

---

## MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

*Pendekatan Alternatif dalam Konseling Menurut Carkhuff*

**Sri Mulyani Martaniah**

*Universitas Gadjah Mada*

Judul Buku	: Perspectives on Counseling Theories
Pengarang	: Louis E. Shilling
Penerbit	: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
Tahun Terbit	: 1984

*Sri Mulyani Martaniah, lahir di Klaten pada 28 Agustus 1929, adalah guru besar pada Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijopranoto Semarang dan profesor emeritus Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Pakar psikologi abnormal dan psikologi konseling ini menyelesaikan pendidikan strata satunya di Fakultas Paedagogik UGM (1960), S2 (MA)-nya diperoleh di Michigan State University (1970), dan doklornya diperoleh di UGM (1982). Tulisan ini pernah dipresentasikan dalam Colloquium Dosen I se-DIY & Jawa Tengah yang diselenggarakan Fakultas Psikologi UII Yogya, 27 Juni 1996.*

### PENGANTAR

**L**ouis E. Shilling, dalam buku *Perspectives on Counseling Theories* ini, mengemukakan adanya tiga tokoh yang terdepan dalam konseling. Ia menyebut tiga tokoh tersebut sebagai tiga jenius. Yang pertama adalah Sigmund Freud. Ia dipandang jenius karena telah menjembatani jurang antara aspek fisik dan psikologis dari sifat dan tingkah laku manusia. Di samping itu, Freud merupakan pelopor konseling, karena tanpa teori-teori dan konsep-konsepnya, tidak akan ada konselor dan konseling.

Tokoh kedua yang dianggap jenius adalah Carl Ransom Rogers. Sebelum dan

sesudah Perang Dunia Kedua, konselor tidak diizinkan untuk melakukan terapi, konseling dibatasi, dan hanya boleh memberi petunjuk vokasi dan akademis. Pada waktu itu yang diakui hanya psikoanalisis. Konseling dan konselor belum diketahui keberadaannya. Yang mengubah keadaan ini adalah Rogers. Kejadian ini sering disebut dengan "revolusi diam-diam". Revolusi diam-diam ini mengubah peta konseling dan terapi pendidikan, dan semua bentuk hubungan interpersonal. Inti revolusi ini adalah: pemfokus pada kerangka acuan klien.

Jenius yang ketiga adalah Robert Carkhuff. Kejeniusannya bukan membuat rancangan teori seperti Freud dan Rogers, tetapi menunjukkan bagaimana melaksanakan rencana itu. Ia mengatakan bahwa kalau Freud menggerakkan studi sifat dan tingkah laku manusia dari Abad Batu ke Abad Gelap dan Rogers menggerakkan kita dari pikiran-pikiran abad pertengahan ke abad moderen, maka Carkhuff mengarahkan kita ke hal yang akan datang. Kejeniusannya terletak pada pendapatnya bahwa manusia dapat menjadi lebih dari apa yang ada, dan ia membuat cara-cara bagaimana mengajar manusia untuk mencapai itu. Freud mengajar kita bahwa apa yang kita ketahui dapat melukai kita. Rogers mengajar kita bahwa kita dapat menjadi lebih daripada kita sekarang. Carkhuff mengajar kita bagaimana menghindari apa yang dikatakan Freud dan bagaimana mencapai apa yang dikatakan Rogers.

Dikatakan bahwa model pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) merupakan terapi yang sistematis, dan sangat efektif, menggunakan prosedur yang telah diteliti keberhasilannya pada waktu-waktu yang paling efektif bagi klien. PSM (HRD) dapat bekerja lebih baik bagi klien maupun bagi berbagai masalah dibanding pendekatan-pende-

katan yang lain, dikarenakan pendekatan ini lebih fleksibel dan lebih pragmatis. Carkhuff-lah penemu dan pengembang model pengembangan SDM.

