethnic*: manusia mempunyai perbedaaan kesukuan dan rasial tertetnu, sehingga semua orang mencerminkan latar belakang kesukuan dan rasial mereka.

Lima kultur ini menurut Vontress, membentuk kekuatan-kekuatan social yang mempengaruhi cara konseli mempersepsi permasalahan mereka, kemungkinan pemecahan masalah, dan proses konseling.

Fokus yang paling menonjol dari multikulturalisme adalah keunikan dan konsep kelompok yang terpisah yang memfasilitasi perhatian pada perbedaaan individual (Locke, 1998). Oleh karena itu, konseling multicultural dapat dilihat secara umum sebagai konseling dimana konselor dan konselinnya berbeda (locke, 1990:18). Perbedaan itu mungkin hasil

dari sosialisasi lewat cara cultural yang untuk, kejadian-kejadian hidup yang traumatis maupun yang menghasilkan perkembangan atau produk dari dibesarkan dalam lingkungan etnik tertentu.

Kita menyadari bahwa hubungan antar budaya adalah suatu tantangan besar bagi manusia. Di dalamnya terdapat kepastian akan adanya perbedaan yang kadang menyakitkan terutama ketika dihadapkan pada pengambilan keputusan, kepastian akan kemungkinan mengalami konflik, kepastian untuk mau bekerja keras belajar menerima perbedaan. Disisi lain tantangan tersebut sesungguhnya juga memberikan kesempatan besar bagi manusia untuk mengaktualisasikan potensi dan keunikan masing-masing. Kesempatan untuk menampilkan warna masing-masing budaya dan membuat lebih ialah taman dunia dengan bunga budaya yang beraneka ragam dan warna budaya. Dalam kaitannya dengan profesi konseling, juga merupakan tantangan dan kesempatan bagi konselor untuk dapat memberikan pelayanan secara efektif dan bermartabat kepada konseli dengan keragaman budaya. Dengan demikian hubungan konseling tidaklah sederhana, sebab masing-masing konseli membawa latar belakang historis dan budaya khusus yang mempunyai implikasi kuat untuk hasil konseling itu. Oleh karena itu, pemahaman tentang konseling multicultural sangat diperlukan.

Menurut Von-Tress (1988) konseling multicultural adalah konseling dimana konselor dan konselinya berbeda secara cultural dalam memperoleh budayanya, sub cultural racial ethnic, atau lingkungan sosial-ekonomi. APA (Sue,dkk, 1982). Menggambarkan konseling atau terapi antar budaya sebagai hubungan konseling dimana dua atau lebih peserta berkenaan dengan latar belakang budayanya, nilai-nilai, dan gaya hidup (*lifestyle*). Oleh karena itu diperlukan kompetensi keragaman budaya bagi konselor untuk bekerja dengan konselor yang berlatar belakang budaya beragam. Konselor dituntut memiliki tingkat

kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan yang akurat dalam bekerja dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda. Konselor perlu dilatih untuk mendapatkan keefektifan di lebih akan usaha pendidikan dan latihan semacam ini mendesak karena setiap Negara mempunyai identitas sendiri-sendiri.

Bila dilihat dalam konteks Indonesia, Identitas nasional merupakan manifestasi nilai-nilai budaya yang tumbuh dan berkembang dalam berbagai aspek kehidupan dari ratusan suku yang dihimpun dalam satu kesatuan Indonesia menjadi kebudayaan nasional dengan acuan Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika sebagai dasar dan arah pengembangannya. Identitas nasional Indonesia bersumber dari nilai-nilai adat, budaya, bahasa, suku bangsa di wilayah nusantara, nilai-nilai ideologis, falsafah atau pandangan hidup bangsa, nilai-nilai historis yang dialami masa lampau, nilai-nilai religious dan sebagainya. Identitas nasional merupakan pandangan hidup bangsa, kepribadian bangsa, filsafat Pancasila dan juga sebagai ideology Negara sehingga mempunyai kedudukan paling tinggi dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk disini adalah tatanan hokum yang berlaku di Indonesia.

