

HANDOUT PANDUAN KONSELING
MOTIVATIONAL INTERVIEWING
BERBASIS NILAI KEARIFAN LOKAL
BUDAYA JAWA UNTUK MENINGKATKAN
KARAKTER WELAS ASIH SISWA

Imam Setyo Nugroho



Kata Pengantar

Selamat datang dalam buku "Handout Panduan Konseling Motivational Interviewing Berbasis Nilai Kearifan Lokal Budaya Jawa untuk Meningkatkan Karakter Welas Asih Siswa." Buku ini adalah hasil kerja keras dan dedikasi penulis dalam upaya untuk membawa pendekatan konseling yang berwawasan budaya dan berakar pada nilai-nilai kearifan lokal Jawa ke dalam dunia pendidikan.

Pendidikan bukanlah sekadar pengajaran keterampilan akademis, tetapi juga tentang pembentukan karakter yang luhur dan bermartabat. Dalam budaya Jawa, konsep "Welas Asih" memiliki makna yang dalam, yang mencerminkan nilai-nilai kasih sayang, empati, dan kepedulian terhadap sesama. Itulah sebabnya buku ini mengusung gagasan untuk mengintegrasikan Motivational Interviewing, sebuah pendekatan konseling yang terbukti efektif, dengan kearifan lokal budaya Jawa untuk membantu meningkatkan karakter siswa.

Dalam buku ini, Anda akan menemukan panduan praktis yang mendalam dan komprehensif tentang penerapan Motivational Interviewing dalam konteks pendidikan yang diwarnai oleh nilai-nilai budaya Jawa. Pembaca akan diajak untuk memahami esensi dari "Welas Asih" dan bagaimana hal ini dapat membentuk karakter siswa, memotivasi mereka untuk berkembang, dan mendukung pertumbuhan pribadi mereka.

Buku ini tidak hanya ditujukan bagi para konselor dan pendidik, tetapi juga bagi siapa pun yang tertarik dalam upaya memperkaya pendekatan pendidikan dengan nilai-nilai budaya yang dalam. Selama ini, kearifan lokal sering terpinggirkan, namun buku ini membuktikan bahwa nilai-nilai khas budaya kita dapat menjadi sumber kebijaksanaan yang berharga dalam membentuk generasi penerus yang lebih baik.

Penulis berharap buku ini dapat memberikan inspirasi dan panduan yang berguna dalam memperkuat pendidikan yang berfokus pada pengembangan karakter dan kesejahteraan siswa. Terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan buku ini, dan semoga buku ini dapat menjadi langkah awal untuk mewujudkan pendidikan yang lebih berarti dan bernilai. Selamat membaca!

Penyusun

Daftar Isi

Kata pengantar.....	i
Daftar isi	ii
Paradigma Brief Counseling.....	1
Konsep Motivational Interveiwng.....	2
Nilai Kearifan Local/ Local Wisdom.....	7
Karakter welas asih	8
Aplikasi Keterampilan Motivational Interviewing Berbasis Nilai Kearifan Local Budaya Jawa.....	9
Prosedur Pelaksanaan Konseling Motivational Interviewing Berbasis Nilai Kearifan Local Budaya Jawa Untuk Meningkatkan Karakter Welas Asih	15
Daftar Pustaka	24

A. Paradigma Brief Counseling

Dalam pandangan terapi post-modern, hal terpenting yang perlu konselor lakukan adalah dengan bersama-sama konseli menemukan solusi yang tepat atas permasalahan yang dialami oleh konseli. Penggalian terhadap “akar permasalahan” tidak cukup membantu untuk menemukan solusi dan seringkali yang terjadi adalah tidak adanya hubungan atau korelasi antara masalah dan solusi. Selain itu, penggalian atau pendalaman masalah akan memakan waktu yang lama, sehingga dengan adanya pendekatan konseling dengan paradigma “*brief*” mengubah pendekatan terapis tradisional ke dalam alam kekinian dan masa depan. Pendekatan yang tergabung dalam paradigma ini memiliki landasan dasar dan asumsi-asumsi positif mengenai konseli dan melihat konseli sebagai individu yang memiliki potensi serta kompetensi untuk mengembangkan dan mengarahkan dirinya.

Brief Counseling adalah pendekatan yang menciptakan solusi dengan berfokus pada struktur masalah saat ini daripada mencari tahu mengapa dan bagaimana masalah berkembang. Dengan paradigma terapi ini, baik konseli maupun konselor sepenuhnya fokus pada pembuatan rencana strategis yang akan menghilangkan masalah yang muncul. Untuk mencapai tujuan ini, sangat penting untuk memiliki pemahaman mendalam tentang bagaimana Menyusun masalah saat ini, kemudian dapat direstrukturisasi, dan menciptakan solusi.

Dalam Brief Counseling, sesi konseling berlangsung dalam jumlah sesi singkat (kebanyakan hanya perlu 1 – 3 sesi), penentu tujuan konseling adalah klien, klien adalah ahli, konseling dilakukan dengan berorientasi kepada tujuan/solusi, dan klien menemukan solusi dari sumber daya yang dimilikinya. Pada pendekatan postmodern sendiri, konselor melakukan eksplorasi bersama konseli pada dampak permasalahan terhadap dirinya dan bagaimana mereka mengambil tindakan untuk mengurangi dampak tersebut. Melalui penggunaan pertanyaan yang menantang konseli untuk memisahkan diri dari masalah identitas, konselor membantu konseli dalam menuliskan kembali cerita mereka dan membangun alur cerita yang lebih menarik. Sangat penting bahwa cerita yang ditulis dalam konteks konseling diangkat dalam dunia sosial di mana konseli tinggal.

Pendekatan ini bersifat kolaboratif dalam konseling, sehingga konseli merupakan agen utama dalam memutuskan kapan mereka telah mencapai tujuan dan kapan mereka siap untuk mengakhiri hubungan konseling, yaitu dengan format waktu yang efektif dan berakhir ketika konseli menemukan solusi yang efektif.

B. Konsep Motivational Interviewing

Pendekatan konseling *Motivational Interviewing* (MI) atau yang lebih dikenal dengan Wawancara Motivasi dikembangkan oleh William R. Miller dan Stephen Rollnick di awal 1980-an. Pendekatan ini berpusat pada konseli, direktif, berfokus pada solusi dan berparadigma *brief*-konseling. Wawancara motivasi pada awalnya dirancang sebagai intervensi singkat untuk individu yang mengalami kecanduan alcohol (Miller, Rollnick, 1992). Istilah "motivasi" dipilih karena motivasi adalah konsep yang mendasari untuk perubahan perilaku dan "wawancara" mengacu pada cara di mana konseli dan konselor bekerja sama, di mana konselor mewawancarai pasien dengan cara yang peduli, tidak menghakimi, terbuka. untuk membantunya membangkitkan motivasi internal yang sebenarnya sudah dimilikinya, dan membangun hubungan kerja sama.

