

# KONSELING KELOMPOK

Konsep, Kepemimpinan, Etika,  
dan Dinamika Perubahan



KEPEMIMPINAN



ETIKA



EMPATI



PERUBAHAN

**Disusun Oleh:**

Sarbany

Ria Marsela

Yeti Sekar Sari

Akhmad Farell

Vito Christiandion Carlone

Karyanti

Miftahussa'adah

**Editor**

Prof. Dr. M. Fatchurahman., M.Pd., M.Psi

# **KONSELING KELOMPOK**

**(Konsep, Kepemimpinan, Etika dan  
Dinamika Perubahan)**

Sarbany

Ria Marsela

Yeti Sekar Sari

Akhmad Farell

Vito Christiandion Carlone

Karyanti

Miftahussa'adah

Editor: Prof. Dr. M. Fatchurahman, M.Pd., M.Psi

UMPR Publishing  
Palangka Raya, Juni 2026

**JUDUL BUKU**  
**KONSELING KELOMPOK**  
**(Konsep, Kepemimpinan, Etika, dan Dinamika Perubahan)**

Palangka Raya © 2025, UMPR Publishing

**Penulis:**

Sarbany  
Ria Marcela  
Yeti Sekar Sari  
Akhmad Farel  
Vito Christiandion Carlone  
Karyanti  
Miftahussa' adah

**Penyunting:**

UMPR Publishing

**Setting:**

UMPR Publishing

**Penata Isi:**

UMPR Publishing

**Desain Sampul:**

Prof. Dr. M. Fatchurahman., M.Pd., M.Psi

Hak cipta dilindungi Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit

**Diterbitkan pertama kali oleh:**

**UMPR Publishing**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat  
Universitas Muhammadiyah Palangkaraya  
Jl. RTA Milono KM 1,5 Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia  
Website: <https://omp.umpr.ac.id/index.php/umprpublishing/>  
Email: [lp2m@umpr.ac.id](mailto:lp2m@umpr.ac.id)  
2025

Anggota IKAPI : 004/Anggota Luar Biasa/Kalteng/2024  
Anggota APPTI : 004.148.1.11.2021  
Anggota APPTIMA : 23/B/ANGGOTA APPTIMA/2023.  
**ISBN:** xxx-xxx-xxxxx-x-x

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya buku *Konseling Kelompok: Konsep, Kepemimpinan, Etika, dan Dinamika Perubahan* dapat disusun sebagai bahan bacaan populer-referensial bagi mahasiswa, dosen, konselor, guru bimbingan dan konseling, serta praktisi layanan bantuan psikologis dan pendidikan.

Buku ini lahir dari kebutuhan untuk menghadirkan pembahasan konseling kelompok yang mudah dipahami, tetapi tetap memiliki dasar ilmiah yang kuat. Konseling kelompok merupakan salah satu pendekatan penting dalam layanan bimbingan dan konseling karena manusia tumbuh, belajar, menghadapi masalah, dan berubah dalam relasi sosial. Melalui kelompok, seseorang tidak hanya memperoleh bantuan dari konselor, tetapi juga belajar dari pengalaman, dukungan, umpan balik, dan keberanian anggota lain.

Isi buku ini disusun untuk membantu pembaca memahami konseling kelompok secara bertahap. Bab awal membahas hakikat dan urgensi konseling kelompok sebagai layanan bantuan. Pembahasan kemudian dilanjutkan dengan kepemimpinan dalam konseling kelompok, isu etik dan profesional, tahap awal perkembangan kelompok, tahap kerja, terminasi, evaluasi, serta tindak lanjut. Dengan alur tersebut, pembaca diharapkan tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu melihat bagaimana konseling kelompok dirancang, dipimpin, dijalankan, dan dievaluasi secara profesional.

Penulis menyadari bahwa konseling kelompok tidak dapat dipahami hanya sebagai teknik mengumpulkan beberapa orang dalam satu ruang. Konseling kelompok merupakan proses bantuan yang membutuhkan kepekaan, keterampilan, tanggung jawab etik, pemahaman budaya, dan kemampuan membaca dinamika relasi. Oleh karena itu, buku ini menekankan bahwa keberhasilan konseling kelompok sangat bergantung pada kualitas pemimpin kelompok, kesiapan anggota, kejelasan tujuan, keamanan psikologis, serta proses evaluasi yang berkelanjutan.

Penulis berharap buku ini dapat memberi manfaat bagi pembaca yang sedang mempelajari, mengembangkan, atau mempraktikkan konseling kelompok. Semoga buku ini dapat memperkaya wawasan, memperkuat keterampilan, dan mendorong lahirnya layanan konseling kelompok yang lebih manusiawi, profesional, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik, mahasiswa, serta masyarakat. Penulis menyampaikan terima

kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan inspirasi dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat menjadi salah satu kontribusi kecil dalam pengembangan keilmuan dan praktik bimbingan dan konseling, khususnya dalam bidang konseling kelompok.

Palangka Raya, Mei 2026

Tim Penulis

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
JUDUL BUKU .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
BAB 1 Hakikat dan Urgensi Konseling Kelompok .....	1
1.1. Konseling Kelompok sebagai Layanan Bantuan.....	1
1.2. Perkembangan Kebutuhan Konseling Kelompok.....	2
1.3. Pengertian Konseling Kelompok .....	2
1.4. Konseling Kelompok Sebagai Ruang Pertumbuhan Bersama.....	4
1.5. Karakteristik Konseling Kelompok.....	5
1.6. Unsur-Unsur Utama dalam Konseling Kelompok.....	6
1.7. Tujuan Konseling Kelompok .....	8
1.8. Manfaat Konseling Kelompok.....	10
1.9. Peran Konselor dalam Konseling Kelompok .....	11
1.10. Dinamika Kelompok sebagai Inti Proses Perubahan .....	13
1.11. Jenis-Jenis Kelompok dalam Praktik Konseling .....	14
1.12. Perbedaan Konseling Kelompok, Bimbingan Kelompok, dan Psikoterapi Kelompok.....	15
1.13. Konseling Kelompok dalam Setting Pendidikan dan Masyarakat .....	16
1.14. Konseling Kelompok dalam Konteks Multikultural .....	17
1.15. Evaluasi dalam Konseling Kelompok .....	18
Rangkuman .....	19
Daftar Pustaka.....	19
BAB 2 Kepemimpinan dalam Konseling Kelompok.....	22
2.1. Makna Kepemimpinan dalam Konseling Kelompok.....	22
2.2. Pemimpin Kelompok sebagai Pribadi.....	23
2.3. Karakteristik Pemimpin Kelompok yang Efektif.....	23
2.4. Tantangan Pemimpin Kelompok Pemula.....	24

2.5. Keterbukaan Diri Pemimpin Kelompok.....	24
2.6. Keterampilan Dasar Pemimpin Kelompok .....	25
2.7. Keterampilan Intervensi dalam Proses Kelompok.....	25
2.8. Kompetensi Multikultural Pemimpin Kelompok .....	26
2.9. Pengembangan Gaya Kepemimpinan Kelompok .....	27
2.10. Pelatihan, Supervisi, dan Pengembangan Profesional .....	28
Rangkuman .....	28
Daftar Pustaka.....	28
<b>BAB 3 Isu Etik dan Profesional dalam Praktik Konseling Kelompok.....</b>	<b>30</b>
3.1. Makna Etika dalam Konseling Kelompok.....	30
3.2. Hak dan Tanggung Jawab Anggota Kelompok .....	32
3.3. Persetujuan Setelah Pemberian Informasi .....	33
3.4. Kerahasiaan dalam Konseling Kelompok.....	33
3.5. Kerahasiaan pada Anak dan Remaja .....	34
3.6. Risiko Psikologis dalam Konseling Kelompok .....	34
3.7. Relasi Pribadi dan Sosialisasi Antaranggota .....	35
3.8. Pengaruh Nilai Pemimpin Kelompok.....	36
3.9. Penggunaan Teknik secara Etis dan Profesional .....	36
3.10. Kompetensi, Pelatihan, dan Tanggung Jawab Hukum.....	37
Rangkuman .....	38
Daftar Pustaka.....	38
<b>BAB 4 Tahap Awal Perkembangan Kelompok: Perencanaan, Orientasi, dan Transisi .....</b>	<b>40</b>
4.1. Memahami Perkembangan Awal Kelompok.....	40
4.2. Tahap Prkelompok sebagai Fondasi Layanan.....	41
4.3. Perencanaan Tujuan dan Proposal Kelompok.....	41
4.4. Seleksi, Wawancara, dan Orientasi Anggota .....	42
4.5. Persetujuan, Aturan Dasar, dan Harapan Anggota.....	43
4.6. Tahap Awal: Orientasi dan Eksplorasi .....	44
4.7. Membangun Kepercayaan dan Kohesi Kelompok.....	45
4.8. Struktur, Tanggung Jawab, dan Peran Pemimpin .....	45
4.9. Tahap Transisi: Kecemasan, Resistensi, dan Konflik.....	46
4.10. Strategi Pemimpin dalam Mengelola Tahap Transisi .....	47
Rangkuman .....	48

Daftar Pustaka.....	49
BAB 5 Tahap Lanjutan Perkembangan Kelompok: Kerja, Terminasi, Evaluasi, dan Tindak Lanjut.....	50
5.1. Memahami Tahap Lanjutan Perkembangan Kelompok.....	50
5.2. Tahap Kerja: Kohesi dan Produktivitas .....	51
5.3. Kohesi sebagai Kekuatan Penggerak Kelompok .....	52
5.4. Faktor Terapeutik dalam Tahap Kerja .....	53
5.5. Keterlibatan Anggota dalam Proses Perubahan.....	54
5.6. Peran Pemimpin pada Tahap Kerja .....	54
5.7. Tantangan pada Tahap Kerja .....	56
5.8. Tahap Akhir: Konsolidasi dan Terminasi.....	56
5.9. Evaluasi Hasil dan Proses Kelompok.....	57
5.10. Tindak Lanjut dan Pemeliharaan Perubahan .....	58
Rangkuman .....	59
Daftar Pustaka.....	60
Glosarium.....	61
Profil Penulis.....	68
Sinopsis .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Karakteristik Konseling Kelompok dan Maknanya .....	6
Tabel 1.2. Tujuan Konseling Kelompok dan Arah Perubahan Anggota .....	9
Tabel 1.3. Jenis Kelompok dan Orientasi Praktiknya .....	14
Tabel 1.4. Prinsip Konseling Kelompok Multikultural.....	18
Tabel 2.1. Karakteristik Pemimpin Kelompok yang Efektif.....	23
Tabel 2.2. Keterampilan Dasar Pemimpin Kelompok.....	25
Tabel 2.3. Keterampilan Intervensi Pemimpin Kelompok.....	26
Tabel 2.4. Perbandingan Gaya Kepemimpinan Kelompok.....	27
Tabel 3.1. Hak dan Tanggung Jawab Anggota Kelompok.....	32
Tabel 3.2. Komponen Penting dalam Informed Consent .....	33
Tabel 3.3. Risiko Psikologis dan Strategi Pencegahan .....	35
Tabel 3.4. Prinsip Penggunaan Teknik secara Etis .....	37
Tabel 4.1. Komponen Wawancara dan Orientasi Prkelompok.....	43
Tabel 4.2. Dinamika Tahap Transisi dan Respons Pemimpin.....	47
Tabel 4.3. Tugas Pemimpin pada Tahap Awal dan Transisi .....	48
Tabel 5.1. Ciri Utama Tahap Kerja dalam Konseling Kelompok .....	52
Tabel 5.2. Faktor Terapeutik pada Tahap Kerja.....	53
Tabel 5.3. Peran Pemimpin pada Tahap Kerja .....	55
Tabel 5.4. Tugas Penting pada Tahap Akhir.....	57
Tabel 5.5. Aspek Evaluasi dalam Konseling Kelompok .....	58
Tabel 5.6. Rencana Tindak Lanjut Pascakelompok.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Konseling Kelompok .....	1
Gambar 2.1. Kepemimpinan Konseling Kelompok.....	22
Gambar 3.1. Profesional Praktik Konseling Kelompok.....	30
Gambar 4.1. Tahap Awal Perkembangan .....	40
Gambar 5.1. Tahap Lanjutan Perkembangan Kelompok .....	50

## BAB 1

### Hakikat dan Urgensi Konseling Kelompok



Gambar 1.1. Konseling Kelompok

#### 1.1. Konseling Kelompok sebagai Layanan Bantuan

Konseling kelompok merupakan layanan bantuan profesional yang menempatkan hubungan antaranggota sebagai bagian penting dari proses perubahan. Layanan ini tidak hanya mempertemukan beberapa individu dalam satu ruang, tetapi juga mengarahkan mereka untuk saling memahami, memberi dukungan, menerima umpan balik, dan belajar dari pengalaman bersama. Dalam konseling kelompok, konselor berperan sebagai fasilitator yang membantu anggota mengenali pikiran, perasaan, perilaku, dan pilihan hidup yang sedang mereka hadapi.

Konseling kelompok memiliki kekuatan karena proses kelompok memberi kesempatan kepada anggota untuk memperoleh pengalaman belajar yang tidak selalu muncul dalam konseling individual. Kelompok menjadi ruang yang memungkinkan anggota melihat dirinya melalui tanggapan orang lain, sehingga pemahaman diri dapat berkembang secara lebih nyata. Oleh sebab itu, konseling kelompok dapat dipahami

sebagai layanan yang menggabungkan bantuan psikologis, pembelajaran sosial, dan pengembangan pribadi dalam satu proses yang terarah (Corey, 2016).

## **1.2. Perkembangan Kebutuhan Konseling Kelompok**

Kebutuhan terhadap konseling kelompok semakin kuat karena persoalan manusia modern tidak selalu dapat dijawab melalui pendekatan individual semata. Individu hidup dalam lingkungan sosial yang kompleks, sehingga masalah pribadi sering berkaitan dengan tekanan keluarga, sekolah, teman sebaya, budaya, ekonomi, dan tuntutan kehidupan sehari-hari. Layanan konseling individual tetap penting, tetapi pembatasan layanan hanya pada model individual tidak lagi praktis dalam banyak setting bantuan (Corey, 2016). Konseling kelompok memberi peluang kepada konselor untuk menjangkau lebih banyak orang, terutama ketika beberapa anggota memiliki kebutuhan perkembangan atau masalah yang sejenis. Kelompok sebagai alat intervensi yang kuat untuk tujuan pencegahan dan pendidikan sepanjang rentang kehidupan (Barlow, 2008). Dengan demikian, konseling kelompok menjadi relevan karena mampu memadukan efisiensi layanan, kekuatan dukungan sosial, dan kesempatan belajar antaranggota.

## **1.3. Pengertian Konseling Kelompok**

Konseling kelompok adalah proses bantuan yang dilakukan secara terencana oleh konselor kepada sejumlah anggota kelompok untuk membantu mereka memahami diri, mengelola masalah, dan mengembangkan perilaku yang lebih sehat. Proses ini berlangsung melalui komunikasi interpersonal yang menekankan pikiran, perasaan, dan perilaku yang dialami anggota dalam kehidupan nyata. Konseling kelompok biasanya memiliki fokus tertentu, seperti pendidikan, karier, sosial, atau pribadi (Corey, 2016). Fokus tersebut membuat kegiatan kelompok tidak berjalan secara bebas tanpa arah, tetapi tetap berada dalam tujuan bantuan yang jelas.

Konseling kelompok merupakan layanan bantuan profesional yang dilakukan oleh konselor kepada beberapa individu dalam suasana kelompok yang terarah, aman, dan memiliki tujuan perkembangan. Layanan ini tidak sekadar mengumpulkan beberapa orang dalam satu ruangan, tetapi menghadirkan proses psikologis yang memungkinkan setiap anggota belajar dari pengalaman dirinya dan pengalaman orang lain. Anggota kelompok dapat menyampaikan pikiran, perasaan, kesulitan, harapan, dan rencana perubahan dalam suasana yang saling menghargai. Konselor membantu proses tersebut

agar percakapan kelompok tidak berjalan bebas tanpa arah, tetapi tetap berfokus pada tujuan bantuan. Kelompok dalam konseling menjadi ruang yang memiliki struktur, norma, peran, interaksi, dan dinamika yang berkembang dari waktu ke waktu. Karena itu, konseling kelompok dapat dipahami sebagai proses pertolongan yang menggunakan kekuatan hubungan sosial untuk mengembangkan pemahaman diri, penerimaan diri, dan perubahan perilaku anggota (Gladding, 2016).

Konseling kelompok berbeda dari percakapan biasa karena prosesnya dipimpin oleh konselor yang memiliki kompetensi profesional. Konselor tidak hanya mendengarkan cerita anggota, tetapi juga memfasilitasi interaksi, menjaga keamanan psikologis, mengelola konflik, dan membantu anggota menemukan makna dari pengalaman yang mereka bagikan. Anggota kelompok tidak diposisikan sebagai pendengar pasif, tetapi sebagai pribadi yang memiliki tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam proses perubahan. Mereka belajar menyampaikan diri dengan jelas, mendengarkan orang lain dengan empati, dan menerima umpan balik secara lebih terbuka. Proses ini menjadikan konseling kelompok sebagai layanan yang bersifat personal sekaligus sosial. Perubahan anggota terjadi melalui gabungan antara hubungan dengan konselor, dukungan antaranggota, pengalaman reflektif, dan latihan perilaku baru (Jacobs *et al.*, 2016).

Konseling kelompok juga memiliki dasar teoretis yang luas karena dapat dijalankan melalui berbagai pendekatan. Pendekatan psikoanalitik menekankan pengaruh pengalaman masa lalu, ketidaksadaran, resistensi, dan transferensi dalam kehidupan anggota. Pendekatan Adlerian menekankan rasa memiliki, keberanian, minat sosial, dan pilihan hidup yang bertanggung jawab. Pendekatan *person-centered* menekankan penerimaan tanpa syarat, empati, dan keaslian hubungan. Pendekatan kognitif-perilaku menekankan perubahan pikiran, emosi, dan perilaku melalui proses yang lebih terstruktur. Keragaman pendekatan tersebut menunjukkan bahwa konseling kelompok dapat disesuaikan dengan tujuan layanan, karakteristik anggota, konteks pendidikan, serta kebutuhan perkembangan manusia (Corey, 2016).

Anggota kelompok tidak hanya mendengarkan penjelasan konselor, tetapi juga aktif berbagi pengalaman, merespons anggota lain, dan mengambil makna dari proses yang terjadi. Dengan demikian, konseling kelompok dapat dipahami sebagai proses pertolongan yang menggunakan dinamika kelompok untuk mendorong pertumbuhan, pencegahan, pemahaman diri, dan perubahan perilaku.

#### **1.4. Konseling Kelompok Sebagai Ruang Pertumbuhan Bersama**

Konseling kelompok dapat disebut sebagai ruang pertumbuhan bersama karena setiap anggota memperoleh kesempatan untuk berkembang melalui kehadiran orang lain. Anggota tidak hanya belajar dari nasihat konselor, tetapi juga dari cerita, respons, keberanian, keraguan, dan perubahan yang diperlihatkan oleh sesama anggota. Dalam kelompok, seseorang dapat menyadari bahwa masalah yang ia hadapi tidak selalu bersifat pribadi semata, tetapi sering berkaitan dengan cara ia memahami diri, membangun relasi, dan merespons lingkungan. Kesadaran ini dapat mengurangi rasa malu, rasa terasing, dan keyakinan bahwa dirinya menghadapi persoalan hidup seorang diri. Ketika anggota melihat orang lain memiliki pergulatan yang serupa, mereka biasanya merasa lebih diterima dan lebih berani membuka diri. Pengalaman bahwa orang lain juga memiliki kesulitan yang sejenis merupakan salah satu faktor terapeutik penting dalam konseling kelompok (Yalom & Leszcz, 2005).

Kelompok yang sehat memberi pengalaman sosial yang berbeda dari kehidupan sehari-hari. Dalam kehidupan biasa, seseorang sering takut dinilai, dipotong pembicaraannya, diremehkan, atau tidak dipahami. Dalam konseling kelompok, konselor membantu menciptakan suasana agar setiap anggota dapat berbicara dengan aman dan didengar secara layak. Anggota belajar bahwa relasi tidak selalu harus berisi ancaman, penolakan, atau persaingan. Mereka dapat mengalami bentuk hubungan yang lebih jujur, terbuka, dan mendukung. Pengalaman semacam ini penting karena perubahan psikologis sering tumbuh dari hubungan yang aman, bukan hanya dari pemahaman teoritis (Rogers, 1951).

Konseling kelompok juga memberi kesempatan kepada anggota untuk menguji cara baru dalam berhubungan dengan orang lain. Seseorang yang biasanya diam dapat belajar berbicara secara bertahap. Seseorang yang biasanya mendominasi dapat belajar memberi ruang kepada orang lain. Seseorang yang mudah tersinggung dapat belajar mendengarkan umpan balik tanpa langsung membela diri. Seseorang yang selalu merasa harus menyenangkan orang lain dapat belajar menyatakan kebutuhannya secara sehat. Kelompok menyediakan ruang latihan yang nyata karena anggota berinteraksi langsung dengan orang lain dalam suasana yang dipandu oleh konselor. Dengan demikian, konseling kelompok menjadi tempat untuk memahami diri sekaligus melatih perilaku baru yang dapat dibawa ke kehidupan sehari-hari (Corey, 2016).

