**Konseling Trait and Factor**

**A.  Konsep Dasar Konseling  Trait and Factor**

**1. Pandangan tentang Manusia.**

Manusia merupakan sistem sifat atau faktor yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya, seperti kecakapan, minat, sikap, dan temperamen.Perkembangan individu mulai dari masa bayi sampai dewasa diperkuat oleh interaksi sifat dan faktor.Telah banyak dilakukan usaha untuk menyusun kategori individu atas dasar dimensi sifat dan faktor.  Studi ilmiah yang telah dilakukan adalah : (a) mengukur dan menilai ciri ciri-ciri seseorang dengan tes psikologis, (b) mendefinisikan atau menggambarkan keadaan individu, (c) membantu individu untuk memahami diri dan lingkungannya, (d) memprediksi keberhasilan yang mungkin dicapai pada masa mendatang.

Manusia berusaha untuk menggunakan pemahaman diri dan pengetahuan kecakapan dirinya sebagai dasar bagi pengembangan potensinya.Manusia mempunyai potensi untuk berbuat baik atau buruk.  Makna hidup adalah mencari kebenaran dan berbuat baik serta menolak kejahatan. Menjadi manusia seutuhnya tergantung pada hubungannya dengan orang lain.

**2. Asumsi Pokok Pendekatan Konseling Trait and Factor.**

Karena setiap individu sebagai suatu pola kecakapan dan kemampuan yang terorganisir secara unik, dan karena kemampuan kausalitasnya relatif stabil setelah remaja, maka tes obyektif dapat digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karateristik individu.Pola-pola kepribadian dan minat berkorelasi dengan tingkah laku kerja tertentu. Kurikulum sekolah yang berbeda akan menuntut kapasitas dan minat yang berbeda dan hal ini dapat ditentukan. Individu akan belajar dengan lebih mudah dan efektif apabila potensi dan bakatnya sesuai dengan tuntutan kurikulum. Baik klien maupun konselor hendaknya mendiagnosis potensi klien untuk mengawali penempatan dalam kurikulum atau pekerjaan. Setiap  individu  mempunyai kecakapan dan keinginan untuk  mengidentifikasi secara kognitif kemampuannya sendiri.

**3. Pandangan tentang Kepribadian.**

Kepribadian merupakan  suatu sistem yang saling tergantung dengan sifat dan faktor, seperti kecakapan, minat, sikap, dan temperamen. Perkembangan kepribadian manusia ditentutan oleh faktor pembawaan dan lingkungan.Setiap individu ada sifat-sifat yang umum dan ada sifat-sifat yang khusus, yang merupakan sifat yang unik.Unsur dasar dari struktur kepribadian disebut sifat dan merupakan kecenderungan luas untuk memberi reaksi dan membentuk tingkah laku yang relatif tetap.Sifat (*trait*) adalah struktur mental yang dapat diamati untuk menunjukkan keajegan dan ketepatan dalam tingkah laku.

**B.   Tujuan Konseling Trait and Factor**

Konseling trait and factor bertujuan: (1) membantu individu mencapai perkembangan kesempurnaan berbagai aspek kehidupan manusia; (2) membantu individu dalam memperoleh kemajuan memahami dan mengelola diri dengan cara membantunya menilai kekuatan dan kelemahan diri dalam kegiatan dengan perubahan kemajuan tujuan-tujuan hidup dan karir; (3) membantu individu untuk memperbaiki kekurangan, tidakmampuan, dan keterbatasan diri serta membantu pertumbuhan dan integrasi kepribadian; dan (4) mengubah sifat-sifat subyektif dan kesalahan dalam penilaian diri dengan mengggunakan metode ilmiah.

**C. Deskripsi Proses Konseling Trait and Factor.**

Hubungan konselor dengan klien merupakan hubungan yang sangat akrab, sangat bersifat pribadi dalam hubungan tatap muka. Konselor bukan hanya membantu individu atas apa saja yang sesuai dengan potensinya, tetapi konselor juga mempengaruhi klien berkembang ke satu arah yang terbaik baginya. Konselor memang tidak menetapkan tetapi memberikan pengaruh untuk mendapatkan cara yang baik dalam membuat keputusan.