MI menekankan tanggung jawab diri konseli untuk menghasilkan solusi alternatif untuk masalah perilakunya. MI menyediakan berbagai cara untuk mengatasi "jalan buntu" yang sering dialami konseli selama proses perubahan. Baik MI dan praktisi yang berpusat pada individu percaya pada kemampuan, kekuatan, sumber daya, dan kompetensi konseli. Asumsi yang mendasari adalah bahwa konseli ingin sehat dan menginginkan perubahan yang positif (Diclemente et al, 2002). Sejak deskripsi klinis pertama dari wawancara motivasi (MI; Miller, 1983), penelitian dan aplikasi klinis telah berkembang pesat. Dari penggunaan awalnya yang hanya ditujukan untuk menangani masalah alkohol, MI sekarang sedang diterapkan dalam berbagai aplikasi lain termasuk promosi kesehatan, pekerjaan sosial, psikoterapi, kedokteran, kedokteran gigi, dan pendidikan.

Selain itu, Miller dan Rollnick (2002) kembali menjelaskan bahwa ada tiga komponen konseling *motivational interviewing*: kolaborasi (*Collaboration*), pembangkitan (*Evoking*), dan otonomi (*Autonomy*). Kolaborasi mengacu pada konselor yang bekerja dalam kemitraan dengan konseli. Meskipun konselor memiliki keahlian dalam konseling, namun konselor harus tetap menunjukkan sikap kolaboratif dengan mengakui bahwa konseli adalah ahli dalam diri mereka sendiri, kehidupan mereka, keadaan mereka, dan upaya sebelumnya yang mereka lakukan untuk menciptakan perubahan. Jadi, konselor menghargai keahlian konseli, mencoba memahami aspirasi dan tujuan konseli (serta miliknya sendiri), dan menciptakan lingkungan positif di mana perubahan dimungkinkan. Sebagai contoh, konselor menghindari saran preskriptif, meskipun ia memiliki kekhawatiran tentang keputusan yang dibuat konseli.

Pembangkitan mengacu pada bagaimana konselor membangkitkan dan mendapatkan alasan dan kekhawatiran tentang perubahan, daripada memberikan saran yang tidak diminta. Dengan demikian, spirit membangkitkan ini mungkin berlawanan dengan naluri alami seorang konselor untuk "membantu" dengan mengoreksi apa yang dianggap sebagai penalaran yang salah atau pengambilan keputusan yang buruk. Miller dan Rollnick (2002) menggambarkan fenomena ini sebagai refleks meluruskan, kecenderungan manusia untuk memperbaiki hal-hal yang dianggap salah. Kecenderungan ini sering kali diterjemahkan ke dalam pemecahan masalah yang prematur dan pemberian nasehat, yang menghalangi konseli untuk terlibat aktif dalam proses tersebut, dan sebenarnya menempatkan mereka dalam peran pasif. Refleks meluruskan ini menahan otonomi dan dapat menimbulkan pemberontakan oleh konseli.

Membangkitkan menyiratkan proses aktif yang membawa MI melampaui konseling yang berpusat pada konseli dan menjadi metode intervensi yang berorientasi pada tujuan. MI berusaha membangkitkan motivasi intrinsik — keterlibatan dalam perilaku untuk kepentingan pribadi sebagai lawan dari konsekuensi eksternal. Meskipun beberapa perilaku tidak akan pernah benar-benar termotivasi secara intrinsik karena tidak menyenangkan (misalnya, membatasi permen, mengonsumsi insulin), konseli mungkin masih menginternalisasi motivasi untuk terlibat dalam perilaku ini dengan mengubah tuntutan eksternal menjadi nilai atau tujuan pribadi. Dalam banyak hal, inilah tujuan dari wawancara motivasi. Konseli akan belajar melakukan ini dengan memunculkan verbalisasi tentang perubahan sehingga konseli tersebut berpendapat tentang perubahan yang dilakukan.

Semangat MI dimulai dari prinsip yang berfokus pada kekuatan yang sangat berbeda, bahwa individu sudah memiliki banyak hal yang dibutuhkan di dalam diri mereka, dan tugas konselor adalah membangkitkannya, untuk mewujudkannya. Pesan implisitnya adalah "Anda memiliki apa yang Anda butuhkan, dan bersama-sama kita akan menemukannya." Dari perspektif ini, sangat penting untuk berfokus pada dan memahami kekuatan dan sumber daya konseli tersebut daripada menyelidiki kekurangannya. Asumsinya di sini adalah bahwa individu benar-benar memiliki kebijaksanaan tentang diri mereka sendiri dan memiliki alasan yang baik untuk melakukan apa yang telah mereka lakukan. Mereka sudah memiliki motivasi dan sumber daya di dalam diri mereka yang dapat dibangkitkan. Salah satu hasil yang tidak terduga dari penelitian awal MI adalah bahwa begitu individu menyelesaikan

ambivalensi mereka tentang perubahan, mereka sering melanjutkan dan melakukannya sendiri tanpa bantuan atau izin profesional tambahan.

Individu yang ambivalen tentang perubahan sudah memiliki kedua argumen di dalamnya mereka yang mendukung perubahan dan mereka yang mendukung status quo. Ini berarti bahwa sebagian besar konseli sudah memiliki suara pro-perubahan dalam pikiran internal mereka, motivasi positif mereka sendiri untuk perubahan. Argumen ini cenderung lebih persuasif daripada argumen apa pun yang mungkin bisa konselor berikan. Maka, tugas konselor adalah membangkitkan dan memperkuat motivasi perubahan yang sudah ada.

Otonomi dalam pengambilan keputusan diserahkan kepada konseli. Konselor mungkin memiliki pendapat dan bahkan tindakan wajib yang harus diambil jika konseli terlibat dalam perilaku tertentu, tetapi di dalam MI konselor menyadari bahwa konseli pada akhirnya bertanggung jawab untuk memilih jalan mereka sendiri. Komponen semangat MI ini dapat menjadi tantangan khusus bagi konselor ketika konseli memilih jalur yang secara negatif mempengaruhi individu lain yang mungkin memiliki sedikit atau tidak ada pilihan (misalnya, anak-anak). Konselor MI pada saat yang sama menyadari bahwa mereka tidak dapat memaksa konseli untuk berubah. Dengan demikian, MI terus menekankan kebutuhan untuk menarik dari konseli tujuan, nilai, dan aspirasi mereka daripada berdebat mengapa perubahan diperlukan.

Konselor *motivational interviewing* memberikan kondisi untuk pertumbuhan dan perubahan dengan berkomunikasi sikap empati yang akurat dan hal positif tanpa syarat. Sejalan dengan pendapat Miller & Rollnick (2002) menyebutkan dalam *motivational interviewing* terdapat empat proses yaitu keterlibatan (*engaging*), fokus (*focusing*), membangkitkan (*evoking*) dan perencanaan (*planning*). Keempat proses ini dilakukan berurutan, konselor harus melibatkan konseli sebelum dapat fokus pada topik atau perilaku tertentu untuk mengubah konselor perlu fokus pada topik itu, sebelum dapat membangkitkan motivasi maka harus menambahkan motivasi konselor dapat melakukan perencanaan.