### **1.5. Karakteristik Konseling Kelompok**

Konseling kelompok memiliki karakteristik utama berupa adanya interaksi yang sengaja dibangun untuk membantu anggota belajar dari dirinya dan dari orang lain. Kelompok berfungsi sebagai ruang sosial kecil yang mencerminkan kehidupan nyata, karena anggota membawa cara berpikir, gaya komunikasi, sikap, kebiasaan, dan masalah yang mereka alami di luar kelompok. Kelompok dapat menjadi semacam “mikrokosmos sosial” karena konflik dan perjuangan anggota di dalam kelompok sering menyerupai pengalaman mereka dalam kehidupan sehari-hari (Corey, 2016).

Konseling kelompok memiliki karakteristik utama berupa adanya tujuan bantuan yang jelas. Tujuan tersebut dapat berkaitan dengan pengembangan pribadi, penyelesaian masalah sosial, peningkatan kemampuan belajar, penguatan kematangan karier, pengelolaan emosi, atau peningkatan keterampilan interpersonal. Konselor dan anggota perlu memahami tujuan sejak awal agar proses kelompok memiliki arah yang sama. Tujuan yang jelas membantu konselor memilih teknik, mengatur aktivitas, dan mengevaluasi perubahan anggota. Tujuan juga membantu anggota memahami alasan mereka berada dalam kelompok dan apa yang ingin mereka capai. Tanpa tujuan yang jelas, kelompok mudah berubah menjadi percakapan umum yang tidak menghasilkan perubahan bermakna (Jacobs *et al.*, 2016).

Karakteristik kedua konseling kelompok adalah adanya interaksi antaranggota sebagai media perubahan. Dalam konseling individual, interaksi utama terjadi antara konselor dan klien. Dalam konseling kelompok, anggota memperoleh kesempatan untuk belajar dari banyak sumber, yaitu konselor dan sesama anggota. Interaksi tersebut dapat berbentuk dukungan, pertanyaan, refleksi, klarifikasi, konfrontasi yang sehat, dan umpan balik. Anggota dapat melihat bagaimana perilakunya dipahami oleh orang lain dan bagaimana respons orang lain memengaruhi dirinya. Pola hubungan yang muncul dalam kelompok sering mencerminkan pola hubungan anggota dalam kehidupan sehari-hari. Karena itu, interaksi kelompok menjadi bahan penting untuk memahami dan mengubah cara anggota berelasi (Rutan *et al.*, 2007).

Karakteristik ketiga konseling kelompok adalah adanya norma yang mengatur proses. Norma kelompok mencakup kerahasiaan, kesukarelaan, kehadiran, saling menghargai, kesempatan berbicara yang seimbang, dan larangan merendahkan anggota lain. Norma ini tidak dibuat untuk membatasi anggota secara kaku, tetapi untuk

melindungi keamanan psikologis semua peserta. Anggota perlu memahami bahwa kebebasan berbicara harus disertai tanggung jawab menjaga perasaan dan martabat orang lain. Konselor perlu menjelaskan norma sejak awal dan mengingatkan kembali jika proses kelompok mulai menyimpang. Norma yang disepakati bersama akan membantu anggota merasa aman untuk membuka diri. Kesepakatan kelompok menjadi salah satu dasar penting agar proses konseling berjalan tertib, manusiawi, dan bertanggung jawab (Association for Specialists in Group Work, 2008). Karakteristik konseling kelompok dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Karakteristik ini membuat konseling kelompok berbeda dari ceramah, diskusi biasa, atau pembelajaran klasikal. Konselor harus menjaga agar interaksi kelompok berlangsung aman, saling menghargai, dan tetap terarah pada tujuan perkembangan anggota. Oleh karena itu, konseling kelompok memiliki tiga unsur penting, yaitu tujuan yang jelas, proses interaksi yang sehat, dan keterlibatan aktif anggota.

**Tabel 1.1.** Karakteristik Konseling Kelompok dan Maknanya

<b>Karakteristik Konseling Kelompok</b>	<b>Makna dalam Proses</b>	<b>Contoh Praktik</b>
Memiliki tujuan bantuan	Kelompok diarahkan untuk mencapai perubahan tertentu	Kelompok peningkatan percaya diri siswa
Dipimpin konselor profesional	Proses dipandu oleh orang yang memiliki kompetensi	Konselor membuka sesi, mengatur dinamika, dan melakukan refleksi
Menggunakan interaksi anggota	Perubahan terjadi melalui hubungan antaranggota	Anggota memberi umpan balik kepada teman kelompok
Memiliki norma kelompok	Proses dijaga agar aman dan tertib	Kerahasiaan, saling menghargai, dan tidak menghakimi
Mengandung dinamika kelompok	Kelompok berkembang melalui tahapan tertentu	Muncul kedekatan, konflik, kerja sama, dan koheisi
Berorientasi pada perubahan	Anggota diarahkan untuk memahami diri dan mencoba perilaku baru	Anggota belajar menyampaikan perasaan secara asertif

### **1.6. Unsur-Unsur Utama dalam Konseling Kelompok**

Unsur pertama dalam konseling kelompok adalah konselor atau pemimpin kelompok. Konselor bertanggung jawab merancang kelompok, menetapkan tujuan, memilih anggota, menyusun kegiatan, memfasilitasi interaksi, dan mengevaluasi hasil

layanan. Konselor juga perlu menjaga agar kelompok tetap aman, terarah, dan tidak dikuasai oleh satu atau dua anggota tertentu. Peran konselor tidak selalu sama dalam setiap pendekatan. Dalam pendekatan *person-centered*, konselor lebih menekankan empati dan penerimaan, sedangkan dalam pendekatan kognitif-perilaku konselor lebih aktif memberi struktur dan latihan. Meskipun berbeda gaya, semua konselor kelompok perlu memiliki kepekaan, kematangan pribadi, dan kemampuan membaca dinamika kelompok (Corey, 2016).

Unsur kedua adalah anggota kelompok. Anggota bukan hanya peserta yang hadir secara fisik, tetapi pribadi yang ikut membangun suasana, arah, dan kualitas proses kelompok. Keberhasilan kelompok sangat dipengaruhi oleh kesiapan anggota untuk hadir, berbagi, mendengar, menjaga rahasia, dan memberi tanggapan dengan hormat. Anggota juga perlu memahami bahwa perubahan tidak terjadi secara otomatis hanya karena mengikuti kelompok. Mereka perlu mengambil bagian secara aktif dalam proses refleksi dan latihan. Konselor perlu membantu anggota memahami tanggung jawab ini sejak awal. Partisipasi aktif anggota merupakan syarat penting bagi berkembangnya kohesi dan efektivitas kelompok (Jacobs *et al.*, 2016).

Unsur ketiga adalah tujuan kelompok. Tujuan menjadi kompas yang mengarahkan seluruh proses konseling kelompok. Kelompok tanpa tujuan yang jelas cenderung kehilangan fokus, sedangkan kelompok dengan tujuan yang terlalu kaku dapat mengabaikan kebutuhan nyata anggota. Tujuan perlu disusun secara seimbang, yaitu cukup jelas untuk memberi arah, tetapi tetap fleksibel untuk menampung dinamika yang muncul. Tujuan dapat bersifat umum, seperti meningkatkan pemahaman diri, atau bersifat khusus, seperti mengurangi kecemasan berbicara di depan kelas. Konselor perlu membantu anggota menghubungkan tujuan kelompok dengan kebutuhan pribadi masing-masing. Tujuan yang dipahami bersama akan meningkatkan keterlibatan anggota dalam proses (Gladding, 2016).

Unsur keempat adalah norma kelompok. Norma merupakan kesepakatan yang mengatur cara anggota hadir, berbicara, mendengar, dan menjaga pengalaman orang lain. Norma yang paling penting adalah kerahasiaan karena anggota hanya akan terbuka jika mereka percaya bahwa cerita pribadinya tidak disebar. Norma lain mencakup kehadiran tepat waktu, tidak memotong pembicaraan, tidak mengejek, tidak memaksa anggota berbicara, dan menghargai perbedaan. Norma perlu dijelaskan secara konkret agar anggota tidak menafsirkannya secara berbeda-beda. Konselor juga perlu

menegakkan norma secara konsisten dengan cara yang tidak mempermalukan anggota. Norma yang jelas akan membantu kelompok tumbuh menjadi ruang yang aman dan dapat dipercaya (Association for Specialists in Group Work, 2008).

### **1.7. Tujuan Konseling Kelompok**

Tujuan konseling kelompok adalah membantu anggota memahami diri secara lebih jernih. Pemahaman diri mencakup kemampuan mengenali pikiran, perasaan, kebutuhan, nilai, kekuatan, keterbatasan, dan pola perilaku pribadi. Banyak orang mengalami masalah bukan karena mereka tidak memiliki kemampuan, tetapi karena mereka belum memahami apa yang sebenarnya terjadi dalam dirinya. Dalam kelompok, anggota dapat melihat dirinya melalui tanggapan orang lain dan melalui pengalaman yang muncul selama proses berlangsung. Kesadaran ini membantu anggota menemukan hubungan antara perasaan, pikiran, dan tindakannya. Pemahaman diri merupakan dasar penting bagi perubahan yang lebih sadar dan bertanggung jawab (Yalom & Leszcz, 2005).

Tujuan berikutnya adalah membantu anggota menerima diri secara lebih sehat. Penerimaan diri bukan berarti membenarkan semua perilaku pribadi, tetapi mengakui pengalaman diri tanpa terus-menerus menyalahkan atau merendahkan diri. Banyak anggota datang ke kelompok dengan perasaan malu, takut, gagal, atau tidak cukup baik. Kelompok yang aman dapat membantu mereka menyadari bahwa memiliki masalah tidak berarti kehilangan nilai sebagai manusia. Ketika anggota merasa diterima, mereka biasanya lebih mudah melihat masalahnya secara jujur. Penerimaan tanpa syarat dalam hubungan bantuan dapat menjadi dasar penting bagi keberanian seseorang untuk berubah (Rogers, 1951).

Tujuan konseling kelompok juga mencakup pengembangan keterampilan sosial. Anggota belajar mendengarkan secara aktif, menyampaikan pendapat dengan jelas, memberi umpan balik secara sopan, menerima perbedaan, dan mengelola konflik. Keterampilan ini tidak cukup dipahami melalui penjelasan, tetapi perlu dilatih dalam interaksi nyata. Kelompok menyediakan kesempatan untuk mencoba keterampilan tersebut secara langsung dengan anggota lain. Konselor dapat membantu anggota memperhatikan cara mereka berbicara, nada suara, pilihan kata, dan respons tubuh

ketika berinteraksi. Keterampilan sosial yang dilatih dalam kelompok dapat membantu anggota membangun hubungan yang lebih sehat di luar kelompok (Jacobs *et al.*, 2016).

Tujuan lain yang penting adalah membantu anggota membuat keputusan dan rencana perubahan. Konseling kelompok tidak berhenti pada berbagi cerita, tetapi mendorong anggota bergerak menuju tindakan yang lebih sehat. Anggota perlu dibantu untuk merumuskan apa yang ingin diubah, mengapa perubahan itu penting, dan langkah apa yang dapat dilakukan secara realistis. Dalam pendekatan kognitif-perilaku, tujuan perubahan biasanya dirumuskan secara jelas agar anggota dapat memantau kemajuan dirinya. Dalam pendekatan *solution-focused*, anggota dibantu mengenali kekuatan dan pengecualian masalah yang dapat menjadi dasar solusi. Tujuan yang konkret membantu anggota menjadikan pengalaman kelompok sebagai perubahan nyata dalam kehidupan sehari-hari (Antony, 2014).

Konseling kelompok bertujuan membantu anggota meningkatkan kesadaran diri, penerimaan diri, tanggung jawab pribadi, keterampilan sosial, dan kemampuan mengambil keputusan. Tujuan tersebut menunjukkan bahwa konseling kelompok tidak hanya diarahkan untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga untuk mengembangkan potensi anggota. Anggota kelompok dapat belajar mengenali identitas diri, memahami kesamaan masalah dengan orang lain, membangun hubungan yang bermakna, mengekspresikan emosi secara sehat, serta menyusun rencana perubahan perilaku (Corey, 2016).

**Tabel 1.2.** Tujuan Konseling Kelompok dan Arah Perubahan Anggota

<b>Tujuan Konseling Kelompok</b>	<b>Arah Perubahan yang Diharapkan</b>
Kesadaran diri	Anggota memahami pikiran, perasaan, kebutuhan, dan pola perilakunya.
Penerimaan diri	Anggota mampu menerima kekuatan dan keterbatasan dirinya secara lebih sehat.
Keterhubungan sosial	Anggota menyadari bahwa dirinya tidak sendiri dalam menghadapi masalah.
Keterampilan interpersonal	Anggota mampu berkomunikasi, mendengarkan, dan memberi respons dengan lebih tepat.
Tanggung jawab pribadi	Anggota mampu mengambil keputusan dan menerima konsekuensi dari pilihannya.
Perubahan perilaku	Anggota memiliki rencana tindakan yang dapat diterapkan di luar kelompok.
Empati dan kepedulian	Anggota mampu memahami perasaan, pengalaman, dan kebutuhan orang lain.

Tujuan ini sejalan dengan sifat konseling kelompok yang menekankan proses belajar melalui pengalaman langsung. Anggota kelompok memperoleh kesempatan untuk mencoba cara baru dalam berbicara, mendengarkan, memberi umpan balik, dan menghadapi perbedaan. Dengan proses tersebut, konseling kelompok dapat membantu anggota bergerak dari kesadaran menuju tindakan nyata dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan dan arah konseling dapat dilihat pada Tabel 1.2.

### **1.8. Manfaat Konseling Kelompok**

Konseling kelompok memberi manfaat emosional karena anggota dapat merasa didengar dan diterima. Banyak individu menyimpan masalah terlalu lama karena takut dianggap lemah, aneh, atau berlebihan. Ketika mereka menemukan ruang yang aman untuk berbicara, beban emosional biasanya mulai berkurang. Anggota dapat mengungkapkan perasaan yang selama ini sulit mereka sampaikan kepada keluarga, teman, atau lingkungan. Mereka juga dapat mendengar pengalaman orang lain yang menghadapi masalah serupa. Dukungan emosional dalam kelompok dapat menumbuhkan rasa lega, harapan, dan keberanian untuk menghadapi masalah secara lebih terbuka (Yalom & Leszcz, 2005).

Konseling kelompok memberi manfaat kognitif karena anggota memperoleh cara pandang baru. Seseorang sering terjebak dalam tafsir tunggal terhadap dirinya, orang lain, atau masalah yang dialami. Dalam kelompok, anggota dapat mendengar pandangan orang lain yang mungkin lebih luas, lebih seimbang, atau lebih realistis. Pandangan tersebut dapat membantu anggota menilai kembali keyakinan yang selama ini menghambat dirinya. Misalnya, anggota yang merasa “semua orang pasti menolak saya” dapat memperoleh pengalaman berbeda ketika anggota lain justru menerima dan mendukungnya. Proses ini membantu anggota membangun cara berpikir yang lebih adaptif dan tidak terlalu dikuasai oleh prasangka negatif terhadap diri sendiri (Beck, 2011).

Konseling kelompok memberi manfaat perilaku karena anggota dapat mencoba cara baru dalam bertindak. Anggota tidak hanya membahas apa yang seharusnya dilakukan, tetapi dapat melatihnya secara langsung dalam kelompok. Misalnya, anggota dapat berlatih menyampaikan keberatan secara asertif, meminta bantuan, menolak ajakan yang tidak sehat, atau mengungkapkan penghargaan kepada orang lain. Latihan semacam ini membantu anggota membangun pengalaman berhasil dalam lingkungan yang relatif

aman. Ketika anggota memperoleh pengalaman positif dalam kelompok, ia lebih mungkin mencoba perilaku yang sama di luar kelompok. Perubahan perilaku menjadi lebih kuat ketika anggota mendapat dukungan, latihan, dan umpan balik secara berulang (Antony, 2014).

Konseling kelompok juga memberi manfaat sosial karena anggota belajar membangun hubungan yang lebih sehat. Dalam kelompok, seseorang dapat menyadari bagaimana ia memengaruhi orang lain dan bagaimana ia dipengaruhi oleh respons orang lain. Anggota dapat belajar bahwa hubungan yang sehat membutuhkan kejujuran, empati, batas diri, dan tanggung jawab. Mereka juga belajar bahwa konflik tidak harus dihindari, tetapi dapat dibicarakan dengan cara yang aman dan menghormati martabat orang lain. Pengalaman sosial ini penting terutama bagi anggota yang terbiasa menarik diri, mudah curiga, atau sulit membangun kedekatan. Kelompok dapat menjadi jembatan untuk memperbaiki cara seseorang hadir dalam relasi sosialnya (Rutan *et al.*, 2007).

Konseling kelompok memiliki manfaat yang luas karena anggota memperoleh pengalaman belajar yang bersifat langsung, sosial, dan reflektif. Anggota tidak hanya memperoleh pemahaman dari konselor, tetapi juga belajar dari cerita, keberhasilan, kesulitan, dan umpan balik anggota lain.

Terapi kelompok dapat seefektif terapi individual, terutama ketika proses kelompok dikelola secara tepat (Burlingame *et al.*, 2004). Adanya bukti yang cukup luas mengenai efektivitas psikoterapi kelompok pada berbagai populasi dan masalah (Brabender, 2011). Manfaat tersebut muncul karena kelompok memberi kesempatan untuk melakukan modeling, latihan keterampilan, dukungan emosional, dan penguatan perilaku baru. Dengan demikian, konseling kelompok dapat menjadi pendekatan yang bermanfaat, ekonomis, dan relevan untuk berbagai kebutuhan layanan bantuan.

### **1.9. Peran Konselor dalam Konseling Kelompok**

Konselor kelompok memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan proses. Konselor perlu mampu membangun hubungan yang aman, memandu percakapan, mengelola emosi anggota, dan menjaga agar kelompok tetap berorientasi pada tujuan. Konselor juga perlu memahami kapan harus berbicara, kapan harus diam, kapan harus memberi refleksi, dan kapan harus mengajak anggota lain terlibat. Peran ini membutuhkan kepekaan karena setiap intervensi konselor dapat memengaruhi suasana kelompok. Konselor yang terlalu dominan dapat membuat anggota pasif, sedangkan

konselor yang terlalu pasif dapat membuat kelompok kehilangan arah. Keseimbangan antara struktur dan kebebasan menjadi kemampuan penting dalam memimpin konseling kelompok (Corey, 2016).

Konselor memiliki peran penting dalam membangun arah, keamanan, dan kualitas interaksi dalam konseling kelompok. Konselor tidak bertugas menguasai seluruh pembicaraan, tetapi membantu anggota agar berani berbagi, mampu mendengarkan, dan dapat belajar dari dinamika yang muncul. Konselor kelompok menggunakan teknik verbal, teknik nonverbal, dan latihan terstruktur untuk memfasilitasi interaksi antaranggota (Corey, 2016).

Kompetensi konselor kelompok mencakup kemampuan konseptual, teknis, etis, dan personal. Kemampuan konseptual diperlukan agar konselor memahami teori, tahap perkembangan kelompok, dinamika relasi, dan pendekatan yang digunakan. Kemampuan teknis diperlukan agar konselor mampu menggunakan keterampilan seperti refleksi, klarifikasi, rangkuman, konfrontasi empatik, pemodelan, dan latihan perilaku. Kemampuan etis diperlukan agar konselor mampu menjaga kerahasiaan, batas profesional, persetujuan sadar, dan keamanan anggota. Kemampuan personal diperlukan karena konselor perlu memiliki kesadaran diri, kematangan emosi, empati, dan kejujuran. Konselor yang memahami dirinya sendiri akan lebih mampu memimpin kelompok tanpa menggunakan kelompok untuk memenuhi kebutuhan pribadinya (Association for Specialists in Group Work, 2008).

Konselor juga perlu memiliki kepekaan budaya. Anggota kelompok dapat berasal dari latar keluarga, agama, bahasa, gender, kelas sosial, dan pengalaman hidup yang berbeda. Perbedaan ini dapat memperkaya kelompok, tetapi juga dapat menimbulkan salah paham jika tidak dikelola dengan bijak. Konselor perlu menghindari anggapan bahwa semua anggota memiliki nilai, cara bicara, atau kesiapan membuka diri yang sama. Dalam beberapa budaya, berbicara tentang masalah pribadi di depan orang lain dapat terasa sulit atau dianggap tidak biasa. Karena itu, konselor perlu menyesuaikan proses kelompok dengan nilai budaya anggota tanpa mengorbankan prinsip etik layanan. Kepekaan budaya merupakan bagian penting dari kompetensi konselor dalam praktik konseling kelompok (Sue & Sue, 2016).

