

**KESAN MODUL LATIHAN KOMPETENSI TERHADAP
KOMPETENSI KAUNSELING PELBAGAI BUDAYA DAN EFIKASI
KENDIRI KAUNSELOR PELATIH**

AZAD ATHAHIRI BIN ANUAR

**FAKULTI PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

2018

KESAN MODUL LATIHAN KOMPETENSI TERHADAP KOMPETENSI KAUNSELING
PELBAGAI BUDAYA DAN EFIKASI KENDIRI KAUNSELOR PELATIH

AZAD ATHAHIRI BIN ANUAR

TESIS DISERAHKAN SEBAGAI MEMENUHI KEPERLUAN BAGI IJAZAH
DOKTOR FALSAFAH

FAKUTI PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR

2017

UNIVERSITI MALAYA
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Nama: Azad athahiri Bin Anuar

Nama Ijazah: Doktor Falsafah

Tajuk Kertas Projek/Laporan Penyelidikan/Disertasi/Tesis ("Hasil Kerja ini"):

Kesan Modul Latihan Kompetensi Terhadap Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya dan Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih

Bidang Penyelidikan:

Kaunseling

Saya dengan sesungguhnya dan sebenarnya mengaku bahawa:

- (1) Saya adalah satu-satunya pengarang/penulis Hasil Kerja ini;
- (2) Hasil Kerja ini adalah asli;
- (3) Apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hakcipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hakcipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya dan satu pengiktirafan tajuk hasil kerja tersebut dan pengarang/penulisnya telah dilakukan di dalam Hasil Kerja ini;
- (4) Saya tidak mempunyai apa-apa pengetahuan sebenar atau patut semunasabahnya tahu bahawa penghasilan Hasil Kerja ini melanggar suatu hakcipta hasil kerja yang lain;
- (5) Saya dengan ini menyerahkan kesemua dan tiap-tiap hak yang terkandung di dalam hakcipta Hasil Kerja ini kepada Universiti Malaya ("UM") yang seterusnya mula dari sekarang adalah tuan punya kepada hakcipta di dalam Hasil Kerja ini dan apa-apa pengeluaran semula atau penggunaan dalam apa jua bentuk atau dengan apa juga cara sekalipun adalah dilarang tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis dari UM;
- (6) Saya sedar sepenuhnya sekiranya dalam masa penghasilan Hasil Kerja ini saya telah melanggar suatu hakcipta hasil kerja yang lain sama ada dengan niat atau sebaliknya, saya boleh dikenakan tindakan undang-undang atau apa-apa tindakan lain sebagaimana yang diputuskan oleh UM.

Tandatangan Calon

Tarikh:

Diperbuat dan sesungguhnya diakui di hadapan,

Tandatangan Saksi

Tarikh:

Nama:

Jawatan:

KESAN MODUL LATIHAN KOMPETENSI TERHADAP KOMPETENSI KAUNSELING PELBAGAI BUDAYA DAN EFIKASI KENDIRI KAUNSELOR PELATIH

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk membina dan menilai modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya bagi mengkaji kesannya terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih di universiti awam Malaysia. Gabungan prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001) dan ADDIE (Gustafson & Branch, 2007) telah digunakan dalam membangunkan modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya berdasarkan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian eksperimental kuasi (*Quasi experimental*) untuk menilai kesan modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Kajian eksperimental ini melibatkan seramai enam puluh orang kaunselor pelatih yang dipilih secara rawak dari tiga buah universiti awam. Tiga puluh kaunselor pelatih mewakili kumpulan rawatan dan tiga puluh mewakili kumpulan kawalan. Subjek kajian menjalani ujian pra dan pasca bagi melihat kesan modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Manakala ujian pasca lanjutan turut dijalankan selepas sebulan berakhirnya rawatan untuk melihat kesan jangka panjang modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Alat ukur *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised* (MAKSS-CE-R: Kim et al., 2003) digunakan untuk menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan alat ukur *Counselor Activity Self-Efficacy Scales* (CASES: Lent et al., 2003) telah digunakan untuk menilai efikasi sendiri subjek. Kaedah statistik ujian t tidak bersandar digunakan bagi menilai perbezaan antara kumpulan rawatan dan kawalan. Ujian t bersandar pula digunakan untuk menilai perbezaan antara ujian pasca dan

pasca lanjutan kumpulan rawatan. Ujian korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Dapatan kajian menunjukkan penggunaan modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya telah meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih. Di samping itu, dapatan kajian juga menunjukkan kesan modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dapat dikekalkan dalam tempoh masa yang panjang. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Implikasi kajian yang berkaitan aspek teoritikal dan amalan kaunseling serta pendidikan kaunselor turut dibincangkan dan beberapa cadangan telah digariskan. Keseluruhannya, dapatan kajian menyokong penggunaan modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia.

Katakunci: Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya, Efikasi Kendiri, Kaunseling Pelbagai Budaya, dan Latihan Kaunseling Pelbagai Budaya.

**EFFECTS OF COMPETENCY TRAINING MODULE TOWARDS
MULTICULTURAL COUNSELLING COMPETENCIES AND SELF-
EFFICACY OF TRAINEE COUNSELLORS**

ABSTRACT

This study aimed to develop and assess a multicultural counseling competency training module to investigate its effect on multicultural counseling competencies and self-efficacy among counselor trainees in Malaysian public universities. A combined module development procedures by Sidek (2001) and ADDIE (Gustafson & Branch, 2007) was in the development of the multicultural counseling competencies training module, based on the model of multicultural counseling competencies by Sue and Colleagues (1992). This study used a quasi experimental research design to evaluate the effects of the multicultural counseling competency training module. This experimental study involved sixty randomly selected trainee counselors from three public universities. Thirty subjects represented the treatment group and thirty others represented the control group. Research participants took the pre-test and post-test to examine the effect of the multicultural counseling competency training module. Meanwhile, a delayed post-test was carried out after a month of treatment implementation to evaluate the long-term effect of the multicultural counseling competency training module. Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised (MAKSS-CE-R: Kim et al., 2003) was the instrument assess the multicultural counseling competencies. Counsellor Activity Self-Efficacy Scales (CASES: Lent et al., 2003) was used to assess self-efficacy. The statistical method of Dependent t-test was used to assess differences between treatment and control groups. Meanwhile, Independent t-test was used to assess the differences between the post-test and delayed post-test on the treatment group. In addition, Pearson correlation test was used to examine the

relationship between multicultural counselling competencies and self-efficacy. The findings show that the multicultural counselling competency training module managed to increase multicultural counselling competencies and self-efficacy of trainee counselors. Furthermore, the findings also show the effect of the training can be maintained over a long term. The result showed a significant relationship between the multicultural counseling competencies and self-efficacy. The implications of the research are discussed and recommendations are made. Overall the research finding supports the use of multicultural counselling competency training module to enhance the multicultural competencies and self-efficacy of trainee counselors in Malaysia.

Keywords: Multicultural Counselling Competencies, Self-Efficacy, Multicultural Counselling, and Multicultural Counselling Training.

PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Allah SWT kerana dengan izin dan kurnianya maka saya dapat menyiapkan kajian ini seperti dirancang. Penghargaan dan terima kasih kepada kedua-dua penyelia saya, Dr. Rafidah Aga Mohd Jaladin dan Dr. Ida Hartina Ahmed Tharbe kerana sentiasa bersedia memberi bimbingan, tunjuk ajar, dorongan, pandangan dan kerjasama sepanjang saya menyiapkan kajian ini. Budi, jasa, ilmu, pengalaman dan nasihat yang diberikan tidak mungkin saya lupakan, hanya Allah SWT sahaja yang membalasnya. Penghargaan ini seterusnya saya tujukan kepada semua Timbalan Dekan, pensyarah dan kakitangan Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya yang banyak membantu saya dalam melaksanakan kajian ini. Tidak lupa kepada rakan sepenyeliaan dan rakan seperjuangan Program Doktor Falsafah yang membantu dan memberi pandangan semasa proses menyiapkan kajian ini. Penghargaan dan terima kasih juga ditujukan kepada Kementerian Pengajian Tinggi kerana membenarkan saya melaksanakan kajian ini di universiti awam yang terpilih sebagai lokasi kajian. Sepenuh penghargaan juga ditujukan kepada ibu saya Hamidah Binti Elias dan isteri tercinta Norsayyidatina Binti Che Rozubi serta semua ahli keluarga yang banyak membantu dari segi kewangan, masa dan menjadi sumber inspirasi untuk saya menyiapkan kajian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada sesiapa sahaja yang membantu saya dalam proses menyiapkan kajian ini, sesungguhnya pengalaman yang diperoleh melalui proses ini sukar digambarkan dengan kata-kata. Semoga pengalaman ini menjadikan saya lebih berdedikasi dan menjadi kakitangan pendidikan yang efisien dan berkarisma pada masa hadapan, In Sha Allah.

Perakuan Keaslian Penulisan.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN.....	vii
SENARAI GAMBAR RAJAH.....	xiv
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI SIMBOL DAN SINGKATAN	xvii
SENARAI LAMPIRAN	xviii

BAB 1: PENGENALAN

Pendahuluan	1
Latar Belakang Kajian	3
Pernyataan Masalah	6
Tujuan Kajian	9
Objektif Kajian	9
Soalan Kajian	10
Hipotesis Kajian	11
Kerangka Teori Kajian	12
Kerangka Konseptual Kajian	18
Kepentingan Kajian	21
Limitasi Kajian	24
Definisi Operasional	26
Kesimpulan	29

BAB 2: KAJIAN LITERATUR

Pendahuluan	30
Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya	30
Komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya	33
Komponen kesedaran	38
Komponen pengetahuan	41
Komponen kemahiran	43
Alat ukur komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya	45
Keperluan Latihan	51
Latihan dalam program pendidikan kaunselor	52
Latihan pembangunan profesional berterusan	55
Konsep aktiviti meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya ...	59
Tempoh masa	62
Teori Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya	64
Model kompetensi kaunseling pelbagai budaya	65
Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih	69
Kerangka Pembangunan Modul Latihan	71
Penggunaan model ADDIE	71
Penggunaan prosedur pembinaan modul Sidek (2001)	73
Efikasi Kendiri	75
Efikasi Kendiri Kaunselor Pelbagai Budaya	84
Hubungan efikasi sendiri dan kompetensi kaunseling pelbagai budaya	88
Pembentukan Hipotesis Kajian	90
Kesimpulan	93

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

Pendahuluan	94
Kajian Pertama (Pembinaan modul latihan KKPb)	94
Rekabentuk kajian yang digunakan	94
Subjek kajian	95
Prosedur Sistemik Pembinaan Modul Latihan KKPb	97
Peringkat pertama: Menyediakan draf modul	99
Fasa analisis	99
Pembinaan matlamat	99
Mengetahui pasti teori, rasional, kaedah (konsep), sasaran dan tempoh masa	100
Kajian keperluan	107
Fasa rekabentuk	108
Menetapkan objektif	109
Pemilihan isi kandungan	110
Fasa perkembangan	117
Pemilihan strategi	117
Pemilihan logistik	117
Pemilihan media	118
Menyatukan draf modul	118
Peringkat kedua: Menguji dan melaksana modul	118
Fasa pelaksanaan	118
Kajian rintis modul	118
Menentukan kesahan dan kebolehpercayaan	120
Fasa penilaian	124

Penilaian keberkesanan	124
Kajian Kedua (Keberkesanan Modul Latihan KKPB)	125
Kaedah dan reka bentuk kajian	125
Persampelan	127
Lokasi kajian	127
Populasi dan sampel kajian	128
Instrumen Kajian	131
<i>Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised</i> (MAKSS-CE-R)	131
<i>Counselor Activity Self-Efficacy Scales</i> (CASES)	134
Terjemahan instrumen	136
Pengesahan panel pakar	137
Kesahan konstruk instrumen	139
Prosedur kajian	140
Prosedur menganalisis data	142
Ancaman kesahan dalaman	143
Ancaman kesahan luaran	146
Kaedah Rawatan	148
Kesimpulan	148
BAB 4: ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN	
Pendahuluan	149
Komponen dan Indeks Utama Pembangunan Modul Latihan KKPB	149
Profil Demografi	150
Analisis Deskriptif	151
Normaliti data kompetensi kaunseling pelbagai budaya	151

Normaliti data efikasi sendiri	152
Min dan sisihan piawai kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih	153
Min dan sisihan piawai efikasi sendiri kaunselor pelatih	155
Analisis Inferensi	157
Perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran antara kumpulan rawatan dan kawalan ..	157
Perbezaan efikasi sendiri kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan	158
Perbezaan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan dan Kemahiran Antara Ujian Pra dan Pasca	159
Perbezaan Efikasi Kendiri Antara Ujian Pra dan Pasca	160
Perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran antara ujian pasca dan pasca lanjutan ...	161
Perbezaan efikasi sendiri kaunselor pelatih antara ujian pasca dan pasca lanjutan	162
Hubungan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih	163
Kesimpulan	164

BAB 5: RUMUSAN DAN PERBINCANGAN

Pendahuluan	165
Rumusan Dapatan Kajian	165
Perbincangan Dapatan Kajian	168
Kesan modul latihan KKPBB terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya ...	169
Kesan terhadap efikasi sendiri	180

Pengekalan perubahan kompetensi kaunseling pelbagai budaya	183
Hubungan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri	185
Implikasi Kajian	188
Implikasi terhadap model dan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya	188
Implikasi terhadap amalan kaunseling	190
Implikasi terhadap pendidikan dan latihan kaunselor	192
Signifikan Kajian	194
Cadangan Kajian Masa Hadapan	197
Kesimpulan	199
RUJUKAN	200
SENARAI PENERBITAN	221
LAMPIRAN	222