Keterlibatan (*Engaging*) Keterlibatan didefinisikan sebagai proses membangun hubungan saling percaya dan saling menghormati, konselor memerlukan koneksi dengan konseli bahkan sebelum dapat mulai berbicara tentang mengubah perilaku mereka. Sehingga kata-kata lain seperti menjadi lebih akrab menyelaraskan dengan konseli. Proses melibatkan dalam *motivational interviewing* untuk mengetahui apa

yang tidak boleh dilakukan, apa yang harus dihindari dan juga mengetahui apa yang harus dilakukan dan tidak ada proses yang lebih penting daripada proses pertama.

Pada tahap ini satu hal yang harus dihindari adalah menilai konseli dengan mengajukan sejumlah pertanyaan langsung, membuat konseli tidak benar-benar akan terlibat dalam prosesnya. Selain itu konselor juga perlu menghindari untuk memberitahu konseli tentang bagaimana cara memperbaiki masalah mereka atau langsung memberikan diagnosis dan menawarkan solusi. Kemudian, perbedaan kekuasaan adalah sesuatu yang lain yang dapat mengganggu proses membangun hubungan yang bermanfaat. Jika konselor misalnya menjumpai beberapa tokoh otoritas terkadang terdapat label tertentu yang mengganggu proses pelibatan di awal. Hal yang harus dilakukan adalah membantu konseli merasa diterima dengan nyaman, memahami konseli membuat konseli merasa bahwa dia dan konselor memiliki tujuan yang sama. Hal yang dapat anda lakukan seperti misalnya membantu mereka merasa diterima dengan berjabat tangan, atau menggunakan nama mereka.

Fokus (*Focusing*) dalam *motivational interviewing* memfokuskan didefinisikan sebagai proses pencarian dan mempertahankan arah yang sedang berlangsung. Dalam tahap ini juga perlu untuk mempertimbangkan tujuan dan prioritas konseli sebagai upaya untuk menciptakan arah yang jelas yang pada akhirnya berguna untuk mengembangkan perubahan rencana. Ini adalah kebalikan dari pendekatan pakar-didaktik (menilai masalah, menentukan apa yang konseli lakukan salah, dan mendidik mereka tentang cara memperbaikinya). Dalam model itu, konselor memberikan diagnosis dan solusi. Hal tersebut cukup tepat dalam pengobatan masalah akut dan sifatnya klinis; misalnya, dalam mendiagnosis dan mengobati infeksi atau patah tulang: "Inilah masalahnya. Mari kita coba ini. " Namun, ketika tujuannya adalah perubahan pribadi, pendekatan pengarah pakar ini biasanya gagal. Perubahan pribadi membutuhkan partisipasi aktif konseli dalam proses perubahan dan merupakan proses jangka panjang. Membangkitkan (*Evoking*) didefinisikan sebagai memunculkan motivasi konseli sendiri. Hal yang perlu dibangkitkan adalah "*change talk*".

Change talk adalah pernyataan konseli yang mendukung gerakan ke arah perubahan. Segala jenis percakapan yang mengandung pernyataan tentang "*saya ingin mengubah*"; "*saya berharap saya bisa*"; "*saya akan saya bisa menyelesaikan masalah ini*" dan sebagainya itu semua bentuk dari *change talk*. Dalam *motivational interviewing* harus memperhatikan munculnya *change talk* ketika konselor mendapatkannya, yang harus dilakukan kemudian adalah memperkuatnya,

mendorongnya dan mencoba untuk mendapatkan lebih banyak *change talk* karena semakin banyak konseli terlibat dalam *change talk* semakin mereka berdebat untuk mengubah diri mereka sendiri. Jika kita tidak mendapatkan banyak *change talk* maka kita perlu melakukan beberapa hal untuk mendorongnya salah satunya adalah dengan mengajukan pertanyaan yang akan menghasilkan *change talk*. Beberapa contoh dari pertanyaan yang dapat digunakan untuk menghasilkan *change talk* “*mengapa anda ingin melakukan perubahan?*”; “*apa alasan dari sudut pandang anda untuk melakukan perubahan?*”; “*apa manfaatnya sejauh yang anda bisa lakukan?*”; “*bagaimana Anda bisa melakukan perubahan jika Anda ingin sukses?*” “*bagaimana Anda bisa melakukannya?*” dan “*apa yang akan menjadi langkah pertama Anda?*”. Beberapa subtype yang berbeda dari *change talk*, seperti yang dikategorikan oleh psikolinguistik motivasi Paul Amrhein (1992)

Perencanaan (*Planning*), Proses keempat dan terakhir dari *motivational interviewing* adalah proses perencanaan. Perencanaan didefinisikan sebagai mengembangkan rencana perubahan spesifik yang disetujui oleh konseli dan bersedia untuk diterapkan dalam menggunakan empat keterampilan dasar atau keterampilan yang telah diberikan oleh konselor. Berfokus pada konseli pada topik tertentu yang menimbulkan *change talk* dan dalam *change talk* itu terdapat tidak hanya alasan yang dilihat konseli untuk melakukan perubahan dan manfaat yang akan bertambah jika mereka ingin melakukan perubahan tetapi juga cara-cara konseli untuk dapat membuat perubahan dan menjadi sukses pada saat itu dan ini penting untuk diperhatikan selama fase-fase tersebut atau proses-proses *motivational interviewing* sehingga ketika sampai pada tahap perencanaan maka itu hanya proses dari konsep umum. Untuk mengembangkan rencana spesifik.

Penting untuk mengenali kapan saatnya memulai perencanaan dan mengeksplorasi pilihan. Perencanaan diibaratkan sebagai kopling yang menggunakan mesin pembicaraan untuk mencapai perubahan. Kemudian konselor memberikan beberapa isyarat untuk diperhatikan untuk melihat apakah sudah waktunya untuk menegosiasikan rencana perubahan. Semua proses dan keterampilan sebelumnya berlanjut saat konselor melanjutkan menuju rencana perubahan spesifik (atau setidaknya langkah berikutnya) yang menurut konseli dapat diterima. Seperti ketiga proses lainnya, perencanaan adalah sesuatu yang sering perlu dilihat kembali dari waktu ke waktu seiring dengan perubahan yang terjadi. Tantangan yang tak terduga dan hambatan baru yang muncul dapat menyebabkan seseorang memikirkan kembali

rencana dan komitmennya. Perencanaan bukanlah sesuatu yang dilakukan sekali dan kemudian selesai. Ini adalah proses berkelanjutan.

C. Nilai Kearifan Local/ Local Wisdom

Untuk memahami Nilai Kearifan Lokal (Local Wisdom), kita perlu memahami konsep dasarnya. Kearifan lokal adalah istilah yang mengacu pada kumpulan nilai-nilai, norma-norma, pengetahuan, dan praktik-praktik yang berkembang di dalam suatu komunitas atau masyarakat tertentu dalam suatu wilayah geografis tertentu. Konsep ini mencerminkan cara pandang dan norma sosial yang dianut oleh masyarakat setempat, yang sering kali berakar dalam sejarah, budaya, dan lingkungan geografis mereka.

Kearifan lokal dapat ditemukan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk budaya, lingkungan, sosial, ekonomi, dan spiritual. Ini mencerminkan cara masyarakat tersebut menjalani kehidupan mereka, berinteraksi dengan lingkungan mereka, dan berhubungan dengan sesama. Nilai-nilai kearifan lokal dapat mencakup etika, moralitas, tata krama, pengetahuan tradisional, dan praktik-praktik yang unik untuk komunitas tertentu.