Bob Carkhuff dilahirkan pada tahun 1934 dari orang tua golongan menengah di Linden New Jersey. Ia mencapai gelar BA dalam bidang ilmu politik pada tahun 1956. Kemudian ia mengabdikan di angkatan perang selama tiga tahun dan mendapatkan Ph.D dalam psikologi di *State University of New York* di Buffalo pada tahun 1963. Ia menjadi kodirektur proyek penelitian psikoterapi di *University of Kentucky* dan pada waktu yang sama ia ikut penelitian Carl R. Rogers yang mendalam tentang Skizofrenia. Setelah itu ia pindah ke *the University of Massachusetts* dan kemudian ke *the State University of Buffalo*, dan akhirnya pindah ke *American International College in Springfield* di Massachusetts. Pada tahun 1970, ia mendirikan *the Carkhuff Institute for Human Technology*. Ia juga mendirikan *Human Technology, Inc.*, suatu organisasi yang melayani pemerintah dan swasta dalam pengembangan dan implementasi pelatihan organisasi dan sistem produktivitas. Ia penulis tiga buah buku yang banyak dikutip oleh ahli-ahli ilmu sosial, yaitu *Toward Effective Counseling* (1967, dengan C.B. Truax) dan *Helping and Human Relations*, volume I & II yang diterbitkan pada tahun 1969.

## LATAR BELAKANG TEORETIS

Pada permulaan tahun 1960-an ada pendapat bahwa konseling dan psikoterapi tidak berpengaruh pada kehidupan pasien. Eysenck menemukan bahwa dua pertiga dari pasien-pasiennya setelah satu tahun, keluar dari rumah sakit, baik karena ditangani psikoterapis profesional maupun tidak ditangani. Atas dasar hal tersebut ia berkesimpulan bahwa psikoterapi tidak

efektif, karena remisi spontan terjadi pada 67% dari seluruh angka kesuksesan.

Cara berpikir tersebut mengandung dua kesalahan metodologis. *Pertama*, kenyataan bahwa pasien tidak mendapatkan pertolongan profesional, tidak berarti mereka tidak mendapatkan pertolongan sama sekali, karena adanya juru rawat, tamu, pasien lain dapat pula memberi pengalaman terapeutik.

Eysenck tidak membandingkan antara pasien yang ditangani dan yang tidak ditangani. Peneliti-peneliti lain menemukan bermacam-macam perubahan pada mereka yang ditangani daripada yang tidak ditangani.

Memang bantuan terhadap pasien dapat memperbaiki, tetapi juga dapat memperburuk keadaan pasien. Terapis yang berfungsi pada tingkat yang tinggi pada dimensi emosional dan interpersonal akan menunjukkan perubahan positif, sedangkan pasien yang terapisnya berfungsi pada tingkat rendah pada dimensi-dimensi tersebut tidak menghasilkan perubahan atau malahan menghasilkan perubahan yang merusak. Rogers dkk pada tahun 1967 meneliti dimensi-dimensi yang mungkin berpengaruh. Yang diteliti adalah empati, perhatian tanpa syarat (*unconditional positive regard*) dan harmoni (*congruence*). Kemudian dimensi-dimensi itu diubah, yaitu kehangatan yang tidak posesif sebagai pengganti perhatian tanpa syarat dan kesungguhan bukan harmoni, akan tetapi sesungguhnya dimensi-dimensi tersebut sama.

Dalam memperkenalkan konsep-konsepnya Carkhuff tidak menggunakan istilah terapis atau konselor, tetapi menggunakan istilah penolong (*helper*) dan yang ditolong (*helpee*) untuk klien.

Pada waktu yang sama keterampilan para penolong juga ditingkatkan dengan pembukaan diri (*self-disclosure*), kekong-

kritan, konfrontasi, dan ekspresi segera.

Melalui proses ini ditemukan bahwa empati yang sungguh-sungguh merupakan hal yang prinsip untuk mengkomunikasikan penghormatan, dan pembukaan diri merupakan dasar dari kesungguhan. Ketika sisa ketrampilan penolong dianalisis, muncul dua faktor lagi, yaitu: *responsiveness* (memasukkan empati yang sungguh-sungguh dan respek) dan inisiatif (mencakup konfrontasi dan kesiapan). Kesungguhan dan kekongkritan masing-masing termuat dalam kedua faktor tersebut (misalnya dalam *responsiveness*, kekongkritan berupa diskriminasi yang teliti dari kerangka acuan yang ditolong/helpi; dalam inisiatif, kekongkritan berupa kekhususan arah).