Identitas nasional Indonesia merujuk pada suatu bangsa yang majemuk. Kemajemukan itu merupakan gabungan unsur-unsur pembentuk identitas yaitu:

1. *Suku Bangsa* : golongan sosial yang khusus bersifat askriptif (ada sejak lahir), yang sama coraknya dengan golongan umur dan jenis kelamin. Di Indonesia terdapat banyak sekali suku bangsa atau kelompok etnis dengan tidak kurang tiga ratus dialek bahasa.
2. *Agama* : Bangsa Indonesia dikenal masyarakat yang agamis. Agama-agama yang tumbuh dan berkembang di nusantara adalah agama Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Kong Hu Cu.
3. *Kebudayaan*: Pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang isisnya adalah

perangkat-perangkat atau model-model pengetahuan yang menafsirkan dan memahami lingkungan yang dihadapi dan digunakan sebagai rujukan atau pedoman untuk bertindak (dalam bentuk kelakuan, dan benda-benda kebudayaan) sesuai dengan lingkungan yang dihadapi.

4. *Bahasa*: Unsur pendukung identitas nasional yang lain. Bahasa dipahami sebagai sistem perlambang yang secara arbitrer dibentuk atas unsur-unsur bunyi ucapan manusia dan digunakan sebagai sarana berinteraksi antar manusia.

Keragaman ras dan suku bangsa Indonesia yang hidup berserak pada ribuan pulau melahirkan adat budaya yang sangat beragam. Sehingga Indonesia memang berciri multibudaya atau multikultur. Ciri ini merupakan ciri lahir bangsa Indonesia sebagai bangsa yang majemuk yang tidak bisa dipungkiri oleh siapapun. Ciri manusia beragam budaya (*multibudaya*) adalah manusia yang berpikir, bersikap dan berperilaku yang menghargai, menghormati dan mampu berkomunikasi dengan sesamanya dan hidup damai dalam masyarakat multibudaya.

Dengan demikian ciri khas (*karakter*) bangsa Indonesia yaitu berkarakter bangsa yang berbhinekatunggalika atau manusia antar budaya, bangsa yang majemuk sebagai ciri warga Negara Indonesia, yaitu:

- a. Memiliki pengetahuan, sikap dan perilaku yang tidak terbatas pada budaya tertentu.
- b. Dapat hidup dalam masyarakat majemuk yang memiliki keragaman budaya
- c. Menghargai dan menghormati budaya yang beraneka ragam.
- d. Beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- e. Mencintai sesama manusia, keluarga, masyarakat, bangsa, dan tanah airnya.
- f. Menghormati sesama warga Negara

tanpa membedakan latar belakang sosial dan budayanya.

- g. Dapat hidup bersama dalam masyarakat majemuk yang berbeda budaya, etnik, agama, istiadat dan sebagainya.
- h. Toleransi keagamaan, menerima dan menghormati adanya beragam agama dan kepercayaan. Karena kebutuhan ber-Tuhan ada pada setiap manusia dengan cara penyembahan yang berbeda.

Jika kita melihat kondisi Indonesia yang masyarakat multicultural dan masyarakat berkembang dari masyarakat tradisional ke masyarakat modern maka sudah selayaknyalah wawasan multicultural dan wawasan modern diterapkan dalam dunia konseling di Indonesia. Wawasan multicultural dan wawasan modern sangat penting bagi konselor, agar dapat memberikan pelayanan konseling secara efektif kepada semua sasaran layanan yang berbeda dalam masyarakat multicultural dan masyarakat modern. Memahami pengaruh nilai budaya, pengaruh nilai modernisasi, keyakinan, perilaku dan hal-hal lain, terhadap klien jelas penting ketika konselor dan klien dari latar belakang budaya berbeda membangun hubungan dan memahami satu sama lain. Konselor yang efektif adalah konselor yang mampu melayani individu-individu dalam masyarakat multikultural dan masyarakat modern.