**D. Tahapan Proses Konseling Trait and Factor**

1. **Analisis.**Merupakan tahapan kegiatan: pengumpulan informasi dan data  mengenai klien. Konselor dan klien memiliki informasi yang dpat dipercaya, tepat, dan relevan untuk mendiagnosis pembawaan, minat,  motif,  keseimbangan emosional dan sifat-sifat lain yang memudahkan penyesuaian diri. Analisis dapat dilakukan dengan menggunakan alat-alat, seperti:  cacatan kumulatif, wawancara, catatan anekdot, tes psikologis, dan studi kasus.  Selain mengumpulkan data obyektif, konselor harus memperhatikan pula cita-cita dan sikap klien dan cara  memandang permasalahannya.
2. **Sintesis.**Merangkum dan mengatur data hasil analisis yang sedemikian rupa sehingga menunjukkan bakat klien, kelamahan dan kekuatan, serta kemampuan penyesuaian diri.
3. **Diagnosis**. Merupakan tahapan untuk menemukan ketetapan dan pola yang dapat mengarahkan kepada permasalahan, sebab-sebabnya, serta sifat-sifat klien yang relevan dan berpengaruh terhadap proses penyesuaian diri. Langkah diagnosis mencakup: (a) identifikasi masalah; (b) menentukan sebab-sebab; (c) prognosis
4. **Konseling.**Merupakan hubungan membantu klien untuk  menemukan sumber diri sendiri maupun sumber di luar dirinya dalam upaya mencapai perkembangan dan penyesuaian optimal sesuai dengan kemampuannya. Dalam kaitan ini ada lima sifat konseling, yaitu : (a) belajar terpimpin menuju pengertian diri; (b) mendidik/mengajar kembali untuk mencapai tujuan kepribadiannya dan penyesuaian hidupnya; (c) bantuan pribadi agar klien mengerti dan terampil dalam menerapkan prinsip dan teknik yang  diperlukan dalam kehidupan sehari-hari; (d) Konseling yang mencakup hubungan dan teknik  yang bersifat menyembuhkan; dan (e) mendidik kembali yang sifatnya sebagai katarsis atau penyaluran.
5. **Tindak Lanjut**. Memberikan bantuan kepada klien  dalam menghadapi masalah baru  dengan mengingatkannya kepada masalah sumbernya sehingga menjamin keberhasilan konseling. Teknik yang digunakan konselor harus  disesuaikan dengan individualitas klien, mengingat bahwa individu itu sifatnya unik, sehingga tidak ada teknik yang baku yang  berlaku untuk semua klien.

 **E.  Teknik Konseling Trait and Factor**

**1. Atending**

Atending dapat dipahami sebagai usaha pembinaan untuk menghadirkan klien dalam  proses konseling. Penciptaan dan pengembangan Atending dimulai dari upaya konselor menunjukkan sikap empati, menghargai, wajar, dan mampu mengetahui atau paling tidak mengantisipasi kebutuhan yang dirasakan oleh klien.Dalam tataran yang lebih operasional, melakukan refleksi melalui pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut.

* *Bagaimana  saudara mengenal dan mengantisipasi bila seseorang sangat tertarik pada Anda*?
* *Bagaimana saudara mengenal bila seseorang memberikan perhatian terhadap Anda*?
* *Bagaimana saudara mengenal atau mengetahui bila seseorang mendengarkan, memperhatikan dan  menghayati Anda* ?

Melalui jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan di atas, konselor dapat memulai melakukan pembinaan untuk mengajak klien mamasuki proses konseling.

Aspek-aspek atending meliputi :

* Posisi badan (termasuk gerak isyarat dan ekspresi muka). Duduk dengan badan menghadap kepada klien. Tangan di atas pangkuan atau berpegangan bebas atau kadang-kadang digunakan untuk menunjukkan gerak isyarat yang sedang dikomunikasikan secara verbal. Responsif   dengan  menggunakan  bagian  wajah,  umpamanya senyum spontan atau anggukan kepala sebagai persetujuan atau pemahaman dan krutan dahi tanda tidak mengerti. Badan  tegak  lurus  tetapi  tidak kaku, manakala diperlukan bisa condong ke arah klien untuk menunjukan kebersamaan.
* Kontak Mata. Melihat klien terutama pada waktu bicara. Menggunakan pandangan spontan yang  menunjukkan ekspresi minat dan keinginan untuk mendengarkan dan merespon
* Mendengarkan. Memelihara pehatian penuh, terpusat pada klien. Mendengarkan apapun yang dikatakan klien, mendengarkan  keseluruhan   pribadi klien  (kata-katanya,  perasaannya, dan perilakunya). Memahami keseluruhan pesannya

**2. Mengundang Pembicaraan Terbuka**

Ajakan terbuka untuk berbicara memberi kesempatan klien agar mengeksplorasi dirinya sendiri dengan dukungan pewawancara.Pertanyaan terbuka memberi peluang klien untuk mengemukakan ide perasaan dan arahnya dalam wawancara. Responnya terhadap pertanyaan terbuka ialah untuk menunjukkan kesadarannya bahwa dia diminta untuk menceritakan sejarahnya atau lebih menjabarkan apa yang telah dikatakan.