## PANDANGAN MENGENAI SIFAT MANUSIA

Pandangan Carkhuff mengenai manusia adalah bahwa manusia merupakan *reservoir* (tempat penyimpanan) yang luas dari potensi yang tidak terbatas dan kebanyakan belum digunakan. Semua manusia mempunyai simpanan energi yang luas yang kebanyakan gagal untuk dipakai. Kebanyakan dari kita mempunyai simpanan energi fisik melebihi dari apa yang kita pakai; tetapi kita membiarkan badan kita mengalami atrofi tanpa melakukan latihan badan, istirahat yang cukup dan makan yang sesuai. Kita semua mempunyai potensi emosional, tidak hanya untuk menikmati kehidupan kita sendiri, tetapi kita meringkuk dalam kepompong kita dan menarik perasaan kita di belakang kita. Kita mempunyai potensi intelektual lebih daripada yang kita ketahui, tetapi kita takut belajar hal-hal yang baru. Kita sangat kaya potensi, tetapi terlalu banyak kita yang terpendam oleh kekayaan kita.

Pandangan Carkhuff mengenai sifat manusia mempunyai kesamaan dengan

pendapat Adler, yaitu adanya perhatian sosial. Menurutnya, kita tidak dapat mengembangkan sumber daya manusia secara penuh jika kita tidak mengembangkan orang lain. Mengembangkan sumber daya manusia merupakan proses simultan dan resiprokal antara penolong dan orang yang minta tolong.

Sifat manusia, menurut pandangan Carkhuff adalah dinamis. Menurutnya, kehidupan adalah pertumbuhan, hidup adalah tumbuh.

### STRUKTUR KEPERIBADIAN

Model Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) yang diperkenalkan Carkhuff tidak membuat struktur kepribadian baru. Ia mengemukakan adanya struktur potensi manusia yang mencakup perbuatan, perasaan, dan pikiran. Hal-haltersebut membatasi kita: orang tidak dapat keluar dari itu tetapi di dalam itu tidak ada batas.

### PERKEMBANGAN KEPERIBADIAN

Pandangannya mengenai kepribadian sebagai potensi untuk berfungsi secara efektif di dalam bidang fisik, emosi dan intelektual. Menurut Carkhuff, perkembangan kepribadian merupakan perkembangan sumber daya fisik, emosi dan intelektual. Secara konsisten ia melihat proses perkembangan yang dinamis, bukan hasil yang statis dari proses. Ia memperhatikan penelitian-penelitian yang menemukan dan menerangkan sebab dan akibat perkembangan dalam bidang-bidang fisik, emosional dan intelektual.

### PERKEMBANGAN FISIK

Ada tiga garis yang relevan untuk perkembangan fisik; yaitu (a) modifikasi fungsi

otonomik melalui teknik kondisioning (misalnya: *biofeedback*), (b) pengaruh rangsang indera pada perkembangan fisik (misalnya: percobaan dengan pengurangan indera), (c) pengaruh stres lingkungan pada fungsi fisik (misalnya: gaya berat 0). Penelitian-penelitian ini menghasilkan pengertian kita mengenai perkembangan fisik. Akibat dari belajar baru ini program-program perkembangan fisik akan meningkatkan kebugaran sehingga kesehatan dapat dikontrol secara kognitif.

### PERKEMBANGAN EMOSI

Dalam formulasinya yang mula-mula Carkhuff menggunakan istilah emosional untuk interaksi interpersonal dan atau ketrampilan interaksi interpersonal. Kemudian faktor-faktor intrapersonal disebutnya "*emotivation*", sebagai lawan dari *motivation*. Faktor intrapersonal mencakup mengembangkan misi di luar diri sendiri. Sementara faktor interpersonal mencakup pelibatan diri sendiri pada misi orang lain. Orang yang mempunyai aktualisasi yang penuh mempunyai dan mengembangkan faktor intrapersonal maupun interpersonal. Faktor-faktor *emotion* dan *emotivational* berkembang melalui hubungan dengan orang-orang yang berfungsi tinggi dalam faktor-faktor ini.

### PERKEMBANGAN INTELEKTUAL

Carkhuff menggunakan teori-teori Piaget, Dewey, Gagne, Bloom, dan Guilford dalam menerangkan perkembangan kognitif. Faktor-faktor intelektual orang yang mengaktualisasikan diri, menurutnya, ada tiga dimensi.