SENARAI GAMBAR RAJAH

Rajah 1.1: Kerangka Konseptual Kajian	20
Rajah 3.1: Fasa kajian dalam proses pembinaan modul latihan KKPb	96
Rajah 3.2: Kerangka Model Pembinaan Modul Latihan KKPb	101
Rajah 3.3: Proses Pemilihan dan Pembahagian Sampel	130
Rajah 5.1: Kesan Modul Latihan KKPb	180

University of Malaya

SENARAI JADUAL

Jadual 1.1: Senarai Karakter, Dimensi dan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Model MCC Sue dan rakan-rakan (1992)	14
Jadual 2.1: Proses Psikologi yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Manusia	81
Jadual 3.1: Gabungan Prosedur Pembinaan Model Sidek (2001) dan ADDIE	98
Jadual 3.2: Senarai Kaedah yang Digunakan bagi Aktiviti-Aktiviti Modul Latihan KKPBB	101
Jadual 3.3: Kombinasi Aktiviti, Konsep dan Teori	103
Jadual 3.4: Pembahagian Hari, Masa, dan Aktiviti Modul Latihan KKPBB	105
Jadual 3.5: Senarai Panel Pakar Penilaian Modul Latihan KKPBB	121
Jadual 3.6: Skor Penilaian Panel Pakar Terhadap Kandungan Modul Latihan KKPBB	123
Jadual 3.7: Reka Bentuk Kajian	126
Jadual 3.8: Persampelan Kajian	129
Jadual 3.9: Pembahagian Sampel dalam Kumpulan	131
Jadual 3.10: Skor alat ukur MAKSS-CE-R	134
Jadual 3.11: Interpretasi Skor Min Bagi Alat Ukur CASES	136
Jadual 3.12: Senarai dan Kelayakan Pakar Bahasa Terjemahan Instrumen	137
Jadual 3.13: Senarai Panel Pakar Kesahan Kandungan Terjemahan Instrumen	138
Jadual 3.14: Jenis Statistik Penganalisan Data Kajian	143
Jadual 3.15: Bentuk Ancaman Dalaman dan Kaedah Mengawalinya	144
Jadual 3.16: Bentuk Ancaman Luaran dan Kaedah Mengawalinya	147
Jadual 4.1: Profil Demografi Kajian	151
Jadual 4.2: <i>Kolmogorov Smirnov</i> Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih	133

Jadual 4.3:	<i>Kolmogorov Smirnov</i> Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih	153
Jadual 4.4:	Min dan Sisihan Piawai Tahap Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran Kaunselor Pelatih antara Kumpulan Rawatan dan Kawalan	154
Jadual 4.5:	Min dan sisihan piawai efikasi sendiri kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan	156
Jadual 4.6:	Ujian t Tidak Bersandar Perbezaan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran antara Kumpulan Rawatan dan Kawalan	158
Jadual 4.7:	Ujian t Tidak Bersandar Perbezaan Efikasi Kendiri dalam Kalangan Kaunselor Pelatih antara Kumpulan Rawatan dan Kawalan	159
Jadual 4.8:	Ujian t Bersandar Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran antara Ujian Pra dan Pasca	159
Jadual 4.9:	Ujian t Bersandar Efikasi Kendiri antara Ujian Pra dan Pasca	161
Jadual 4.10:	Ujian t Bersandar Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran antara Ujian Pasca dan Pasca Lanjutan	161
Jadual 4.11:	Ujian t Bersandar Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih antara Ujian Pasca dan Pasca Lanjutan	162
Jadual 4.12:	Korelasi <i>Pearson</i> Hubungan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya dan Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih	163
Jadual 4.13:	Rumusan Dapatan Bagi Hipotesis Kajian	164

SENARAI SIMBOL DAN SINGKATAN

LKM	:	Lembaga Kaunselor Malaysia
PERKAMA	:	Persatuan Kaunseling Malaysia
KKPB	:	Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya
IPTA	:	Institut Pengajian Tinggi Awam
ACA	:	<i>American Counseling Association</i>
APA	:	<i>American Psychological Association</i>
ADDIE	:	<i>Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation</i>
UMT	:	Universiti Malaysia Terengganu
UPM	:	Universiti Putra Malaysia
USIM	:	Universiti Sains Islam Malaysia
KPTM	:	Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia
UUM	:	Universiti Utara Malaysia
UM	:	Universiti Malaya
CACREP	:	<i>Council for Accreditation of Counseling & Related Educational Programs</i>

SENARAI LAMPIRAN

- Lampiran A Senarai Universiti Tempatan yang Menawarkan Program Kaunseling (KPTM, 2011)
- Lampiran B Nama Ijazah Kaunseling diperingkat Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana di Malaysia (KPTM, 2011)
- Lampiran C Temubual Kajian Keperluan Bersama Pihak Berkepentingan
- Lampiran D Analisis Tinjauan Kajian Keperluan Bagi Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih
- Lampiran E Penambahbaikan Draf Modul Latihan KKPBB Berdasarkan Kajian Rintis Modul
- Lampiran F Penilaian Kandungan Modul Latihan KKPBB
- Lampiran G Kaedah (formula) Pengiraan Kesahan Kandungan Modul Latihan KKPBB Berdasarkan Penilaian Pakar
- Lampiran H Soal Selidik Kebolehpercayaan Modul Latihan KKPBB
- Lampiran I Panel Pakar Penilai Alat Ukur Bagi Soal Selidik Kebolehpercayaan Modul Latihan KKPBB
- Lampiran J Penilaian Kesahan Kandungan Soal Selidik Kebolehpercayaan Modul latihan KKPBB
- Lampiran K Jadual Berkaitan Analisis Kesahan Konstruk bagi Alat Ukur MAKSS-CE-R (Versi terjemahan ke Bahasa Melayu)
- Lampiran L Panel Pakar Penilai Kesahan Konstruk Bagi Instrumen MAKSS-CE-R & CASES
- Lampiran M Rajah Histogram Data Normaliti bagi Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kumpulan Rawatan dan Kawalan
- Lampiran N Rajah Histogram Data Normaliti bagi Efikasi Kendiri Kumpulan Rawatan dan Kawalan
- Lampiran O Refleksi Subjek Kajian Terhadap Perlaksanaan Modul Latihan KKPBB
- Lampiran P Alat ukur *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor*

Edition-Revised (MAKSS-CE-R)

Lampiran Q *Counselor Activity Self-Efficacy Scales (CASES)*

Lampiran R Gambar Pelaksanaan Modul Latihan KKPB

Lampiran S Modul Latihan KKPB

University of Malaya

BAB 1: PENGENALAN

Pendahuluan

Kepelbagaian budaya dalam kaunseling merupakan perkara penting dan perlu diberikan perhatian terutamanya kepada kaunselor di negara-negara yang mempunyai kepelbagaian penduduk sama ada dari segi budaya, bahasa, kaum dan sebagainya termasuklah Malaysia. Ini kerana situasi ini menyumbang cabaran kepada kaunselor untuk bekerja dengan klien yang terdiri dari pelbagai latar belakang budaya (Bodenstein & Naude, 2017). Aspek pelbagai budaya dalam kaunseling merujuk kepada persediaan dan amalan yang mengintegrasikan kesedaran budaya yang spesifik, pengetahuan serta kemahiran dalam kaunseling (Trusty, Looby & Sandhu, 2002). Oleh itu, kaunseling pelbagai budaya disifatkan sebagai hubungan kaunseling yang terdiri daripada kaunselor dan klien yang berbeza latar belakang budaya, etnik, nilai dan gaya hidup (Fawcett, Briggs, Maycock & Stine, 2010; Middleton, Tekinalp, Williams, Stadler & Dow, 2011).

Bagi membicarakan isu pelbagai budaya, aspek kompetensi pelbagai budaya merupakan perkara penting dalam perkhidmatan kaunseling. Kaunselor perlu mengintegrasikan kompetensi pelbagai budaya menerusi aspek kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran kaunseling dalam menangani isu kepelbagaian budaya dalam masyarakat (Sue & Sue, 2003). Justeru itu, kompetensi kaunseling pelbagai budaya telah dikenal pasti sebagai kombinasi komponen kepercayaan atau sikap, pengetahuan dan kemahiran kaunselor dalam kaunseling pelbagai budaya (D'Andrea, Daniels & Heck, 1991; Sue, 1982; Sue, Arredondo & McDavis, 1992; Sweeney, 2009).

Menurut Corey (2001, 2005), untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam diri kaunselor bukan sesuatu yang mudah atau mengambil

masa yang singkat, tetapi ia memerlukan kepada latihan dan merupakan proses yang berterusan. Oleh itu, latihan yang cukup dan berkesan amat penting dalam melahirkan kaunselor berkemampuan pelbagai budaya (Holcomb-McCoy, 2005). Perkara ini perlu diberi perhatian oleh semua pihak, sama ada pihak Lembaga Kaunselor Malaysia (LKM), Persatuan Kaunseling Malaysia (PERKAMA), dan diri kaunselor itu sendiri.

Bagi mengadakan latihan yang berkesan dalam mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor, salah satu caranya ialah dengan menggiatkan usaha membangunkan modul dan program latihan yang pelbagai berkenaan perkara ini. Adanya pelbagai modul atau program latihan yang boleh membantu para kaunselor untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya mereka akan menyebabkan proses latihan berterusan dalam dijalankan. Justeru itu, kajian ini telah dijalankan sebagai satu usaha awal menyediakan latihan berterusan bagi membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih di Malaysia.

Bab pertama ini bertujuan memperkenalkan kajian dengan menerangkan latar belakang, masalah, matlamat dan objektif kajian. Kajian ini merupakan sebuah kajian eksperimental bertujuan membina sebuah modul latihan bagi membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih di Malaysia dan melihat keberkesanannya. Disamping itu, kajian ini turut melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri.

Latar Belakang Kajian

Di Malaysia, kaunseling pelbagai budaya perlu diamalkan oleh setiap kaunselor kerana masyarakat Malaysia terdiri dari pelbagai budaya, etnik, agama, dan bahasa (Rafidah, 2011). Pada tahun 2014, jumlah penduduk adalah seramai 30.3 juta. Komposisi masyarakat Malaysia merangkumi 18.8 juta bangsa Melayu muslim, 6.6 juta berbangsa Cina (kebanyakannya penganut agama Buddha, Taiosts dan Kristian), 2.0 juta berbangsa India (majoritinya adalah penganut Hindu), 2.6 juta adalah bukan warganegara, dan 0.3 juta lagi adalah lain-lain (Kementerian Sumber Manusia, 2015).

Perbezaan kaum dan etnik antara kaunselor dan klien boleh mewujudkan jurang antara keduanya yang boleh mengganggu proses kaunseling. Percanggahan komunikasi pula boleh mengakibatkan perasaan klien terganggu serta hilang kepercayaan dan seterusnya menjejaskan hubungan kaunselor dan klien. Oleh itu, kaunselor perlu membina kepercayaan dan hubungan baik dengan klien, disamping mempunyai kesedaran terhadap kaum, prejudis dan bias (Ratts, Singh, Butler, Nassar-McMillan, & McCullough, 2016; Airen, 2009).

Kompetensi kaunseling pelbagai budaya merangkumi keupayaan memahami perbezaan budaya, dan pengetahuan tentang strategi kaunseling yang sesuai digunakan untuk klien pelbagai budaya (Hardy, 2009). Perkara ini diberikan perhatian khusus serta ditekankan oleh pakar-pakar dalam bidang kaunseling pelbagai budaya (seperti contoh, Arredondo & Toporek, 2004; Arredondo, Toporek, Brown, Jones, Locke, Sanchez & Stadler, 1996; Pedersen, 2002; Ponterotto & Potere; 2003; Sue et al., 1992; Sue, 2001).

Melihat pada konteks pengamal kaunseling di Amerika Syarikat, mereka terlebih dahulu menyedari kepentingan kepelbagaian budaya sebagai satu pendekatan generik dalam hubungan kaunseling dan relevan sebagai proses kaunseling pelbagai

budaya. Oleh itu, kepelbagaian budaya dikenali sebagai era keempat dalam psikologi (Pedersen, 2002). Pada tahun 1982, Sue dan rakan-rakan telah membangunkan sebuah model gabungan tiga komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu (1) kesedaran, (2) pengetahuan, dan (3) kemahiran. Model ini menyediakan asas kepada kaunselor bagi memberi tumpuan kepada kedua-dua budaya kaunselor dan klien serta bagaimana hidup dalam masyarakat yang semakin meningkat boleh memberi pelbagai kesan dalam budaya harian (Ahmed, Wilson, Jr & Jones, 2011). Ini merupakan usaha terawal dalam pergerakan dan kebangkitan kaunseling pelbagai budaya dalam profesion kaunseling di Amerika.

Sehubungan itu, kaunselor di Malaysia perlu mempunyai kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi supaya mereka boleh memahami, menghormati dan menghargai perbezaan nilai dan latar belakang sosio-budaya klien dalam memberikan perkhidmatan kaunseling berkesan. Justeru itu, kaunselor harus sentiasa bersedia dengan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, sama ada dari aspek kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran. Ini kerana, perkhidmatan kaunseling di Malaysia mempunyai tahap integrasi budaya dan sosial yang rendah, walaupun terdiri daripada pelbagai kumpulan masyarakat (Dini, 2012). Perkara ini jelas dibuktikan oleh kajian nasional yang melaporkan tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya para kaunselor profesional adalah sederhana (Rafidah, 2011, 2017).