**Contoh pertanyaan terbuka :**

1. Untuk membantu memulai wawancara :

     “*Apa yang akan Anda bicarakan hari ini*?”

     “*Bagaimana keadaan Anda sejak pertemuan terakhir kita*?”

 2. Membantu klien menguraikan masalahnya :

    “*Cobalah Anda menceritakan lebih banyak lagi  tentang hal itu*!“

    “*Bagaimana perasaan Anda pada saat kejadian itu*?”

3. Membantu memunculkan contoh-contoh perilaku   khusus :

     “*Apa yang Anda sedang rasakan pada saat Anda  menceritakan hal ini kepada saya*?”

     “*Bagaimana perasaan Anda selanjutnya pada waktu  itu*?”

**Pertanyaan yang tidak disarankan antara lain:**

* Pemakaian pertanyaan tertutup yang terlalu sering.
* Pengajuan pertanyaan lebih dari satu pada waktu yang sama.
”*Dapatkah anda menceritakan lebih banyak lagi tentang hal itu*?”
* Pengajuan pertanyaan “Mengapa”, umpamanya :   “*Mengapa anda tidak bergaul dengan baik*?”
* Memasukkan jawaban dalam pertanyaan, umpamanya :  “*Anda sebenarnya belum mengerti hal itu pada saat anda mengatakan tentang ayahnya, bukan*?”

**3. Paraprase**

Esensinya adalah mengulangi kata-kata atau pemikiran-pemikiran kunci dari klien dalam rumusan-rumusan yang menggunakan kata-kata konselor sendiri. Memberi tahu klien bahwa ia sedang mendengarkan apan yang dikatakan dan konselor ingin mendengarkan leih banyak lagi.   Klien akan merasa dimengerti dan dipersiapkan untuk mengolah lebih dalam lagi masalah-masalah yang diajukannya.

Maksud dari kegiatan paraprase adalah :

* menyampaikan kepada klien bahwa konselor bersama klien,   dan konselor berupaya memahami apa yang dinayatkan klien
* mengkritalisasi komentar klien dengan lebih   memendekannya sehingga membantu mengarahkan   wawancara
* memberi peluang untuk memeriksa kecermatan persepsi konselor.

**Cara Memparaprase :**

* Dengarkan pesan utama klien
* Nyatakan kembali kepada klien ringkasan pesan utamanya secara sederhana dan singkat
* Amati pertanda atau minta respons dari klien  akan bantuan paraprase.

 **Hindari:**

* analisis, interpretasi, atau pertimbangan nilai tentang pesan klien
* respon konselor hanya tertuju kepada bagian kecil dari pesan klien klien, bukan  kepada tema utamanya
* pemakaian kata-kata teknis yang tidak dimengerti klien

**4. Refeksi perasaan**

Refleksi perasaan merupakan keterampilan konselor untuk merespons keadaan perasaan klien terhadap situasi yang sedang dihadapi. Tindakan tersebut akan mendorong dan merangsang klien untuk mengemukakan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapinya. Jadi, esensi keterampilan ini adalah untuk mendorong dan merangsang klien agar dapat mengekspresikan bagaimana perasaan tentang situasi yang sedang dialami.

**Aspek-aspek refleksi perasaan :**

* Mengamati perilaku klien
* Mendengarkan dengan baik
* Menghayati pesan yang dikomunikasikan  klien.
* Mengenali perasaan-perasaan yang dikomunikasikan klien.
* Menyimpulkan perasaan yang sedang dialami.
* Menyeleksi kata-kata yang tepat untuk  melukiskan perasaan klien.

**5. Meringkas** .

Meringkas adalah suatu proses untuk memadu berbagai ide dan perasaan dalam satu pernyataan pada akhir suatu unit wawancara konseling. Meringkas : rupaya merekapituasi, memadatkan, dan mengkristalisasi esensi apa yang telah dikatakan klien. Dengan menggunakan ringkasan secarea periodik, konselor dapat memeriksa kecermatannya dalam  mendengarkan. Ringkasan juga membantu untuk mengakiri wawancara dengan suatu cartatan yang wajar, dan dapat menjadi panduan wawancara.