Pelayanan konseling bertugas melayani individu-individu normal yang sedang dalam proses memperkembangkan dirinya secara optimal sesuai dengan tahap-tahap perkembangan yang dijalaninya. Perkembangan individu itu secara dinamik terkait dengan lingkungan dan budaya sekitarnya. Konseling yang kehirauan utamanya dipusatkan pada eksistensi individu sebagai manusia, mendasarkan pada pencapaian tujuannya melalui interaksi konselor dan individu yang kondusif. Interaksi tersebut harus diletakan

dalam konteks budaya Indonesia, sehingga pendekatan konselor terhadap individu (konseli) dapat dipertanggungjawabkan. Bagi konselor Indonesia, pelayanan konseling yang bertujuan mengembangkan kemampuan dan meningkatkan mutu kehidupan serta martabat manusia Indonesia harus berakar pada budaya bangsa Indonesia yang dilandasi nilai-nilai Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa Indonesia. Ini berarti bahwa penyelenggaraan pelayanan konseling harus dilandasi oleh dan mempertimbangkan keberagaman budaya yang hidup dalam masyarakat Indonesia, disamping kesadaran akan dinamika sosial budaya itu menuju masyarakat yang lebih maju yaitu masyarakat modern.

Konseli-konseli yang berlatar belakang sosial budaya yang berbhineka itu dan juga dipengaruhi arus globalisasi tidak dapat disamaratakan dalam memberikan pelayanan konseling. Meskipun bangsa Indonesia sedang menuju pada satu budaya kesatuan bangsa Indonesia, tetapi akar budaya asli yang sekarang masih patut dikenali, dihargai, dan dijadikan pertimbangan utama dalam pelayanan konseling. Masyarakat Indonesia bersifat multi-etnik, karena itu konselor menghadapi individu-individu dengan berbagai latar belakang budaya, dan dengan berbagai kebutuhan dan masalahnya yang kemungkinan besar bermuatan budaya, dan dipengaruhi oleh arus globalisasi.

Di dalam proses konseling konselor maupun konseli membawa serta karakteristik-karakteristik psikologinya, seperti kecerdasan, bakat, minat, sikap, motivasi, kehendak, dan tendensi-tendensi kepribadian lainnya. Sejauh ini, di Indonesia banyak perhatian diberikan terhadap aspek-aspek psikologis tersebut (terutama pada pihak konseli), dan masih kurang perhatian diberikan terhadap latar belakang budaya konselor maupun konseli yang ikut membentuk perilakunya dan menentukan efektivitas proses konseling. Misalnya, etnik, afiliasi kelompok, keyakinan, nilai-nilai, norma-

norma, kebiasaan, bahan verbal maupun non verbal, dan termasuk bias-bias yang dibawa dari budayanya. Semakin banyak kesesuaian antar konselor dan konseli dalam psikologis dan sosial budaya akan semakin besar kemungkinan konseling berjalan efektif, dan demikian juga sebaliknya.

Dipandang dari perspektif budaya, situasi konseling adalah sebuah “perjumpaan budaya” (*cultural encounter*) antara konselor dengan konseli. Sundberg (1981:305) melukiskan konseling sebagai “*a cultural solution to personal problem solving*”. Dalam konseling terjadi proses belajar, transferensi dan kaunter-transferensi, serta saling menilai. Pada keduanya juga terjadi saling menarik inferensi. Bukan hanya konselor yang menarik inferensi, melainkan juga sebaliknya. Dari segi konselor, ketepatan inferensi yang kemudian mendasari tidaknya dalam konseling tergantung pada kemampuan pemahaman secara utuh terhadap konseli. Dari segi konseli, ketepatan inferensi merujuk pada pola-pola perilaku yang dimiliki sebelumnya. Masalah timbul manakala ada inkongruensi antara persepsi dan nilai-nilai yang menjadi inferensi kedua belah pihak, dan sumber terjadinya distorsi yang sangat besar adalah ketidakpekaan konselor terhadap latar belakang budaya konseli. Penguasaan. Penguasaan konselor atas teori-teori dan teknik-teknik konseling yang standar saja tidak cukup untuk mencegah terjadinya distorsi dan mengatasi kecendrungan orientasi pseudoetik pada konselor.