Berdasarkan kepentingan ini, setiap kaunselor harus mendapat latihan kaunseling pelbagai budaya secukupnya. Di Malaysia, kebanyakan kaunselor hanya menerima latihan kaunseling pelbagai budaya semasa menuntut di Universiti. Manakala latihan profesional pasca ijazah adalah di atas inisiatif setiap kaunselor itu sendiri. Perkara yang menjadi persoalan, adakah latihan profesional yang berteraskan kepelbagaian budaya mencukupi dan mudah diakses oleh kaunselor sebagai latihan berterusan? Menurut Hansen dan rakan-rakan (2000), latihan yang cukup sangat

penting bagi kaunselor untuk menangani dengan berkesan masalah kesihatan mental dalam masyarakat majmuk pelbagai budaya. Pendekatan latihan yang pelbagai perlu untuk menggalakkan pengetahuan, kesedaran dan kemahiran pelbagai budaya bagi memenuhi keperluan latihan kaunselor yang mewakili penduduk berbeza (Dickson & Shumway, 2011). Hal ini selaras dengan kenyataan Constantine (2001) iaitu kaunselor yang tidak mempunyai latihan mencukupi seperti kursus akademik, bengkel dan penyeliaan dalam kaunseling pelbagai budaya boleh kekurangan kompetensi yang diperlukan.

Disamping usaha meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, kaunselor atau kaunselor pelatih juga memerlukan kepada efikasi sendiri yang tinggi. Efikasi sendiri merujuk kepada keyakinan dan pertimbangan kaunselor tentang kemampuannya untuk mengadakan sesi kaunseling berkesan (Meyer, 2012). Ini kerana keyakinan yang tinggi sangat perlu bagi melaksanakan kemahiran yang bertentangan dengan pengetahuan dan kesedaran dalam situasi kaunseling pelbagai budaya (Constantine & Ladany, 2001; Worthington, 2001). Disebabkan perkara ini, ramai penyelidik telah mengkaji berkenaan efikasi sendiri dan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, terutamanya berkenaan hubungan kedua-duanya (seperti contoh, Constantine & Ladany, 2001; Holcomb-McCoy, Harris & Hines, 2008; Na, 2012; Owens et al., 2010; Sheu, 2005).

Justeru itu, kajian ini dijalankan dengan tujuan utamanya membina modul latihan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya (KKPB) yang dapat membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih serta menilai modul yang dibina dengan melihat perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sebelum dan selepas melaksanakan modul latihan KKPB, disamping melihat kesan ke atas efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Pernyataan Masalah

Kompetensi kaunseling pelbagai budaya merupakan perkara penting bagi kaunselor yang bekerja dalam kalangan klien dari pelbagai latar belakang budaya (Kim, 2015; Owens, 2012; Steinfeldt & Wong, 2010). Bagi mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, kaunselor perlu menerima latihan yang berterusan dan perkara ini sangat penting dan perlu diberikan perhatian (Airen, 2009; Rafidah, 2011, 2017). Sehubungan itu, latihan berterusan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sangat penting bukan hanya kepada kaunselor, malah perlu mula diadakan diperingkat kaunselor pelatih bagi menyambung kesan kursus pendidikan formal.

Masalah pertama yang diteroka menerusi kajian ini adalah penerimaan latihan berterusan oleh kaunselor. Adakah kaunselor menerima latihan berterusan yang mencukupi selepas kursus dalam pendidikan formal mereka? Rafidah (2011) mendapati 79.2 peratus daripada 401 kaunselor melaporkan mengambil latihan kaunseling pelbagai budaya dalam pendidikan formal. Walaubagaimanapun, 54.0 peratus daripada mereka tidak mengambil sebarang latihan profesional berkenaan kaunseling pelbagai budaya dalam lima tahun berikutnya. Ini adalah sesuatu yang membimbangkan kerana tanpa latihan yang berterusan agak sukar bagi kaunselor memiliki kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang baik untuk berhadapan dengan klien pelbagai budaya. Perkara ini disokong dapatan kajian yang dijalankan oleh Rafidah (2017), dimana terdapat perbezaan yang signifikan ke atas kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor yang menjalani latihan kaunseling pelbagai budaya berterusan berbanding kaunselor yang tidak menjalani latihan berterusan.

Kesan jangka panjang berkaitan masalah ini ialah kaunselor akan kekurangan kompetensi untuk melaksanakan atau menjalankan sesi kaunseling dengan klien dari pelbagai latar belakang budaya yang berbeza. Hal ini akan menjejaskan kesan sesi

kaunseling yang dijalankan (Abreu, Chung, & Atkinson, 2000; Atkins, Fitzpatrick, Poolokasingham, Lebeau, & Spanierman, 2017; Quinn, 2012). Justeru itu, latihan berterusan dalam mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor perlu diambil semenjak dari peringkat kaunselor pelatih selepas daripada menerima latihan dalam pendidikan formal agar lebih ramai kaunselor yang bersedia dari segi kompetensi pelbagai budaya dapat dilahirkan.

Masalah kedua yang dibangkitkan dalam kajian ini ialah keperluan kepada latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Berdasarkan kajian-kajian tempatan yang lepas mengenai kompetensi kaunseling pelbagai budaya, menunjukkan bahawa tiada latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dihasilkan, sama ada dalam bentuk modul atau program. Kajian-kajian lepas hanya berfokus kepada perbincangan tentang tahap kompetensi, konsep dan keperluannya (seperti contoh, Salleh, Kamarul, Zuria, Amla, Rosseni & Mohd Izwan, 2013; Dini, 2012; Rafidah, 2011 & 2013). Berdasarkan kajian-kajian lepas ini, masalah yang dapat dikenal pasti ialah wujud keperluan membina atau membangunkan modul atau program latihan yang boleh meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor di Malaysia.

Kepentingan perkara ini disokong oleh bukti empirikal dari dapatan kajian yang dijalankan oleh Rafidah (2011), di mana lima jenis latihan telah diuji bagi meneroka keperluan latihan kaunselor. Lima jenis latihan tersebut ialah latihan kompetensi kaunseling umum, latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, latihan budaya atau kepelbagaian budaya, latihan *upskills* kemahiran dan teknik kaunseling, dan latihan berkaitan proses kaunseling. Dapatan kajian menunjukkan latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya mempunyai skor paling tinggi. Hal ini turut menunjukkan keperluan latihan kepelbagaian budaya kepada kaunselor.

Seterusnya, masalah ketiga yang berbangkit dalam kajian ini ialah fokus kursus latihan kaunseling pelbagai budaya semasa di Malaysia tidak jelas dan lebih tertumpu kepada teori semata-mata (Rafidah, 2013). Kursus sebegini kurang menyumbang dalam membangunkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Hal ini dilihat berdasarkan pengagihan jam kredit dan kursus berasaskan amalan dalam piawai bagi program kaunseling di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) yang dikeluarkan oleh pihak LKM (2003) (Perkara ini dibincangkan dengan lebih lanjut dalam bab 2). Manakala menurut Ng dan Steven (2001) pula, program kaunseling di Malaysia tidak memberikan perhatian terhadap latihan dan amalan kaunseling pelbagai budaya.

Masalah ini wujud kerana di Malaysia perhatian kepada kepentingan menangani isu-isu kepelbagaian budaya dalam pelaksanaan dasar, aspek amalan, latihan dan penyelidikan kaunseling hanya diberikan secara minimum (See & Ng, 2010). Oleh itu, kajian ini merupakan langkah pertama dalam membangunkan sebuah modul latihan bagi membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya mengikut prosedur pembinaan modul yang sistematik serta berlandaskan teori yang kukuh.

Disamping peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, kaunselor juga perlu mempunyai efikasi sendiri yang tinggi agar berkeyakinan menjalankan sesi kaunseling dengan klien yang berbeza latar belakang budaya. Kajian-kajian lepas di luar negara telah membuktikan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri mempunyai hubungan yang signifikan (Constantine & Ladany, 2001; Owens, Bodenhorn & Bryant, 2010; Sheu, 2005). Namun begitu, berdasarkan kajian-kajian lepas juga menunjukkan bahawa hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri adalah berkait rapat dengan latihan yang diterima (seperti contoh, Hayden, Cook, Gracia, Silva, & Cadet, 2015; Pasquariello, 2013).

Oleh itu, antara objektif kajian ini dijalankan adalah untuk melihat hubungan keduanya dalam konteks Malaysia bersandarkan kepada pelaksanaan modul latihan KKPb.

Justeru itu, menerusi kajian ini diharap dapat meluaskan pemahaman penggubal dasar berkenaan kepentingan kompetensi pelbagai budaya dalam konteks pendidikan kaunselor. Kajian ini juga membantu pendidik kaunselor dengan menjadikannya sebagai satu pendekatan kesedaran dan sensitiviti terhadap kepelbagaian budaya untuk digunakan semasa sesi pembelajaran, menyelia pelajar kaunseling dan untuk melatih pelatih di institusi masing-masing. Manakala dalam bidang penyelidikan pula dapat membantu penyelidik membuat kesinambungan kajian berkaitan bidang dan fokus yang sama. Bagi kaunselor dan kaunselor pelatih, kajian ini sangat berguna untuk dijadikan panduan latihan dalam meningkatkan kompetensi pelbagai budaya.

Tujuan Kajian

Kajian eksperimental ini bertujuan:

1. Membina modul latihan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya (KKPB).
2. Menilai modul latihan KKPb bagi melihat kesannya terhadap kompetensi pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Objektif Kajian

1. Membangun modul latihan KKPb bagi membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih.
2. Menilai kesan modul latihan KKPb ke atas kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan.

3. Menilai kesan modul latihan KKPBB ke atas efikasi sendiri kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan.
4. Mengenalpasti sama ada kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih daripada kumpulan rawatan mengalami perubahan.
5. Mengenal pasti sama ada kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih daripada kumpulan rawatan dapat dikekalkan.
6. Mengenal pasti sama ada wujud hubungan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Soalan Kajian

1. Apakah komponen atau indeks utama yang mendasari pembangunan modul latihan KKPBB.
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam skor kompetensi kaunseling pelbagai budaya di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas modul latihan KKPBB dijalankan?
3. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam skor efikasi sendiri di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas modul latihan KKPBB dijalankan?
4. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pra dan pasca dalam kumpulan rawatan?
5. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pasca dan pasca lanjutan dalam kumpulan rawatan?
6. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih?

Hipotesis Kajian

Beberapa Hipotesis nul dan alternatif telah dibentuk bagi meramal kesan modul latihan KKPb dalam kajian ini.

1. Hipotesis Nul 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas melaksanakan modul latihan KKPb.

Hipotesis Alternatif 1: Terdapat perbezaan yang signifikan peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas melaksanakan modul latihan KKPb.

2. Hipotesis Nul 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan peningkatan efikasi sendiri di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas melaksanakan modul latihan KKPb.

Hipotesis Alternatif 2: Terdapat perbezaan yang signifikan peningkatan efikasi sendiri di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas melaksanakan modul latihan KKPb.

3. Hipotesis Nul 3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pra dan pasca bagi kumpulan rawatan.

Hipotesis Alternatif 3: Terdapat perbezaan yang signifikan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pra dan pasca bagi kumpulan rawatan.

4. Hipotesis Nul 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pasca dan pasca lanjutan bagi kumpulan rawatan.

Hipotesis Alternatif 4: Terdapat perbezaan yang signifikan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pasca dan pasca lanjutan bagi kumpulan rawatan.

5. Hipotesis Nul 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Hipotesis Alternatif 5: Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Kerangka Teori Kajian

Kerangka teori kajian ini meliputi secara keseluruhan konstruk kajian yang melibatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, sama ada dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran yang berdasarkan kepada objektif dan soalan kajian yang dibentuk, berikut dibincangkan kerangka teori kajian.

Kerangka teori kajian ini adalah berpandukan kepada model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Model ini dipilih kerana ia merupakan edisi semakan daripada model Sue dan rakan-rakan (1982). Namun begitu, model kompetensi kaunseling pelbagai budaya edisi semakan ini masih mengekalkan tiga komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan dan kesedaran yang merupakan komponen penting dalam latihan, menilai dan mengenalpasti kompetensi pelbagai budaya kaunselor (Sue et al., 1992). Justeru itu, model ini sesuai digunakan untuk mendasari kajian ini dan menjadi asas kepada pembinaan modul latihan KKPBB.

Disamping itu, model ini juga telah digunakan secara meluas oleh penyelidik-penyelidik luar negara sebagai asas teori dalam kajian mereka (contohnya, Constantine & Ladany, 2000; Sadowsky, et al., 1994). Oleh itu, dari sudut penyelidikan, ketiga-tiga komponen ini disokong secara empirikal sebagai komponen

teras bagi kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Holcomb-McCoy & Myers, 1999).

Walaupun pembinaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini dikhususkan untuk empat kumpulan masyarakat (iaitu, *African Americans*, *American Indians*, *Asian Americans*, dan *Hispanics dan Latinos*), namun model Sue dan rakan-rakan (1992) ini juga sesuai digunakan di negara-negara lain kerana ia bersifat universal budaya (etik) yang menyebabkan wujudnya kepentingan ianya digunakan. Oleh itu, pengkaji menggunakan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini untuk disesuaikan ke dalam masyarakat berbilang kaum di Malaysia. Selain itu, ianya juga telah disahkan secara rasmi oleh *American Counseling Association* (ACA) dan *American Psychological Association* (APA) di samping menerapkan model ini ke dalam kod etika ACA bagi menunjukkan pentingnya menjadi kaunselor profesional yang berkompentensi pelbagai budaya di dunia global hari ini (D'Andrea & Heckman, 2008a; Cole, 2008). Selain itu, menurut Holcomb-McCoy (2000), model ini merupakan rangka kerja yang paling banyak digunakan oleh para pengkaji dalam bidang kompetensi pelbagai budaya.