Panduan umum meringkas:    (1) Adakan refleksi atau atending terhadap       berbagai variasi tema dan nada     emosional pada saat klien berbicara; (2) Gabungkan perasaan dan ide kunci ke dalam  pernyataan-pernyataan yang pengertian  dasarnya luas; (3) Jangan tambahkan ide-ide baru dalam ringkasan; dan (4) Pertimbangkan kalau sekiranya dapat membantu kalau menyatakan ringkasan atau mengajak klien untuk membuat ringkasan.

**F. Keterbatasan Pendekatan Konseling Trait and Factor**

* Pandangannya dikembangkan dalam situasi pendidikan dan kliennya dibatasi terutama kepada siswa-siswa yang memiliki keragaman derajat kemantapan dan tanggung jawab sendiri.
* Pandangannya terlalu menekankan kepada pengendalian konselor dan hasil yang dicapai pada diri klien lebih banyak tergantung kepada keunggulan konselor dalam mengarahkan dan membatasi klien.
* Banyak meminimalkan atau mengabaikan aspek afektif klien yang justru seharusnya menjadi kepedulian konselor.
* Terlalu banyak pertimbangan yang ditekankan pada data obyektif. Penggunaan dan keyakinan yang berlebihan terhdap data ini kurang tepat karena keterbatasan reliabilitas, validitas, dan kelengkapan alat dan datanya.
* Suatu dilema bagi konselor karena ia harus mendorong dan meyakinkan klien mewujudkan kemampuannya, tetapi ia harus melakukannya tanpa persuasi.

**Teori Donald E. Super**

Donald E.Super merencanakan suatu pandangan tentang perkembangan karir yang berlingkupluas. Karena perkembangan jabatan itu dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor-faktor itu sebagian terdapat pada individu sendiri dan sebagian terdapat dalamlingkungan hidupnya, yang semuanya berorientasi satu sama lain dan bersama membentuk prosesperkembangan karir seseorang Menurut Donald E.Super, proses perkembangan karir dibagi ataslima tahap yaitu1.

Fase Perkembangan (Growth) Yaitu suatu fase perkembangan dari saat lahir sampai umurlebih kurang 15 tahun.Dimana anak mengembangkan berbagai potensi, sikap, minat, dankebutuhan2.

Fase Eksplorasi (Exploration) Yaitu fase perkembangan dari umur 15 tahun sampai 24tahun dimana seseorang memikirkan berbagai alternatif jabatan3.

Fase Pemantapan (Establishment) Yaitu fase perkembangan dari umur 25 sampai 44tahun yang bercirikan usaha pemantapan diri melalui pengalaman-pengalaman selamamenjalani karir tertentu4.

Fase Pembinaan (Maintenance) Yaitu fase perkembangan dari usia 45 sampai 64 tahundimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya5.

Fase Kemunduran (Decline) Yaitu fase dimana seseorang memasuki masa pensiun danharus menemukan pola hidup baru sesudah melepas jabatannya.

menanyakan kepada dirinya tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatupekerjaan. Keadaan ini disebut sebagai

2) tahap kapasitas

(13-14 tahun), yakni masa dimanaindividu mulai melakukan pekerjaan/kegiatan didasarkan pada kemampuannya masing-masing.Orientasi pilihan pekerjaan juga pada masa ini berbentuk upaya mencocokkan kemampuan yangdimiliki dengan minat dan kesukaannya.Tahap berikutnya

(3) tahap nilai

(15-16 tahun), yaitu tahap dimana minat dan kapasitas ituakan diinterpretasikan secara sederhana oleh individu yang mulai menyadari bahwa terdapat suatukandungan nilai-nilai tertentu dari suatu jenis pekerjaan, baik kandungan nilai yang bersifatpribadi maupun serangkaian nilai yang bersifat kamasyarakatan. Kesadaran akan serangkaiankandungan nilai ini pula yang membuat individu dapat mendiferensiasikan nilai suatu pekerjaandengan pekerjaan lainnya.Adapun tahap terakhir dari masa tentatif ini adalah

(4) tahap transisi

(17-18 tahun), yaknikeadaan dimana individu akan memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya(minat, kapasitas, dan nilai) untuk dapat direalisasikan dalam kehidupannya. Tahap ini dikenal juga dengan tahap pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja, pengenalan minat,kemampuan, imbalan kerja, nilai, dan perspektif waktu. Keputusan yang menjadi pilihan itu sudahmerupakan bentuk tanggung jawab dan konsekuensi pola karier yang dipilih.3. Masa Realistik Masa ini mencakup anak usia 18-24 tahun atau pada masa perkuliahan atau mulai bekerja.Pada masa ini, okupasi terhadap pekerjaan telah mengalami perkembangan yang lebih realistis.Orientasi minat, kapasitas, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan direfleksikandan diintegrasikan secara runtut dan terstruktur dalam frame vokasional (kristalisasi pola-polaokupasi) untuk memilih jenis pekerjaan dan atau memilih perguruan tinggi yang sesuai denganarah tentatif mereka (spesifikasi). Masa ini pun dibedakan menjadi