Oleh karena itu konselor perlu memiliki kepekaan budaya dan memperhitungkan aspek-aspek budaya dalam praktik profesionalnya untuk memahami dan membantu konseli secara efektif. Untuk memiliki kepekaan budaya, konselor dituntut untuk mempunyai pemahaman yang kaya tentang berbagai budaya di luar budayanya sendiri, khususnya berkenaan dengan latar belakang budaya konselinya. Dalam diri konselor, ada semacam “*a. set repertoire on various cultures*” yang

mencegah dirinya dari “kekegetan budaya” manakala dihadapkan pada konseli yang berbeda-beda. Konselor yang demikian adalah yang menyadari benar bahwa secara cultural, Individu-individu memiliki karakteristik yang unik dan dalam proses konseling konsli membawa serta karakteristik tersebut. Dengan kesadaran budaya ini, maka konselor akan terhindar dari kecendrungan untuk menganggap sama semua individu yang ditanganinya yang notabena berasal dari lingkungan sosial budaya yang berbeda-beda. Dalam menerapkan teknik-teknik konseling-konselor yang sadar budaya akan secara kritis menguji menakalah diantara teknik-teknik tersebut yang *culturally unique* dan *universally applicable*. Konselor juga akan selalu berusaha untuk menghindari dari perangkat “*counseling as usual*” yang disadari sikap yang tidak peka budaya.

Praktik konseling multicultural mengharuskan konselor peka dan tanggap terhadap adanya keberagaman budaya dan adanya perbedaan budaya antar kelompok konseli yang satu dengan kelompok konseli yang lainnya, dan antara konselor sendiri dan konselinya. Konselor harus sadar akan implikasi diversitas budaya terhadap proses konseling akan dengan sungguh-sungguh memperhitungkan diversitas budaya tersebut beserta berbagai dinamika yang terjadi di dalam dan antara budaya-budaya yang beragam di Indonesia (atau dimana konselor bekerja). Konselor dituntut lebih professional dengan kualitas kepribadian yang mantap, dilandasi nilai-nilai spiritual yang kokoh (keimanan dan ketakwaan), ditunjang oleh penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki kepekaan budaya (Mungkin Eddy Wibowo, 2002). Hanna et.al (1999) menyatakan bahwa dalam kecendrungan dewasa ini keefektifan seorang konselor tidak hanya cukup dengan menguasai konsep, teori, dan teknik konseling, akan tetapi yang paling mendasar adalah kualitas kepribadian dengan “kearifan”, Kearifan sangat diperlukan oleh para konselor

terutama dalam konseling multicultural dalam upaya menciptakan suasana hubungan yang akrab dengan konseli.

Konselor multicultural yang arif memiliki karakteristik sebagai berikut: (a) sangat empatik dan merasa iba yang besar, (b) tidak menggunakan pendekatan atau keterampilan yang bersifat otomatis, (c) memiliki tilikan secara mendalam, (d) tidak mudah mengelabui dan menipu, (e) memiliki pengetahuan diri dan kesadaran diri secara keistensif, (f) belajar dari kesalahan-kesalahan, (g) siap melakukan penataan ulang konteks cultural, (h) mengetahui rentangan strategi mengatasi masalah, (i) dapat memotong langsung kepada esensi situasi dan kondisi, (j) memahami kerangka masalah secara tepat, (k) melihat saling ketergantungan antara orang dan benda, (l) secara ekstrim toleran dan mau menerima, dan (m) seorang ahli dalam transendensi diri (Hanna & Otten, 1995).

2.3 MAKNA KINERJA

Kinerja atau unjuk kerja atau *performance* atau penampilan kerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah seperangkat hasil dicapai dari merujuk pada tindakan pencapaian serta

pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch, Keeps, 1992). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Hersey, Blanchard, 1993).

Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama (Robbin, 1996:349). Kinerja seseorang sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan criteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1992:2). Rumusan tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen, yaitu:

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individu atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang yang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun

demikian orang tua lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hal dan wewenang kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.

- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Menurut Rivai, Basri (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Withmore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawab dengan menetapkan standar tertentu (Withmore, 1997:197). Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

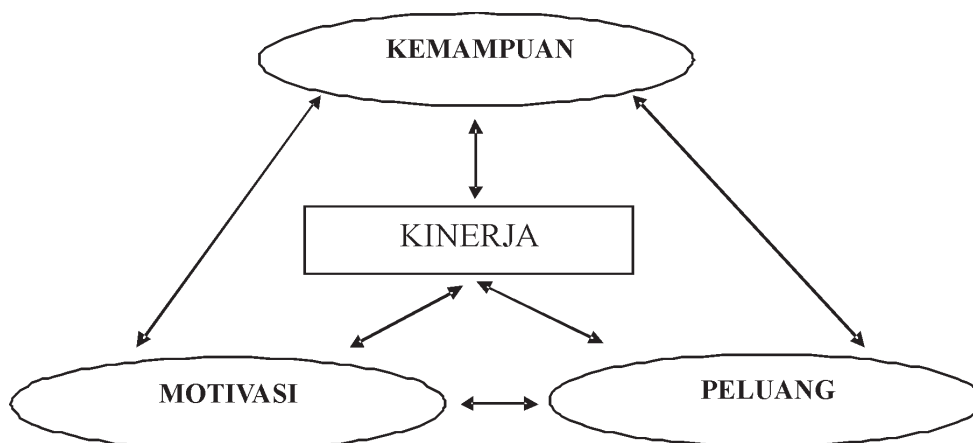
Ada tujuh Indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk itu diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan *sarana*,

mompotensi, peluang standar, dan umpan balik. Ketujuh Indikator kinerja dijelaskan sebagai berikut.

1. *Tujuan*, merupakan keadaan yang berbeda yang organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukanlah merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. *Standar*, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. *Umpan balik*, Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan, kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan : *real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan tujuan berharga. Umpan balik merupakan masukkan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. *Alat atau Sarana*, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak, dapat dicapai sebagaimana seharusnya.
5. *Kompetensi*, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. *Motif*, merupakan alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pemimpin memfasilitasi motivasi kepada pekerjaannya dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensif.

7. *Peluang*, Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas dan kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan menghambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Ada tiga dimensi kinerja, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan berikut ini.



(Sumber : Veitheel Rivai, Ahmad Fawzi Mohd Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: Rajawali Press, 2005). Hal.16)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi, yaitu kemampuan, motivasi dan peluang. Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain.

2.4 BAGAIMANA KINERJA KONSELOR DALAM MENYIAPKAN GENERASI EMAS?

Sebagai konselor yang menjalankan tugas profesional harus membuat komitmen teguh untuk mempersiapkan diri dalam melaksanakan tugas profesi bimbingan dan konseling. Keanggotaan dalam profesi ini menuntut anggotanya memiliki harapan yang kuat akan pentingnya peranan konselor dan menguasai betul karakteristiknya. Istilah konselor profesional membedakan dari profesional lain yang juga menggunakan label konselor penasehat (seperti konselor / penasehat keluarga berencana, dan semacamnya). Para profesional adalah perwakilan aktif penuh-waktu bagi profesionalnya, karena itu mereka menerima tanggung jawab akan sebuah profesionalisme bertanggung akan sebuah profesionalisme. Konselor profesional

tanggung jawab (Gibson L. Robert & Mitchell H. Marianne, 2008) meliputi hal-hal berikut:

1. Para konselor profesional harus terlatih sepenuhnya dan berkualifikasi agar sanggup memenuhi kebutuhan

populasi klien yang mereka tangani atau yang dipercayakan kepadanya. Pelatihan mensyaratkan tingkat pendidikan yang memadai (minimal master atau sarjana strata dua lain). Yang akan memastikan calon konselor profesional memahami dan menyadari betul teori sistematik yang penuntun praktik profesionalnya.