Kunci dari konsep ini adalah lokalitas. Nilai-nilai kearifan lokal tidak hanya diterapkan secara universal, tetapi lebih berkaitan dengan lingkungan geografis, budaya, dan sejarah dari masyarakat yang mengamalkannya. Ini mencerminkan keunikan setiap komunitas dalam memahami dunia dan mengatasi tantangan yang mereka hadapi.

Kearifan lokal mencakup berbagai aspek kehidupan. Mari kita lihat beberapa aspek pentingnya:

1. Aspek Budaya

Dalam aspek budaya, kearifan lokal mencakup nilai-nilai, norma-norma, adat istiadat, bahasa, seni, dan cerita-cerita yang diwariskan dari generasi ke generasi. Ini mencakup cara masyarakat mengenali diri mereka sendiri dan bagaimana mereka berhubungan dengan dunia sekitarnya. Contoh termasuk tradisi upacara pernikahan, upacara pemakaman, tarian tradisional, dan bahasa yang khas.

2. Aspek Lingkungan

Kearifan lokal sering kali terkait erat dengan pemahaman masyarakat tentang lingkungan mereka. Ini mencakup pengetahuan tradisional tentang tanaman, hewan, dan sumber daya alam, serta praktik-praktik yang berkelanjutan dalam menjaga

ekosistem. Masyarakat lokal sering kali memiliki cara unik untuk berinteraksi dengan alam dan menjaga keseimbangan ekologis.

3. Aspek Sosial

Dalam aspek sosial, kearifan lokal mencerminkan cara masyarakat berinteraksi, membentuk keluarga, membangun komunitas, dan menjaga harmoni sosial. Ini mencakup etika dalam berkomunikasi, tata krama, dan cara mengatasi konflik. Nilai-nilai ini membentuk hubungan antarindividu dan antarkelompok dalam masyarakat.

4. Aspek Ekonomi

Dalam aspek ekonomi, kearifan lokal mencakup praktik-praktik ekonomi tradisional, cara memproduksi dan mengelola sumber daya, serta cara masyarakat memenuhi kebutuhan mereka. Ini mencerminkan keberlanjutan ekonomi dalam masyarakat lokal.

5. Aspek Spiritual

Dalam aspek spiritual, kearifan lokal mencakup keyakinan, praktik keagamaan, dan pandangan dunia yang menghubungkan masyarakat dengan dimensi spiritual. Ini mencerminkan cara masyarakat memandang alam semesta dan nilai-nilai yang dipegang dalam keyakinan agama atau spiritual mereka.

D. Karakter Welas Asih

Karakter Welas Asih atau Self-compassion adalah cara untuk menghadapi diri sendiri dengan kasih sayang, perhatian, dan pengertian yang sama seperti kita memberikannya kepada orang lain ketika menghadapi kesulitan, kegagalan, atau penderitaan. Ini adalah sikap empati yang hangat dan penuh perhatian terhadap diri sendiri dalam momen-momen ketika kita merasa tidak sempurna, merasa gagal, atau mengalami penderitaan.

Dr. Kristin Neff mengartikan self-compassion sebagai konsep yang terdiri dari tiga komponen utama:

Self-Kindness (Kebaikan pada Diri Sendiri): Ini adalah kemampuan untuk bersikap lembut, penuh kasih sayang, dan penuh perhatian terhadap diri sendiri. Ketika kita mengalami kesulitan, self-compassion mengajarkan kita untuk tidak menghakimi

diri sendiri atau menghukum diri sendiri dengan kritis. Sebaliknya, kita bersikap seperti teman yang baik pada diri kita sendiri, memberikan dukungan dan pengertian.

Common Humanity (Kemanusiaan Bersama): Konsep ini mengingatkan kita bahwa penderitaan adalah pengalaman manusia yang bersifat universal. Ketika kita menghadapi kesulitan, kita tidak sendirian dalam pengalaman tersebut. Banyak orang lain juga mengalami penderitaan yang serupa atau bahkan lebih besar. Ini membantu mengurangi perasaan isolasi dan kesepian yang sering muncul saat menghadapi kesulitan.

Mindfulness (Kesadaran): Kesadaran adalah kemampuan untuk mengenali dan menerima perasaan dan pengalaman kita saat ini tanpa menghakimi. Ini adalah bagian penting dari self-compassion, karena kita perlu mengakui penderitaan kita dengan penuh perhatian agar dapat bersikap kasih sayang pada diri sendiri. Kesadaran juga membantu kita menjaga keseimbangan antara berlebihan membesar-besarkan masalah dan meremehkan diri sendiri.

E. Aplikasi Keterampilan Motivational Interviewing Berbasis Nilai Kearifan Local Budaya Jawa

Keterampilan erat kaitannya dengan prinsip yang merupakan konsep yang perlu dipahami oleh konselor sedangkan keterampilan merupakan cara yang digunakan konselor untuk mengaplikasikan prinsip. Ini bukan hal baru dalam *motivational interviewing* atau tidak ada keterampilan spesifik yang unik dalam MI, karena ini merupakan keterampilan konseling dasar yang telah dipelajari oleh konselor. Aplikasi praktik *Motivational Interviewing* melibatkan penggunaan teknik yang fleksibel dari beberapa keterampilan dasar komunikasi konseling yang juga digunakan dalam pendekatan lainnya, terutama pendekatan *person centered* (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2009) yang diakronimkan dengan OARS (*Open-ended question, Affirmation, Reflective Listening, Summarizing*). Keterampilan ini melibatkan empat proses yang diperlukan dalam praktik menggunakan MI, meskipun keterampilan tertentu yang digunakan dapat bervariasi dalam setiap proses MI.

Relevan dengan pendapat tersebut maka Rosengren (2009) menjelaskan pula bahwa ketrampilan dasar dalam konseling *motivational interviewing* diantaranya *open-ended questions, affirmations, reflective listening, dan summaries*. Menurutnya, baik buruknya proses konseling yang dilakukan oleh konselor dipengaruhi oleh pemahannya konselor terhadap keterampilan dasar dari *motivational interviewing*. Dalam konteks budaya Jawa keterampilan yang harus dimiliki oleh konselor dalam melaksanakan konseling *motivational interviewing*

yaitu Ukara Pitakon, Pujian, Mireng, Ngringkes yang diakronim dengan UPIN. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Ukara Pitakon/Pertanyaan Terbuka (*Open-Ended Questions*)

Ukara Pitakon adalah istilah dalam bahasa Jawa yang merujuk kepada cara atau pola berbicara yang sopan dan beradab. Istilah ini sering digunakan dalam konteks etiket dan tata krama dalam budaya Jawa. Ukara Pitakon mencakup norma-norma perilaku dan komunikasi yang mengatur cara berbicara dengan hormat, terutama dalam interaksi sosial yang melibatkan orang yang lebih tua, atasan, atau figur otoritas.

Dalam prakteknya, Ukara Pitakon menuntut penggunaan kata-kata yang sopan, penyampaian ucapan terima kasih, penghormatan terhadap orang yang lebih tua, dan penghindaran dari ucapan atau tindakan yang dianggap kasar atau tidak pantas dalam budaya Jawa. Ini mencerminkan pentingnya kerendahan hati, kesopanan, dan rasa hormat dalam komunikasi interpersonal di dalam masyarakat Jawa.