tiga

tahap yaitu :1

Tahap eksplorasi

, yakni tahap dimana individu akan melakukan eksplorasi (menerapkanpilihan-pilihan yang dipikirkan pada masa tentatif akhir dan belum berani mengambilkeputusan) dengan memberikan penilaian atas pengalaman atau kegiatan yang berhubungandengan pekerjaan dalam keterkaitannya terhadap tuntutan kerja yang sebenarnya. Penilaianini pada hakikatnya berfungsi sebagai acuan dan atau syarat untuk bisa memasuki lapanganpekerjaan atau untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.2

Tahap kristalisasi

, yakni tahap dimana penilaian yang dilakukan individu terhadappengalaman atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan baik yang berhasil



ataupun yang gagal akan mengental dalam bentuk pola-pola vokasional yang jelas. Pada tahapini, individu akan mengambil keputusan pokok dengan mengawinkan faktor-faktor internaldan eksternal dirinya untuk sampai pada spesifikasi pekerjaan tertentu, termasuk tekanankeadaan yang ikut memaksa pengambilan keputusan itu.3

Tahap spesifikasi

, yaitu tahap pilihan pekerjaan yang spesifik atau khusus. Pada tahap ini,semua segmen dalam orientasi karier yang dimulai dari orientasi minat, kapasitas, dan nilai,sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan (kompromi) yangmatang (determinasi tugas-tugas perkembangan yang optimal) dalam memilih arah dan tujuankarier dimasa yang akan datang.Dari berbagai tahapan yang diklasifikasikan Ginzberg di atas, dapat disimpulkan bahwapelaksanaan pemilihan pekerjaan yang terjadi pada individu merupakan suatu pola pilihan karieryang bertahap dan runtut, yang dinilai subjektif oleh individu dalam milieu sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Artinya, pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan yang lain akan dicoret. Sehingga individu yang berhasil dalamkarier/pekerjaan (memiliki kepuasan kerja) adalah individu yang mampu mengidentifikasi,mengarah, dan mengakomodir semua orientasi minat, kapasitas, dan nilai kedalam proseskompilasi yang tepat dan dinamis.Konsep irreversibilitas (pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau dibalik) juga mengalamimodivikasi dengan tetap menekankan pada pentingnya pilihan itu dilakukan secara dini dalammembantu proses pembuatan karier. Untuk hal ini, Ginzberg menyatakan bahwa irreversibilitasitu tidak bersifat menentukan keberhasilan kerier, dan menekankan konsep

optimisasi

(pencariankecocokan) sebagai bagian okupasional dalam mencapai kepuasan kerja. Karena bagi kelompok Ginzberg, reversibilitas disebut sebagai penyimpangan, yang disebabkan oleh keterampilanokupasional dini dan timing perkembangan realistik secara signifikan lebih lambat datangnya,akibat variabel-variabel tertentu seperti instabilitas emosi, masalah pribadi, dan kekayaanfinansial.Sehingga diakhir pendapatnya, Ginzberg juga menyimpulkan bahwa pengambilan keputusandalam pilihan karier itu berlangsung sepanjang hayat, sebagai refleksi dari perubahan minat dantujuan-tujuan, serta keadaan atau tekanan yang berlangsung dalam kehidupan seseorang. Konsepini juga saya anggap sebagai reaksi edukatif Ginzberg atas kelemahan awal tentang batasan umurmasa realistis dari teori yang dibangunnya.Sehingga diakhir pendapatnya, Ginzberg (Munandir, 1996:2) menyatakan bahwa “pemilihanpekerjaan merupakan proses pengambilan keputusan yang berlangsung seumur hidup bagi mereka

yang mencari kepuasan dari pekerjaannya. Keadaan ini mengharuskan mereka berulang-ulangmelakukan penilaian kembali, dengan maksud mereka dapat lebih mencocokkan tujuan-tujuankarier yang terus berubah-ubah dengan kenyataan dunia kerja”.Konseptualisasi teori ini agaknya lebih bersifat deskriptif daripada eksplanatori. Artinya teoriini tidak memberikan strategi untuk memfasilitasi perkembangan karier ataupun penjelasantentang proses perkembangannya. Kegunaan utama teori ini tampaknya hanya dalam memberikansatu kerangka baru untuk melakukan studi mengenai perkembangan karier.