Sebagaimana penjelasan sebelum ini, model Sue dan rakan-rakan (1992) adalah berdasarkan kepada matrik 3 (karakter) x 3 (komponen). Justeru, 9 kompetensi utama dalam kaunseling pelbagai budaya telah dikenal pasti (Sue et al., 1992; Lee, 2008; Minami, 2008; Wendt & Gone, 2011). Sembilan kompetensi utama ini dikembangkan kepada sembilan kompetensi untuk kepercayaan dan sikap, 11 kompetensi untuk pengetahuan dan 11 kompetensi lagi untuk kemahiran yang keseluruhannya berjumlah 31 kompetensi (Lee, 2008; Minami, 2008). Jadual 1.1 menunjukkan 31 ciri-ciri kompetensi tersebut:

Jadual 1.1: Senarai Karakter, Dimensi dan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Model MCC Sue dan rakan-rakan (1992)

Karakter	Dimensi	Kompetensi
Kesedaran kaunselor tentang andaian, nilai dan bias	Kepercayaan / Sikap	<p>Berubah daripada tidak memiliki kesedaran budaya menjadi lebih perihatin terhadap warisan budaya sendiri dan menilai serta menghormati akan perbezaan.</p> <p>Menyedari bagaimana latar belakang budaya sendiri dan pengalaman, sikap dan nilai serta bias mempengaruhi proses psikologi.</p> <p>Dapat mengenali had kelayakan dan kepakaran.</p> <p>Selesa dengan perbezaan yang wujud antara diri kaunselor dan klien dari segi bangsa, etnik, budaya dan kepercayaan.</p>
	Pengetahuan	<p>Mempunyai pengetahuan khusus tentang warisan kaum serta budaya sendiri dan bagaimana ianya memberi kesan secara peribadi dan profesional terhadap definisi, <i>bias</i> dan proses kaunseling.</p> <p>Mempunyai pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana penindasan, perkauman, diskriminasi dan stereotaip memberi kesan kepada kaunselor secara peribadi dan dalam kerja-kerja mereka. Ini membolehkan kaunselor mengakui sikap mereka sendiri yang bersifat perkauman, kepercayaan dan perasaan.</p> <p>Pengetahuan tentang kesan sosial kepada orang lain. Mengetahui perbezaan gaya komunikasi, iaitu bagaimana gaya komunikasi kaunselor mungkin bercanggah atau memudahkan proses kaunseling dengan klien minoriti.</p>
	Kemahiran	<p>Mencari pengalaman pendidikan, perundingan dan latihan untuk menambah pengetahuan dan keberkesannya dalam bekerja dengan penduduk berbeza budaya. Dapat mengenali had kompetensi mereka, dengan cara: a) Mendapatkan nasihat, b) Mendapatkan latihan atau melanjutkan pelajaran, c) Merujuk kepada individu atau sumber yang lebih berkelayakan, dan d) Terlibat dalam gabungan ini.</p> <p>Sentiasa mencari bagi memahami diri sebagai berbangsa dan berbudaya serta aktif mencari identiti <i>nonracist</i>.</p>

Jadual 1.1: Sambungan

Kefahaman terhadap <i>worldview</i> budaya klien yang berbeza	Kepercayaan / Sikap	<p>Menyedari reaksi emosi negatif terhadap kumpulan kaum dan etnik yang boleh memudaratkan klien dalam berkaunseling. Sanggup membezakan kepercayaan dan sikap dengan budaya klien secara adil.</p> <p>Menyedari stereotaip dan prejudis bahawa boleh mengawal kumpulan minoriti kaum dan etnik.</p>
	Pengetahuan	<p>Mempunyai pengetahuan khusus dan maklumat mengenai kumpulan tertentu yang mereka bekerja dengannya. Sedar akan pengalaman hidup, warisan budaya dan latar belakang sejarah budaya klien mereka yang berbeza.</p> <p>Memahami bagaimana bangsa, budaya, etnik dan sebagainya boleh memberi kesan terhadap pembentukan personaliti, pilihan vokasional, manifestasi gangguan psikologi, membantu mencari tingkah laku dan ketidak sesuaian atau pendekatan psikologi.</p> <p>Memahami dan mempunyai pengetahuan mengenai pengaruh sosiopolitik yang meninggalkan kesan ke atas kehidupan kaum minoriti dan etnik. Isu-isu imegresen, kemiskinan, perkauman, stereotaip yang boleh mempengaruhi proses kaunseling.</p>
Membina strategi intervensi dan teknik yang sesuai	Kepercayaan / Sikap	<p>Kemahiran</p> <p>Hendaklah membiasakan diri dengan penyelidikan yang berkaitan dan penemuan terbaru mengenai kesihatan mental dan gangguan mental terhadap berbilang kaum. Harus giat mencari pengalaman pendidikan yang memperkayakan pengetahuan, pemahaman dan kemahiran silang budaya.</p> <p>Terlibat secara aktif dengan individu minoriti di luar suasana kaunseling (secara komunitif, fungsi sosial dan politik, perayaan, persahabatan, kumpulan kejrangan dan sebagainya) supaya perspektif terhadap minoriti adalah lebih daripada latihan akademik.</p>
		<p>Menghormati agama dan kepercayaan klien mengenai fungsi fizikal dan mental.</p> <p>Menghormati amalan membantu masyarakat minoriti berkenaan.</p> <p>Nilai <i>bilingualisme</i> kaunselor di mana tidak melihat bahasa lain sebagai penghalang kepada kaunseling.</p>

Jadual 1.1: Sambungan

Pengetahuan	<p>Mempunyai pengetahuan yang jelas dan memahami ciri-ciri generik kaunseling dan terapi (terikat dengan budaya, terikat dengan kelas dan satu bahasa) dan bagaimana mereka mungkin bercanggah dengan nilai-nilai pelbagai kaum minoriti.</p> <p>Menyedari halangan institusi yang menghalang golongan minoriti daripada menggunakan perkhidmatan kesihatan mental.</p> <p>Mempunyai pengetahuan tentang potensi bias dalam instrumen penilaian dan prosedur penggunaan dan mentafsir penemuan dalam mengingati ciri-ciri budaya dan bahasa klien.</p> <p>Mempunyai pengetahuan tentang struktur keluarga minoriti, hierarki, nilai dan kepercayaan. Tahu apa ciri-ciri masyarakat dan sumber-sumber dalam masyarakat dan keluarga.</p> <p>Perlu sedar akan amalan diskriminasi yang berkaitan di peringkat sosial dan masyarakat yang boleh menjejaskan kebajikan psikologi penduduk.</p>
Kemahiran	<p>Mampu untuk melibatkan diri dalam pelbagai tanggapan dalam bentuk membantu secara lisan dan bukan lisan. Mampu untuk menghantar dan menerima mesej lisan dan bukan lisan dengan tepat dan sewajarnya. Tidak terikat kepada hanya satu kaedah atau pendekatan untuk membantu, tetapi sedar akan gaya membantu dan pendekatan yang pelbagai. Apabila merasa bahawa gaya membantu mereka adalah terhad dan tidak sesuai, mereka boleh menjangka dan memperbaiki kesan negatifnya.</p> <p>Dapat menjalankan kemahiran campur tangan institusi bagi pihak klien mereka. Mereka boleh membantu klien menentukan sama ada “masalah” berpunca daripada perkauman atau bias supaya klien-klien tidak menyalahkan diri sendiri.</p> <p>Tidak suka mencari rundingan dengan pengamal perubatan tradisional dalam rawatan klien budaya yang berbeza.</p> <p>Bertanggungjawab untuk berinteraksi dalam bahasa yang diminta oleh klien. Satu masalah yang serius timbul apabila kemahiran bahasa kaunselor tidak sama dengan bahasa klien. Oleh itu, kaunselor perlu</p>

Jadual 1.1: Sambungan

a) mendapatkan penterjemah dengan pengetahuan budaya dan latar belakang profesional yang sesuai, b) merujuk kepada kaunselor dwibahasa yang berpengetahuan dan berkompentensi.

Mempunyai latihan dan kepakaran dalam penggunaan penilaian dan ujian instrumen tradisional. Bukan sahaja memahami aspek teknikal instrumen, tetapi juga sedar akan batasan budaya. Ini membolehkan mereka untuk menggunakan ujian instrumen untuk kebajikan klien yang pelbagai.

Memerlukan rawatan untuk menghapuskan bias, prejudis dan amalan diskriminasi. Mereka harus menyedari konteks sosiopolitik dalam menjalankan penilaian.

Bertanggungjawab dalam mendidik klien untuk proses intervensi

Model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan ini merupakan kerangka model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang mengenal pasti aspek kompetensi dari sudut kesedaran, pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan dalam latihan kaunseling pelbagai budaya. Oleh itu, komponen utama yang dikemukakan oleh model ini dan yang serapkan ke dalam pembangunan modul latihan KKPBB adalah ketiga-tiga komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini.

Dalam usaha menentukan kesahan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini, pelbagai instrumen telah digunakan untuk mengukur kompetensi pelbagai budaya dengan dapatan yang sentiasa berubah-ubah. Dakwaan dapatan yang paling kerap adalah mengaitkan skor tinggi kompetensi pelbagai budaya dengan jenis latihan pelbagai budaya yang diterima. Sebagai contoh, markah yang tinggi pada *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey* (MAKSS) telah dikaitkan dengan jumlah latihan dan perbezaan latihan yang diterima (Ponterotto,

1994). Begitu juga, skor pada *Multicultural Competence and Awareness Scale* (MCAS) juga nampaknya meningkat dengan latihan, walaupun hanya pada dua daripada tiga sub-skala (Kocarek, 2001; Lee, 2007).

Kesimpulannya, bagi tujuan kajian ini pengkaji memilih untuk menggunakan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai tunjang dan asas kepada kajian dan pembangunan isi kandungan modul latihan KKPB.

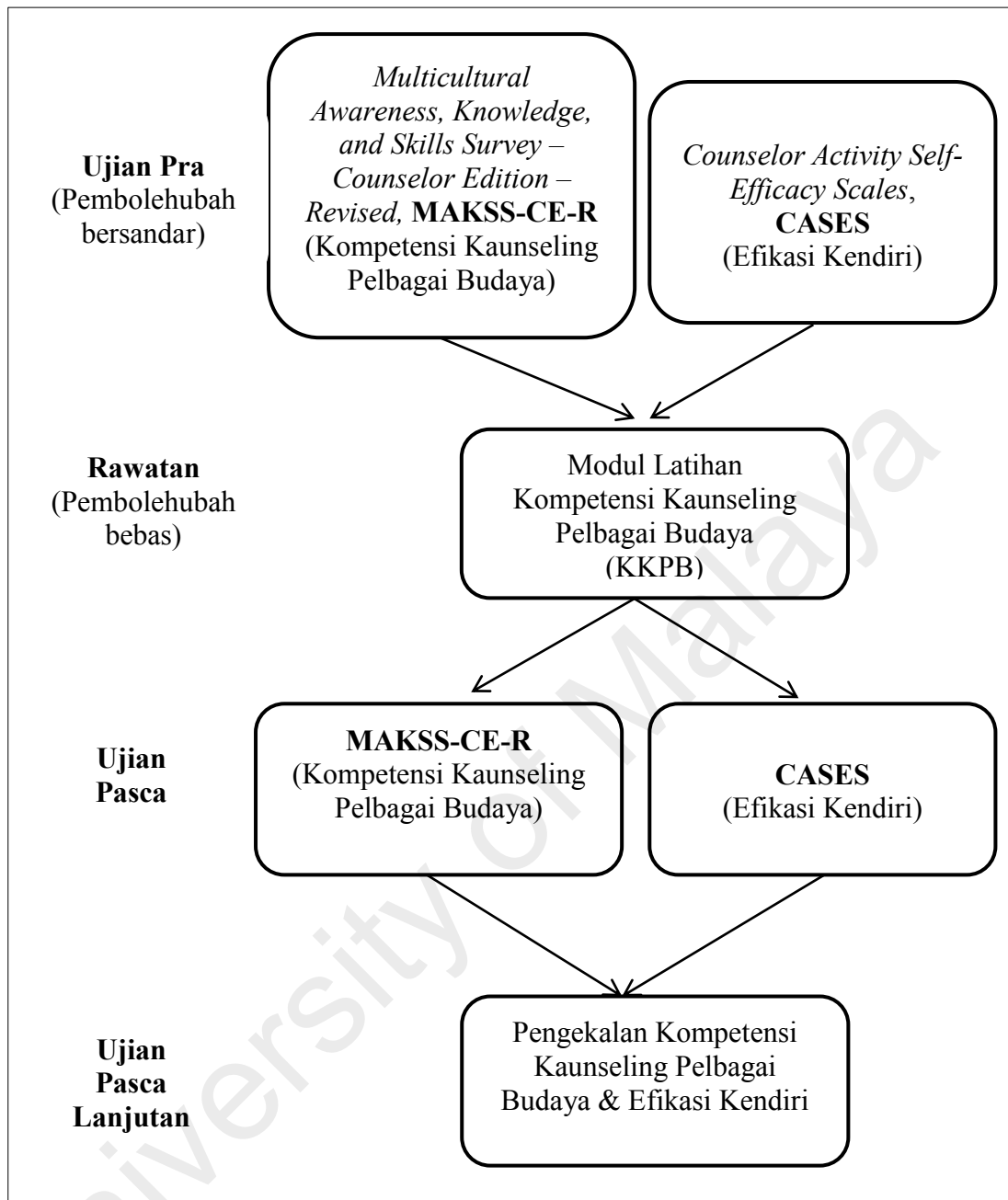
Kerangka Konseptual Kajian

Kajian ini bertujuan membina dan menilai modul latihan yang dapat membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih menggunakan kaedah eksperimental sebenar (*True Experiment*) kerana pemilihan sampel dilakukan secara rawak (Creswell, 2008). Subjek kajian terdiri daripada kaunselor pelatih yang telah mengambil dan menamatkan kursus kaunseling pelbagai budaya dalam pendidikan formal. Kaedah ujian pra dan pasca dijalankan ke atas kumpulan rawatan dan kawalan bagi melihat perbezaan antara sebelum dan selepas menerima rawatan. Manakala, ujian pasca lanjutan dilakukan terhadap kumpulan rawatan bagi melihat kesan selepas rawatan dapat dikekalkan (Lau, 2011).