Konselor juga membantu anggota menetapkan tujuan pribadi dan mendorong mereka menerjemahkan pemahaman kelompok ke dalam tindakan konkret di luar sesi. Pengalaman konseling kelompok yang efektif di sekolah membutuhkan kepemimpinan,

pengetahuan khusus, keterampilan, dan kemampuan advokasi (Goodnough & Lee 2004). Oleh karena itu, konselor kelompok perlu menguasai teori, memahami proses kelompok, dan memiliki kepekaan dalam membaca kebutuhan anggota.

### **1.10. Dinamika Kelompok sebagai Inti Proses Perubahan**

Dinamika kelompok merupakan proses hidup yang muncul ketika anggota saling berinteraksi. Dinamika ini dapat berupa kedekatan, kepercayaan, persaingan, ketegangan, dukungan, konflik, keterbukaan, atau resistensi. Konselor perlu memahami dinamika ini karena perubahan anggota sering terjadi melalui apa yang berlangsung di antara anggota, bukan hanya melalui materi yang disampaikan. Ketika anggota mulai saling percaya, mereka biasanya lebih berani berbicara secara jujur. Ketika konflik muncul dan dikelola secara sehat, anggota dapat belajar bahwa perbedaan tidak selalu merusak hubungan. Dinamika kelompok menjadi inti perubahan karena anggota mengalami langsung bagaimana hubungan dapat dibangun, terganggu, diperbaiki, dan dimaknai kembali (Rutan *et al.*, 2007).

Salah satu dinamika penting dalam konseling kelompok adalah kohesi. Kohesi berarti rasa terikat, rasa memiliki, dan rasa aman sebagai bagian dari kelompok. Anggota yang merasakan kohesi biasanya lebih bersedia hadir, berbagi, mendengar, dan mendukung anggota lain. Kohesi tidak muncul secara otomatis, tetapi berkembang melalui pengalaman saling menghargai, kejelasan norma, kesetaraan kesempatan, dan konsistensi konselor. Kelompok yang kohesif bukan berarti kelompok tanpa konflik, tetapi kelompok yang mampu menghadapi konflik tanpa saling merusak. Kohesi menjadi salah satu kekuatan terapeutik karena anggota merasa bahwa dirinya memiliki tempat dalam kelompok (Yalom & Leszcz, 2005).

Dinamika kelompok juga berkaitan dengan tahap perkembangan kelompok. Pada tahap awal, anggota biasanya masih berhati-hati, mengamati, dan menilai apakah kelompok cukup aman. Pada tahap transisi, anggota dapat mulai menunjukkan keraguan, resistensi, ketegangan, atau kecemasan untuk membuka diri. Pada tahap kerja, anggota lebih siap membahas masalah secara mendalam, memberi umpan balik, dan mencoba perilaku baru. Pada tahap akhir, anggota melakukan refleksi, menyimpulkan pembelajaran, dan menyiapkan penerapan hasil kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Tahap perkembangan kelompok membantu konselor memahami bahwa perubahan membutuhkan proses dan tidak dapat dipaksakan sejak pertemuan pertama. Pemahaman

terhadap tahap kelompok membantu konselor memilih intervensi yang sesuai dengan kesiapan anggota (Tuckman, 1965).

### 1.11. Jenis-Jenis Kelompok dalam Praktik Konseling

Praktik kelompok memiliki beberapa bentuk yang berbeda berdasarkan tujuan, sasaran anggota, peran pemimpin, dan kedalaman masalah yang dibahas. Kelompok konseling biasanya berfokus pada pertumbuhan, pencegahan, pengembangan diri, dan penyelesaian masalah perkembangan. Kelompok psikoterapi lebih banyak diarahkan pada pemulihan masalah psikologis yang mendalam, termasuk konflik emosional, trauma, atau gangguan perilaku yang menghambat fungsi individu.

Kelompok psikoedukasi berfokus pada penyampaian informasi, pengembangan keterampilan, pemecahan masalah, dan dukungan terhadap anggota yang menghadapi tema kehidupan tertentu. Tugas utama pemimpin kelompok psikoedukasi adalah memberi instruksi dan menciptakan iklim belajar yang positif (Drum *et al.*, 2011). Selain itu, kelompok tugas digunakan untuk membantu tim, komite, atau komunitas mencapai tujuan kerja bersama melalui perhatian pada proses dan hubungan antaranggota. Jenis kelompok dapat dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3.** Jenis Kelompok dan Orientasi Praktiknya

Jenis Kelompok	Orientasi Utama	Contoh Penerapan
Kelompok konseling	Pertumbuhan, pencegahan, dan pengembangan pribadi	Kelompok kepercayaan diri, kelompok penyesuaian diri, kelompok kematangan karier
Kelompok psikoterapi	Pemulihan masalah psikologis yang lebih mendalam	Kelompok trauma, kelompok kecemasan, kelompok gangguan emosi
Kelompok psikoedukasi	Informasi, keterampilan, dan pencegahan	Kelompok manajemen stres, keterampilan belajar, pengelolaan emosi
Kelompok dukungan	Dukungan emosional dan pengalaman bersama	Kelompok korban bencana, kelompok keluarga pasien, kelompok kehilangan
Kelompok tugas	Pencapaian tujuan kerja atau program	Tim layanan siswa, kelompok perencanaan program, kelompok evaluasi layanan
Kelompok singkat	Intervensi terbatas waktu dengan tujuan spesifik	Kelompok adaptasi sekolah, kelompok persiapan karier, kelompok krisis singkat

### **1.12. Perbedaan Konseling Kelompok, Bimbingan Kelompok, dan Psikoterapi Kelompok**

Konseling kelompok perlu dibedakan dari bimbingan kelompok dan psikoterapi kelompok agar penggunaannya tepat. Bimbingan kelompok biasanya lebih menekankan pemberian informasi, pencegahan masalah, dan pengembangan wawasan umum. Topik bimbingan kelompok dapat berupa cara belajar efektif, perencanaan karier, etika pergaulan, pencegahan perundungan, atau pengenalan potensi diri. Konseling kelompok memiliki fokus yang lebih personal karena anggota membahas masalah yang mereka alami secara nyata. Psikoterapi kelompok biasanya digunakan untuk persoalan psikologis yang lebih mendalam, kompleks, dan membutuhkan intervensi klinis yang lebih intensif. Perbedaan ini penting karena setiap bentuk layanan memiliki kedalaman, tujuan, teknik, dan tanggung jawab profesional yang berbeda (Gladding, 2016).

Konseling kelompok berada di antara bimbingan kelompok dan psikoterapi kelompok. Layanan ini tidak selalu sedalam psikoterapi kelompok, tetapi lebih personal daripada bimbingan kelompok. Dalam konteks sekolah, konseling kelompok dapat digunakan untuk membantu siswa yang mengalami kecemasan sosial, rendah diri, kesulitan mengelola emosi, konflik dengan teman, atau kebingungan mengambil keputusan. Dalam konteks kampus, konseling kelompok dapat membantu mahasiswa menghadapi stres akademik, adaptasi sosial, masalah motivasi, dan perencanaan masa depan. Dalam komunitas, konseling kelompok dapat membantu anggota masyarakat mengembangkan ketahanan diri, komunikasi keluarga, dan dukungan sosial. Oleh karena itu, konseling kelompok memiliki posisi strategis karena dapat digunakan dalam berbagai konteks tanpa selalu harus masuk ke wilayah klinis yang berat (Corey, 2016).

Pemahaman terhadap perbedaan ketiga layanan tersebut juga membantu konselor menjaga batas kompetensi. Konselor sekolah, misalnya, dapat menjalankan konseling kelompok untuk masalah perkembangan dan penyesuaian diri peserta didik. Namun, jika anggota menunjukkan gejala psikologis berat, konselor perlu melakukan rujukan kepada tenaga profesional yang lebih sesuai. Konselor juga perlu menjelaskan kepada anggota bahwa konseling kelompok memiliki batas, tujuan, dan prosedur tertentu. Kejelasan ini akan membantu anggota memiliki harapan yang realistis terhadap proses kelompok. Batas layanan yang jelas merupakan bagian dari tanggung jawab etik dalam praktik konseling kelompok (Association for Specialists in Group Work, 2008).

### **1.13. Konseling Kelompok dalam Setting Pendidikan dan Masyarakat**

Konseling kelompok memiliki kedudukan penting dalam setting pendidikan karena sekolah dan perguruan tinggi merupakan ruang perkembangan sosial, akademik, pribadi, dan karier. Peserta didik tidak hanya membutuhkan informasi, tetapi juga memerlukan pengalaman untuk memahami diri, berinteraksi secara sehat, dan menyelesaikan masalah perkembangan. Integrasi konseling dengan intervensi psikoedukasi berhasil digunakan dalam kelompok perkembangan personal-sosial dan akademik di sekolah (Steen *et al.*, 2014).

Konseling kelompok memiliki relevansi yang kuat dalam dunia pendidikan. Peserta didik tidak hanya menghadapi tugas akademik, tetapi juga menghadapi perkembangan emosi, relasi teman sebaya, identitas diri, disiplin belajar, dan perencanaan masa depan. Banyak masalah siswa muncul dalam konteks sosial, seperti konflik pertemanan, perundungan, kecemasan berbicara, rendah diri, atau kesulitan bekerja sama. Konseling kelompok dapat membantu siswa belajar dari pengalaman teman sebaya dalam suasana yang terarah. Guru BK atau konselor sekolah dapat menggunakan konseling kelompok untuk membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial, pengambilan keputusan, regulasi emosi, dan kematangan karier. Kelompok di sekolah perlu disesuaikan dengan usia, kebutuhan perkembangan, budaya sekolah, serta karakteristik peserta didik (Sink, 2016).

Konseling kelompok juga relevan dalam konteks perguruan tinggi. Mahasiswa sering menghadapi tuntutan akademik, adaptasi lingkungan baru, relasi sosial, kecemasan masa depan, dan tekanan keluarga. Tidak semua mahasiswa membutuhkan konseling individual jangka panjang, tetapi banyak yang dapat terbantu melalui kelompok yang membahas isu serupa. Kelompok dapat membantu mahasiswa menyadari bahwa stres akademik, keraguan diri, kesepian, dan kebingungan karier bukan pengalaman yang hanya mereka alami sendiri. Kelompok juga dapat menjadi ruang untuk melatih keterampilan belajar, manajemen waktu, komunikasi asertif, dan pengambilan keputusan. Dalam konteks perguruan tinggi, konseling kelompok dapat menjadi layanan yang efisien karena mampu menjangkau beberapa mahasiswa sekaligus. Efisiensi ini tetap harus disertai mutu layanan, seleksi anggota yang tepat, dan evaluasi proses yang memadai (Gladding, 2016).

Dalam masyarakat, konseling kelompok dapat digunakan untuk memperkuat dukungan sosial dan ketahanan komunitas. Kelompok dapat dirancang untuk keluarga,

remaja, korban bencana, pekerja, lansia, atau masyarakat yang menghadapi perubahan sosial. Dalam situasi krisis, kelompok dapat membantu anggota membagikan pengalaman, mengurangi rasa sendiri, dan membangun strategi pemulihan bersama. Dalam program pemberdayaan, kelompok dapat membantu anggota mengenali kekuatan, membangun harapan, dan menyusun langkah perubahan. Konseling kelompok juga dapat menjadi pendekatan yang lebih dekat dengan budaya masyarakat yang menekankan kebersamaan. Karena itu, konseling kelompok tidak hanya relevan di ruang konseling formal, tetapi juga dalam berbagai kegiatan pendidikan, sosial, dan komunitas (Yalom & Leszcz, 2005).

Manfaat utama layanan berbasis sekolah terletak pada kemampuannya menjangkau banyak siswa sebelum mereka membutuhkan layanan remedial untuk masalah kesehatan mental yang lebih serius (Riva & Haub, 2004). Dalam praktiknya, kelompok di sekolah dapat berbentuk kelompok eksplorasi karier, kelompok harga diri, kelompok keterampilan interpersonal, kelompok penyesuaian diri, atau kelompok pemulihan pascakrisis. Dengan demikian, konseling kelompok dapat menjadi bagian penting dari program bimbingan dan konseling komprehensif di sekolah dan perguruan tinggi.

#### **1.14. Konseling Kelompok dalam Konteks Multikultural**

Konseling kelompok selalu berlangsung dalam konteks multikultural karena setiap anggota membawa latar keluarga, bahasa, nilai, agama, kelas sosial, pengalaman hidup, dan cara berkomunikasi yang berbeda. Kelompok multikultural membutuhkan dua perhatian utama, yaitu penyesuaian teori dan teknik dengan budaya anggota serta pemanfaatan keragaman sebagai sumber perubahan dan pertumbuhan (DeLucia-Waack, 1996). Psikoterapi yang efektif perlu mengakui peran kesadaran, penghormatan, penerimaan, dan apresiasi terhadap keragaman budaya (Comas-Diaz, 2014).

Masalah individu tidak cukup dipahami hanya dari dinamika internal, karena lingkungan dan budaya ikut membentuk pengalaman distress seseorang (Ivey *et al.*, 2008). Konselor perlu memahami perbedaan kelompok dan perbedaan individual agar tidak keliru menafsirkan perilaku anggota (Pedersen, 1997, 2000). Oleh karena itu, konselor kelompok perlu fleksibel, sadar budaya, dan bersedia menyesuaikan metode bantuan dengan kebutuhan nyata anggota. Prinsip konseling kelompok dapat dilihat pada Tabel 1.4.

**Tabel 1.4.** Prinsip Konseling Kelompok Multikultural

<b>Prinsip</b>	<b>Makna Praktis bagi Konselor</b>
Kesadaran budaya diri	Konselor memahami nilai, pengalaman, dan bias pribadi yang dapat memengaruhi layanan.
Penghargaan terhadap keragaman	Konselor memandang perbedaan anggota sebagai sumber belajar, bukan hambatan kelompok.
Fleksibilitas teknik	Konselor menyesuaikan teknik dengan nilai, kebutuhan, dan kesiapan anggota.
Pemahaman konteks sosial	Konselor melihat masalah anggota dalam kaitannya dengan keluarga, sekolah, budaya, dan lingkungan.
Kesetaraan partisipasi	Konselor memastikan semua anggota memperoleh kesempatan bicara dan didengar secara adil.
Penguatan kesamaan manusiawi	Konselor membantu anggota melihat bahwa di balik perbedaan terdapat kebutuhan dasar yang sama.
Pembelajaran dari anggota	Konselor memberi ruang kepada anggota untuk menjelaskan pengalaman budayanya sendiri.

### 1.15. Evaluasi dalam Konseling Kelompok

Evaluasi diperlukan untuk mengetahui apakah konseling kelompok berjalan sesuai tujuan. Evaluasi proses dapat dilakukan dengan melihat kehadiran anggota, keterlibatan, kualitas interaksi, keterbukaan, kohesi, dan kepatuhan terhadap norma kelompok. Konselor dapat menggunakan catatan proses, observasi, refleksi anggota, atau lembar evaluasi singkat setelah pertemuan. Evaluasi proses penting karena hasil yang baik biasanya lahir dari proses yang aman, terarah, dan bermakna. Jika proses kelompok menunjukkan hambatan, konselor perlu menyesuaikan strategi, memperjelas norma, atau membantu anggota mengungkapkan hambatan yang mereka rasakan. Evaluasi proses membantu konselor menjaga kualitas layanan selama kelompok masih berlangsung (Jacobs *et al.*, 2016).

Evaluasi hasil digunakan untuk melihat perubahan yang terjadi pada anggota setelah mengikuti kelompok. Perubahan dapat berupa peningkatan pemahaman diri, keberanian berbicara, kemampuan mengelola emosi, keterampilan sosial, kepercayaan diri, atau kemampuan mengambil keputusan. Evaluasi hasil dapat menggunakan angket, wawancara, refleksi tertulis, skala psikologis, atau pengamatan perilaku. Dalam konteks sekolah, evaluasi dapat dilengkapi dengan masukan dari guru, wali kelas, atau orang tua jika sesuai dengan etika dan persetujuan yang berlaku. Hasil evaluasi tidak boleh hanya dilihat dari angka, tetapi juga dari perubahan pengalaman dan perilaku anggota. Evaluasi yang baik membantu konselor mengetahui keberhasilan layanan dan memperbaiki program konseling kelompok berikutnya (Gladding, 2016).

## Rangkuman

Konseling kelompok merupakan pendekatan bantuan yang penting karena manusia tumbuh dan menghadapi masalah dalam relasi sosial. Layanan ini memberi ruang kepada anggota untuk memahami diri, memperoleh dukungan, menerima umpan balik, dan mencoba perilaku baru dalam suasana yang aman. Konseling kelompok juga memiliki nilai praktis karena dapat digunakan untuk tujuan pencegahan, pengembangan, pemulihan, pendidikan, dan penguatan keterampilan hidup. Para ahli dalam dokumen ini menunjukkan bahwa konseling kelompok efektif ketika konselor memiliki dasar teori, keterampilan memimpin, kepekaan budaya, dan kemampuan menyesuaikan layanan dengan kebutuhan anggota. Dalam konteks pendidikan, konseling kelompok dapat menjadi bagian penting dari layanan bimbingan dan konseling yang membantu peserta didik menghadapi tugas perkembangan. Dengan dasar tersebut, bab berikutnya perlu membahas kepemimpinan kelompok karena kualitas pemimpin sangat menentukan arah, keamanan, dan keberhasilan proses kelompok.

## Daftar Pustaka

- Antony, M. M. (2014). Behavior therapy. In D. Wedding & R. J. Corsini (Eds.), *Current psychotherapies* (10th ed.). Cengage Learning.
- Association for Specialists in Group Work. (2008). Association for Specialists in Group Work: Best practice guidelines 2007 revisions. *The Journal for Specialists in Group Work*, 33(2), 111–117.
- Barlow, S. H. (2008). Group psychotherapy specialty practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(2), 240–244.
- Beck, J. S. (2011). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Brabender, V. (2011). Group development. In R. K. Conyne (Ed.), *The Oxford handbook of group counseling* (pp. 182–204). Oxford University Press.
- Burlingame, G. M., MacKenzie, K. R., & Strauss, B. (2004). Small group treatment: Evidence for effectiveness and mechanisms of change. In M. J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 647–696). John Wiley & Sons.

- Comas-Diaz, L. (2014). Multicultural approaches in psychotherapy. In F. T. L. Leong, L. Comas-Diaz, G. C. Nagayama Hall, V. C. McLoyd, & J. E. Trimble (Eds.), *APA handbook of multicultural psychology: Vol. 2. Applications and training* (pp. 419–441). American Psychological Association.
- Corey, G. (2016). *Theory and practice of group counseling* (9th ed.). Cengage Learning.
- DeLucia-Waack, J. L. (1996). Multiculturalism is inherent in all group work. *The Journal for Specialists in Group Work*, 21(4), 218–223.
- Drum, D. J., Becker, M. S., & Hess, E. A. (2011). Expanding the application of group interventions: Emergence of groups in health care settings. *The Journal for Specialists in Group Work*, 36(4), 247–263.
- Gladding, S. T. (2016). *Groups: A counseling specialty* (7th ed.). Pearson.
- Goodnough, G. E., & Lee, V. V. (2004). Group counseling in schools. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* (pp. 179–191). SAGE Publications.
- Ivey, A. E., Pedersen, P. B., & Ivey, M. B. (2008). *Intentional group counseling: A microskills approach*. Brooks/Cole
- Jacobs, E. E., Schimmel, C. J., Masson, R. L., & Harvill, R. L. (2016). *Group counseling: Strategies and skills* (8th ed.). Cengage Learning.
- Pedersen, P. B. (1997). *Culture-centered counseling interventions: Striving for accuracy*. SAGE Publications.
- Pedersen, P. B. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness* (3rd ed.). American Counseling Association.
- Riva, M. T., & Haub, A. L. (2004). Group counseling in the schools. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* (pp. 311–327). SAGE Publications.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Houghton Mifflin.
- Rutan, J. S., Stone, W. N., & Shay, J. J. (2007). *Psychodynamic group psychotherapy* (4th ed.). The Guilford Press.
- Sink, C. A. (2016). School-based group counseling. In S. T. Gladding, *Groups: A counseling specialty* (7th ed.). Pearson.
- Sink, C. A., Edwards, C. N., & Eppler, C. (2012). *School-based group counseling*. Cengage Learning.

- Steen, S., Henfield, M. S., & Booker, B. (2014). The achieving success everyday group counseling model: Implications for professional school counselors. *The Journal for Specialists in Group Work, 39*(1), 29–46.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2016). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin, 63*(6), 384–399.
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.

## BAB 2

### Kepemimpinan dalam Konseling Kelompok



**Gambar 1.1.** Kepemimpinan Konseling Kelompok

#### 2.1. Makna Kepemimpinan dalam Konseling Kelompok

Kepemimpinan dalam konseling kelompok merupakan kemampuan konselor untuk mengarahkan proses kelompok agar anggota merasa aman, terlibat, dan mampu belajar dari pengalaman bersama. Pemimpin kelompok tidak hanya bertugas membuka dan menutup sesi, tetapi juga menjaga kualitas interaksi, membantu anggota memahami dirinya, dan mengarahkan kelompok menuju tujuan yang disepakati. Dalam dokumen ini, kepemimpinan kelompok dipahami sebagai perpaduan antara kualitas pribadi, keterampilan profesional, dan kemampuan membaca dinamika kelompok.