1. Kekhususan yang substantif individu, yaitu tingkat orang itu mendapatkan ketrampilan dan pengetahuan yang

- dibutuhkan untuk berfungsi efektif di dunianya.
2. Mengenai kemampuan belajar orang dan proses-prosesnya, yaitu kemampuan ke situasi belajar yang efektif dalam mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasi informasi.
  3. Faktor intelektual yang ketiga mencakup ketrampilan orang mengajar atau berkomunikasi; membantu orang lain dalam mengembangkan suatu perbuatan berdasar pengertian. Perkembangan intelektual juga hanya dapat terjadi kalau orang berhubungan dengan orang yang sudah mencapai aktualisasi.

### PERKEMBANGAN TINGKAH LAKU MALADAPTIF

Menurut Carkhuff, semua tingkah laku dipelajari, baik yang adaptif maupun yang maladaptif. Hal ini tergantung dari kualitas dan kuantitas ketrampilan yang dipelajari dan merupakan fungsi kualitas dan pengalaman belajar.

Selanjutnya ia mengemukakan bahwa semua belajar dimulai dengan kerangka acuan orang yang belajar. Jika penolong tidak mempunyai ketrampilan untuk menggunakan kerangka acuan tersebut pada eksplorasi permulaan, maka tidak akan terjadi proses belajar. Penolong harus tahu kelebihan dan kekurangan yang ditolong, untuk mengetahui ketrampilan yang dibutuhkan dan untuk mengembangkan program-program. Pengembangan program-program dilakukan untuk dapat mencapai ketrampilan tersebut.

Menurut pendekatan HRD, tingkah laku maladaptif disebabkan oleh kekurangan ketrampilan atau ketidakmampuan berfungsi secara efektif di dalam dunianya.

Dikatakan bahwa psikopati disebabkan karena orang dipenuhi hal-hal yang tidak

relevan. Mereka tidak gila dan tidak jelek, tetapi ia tidak berketrampilan, karena tidak ada yang berusaha untuk mengajari ketrampilan yang mereka butuhkan.

### TEORI KONSELING HRD

*Dasar pikiran perubahan.* Masalah yang dialami seseorang terjadi karena ia mengalami kekurangan ketrampilan interpersonal dan khusus. Jika terapi gagal untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan sistem lain, yaitu mengajar digunakan sebagai perlakuan, sistem yang mengakui bahwa (1) mengajar mulai dengan kerangka acuan orang yang belajar, suatu sistem yang memberi tekanan pada; (2) upaya memberikan ketrampilan yang riil, karena; (3) semua belajar bertujuan untuk dapat dialihkan ke kehidupan yang nyata.

Menurut Carkhuff, HRD adalah teknologi manusia, suatu teknologi konstruksi yang melawan teknologi yang merusak dari suatu sistem senjata atau sistem terapeutik yang merusak.

Sistem manusia berfungsi pada tiga prinsip belajar di depan ditambah: (a) ditunjukan ke tujuan-tujuan yang khusus yang dapat dicapai dan diketahui individu, (b) menilai tujuan atas dasar kekuatan dan kelemahan tingkah laku individu sekarang, (c) mengembangkan langkah-langkah perbuatan yang ditentukan oleh nilai khusus individu.

Supaya efektif, harus berupa teknologi manusia yang lengkap: kalau teknologi saja berarti hanya logika saja, dan kalau humanisme saja tidak akan dapat mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

*Proses Konseling.* Belajar yang berguna harus dilakukan dalam tingkah laku yang dapat dilihat dan dapat diukur. Proses belajar manusia mengikuti urutan, yaitu (1) eksplorasi, (2) pengertian, dan (3) perbuatan (tingkah laku). Supaya dapat menunjukkan perubahan yang konstruktif,

orang harus mulai dengan mengeksplorasi dunianya sendiri, yaitu orang-orang, kejadian-kejadian dan hal-hal yang mewujudkan dunia seperti yang dilihat orang tersebut. Ini berarti mengeksplorasi dunia dari kerangka acuan klien, akan tetapi juga mengeksplorasi dunia seperti orang lain melihatnya: mengetes realitas. Tujuan eksplorasi yang memberi fasilitas untuk tumbuh, kekurangan yang menghambat pertumbuhan.