Rawatan yang diberikan adalah modul latihan KKPB yang mengambil masa selama 18 jam dan dilaksanakan secara bersiri sebanyak tiga kali dalam tempoh masa sebulan yang dibina sebagai satu latihan profesional untuk membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Modul ini dibina berpandukan prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001) dan model ADDIE (Gustafson & Branch, 2007). Modifikasi dua model ini dilakukan kerana model ADDIE tidak melibatkan populasi sampel yang besar (McGriff, 2000) dan digunakan untuk tujuan umum serta banyak digunakan dalam penghasilan produk pendidikan

(seperti contoh, Jaafar & Lee, 2009; Nik, 2003), manakala prosedur pembinaan modul oleh Sidek pula bertindak sebagai memperinci lagi proses pembinaan dengan mempunyai dua peringkat yang merangkumi 12 langkah proses pembinaan modul dalam konteks Malaysia (Sidek & Jamaludin, 2005). Modul latihan ini telah dinilai oleh pakar dari aspek kandungan dan proses ianya dibina sebagaimana dicadangkan oleh Sidek dan Jamaludin (2005) bagi mendapatkan kesahan kandungan (rujuk bab 3, bahagian mencuba dan menilai modul).

Pembolehubah bebas atau peramal untuk kajian ini ialah modul latihan KKPBB. Manakala untuk mengukur keberkesanan modul latihan (KKPBB), penyelidik memilih dua aspek utama sebagai pembolehubah bersandar bagi tujuan kajian ini. Pembolehubah bersandar tersebut ialah kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Pemilihan dua pembolehubah bersandar ini adalah berikutan hubungan yang signifikan antara keduanya berdasarkan kajian-kajian lepas (seperti contoh, Constantine & Ladany, 2001; Holcomb-McCoy, Harris & Hines, 2008; Na, 2012; Neville & Mobley, 2001; Owens, Bodenhorn & Bryant, 2010 & Sheu, 2005). Lihat Rajah 1.1 untuk gambaran yang lebih jelas tentang kerangka konseptual kajian ini:



Rajah 1.1. Kerangka konseptual kajian

Berdasarkan Rajah 1.1 menunjukkan pembolehubah bersandar kompetensi kaunseling pelbagai budaya juga turut dilihat dari aspek kesedaran, pengetahuan & kemahiran. Sebagai tunjang mengukuhkan kajian ini, pengkaji menggunakan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Model yang sama juga pengkaji gunakan sebagai asas dalam membangunkan kandungan modul latihan KKPB. Model ini merangkumi tiga dimensi kompetensi pelbagai

budaya dan tiga karakter kaunselor pelbagai budaya sebagaimana diterangkan dalam bahagian kerangka teoritikal sebelum ini. Disamping itu, kajian ini juga bertujuan melihat kesan modul latihan KKPb terhadap efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Pembolehubah bersandar pertama iaitu kompetensi kaunseling pelbagai budaya diukur menggunakan *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised*, MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003). Manakala pembolehubah bersandar kedua pula ialah efikasi sendiri kaunselor pelatih diukur menggunakan *Counselor Activity Self-Efficacy Scales, CASES* (Lent et al., 2003).

Kepentingan Kajian

Kajian ini penting dilaksanakan kerana ia bertujuan untuk membina dan menilai modul latihan KKPb bagi membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia. Dengan menjalankan kajian ini, literature mengenai kaunseling pelbagai budaya dapat dikembangkan khususnya dalam aspek pendidikan dan latihan dalam penyediaan kaunselor. Oleh itu, pihak-pihak sasaran yang dijangka boleh mendapat manfaat daripada dapatan kajian ini ialah:

1. Penggubal dasar dan pembuat keputusan:

Terhasilnya modul latihan KKPb yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, ianya boleh digunakan oleh para penggubal dasar seperti Lembaga Kaunselor Malaysia (LKM) dan Persatuan Kaunseling Malaysia (PERKAMA) untuk:

- i) Meluaskan pemahaman berkenaan kepentingan kompetensi pelbagai budaya dalam konteks pendidikan kaunselor.
- ii) Mengkaji semula dasar piawaian kelayakan dan latihan kaunselor khususnya berkenaan kaunseling pelbagai budaya, memandangkan keperluan

sebilangan besar kaunselor memiliki kompetensi pelbagai budaya dalam sektor pekerjaan yang pelbagai.

2. Pendidik dan Penyelaras kursus:

Terhasilnya modul latihan KKPb yang berkesan dalam membantu mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, ianya boleh digunakan oleh para pendidik kaunselor dan penyelaras kursus seperti pensyarah kaunseling pelbagai budaya di universiti awam, swasta dan sebagainya untuk:

- i) Sebagai pendekatan kesedaran dan sensitiviti terhadap kepelbagaian budaya untuk digunakan semasa sesi pembelajaran, menyelia pelajar kaunseling dan untuk melatih pelatih di institusi masing-masing.
- ii) Mengenal pasti dan menilai kepercayaan/sikap, pengetahuan dan kemahiran pelbagai budaya para pelajar dalam usaha mewujudkan keperluan latihan lanjutan, jika latihan sedia ada tidak mencukupi.

3. Kaunselor:

Modul latihan KKPb yang telah dibina menggunakan prosedur pembinaan modul yang sistematik dan berasaskan kepada teori yang kukuh menunjukkan kesan dalam membantu kaunselor mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, justeru modul latihan KKPb:

- i) Menggalakkan mereka meningkatkan kesedaran, pengetahuan dan kemahiran sedia ada berkaitan kaunseling pelbagai budaya, khususnya dalam konteks Malaysia.
- ii) Menjadikan mereka lebih sensitif terhadap isu-isu berkaitan kaunseling pelbagai budaya.
- iii) Menggalakkan mereka memperbaiki mutu perkhidmatan sama ada dari segi amalan dan teori bersama klien dari latar belakang budaya berbeza.

4. Penyelidik:

Terlaksananya kajian eksperimental ini yang mengkaji tentang kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih akan memberi impak kepada para pengkaji dan penyelidik, khususnya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya iaitu:

- i) Sebagai sebuah lagi kajian kesusasteraan untuk dijadikan rujukan yang memfokuskan kaunseling pelbagai budaya umumnya dan kompetensi pelbagai budaya secara khusus dalam konteks kaunseling di Malaysia.
- ii) Membantu penyelidik membuat kesinambungan kajian berkaitan bidang dan fokus yang sama serta berkaitan.
- iii) Memberikan maklumat dapatan kajian berkenaan tahap kompetensi pelbagai budaya kaunselor pelatih serta hubungannya dengan efikasi sendiri.

5. Pelajar kaunseling/Kaunselor pelatih:

Selaras dengan pembangunan modul latihan KKPBB yang dibina khas untuk kumpulan kaunselor pelatih, modul ini dilihat berupaya membantu kaunselor pelatih yang akan masuk ke dalam dunia kaunselor sebenar dengan:

- i) Memantap dan mengembangkan teori dan amalan kaunseling pelbagai budaya yang dipelajari.
- ii) Melibatkan diri dalam perbincangan terbuka dan jujur mengenai kepelbagaian dan isu-isu budaya dalam proses latihan.
- iii) Membiasakan para pelajar dan kaunselor pelatih terhadap kepentingan mengelakkan bias, prejudis dan stereotaip serta pengetahuan tentang perkara ini yang boleh menjejaskan mutu perkhidmatan apabila berada di lapangan kerja yang sebenar.

Limitasi Kajian

Limitasi kajian adalah perkara penting yang perlu dihadapi dalam menjalankan sesebuah kajian termasuklah kajian ini, di mana segala dapatan adalah terhad pada batasan yang telah disenaraikan dan skop kajian yang dilaksanakan. Bagi membincangkan limitasi-limitasi yang dihadapi dalam menjalankan kajian ini, pengkaji membahagikan perbincangan kepada dua bahagian. Pertama, limitasi dalam membangunkan modul latihan KKPb dan kedua limitasi yang dihadapi dalam menjalankan pengujian modul.

Pembangunan modul latihan KKPb adalah berkonsepkan budaya tempatan dengan menggunakan prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001) dan dikemaskan lagi dengan model ADDIE (Gustafson & Branch, 2007). Justeru itu, penggunaan modul latihan KKPb adalah terbatas dalam konteks budaya Malaysia sahaja. Disamping itu, penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) dalam pembangunan kandungan modul latihan KKPb menjadikan segala aktiviti adalah terbatas kepada tiga komponen asas model iaitu kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran pelbagai budaya. limitasi-limitasi kajian ini diharapkan dapat menjadi panduan kepada kajian-kajian akan datang.

Limitasi kajian dalam menjalankan pengujian modul latihan KKPb ialah pertama jumlah subjek kajian yang terbatas kepada 60 kaunselor pelatih dari tiga buah universiti awam, iaitu 20 kaunselor pelatih dari Universiti Malaysia Terengganu (UMT), 20 kaunselor pelatih dari Universiti Putra Malaysia (UPM), dan 20 kaunselor pelatih dari Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) yang dipilih secara rawak bertujuan. Enam puluh subjek kajian yang dipilih adalah terdiri daripada pelajar ijazah sarjana muda kaunseling tahun akhir yang telah menerima kursus kaunseling pelbagai budaya dalam pendidikan formal. Jumlah subjek kajian yang dipilih seramai 60 kaunselor pelatih adalah kerana keterbatasan dalam mendapatkan subjek yang

memenuhi syarat kajian. Ini kerana, proses pengumpulan data telah dijalankan pada semester yang menawarkan kursus kaunseling pelbagai budaya di universiti. Manakala bagi kaunselor pelatih yang telah mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya di universiti yang dipilih sebagai lokasi kajian pula sedang menjalani latihan praktikal. Syarat ke atas subjek kajian yang merupakan pelajar kaunseling tahun akhir yang telah mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya adalah untuk memastikan bahawa kesemua subjek kajian berada pada tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang sama sebelum pelaksanaan modul latihan KKPBB dilaksanakan.

Bagi melihat kesan modul latihan KKPBB yang telah dibina, ianya telah dilaksanakan secara bersiri sebanyak tiga kali dalam tempoh masa sebulan. Tempoh masa ini dipilih kerana keterbatasan tempoh kajian untuk melaksanakan modul dalam tempoh masa yang lebih lama. Walaubagaimanapun, berdasarkan dapatan kajian yang telah dianalisis menunjukkan tempoh masa sebulan dapat membuktikan bahawa kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih mengalami peningkatan setelah pelaksanaan modul latihan KKPBB. Bagi kajian akan datang diharapkan limitasi terhadap tempoh masa ini dapat dikurangkan dengan melaksanakan modul dalam tempoh masa yang lebih lama.

Limitasi bagi alat ukur yang digunakan untuk kajian ini ialah pengkaji hanya menggunakan dua set instrumen. Pertama, instrumen MAKSS-CE-R untuk menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Instrumen ini telah banyak digunakan untuk melihat tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor dalam konteks luar negara tetapi masih belum lagi digunakan di Malaysia dalam versi bahasa melayu. Oleh itu, pengkaji telah menjalankan prosedur terjemahan instrumen bagi menghasilkan instrumen MAKSS-CE-R versi bahasa melayu. Kedua, Instrumen CASES untuk menilai efikasi sendiri kaunselor pelatih,

penggunaan instrumen ini adalah untuk melihat tahap efikasi sendiri kaunselor pelatih secara umum. Instrumen ini juga menjalani prosedur terjemahan dari versi bahasa inggeris ke dalam bahasa melayu. Disamping proses terjemahan, langkah-langkah untuk memperolehi kesahan kandungan, kesahan konstruk, dan kebolehpercayaan instrumen telah diambil terlebih dahulu dalam kajian rintis yang dijalankan. Justeru itu, penggunaan kedua-dua instrumen ini adalah terhad kepada bahasa melayu dan telah diuji ke atas kaunselor pelatih sahaja.

Bagi data ujian pra yang dimiliki berdasarkan respon subjek terhadap kedua-dua instrumen yang digunakan adalah terbatas ke atas kaunselor pelatih yang mempunyai kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu kaunselor pelatih yang telah menjalani kursus kaunseling pelbagai budaya yang memenuhi piawaian yang ditetapkan oleh pihak Lembaga Kaunselor Malaysia (LKM). Manakala data ujian pasca pula adalah terbatas ke atas kaunselor pelatih yang telah menerima rawatan modul latihan KKP. Keterbatasan ini adalah disebabkan oleh keperluan latihan profesional kaunseling pelbagai budaya kepada kaunselor pelatih dalam mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran.

Definisi Operasional

Beberapa istilah dan terma penting digunakan dalam kajian ini dijelaskan secara konsep dan operasional. Oleh yang demikian, definisi yang diberikan serta penerangan istilah adalah bagi menjelaskan penggunaannya bagi mengelakkan sebarang kekeliruan dalam konteks kajian ini.

Kaunseling Pelbagai Budaya. Perkhidmatan kaunseling yang mengambil kira bukan sahaja disebabkan oleh klien pelbagai kaum dan etnik yang semakin ramai, tetapi juga kepelbagaian dalam kerohanian, orientasi seksual, keupayaan dan

hilang upaya, kelas sosial dan ekonomi, potensi terhadap bias budaya, sejarah kumpulan tertindas dan terpinggir, kepelbagaian dalam kepelbagaian, pembudayaan dan isu-isu yang melibatkan kuasa politik kerana ia mempengaruhi klien (Rafidah, 2011; VandenBos, 2007).

Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya. Menurut Sue dan Sue (2003), asas kepada kompetensi pelbagai budaya adalah kesedaran terhadap kepentingan budaya, pengetahuan tentang kumpulan budaya dan kemahiran bekerja dengan klien yang pelbagai. Oleh itu, kaunselor mestilah mempunyai kesedaran tentang perbezaan budaya dan persamaan tingkah laku, sikap dan nilai, disamping mempunyai pengetahuan mengenai kumpulan budaya, termasuk fakta-fakta dan maklumat mengenai nilai, kepercayaan, kelakuan, gaya komunikasi dan keutamaan sosial (Pederson, 1991). Justeru itu, bagi tujuan kajian ini dimensi kompetensi kaunseling pelbagai budaya adalah kepercayaan/sikap, pengetahuan dan kemahiran kaunseling pelbagai budaya kaunselor.

Modul Latihan. Merupakan modul berbentuk latihan perkembangan yang diusahakan oleh pihak-pihak tertentu untuk meningkatkan kompetensi di kalangan kakitangan sesebuah organisasi (Sidek & Jamaludin, 2005). Manakala, untuk tujuan kajian ini, modul latihan yang dimaksudkan ialah modul latihan KKPBB yang dibangunkan berdasarkan indeks komponen dari model Sue dan rakan-rakan (1992).

Efikasi Kendiri. Efikasi kendiri ditakrifkan sebagai kepercayaan seseorang mengenai keupayaan mereka untuk menghasilkan tahap prestasi yang ditetapkan. Efikasi kendiri juga merupakan kepercayaan untuk menentukan bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri dan bertindak. Kepercayaan ini menghasilkan kesan yang pelbagai melalui empat proses utama iaitu kognitif, motivasi, efektif dan proses pemilihan (Bandura, 1994; Holcomb-McCoy et al., 2008; Meyer., 2012; Pedrazza et al., 2013).

Efikasi Kendiri Kaunselor Pelbagai Budaya. Efikasi kendiri mempunyai pelbagai implikasi untuk kaunselor pelatih dan kaunselor profesional. Menurut Larson dan Daniel (1998) efikasi kendiri kaunselor pelbagai budaya boleh ditakrifkan sebagai kepercayaan kaunselor mengenai keupayaan dan kemahiran mereka bekerja dengan berkesan dalam sesi bersama klien yang datang dari latar belakang budaya berbeza (Hung-Bin Sheu, 2005; Maldonado, 2008; Meyer, 2012). Heppner, Fuller dan Multon (1998) mendapati bahawa kaunselor pelatih akan berefikasi kendiri terutamanya apabila berada diperingkat sukar dalam sesi kaunseling bersama klien pelbagai latar belakang budaya (Maldonado, 2008).

Dalam mengkonsepkan semula kompetensi kaunseling pelbagai budaya, Constantine dan Ladany (2001) juga membayangkan efikasi kendiri kaunseling pelbagai budaya sebagai salah satu daripada enam dimensi kompetensi pelbagai budaya. Konsep ini ditakrifkan sebagai “keyakinan kaunselor dalam keupayaan mereka untuk melaksanakan satu set kemahiran kaunseling pelbagai budaya dan tingkah laku yang berjaya” (Sheu, 2005).

Kumpulan Rawatan. Lazimnya sesuatu kajian eksperimen melibatkan dua kumpulan iaitu kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan, kumpulan rawatan ialah kumpulan yang menerima rawatan bagi melihat kesan sesuatu program (Creswell, 2008). Oleh itu, Kumpulan rawatan dalam kajian ini adalah merujuk kepada kumpulan kaunselor yang menerima rawatan, rawatan yang diberikan ialah modul latihan Kompetensi Kaunseling Pelagai Budaya (KKPB).

Kumpulan Kawalan. Kumpulan kawalan ialah kumpulan yang tidak diberikan rawatan atau diberikan rawatan yang berbeza daripada kumpulan rawatan. Kumpulan kawalan memainkan peranan penting dalam penyelidikan eksperimen kerana ianya membenarkan penyelidik untuk mengenal pasti sama ada rawatan yang diberi memberi kesan ataupun tidak (Noraini, 2010). Oleh itu, kumpulan kawalan

dalam kajian ini adalah merujuk kepada kumpulan kaunselor yang tidak menerima rawatan Program Latihan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya.

Kesimpulan

Kompetensi kaunseling pelbagai budaya adalah sangat penting kepada kaunselor terutamanya yang bekerja dalam kalangan klien yang terdiri dari latar belakang budaya berbeza seperti di Malaysia. Untuk memiliki dan meningkatkan kompetensi pelbagai budaya, latihan yang berterusan adalah sangat diperlukan. Oleh itu, kajian ini amat penting kerana ianya bertujuan membina modul latihan yang boleh membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya disamping mengkaji tentang hubungannya dengan efikasi sendiri. Dijangkakan hasil kajian ini dapat membantu para pengamal kaunseling umumnya dalam usaha mempertingkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya serta memberikan maklumat-maklumat yang bermakna.

Bab 2: Kajian Literatur

Pendahuluan

Bab ini membicarakan kupasan daripada kajian-kajian literatur berkenaan kepentingan pembangunan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, disamping komponennya serta keperluan kepada latihan. Turut dibincangkan dalam bab ini berkenaan teori-teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya sebagai asas kepada pembangunan latihan dan program untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Selaras tujuan kajian, penggunaan model ADDIE dan Sidek (2001) dalam pembangunan modul atau program latihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya juga dibincangkan. Akhir sekali, bab ini mengutarakan kajian-kajian lepas tentang hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri.

Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya

Kaunseling merupakan satu proses yang lebih intensif dan bersifat peribadi dalam membantu individu (dalam kes kaunseling individu) atau beberapa individu (dalam kaunseling kelompok) yang mempunyai masalah. Proses membantu ini adalah melalui hubungan klien dengan seorang kaunselor profesional yang bertujuan mengubah tingkah laku klien atau menjelaskan idea, sikap dan matlamat secara sukarela (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010; Rahman, Zubaidah, Jais, & Isa, 2014; Salim, 1997).

Manakala kepelbagaian budaya pula didefinisikan sebagai sesuatu yang menggabungkan idea, kepercayaan, atau orang dari pelbagai negara dan latar belakang budaya (Manivong, Anneliese, Nassar-McMillan, Butler, & McCullough, 2016). Namun begitu, terdapat banyak definisi kepelbagaian budaya yang telah

diberikan oleh pengkaji terdahulu. Justeru, terdapat kesukaran dalam menetapkan definisi yang tepat dan jelas serta dipersetujui bersama untuk menjelaskan kaunseling pelbagai budaya (Hladik, 2014). Sebagai contoh, Assad (2012) menyatakan maksud konsep “kepelbagaian budaya” adalah bergantung kepada tujuan penggunaannya. Oleh itu, kaunseling pelbagai budaya ditakrifkan sebagai keadaan di mana dua orang atau lebih dengan cara penerimaan dan persekitaran sosial yang berbeza bersama-sama menjalani proses hubungan membantu (Aluede & Maliki, 2005; Pederson et al., 2008). Ini memberi gambaran pemahaman bahawa kaunseling pelbagai budaya ialah apabila kaunselor dan klien yang berbeza latar belakang budaya, nilai dan gaya hidup terlibat dalam sesi kaunseling (Aluede & Maliki, 2005; Buchanan, 2006; Sue, 1982; Whitehead, 2003).

Justeru itu, kaunseling pelbagai budaya berlaku apabila kaunselor dan klien adalah dari kumpulan budaya yang berbeza (LeBeauf et al., 2009; Pederson, 1991; Sue & Sue, 2007). Perbezaan ini boleh mengakibatkan jurang yang besar antara kaunselor dan klien yang mana seterusnya akan menjejaskan keberkesanan sesi kaunseling yang dijalankan. Masalah ini akan berlaku atau menjadi lebih teruk sekiranya kaunselor kekurangan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Hal ini perlu diberi perhatian terutamanya bagi kaunselor yang terdedah dengan klien yang datang dari pelbagai latar belakang budaya berbeza.

Di Malaysia, masyarakat terdiri daripada pelbagai latar belakang budaya, agama, bangsa, kepercayaan dan bahasa yang merupakan situasi mencabar kepada kaunselor untuk menjalankan sesi kaunseling (Ibrahim et al., 2013). Menurut PERKAMA, kaunselor perlu mempunyai pemahaman yang jelas tentang kaunseling pelbagai budaya dengan memahami, menghormati dan menghargai perbezaan nilai dan latar belakang sosio-budaya klien. Hal ini penting agar kaunselor dapat

menghindari isu-isu budaya seperti etnosentrisme, stereotaip, prejudis dan diskriminasi (Dini, 2012).

Kepentingan ini menunjukkan betapa perlunya seorang kaunselor memiliki kompetensi kaunseling pelbagai budaya agar dia dapat memahami bagaimana budaya klien mampu mempengaruhi perkembangan psikologi klien dan mempengaruhi pengamalan kaunseling kaunselor (Noh & Rafidah, 2005). Menurut Ridley dan Kleiner (2003), kompetensi kaunseling pelbagai budaya telah menjadi salah satu topik terpenting dan telah dibincangkan secara meluas dalam proses membantu dan profesion perkhidmatan kemanusiaan. Namun begitu, tokoh-tokoh dalam bidang ini tidak sepakat dalam menetapkan satu definisi khusus bagi kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Chaichanasakul, 2008; Holcomb-McCoy, 2000; Pope-Davis et al., 1995).

Menurut Arredondo, Toporek, Brown dan Jones (1996), kompetensi kaunseling pelbagai budaya memberi tumpuan kepada penyediaan dan amalan yang menggabungkan pelbagai budaya dan budaya khusus tentang kesedaran, pengetahuan dan kemahiran dalam interaksi kaunseling. Osaro (2009) pula menyatakan kaunselor yang berkemampuan pelbagai budaya dilihat sebagai individu yang mempunyai pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana diskriminasi kaum dan stereotaip boleh menjejaskan hubungan dengan individu berbeza budaya. Ini bererti, sebagai seorang kaunselor yang mempunyai klien yang berbeza latar belakang budaya perlulah mempunyai kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi sama ada dari segi kesedaran serta sikap tentang andaian, nilai dan bias terhadap budaya lain, kefahaman dan pengetahuan terhadap worldview budaya klien yang berbeza, dan mengenal pasti strategi intervensi dan teknik yang sesuai dalam menjalankan sesi kaunseling dengan klien yang berbeza budaya.

Manakala Adipat (2008) dalam kajiannya berkenaan pengujian kompetensi kaunseling pelbagai budaya di antara etnik minoriti dan kaunselor pelatih telah menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Sadowsky, Taffe, Gutkin dan Wise (1994), iaitu:

Seorang kaunselor dengan tahap kompetensi pelbagai budaya yang rendah akan menyediakan perkhidmatan tanpa mengira bangsa atau etnik kaunselor dan klien, serta mempercayai bahawa harus memberikan layanan yang sama rata kepada semua klien tanpa mengira pembolehubah budaya mereka. Sebaliknya, kaunselor yang mempunyai kompetensi pelbagai budaya yang tinggi akan menganggap perbezaan budaya kaunselor dan klien adalah penting dalam proses kaunseling, seperti dalam soal konsep, kaedah resolusi, matlamat kaunseling dan cara untuk melihat kredibiliti kaunselor. (ms. 137)

Sue dan rakan-rakan (1992) menyatakan definisi ini telah mencerminkan konsep asal kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang telah dicadang dan dibangunkan oleh mereka, yang mana terdiri daripada tiga komponen atau dimensi iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan dan kemahiran. Justeru itu, mereka mentakrifkannya sebagai kesedaran, pengetahuan dan kemahiran kaunselor untuk membantu klien dari populasi etnik berbeza dan pelbagai latar belakang budaya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, selain daripada memberi gambaran kepentingan perkara ini kepada kaunselor, ianya juga menjelaskan bahawa kompetensi kaunseling pelbagai budaya merangkumi tiga komponen utama iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan, dan kemahiran. Tiga komponen ini telah dibahaskan dengan meluas oleh para pengkaji dan diakui oleh sejumlah besar tokoh dalam bidang kaunseling pelbagai budaya (seperti contoh, Arredondo et al., 1996; Arredondo & Toporek, 2004; Constantine et al., 2001; Constantine & Ladany, 2001; D'Andrea et al., 2003; Holcomb-McCoy & Myers, 1999; Sue, 1982; Sue et al., 1992).

Komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Mengikut pandangan yang paling popular dan banyak digunakan oleh pengkaji, kompetensi kaunseling

pelbagai budaya pada asasnya mempunyai tiga komponen iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan, dan kemahiran (Bathje, 2010). Terdapat model kompetensi kaunseling pelbagai budaya lain yang menyatakan pandangan berbeza berkenaan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya (seperti contoh, Arredondo et al., 1996; Ivey, 1986; Lazarus, 1984; Sue & Sue, 1999). Namun, model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang telah dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1982) telah diguna dan diterima pakai oleh sejumlah besar pengkaji dalam bidang kaunseling pelbagai budaya khususnya (seperti contoh, Middleton et al., 2011; Pieterse, Evans, Butner, Collins, & Mason, 2009; Tomlinson-Clarke, 2013) sehingga secara tidak langsung ianya mencapai tahap kebolehpercayaan yang tinggi untuk digunapakai pengkaji dalam penyelidikan. Menurut Sue dan rakan-rakan (1992), masalah yang ada pada teori-teori tradisional lain (sebagaimana yang disenaraikan di atas) ialah terikat dengan kebudayaan tertentu dan hanya mengandungi satu aspek kondisi kemanusiaan.