Pemimpin kelompok sebagai pribadi sekaligus profesional yang memengaruhi arah, iklim, dan keberhasilan proses kelompok (Corey, 2016). Pandangan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kelompok tidak cukup dibangun melalui teknik, tetapi juga melalui kehadiran pribadi yang matang dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pemimpin

kelompok perlu memahami bahwa setiap sikap, ucapan, dan keputusan yang ia tampilkan dapat memengaruhi keberanian anggota untuk terlibat.

## 2.2. Pemimpin Kelompok sebagai Pribadi

Pemimpin kelompok membawa dirinya secara utuh ke dalam proses konseling kelompok. Ia membawa pengalaman hidup, nilai, keyakinan, cara berpikir, bias, dan gaya relasi yang dapat memengaruhi cara ia memimpin anggota. Pemimpin yang memiliki pengetahuan teori dan teknik belum tentu efektif apabila ia tidak mampu menghadirkan diri secara autentik dalam kelompok (Corey, 2016).

Pemimpin yang efektif perlu hidup selaras dengan nilai pertumbuhan yang ia ajarkan kepada anggota. Anggota kelompok biasanya lebih mudah belajar dari pemimpin yang memberi contoh nyata daripada dari pemimpin yang hanya memberi penjelasan. Oleh karena itu, kualitas pribadi pemimpin menjadi dasar penting dalam membangun kepercayaan, rasa aman, dan keterlibatan anggota.

## 2.3. Karakteristik Pemimpin Kelompok yang Efektif

Pemimpin kelompok yang efektif memiliki sejumlah karakteristik pribadi yang mendukung proses perubahan anggota. Karakteristik tersebut meliputi kehadiran emosional, kekuatan pribadi, keberanian, ketulusan, keaslian, identitas diri yang jelas, kreativitas, stamina, dan komitmen terhadap perawatan diri. Konselor yang sangat efektif sebagai pribadi yang mampu memasuki dunia orang lain secara mendalam tanpa kehilangan dirinya sendiri (Skovholt & Jennings 2004).

Konselor juga mampu menciptakan lingkungan yang aman secara emosional sekaligus tetap berani menantang konseli untuk bertumbuh. Karakteristik ini penting karena kelompok sering menghadirkan situasi yang tidak selalu mudah, seperti konflik, penolakan, kecemasan, dan resistensi anggota. Pemimpin yang matang dapat menghadapi dinamika tersebut tanpa kehilangan arah, tanpa bersikap defensif, dan tanpa memaksakan kendali secara berlebihan. Karakteristik pemimpin kelompok yang efektif dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1.** Karakteristik Pemimpin Kelompok yang Efektif

<b>Karakteristik</b>	<b>Makna dalam Praktik Kelompok</b>
Kehadiran emosional	Pemimpin hadir secara penuh dan peka terhadap pengalaman anggota.

Keaslian	Pemimpin tampil jujur, wajar, dan tidak bersembunyi di balik peran formal.
Keberanian	Pemimpin berani menghadapi konflik, memberi umpan balik, dan mengakui kesalahan.
Ketulusan	Pemimpin menunjukkan perhatian yang nyata terhadap pertumbuhan anggota.
Identitas diri yang jelas	Pemimpin memahami nilai, batas diri, kekuatan, dan keterbatasannya.
Kreativitas	Pemimpin mampu menyesuaikan teknik dengan kebutuhan kelompok.
Stamina	Pemimpin mampu menjaga energi dalam menghadapi proses kelompok yang menuntut.
Perawatan diri	Pemimpin menjaga kesehatan pribadi agar tetap mampu membantu anggota.

#### 2.4. Tantangan Pemimpin Kelompok Pemula

Pemimpin kelompok pemula biasanya menghadapi kecemasan ketika harus memulai dan mengelola kelompok. Mereka dapat bertanya-tanya apakah anggota akan menerima kehadirannya, apakah sesi akan berjalan lancar, apakah anggota akan aktif, dan apakah dirinya cukup kompeten untuk memimpin. Keraguan seperti ini wajar dialami oleh pemimpin kelompok, terutama pada tahap awal pengalaman profesional (Corey, 2016).

Kecemasan dalam kadar sedang dapat membantu pemimpin melakukan evaluasi diri, tetapi kecemasan yang berlebihan dapat membuat pemimpin kaku dan terlalu berhati-hati. Pemimpin pemula perlu belajar membedakan kecemasan yang realistis dan kecemasan yang lahir dari pikiran negatif tentang dirinya sendiri. Karena itu, pelatihan, supervisi, diskusi dengan rekan sejawat, dan pengalaman langsung menjadi kebutuhan penting dalam membentuk kepercayaan diri pemimpin kelompok.

#### 2.5. Keterbukaan Diri Pemimpin Kelompok

Keterbukaan diri atau *self-disclosure* merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan kelompok, tetapi penggunaannya harus dilakukan secara bijaksana. Pemimpin kelompok perlu memahami kapan ia perlu membuka diri, seberapa banyak informasi yang perlu disampaikan, dan apa tujuan dari keterbukaan tersebut. Keterbukaan diri pemimpin harus membantu anggota mencapai tujuan kelompok, bukan untuk memenuhi kebutuhan pribadi pemimpin (Yalom, 2005). Pemimpin perlu memantau tujuan, frekuensi, dan dampak keterbukaan dirinya terhadap anggota (Hill & Knox, 2002). Keterbukaan diri yang tepat dapat menjadi model kejujuran, penerimaan,

dan pemberian umpan balik yang sehat. Sebaliknya, keterbukaan diri yang terlalu banyak, terlalu cepat, atau tidak relevan dapat membebani anggota dan mengaburkan batas profesional.

## 2.6. Keterampilan Dasar Pemimpin Kelompok

Pemimpin kelompok membutuhkan keterampilan dasar agar interaksi anggota dapat berjalan hidup, terarah, dan bermakna. Keterampilan tersebut meliputi mendengarkan aktif, menyatakan kembali inti pesan, mengklarifikasi perasaan atau pikiran yang kabur, merangkum proses, dan mengajukan pertanyaan yang membantu anggota berpikir lebih dalam. Mendengarkan aktif tidak hanya berarti memperhatikan isi ucapan anggota, tetapi juga menangkap pesan nonverbal seperti nada suara, postur tubuh, ekspresi wajah, dan jeda bicara (Corey, 2016).

Keterampilan menyatakan kembali atau parafrase membantu anggota mendengar kembali inti pesannya dengan lebih jelas. Klarifikasi membantu anggota memilah perasaan yang bercampur, sedangkan rangkuman membantu kelompok melihat hubungan antarperistiwa dalam sesi. Pertanyaan juga diperlukan, tetapi pemimpin perlu menghindari gaya bertanya yang berlebihan karena dapat membuat anggota merasa diinterogasi. Keterampilan dasar pemimpin kelompok dapat dilihat pada Tabel 2.2.

**Tabel 2.2.** Keterampilan Dasar Pemimpin Kelompok

<b>Keterampilan</b>	<b>Fungsi Utama</b>	<b>Contoh Penggunaan</b>
Mendengarkan aktif	Memahami pesan verbal dan nonverbal anggota	Pemimpin memperhatikan isi ucapan, ekspresi, dan nada suara anggota.
Parafrase	Memperjelas inti pesan anggota	Pemimpin menyampaikan kembali pesan anggota dengan bahasa yang lebih ringkas.
Klarifikasi	Membantu anggota memilah pikiran dan perasaan	Pemimpin membantu anggota memahami bagian yang masih membingungkan.
Merangkum	Menghubungkan pengalaman dan pembelajaran kelompok	Pemimpin menyimpulkan tema penting sebelum sesi berakhir.
Bertanya	Membantu eksplorasi diri anggota	Pemimpin mengajukan pertanyaan terbuka yang tidak menghakimi.

## 2.7. Keterampilan Intervensi dalam Proses Kelompok

Pemimpin kelompok juga membutuhkan keterampilan intervensi untuk menjaga arah, keamanan, dan kedalaman proses kelompok. Keterampilan tersebut mencakup

pemberian saran, perlindungan anggota, keterbukaan diri yang tepat, *modeling*, *linking*, *blocking*, dan terminasi. Pemberian saran dapat membantu anggota melihat alternatif tindakan, tetapi saran tidak boleh membuat anggota bergantung pada pemimpin atau anggota lain. Perlindungan anggota diperlukan ketika terdapat risiko psikologis, tekanan berlebihan, atau perlakuan yang tidak adil dalam kelompok.

**Tabel 2.3.** Keterampilan Intervensi Pemimpin Kelompok

<b>Keterampilan Intervensi</b>	<b>Tujuan dalam Kelompok</b>
<i>Suggesting</i>	Membantu anggota melihat alternatif pikiran atau tindakan.
<i>Protecting</i>	Melindungi anggota dari risiko psikologis yang tidak perlu.
<i>Self-disclosure</i>	Memberi model keterbukaan yang relevan dan membantu proses kelompok.
<i>Modeling</i>	Menunjukkan perilaku sehat melalui contoh langsung.
<i>Linking</i>	Menghubungkan pengalaman anggota agar interaksi kelompok meningkat.
<i>Blocking</i>	Menghentikan perilaku yang merugikan proses kelompok.
<i>Terminating</i>	Mengakhiri sesi atau kelompok secara terarah dan bermakna.

Modeling penting karena anggota belajar dari cara pemimpin mendengar, menghargai, memberi umpan balik, dan menghadapi perbedaan. *Linking* membantu pemimpin menghubungkan pengalaman antaranggota sehingga kohesi kelompok meningkat dan komunikasi tidak hanya bergerak dari anggota kepada pemimpin, tetapi juga dari anggota kepada anggota lain. Keterampilan intervensi pemimpin kelompok dapat dilihat pada Tabel 2.3.

## **2.8. Kompetensi Multikultural Pemimpin Kelompok**

Pemimpin kelompok perlu memiliki kompetensi multikultural karena setiap anggota membawa latar nilai, budaya, agama, bahasa, kelas sosial, jenis kelamin, dan pengalaman hidup yang berbeda. *Multicultural intentionality* untuk menggambarkan kemampuan pemimpin bekerja secara efektif dengan individu dari latar budaya yang beragam (Ivey *et al.*, 2008). Kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan perlu dilengkapi dengan kerendahan hati, kepercayaan diri, dan kemampuan memulihkan diri dari kesalahan.

Pentingnya empati budaya, yaitu kemampuan pemimpin untuk berusaha memahami dunia anggota dari sudut pandang budaya anggota tersebut (Comas-Diaz, 2014). Pemimpin tidak harus mengetahui seluruh budaya anggota secara sempurna, tetapi ia perlu terbuka, reflektif, dan bersedia belajar dari anggota. Kompetensi multikultural membantu pemimpin menghindari penafsiran yang sempit dan membuat proses kelompok menjadi lebih adil, aman, dan manusiawi.

## 2.9. Pengembangan Gaya Kepemimpinan Kelompok

Gaya kepemimpinan kelompok tidak dapat diseragamkan karena setiap pemimpin memiliki pengalaman, kepribadian, pandangan dunia, kecenderungan teori, dan kekuatan pribadi yang berbeda. Terdapat sebanyak mungkin gaya kepemimpinan sebagaimana terdapat banyak pemimpin kelompok, bahkan pemimpin yang memakai pendekatan teori yang sama tetap dapat menunjukkan gaya yang berbeda (Corey, 2016). Gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh jenis kelompok yang dipimpin, misalnya kelompok jangka pendek menuntut pemimpin lebih aktif, lebih terarah, dan lebih sadar terhadap batas waktu.

Kelompok singkat membutuhkan struktur yang lebih jelas, fokus yang lebih terarah, dan pengembangan kohesi yang lebih cepat (Rosenberg & Wright, 1997). Pemimpin kelompok perlu menemukan gaya yang sesuai dengan dirinya, bukan sekadar meniru gaya pemimpin lain. Gaya yang autentik akan membantu pemimpin tampil lebih wajar, lebih percaya diri, dan lebih mudah membangun hubungan kerja dengan anggota. Perbandingan gaya kepemimpinan kelompok dapat dilihat pada Tabel 2.4.

**Tabel 2.4.** Perbandingan Gaya Kepemimpinan Kelompok

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Kelebihan</b>	<b>Risiko yang Perlu Diwaspadai</b>
Aktif-direktif	Membantu kelompok tetap fokus dan bergerak cepat.	Anggota dapat terlalu bergantung pada pemimpin.
Fasilitatif	Memberi ruang besar bagi anggota untuk saling belajar.	Kelompok dapat kehilangan arah bila pemimpin terlalu pasif.
Terstruktur	Cocok untuk kelompok singkat dan psikoedukasi.	Proses dapat terasa kaku bila tidak disesuaikan dengan dinamika anggota.
Eksploratif	Membantu anggota memahami pengalaman secara mendalam.	Membutuhkan waktu dan kesiapan anggota yang cukup.

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Kelebihan</b>	<b>Risiko yang Perlu Diwaspadai</b>
Integratif	Memungkinkan pemimpin menyesuaikan teknik dengan kebutuhan kelompok.	Pemimpin perlu memiliki dasar teori yang kuat agar tidak asal memadukan teknik.

## **2.10. Pelatihan, Supervisi, dan Pengembangan Profesional**

Kepemimpinan kelompok merupakan kompetensi yang berkembang melalui latihan, pengalaman, supervisi, dan refleksi berkelanjutan. Keterampilan kepemimpinan kelompok paling baik dikuasai melalui praktik tersupervisi, observasi, dan partisipasi dalam pengalaman kelompok (Association for Specialists in Group Work, 2000). ASGW juga merekomendasikan adanya latihan terstruktur agar calon konselor tidak hanya memahami teori, tetapi juga mengalami proses kelompok secara langsung.

Pengalaman mengikuti kelompok pertumbuhan pribadi dapat meningkatkan pengetahuan tentang kelompok, keterampilan kepemimpinan, kesadaran diri, kemampuan menerima umpan balik, dan empati terhadap calon konseli (Ieva *et al.*, 2009). Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin kelompok perlu pernah belajar sebagai anggota kelompok agar ia memahami pengalaman anggota dari dalam. Dengan demikian, pengembangan profesional pemimpin kelompok harus dipandang sebagai proses jangka panjang yang mencakup pembelajaran teori, praktik langsung, umpan balik, supervisi, dan perawatan diri.

### **Rangkuman**

Kepemimpinan kelompok merupakan unsur penting yang menentukan kualitas proses konseling kelompok. Pemimpin kelompok perlu memadukan kualitas pribadi, keterampilan teknis, kepekaan budaya, dan tanggung jawab profesional. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan anggota, tetapi juga menciptakan suasana aman, memberi teladan, menjaga batas etis, dan membantu anggota menemukan makna dari pengalaman kelompok. Keterampilan kepemimpinan tidak muncul secara otomatis, melainkan berkembang melalui latihan, pengalaman, supervisi, dan refleksi diri. Oleh karena itu, calon konselor perlu memandang kepemimpinan kelompok sebagai proses belajar yang terus bergerak, bukan sebagai kemampuan yang selesai setelah mempelajari teori.

### **Daftar Pustaka**

- Association for Specialists in Group Work. (2000). Professional standards for the training of group workers. *The Group Worker*, 28(3), 1–10.
- Association for Specialists in Group Work. (2012). *Multicultural and social justice competence principles for group workers*.
- Comas-Diaz, L. (2014). Multicultural approaches in psychotherapy. In F. T. L. Leong, L. Comas-Diaz, G. C. Nagayama Hall, V. C. McLoyd, & J. E. Trimble (Eds.), *APA handbook of multicultural psychology: Vol. 2. Applications and training* (pp. 419–441). American Psychological Association.
- Corey, G. (2016). *Theory and practice of group counseling* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hill, C. E., & Knox, S. (2002). Self-disclosure. In J. C. Norcross (Ed.), *Psychotherapy relationships that work* (pp. 255–265). Oxford University Press.
- Ieva, K. P., Ohrt, J. H., Swank, J. M., & Young, T. (2009). The impact of experiential groups on master's students' counselor and personal development: A qualitative investigation. *The Journal for Specialists in Group Work*, 34(4), 351–368.
- Ivey, A. E., Pedersen, P. B., & Ivey, M. B. (2008). *Group microskills: Culture-centered group process and strategies*. Microtraining Associates.
- Rosenberg, S., & Wright, P. (1997). Brief group psychotherapy and managed mental health care. In R. M. Alperin & D. G. Phillips (Eds.), *The impact of managed care on the practice of psychotherapy: Innovation, implementation, and controversy* (pp. 105–119). Brunner/Mazel.
- Skovholt, T. M., & Jennings, L. (2004). *Master therapists: Exploring expertise in therapy and counseling*. Pearson/Allyn & Bacon.
- Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.

## BAB 3

### Isu Etik dan Profesional dalam Praktik Konseling Kelompok



**Gambar 2.1.** Profesional Praktik Konseling Kelompok

#### 3.1. Makna Etika dalam Konseling Kelompok

Etika dalam konseling kelompok merupakan dasar yang mengarahkan konselor agar layanan berjalan aman, adil, bertanggung jawab, dan menghormati martabat anggota. Konseling kelompok memiliki risiko etik yang lebih kompleks daripada konseling individual karena proses bantuan melibatkan banyak orang, banyak pengalaman, dan banyak kemungkinan interaksi. Pemimpin kelompok perlu memahami bahwa setiap keputusan, teknik, komentar, dan pengaturan kelompok dapat berdampak pada keamanan psikologis anggota. Pemimpin kelompok profesional perlu memeriksa standar etik dan tingkat kompetensinya sebelum menjalankan layanan kelompok (Corey, 2016).

Prinsip etik pertama dalam konseling kelompok adalah kerahasiaan. Kerahasiaan menjadi dasar kepercayaan karena anggota membagikan pengalaman pribadi yang sering kali sensitif. Konselor harus menjelaskan bahwa semua anggota memiliki tanggung jawab

menjaga cerita yang muncul dalam kelompok. Namun, konselor juga perlu menjelaskan batas kerahasiaan, terutama jika ada risiko membahayakan diri sendiri, orang lain, atau situasi yang menuntut tindakan profesional. Penjelasan tentang kerahasiaan perlu diberikan sejak awal agar anggota memahami hak dan tanggung jawabnya. Tanpa kerahasiaan, kelompok akan kehilangan rasa aman dan anggota cenderung menahan diri untuk berbicara jujur (Association for Specialists in Group Work, 2008). Prinsip etik kedua adalah persetujuan sadar. Anggota perlu mengetahui tujuan kelompok, prosedur kegiatan, manfaat, risiko, aturan, peran konselor, dan hak anggota sebelum mengikuti kelompok.

Persetujuan sadar bukan hanya tanda tangan administratif, tetapi proses komunikasi yang memastikan anggota memahami layanan yang akan dijalani. Dalam konteks sekolah, persetujuan dapat melibatkan peserta didik, orang tua, dan pihak sekolah sesuai kebutuhan serta aturan yang berlaku. Konselor perlu menggunakan bahasa yang mudah dipahami agar anggota tidak hanya menyetujui secara formal, tetapi benar-benar memahami proses yang akan mereka ikuti. Persetujuan sadar membantu anggota merasa dihargai sebagai pribadi yang memiliki hak memilih. Prinsip ini menunjukkan bahwa konseling kelompok harus dijalankan secara transparan dan bertanggung jawab (Remley & Herlihy, 2016).

Prinsip etik ketiga adalah penghargaan terhadap martabat anggota. Konselor perlu memastikan bahwa kelompok tidak menjadi tempat untuk mempermalukan, menekan, atau memaksa anggota. Setiap anggota memiliki hak untuk didengar, dihargai, dan dilindungi dari perlakuan yang merendahkan. Konselor perlu mengelola situasi ketika ada anggota yang mendominasi, menyindir, menyalahkan, atau memberi nasihat secara tidak sensitif. Penghargaan terhadap martabat juga berarti konselor tidak memaksakan nilai pribadi kepada anggota. Kelompok yang etis adalah kelompok yang membantu anggota bertumbuh tanpa kehilangan rasa hormat terhadap dirinya sendiri. Prinsip ini menjadi dasar agar konseling kelompok benar-benar menjadi ruang bantuan, bukan ruang tekanan sosial (Corey *et al.*, 2019).

Isu etik dalam praktik kelompok mencakup hak anggota, persetujuan mengikuti layanan, kerahasiaan, risiko psikologis, relasi pribadi, nilai pemimpin, keberagaman budaya, penggunaan teknik, kompetensi, serta tanggung jawab hukum. Dengan demikian, etika tidak boleh dipahami sebagai aturan administratif semata, tetapi sebagai sikap profesional yang melindungi anggota dan menjaga mutu layanan.