Ukara Pitakon adalah salah satu aspek dari budaya tata krama yang sangat ditekankan dalam masyarakat Jawa, dan menghormati norma-norma ini adalah cara untuk memelihara harmoni sosial dan menjaga hubungan yang baik antar individu dan antar anggota masyarakat.

Lebih lanjut ukara pitakon sama dengan pertanyaan terbuka. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharuskan seseorang untuk berpikir sebelum menjawab dan memberikan banyak kebebasan untuk bagaimana menjawab pertanyaan tersebut. Pertanyaan terbuka bisa dianalogikan seperti pintu terbuka. Konselor tidak akan tahu respon jawaban seperti apa yang akan diberikan oleh konseli. Contohnya “*Apa yang membawamu kesini hari ini?*”; “*Bagaimana kamu berharap hidupmu akan berbeda 5 tahun mendatang?*”; “*Bagaimana masalah ini mempengaruhi kehidupanmu sehari-hari?*”. Pertanyaan terbuka membutuhkan lebih banyak diskusi. Dalam *motivational interviewing* konselor mencoba mengajukan lebih banyak pertanyaan terbuka daripada pertanyaan tertutup. Hal ini dilakukan untuk mendorong konseli untuk berbicara tentang apa yang ada di pikirannya daripada mempertanyakan konseli berdasarkan apa yang ada di pikiran konselor.

b. Pujian/Afirmasi (*Affirmation*)

Pujian dalam Budaya Jawa adalah tindakan atau ungkapan verbal yang digunakan untuk menghormati atau memuji seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam

konteks budaya Jawa. Pujian merupakan salah satu cara penting dalam budaya Jawa untuk mengekspresikan penghargaan, menghormati, atau mengakui prestasi atau kualitas positif seseorang. Pujian dalam budaya Jawa sering kali diucapkan dengan sopan dan lembut, dan biasanya berlandaskan pada prinsip-prinsip tata krama dan etika sosial yang kuat.

Pujian dalam Budaya Jawa sama dengan Afirmasi. Afirmasi atau penegasan berarti mengakui apa saja yang baik termasuk nilai inheren konseli sebagai sesama manusia. Menegaskan juga berarti mendukung dan mendorong. Afirmasi seringkali tumpang tindih dengan empati setidaknya dalam dua hal (Linehan, 1997). Pertama, praktik empati, merupakan upaya memahami secara akurat kerangka acuan internal konseli sebagai konseli yang terpisah, secara inheren menguatkan. Itu mengomunikasikan, "*Apa yang Anda katakan penting, dan saya menghormati Anda. Saya ingin memahami apa yang Anda pikirkan dan rasakan.*" Kedua, Afirmasi sifatnya harus orisinal; harus menghargai apa yang benar tentang individu tersebut. Untuk melakukan itu, konselor perlu mendengarkan dan memahami. Konselor tidak dapat dengan jujur menegaskan apa yang tidak benar-benar ia ketahui dan hargai.

Afirmasi adalah pernyataan sederhana tentang hal-hal positif yang konselor tangkap tentang pencapaian prestasi konseli sebelum sukses atau apa pun yang dapat ditunjukkan kepada konseli. Berikut adalah beberapa contoh afirmasi "*Anda sangat peduli tentang keluarga anda*"; Ini adalah kerja keras yang sudah anda lakukan". Semua bisa menjadi contoh dari afirmasi. Penggunaan afirmasi dalam *motivational interviewing* untuk membangun rasa percaya diri atau rasa *self-efficacy*.

Tidak semua afirmasi perlu datang dari konselor, dan konselor juga bukan sumber afirmasi yang paling kuat. Konselor dapat meminta konseli untuk menggambarkan kekuatan mereka sendiri, keberhasilan masa lalu, dan upaya yang baik, penegasan diri seperti itu ditunjukkan untuk memfasilitasi keterbukaan (Critcher et al., 2010). Seberapa siap individu akan mengekspresikan penegasan diri bervariasi dengan perbedaan generasi dan budaya serta dengan keadaan suasana hati dan faktor kontekstual. Namun demikian, penegasan konselor juga dapat menghasilkan manfaat terapi yang mengejutkan (Chang et al., 2018).

c. Mireng/Mendengarkan Reflektif (*Reflective Listening*)

Mireng adalah istilah dalam budaya Jawa yang merujuk kepada senyuman atau senyum. Dalam konteks budaya Jawa, mireng bukan hanya sekadar tindakan fisik, tetapi juga memiliki makna sosial dan komunikatif yang dalam.

Mireng sering kali digunakan sebagai ekspresi rasa senang, kebaikan hati, penghormatan, atau sopan santun dalam berinteraksi dengan orang lain. Dalam budaya Jawa, senyum dapat digunakan untuk berbagai tujuan, seperti:

- Menyambut atau Menyapa: Mireng digunakan sebagai tanda salam atau penyambutan ketika bertemu seseorang. Ini adalah cara sopan untuk memulai interaksi sosial.
- Menyatakan Terima Kasih: Ketika menerima bantuan atau pelayanan dari orang lain, mireng digunakan sebagai tanda terima kasih dan penghargaan.
- Menunjukkan Kebaikan Hati: Mireng sering kali digunakan untuk menunjukkan kebaikan hati dan niat baik dalam membantu atau memberikan sesuatu kepada orang lain.
- Menyatakan Kesopanan: Mireng juga digunakan sebagai tanda penghormatan dan kesopanan dalam berbicara dengan orang yang lebih tua atau figur otoritas.
- Menyatakan Persetujuan atau Kepahaman: Dalam beberapa konteks, mireng digunakan untuk menunjukkan persetujuan atau pemahaman terhadap apa yang dikatakan oleh orang lain.
- Menyatakan Ketenangan: Mireng juga bisa digunakan sebagai respons ketika menghadapi situasi yang memerlukan ketenangan atau pemahaman yang dalam.

Mireng sama dengan mendengarkan reflektif. Mendengarkan reflektif adalah keterampilan dasar dalam MI. Keterampilan merefleksikan digunakan untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip *motivational interviewing*, yang pada intinya yaitu konseli menyampaikan simpati, mengungkapkan perasaan-perasaan yang mendasari dan makna pernyataan-pernyataan sehingga memungkinkan konselor untuk mengikuti jalannya pembicaraan serta meyoroti informasi penting yang pada saat itu mungkin tidak disadari penting oleh konseli.