Sebagaimana dinyatakan dalam bab satu dalam bahagian teoritikal kajian, ketiga-tiga asas komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya berdasarkan model yang telah dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1982) iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan, dan kemahiran adalah perlu ada pada diri kaunselor bagi memiliki kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi. Komponen kepercayaan/sikap adalah merujuk kepada pemikiran kaunselor mengenai etnik dan kaum minoriti serta kesedaran kaunselor dalam mengesan bias dan stereotaip, membangunkan orientasi positif ke arah perspektif pelbagai budaya dan mengakui bias boleh menjejaskan hubungan antara kaunselor dan klien seterusnya kesan sesi kaunseling tersebut. Manakala komponen pengetahuan merupakan pemahaman kaunselor terhadap dunia budaya mereka sendiri, latar belakang kumpulan kebudayaan yang khusus dan pengaruh sosiopolitik terhadap hubungan silang budaya

(Sue et al., 1998). Komponen kemahiran pula merujuk kepada kebolehan tertentu dan strategi intervensi sesuai yang diperlukan untuk bekerja dengan berkesan bersama klien yang berbeza budaya (Holcomb-McCoy, 2005).

Berkenaan komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini, banyak kajian telah dijalankan bagi menerokainya. Dodson (2013) telah menjalankan sebuah kajian tinjauan untuk meneroka persepsi kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor sekolah. Melalui kajian ini seramai 41 orang kaunselor sekolah telah melengkapkan dua set soal selidik iaitu set demografi dan alat ukur *Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale* (MCKAS). Hasil dapatan daripada kajian ini menunjukkan komponen kepercayaan/sikap atau kesedaran mempunyai hubungan yang signifikan dengan demografi kaunselor yang datang daripada golongan minoriti. Melalui dapatan kajian ini membuktikan kaunselor memiliki komponen kepercayaan/sikap dan ianya boleh diukur menggunakan alat ukur tertentu. Begitu juga dengan komponen pengetahuan dan kemahiran, terdapat banyak kajian telah dijalankan untuk mengkaji tentang perkara ini (Hladik, 2014; Rodriguez & Walls, 2000). Ini menunjukkan komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang telah dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1982) perlu ada pada kaunselor yang terdedah dengan klien daripada pelbagai latar belakang budaya.

Disamping itu, terdapat juga kajian yang dijalankan untuk melihat hubungan antara komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya dengan pembolehubah lain (seperti contoh, Maldonado, 2008; Na, 2012; Singh, 2010). Whitehead (2003) menjalankan sebuah kajian tinjauan yang bertujuan untuk memeriksa persepsi kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dalam bekerja dengan klien yang mengalami sakit mental yang teruk. Kajian ini melibatkan seramai 148 kaunselor pelatih sebagai sampel kajian yang perlu melengkapkan tiga set soal selidik iaitu *Multicultural Counseling Competence and Training Survey-*

Rehabilitation Version (MCCTS-R), *Mental Health Self Assessment For Counseling Competencies (MHSACC)*, dan *Situational Attitude Scale-Form B (SAS)*. Dapatan kajian ini menunjukkan komponen pengetahuan mempunyai hubungan yang signifikan dengan jantina wanita dan individu yang berbeza warna kulit. Manakala komponen kesedaran pula mempunyai hubungan dengan tahun pengalaman kaunselor. Melihat kepada kepelbagaian kajian yang mengkaji komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini, menunjukkan bahawa tiga komponen asas yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1982) sesuai digunakan sebagai sebuah model bagi tujuan rujukan para pengkaji, pendidikan kaunselor, kaunselor dan sebagainya.

Jika dilihat dalam konteks Malaysia, komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini juga telah mula dikaji oleh pengkaji dalam bidang kaunseling pelbagai budaya khususnya, walaupun kajian yang dijalankan masih berada pada tahap yang sangat minima (Salleh et al., 2013). Dini (2012) telah menjalankan sebuah kajian kualitatif bagi mengenal pasti persepsi dan kefahaman kaunselor pelatih terhadap kaunseling pelbagai budaya di Malaysia. Kajian ini menggunakan kaedah temubual separa berstruktur terhadap dua belas kaunselor pelatih daripada dua buah institusi pengajian tinggi Malaysia. Hasil dapatan temu bual telah mendedahkan bahawa secara amnya kaunselor pelatih mempunyai persepsi dan pemahaman yang baik tentang kaunseling pelbagai budaya, di mana memiliki komponen kesedaran dan pengetahuan yang cukup, tetapi kurang dari segi kemahiran.

Berdasarkan kajian ini menunjukkan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dimiliki oleh kaunselor pelatih di Malaysia telah dikaji dan dapatan kajian memberikan maklumat bahawa kaunselor pelatih memiliki komponen kemahiran yang lemah berbanding komponen lain. Ini menunjukkan kaunselor

pelatih memerlukan lebih lagi latihan yang dapat meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya selain daripada latihan yang diterima dalam pendidikan formal, terutamanya yang lebih fokus kepada meningkatkan komponen kemahiran. Adanya kajian mengenai perkara ini dijalankan akan memberi impak kepada bidang kaunseling pelbagai budaya di Malaysia dan diri kaunselor itu sendiri dengan wujudnya kesedaran dan kepentingan mengenai perkara ini.

Rafidah (2011) dalam kajian kedoktorannya juga mengkaji berkenaan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya mendapati bahawa kaunselor Malaysia memiliki komponen kemahiran yang rendah berbanding komponen kesedaran dan pengetahuan. Disamping itu, dapatan kajiannya juga membuktikan bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dengan jantina dan pendidikan pelbagai budaya. Namun, terdapat perbezaan yang ketara disebabkan etnik, tahap pendidikan tertinggi dan latihan terkini dalam kaunseling pelbagai budaya.

Kajian-kajian tempatan yang dijalankan ini juga turut membuktikan bahawa kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran adalah merupakan komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang perlu ada pada diri kaunselor pelbagai budaya. Namun begitu, bukanlah secara mutlak untuk mengatakan bahawa komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya hanya tiga, malah terdapat juga teori atau model lain yang mencadangkan penambahan komponen atau mengembangkan lagi komponen asas sedia ada (seperti contoh, Sue et al., 1992; Sue et al., 1996; S. Sue, 2003). Oleh itu, bagi tujuan kajian kajian ini, pengkaji memilih untuk menggunakan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Ini kerana model Sue dan rakan-rakan (1992) model ini masih didasari dengan tiga komponen asas yang dibincangkan sebelum ini dan digabungkan dengan karakter kaunselor pelbagai budaya yang mana

sesuai digunakan untuk latihan kaunselor dalam membina kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Komponen kesedaran. Langkah penting dalam melatih kaunselor untuk bekerja dengan klien daripada pelbagai latar belakang budaya adalah proses untuk membangunkan komponen kesedaran dalam diri kaunselor (Neimeyer & Fukuyama, 1984; Soheilian & Inman, 2015). Menurut Sue dan rakan-rakan (1992), kaunselor yang mahir tentang kepelbagaian budaya adalah orang yang aktif menjalani proses untuk membangunkan kesedaran dalam diri tentang andaian diri mengenai tingkah laku manusia, nilai-nilai, bias, pertimbangan dalam tanggapan, batasan peribadi dan sebagainya. Manakala menurut Pedersen (1994) pula menyatakan peringkat pertama dalam latihan kaunseling pelbagai budaya adalah kesedaran terhadap andaian-andaian dan keadaan budaya yang pelbagai.

Komponen kesedaran adalah amat penting kepada kaunselor pelbagai budaya terutama bagi kaunselor yang kurang berpengalaman ini kerana kaunselor akan mengalami tahap kesedaran yang rendah (Nelson, Bustamante, Sawyer & Sloan, 2015). Keadaan ini akan mengakibatkan kaunselor lebih cenderung untuk mengalami prejudis, diskriminasi, melakukan penindasan terhadap klien dan sebagainya (Sue & Sue, 2008). Begitu juga dengan kaunselor dari golongan minoriti yang mana sangat memerlukan kepada kesedaran pelbagai budaya yang tinggi. Ini kerana para penyelidik secara konsisten melaporkan bahawa etnik minoriti lebih didiagnosis dengan penyakit mental. Namun, kaunselor daripada golongan minoriti ini dilihat lebih berjaya menjalankan sesi kaunseling dengan klien daripada pelbagai latar belakang budaya berbanding kaunselor bukan daripada golongan minoriti (Cokley, McClain, Enciso, & Martinez, 2013; Sue & Sue, 2008). Ini adalah disebabkan kesedaran yang tinggi melalui pengalaman sebagai ahli dalam golongan minoriti.

Berhubung dengan komponen kesedaran ini juga, Silvia dan O'Brien (2004) telah mencadangkan bahawa komponen kesedaran juga dapat menjadi atribut yang berguna dalam memberi fokus kepada program atau latihan kaunselor. Disamping itu, kepentingan komponen kesedaran ini juga adalah dapat membantu menangani jurang antara pendidikan dan keupayaan kaunselor dalam membentuk hubungan membantu dengan klien yang pelbagai (Fauth & Williams, 2005; Hansen, 2009). Justeru itu, sebagaimana yang disebutkan sebelum ini, kebanyakan pakar berpendapat bahawa langkah pertama untuk membangunkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor adalah kesedaran tentang tidak menghiraukan identiti peribadi, menyedari akan pandangan dunia budaya sendiri dan bagaimana pandangan tersebut dapat membentuk nilai, penolakan, dan kesan (Richardson & Molinaro, 1996; Sue et al., 1992).

Berkenaan dengan kepentingan komponen kesedaran ini, para pengkaji telah mengaitkan tahap kesedaran yang tinggi sangat berkait rapat dengan kepakaran kaunselor dan juga tahun pengalaman (Gelso & Hayes, 2001; Jennings & Skovholt, 1999). Namun begitu, tumpuan terhadap pengalaman telah beralih kepada program latihan dan pendidikan kaunselor iaitu lebih menjurus kepada bagaimana untuk menggabungkan aplikasi dan proses pembelajaran dalam meningkatkan komponen kesedaran (Evans et al., 2012). Berdasarkan kenyataan ini, program latihan yang betul dan berterusan adalah sangat penting dalam membangunkan komponen kesedaran kaunseling pelbagai budaya kaunselor. Namun begitu, di Malaysia peluang latihan kaunseling pelbagai budaya untuk kaunselor amat jarang diperolehi terutamanya latihan yang fokus untuk meningkatkan kesedaran kaunseling pelbagai budaya kaunselor, selain daripada program latihan yang ditawarkan dalam pendidikan formal di institusi pengajian (Ng & Stevens, 2001).

Vereen dan rakan-rakan (2008) berpendapat bahawa dengan melaksanakan satu atau dua program latihan kaunseling pelbagai budaya belum cukup untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor terutamanya dalam meningkatkan pengalaman dan menyumbang kepada perkembangan kesedaran kepelbagaian budaya khususnya. Oleh kerana kepentingan kepada latihan ini, piawaian CACREP (2009) banyak pernyataan yang berkaitan dengan perkembangan kesedaran kaunselor pelatih terutamanya dalam hal kompetensi kaunseling pelbagai budaya. walaubagaimanapun, daraf terkini piawaian CACREP (2016) tidak ada disebut berkenaan perkembangan kesedaran dalam latihan dan program kaunseling pelbagai budaya (Isom, Evans, Burkhalter, 2015).

Berkenaan perkara ini, terdapat juga penyelidikan lepas (seperti contoh, Williams & Hill, 1996; Williams, Polster, Grizzard, Rockenbaugh & Hakim, 2003) menyatakan bahawa komponen kesedaran yang terlalu tinggi juga dapat mengganggu klien dan kaunselor, di mana kaunselor akan menjadi terlalu tertumpu pada diri mereka sendiri berbanding klien. Walaubagaimanapun, dalam kajian-kajian terkini seperti Fauth dan Williams (2005) menyatakan bahawa seorang kaunselor perlu memberi tumpuan sepenuhnya kepada klien. Selanjutnya, Silvia dan Phillips (2004) pula dalam kajiannya telah menilai komponen kesedaran dengan menyatakan bahawa individu yang menilai diri secara positif akan membawa kepada penambahbaikan prestasi. Manakala individu yang menilai diri secara negatif akan menjadi penghalang kepada peningkatan prestasi. Ini menunjukkan bahawa sebagai seorang kaunselor yang berhadap dengan klien pelbagai perlu mempunyai komponen kesedaran yang tinggi agar lebih menjurus kepada penilaian diri yang positif.

Joireman dan Hammersla (2002) dalam kajian mereka pula mendapati bahawa pandangan kaunselor secara negatif dikaitkan dengan perspektif empati dan kesedaran kaunselor yang rendah. Bagi program latihan kaunselor, sering disarankan

agar kaunselor pelatih mengambil bahagian dalam sesi kaunseling individu dan aktiviti-aktiviti sendiri yang boleh membantu meningkatkan komponen kesedaran (Burwell-Pender & Halinski, 2008; Gladding, 2008; Remley & Herlihy, 2010). Selain itu, pakar-pakar dalam profesion kaunseling menggalakkan refleksi diri seperti pembelajaran transformasi, kebebasan, dan pemikiran kritikal untuk menyediakan kaunselor yang boleh bekerja dengan populasi yang terdiri daripada pelbagai latar belakang budaya (Evans et al., 2012; Jones, Rivas, & Mancillas, 2009).

Berdasarkan dapatan kajian terdahulu dan pendapat daripada para pengkaji berkenaan komponen kesedaran, dapat disimpulkan bahawa komponen kesedaran ini adalah sangat penting kepada kaunselor untuk memiliki kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi terutamanya dalam membangunkan kesedaran kaunselor tentang andaian, nilai dan bias terhadap budaya lain bagi membantu kaunselor menjalankan sesi kaunseling yang berkesan dengan klien yang terdiri daripada pelbagai latar belakang budaya.

Komponen pengetahuan. Menurut Sue dan Sue (2013), takrifan pengetahuan budaya adalah sebagai pemahaman dan perkongsian worldview klien melalui empati kognitif daripada empati afektif. Pengetahuan kaunselor tentang kebudayaan yang terhad akan mengakibatkan pergantungan kepada generalisasi stereotaip terhadap kaum dan budaya klien yang boleh mengakibatkan kemungkinan membuat keputusan yang tidak sesuai (Castillo, Brossart, Reyes, Conoley, Phoummarath, 2007).