Kalau orang mengerti kekuatan dan kekurangannya, maka itu akan membuatnya mampu mengembangkan perbuatan yang efektif untuk memaksimalkan kekuatannya/kemampuannya dan memperkecil kekurangan-kekurangannya.

*Tujuan Konseling.* Tujuan-tujuan konseling HRD mencakup tiga tingkat tujuan: (1) tujuan segera atau tujuan proses: eksplorasi, pengertian, perbuatan (tingkah laku); (b) tujuan tengah: ketrampilan-ketrampilan; (c) tujuan yang terakhir: aktualisasi diri.

"Tujuan proses" bertujuan mencapai perubahan tingkah laku. Perubahan harus nyata, yang ditolong harus menunjukkan tingkah laku baru. Dalam tujuan proses ini ada dua tujuan yaitu: (1) eksplorasi pada yang ditolong dalam hubungannya dengan dunianya, dan (2) membuat yang ditolong mengerti di mana ia berhubungan dengan apa yang ia inginkan dan butuhkan.

Ini mencakup usaha-usaha mendefinisikan dan mengoperasionalkan tujuan-tujuan, dengan maksud untuk menghapus kekurangan-kekurangan itu. Dalam hal ini juga dikembangkan nilai-nilai dari tujuan itu. Hal ini dilakukan supaya yang ditolong dapat menggunakan hasil eksplorasi dan pengertiannya untuk melakukan perbuatan yang efektif dan sesuai, untuk dapat pindah dari tempat yang semula ke tempat yang baru, yaitu mendapatkan ketrampilan yang tidak dipunyainya.

"Tujuan tengah", pada tujuan proses dicapai ketrampilan yaitu: (1) ketrampilan fisik berupa kebugaran, makanan yang bergizi, istirahat yang sesuai, (2) ketrampilan interpersonal berupa aspek memperhatikan, mendengarkan, memberi tanggapan, memulai dan melayani dimensi emosi, dan (3) ketrampilan kognitif berupa menganalisis, mensintesis, menginterpretasi yang menuju ke perkembangan intelektual.

"Tujuan yang terakhir", kebugaran memberi energi fisik untuk berfungsi secara efektif dalam semua tugas yang dilakukan. Orang dapat mengaktualisasikan emosionalnya untuk berfungsi pada *responsiveness* dan inisiatif pada tingkat yang tinggi. Orang yang dapat merespon pengalaman-pengalaman dirinya dan orang lain dapat melakukan perbuatan berdasar pengertian yang sungguh-sungguh atas pengalaman tersebut. Orang dapat mengaktualisasikan fungsi potensi intelektualnya dengan ketrampilan kognitif yang bertaraf tinggi. Ia akan dapat mengorganisasi fakta-fakta dan konsep-konsep kehidupan sehari-hari ke dalam prinsip-prinsip, dan kemudian menerjemahkan ke ketrampilan-ketrampilan dan langkah-langkah ketrampilan.

## PELATIHAN KONSELOR

*Filsafat pelatihan HRD.* Pelatihan dalam ketrampilan menolong sama dengan proses belajar interpersonal. Menolong dalam hal ini berarti mencari suatu perubahan atau suatu keuntungan pada pihak yang ditolong. Oleh karena itu pelatihan meminta suatu perubahan bagi berfungsinya pihak yang dilatih. Menolong berarti berusaha membantu yang ditolong untuk menjadi seseorang yang utuh; sedangkan pelatihan berusaha membuat yang dilatih menjadi orang yang utuh, atau seorang pengaktualisasi yang berfungsi dalam proses.

*Tujuan pelatihan:* (1) membentuk ketrampilan *traini* sehingga ia dapat membimbing *helpi* menuju perubahan yang konstruktif, (2) memberikan ketrampilan pada *trainee* untuk dapat mengembangkan program-program bantuan pelatihan yang baru bagi krisis-krisis dan situasi-situasi baru.

*Pengalaman pelatihan.* Pelatihan dan konseling, keduanya, menuju ke perubahan yang konstruktif dan peningkatan taraf ketrampilan interpersonal. Pelatihan dan konseling mendasarkan pada belajar yang terintegrasi berdasar pengalaman-pengalaman. Yang penting adalah pengalaman belajar mengenai proses itu. Baik pelatih maupun konselor menjadi model peran yang efektif bagi pelatihan dan atau konseling. Dalam pelatihan yang efektif, yang dilatih harus terbuka terhadap pengalamannya dan melakukan perubahan yang konstruktif. Pelatih harus utuh, atau dalam proses menjadi utuh, karena kekurangannya akan membatasi perkembangan yang dilatih atau *trainee*.