Pernyataan reflektif yang membuat dugaan tentang makna dari perkataan konseli memiliki fungsi penting untuk memperdalam pemahaman dengan mengklarifikasi apakah dugaan konselor itu akurat. Pernyataan reflektif juga memungkinkan untuk mendengar lagi pikiran dan perasaan yang mereka ungkapkan, mungkin dengan kata-kata yang berbeda, dan merenungkannya. Mendengarkan reflektif yang baik cenderung membuat konseli berbicara, mengeksplorasi, dan mempertimbangkan sesuatu. Konselor juga harus selektif dalam memilih aspek mana yang perlu direfleksikan dari semua yang dikatakan konseli.

d. **Ngringkes/Meringkas** (*Summaries*)

Ngringkes/Meringkas pada dasarnya adalah refleksi yang mengumpulkan apa yang dikatakan individu, dan menguraikannya kembali. Hal ini dapat digunakan untuk menyatukan apa yang telah dikatakan konseli pada akhir sesi. Meringkas juga dapat berfungsi sebagai transisi dari satu tugas ke tugas lainnya. Dalam proses keterlibatan dan pemfokusan MI, meringkas menunjukkan pemahaman dan menunjukkan kepada konseli bahwa Anda telah mendengarkan dengan cermat, mengingat dan menilai apa yang mereka katakan. Meringkas juga memberikan kesempatan bagi konseli untuk menambahkan hal-hal yang mungkin terlewatkan oleh konselor. Maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan merangkum atau meringkas adalah refleksi panjang dari lebih dari satu pernyataan konseli. Meringkas memberikan kesempatan bagi konseli untuk membimbing konseli menuju perubahan perilaku yang sehat dengan meringkas alasan konseli sendiri untuk melakukan perubahan.

F. Prosedur Pelaksanaan *Konseling Motivational Interviewing* Berbasis Nilai Kearifan Local Budaya Jawa Untuk Meningkatkan Karakter Welas Asih

Panduan perlakuan ini dapat digunakan sebagai dasar pelaksanaan intervensi yang akan dilaksanakan oleh konselor. Dalam prosedur ini, konselor akan melaksanakan intervensi berupa konseling *motivational interviewing* kepada konseli sebanyak tiga sesi dengan durasi waktu 1x60 menit. Tujuan dalam penulisan prosedur perlakuan ini adalah dengan mengetahui alur dan langkah perlakuan yang sistematis, maka pelaksanaan intervensi konseling *motivational interviewing* akan menjadi lebih jelas dan mudah untuk memahami langkah demi langkah yang akan dilakukan.

SESI PERTAMA			
Tujuan Konseling:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun hubungan yang akrab antara konselor dan konseli agar tercipta rasa saling percaya dan terbuka 2. Membangun hubungan dan kepercayaan antara konselor dan konseli 3. Merumuskan tujuan yang spesifik 4. Membangkitkan motivasi instrinsik konseli 5. Merencanakan rencana perubahan yang akan dibuat konseli 			
Waktu: 1x60 Menit			
Tahapan	Kegiatan Konselor	Capaian	Keterangan
<i>Tahap Enganging:</i> Membangun hubungan kolaboratif dengan konseli	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuka konseling dengan berdoa bersama konseli 2. Membangun hubungan terapeutik dengan melibatkan konseli yang mengalami masalah 3. Menanyakan kesiapan untuk melakukan proses konseling 4. Memperjelas dan mendefinisikan masalah konseli 5. Menjelaskan tentang proses konseling yang akan dilakukan, menjelaskan maksud dan tujuan dari proses intervensi, serta meminta kesediaan konseli untuk mengikuti keseluruhan proses konseling. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terjalannya hubungan yang baik antara konselor dengan konseli 2. Konseli siap melaksanakan proses konseling 3. Konseli merasa nyaman terlibat dalam proses konseling 	

	<p>6. Menegosiasikan kontrak (<i>informed consent</i>, waktu dalam setiap sesi, dan tata tertib dalam proses konseling)</p> <p>7. Menjelajahi dan mengeksplorasi masalah konseli dengan menanyakan pengalaman yang dialami konseli</p> <p>8. Menjelaskan tujuan yang ingin dicapai.</p>	<p>4. Terungkapnya permasalahan yang dialami konseli</p>	
<p>Tahap <i>Focusing</i>: Merumuskan Tujuan Perubahan</p>	<p>1. Konselor harus fokus untuk menjaga agar hubungan konseling selalu terpelihara</p> <p>2. Menggali informasi penyebab masalah konseli (<i>open-ended questions</i>)</p> <p>3. Menanyakan kepada konseli tentang dampak dari perilaku yang ditimbulkan, positif dan negatifnya (<i>open-ended questions</i>)</p> <p>4. Menanyakan bagaimana perasaan konseli (empati)</p> <p>5. Melakukan refleksi penyebab dan dampak dari permasalahan konseli (<i>reflecting skill</i>).</p> <p>6. Konselor mengeksplorasi Keinginan (<i>Desire</i>) konseli yang merupakan salah satu bentuk <i>Change Talk</i> dengan menggunakan Pertanyaan Terbuka.</p> <p>7. Konselor bersama konseli merumuskan tujuan spesifik yang ingin dicapai.</p> <p>8. Umumnya, konseli akan kesulitan merumuskan tujuan spesifik dan mengemukakan hal-hal abstrak sehingga konselor perlu membantu konseli untuk merincikan kembali tujuannya.</p>	<p>1. Mengetahui berbagai pengalaman yang telah dialami konseli</p> <p>2. Mengetahui penyebab dari permasalahan konseli</p> <p>3. Mengetahui dampak apa saja yang ditimbulkan oleh konseli karena permasalahannya</p> <p>4. Mengetahui dan memahami perasaan konseli</p> <p>5. Mengetahui kondisi yang diinginkan oleh konseli</p> <p>6. Mengetahui perubahan seperti apa yang diinginkan oleh konseli</p> <p>7. Mengetahui tujuan spesifik apa yang ingin dicapai konseli melalui proses konseling</p>	
<p>Tahap <i>Evoking</i>: Membangkitkan Potensi Perubahan</p>	<p>1. Menanyakan kepada konseli tindakan apa saja yang pernah dilakukan untuk mengatasi permasalahannya (<i>open-ended questions</i>)</p> <p>2. Mendukung dan memotivasi konseli atas apa yang telah ia lakukan sebelumnya untuk mengatasi permasalahan yang ia alami (<i>affirmation</i>)</p>	<p>1. Konseli menyadari bahwa dirinya memiliki kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya</p> <p>2. Konseli meyakini bahwa dirinya ingin melakukan sesuatu untuk merubah</p>	