### 3.2. Hak dan Tanggung Jawab Anggota Kelompok

Anggota kelompok memiliki hak untuk memahami tujuan, proses, aturan, manfaat, dan risiko dari layanan yang mereka ikuti. Mereka juga berhak memperoleh perlakuan yang bermartabat, kesempatan berbicara, penghormatan atas privasi, serta kebebasan dari pemaksaan nilai oleh pemimpin atau anggota lain. Hak anggota kelompok mencakup bimbingan mengenai apa yang diharapkan dari mereka, penjelasan tentang penelitian atau perekaman, bantuan untuk menerapkan pembelajaran kelompok ke kehidupan nyata, kesempatan untuk memperoleh penutupan pengalaman kelompok, serta konsultasi atau rujukan bila muncul krisis akibat proses kelompok.

Hak tersebut perlu disertai tanggung jawab, seperti hadir secara teratur, menjaga ketepatan waktu, berani mengambil risiko secara wajar, memberi umpan balik, menjaga kerahasiaan, dan merumuskan tujuan pribadi. Harapan terhadap anggota perlu dijelaskan sejak awal karena sebagian norma kelompok dapat bertentangan dengan latar budaya anggota tertentu (Corey, 2016). Oleh karena itu, pemimpin kelompok perlu membangun kesepakatan yang jelas, manusiawi, dan dapat dipahami oleh semua anggota. Penjelasan hak dan tanggung jawab anggota kelompok dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1.** Hak dan Tanggung Jawab Anggota Kelompok.

<b>Aspek</b>	<b>Bentuk dalam Praktik Kelompok</b>
Hak memperoleh informasi	Anggota mengetahui tujuan, prosedur, manfaat, risiko, dan aturan kelompok.
Hak atas penghormatan	Anggota diperlakukan sebagai pribadi yang bermartabat dan tidak direndahkan.
Hak atas privasi	Anggota berhak menentukan batas informasi pribadi yang ingin dibagikan.
Hak atas kerahasiaan	Anggota berhak memperoleh komitmen kerahasiaan dari pemimpin dan sesama anggota.
Tanggung jawab hadir	Anggota mengikuti sesi secara teratur dan menghargai waktu kelompok.
Tanggung jawab berpartisipasi	Anggota berusaha terlibat sesuai kesiapan dan tujuan pribadinya.
Tanggung jawab menjaga rahasia	Anggota tidak menyebarkan cerita, identitas, atau pengalaman anggota lain di luar kelompok.
Tanggung jawab memberi umpan balik	Anggota memberi respons secara jujur, sopan, dan tidak menyerang pribadi.

### 3.3. Persetujuan Setelah Pemberian Informasi

Persetujuan setelah pemberian informasi atau *informed consent* merupakan hak dasar anggota sebelum mereka mengikuti konseling kelompok. Pemimpin kelompok perlu menjelaskan tujuan layanan, prosedur sesi, peran pemimpin, peran anggota, manfaat, risiko, batas kerahasiaan, kemungkinan perekaman, penggunaan data, dan pilihan anggota untuk melanjutkan atau menghentikan keterlibatan. Anggota cenderung lebih kooperatif dan aktif apabila informasi dasar tentang kelompok dijelaskan sejak awal (Corey, 2016).

Sikap terbuka dari pemimpin menunjukkan kejujuran, penghormatan, dan kesediaan membangun kepercayaan dalam kelompok. Pada kelompok yang bersifat wajib, *informed consent* tetap penting karena anggota perlu mengetahui konsekuensi keikutsertaan atau ketidakterlibatannya dalam proses kelompok. Dengan demikian, *informed consent* bukan sekadar formulir tertulis, tetapi proses komunikasi etis yang membantu anggota membuat keputusan secara sadar dan bertanggung jawab. Komponen penting dalam *informed consent* dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2.** Komponen Penting dalam Informed Consent

<b>Komponen</b>	<b>Penjelasan</b>
Tujuan kelompok	Anggota mengetahui arah umum dan sasaran layanan.
Prosedur kegiatan	Anggota memahami bentuk aktivitas, diskusi, latihan, atau evaluasi yang digunakan.
Peran pemimpin	Anggota mengetahui fungsi konselor sebagai fasilitator dan penjaga proses.
Peran anggota	Anggota memahami kewajiban partisipasi, kehadiran, dan menjaga aturan kelompok.
Manfaat dan risiko	Anggota mengetahui kemungkinan hasil positif dan risiko psikologis yang dapat muncul.
Batas kerahasiaan	Anggota memahami informasi apa yang dijaga dan kondisi apa yang wajib dilaporkan.
Hak memilih	Anggota diberi ruang untuk bertanya, menyetujui, atau menolak keterlibatan sesuai konteks layanan.

### 3.4. Kerahasiaan dalam Konseling Kelompok

Kerahasiaan merupakan isu etik utama dalam konseling kelompok karena informasi pribadi tidak hanya diketahui oleh konselor, tetapi juga oleh anggota lain. Pemimpin kelompok dapat berkomitmen menjaga kerahasiaan secara profesional, tetapi ia tidak

dapat menjamin sepenuhnya bahwa semua anggota akan selalu menjaga informasi yang mereka dengar. Pemimpin kelompok perlu menjelaskan batas komunikasi istimewa dan batas kerahasiaan dalam terapi kelompok (Association for Specialists in Group Work, 2008).

Terapis kelompok harus memahami batas komunikasi istimewa dan menyampaikan batas tersebut kepada anggota (American Group Psychotherapy Association, 2002). Dalam konteks hukum, konselor wajib melaporkan ancaman serius terhadap diri sendiri atau orang lain, kekerasan terhadap anak, penelantaran, pelecehan, kekerasan terhadap lansia, atau kondisi lain yang diatur oleh hukum. Oleh karena itu, kerahasiaan harus dijelaskan secara realistis, diulang pada beberapa sesi penting, dan dijadikan norma kelompok yang disepakati bersama.

### **3.5. Kerahasiaan pada Anak dan Remaja**

Kerahasiaan pada kelompok anak dan remaja membutuhkan perhatian khusus karena anggota belum selalu memiliki kematangan untuk memahami konsekuensi penyebaran informasi. Dalam setting sekolah, pemimpin kelompok perlu mencegah agar cerita anggota tidak menjadi bahan pembicaraan di kelas, halaman sekolah, media sosial, atau lingkungan pertemanan. ASCA menyatakan bahwa konselor sekolah perlu menetapkan harapan yang jelas dalam kelompok dan menjelaskan bahwa kerahasiaan dalam konseling kelompok tidak dapat dijamin sepenuhnya (American School Counselor Association, 2010).

Pernyataan ini penting karena usia perkembangan anak dan remaja membuat beberapa tema menjadi kurang tepat untuk dibahas dalam format kelompok sekolah. Konselor juga perlu menjelaskan kepada orang tua, guru, dan pihak sekolah mengenai informasi apa yang dapat dibagikan dan informasi apa yang perlu dijaga. Praktik yang lebih aman dapat dilakukan dengan memberi umpan balik kepada orang tua bersama anak, sehingga anak tetap merasa dihormati dan kepercayaan terhadap konselor tidak rusak.

### **3.6. Risiko Psikologis dalam Konseling Kelompok**

Konseling kelompok dapat menjadi ruang pertumbuhan, tetapi juga dapat menimbulkan risiko psikologis apabila tidak dikelola secara hati-hati. Risiko tersebut dapat muncul dalam bentuk perubahan hidup yang mengganggu kestabilan anggota, konfrontasi yang terlalu keras, pelabelan negatif, pengkambinghitaman, tekanan untuk membuka diri, atau hubungan sosial yang tidak sehat antaranggota. Pemimpin kelompok secara etis wajib memberi tahu calon anggota mengenai risiko yang mungkin muncul dalam pengalaman kelompok (Corey, 2016).

ACA menyatakan bahwa konselor dalam setting kelompok perlu mengambil tindakan pencegahan yang wajar untuk melindungi konseli dari trauma fisik, emosional, atau psikologis (American Counseling Association, 2014). Pemimpin kelompok perlu menjaga agar keberanian anggota untuk terbuka tidak berubah menjadi tekanan yang melampaui kesiapan mereka. Dengan demikian, kelompok yang baik bukan kelompok yang selalu menuntut pengungkapan mendalam, melainkan kelompok yang memberi ruang aman bagi pertumbuhan sesuai kesiapan anggota. Penjelasan tentang risiko psikologis dan strategi pencegahan dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3.** Risiko Psikologis dan Strategi Pencegahan

<b>Risiko Psikologis</b>	<b>Strategi Pencegahan oleh Pemimpin Kelompok</b>
Tekanan membuka diri	Pemimpin menegaskan bahwa anggota berhak menentukan batas pengungkapan diri.
Konfrontasi destruktif	Pemimpin mengajarkan cara memberi umpan balik yang jujur, tetapi tetap menghormati.
Pengkambinghitaman	Pemimpin segera menghentikan pola menyalahkan satu anggota secara berlebihan.
Pelabelan negatif	Pemimpin mengarahkan anggota untuk membahas perilaku, bukan menyerang pribadi.
Krisis emosional	Pemimpin menyiapkan rujukan, konsultasi, dan tindak lanjut bila anggota membutuhkan bantuan tambahan.
Pelanggaran kerahasiaan	Pemimpin menegaskan kembali norma kerahasiaan dan membahas dampak pelanggaran secara terbuka.

### **3.7. Relasi Pribadi dan Sosialisasi Antaranggota**

Relasi pribadi antara pemimpin dan anggota kelompok perlu dijaga dalam batas profesional yang jelas. Hubungan pribadi, hubungan romantik, hubungan seksual, dan bentuk relasi ganda yang merusak batas profesional dapat membahayakan anggota dan merusak kepercayaan terhadap profesi konseling. Hubungan seksual dengan anggota

kelompok yang sedang dilayani merupakan tindakan tidak etis dan dapat merusak karier profesional konselor (Herlihy & Corey 2015a, 2015b).

Sosialisasi antaranggota di luar kelompok juga perlu diperhatikan karena dapat membentuk klik, percakapan tersembunyi, gosip, atau agenda yang tidak dibawa ke dalam sesi. Kelompok terapi memang mengajarkan orang membangun hubungan yang intim, tetapi kelompok tidak dirancang untuk menyediakan hubungan intim itu sendiri (Yalom, 2005). Kontak di luar kelompok dapat bermanfaat dalam keadaan tertentu, tetapi pemimpin perlu mendorong anggota membawa pengalaman penting dari luar kelompok kembali ke dalam sesi agar proses tetap terbuka dan sehat.

### **3.8. Pengaruh Nilai Pemimpin Kelompok**

Nilai pribadi pemimpin kelompok memiliki pengaruh besar terhadap cara ia memahami anggota, memilih teknik, memberi respons, dan menentukan arah pembahasan. Isu seperti agama, spiritualitas, perceraian, aborsi, peran gender, relasi keluarga, seksualitas, dan pilihan hidup sering muncul dalam kelompok dan dapat memancing respons nilai dari pemimpin. Pemimpin kelompok perlu menyadari bahwa nilai pribadi tidak boleh digunakan untuk menekan, menghakimi, atau mengarahkan anggota agar hidup sesuai pandangan pemimpin.

Pentingnya penghormatan, penerimaan, dan apresiasi terhadap keragaman budaya dalam layanan psikoterapi (Comas-Diaz, 2014). Masalah individu perlu dipahami dalam konteks lingkungan, budaya, spiritualitas, kemampuan, gender, dan status sosial (Ivey *et al.*, 2008). Dengan demikian, pemimpin kelompok perlu membantu anggota mengeksplorasi nilai hidupnya sendiri, bukan mengganti nilai anggota dengan nilai pemimpin.

### **3.9. Penggunaan Teknik secara Etis dan Profesional**

Teknik dalam konseling kelompok dapat membantu anggota meningkatkan kesadaran, mengeksplorasi diri, mencoba perilaku baru, dan memperbaiki hubungan interpersonal. Namun, teknik juga dapat disalahgunakan apabila pemimpin menerapkannya secara mekanis, tanpa alasan yang jelas, tanpa kesiapan anggota, atau demi memenuhi kebutuhan pribadi pemimpin. Praktik tidak profesional dapat terjadi ketika pemimpin menggunakan teknik yang tidak dikuasai, menggunakan teknik untuk memperkuat kuasa, atau menekan anggota agar mengalami emosi tertentu (Corey, 2016).

Teknik yang memunculkan emosi intens, seperti fantasi terpimpin atau permainan peran, harus digunakan dengan hati-hati dan sesuai tujuan kelompok. Dalam kelompok yang beragam secara budaya, teknik juga perlu disesuaikan dengan latar nilai dan kebiasaan anggota, misalnya tidak memaksa anggota mengekspresikan emosi secara terbuka bila budaya mereka mengajarkan pengendalian ekspresi di ruang publik. Oleh karena itu, teknik yang baik adalah teknik yang memiliki dasar, digunakan pada waktu yang tepat, menghormati anggota, dan dihentikan apabila tidak lagi membantu proses kelompok. Prinsip penggunaan teknik secara etis dapat dilihat pada Tabel 3.4.

**Tabel 3.4.** Prinsip Penggunaan Teknik secara Etis

<b>Prinsip</b>	<b>Makna dalam Praktik</b>
Memiliki dasar teori	Teknik digunakan karena sesuai dengan tujuan kelompok, bukan karena sekadar menarik.
Sesuai kesiapan anggota	Teknik tidak memaksa anggota membuka diri melebihi batas psikologisnya.
Tidak mekanis	Pemimpin menyesuaikan teknik dengan dinamika kelompok yang sedang terjadi.
Tidak memperkuat kuasa pemimpin	Teknik tidak digunakan untuk menunjukkan dominasi atau kepintaran pemimpin.
Peka budaya	Teknik disesuaikan dengan nilai, kebiasaan, dan latar sosial anggota.
Siap menangani dampak	Pemimpin mampu menindaklanjuti emosi atau reaksi yang muncul setelah teknik digunakan.

### **3.10. Kompetensi, Pelatihan, dan Tanggung Jawab Hukum**

Kompetensi merupakan isu etik utama dalam praktik konseling kelompok karena pemimpin hanya boleh memberikan layanan dalam batas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang ia miliki. Psikoterapis kelompok harus menyadari kompetensinya sendiri dan mencari konsultasi apabila kebutuhan konseli berada di luar kompetensi tersebut (AGPA, 2002). Pemimpin kelompok terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan berkelanjutan, supervisi profesional, konsultasi, serta pengembangan diri.

Keterampilan kepemimpinan kelompok paling baik dikuasai melalui praktik tersupervisi, observasi, dan partisipasi dalam pengalaman kelompok. Dalam aspek hukum, pemimpin kelompok dapat menghadapi tuntutan malapraktik apabila anggota mengalami cedera psikologis akibat kelalaian, ketidaktahuan, atau layanan yang berada di luar standar profesi (ASGW, 2008). Oleh karena itu, pemimpin kelompok perlu menjaga

kompetensi, memahami hukum yang berlaku, mencatat layanan secara profesional, melakukan konsultasi saat menghadapi risiko, dan tidak menjalankan kelompok di luar batas keahliannya.

### **Rangkuman**

Etika dan profesionalisme merupakan fondasi utama dalam praktik konseling kelompok. Pemimpin kelompok perlu menjaga hak anggota, menjelaskan informed consent, membangun kerahasiaan, mengantisipasi risiko psikologis, menjaga batas relasi, dan menggunakan teknik secara bertanggung jawab. Etika juga menuntut pemimpin untuk sadar terhadap nilai pribadinya, peka terhadap keberagaman, dan tidak memaksakan pandangan hidup tertentu kepada anggota. Kompetensi profesional perlu terus dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, supervisi, konsultasi, dan pengalaman langsung dalam kelompok. Dengan landasan etik yang kuat, konseling kelompok dapat menjadi ruang yang aman, manusiawi, dan efektif untuk membantu anggota bertumbuh.

### **Daftar Pustaka**

- American Counseling Association. (2014). *ACA code of ethics*. Author.
- American Group Psychotherapy Association. (2002). *AGPA guidelines for ethics*. Author.
- American School Counselor Association. (2010). *Ethical standards for school counselors*. Author.
- Association for Specialists in Group Work. (2000). *Professional standards for the training of group workers*. Author.
- Association for Specialists in Group Work. (2008). Association for Specialists in Group Work: Best practice guidelines 2007 revisions. *The Journal for Specialists in Group Work*, 33(2), 111–117.
- Comas-Diaz, L. (2014). Multicultural approaches in psychotherapy. In F. T. L. Leong, L. Comas-Diaz, G. C. Nagayama Hall, V. C. McLoyd, & J. E. Trimble (Eds.), *APA handbook of multicultural psychology: Vol. 2. Applications and training* (pp. 419–441). American Psychological Association.
- Corey, G. (2016). *Theory and practice of group counseling* (9th ed.). Cengage Learning.
- Herlihy, B., & Corey, G. (2015a). *Boundary issues in counseling: Multiple roles and responsibilities* (3rd ed.). American Counseling Association.

- Herlihy, B., & Corey, G. (2015b). *ACA ethical standards casebook* (7th ed.). American Counseling Association.
- Ivey, A. E., Pedersen, P. B., & Ivey, M. B. (2008). *Group microskills: Culture-centered group process and strategies*. Microtraining Associates.
- Wheeler, A. M., & Bertram, B. (2012). *The counselor and the law: A guide to legal and ethical practice* (6th ed.). American Counseling Association.
- Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.

## BAB 4

### Tahap Awal Perkembangan Kelompok: Perencanaan, Orientasi, dan Transisi



**Gambar 3.1.** Tahap Awal Perkembangan

#### 4.1. Memahami Perkembangan Awal Kelompok

Perkembangan kelompok tidak terjadi secara tiba-tiba, tetapi berlangsung melalui proses yang memiliki pola tertentu. Kelompok biasanya bergerak dari tahap pembentukan, pengenalan, pencarian rasa aman, munculnya kecemasan, hingga kesiapan untuk bekerja secara lebih mendalam. Tahap perkembangan kelompok tidak selalu terpisah secara kaku karena setiap kelompok memiliki tujuan, anggota, dan dinamika yang berbeda (Corey, 2016). Meskipun demikian, pemahaman terhadap tahapan kelompok membantu pemimpin membaca kebutuhan anggota dan menentukan intervensi yang tepat. Pemimpin yang memahami perkembangan kelompok dapat mengurangi kebingungan anggota, mengantisipasi hambatan, dan menolong kelompok bergerak secara lebih sehat. Dengan demikian, tahap awal kelompok perlu dipahami sebagai masa penting yang menentukan arah kelompok pada tahap berikutnya.

Tahap awal kelompok juga menjadi masa ketika anggota mulai menilai apakah kelompok dapat dipercaya atau tidak. Anggota biasanya memperhatikan cara pemimpin berbicara, cara anggota lain merespons, aturan yang dibangun, dan tingkat keamanan emosional yang tersedia. Pada tahap ini, anggota belum tentu langsung terbuka karena mereka masih mengamati suasana kelompok. Mereka dapat bertanya dalam hati apakah pengalaman pribadi mereka akan diterima, dipahami, atau justru dinilai oleh orang lain. Pemimpin perlu peka terhadap proses ini karena kepercayaan tidak dapat dipaksa dalam waktu singkat. Kepercayaan perlu dibangun melalui struktur yang jelas, sikap hangat, penghormatan terhadap batas pribadi, dan konsistensi pemimpin dalam menjaga suasana kelompok.

#### **4.2. Tahap Prkelompok sebagai Fondasi Layanan**

Tahap prkelompok merupakan tahap persiapan sebelum sesi konseling kelompok dimulai. Tahap ini sering dianggap sederhana, padahal kualitas persiapan awal sangat menentukan keberhasilan kelompok. Banyak kelompok mengalami kesulitan pada awal perkembangan karena fondasinya tidak dibangun dengan baik (Corey, 2016). Masalah yang tampak sebagai resistensi anggota sering kali sebenarnya muncul karena pemimpin kurang memberi orientasi yang memadai. Anggota yang tidak memahami tujuan, prosedur, manfaat, risiko, dan harapan kelompok akan lebih mudah merasa bingung atau pasif. Oleh karena itu, tahap prkelompok perlu dirancang dengan cermat agar anggota masuk ke dalam kelompok dengan kesiapan yang lebih baik.

Pada tahap prkelompok, calon anggota perlu memperoleh informasi yang cukup untuk memutuskan apakah kelompok tersebut sesuai dengan kebutuhannya. Anggota tidak sebaiknya diposisikan sebagai peserta pasif yang hanya mengikuti arahan pemimpin. Mereka perlu diberi kesempatan untuk memahami sifat kelompok, memperkirakan dampak keterlibatannya, dan memikirkan tujuan pribadi yang ingin dicapai. Calon anggota akan lebih siap apabila mereka memikirkan apa yang mereka harapkan dari pengalaman kelompok dan tema pribadi apa yang ingin mereka kerjakan. Persiapan ini membantu anggota datang bukan hanya sebagai pendengar, tetapi sebagai peserta yang memiliki arah. Dengan demikian, tahap prkelompok menjadi pintu awal bagi keterlibatan aktif anggota.