*Isi pelatihan.* Ini sama dengan isi menolong. Ini berarti bahwa yang dilatih belajar secara defil *attending, responding, personalizing* dan *initiating*.

### FUNGSI KONSELOR

Fungsi konselor mencakup menolong dan mengajar. Menolong mencakup *attending* terhadap *helpi*, masuk dalam kerangka acuan *helpi*, kerjasama dengan *helpi* untuk mencapai tujuannya. Mengajar mencakup mengembangkan pengetahuan fungsional *helpi* mengenai dunianya, mendiagnosis tingkat berfungsinya *helpi* sesuai dengan pengetahuannya tersebut, membuat tujuan sesuai dengan diagnosisnya, dan memberikan ketrampilan-ketrampilan yang dibutuhkannya untuk mencapai tujuannya. Baik memberi pertolongan maupun mengajar

memberi kesempatan gerak menuju tujuan. Penolong yang efektif harus:

1. Dapat masuk ke kerangka acuan *helpi*;
2. Masuk dalam lingkungan *helpi*;
3. Menghubungkan kerangka acuan *helpi* dengan tujuan-tujuan di dalam lingkungannya;
4. Menghubungkan tujuan-tujuan lingkungan dengan berfungsinya *helpi* di dalam lingkungan;
5. Membuat *helpi* berbuat sesuatu untuk dapat mencapai tujuan-tujuannya;
6. Supaya *helpi* berbuat digunakan prosedur mengajar dan melatih;
7. Mengajarkan ketrampilan yang dapat digunakan;
8. Mengajar lingkungan bagaimana membantu *helpi*;
9. Membuat *follow up* aktivitas menolong-mengajar tersebut;
10. Menilai hasil usaha menolong-melatih tersebut.

### PARAMETER TREATMENT

Pelatihan HRD bekerja dengan kelompok, biasanya seorang pelatih bekerja dengan 15 sampai 20 *traini*. Kelompok bertemu dua kali seminggu, 75 menit - 90 menit setiap sesi. Tergantung tujuan dari kelompok dapat mencakup 15-25 jam latihan. Jika kelompoknya kecil diatur dalam lingkungan, pelatih termasuk di dalamnya; jika besar, diatur seperti dalam teater; pelatih ada di sudut segitiga. Luas ruang permukaan tergantung kelompoknya. Kalau konseling individual, penolong HRD akan menemui *helpi* sekali seminggu selama 50 sampai 60 menit. Berlangsung sesuai kebutuhan *helpi*, tetapi tidak lebih dari 10 atau 15 sesi. Penggunaan HRD tidak terbatas, memang tergantung pada ketrampilan komunikasi penolong dan kemampuan *helpi* untuk menerima dan mengerti komunikasi penolong. HRD dapat berhasil baik

bagi mereka yang mau dan dapat belajar. HRD dapat berguna bagi konselor, guru, orang tua, ahli perpustakaan, penjual, atau semua orang yang berinteraksi dengan orang lain.

### KESIMPULAN

HRD adalah pendekatan belajar/pemecahan masalah yang sistematis dalam konseling. HRD berdasar tiga prinsip belajar: (1) dimulai dengan mengikutsertakan helpi dalam proses pertolongan (*attending skills*) kemudian memberi kesempatan eksplorasi diri (*responding skills*), (2) semua belajar harus ditujukan pada suatu ketrampilan.

Tujuan dari eksplorasi adalah mengembangkan pengertian helpi tentang kelebihan-kelebihan dan kekurangannya sehingga ia mendapatkan ketrampilan untuk memecahkan problemnya dan mencapai tujuan. Penolong memberikan kesempatan proses ini dengan ketrampilan-ketrampilan menurut ukuran tertentu, (3) semua belajar harus ditransfer ke dalam kehidupan nyata. Pada fase akhir pemberian pertolongan, pengertian harus membawa ke perbuatan, kalau tidak tujuan diketahui tetapi tidak dicapai. Penolong memberi kesempatan berbuat melalui pembuat keputusan dan ketrampilan pengembangan program. ●