	<p>3. Menggunakan kondisi terburuk konseli untuk memunculkan <i>Reason</i> (mengapa perlu berubah) yang merupakan bagian dari <i>Change Talk</i>.</p> <p>4. Memberikan refleksi yang mengandung empati (<i>Empathic Reflection</i>)</p> <p>5. Konselor menggali <i>Change Talk</i> mengenai kebutuhan (<i>Need</i>) akan sebuah perubahan yang diinginkan konseli.</p> <p>6. Konselor melakukan eksplorasi seberapa penting perubahan itu diperlukan oleh konseli menggunakan <i>Scaling Questions</i></p> <p>7. Konselor meminta respon pribadi konseli atau pendapat pribadi terhadap sesuatu (<i>Elicit</i>)</p> <p>8. Konselor menunjukkan motivasi bahwa konseli mampu untuk melakukan perubahan lainnya ke arah yang positif (<i>affirmation</i>)</p> <p>9. Konselor mengidentifikasi Kemampuan (<i>Ability</i>) konseli untuk melakukan perubahan kearah yang positif)</p> <p>10. Menghilangkan keraguan pada konseli untuk melakukan perubahan</p> <p>11. Menanyakan kepada konseli tentang kriteria rencana perubahan yang diinginkannya (<i>open-ended questions</i>)</p> <p>12. Menanyakan kepada konseli apakah mereka membutuhkan perubahan ke arah yang lebih baik lagi</p> <p>13. Membantu konseli memahami cara mengatasi hambatan saat masalahnya muncul</p> <p>14. Memfasilitasi konseli untuk menetapkan rencana perubahan ke arah yang positif.</p> <p>15. Membangun komitmen konseli untuk berubah</p> <p>16. Memfasilitasi berbagai alternatif yang dapat dilakukan oleh konseli (<i>autonomy</i>)</p>	<p>perilaku negatifnya menjadi perilaku positif</p> <p>3. Diketahui bahwa konseli ingin melakukan perubahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, walaupun dia belum bisa berkomitmen</p> <p>4. Konseli memunculkan alasan untuk melakukan perubahan</p> <p>5. Mengetahui seberapa penting arti perubahan bagi konseli</p> <p>6. Konseli mampu memberikan respon dan pendapat pribadi</p> <p>7. Mengidentifikasi potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh konseli</p> <p>8. Konseli memiliki keberanian dan motivasi untuk melakukan perubahan</p>	
Tahap <i>Planning</i> :	1. Menanyakan apakah konseli sudah melaksanakan tindakan perubahan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan bersama pada sesi pertama	1. Mengetahui apakah konseli sudah melakukan tindakan perubahan sesuai dengan	

Perencanaan Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Menanyakan perasaan konseli setelah melakukan perubahan 3. Menanyakan kendala yang dialami konseli dalam menerapkan rencana perubahan 4. Menanyakan komitmen konseli untuk melakukan revisi dan memodifikasi rencana perubahan. 5. Konselor mengajak dan memotivasi konseli untuk merencanakan tindakan segera (konkrit) dan melaporkan beberapa perubahan perilaku sederhana yang dapat menimbulkan terjadinya pemecahan masalah. 	<p>alternatif yang telah ditetapkan pada pertemuan sesi ketiga</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mengetahui identifikasi kekurangan dari rencana perubahan yang telah dilakukan 	
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

SESI KEDUA

Tujuan Konseling:

1. Evaluasi hasil rencana perubahan
2. Evaluasi hambatan dan kendala dalam melakukan perubahan

Waktu: 1x60 Menit

Tahapan	Kegiatan Konselor	Capaian	Keterangan
Tahap <i>Enganging</i> : Membangun hubungan kolaboratif dengan konseli	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuka konseling dengan berdoa bersama konseli 2. Membangun hubungan terapeutik dengan melibatkan konseli yang mengalami masalah 3. Menanyakan kesiapan untuk melakukan proses konseling 4. Merefleksikan hasil konseling pada pertemuan sebelumnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konseli memiliki hubungan yang kolaboratif 2. Konseli mengulang kembali hasil-hasil konseling yang dicapai pada pertemuan sebelumnya 	
Tahap <i>Focusing</i> : Merumuskan Tujuan Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konselor harus fokus untuk menjaga agar hubungan konseling selalu terpelihara 2. Menggali informasi penyebab masalah konseli (<i>open-ended questions</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui berbagai pengalaman yang telah dialami konseli 2. Mengetahui penyebab dari permasalahan konseli 	

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Menanyakan kepada konseli tentang dampak dari perubahan yang ditimbulkan, positif dan negatifnya (<i>open-ended questions</i>) 4. Menanyakan bagaimana perasaan konseli (empati) 5. Konselor mengeksplorasi Keinginan (<i>Desire</i>) konseli yang merupakan salah satu bentuk <i>Change Talk</i> dengan menggunakan Pertanyaan Terbuka. 6. Konselor bersama konseli menguraikan kembali tujuan yang ingin dicapai pada sesi konseling yang sebelumnya. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Mengetahui dampak apa saja yang ditimbulkan oleh konseli karena permasalahannya 4. Mengetahui dan memahami perasaan konseli 5. Mengetahui kondisi yang diinginkan oleh konseli 6. Mengetahui perubahan seperti apa yang diinginkan oleh konseli 7. Mengetahui tujuan spesifik apa yang ingin dicapai konseli melalui proses konseling 	
Tahap <i>Evoking</i> : Membangkitkan Potensi Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menanyakan kepada konseli tindakan apa saja yang sudah ia lakukan untuk mengatasi permasalahannya (<i>open-ended questions</i>) 2. Mendukung dan memotivasi konseli atas apa yang telah ia lakukan sebelumnya untuk mengatasi permasalahan yang ia alami (<i>affirmation</i>) 3. Menggunakan kondisi terburuk konseli untuk memunculkan <i>Reason</i> (mengapa perlu berubah) yang merupakan bagian dari <i>Change Talk</i>. 4. Memberikan refleksi yang mengandung empati (<i>Empathic Reflection</i>) 5. Konselor menggali <i>Change Talk</i> mengenai kebutuhan (<i>Need</i>) akan sebuah perubahan yang diinginkan konseli. 6. Konselor melakukan eksplorasi seberapa penting perubahan itu diperlukan oleh konseli menggunakan <i>Scaling Questions</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konseli menyadari bahwa dirinya memiliki kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya 2. Konseli meyakini bahwa dirinya ingin melakukan sesuatu untuk merubah perilaku negatifnya menjadi perilaku positif 3. Diketahui bahwa konseli ingin melakukan perubahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, walaupun dia belum bisa berkomitmen 	

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Konselor meminta respon pribadi konseli atau pendapat pribadi terhadap sesuatu (<i>Elicit</i>) 8. Konselor menunjukkan motivasi bahwa konseli mampu untuk melakukan perubahan lainnya ke arah yang positif (<i>affirmation</i>) 9. Konselor mengidentifikasi Kemampuan (<i>Ability</i>) konseli untuk melakukan perubahan kearah yang positif) 10. Menghilangkan keraguan pada konseli untuk melakukan perubahan 11. Menanyakan kepada konseli tentang kriteria rencana perubahan yang diinginkannya (<i>open-ended questions</i>) 12. Menanyakan kepada konseli apakah mereka membutuhkan perubahan ke arah yang lebih baik lagi 13. Membantu konseli memahami cara mengatasi hambatan saat masalahnya muncul 14. Memfasilitasi konseli untuk menetapkan rencana perubahan ke arah yang positif. 15. Membangun komitmen konseli untuk berubah. 16. Memfasilitasi berbagai alternatif yang dapat dilakukan oleh konseli (<i>autonomy</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Konseli memunculkan alasan untuk melakukan perubahan 5. Mengetahui seberapa penting arti perubahan bagi konseli 6. Konseli mampu memberikan respon dan pendapat pribadi 7. Mengidentifikasi potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh konseli 8. Konseli memiliki keberanian dan motivasi untuk melakukan perubahan 	
Tahap <i>Planning</i> : Evaluasi Perencanaan Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menanyakan apakah rencana perubahan yang telah direvisi dan dimodifikasi telah dapat membantu mengatasi permasalahan konseli (<i>autonomy</i>) 2. Menanyakan perasaan konseli setelah melakukan perubahan 3. Menanamkan pola pikir dengan kehidupan dan pemikiran yang baru bahwa konseli merupakan pribadi yang memiliki potensi dan perlu dihargai 4. Mengevaluasi dan menyimpulkan keseluruhan dari proses konseling yang telah dilakukan <p>Mengakhiri hubungan konseling dengan konseli dan berdoa bersama konseli</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui perasaan konseli setelah melakukan perubahan 2. Terjadinya <i>transfer of learning</i> pada diri konseli 3. Memahami secara menyeluruh dan komprehensif mengenai perubahan dan proses konseling yang telah dilakukan 	