2. Para konselor profesional secara aktif harus mencari dan mendapatkan sertifikasi atau lisensi yang tepat sesuai pelatihan, latar belakang dan lingkup praktiknya.
3. Para konselor profesional perlu berkomitmen secara pribadi dan profesional untuk terus memperbaharui dan meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka sebagai cerminan dan representasi kemajuan terbaru bidang profesi mereka.
4. Para konselor profesional menyadari dan berkontribusi bagi pengembangan profesi dengan melakukan dan berpartisipasi dalam studi-studi riset yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan tentang profesinya. Sebagai tambahannya, mereka memastikan penyebaran tentang studi-studi semacam itu bagi profesi melalui tulisan-tulisan profesional dan presentasi program di pertemuan - pertemuan profesional.
5. Para konselor profesional adalah anggota-anggota yang berpartisipasi aktif di dalam organisasi profesi yang tepat di semua tingkatan (lokal, nasional, regional, dan internasional).
6. Para konselor profesional sadar betul dan taat kepada rambu-rambu legal dan etis profesi dan praktik konseling.

III. SIMPULAN

Paradigma baru dalam konseling masa depan mengisyaratkan *aktualisasi keunggulan kemampuan manusia sebagai generasi emas* yang kini masih tersembunyi dalam dirinya. Dalam kaitan dengan pengembangan manusia ada dua pendekatan yang saling melengkapi, yaitu pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan kemampuan manusia.

Pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resource Developmen (HRD)*, terutama terfokus pada keterampilan, sikap dan kemampuan produktif ketenaga kerjaan sehingga diperlakukan manusia sebagai “sumber untuk dimanfaatkan” (yaitu sebagai obyek). Dalam mencapai tujuan ekonomi, terutama dalam jangka waktu pendek. Pembangunan itu tidak terjadi dari dalam, melainkan “diatur dari atas” sesuai kepentingan lingkungannya. Seyogyanya konseling itu teralihkan fokusnya kepada perkembangan dan keterwujudan kemampuan manusia atau *Human Capacity Development (HCD)* sepanjang hayat yang berhak dan mampu memilih berbagai peran dalam meraih berbagai peluang partisipasi, sebagai anggota masyarakat, sebagai orang tua, atau sebagai pekerja dan konsumen, yaitu suatu perkembangan yang arah dan sasarannya terutama terjadi dari dalam, namun disulut untuk aktualisasinya.

Karena itu, HCL menunjuk pada konstelasi keterampilan, sikap dan perilaku sdalam melangsungkan hidup mencapai kemandirian (Levinger, 1996), sekaligus memiliki daya saing tinggi dan daya tahan terhadap gejolak ekonomi dunia HCL). Bermutu adalah proses kontekstual dan futuristic sehingga HCD melalui upaya konseling bukanlah sebatas menyiapkan manusia menguasai pengetahuan dan

keterampilan yang cocok dengan tuntutan dunia kerja pada saat ini, melainkan manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat, serta dilandasi sikap, nilai, etik dan moral. Kebermutuan HCD tidak hanya terletak pada kecerdasan intelektual, tetapi kecerdasan moral, dan kecerdasan spiritual.

Konseling adalah kendaraan mencapai keterwujudan unggulan manusia sebagai generasi emas berdasarkan motivasi instristik, menuju pada kinerja yang akuntabel, berkualitas dan otonom sebagai manusia yang bermartabat, bukan semata sebagai manusia yang harus mengisi keseimbangan antara *supply* dan *demand*. Dari sudut pandang manajemen, orientasi HCD terfokus pada *braion power planning* dan bukan terutama pada *man power planning*. Meskipun kedua orientasi tidak sepenuhnya bertentangan, namun analisis dari kemengapaan, terutama HCD akan menampilkan proses *inquiry* yang sifatnya *multidimensional*. Selain itu, orientasi itu berdasarkan persepektif pengembangan jangka panjang yang jauh melebihi jangkauan relevansi dan efisiensi semata, karena memiliki refleksi terhadap aspek kompleks, kualitatif perkembangan masyarakat. Sebaliknya *manpower planning* yang dilandasi oleh pradigma *supply and demand*, banyak terhalang oleh berbagai kendala antara lain berkenaan dengan perubahan cepat.