#### **4.3. Perencanaan Tujuan dan Proposal Kelompok**

Perencanaan kelompok perlu dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas. Pemimpin perlu menentukan tujuan umum, tujuan khusus, karakteristik anggota, bentuk kegiatan, lama pertemuan, aturan dasar, dan cara evaluasi. Rancangan ini membantu pemimpin menjaga arah kelompok agar tidak berjalan secara spontan tanpa dasar yang kuat. Dalam konteks sekolah, perguruan tinggi, atau lembaga layanan, proposal kelompok juga membantu konselor menjelaskan manfaat program kepada pihak terkait. Proposal tidak harus rumit, tetapi perlu cukup jelas untuk menjadi pedoman pelaksanaan layanan. Dengan perencanaan yang baik, konseling kelompok tampil sebagai layanan profesional yang memiliki dasar, arah, dan pertanggungjawaban (Corey, 2016).

Tujuan kelompok perlu disusun secara realistis sesuai dengan waktu, jenis kelompok, dan kesiapan anggota. Kelompok singkat tidak dapat diberi tujuan yang terlalu luas karena ruang kerjanya terbatas. Kelompok psikoedukasi lebih tepat diarahkan pada penguasaan informasi dan keterampilan tertentu, sedangkan kelompok konseling memberi ruang lebih besar untuk eksplorasi diri dan hubungan interpersonal. Tujuan yang terlalu umum dapat membuat anggota sulit memahami arah proses. Tujuan yang terlalu berat dapat membuat anggota merasa gagal sebelum proses berjalan. Oleh karena itu, tujuan kelompok perlu dirumuskan dengan bahasa yang sederhana, dapat dicapai, dan sesuai dengan kebutuhan nyata anggota (Corey, 2016; Rosenberg & Wright, 1997).

Tujuan kelompok perlu disusun secara realistis agar dapat dicapai oleh anggota dalam waktu yang tersedia. Kelompok singkat, misalnya, tidak dapat diberi tujuan yang terlalu luas karena ruang kerjanya terbatas. Kelompok psikoedukasi perlu memiliki tujuan keterampilan yang lebih konkret, sedangkan kelompok konseling dapat memberi ruang lebih besar pada eksplorasi diri dan hubungan interpersonal. Tujuan yang terlalu umum akan membuat anggota sulit memahami arah kelompok. Tujuan yang terlalu berat juga dapat membuat anggota merasa gagal sebelum proses berjalan. Oleh karena itu, tujuan kelompok perlu dirumuskan dengan bahasa yang sederhana, terukur secara wajar, dan sesuai dengan kebutuhan anggota.

#### **4.4. Seleksi, Wawancara, dan Orientasi Anggota**

Seleksi anggota merupakan bagian penting dalam pembentukan kelompok karena tidak semua orang cocok untuk semua jenis kelompok. Pemimpin perlu memahami kebutuhan calon anggota, kesiapan psikologisnya, kemampuan mengikuti aturan, dan kesesuaiannya dengan tujuan kelompok. Wawancara prakelompok sebagai sarana untuk

penyaringan dan orientasi anggota. Wawancara ini memberi kesempatan kepada pemimpin untuk mengenal calon anggota, menjelaskan tujuan kelompok, serta menilai apakah kelompok dapat membantu kebutuhan yang sedang dihadapi (Corey, 2016). Calon anggota juga memperoleh kesempatan untuk bertanya, menyampaikan kekhawatiran, dan menilai kesiapannya sendiri. Dengan proses ini, seleksi anggota tidak dimaksudkan untuk menolak secara sembarangan, tetapi untuk memastikan bahwa kelompok benar-benar aman dan bermanfaat bagi semua pihak.

Orientasi anggota perlu dilakukan dengan bahasa yang mudah dipahami dan tidak menakutkan. Pemimpin perlu menjelaskan bahwa anggota tidak harus langsung membuka pengalaman pribadi secara mendalam pada pertemuan pertama. Anggota perlu memahami bahwa keterlibatan dalam kelompok berkembang secara bertahap sesuai dengan rasa aman dan kesiapan pribadi. Penjelasan seperti ini penting karena sebagian calon anggota mungkin memiliki gambaran keliru tentang konseling kelompok. Mereka dapat mengira bahwa kelompok akan memaksa mereka bercerita, menghakimi pengalaman pribadi, atau menyelesaikan masalah secara cepat. Orientasi yang baik membantu anggota memasuki kelompok dengan harapan yang lebih wajar. Penjelasan tentang komponen wawancara dan orientasi prakelompok, dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1.** Komponen Wawancara dan Orientasi Prakelompok

<b>Komponen</b>	<b>Tujuan</b>
Identifikasi kebutuhan	Mengetahui masalah atau tujuan calon anggota.
Penjelasan tujuan kelompok	Membantu calon anggota memahami arah layanan.
Penjelasan prosedur	Memberi gambaran tentang kegiatan, durasi, dan pola interaksi.
Penilaian kesiapan	Menilai kesiapan anggota untuk terlibat dalam proses kelompok.
Pembahasan risiko dan manfaat	Membantu anggota membuat keputusan secara sadar.
Kesepakatan aturan awal	Menyiapkan anggota untuk menjaga norma kelompok.
Rujukan bila perlu	Mengarahkan calon anggota ke layanan lain jika kelompok tidak sesuai.

#### **4.5. Persetujuan, Aturan Dasar, dan Harapan Anggota**

Persetujuan mengikuti kelompok perlu diberikan setelah anggota memperoleh informasi yang memadai. Anggota perlu mengetahui tujuan kelompok, bentuk kegiatan, peran pemimpin, peran anggota, manfaat, risiko, kerahasiaan, dan batas-batas partisipasi. Persetujuan ini bukan hanya urusan administrasi, tetapi juga bentuk penghormatan

terhadap hak anggota. Ketika anggota memahami apa yang akan terjadi, mereka lebih mudah membangun rasa aman dan mengambil tanggung jawab atas keterlibatannya. Persetujuan juga membantu pemimpin mencegah kesalahpahaman selama proses berlangsung. Dengan demikian, informed consent menjadi bagian dari etika layanan dan bagian dari persiapan psikologis kelompok (Corey, 2016).

Aturan dasar perlu disusun sejak awal agar interaksi kelompok berjalan aman dan terarah. Aturan tersebut dapat mencakup kerahasiaan, kehadiran, ketepatan waktu, cara memberi umpan balik, larangan menyerang pribadi, dan hak anggota untuk menentukan batas keterbukaan diri. Harapan anggota juga perlu dibahas karena setiap anggota datang dengan tujuan, kekhawatiran, dan gambaran yang berbeda tentang kelompok. Pembahasan harapan membantu pemimpin melihat kebutuhan nyata anggota dan mencegah kesalahpahaman. Anggota perlu memahami bahwa kelompok bukan tempat untuk menasihati secara sepihak, melainkan ruang untuk saling mendengar dan belajar. Kesepakatan awal yang jelas akan membantu anggota merasa lebih siap untuk terlibat

#### **4.6. Tahap Awal: Orientasi dan Eksplorasi**

Tahap awal kelompok merupakan masa orientasi dan eksplorasi. Pada tahap ini, anggota mulai mengenal struktur kelompok, mengenal pemimpin, mengenal anggota lain, dan memahami cara kelompok bekerja. Tahap awal ditandai oleh pengenalan, pengujian suasana, eksplorasi harapan, dan pencarian tempat diri dalam kelompok. Anggota biasanya masih menampilkan perilaku yang aman secara sosial karena tingkat risiko masih rendah. Mereka dapat berbicara secara umum, menunggu arahan pemimpin, atau menilai terlebih dahulu siapa yang dapat dipercaya (Corey, 2016). Oleh karena itu, pemimpin perlu membantu anggota bergerak secara perlahan dari pengamatan pasif menuju keterlibatan yang lebih aktif.

Pada tahap orientasi, anggota sering mengalami campuran antara rasa ingin tahu dan rasa cemas. Mereka ingin memperoleh manfaat dari kelompok, tetapi mereka juga khawatir tentang bagaimana orang lain akan melihat dirinya. Beberapa anggota dapat diam karena belum siap, sedangkan anggota lain dapat terlalu cepat memberi nasihat karena merasa perlu menunjukkan kepedulian. Anggota pada tahap awal dapat menunggu sesuatu terjadi, menyimpan rasa tidak percaya, tetap kabur dalam memperkenalkan diri, atau mengambil posisi sebagai pemberi nasihat (Corey, 2016). Pola seperti ini perlu dipahami sebagai bagian dari proses awal, bukan langsung dianggap

sebagai kegagalan kelompok. Pemimpin perlu memberi arahan yang cukup agar anggota belajar cara berpartisipasi secara lebih tepat.

#### **4.7. Membangun Kepercayaan dan Kohesi Kelompok**

Kepercayaan merupakan isu pusat pada tahap awal kelompok. Anggota perlu memutuskan siapa yang dapat dipercaya, seberapa banyak mereka dapat membuka diri, dan sejauh mana kelompok terasa aman. Isu utama pada tahap awal adalah kepercayaan versus ketidakpercayaan. Kepercayaan tumbuh ketika anggota merasa dihargai, didengar, dan tidak dipaksa untuk membuka diri melebihi kesiapan mereka (Corey, 2016). Pemimpin perlu mencontohkan sikap empati, penerimaan, kepedulian, dan respons yang menghormati anggota. Apabila suasana tersebut terbentuk, anggota akan lebih mudah mengenal diri, mengenal orang lain, dan merasa menjadi bagian dari kelompok.

Kohesi kelompok berkembang ketika anggota mulai merasa terhubung dengan anggota lain. Kohesi tidak berarti semua anggota harus selalu setuju, tetapi berarti anggota merasa cukup aman untuk hadir, berbicara, mendengar, dan menghadapi perbedaan. Arahan pemimpin pada fase awal dapat membantu menumbuhkan kohesi dan keberanian anggota untuk mengambil risiko secara wajar. Kohesi menjadi dasar bagi kerja kelompok yang lebih mendalam karena anggota membutuhkan rasa aman sebelum berani menghadapi isu pribadi (Stockton *et al.*, 2014). Tanpa kohesi, anggota cenderung bertahan pada pembicaraan umum dan menghindari pengalaman yang lebih bermakna. Dengan demikian, pemimpin perlu menjaga agar kohesi tumbuh secara alami melalui interaksi yang hangat, jujur, dan saling menghargai.

#### **4.8. Struktur, Tanggung Jawab, dan Peran Pemimpin**

Struktur pada tahap awal diperlukan untuk mengurangi kecemasan anggota dan membantu kelompok bergerak dengan arah yang jelas. Struktur dapat berupa aturan, agenda, latihan singkat, pertanyaan pembuka, pembagian waktu, atau penjelasan tentang cara memberi umpan balik. Struktur terapeutik yang jelas dapat membantu anggota memahami pengalaman kelompok dan terlibat lebih cepat dalam kerja terapeutik. Namun, struktur yang terlalu ketat dapat membuat anggota bergantung pada pemimpin dan kehilangan tanggung jawab pribadi (Dies, 1983b). Sebaliknya, struktur yang terlalu longgar dapat membuat anggota bingung, cemas, dan tidak tahu apa yang harus

dilakukan. Karena itu, pemimpin perlu menemukan keseimbangan antara memberi arahan dan memberi ruang kepada anggota untuk mengambil inisiatif.

Pembagian tanggung jawab juga perlu dijelaskan sejak awal. Pemimpin bertanggung jawab menjaga proses, mengatur keamanan, membantu anggota memahami tujuan, dan memberi arahan saat kelompok kehilangan fokus. Anggota bertanggung jawab hadir, menjaga kerahasiaan, menyampaikan diri secara jujur sesuai kesiapan, mendengarkan anggota lain, dan memberi umpan balik dengan cara yang menghormati. Corey (2016) menekankan bahwa pemimpin perlu menjelaskan pembagian tanggung jawab agar anggota tidak menunggu pemimpin membuat semua hal terjadi. Kelompok yang sehat tidak dibangun oleh pemimpin seorang diri, tetapi oleh keterlibatan semua anggota. Dengan demikian, struktur yang baik harus mendorong kemandirian, bukan menciptakan ketergantungan.

#### **4.9. Tahap Transisi: Kecemasan, Resistensi, dan Konflik**

Tahap transisi merupakan masa ketika kelompok mulai menghadapi kecemasan, keraguan, pertahanan diri, konflik, dan ambivalensi anggota. Sebelum kelompok dapat bekerja secara lebih mendalam, anggota biasanya perlu melewati masa yang tidak selalu nyaman ini. Pada tahap transisi, anggota mulai bertanya apakah mereka dapat dipercaya, apakah mereka akan dipahami, apakah mereka akan dinilai, dan apakah mereka mampu membuka diri tanpa kehilangan kendali. Kecemasan ini muncul karena anggota mulai bergerak dari citra publik menuju pengalaman diri yang lebih pribadi (Corey, 2016). Rasa takut dinilai, disalahpahami, atau terlalu terbuka dapat membuat anggota tampak defensif. Pemimpin perlu membaca dinamika ini sebagai bagian wajar dari perkembangan kelompok, bukan sebagai tanda bahwa kelompok gagal.

Konflik juga dapat muncul pada tahap transisi karena anggota mulai menunjukkan reaksi yang lebih jujur terhadap pemimpin dan anggota lain. Konflik tidak seharusnya dihindari karena konflik yang diabaikan dapat merusak kontak yang tulus dalam kelompok (Corey, 2016). Konflik yang dikenali dan dibahas secara sehat justru dapat memperkuat kepercayaan. Anggota belajar bahwa perbedaan, ketidaksenangan, dan ketegangan dapat dibicarakan tanpa menghancurkan hubungan. Pemimpin perlu membantu anggota membedakan antara konfrontasi yang merawat pertumbuhan dan serangan yang melukai. Dengan cara itu, konflik dapat menjadi jalan menuju kejujuran,

bukan sumber permusuhan. Penjelasan tentang dinamika tahap transisi dan respons pemimpin, dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2.** Dinamika Tahap Transisi dan Respons Pemimpin

<b>Dinamika Transisi</b>	<b>Bentuk yang Tampak</b>	<b>Respons Pemimpin</b>
Kecemasan	Anggota takut dinilai atau tidak dipahami.	Pemimpin menormalkan kecemasan dan membangun rasa aman.
Defensif	Anggota menghindar, bercanda berlebihan, atau berbicara secara umum.	Pemimpin mengajak anggota mengenali pola perlindungan diri.
Konflik	Anggota berbeda pendapat atau menantang pemimpin.	Pemimpin membantu konflik dibicarakan secara jujur dan hormat.
Ambivalensi	Anggota ingin terlibat tetapi juga takut membuka diri.	Pemimpin membantu anggota menentukan batas keterlibatan yang sehat.
Ketergantungan	Anggota menunggu pemimpin mengatur semua arah kelompok.	Pemimpin mengembalikan tanggung jawab kepada anggota secara bertahap.
Resistensi semu	Anggota tampak menolak karena belum merasa aman.	Pemimpin mengevaluasi struktur, orientasi, dan iklim kelompok.

#### **4.10. Strategi Pemimpin dalam Mengelola Tahap Transisi**

Pemimpin perlu aktif pada tahap transisi karena anggota belum sepenuhnya mampu mengelola dinamika kelompok secara mandiri. Pemimpin perlu membantu anggota mengenali perilaku defensif, menghadapi konflik secara terbuka, menerima tanggung jawab, dan tetap mengingat tujuan pribadi mereka dalam kelompok (Corey, 2016). Pemimpin juga perlu memberi contoh bagaimana menghadapi tantangan secara langsung, jujur, dan tidak defensif. Ketika anggota menantang gaya kepemimpinan, pemimpin tidak perlu segera merasa diserang. Tantangan tersebut dapat menjadi kesempatan untuk membangun hubungan yang lebih setara dan membantu anggota bergerak dari ketergantungan menuju kemandirian. Dengan demikian, cara pemimpin merespons kritik dan konflik akan sangat memengaruhi cara anggota belajar menghadapi perbedaan.

Pemimpin juga perlu berhati-hati dalam memahami resistensi anggota. Keengganan anggota untuk terbuka tidak selalu berarti resistensi dalam arti negatif (Corey, 2016).

Keengganan dapat muncul karena pemimpin kurang kompeten, gaya kepemimpinan terlalu otoriter, konflik antar-kopemimpin, kurangnya persiapan anggota, atau suasana kelompok yang belum aman. Kelambatan anggota untuk membuka diri tidak selalu boleh dibaca sebagai resistensi, terutama dalam konteks budaya tertentu (Chung & Bemak 2014). Konflik budaya yang tidak dikenali secara sensitif pada tahap awal dan transisi dapat menghambat keterbukaan anggota pada tahap kerja (Chen & Han, 2001). Oleh karena itu, pemimpin perlu mengelola tahap transisi dengan kesabaran, kepekaan budaya, dan keberanian untuk mengevaluasi dirinya sendiri. Penjelasan terhadap tugas pemimpin pada tahap awal dan transisi, dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3.** Tugas Pemimpin pada Tahap Awal dan Transisi

<b>Tahap</b>	<b>Tugas Utama Pemimpin</b>	<b>Tujuan</b>
Prakelompok	Menyusun tujuan, proposal, seleksi, orientasi, dan informed consent.	Menyiapkan fondasi kelompok yang aman dan jelas.
Orientasi	Menjelaskan aturan, proses, peran, dan harapan kelompok.	Mengurangi kebingungan dan kecemasan anggota.
Eksplorasi	Membantu anggota mengenal diri dan anggota lain.	Mendorong keterlibatan awal secara aman.
Pembentukan kepercayaan	Mencontohkan empati, penerimaan, dan respons yang menghargai.	Membangun rasa aman dan kohesi kelompok.
Transisi	Membantu anggota menghadapi kecemasan, konflik, dan defensif.	Mengantar kelompok menuju tahap kerja yang lebih mendalam.
Penguatan tanggung jawab	Mengembalikan tanggung jawab kepada anggota secara bertahap.	Membentuk kemandirian dan interdependensi anggota.

#### **Rangkuman**

Tahap awal perkembangan kelompok merupakan masa yang menentukan arah perjalanan kelompok. Pada tahap prakelompok, pemimpin perlu menyiapkan tujuan, proposal, seleksi anggota, orientasi, aturan dasar, dan persetujuan mengikuti layanan. Pada tahap orientasi dan eksplorasi, anggota mulai mengenal struktur kelompok, menguji rasa aman, dan menentukan tingkat keterlibatan diri. Pada tahap transisi, kelompok mulai menghadapi kecemasan, resistensi, konflik, dan perjuangan antara ketergantungan serta kemandirian. Pemimpin perlu aktif, peka, jujur, dan terstruktur tanpa menghilangkan tanggung jawab anggota. Apabila tahap awal ini dikelola dengan baik, kelompok akan memiliki dasar yang kuat untuk memasuki tahap kerja yang lebih mendalam.

## Daftar Pustaka

- Chen, M., & Han, Y. S. (2001). Cross-cultural group counseling with Asians: A stage specific interactive approach. *The Journal for Specialists in Group Work*, 26(2), 111–128.
- Chung, R. C.-Y., & Bemak, F. (2014). Group counseling with Asians. In J. DeLucia-Waack, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* (2nd ed., pp. 231–241). SAGE Publications.
- Corey, G. (2016). *Theory and practice of group counseling* (9th ed.). Cengage Learning.
- Dies, R. R. (1983). Clinical implications of research on leadership in short-term group psychotherapy. In R. R. Dies & K. R. MacKenzie (Eds.), *Advances in group psychotherapy: Integrating research and practice* (pp. 27–78). International Universities Press.
- Stockton, R., Morran, D. K., & Chang, S. (2014). An overview of current research and best practices for training beginning group leaders. In J. DeLucia-Waack, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* (2nd ed., pp. 133–145). SAGE Publications.

## BAB 5

### Tahap Lanjutan Perkembangan Kelompok: Kerja, Terminasi, Evaluasi, dan Tindak Lanjut



**Gambar 4.1.** Tahap Lanjutan Perkembangan Kelompok

#### 5.1. Memahami Tahap Lanjutan Perkembangan Kelompok

Tahap lanjutan perkembangan kelompok dimulai ketika kelompok telah melewati masa orientasi, kecemasan awal, dan konflik transisi. Pada fase ini, anggota biasanya sudah lebih mengenal satu sama lain, lebih memahami tujuan kelompok, dan lebih siap bekerja pada isu yang bermakna. Tahap lanjutan tidak berdiri secara terpisah dari tahap sebelumnya karena perkembangan kelompok selalu bergerak secara dinamis dan saling berkaitan.

Kelompok yang mampu melewati tahap awal dan transisi dengan sehat akan memiliki dasar kepercayaan yang lebih kuat untuk melakukan kerja yang mendalam. Anggota juga mulai memahami bahwa kelompok bukan hanya tempat berbagi cerita, tetapi ruang untuk memeriksa diri dan mengembangkan perilaku baru. Dengan demikian, tahap lanjutan dapat dipahami sebagai masa ketika kelompok mulai bergerak dari pengenalan menuju perubahan nyata (Corey, 2016).