		4. Konseli mampu melakukan kebiasaan pola hidup yang baru serta membiasakan diri untuk berpikir bahwa dirinya mampu mengatasi permasalahan yang dialami Memahami evaluasi secara menyeluruh dan komprehensif mengenai perubahan dan proses konseling yang telah dilakukan	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

SESI KETIGA

Tujuan Konseling:

1. Penguatan pernyataan diri
2. Praktik nyata perilaku baru setelah program konseling
3. Evaluasi Kegiatan Konseling

Waktu: 1x60 Menit

Tahapan	Kegiatan Konselor	Capaian	Keterangan
Tahap <i>Enganging:</i> Membangun hubungan kolaboratif dengan konseli	1. Membuka konseling dengan berdoa bersama konseli 2. Membangun hubungan terapeutik dengan melibatkan konseli yang mengalami masalah 3. Menanyakan kesiapan untuk melakukan proses konseling 4. Merefleksikan hasil konseling pada pertemuan sebelumnya	1. Konseli memiliki hubungan yang kolaboratif 2. Konseli mengulang kembali hasil-hasil konseling yang dicapai pada pertemuan sebelumnya	
Tahap <i>Focusing:</i> Merumuskan	1. Konselor harus fokus untuk menjaga agar hubungan konseling selalu terpelihara	1. Mengetahui berbagai pengalaman yang telah dialami konseli	

<p>Tujuan Perubahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Menanyakan kepada konseli tentang dampak dari perubahan yang ditimbulkan, positif dan negatifnya (<i>open-ended questions</i>) 3. Menanyakan bagaimana perasaan konseli (empati) 4. Konselor bersama konseli menguraikan kembali tujuan yang ingin dicapai pada sesi konseling yang sebelumnya. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mengetahui perubahan apa saja yang ditimbulkan oleh konseli 3. Mengetahui dan memahami perasaan konseli 4. Mengetahui kondisi yang diinginkan oleh konseli 	
<p>Tahap <i>Evoking</i>: Membangkitkan Potensi Perubahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menanyakan kepada konseli tindakan apa saja yang sudah ia lakukan untuk mengatasi permasalahannya (<i>open-ended questions</i>) 2. Mendukung dan memotivasi konseli atas apa yang telah ia lakukan sebelumnya untuk mengatasi permasalahan yang ia alami (<i>affirmation</i>) 3. Memberikan refleksi yang mengandung empati (<i>Empathic Reflection</i>) 4. Konselor melakukan eksplorasi seberapa jauh usaha perubahan yang dilakukan oleh konseli menggunakan <i>Scaling Questions</i> 5. Konselor meminta respon pribadi konseli atau pendapat pribadi terhadap sesuatu (<i>Elicit</i>) 6. Konselor menunjukkan motivasi bahwa konseli mampu untuk melakukan perubahan lainnya ke arah yang positif (<i>affirmation</i>) 7. Konselor mengidentifikasi Kemampuan (<i>Ability</i>) konseli untuk melakukan perubahan kearah yang positif) 8. Menghilangkan keraguan pada konseli untuk tetap melakukan perubahan 9. Menanyakan kepada konseli apakah mereka membutuhkan perubahan ke arah yang lebih baik lagi 10. Membantu konseli memahami cara mengatasi hambatan saat masalahnya muncul 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konseli menyadari bahwa dirinya memiliki kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya 2. Konseli meyakini bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu untuk merubah perilaku negatifnya menjadi perilaku positif 3. Mengetahui seberapa jauh perubahan yang sudah dilakukan oleh konseli 4. Konseli mampu memberikan respon dan pendapat pribadi 5. Mengidentifikasi potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh konseli 6. Konseli memiliki keberanian dan motivasi untuk melakukan perubahan 	

	<ol style="list-style-type: none"> 11. Memfasilitasi konseli untuk menetapkan rencana perubahan ke arah yang positif. 12. Membangun komitmen konseli untuk berubah. Memfasilitasi berbagai alternatif yang dapat dilakukan oleh konseli (<i>autonomy</i>) 		
<p>Tahap <i>Planning:</i> Evaluasi Perencanaan Perubahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menanyakan apakah rencana perubahan yang telah direvisi dan dimodifikasi telah dapat membantu mengatasi permasalahan konseli (<i>autonomy</i>) 2. Menanyakan perasaan konseli setelah melakukan perubahan 3. Menanamkan pola pikir dengan kehidupan dan pemikiran yang baru bahwa konseli merupakan pribadi yang memiliki potensi dan perlu dihargai 4. Mengevaluasi dan menyimpulkan keseluruhan dari proses konseling yang telah dilakukan 5. Mengakhiri hubungan konseling dengan konseli dan berdoa bersama konseli 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui perasaan konseli setelah melakukan perubahan 2. Terjadinya <i>transfer of learning</i> pada diri konseli 3. Memahami secara menyeluruh dan komprehensif mengenai perubahan dan proses konseling yang telah dilakukan 4. Konseli mampu melakukan kebiasaan pola hidup yang baru serta membiasakan diri untuk berpikir bahwa dirinya mampu mengatasi permasalahan yang dialami 5. Memahami evaluasi secara menyeluruh dan komprehensif mengenai perubahan dan proses konseling yang telah dilakukan 	

DAFTAR PUSTAKA

- Amrhein, P. C. (1992). The comprehension of quasi-performative verbs in verbal commitments: New evidence for componential theories of lexical meaning. *Journal of Memory and Language*, 31(6), 756-784
- Chang, S. C., & Singh, A. A. (2018). *A clinician's guide to gender-affirming care: Working with transgender and gender nonconforming clients*. New Harbinger Publications.
- Critcher, C. R., Dunning, D., & Armor, D. A. (2010). When self-affirmations reduce defensiveness: Timing is key. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 947-959.
- DiClemente, C. C., & Velasquez, M. M. (2002). Motivational interviewing and the stages of change. *Motivational interviewing: Preparing people for change*, 2,201-216.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & Zalaquett, C. P. (2009). *Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society*. Belmont, CA: Brooks.
- Linehan, M. (1997). Validation and psychotherapy. In A. Bohart & L.S. Greenberg (Eds.). Empathy reconsidered. Washington: APA Books.
- Miller, W.R.& Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: preparing people for change* (2nd edition). New York: The Guilford Press.
- Rollnick, S., & Miller, W. R. (1995). What is motivational interviewing?. *Behavioural and cognitive Psychotherapy*, 23(4), 325-334.
- Rosengren, D.B. (2009). *Building Motivational Interviewing Skills: A Practitioner Workbook*. New York, NY: Guilford Press