Pada periode tahun 2010 sampai 2045 Indonesia dikaruniai potensi sumber daya manusia berupa populasi usia produktif terbesar sepanjang sejarah kemerdekaan Indonesia. Potensi sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik agar berkualitas sehingga menjadi bonus demografi. Oleh karena itu pada periode tersebut harus dijadikan sebagai periode investasi untuk pembangkitan generasi emas Indonesia. Investasi sumber daya manusia akan dapat diwujudkan melalui peran strategis pelayanan konseling yang merupakan bagian dari program pendidikan di sekolah dalam

mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pelayanan konseling merupakan bagian dari keseluruhan program pendidikan. Pendidikan merupakan suatu investasi SDM (*Human capital investmen*) sehingga mampu menciptakan iklim yang memungkinkan bagi setiap warga Negara untuk turut andil atau berperan serta dalam penyelenggaraan Negara dan pembangunan. Agar dapat memberikan kontribusi itu setiap warga Negara harus mengembangkan dirinya agar menjadi produktif sehingga dapat lebih bernilai baik secara ekonomi dan non-ekonomi. Pendidikan merupakan sistem rekayasa sosial terbaik untuk meningkatkan kesejahteraan, mencerdaskan bangsa serta meningkatkan harkat dan martabat sekaligus membangun peradaban yang unggul. Dengan perannya yang sangat penting itu. Kita harus membuka akses seluas-seluasnya bagi seluruh masyarakat, mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD) sampai Pendidikan Tinggi (PT).

Oleh karena itu juga pendidikan perlu ditanamkan dan diperkuat melalui budaya bangsa Indonesia, terutama melalui penguatan budaya, yaitu (i) memperkuat tradisi akademik melalui penguatan budaya nalar dan kejujuran, (ii) menanamkan nilai patriotisme dan nasionalisme, (iii) menumbuhkan sikap cinta damai, toleransi, saling menghargai, dan menghormati, (iv) menanamkan nilai-nilai demokrasi, dan (v) membudayakan kapatuhan terhadap pranata hukum.

Dengan semakin luasnya akses dan tingginya kualitas pelayanan konseling disertai dengan penguatan budaya sekolah dan kampus, diharapkan kualitas sumber daya manusia Indonesia semakin baik, semakin mampu mengelola kesempatan dan sumber daya yang kita miliki, dalam rangka membangkitkan generasi emas Indonesia untuk memajukan bangsa dan negara yang bermartabat dan disegani oleh bangsa dan negara lain di dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asca (1984) *Ethical Standar for School Counselor*, Journal of The School Counselor, 32, 84-87.
- Alam, Wawan Tunggal (2001) *Bung karno Menggali pancasila*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- A. Atmadi dan Y, Setyaningsing (editor) (2000). *Transpormasi Pendidikan Memasuki Milenium Ketiga*. Yogyakarta: Kanisius.
- Berry. J.W. et.al. (1999). *Psikologi Lintas Budaya: Riset dan Aplikasi. (Alihbahasa oleh Edi Suhardono)*. Jakarta.Oramedia.
- Burks. H.M. & Steffire,B (1979). *Theories of Counseling*, 3rd. ed. New York:McGraw Hill.
- Choirul Mahfud (2011). *Pendidikan Multikultural*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmodiharjo, Darji dan Nyoman Dekker (1979) *Pokok-Pokok Demokrasi Pancasila Malang*: Lembaga Penerbitan Universitas Brawijaya.
- Depdiknas (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas (2005). *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009. Menuju pembangunan Pendidikan Nasional jangka Panjang 2025*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas (2010). *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014*, Jakarta :Kemendiknas.
- Delors, Jacques (editor) (1998). *Education for the Twenty-Firt Century: Issues and Propect Paris*: UNESCO: Publishing.
- Frankl Victor E. (1985). *Man's Search for Meaning*. Pocket Book, New Yprk Washington, Square Press.
- Gibson. R.E.d. (1927). *Rethinkin g the Future London-Nicholas Brealy Publishing*.
- Gladding. S.T (2009). *Counseling : a comprehensive Profession*. New Yersey Pearson Education. Inc.
- Hanna, F.J. et.al (1999). *Toward a New Paradigm for Multicultural Counseling*. Journal of Counseling and Development, Spring 1999 Vo. 72 Number 2.
- Leliweri, A. (2005) *Prasangka dan Etnik Komunitas Lintras Budaya Masyarakat Multikultur*. Yogyakarta LKIS.
- Huntington, S.Pd. (2001). *Benturan Antar-Peradaban dan Masa Depan politik Dunia* (alihbahasa oleh M.S.adat Ismail). Yogyakarta: Qalam (1978).
- Johnson, A.W & Nadirshaw, z. (1993). *Good Practice in Transcultural Counseling: an Asian Perspective*. British Journal of Guidance and Counseling, 21 (1), 20-9.
- Ketut Rindjin. (2012). *Pendidikan Pancasila untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta Gramedia Pustaka. Utama.
- Koentjaraningrat. (1975). *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia.
- Latif, Yudi (2011). *Negara Paripurna. Historitas Rasionalitas, dan Aktualitas pancasila*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Levinger, B (1996) *Critical Transition: Human Capacity Development Center, inc.*
- Locke. D.C (1993). "Multicultural Cunseling". ERIC Digest [Online] Tersedia:<http://www.ed.gov/database/ERIC> digests/ed357316.html.
- Mcl.EOD. Jhon (2011). *An Introduction to Countseling. New York: McGraw Hill*.