Tahap lanjutan juga menjadi ruang ketika anggota mulai menata kembali pengalaman yang telah muncul pada tahap sebelumnya. Kecemasan yang semula kuat perlahan berubah menjadi keberanian untuk berbicara lebih jujur. Hubungan antaranggota juga berkembang dari hubungan yang masih berhati-hati menuju hubungan yang lebih terbuka, saling mendukung, dan lebih siap menerima perbedaan. Pada tahap ini, proses kelompok perlu dijaga agar tidak hanya menjadi percakapan yang hangat, tetapi juga menjadi pengalaman yang mendorong perubahan. Pemimpin kelompok tetap perlu hadir secara aktif, tetapi perannya mulai bergeser dari pengarah utama menjadi fasilitator yang menjaga kedalaman proses. Perkembangan ini menunjukkan bahwa keberhasilan tahap lanjutan sangat dipengaruhi oleh fondasi yang dibangun pada tahap awal dan transisi (Corey, 2016).

## **5.2. Tahap Kerja: Kohesi dan Produktivitas**

Tahap kerja merupakan fase ketika anggota mulai mengeksplorasi masalah secara lebih mendalam dan mengarahkan diri pada perubahan perilaku. Pada tahap ini, anggota tidak lagi hanya berbicara secara umum, tetapi mulai membahas pengalaman yang penting, sensitif, dan berpengaruh terhadap kehidupannya. Anggota mulai menunjukkan komitmen untuk memahami masalah pribadi, menerima umpan balik, dan memperhatikan dinamika yang terjadi di antara mereka.

Struktur dari pemimpin biasanya menjadi lebih ringan karena anggota telah belajar terlibat secara lebih spontan dalam interaksi kelompok. Kelompok juga mulai memiliki kohesi yang lebih tinggi, tujuan yang lebih jelas, dan intensitas hubungan yang lebih kuat. Dengan keadaan tersebut, tahap kerja menjadi ruang utama bagi anggota untuk memahami diri, menguji perilaku baru, dan mengambil tanggung jawab terhadap perubahan hidupnya (Corey, 2016).

Tahap kerja tidak hanya ditandai oleh suasana kelompok yang lebih akrab, tetapi juga oleh meningkatnya produktivitas psikologis anggota. Anggota mulai mampu membedakan antara sekadar bercerita dan sungguh-sungguh bekerja pada masalahnya. Mereka juga mulai menyadari bahwa perubahan membutuhkan keberanian untuk melihat pola pikir, perasaan, dan perilaku yang selama ini mungkin dipertahankan. Dalam suasana kelompok yang aman, anggota dapat mencoba cara baru untuk berbicara, mendengarkan, menerima kritik, dan menyampaikan kebutuhan. Proses ini menjadikan kelompok sebagai tempat latihan sosial yang mendekati kehidupan nyata. Oleh karena

itu, tahap kerja menjadi bagian paling penting dalam konseling kelompok karena pada tahap inilah pemahaman mulai diarahkan menjadi tindakan (Yalom, 2005). Penjelasan ciri utama tahap kerja dalam konseling kelompok dapat dilihat pada Tabel 5.1.

**Tabel 5.1.** Ciri Utama Tahap Kerja dalam Konseling Kelompok

<b>Ciri Tahap Kerja</b>	<b>Makna dalam Proses Kelompok</b>
Kohesi meningkat	Anggota merasa lebih terhubung dan lebih aman untuk terbuka.
Interaksi lebih mendalam	Anggota membahas pengalaman yang lebih bermakna dan personal.
Tujuan lebih jelas	Anggota memahami apa yang ingin dicapai dalam kelompok.
Tanggung jawab meningkat	Anggota tidak hanya menunggu arahan pemimpin.
Umpan balik lebih terbuka	Anggota mampu menerima dan memberi respons secara lebih jujur.
Perubahan mulai terlihat	Anggota mencoba perilaku baru di dalam dan di luar kelompok.

### **5.3. Kohesi sebagai Kekuatan Penggerak Kelompok**

Kohesi merupakan salah satu kekuatan penting yang membuat kelompok mampu bergerak menuju kerja yang produktif. Kohesi tidak muncul secara otomatis, tetapi terbentuk melalui komitmen pemimpin dan anggota untuk membangun rasa kebersamaan, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama. Pemimpin berperan penting dalam menumbuhkan kohesi melalui kejelasan agenda, aturan kelompok, harapan perlakuan, pembahasan ketakutan anggota, fasilitasi interaksi antaranggota, dan model keterbukaan yang tepat.

Kohesi membantu anggota merasa cukup aman untuk mengambil risiko, menerima umpan balik, dan membahas pengalaman yang lebih pribadi. Namun, kohesi tidak boleh dipahami hanya sebagai rasa nyaman bersama, karena kelompok yang terlalu nyaman dapat berhenti pada suasana hangat tanpa perubahan. Dengan demikian, kohesi perlu dipahami sebagai ikatan yang mendorong anggota bekerja lebih jujur, lebih terbuka, dan lebih bertanggung jawab (Burlingame *et al.*, 2011).

Kohesi sebagai salah satu faktor penting yang berkaitan dengan hasil positif dalam kelompok. Kohesi memberi anggota pengalaman bahwa dirinya diterima, didengar, dan tidak sendirian dalam menghadapi pergulatan hidup. Pengalaman diterima oleh kelompok dapat memberi kekuatan psikologis yang besar, terutama bagi anggota yang sebelumnya merasa terasing atau sulit mempercayai orang lain.

Meski demikian, kohesi saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan proses kelompok. Kohesi perlu disertai kerja yang berorientasi pada tindakan, seperti keberanian mengungkapkan diri, konfrontasi yang sehat, refleksi diri, dan penerapan pemahaman dalam kehidupan nyata. Dengan kata lain, kohesi merupakan fondasi, sedangkan perubahan membutuhkan tindakan yang terus dilatih dan dipelihara (Yalom, 2005). Penjelasan tentang faktor terapeutik pada tahap kerja dapat dilihat pada Tabel 5.2.

**Tabel 5.2.** Faktor Terapeutik pada Tahap Kerja

<b>Faktor Terapeutik</b>	<b>Bentuk dalam Kelompok</b>
Kepercayaan	Anggota merasa aman untuk menyampaikan pengalaman personal.
Penerimaan	Anggota merasa dihargai tanpa harus menjadi pribadi yang sempurna.
Empati	Anggota mampu memahami pengalaman emosional anggota lain.
Kepedulian	Anggota memberi dukungan, perhatian, dan respons yang tulus.
Keintiman	Anggota mulai membangun kedekatan yang sehat dan tidak mengancam.
Umpan balik	Anggota memperoleh cermin sosial tentang perilaku dan dampaknya.
Tindakan nyata	Anggota menerapkan pemahaman menjadi perilaku baru.

#### **5.4. Faktor Terapeutik dalam Tahap Kerja**

Tahap kerja menjadi produktif karena beberapa faktor terapeutik mulai bekerja secara lebih kuat. Kepercayaan dan penerimaan membuat anggota merasa dapat menjadi dirinya sendiri tanpa takut ditolak oleh kelompok. Perasaan aman tersebut mendorong anggota lebih berani mengungkapkan reaksi, pengalaman, dan kebutuhan yang sebelumnya mungkin disembunyikan.

Empati dan kepedulian juga membantu anggota memahami bahwa pengalaman orang lain dapat memantulkan pengalaman dirinya sendiri. Dalam kelompok yang sehat, anggota tidak hanya berbagi masalah, tetapi juga belajar merasakan, memahami, dan merespons pengalaman orang lain secara lebih manusiawi. Dengan demikian, faktor terapeutik pada tahap kerja tidak hanya muncul dari teknik pemimpin, tetapi juga dari kualitas relasi yang tumbuh di antara anggota kelompok (Corey, 2016; Yalom, 2005).

Empati memiliki peran khusus dalam kelompok yang anggotanya memiliki latar belakang berbeda. Perbedaan budaya, pengalaman hidup, bahasa, kelas sosial, dan pola komunikasi dapat memengaruhi cara anggota menyampaikan diri. Empati membantu

anggota menemukan tema kemanusiaan yang sama di balik pengalaman yang berbeda. Ketika anggota merasa dipahami, mereka lebih mudah menurunkan pertahanan diri dan membuka ruang dialog yang lebih jujur. Keintiman yang sehat juga berkembang ketika anggota telah cukup membuka diri dan mulai melihat bahwa orang lain memiliki pergulatan yang serupa. Oleh karena itu, tahap kerja membutuhkan kepekaan pemimpin agar empati, penerimaan, dan kedekatan tidak berubah menjadi ketergantungan atau tekanan untuk selalu terbuka (Corey, 2016).

### **5.5. Keterlibatan Anggota dalam Proses Perubahan**

Tahap kerja menjadi produktif karena beberapa faktor terapeutik mulai bekerja secara lebih kuat. Kepercayaan dan penerimaan membuat anggota merasa dapat menjadi dirinya sendiri tanpa takut ditolak oleh kelompok. Perasaan aman tersebut mendorong anggota lebih berani mengungkapkan reaksi, pengalaman, dan kebutuhan yang sebelumnya mungkin disembunyikan.

Empati dan kepedulian juga membantu anggota memahami bahwa pengalaman orang lain dapat memantulkan pengalaman dirinya sendiri. Dalam kelompok yang sehat, anggota tidak hanya berbagi masalah, tetapi juga belajar merasakan, memahami, dan merespons pengalaman orang lain secara lebih manusiawi. Dengan demikian, faktor terapeutik pada tahap kerja tidak hanya muncul dari teknik pemimpin, tetapi juga dari kualitas relasi yang tumbuh di antara anggota kelompok (Yalom, 2005).

Empati memiliki peran khusus dalam kelompok yang anggotanya memiliki latar belakang berbeda. Perbedaan budaya, pengalaman hidup, bahasa, kelas sosial, dan pola komunikasi dapat memengaruhi cara anggota menyampaikan diri. Empati membantu anggota menemukan tema kemanusiaan yang sama di balik pengalaman yang berbeda.

Ketika anggota merasa dipahami, mereka lebih mudah menurunkan pertahanan diri dan membuka ruang dialog yang lebih jujur. Keintiman yang sehat juga berkembang ketika anggota telah cukup membuka diri dan mulai melihat bahwa orang lain memiliki pergulatan yang serupa. Oleh karena itu, tahap kerja membutuhkan kepekaan pemimpin agar empati, penerimaan, dan kedekatan tidak berubah menjadi ketergantungan atau tekanan untuk selalu terbuka (Corey, 2016)..

### **5.6. Peran Pemimpin pada Tahap Kerja**

Pemimpin kelompok pada tahap kerja tidak lagi perlu terlalu banyak mengatur seperti pada tahap awal, tetapi tetap perlu menjaga arah dan mutu proses. Pemimpin perlu memastikan bahwa keterbukaan anggota tetap aman, umpan balik diberikan secara konstruktif, dan konflik diolah sebagai peluang pertumbuhan. Pemimpin juga perlu mendorong diskusi yang berfokus pada pengalaman saat ini, memfasilitasi interaksi antaranggota, menahan keterbukaan diri yang tidak tepat waktu, serta menyeimbangkan dukungan dan tantangan.

Peran ini menuntut kepekaan karena pemimpin harus tahu kapan memberi ruang, kapan menahan proses, dan kapan mengarahkan kembali kelompok. Pemimpin yang terlalu dominan dapat menghambat kemandirian anggota, sedangkan pemimpin yang terlalu pasif dapat membuat proses kehilangan arah. Dengan demikian, pemimpin pada tahap kerja berfungsi sebagai penjaga kedalaman, keamanan, dan keberlanjutan perubahan (Burlingame *et al.*, 2011).

Pemimpin juga perlu menjaga agar proses kelompok tidak hanya berpusat pada dirinya. Pada tahap kerja, komunikasi yang sehat seharusnya bergerak antaranggota, bukan hanya dari anggota kepada pemimpin. Pemimpin dapat menghubungkan pengalaman satu anggota dengan anggota lain agar kelompok menjadi ruang saling belajar. Ia juga perlu membantu anggota memberi umpan balik dengan bahasa yang jelas, jujur, dan tidak menyerang. Apabila muncul komentar yang berpotensi melukai, pemimpin perlu membingkai ulang pesan tersebut agar tetap bermanfaat bagi pertumbuhan anggota. Dengan cara ini, pemimpin tidak mengambil alih kelompok, tetapi membantu kelompok menggunakan kekuatannya sendiri sebagai sumber perubahan (Corey, 2016). Penjelasan peran pemimpin pada tahap kerja, dapat dilihat pada Tabel 5.3.

**Tabel 5.3.** Peran Pemimpin pada Tahap Kerja

<b>Peran Pemimpin</b>	<b>Tujuan</b>
Menjaga arah proses	Kelompok tetap bergerak sesuai tujuan.
Memfasilitasi interaksi	Anggota belajar langsung dari anggota lain.
Menyeimbangkan dukungan dan tantangan	Anggota merasa aman, tetapi tetap terdorong untuk berubah.
Mengelola umpan balik	Umpan balik tetap jujur, jelas, dan tidak menyerang.
Mendorong fokus <i>here-and-now</i>	Anggota membahas pengalaman yang terjadi dalam kelompok.
Melindungi anggota	Anggota tidak dipaksa membuka diri melebihi kesiapan.
Menguatkan tindakan	Pemahaman anggota diterjemahkan menjadi perubahan konkret.

### **5.7. Tantangan pada Tahap Kerja**

Tantangan pada tahap kerja berkaitan dengan kualitas hubungan terapeutik dan aliansi kelompok. Dalam kelompok psikoterapi jangka pendek, kualitas aliansi terapeutik dapat menjadi prediktor hasil yang penting. Hal ini menunjukkan bahwa rasa terhubung saja belum cukup apabila anggota tidak merasa proses kelompok membantu mereka bekerja pada tujuan yang jelas. Pemimpin perlu memastikan bahwa dukungan kelompok tetap dihubungkan dengan arah perubahan yang konkret.

Anggota juga perlu diajak mengevaluasi apakah mereka benar-benar bekerja pada isu penting atau hanya bertahan pada percakapan yang aman. Dengan demikian, tantangan pada tahap kerja perlu dilihat sebagai kesempatan untuk memperdalam proses, bukan sebagai tanda kemunduran kelompok (Joyce *et al.*, 2007). Tahap kerja tidak selalu berjalan lancar meskipun kelompok telah memiliki kohesi yang baik. Kelompok yang terlalu nyaman dapat berhenti pada rasa aman dan menghindari tantangan yang diperlukan untuk pertumbuhan.

Anggota dapat merasa cukup hanya karena kelompok terasa hangat, padahal perubahan membutuhkan keberanian untuk melihat pola diri yang kurang sehat. Kohesi yang tidak disertai dorongan untuk bergerak maju dapat membuat kelompok tampak harmonis, tetapi kurang produktif. Pemimpin dalam kondisi seperti ini perlu membantu anggota kembali pada tujuan pribadi dan tujuan kelompok. Oleh sebab itu, pemimpin perlu menjaga agar kohesi tidak berubah menjadi kenyamanan yang pasif, tetapi tetap menjadi dasar untuk kerja yang lebih jujur dan produktif (Corey, 2016).

### **5.8. Tahap Akhir: Konsolidasi dan Terminasi**

Tahap akhir merupakan fase ketika anggota perlu merangkum, menyatukan, dan memberi makna terhadap pengalaman kelompok. Pada fase ini, anggota meninjau perubahan yang telah terjadi, meneguhkan hasil yang dicapai, meninjau kembali hubungan dengan pemimpin dan anggota lain, serta mempersiapkan diri menghadapi tantangan setelah kelompok berakhir. Terminasi tidak boleh diperlakukan sebagai penutupan administratif karena tahap ini dapat memunculkan emosi yang kuat.

Anggota dapat merasa bangga, sedih, cemas, kehilangan, atau bahkan belum siap meninggalkan kelompok. Oleh karena itu, tahap akhir perlu dipersiapkan sejak awal agar anggota dapat mengakhiri kelompok secara sadar, utuh, dan bermakna. Proses terminasi yang baik membantu anggota membawa hasil kelompok ke dalam kehidupan nyata

(Joyce, Piper, Ogrodniczuk, & Klein, 2007). Terminasi juga dapat membangkitkan tema emosional yang lebih dalam. Akhir kelompok dapat mengingatkan anggota pada pengalaman perpisahan, kehilangan, pengabaian, kematian, atau harapan untuk memulai kehidupan baru.

Tahap akhir dalam kelompok terapeutik sering menjadi peristiwa yang kompleks karena anggota tidak hanya meninggalkan kegiatan, tetapi juga meninggalkan relasi yang telah memberi dukungan. Pemimpin perlu memberi ruang kepada anggota untuk menyampaikan perasaan terhadap akhir kelompok, termasuk perasaan yang belum selesai. Anggota juga perlu diberi kesempatan untuk mengucapkan pesan, menyelesaikan ketegangan, dan menghargai kontribusi anggota lain. Dengan demikian, terminasi menjadi proses pembelajaran tentang cara mengakhiri hubungan secara sehat dan bermartabat (Mangione *et al.*, 2007; Rutan *et al.*, 2007). Penjelasan tugas penting pada tahap akhir, dapat dilihat pada Tabel 5.4.

**Tabel 5.4.** Tugas Penting pada Tahap Akhir

<b>Tugas Tahap Akhir</b>	<b>Makna dalam Praktik</b>
Meninjau perubahan	Anggota melihat perkembangan yang telah dicapai.
Menguatkan hasil	Anggota mengenali kekuatan baru yang sudah terbentuk.
Menyelesaikan urusan yang belum selesai	Anggota menuntaskan pesan, konflik, atau perasaan yang masih tertinggal.
Mengelola perpisahan	Anggota belajar menghadapi akhir kelompok secara sehat.
Merancang penerapan	Anggota menyusun langkah untuk menggunakan pembelajaran di luar kelompok.
Mengucapkan perpisahan	Anggota menutup hubungan kelompok dengan cara yang jujur dan menghargai.

## 5.9. Evaluasi Hasil dan Proses Kelompok

Evaluasi merupakan bagian penting dari tahap akhir dan pascakelompok karena anggota perlu memahami makna pengalaman yang telah mereka jalani. Evaluasi tidak hanya menanyakan apakah anggota merasa senang mengikuti kelompok, tetapi juga menilai perubahan apa yang terjadi, keterampilan apa yang diperoleh, hubungan apa yang bermakna, dan tantangan apa yang masih perlu dihadapi.

Anggota perlu meninjau proses dan hasil kelompok agar pengalaman yang mereka jalani dapat ditempatkan dalam kerangka pemahaman yang lebih jelas. Evaluasi juga membantu pemimpin mengetahui apakah tujuan kelompok tercapai dan bagian mana yang perlu diperbaiki untuk layanan berikutnya. Anggota dapat diajak mengevaluasi

perubahan perilaku, kualitas interaksi, keberanian mengambil risiko, penerimaan terhadap umpan balik, dan rencana penerapan hasil kelompok. Dengan demikian, evaluasi berfungsi sebagai jembatan antara pengalaman kelompok dan kehidupan nyata anggota setelah kelompok selesai (Corey, 2016).

Evaluasi juga memberi kesempatan kepada anggota untuk menyadari kekuatan yang telah berkembang selama proses kelompok. Anggota dapat mengenali perubahan kecil yang sebelumnya tidak mereka sadari, seperti lebih berani berbicara, lebih mampu mendengar, lebih terbuka menerima kritik, atau lebih sadar terhadap pola hubungan. Evaluasi yang baik tidak hanya berisi penilaian akhir, tetapi juga refleksi tentang proses belajar yang terjadi.

Pemimpin dapat menggunakan pertanyaan reflektif untuk membantu anggota menyebutkan pembelajaran yang paling bermakna dan langkah yang akan dilakukan setelah kelompok selesai. Dengan cara ini, evaluasi tidak berhenti pada dokumentasi, tetapi menjadi alat untuk memperkuat perubahan. Evaluasi yang terarah membantu anggota meninggalkan kelompok dengan pemahaman yang lebih utuh tentang dirinya (Corey, 2016; Yalom, 2005). Penjelasan tentang aspek evaluasi dalam konseling kelompok dapat dilihat pada Tabel 5.5.

**Tabel 5.5.** Aspek Evaluasi dalam Konseling Kelompok

<b>Aspek Evaluasi</b>	<b>Pertanyaan Reflektif</b>
Perubahan pribadi	Apa perubahan paling nyata yang saya alami selama kelompok?
Keterampilan baru	Keterampilan apa yang mulai saya kuasai?
Relasi dengan anggota lain	Apa yang saya pelajari dari hubungan dengan anggota kelompok?
Umpan balik	Umpan balik apa yang paling membantu saya memahami diri?
Hambatan tersisa	Masalah apa yang masih perlu saya kerjakan setelah kelompok selesai?
Rencana tindakan	Langkah apa yang akan saya lakukan setelah kelompok berakhir?
Makna pengalaman	Apa arti kelompok ini bagi perkembangan diri saya?