- Mungin Eddy Wibowo (2001). *Model Konseling Kelompok di Sekolah Menengah Umum*. Disertai. Bandung program Pascasarja Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mungin Eddy Wibowo (2002). *Konseling Perkembangan: Paradigma Baru dan Relevansinya di Indonesia* Pidato Pengukuhan jabatan Guru Besar Tetap dalam Bidang Bimbingan dan Konseling pada FIP. UNNES. 13 Juli 2002. Semarang UNNES.
- Notonagoro. (1974). *Pancasila dasar Falsafah Negara; Jakarta. Panjuran. Tudjuh*.
- Peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Konselor. Jakarta: BSNP.
- Proses. H.M (1978). *The Culture Dialogue: An Introduction to Intercultural Communication* Boston: Hogton Mifflin.
- Pedersen. P.B. (1994). *Multicultural Counseling* In R.W. Brislin and T. Yoshida (eds) *Improving Intercultural Interactions Modules for Cross-Cultural Training Program*. London. Sage.
- Pedersen. P.B. ed. (1986). *Counseling Across Cultures*. Hawaaii: East West Center.
- Pedersen. P.B & Locke. D.c (1996). *Culture and Diversity Issues in Counseling*. [Online] tersedia di <http://ft/051799.06.html>.
- Proseer, H.M (1978). *The Cultural Daillogue: An Introduction to Intercultural Communication*. Boston:Houghton Mifflin.
- Ramirez, M.III (1991). *Psychoteraqqy and Counseling with Minorities: A Cognitive Approach to Individual and cultural Differences*. Oxford: Pargamon Press.
- Sue, D.W. (1981). *Counseling the Culrally Different: Theory and Practice*. London:Wiley
- Sue. D.W & Sue,D. (1990). *Counseling the Culturally Different*. 2end ed. Chichester:Wiley.
- Sundberg. N.D.(1986) “*Research and Research Hypothesis about Effectiveness in Intertcultural Counseling*”. Dalam Pedersen, P.B. et. Al, Eds. (1986). *Counseling Across Cultural*. Hawali. East-West Center.pp.304-342.
- Supadjar, Darmandji (1972), *Antropologi pancasila*. Yogyakarta. Pusat Studi pancasila UGM.
- Zohar. Danah & Marshall.Lan. (2000). *Spriritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. London Bloombsbury. Publ.plc.