### **5.10. Tindak Lanjut dan Pemeliharaan Perubahan**

Tahap lanjutan perkembangan kelompok merupakan masa ketika kelompok bergerak menuju kerja yang lebih mendalam, produktif, dan bermakna. Pada tahap kerja, anggota mulai menunjukkan keterbukaan, keberanian, tanggung jawab, dan kemampuan memberi serta menerima umpan balik. Kohesi menjadi kekuatan penting, tetapi kohesi

perlu diimbangi dengan tantangan agar kelompok tidak berhenti pada kenyamanan. Pada tahap akhir, anggota perlu meninjau perubahan, mengelola perpisahan, menyelesaikan urusan yang belum selesai, dan menyusun rencana penerapan hasil kelompok.

Evaluasi dan tindak lanjut membantu anggota membawa pembelajaran kelompok ke dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, keberhasilan konseling kelompok tidak hanya ditentukan oleh proses selama sesi, tetapi juga oleh kemampuan anggota mempertahankan perubahan setelah kelompok berakhir (Burlingame *et al.*, 2011; Corey, 2016; Joyce *et al.*, 2007; Yalom, 2005). Penjelasan rencana tindak lanjut pascakelompok, dapat dilihat pada Tabel 5.6.

**Tabel 5.6.** Rencana Tindak Lanjut Pascakelompok

<b>Komponen Tindak Lanjut</b>	<b>Contoh Bentuk Kegiatan</b>
Rencana tindakan pribadi	Anggota menulis langkah konkret yang akan dilakukan setelah kelompok.
Kontrak perubahan	Anggota menetapkan perilaku yang ingin dipertahankan atau dikembangkan.
Sumber dukungan	Anggota mengidentifikasi orang atau lingkungan yang dapat membantu.
Strategi menghadapi kemunduran	Anggota menyiapkan cara mengatasi hambatan setelah kelompok selesai.
Sesi <i>follow-up</i>	Pemimpin mengadakan pertemuan lanjutan untuk meninjau perkembangan.
Evaluasi akhir	Anggota menilai dampak kelompok terhadap kehidupan sehari-hari.

### **Rangkuman**

Tahap lanjutan perkembangan kelompok merupakan masa ketika kelompok bergerak menuju kerja yang lebih mendalam, produktif, dan bermakna. Pada tahap kerja, anggota mulai menunjukkan keterbukaan, keberanian, tanggung jawab, dan kemampuan memberi serta menerima umpan balik. Kohesi menjadi kekuatan penting, tetapi kohesi perlu diimbangi dengan tantangan agar kelompok tidak berhenti pada kenyamanan. Pada tahap akhir, anggota perlu meninjau perubahan, mengelola perpisahan, menyelesaikan urusan yang belum selesai, dan menyusun rencana penerapan hasil kelompok. Evaluasi dan tindak lanjut membantu anggota membawa pembelajaran kelompok ke dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, keberhasilan konseling kelompok tidak hanya ditentukan oleh proses selama sesi, tetapi juga oleh kemampuan anggota mempertahankan perubahan setelah kelompok berakhir.

## Daftar Pustaka

- Burlingame, G. M., McClendon, D. T., & Alonso, J. (2011). Cohesion in group therapy. In J. C. Norcross (Ed.), *Psychotherapy relationships that work: Evidence-based responsiveness* (2nd ed., pp. 110–131). Oxford University Press.
- Corey, G. (2016). *Theory and practice of group counseling* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hornsey, M. J., Dwyer, L., Oei, H. P. S., & Dingle, G. A. (2009). Group processes and outcomes in group psychotherapy: Is it time to let go of “cohesiveness”? *International Journal of Group Psychotherapy, 59*(2), 267–278.
- Joyce, A. S., Piper, W. E., & Ogrodniczuk, J. S. (2007). Therapeutic alliance and cohesion variables as predictors of outcome of short-term group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy, 57*, 269–296.
- Joyce, A. S., Piper, W. E., Ogrodniczuk, J. S., & Klein, R. H. (2007). *Termination in psychotherapy: A psychodynamic model of processes and outcomes*. American Psychological Association.
- Mangione, L., Forti, R., & Iacuzzi, C. M. (2007). Ethics and endings in group psychotherapy: Saying good-bye and saying it well. *International Journal of Group Psychotherapy, 57*(1), 25–40.
- Rutan, J. S., Stone, W. N., & Shay, J. J. (2007). *Psychodynamic group psychotherapy* (4th ed.). Guilford Press.
- Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.

## **Glosarium**

### **A**

*Aftercare*: Tindak lanjut setelah proses konseling kelompok berakhir. *Aftercare* membantu anggota mempertahankan perubahan, mengelola hambatan, dan menerapkan hasil belajar dalam kehidupan sehari-hari.

Aliansi terapeutik: Hubungan kerja sama antara konselor dan anggota kelompok yang dibangun atas dasar kepercayaan, tujuan bersama, dan kesepakatan proses. Aliansi ini membantu anggota merasa aman untuk terlibat dalam perubahan.

Anggota kelompok: Individu yang mengikuti konseling kelompok dan berpartisipasi dalam proses berbagi, mendengar, memberi umpan balik, serta melakukan perubahan diri.

Aturan kelompok: Kesepakatan yang mengatur perilaku anggota selama proses kelompok. Aturan ini mencakup kerahasiaan, kehadiran, saling menghargai, dan cara memberi umpan balik.

### **B**

Batas profesional: Garis pembeda antara hubungan konselor dan anggota kelompok dengan hubungan pribadi. Batas ini menjaga proses konseling tetap aman, etis, dan tidak merugikan anggota.

Bimbingan kelompok: Layanan kelompok yang lebih menekankan pemberian informasi, pencegahan masalah, dan pengembangan wawasan umum. Bimbingan kelompok biasanya kurang mendalam dibandingkan konseling kelompok.

*Blocking*: Keterampilan pemimpin kelompok untuk menghentikan perilaku anggota yang mengganggu, merugikan, atau membahayakan proses kelompok.

### **D**

Dinamika kelompok: Proses hidup yang muncul ketika anggota kelompok saling berinteraksi. Dinamika ini dapat berupa kepercayaan, kohesi, konflik, dukungan, keterbukaan, resistensi, dan kerja sama.

Diskusi kelompok: Percakapan beberapa orang tentang topik tertentu. Diskusi kelompok berbeda dari konseling kelompok karena tidak selalu memiliki tujuan bantuan profesional dan tidak selalu dipimpin oleh konselor.

## **E**

**Empati:** Kemampuan memahami perasaan dan pengalaman orang lain secara mendalam tanpa menghakimi. Dalam konseling kelompok, empati membantu anggota merasa diterima dan dipahami.

**Empati budaya:** Kemampuan konselor memahami pengalaman anggota dari sudut pandang budaya anggota tersebut. Empati budaya penting dalam kelompok yang memiliki latar belakang beragam.

**Evaluasi hasil:** Penilaian terhadap perubahan yang terjadi pada anggota setelah mengikuti konseling kelompok. Evaluasi hasil dapat mencakup perubahan pemahaman diri, keterampilan sosial, keberanian berbicara, dan kemampuan mengambil keputusan.

**Evaluasi proses:** Penilaian terhadap jalannya konseling kelompok. Evaluasi ini melihat kehadiran, keterlibatan anggota, kualitas interaksi, kohesi, dan kepatuhan terhadap norma kelompok.

## **F**

**Fasilitator kelompok:** Peran konselor sebagai pengarah proses kelompok. Fasilitator membantu anggota berbicara, mendengar, memberi umpan balik, dan belajar dari pengalaman kelompok.

**Faktor terapeutik:** Unsur dalam kelompok yang membantu anggota mengalami perubahan. Faktor ini dapat berupa dukungan, penerimaan, empati, kohesi, umpan balik, dan harapan.

**Follow-up:** Pertemuan atau kegiatan lanjutan setelah kelompok selesai. Follow-up digunakan untuk meninjau perkembangan anggota dan memperkuat hasil konseling.

## **H**

**Here-and-now:** Fokus pada pengalaman yang sedang terjadi di dalam kelompok saat ini. Pendekatan ini membantu anggota memahami pola hubungan yang muncul secara langsung dalam proses kelompok.

## **I**

**Informed consent:** Persetujuan sadar dari anggota setelah memperoleh informasi lengkap tentang tujuan, prosedur, manfaat, risiko, aturan, dan batas kerahasiaan kelompok.

Interaksi antaranggota: Hubungan dan komunikasi yang terjadi antara anggota kelompok. Interaksi ini menjadi sumber utama pembelajaran dan perubahan dalam konseling kelompok.

Intervensi kelompok: Tindakan profesional konselor untuk membantu kelompok bergerak ke arah tujuan. Intervensi dapat berupa refleksi, klarifikasi, pertanyaan, konfrontasi empatik, atau latihan perilaku.

## **K**

Keaslian: Sikap konselor yang tampil jujur, wajar, dan tidak dibuat-buat. Keaslian membantu anggota merasa bahwa hubungan dalam kelompok berlangsung secara manusiawi.

Kecemasan awal: Rasa khawatir yang sering muncul pada anggota ketika kelompok baru dimulai. Kecemasan ini dapat berkaitan dengan rasa takut dinilai, tidak diterima, atau dipaksa membuka diri.

Keintiman kelompok: Kedekatan emosional yang sehat antaranggota kelompok. Keintiman berkembang ketika anggota merasa aman, percaya, dan saling menghargai.

Kepemimpinan kelompok: Kemampuan konselor mengarahkan proses kelompok agar anggota merasa aman, terlibat, dan mampu mencapai tujuan layanan.

Kerahasiaan: Prinsip etik yang mewajibkan konselor dan anggota menjaga informasi pribadi yang muncul dalam kelompok. Kerahasiaan menjadi dasar kepercayaan dalam konseling kelompok.

Kesadaran budaya: Kemampuan konselor memahami nilai, pengalaman, bias, dan latar belakang budaya yang dapat memengaruhi proses konseling.

Keterampilan interpersonal: Kemampuan membangun hubungan dengan orang lain secara sehat. Keterampilan ini mencakup mendengarkan, berbicara, memberi umpan balik, menerima perbedaan, dan mengelola konflik.

Keterbukaan diri: Kesiediaan anggota atau konselor untuk membagikan pengalaman, perasaan, atau pikiran secara tepat. Keterbukaan diri perlu dilakukan sesuai tujuan dan kesiapan kelompok.

Kohesi kelompok: Rasa terikat, memiliki, dan aman sebagai bagian dari kelompok. Kohesi membantu anggota lebih berani berbagi dan bekerja pada perubahan diri.

Kompetensi konselor: Gabungan pengetahuan, keterampilan, sikap etis, kepekaan budaya, dan kematangan pribadi yang dibutuhkan konselor untuk memimpin kelompok secara profesional.

Konfrontasi empatik: Cara menantang anggota untuk melihat perilaku atau pola pikir tertentu dengan tetap menjaga sikap hormat dan peduli.

Konseling kelompok: Layanan bantuan profesional yang menggunakan dinamika kelompok untuk membantu anggota memahami diri, mengatasi masalah, mengembangkan keterampilan, dan melakukan perubahan perilaku.

Konselor kelompok: Tenaga profesional yang memimpin, memfasilitasi, menjaga keamanan, dan mengarahkan proses konseling kelompok.

## **L**

Latihan perilaku: Kegiatan dalam kelompok yang memberi kesempatan kepada anggota untuk mencoba perilaku baru, seperti berbicara asertif, memberi umpan balik, atau mengelola konflik.

Linking: Keterampilan pemimpin kelompok untuk menghubungkan pengalaman satu anggota dengan pengalaman anggota lain agar interaksi kelompok menjadi lebih hidup dan bermakna.

## **M**

Modeling: Proses memberi contoh perilaku yang sehat. Konselor dapat menjadi model dalam mendengarkan, menghargai, memberi umpan balik, dan menghadapi perbedaan.

*Multicultural intentionality*: Kesadaran dan keterampilan konselor untuk bekerja secara sengaja, peka, dan efektif dengan anggota dari latar budaya yang beragam.

## **N**

Norma kelompok: Kesepakatan bersama yang mengatur cara anggota berinteraksi dalam kelompok. Norma melindungi keamanan psikologis dan membantu kelompok tetap terarah.

## **O**

Orientasi kelompok: Tahap awal untuk mengenalkan anggota pada tujuan, aturan, prosedur, manfaat, risiko, dan peran masing-masing dalam kelompok.

## **P**

**Pemimpin kelompok:** Konselor atau fasilitator yang bertanggung jawab mengarahkan proses konseling kelompok. Pemimpin kelompok menjaga struktur, keamanan, interaksi, dan tujuan kelompok.

**Penerimaan diri:** Kemampuan seseorang mengakui dan menerima dirinya secara sehat, termasuk kekuatan, keterbatasan, pengalaman, dan perasaan pribadi.

**Persetujuan sadar:** Istilah lain dari informed consent. Persetujuan ini diberikan setelah anggota memahami informasi penting tentang proses konseling kelompok.

**Psikoedukasi kelompok:** Bentuk kelompok yang berfokus pada pemberian informasi, pengembangan keterampilan, pencegahan masalah, dan dukungan anggota.

**Psikoterapi kelompok:** Layanan kelompok yang lebih mendalam dan biasanya digunakan untuk menangani masalah psikologis yang kompleks atau klinis.

## **R**

**Refleksi:** Keterampilan konselor untuk menangkap dan menyampaikan kembali inti pikiran atau perasaan anggota. Refleksi membantu anggota memahami dirinya dengan lebih jelas.

**Relasi terapeutik:** Hubungan bantuan yang dibangun antara konselor dan anggota kelompok. Relasi ini didasarkan pada kepercayaan, empati, penerimaan, dan tujuan perubahan.

**Resistensi:** Sikap menahan diri, menghindar, atau menolak keterlibatan dalam kelompok. Resistensi dapat muncul karena kecemasan, kurang aman, pengalaman buruk, atau perbedaan budaya.

**Ruang aman:** Suasana kelompok yang membuat anggota merasa dihormati, diterima, dan tidak dihakimi. Ruang aman penting agar anggota berani berbagi dan belajar.

## **S**

**Self-disclosure:** Keterbukaan diri, yaitu tindakan membagikan pengalaman, pikiran, atau perasaan pribadi secara tepat dan relevan dengan tujuan kelompok.

**Seleksi anggota:** Proses memilih calon anggota yang sesuai dengan tujuan dan karakteristik kelompok. Seleksi membantu menjaga keamanan dan efektivitas kelompok.

*Setting* pendidikan: Lingkungan layanan seperti sekolah dan perguruan tinggi. Dalam setting ini, konseling kelompok dapat membantu siswa atau mahasiswa dalam aspek pribadi, sosial, akademik, dan karier.

Supervisi: Proses pendampingan profesional bagi konselor untuk meningkatkan keterampilan, menjaga etika, dan mengevaluasi praktik layanan.

## **T**

Tahap awal kelompok: Fase ketika anggota mulai mengenal pemimpin, anggota lain, aturan, tujuan, dan suasana kelompok. Pada tahap ini, rasa aman dan kepercayaan mulai dibangun.

Tahap kerja: Fase ketika anggota mulai membahas masalah secara lebih mendalam, memberi dan menerima umpan balik, serta mencoba perilaku baru.

Tahap prakelompok: Tahap persiapan sebelum kelompok dimulai. Tahap ini mencakup perencanaan, seleksi anggota, orientasi, penjelasan aturan, dan *informed consent*.

Tahap transisi: Fase ketika anggota mulai menghadapi kecemasan, resistensi, konflik, dan ambivalensi sebelum masuk ke tahap kerja yang lebih mendalam.

Terminasi: Proses mengakhiri kelompok secara terarah dan bermakna. Terminasi membantu anggota meninjau perubahan, menyelesaikan urusan yang belum selesai, dan merancang tindak lanjut.

Tindak lanjut: Kegiatan setelah kelompok selesai untuk memastikan anggota tetap menerapkan hasil belajar. Tindak lanjut dapat berupa refleksi, sesi lanjutan, atau rencana tindakan pribadi.

## **U**

Umpan balik: Respons yang diberikan oleh konselor atau anggota lain terhadap perilaku, perasaan, atau cara berinteraksi anggota. Umpan balik membantu anggota melihat dirinya dari sudut pandang orang lain.

## **W**

Wawancara prakelompok: Pertemuan awal antara konselor dan calon anggota untuk mengenal kebutuhan, menjelaskan tujuan kelompok, menilai kesiapan, dan memastikan kesesuaian anggota dengan kelompok.

## **Profil Penulis**

### **Sarbany**

Sarbany merupakan mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palangka Raya. Dalam proses akademiknya, memiliki perhatian terhadap pengembangan layanan bimbingan dan konseling, khususnya pada praktik konseling kelompok sebagai ruang pertumbuhan dan penguatan keterampilan sosial peserta didik. Keterlibatannya dalam penyusunan buku ini menjadi bagian dari upaya memperluas pemahaman tentang konsep, etika, kepemimpinan, dan dinamika perubahan dalam konseling kelompok.

### **Ria Marsela**

Ria Marsela merupakan mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palangka Raya. Memiliki ketertarikan pada kajian layanan konseling yang berorientasi pada perkembangan individu dalam konteks pendidikan. Melalui buku ini, ia turut berkontribusi dalam menyusun gagasan mengenai pentingnya konseling kelompok sebagai layanan yang membantu individu memahami diri, membangun relasi sehat, dan mengembangkan potensi secara lebih bermakna.

### **Yeti Sekar Sari**

Yeti Sekar Sari merupakan mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palangka Raya. Menaruh perhatian pada pengembangan layanan bimbingan dan konseling yang komunikatif, humanis, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Keterlibatannya dalam buku ini mencerminkan kepedulian terhadap pentingnya konseling kelompok sebagai pendekatan bantuan yang tidak hanya berpusat pada masalah, tetapi juga pada pertumbuhan, penerimaan diri, dan perubahan perilaku.

### **Akhmad Farell**

Akhmad Farell merupakan mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palangka Raya. Memiliki

minat pada praktik layanan konseling yang mendukung pengembangan pribadi, sosial, akademik, dan karier peserta didik. Dalam penyusunan buku ini, ia berkontribusi pada penguatan pemahaman tentang peran konselor, dinamika kelompok, serta pentingnya layanan yang etis dan profesional dalam konseling kelompok.

### **Vito Christiandion Carlone**

Vito Christiandion Carlone merupakan mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palangka Raya. Memiliki perhatian terhadap pengembangan keterampilan konseling dan pemahaman dinamika relasi dalam kelompok. Melalui buku ini, ia turut mendukung penyajian materi konseling kelompok yang dapat dipahami secara praktis, tetapi tetap berlandaskan teori dan prinsip profesional.

### **Karyanti**

Karyanti merupakan dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palangka Raya. Memiliki perhatian terhadap pengembangan keilmuan bimbingan dan konseling, khususnya dalam bidang layanan konseling, pendidikan karakter, dan penguatan kompetensi calon konselor. Dalam buku ini, ia berperan dalam mendampingi, mengarahkan, dan memperkuat substansi akademik agar pembahasan konseling kelompok tersaji secara sistematis, relevan, dan bermanfaat bagi mahasiswa serta praktisi pendidikan.

### **Miftahussa'adah**

Miftahussa'adah merupakan dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palangka Raya. Memiliki kepedulian terhadap pengembangan layanan bimbingan dan konseling yang responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Keterlibatannya dalam penyusunan buku ini memperkuat arah kajian agar konseling kelompok tidak hanya dipahami sebagai teori, tetapi juga sebagai praktik profesional yang membutuhkan etika, kepekaan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam pelaksanaannya.

## Sinopsis

Konseling Kelompok: Konsep, Kepemimpinan, Etika, dan Dinamika Perubahan merupakan buku populer-referensial yang mengajak pembaca memahami konseling kelompok sebagai ruang pertumbuhan bersama. Buku ini menjelaskan bahwa konseling kelompok bukan sekadar mempertemukan beberapa orang dalam satu ruangan, melainkan sebuah proses bantuan profesional yang memungkinkan anggota saling mendengar, saling memahami, memberi umpan balik, dan belajar membangun perubahan melalui pengalaman bersama.

Buku ini membahas konseling kelompok secara bertahap, mulai dari hakikat dan urgensi konseling kelompok, peran konselor sebagai pemimpin kelompok, prinsip etik dan profesional, hingga tahap perkembangan kelompok dari awal, transisi, kerja, terminasi, evaluasi, dan tindak lanjut. Setiap bagian ditulis dengan bahasa yang komunikatif sehingga mudah dipahami oleh mahasiswa, guru bimbingan dan konseling, konselor, dosen, serta praktisi layanan pendidikan dan psikologis.

Keunggulan buku ini terletak pada cara penyajiannya yang memadukan teori, praktik, dan refleksi. Pembaca tidak hanya diperkenalkan pada konsep-konsep dasar, tetapi juga diajak memahami bagaimana kelompok dibentuk, bagaimana rasa aman dibangun, bagaimana konflik dikelola, bagaimana etika dijaga, dan bagaimana perubahan anggota dipelihara setelah kelompok berakhir. Buku ini juga menekankan pentingnya kepekaan budaya, tanggung jawab profesional, serta kemampuan konselor dalam membaca dinamika relasi antaranggota.