Oleh itu, komponen pengetahuan sangat penting kepada kaunselor pelbagai budaya untuk menjalankan sesi kaunseling dengan klien yang datang daripada pelbagai latar belakang budaya. Tomlinson-Clarke (2013) dalam kajian mereka mendapati bahawa interaksi silang budaya yang berterusan membantu membangunkan pengetahuan budaya dan empati budaya, membolehkan kaunselor

membuat hubungan interaksi dengan budaya klien yang berbeza dan memahami serta menghargai keunikan dan persamaan antara mereka.

Berkenaan perkara ini, sebagai seorang kaunselor yang berhadapan dengan klien yang pelbagai latar belakang budaya sangat perlu mempunyai pengetahuan tentang kepelbagaian budaya dan kumpulan minoriti (Pope et al., 2004). Ini kerana pengetahuan tentang kepelbagaian budaya dapat memupuk pemahaman tentang pelbagai kumpulan termasuk jantina, kelas, agama, keupayaan, orientasi seksual dan sebagainya. Kenyataan ini menunjukkan betapa pentingnya komponen pengetahuan kepada kaunselor dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Chang (2005) telah menjalankan sebuah kajian kepustakaan untuk melihat kesan latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya terhadap populasi pelbagai budaya. menurut pengkaji kajian kepustakaan adalah penting kerana dengan merujuk kepada kajian-kajian berkenaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya akan membantu meningkatkan komponen pengetahuan kaunselor, terutamanya tentang kecekapan yang diperlukan untuk berhadapan dengan klien yang terdiri daripada pelbagai latar belakang budaya. Sehubungan itu, kaunselor yang mahir pelbagai budaya perlu mempunyai pengetahuan dan maklumat khusus tentang kumpulan tertentu yang berpotensi untuk menjadi klien, ini kerana pengalaman hidup, warisan budaya dan latar belakang klien adalah berbeza (Sue et al., 1992). Selain itu, kaunselor yang berkompentensi pelbagai budaya juga perlu mempunyai pengetahuan tentang pengaruh sosiopolitik yang boleh memudaratkan kaum minoriti dan etnik (White, 2013). Ini kerana isu-isu imigresen, kemiskinan, perkauman, stereotaip, ketidakupayaan dan sebagainya boleh mempengaruhi hubungan kaunselor dan klien dalam proses kaunseling.

Oleh kerana situasi mencabar ini, kaunselor yang berkompentensi pelbagai budaya perlu mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang ciri-ciri

generik kaunseling dan terapi yang digunakan dalam sesi kaunseling (Hayden-Davis, 2006). Pengetahuan mengenai perkara ini penting kerana ianya boleh mempengaruhi proses kaunseling disebabkan kemungkinan tindakan daripada kaunselor bertentangan dengan nilai budaya kumpulan minoriti (Nelson et al., 2015). Fawcett dan rakan-rakan (2010) telah menjalankan sebuah kajian kuantitatif menggunakan kaedah pra dan pasca untuk melihat kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor selepas daripada pendidikan ijazah dasar. Seramai dua belas kaunselor terlibat dengan kajian ini menunjukkan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya mereka dari aspek pengetahuan budaya mempunyai perbezaan yang signifikan antara ujian pra dan ujian pasca. Ini kerana budaya boleh mempengaruhi pembentukan personaliti, pilihan kerjaya, perkembangan gangguan mental dan pendekatan kaunseling yang sesuai.

Kesimpulannya, sebagai kaunselor yang berkompentensi pelbagai budaya perlu mempunyai pengetahuan tentang latar belakang budaya klien dan keutamaan terapi atau teknik kaunseling yang hendak digunakan, sama ada bersesuaian atau tidak untuk digunakan terhadap klien dengan budaya tertentu.

Komponen kemahiran. Komponen kemahiran merupakan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang penting tetapi paling kurang diberikan tumpuan latihan (Holcomb-McCoy, 1999; Kim & Lyons, 2003). Menurut Sue dan rakan-rakan (1992), sebagai seorang kaunselor yang berkemahiran kepelbagaian budaya perlu mencari pengalaman pendidikan, perundingan dan latihan untuk memperkayakan pemahaman dan keberkesanan mereka dalam bekerja dengan populasi yang berbeza budaya. Oleh itu, sebagai seorang kaunselor pelbagai budaya yang mahir perlulah mengiktiraf kompetensi yang mereka miliki dengan sentiasa mengadakan sesi konsultasi, mencari peluang latihan atau pendidikan lanjutan, melakukan rujukan dengan pihak yang pakar dan berkelayakan (Tomlinson-Clarke,

2013). Hal ini kerana, klien yang berbeza latar belakang budaya adalah merupakan situasi yang agak mencabar kepada kaunselor untuk menghasilkan proses kaunseling yang berkesan. Oleh itu, latihan yang cukup dan kemahiran yang berkesan sangat diperlukan.

Owens (2012) mengkaji tentang keperluan kompetensi pelbagai budaya dalam kursus atau program terapi seni. Dapatan kajian beliau telah menunjukkan bahawa 43 peratus kursus latihan terapi seni kreatif tidak mempunyai keperluan spesifik yang berkaitan kompetensi pelbagai budaya, justeru dapatan kajian menunjukkan peserta latihan memiliki kompetensi pelbagai budaya yang rendah. Oleh itu, pengkaji menyatakan bahawa dalam mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya latihan yang cukup dan berkesan sangat diperlukan. Menurut Sue dan rakan-rakan (1992) disamping latihan yang cukup dan berterusan, kaunselor yang berkemahiran pelbagai budaya juga perlu sentiasa memahami diri sendiri sebagai seseorang yang mempunyai kaum dan budaya serta sentiasa secara aktif mencari identiti kaum *nonracist*.

Selain itu, kaunselor yang berkemahiran pelbagai budaya juga perlu membiasakan diri dengan penyelidikan yang relevan serta penemuan terkini tentang gangguan mental terutamanya berkenaan mental kumpulan etnik dan kaum serta secara aktif mencari pengalaman pendidikan yang boleh mengembangkan pengetahuan, pemahaman dan kemahiran silang budaya (Minami, 2008). Disamping pengalaman, kaunselor yang berkemahiran pelbagai budaya juga perlu secara aktif terlibat dengan individu minoriti di luar persekitaran kaunseling supaya perspektif minoriti mereka melebihi daripada latihan akademik. Sweeney (2009) telah menjalankan sebuah kajian untuk mengkaji pengaruh latihan formal dan pendedahan kepada orang yang berbeza dari kaunselor sekolah mengenai kompetensi pelbagai budaya. Dapatan kajian menunjukkan bahawa latihan formal tidak berkorelasi

dengan kompetensi pelbagai budaya. Mengenai dapatan kajian ini pengkaji menyatakan bahawa kaunselor perlu didedahkan dengan orang lain yang berbeza budaya dalam masyarakat. Hal ini kerana ianya akan membentuk pengalaman kaunselor tentang perbezaan budaya klien yang pelbagai dan ini secara tidak langsung akan meningkatkan kemahiran kepelbagaian budaya kaunselor.

Alat ukur komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Alat ukur merupakan sesuatu yang penting bagi mengukur kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan komponennya, dengan pengukuran ini tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor dapat dinilai (Armstrong Jr., 2008; Cartwright et al., 2008; Ponterotto et al., 1994). Oleh kerana kepentingan ini, berdasarkan kajian lepas dilihat banyak kajian membina dan mengesahkan alat ukur untuk menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya dijalankan (seperti contoh, Cartwright et al., 2008; Hays, 2008; Sodowsky, 1996). Antara contoh alat ukur yang terdapat di dalam literatur ialah *Multicultural Counseling Awareness Scale* (MCAS) oleh Ponterotto dan rakan-rakan (1996), *Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised* (CCCI-R) oleh LaFromboise dan rakan-rakan (1991), *Multicultural Awareness Scale-Form B* (MCAS-B) oleh Ponterotto dan rakan-rakan (1991), *Multicultural Counseling Inventory* (MCI) oleh Sodowsky, dan rakan-rakan (1994), *Multicultural Awareness knowledge and Skills Survey* (MAKSS) oleh D'Andrea dan rakan-rakan (1991), dan banyak lagi.

Pada tahun 1996, Ponterotto, Rieger, Barrett, Harris, dan Sparks telah menjalankan empat sesi kajian untuk membina dan menilai *Multicultural Counseling Awareness Scale* (MCAS). Skala ini direka bentuk untuk menilai kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran pelbagai budaya. Kajian pertama bertujuan menerangkan perkembangan MCAS dan meneliti ketekalan dalaman, kriteria berkaitan kesahihan, dan struktur faktor. Kajian kedua pula memberi tumpuan

kepada penilaian kesahan semakan semula MCAS:B dan menguji potensi pencemaran kebaikan sosial (*social desirability*). Manakala kajian ketiga dan keempat menggunakan reka bentuk ujian pra dan pos bagi menilai keupayaan instrumen untuk merekodkan perubahan kompetensi kaunseling pelbagai budaya hasil latihan khusus. Berdasarkan kajian ini, menunjukkan usaha telah dilakukan semenjak sekian lama bagi menilai dan memeriksa komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Sehingga ke hari ini, usaha mengkaji pengukuran komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya semakin giat dan maju. Khawaja, Gomez dan Turner (2008) menjalankan kajian bagi tujuan membina sebuah instrumen untuk menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya profesional kesihatan mental di Australia. Sebuah skala telah dibangunkan bagi melihat kesan program latihan kesihatan mental pelbagai budaya. Seramai 268 profesional kesihatan mental dari Queensland, Australia menyertai kajian dengan melengkapkan skala. Item dalam skala ini dijana agar selari dengan objektif program latihan *Queensland Transcultural Mental Health Centre* (QTMHC). Melalui dapatan kajian terhasilnya 35 item *Multicultural Mental Health Awareness Scale* (MMHAS). Analisis faktor skala mendedahkan tiga faktor kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran. Faktor-faktor ini selaras dengan kerangka kerja konseptual kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1982). Manakala ketekalan dalaman, kebolehpercayaan, kesahan, dan tempoh sah diskriminan skala memuaskan serta sesuai digunakan untuk menilai kesan program latihan kompetensi pelbagai budaya dalam kesihatan mental. Jika dilihat pada kajian, alat ukur yang dibangunkan utk menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya bukan hanya tertumpu kepada komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya semata-mata, tetapi digunakan juga untuk menilai kesan program latihan kompetensi

kaunseling pelbagai budaya. Perkara ini menunjukkan keperluan yang sama terhadap kepentingan alat ukur sebagaimana yang dibincang dalam kajian pembinaan modul latihan KKPBB ini iaitu untuk mengukur tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan untuk melihat keberkesanan modul latihan yang dibina.

Selain itu, dalam membincangkan alat untuk mengukur komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya terdapat kajian-kajian yang dijalankan untuk memeriksa hubungan antara satu alat ukur dengan alat ukur yang lain. Seperti contoh, Caban (2010) dalam kajiannya telah melihat hubungan antara alat ukur *Multicultural Competence Change Scale* (MCCS) dan *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey* edisi kaunselor versi semakan (MAKSS-CE-R). Beliau dalam kajian kedoktorannya yang bertujuan menangani limitasi instrumen sedia ada dengan membina dan mengesahkan *Multicultural Competence Change Scale* (MCCS). MCCS adalah digunakan untuk menilai pembangunan kompetensi pelbagai budaya dari perspektif peringkat perubahan (*stages of change*). Seramai 221 peserta terdiri daripada pelajar siswazah kaunseling, klinikal, dan sekolah psikologi menyertai kajian. Melalui kajian ini, MCCS didapati mempunyai lima struktur faktor, yang mana setiap faktor mewakili salah satu peringkat perubahan. Ketekalan dalaman kebolehpercayaan bagi skala MCCS adalah antara 0.64-0.74. Melalui kajian ini dapat menunjukkan kepada kita bahawa pentingnya alat ukur dalam bidang kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini.

Kajian literatur juga menunjukkan bahawa selain daripada membina alat ukur untuk menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya, terdapat juga kajian yang dijalankan bagi memeriksa alat ukur yang sedia ada. Armstrong Jr. (2008) menjalankan sebuah kajian tinjauan bagi melihat kesan beberapa instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi pelbagai budaya kaunselor sekolah. Instrumen yang dibincangkan dalam kajian ini merupakan alat ujian asas bagi

mengenal pasti tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya, dan perbincangan mengenai instrumen termasuk jenis instrumen, komponen kompetensi pelbagai budaya serta kompetensi pelbagai budaya kaunselor sekolah. Instrumen yang dipilih bagi tujuan kajian ini ialah *Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised* (CCCI-R) oleh LaFromboise, Coleman, dan Hernandez (1991), *Multicultural Awareness Scale-Form B* (MCAS-B) oleh Ponterotto, Sanchez dan Magids (1991), *Multicultural Counseling Inventory* (MCI) oleh Sadowsky, Taffe, Gutkin, dan Wise (1994), dan *Multicultural Awareness knowledge and Skills Survey* (MAKSS) oleh D'Andrea, Daniels, dan Heck (1991). Berdasarkan kajian-kajian literatur berkaitan yang dikemukakan, beberapa perkara dapat dikaitkan dengan kajian ini. Pertama, tiga komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang digunakan dalam kajian ini merupakan sesuatu yang telah diakui dalam bidang kaunseling pelbagai dan ianya menjadi sesuatu yang perlu ada pada kaunselor pelbagai budaya. Kedua, kepentingan komponen-komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini terzahir dengan terbinanya pelbagai alat ukur untuk menilainya. Akhir sekali, kepentingan perkara ini telah mewujudkan keperluan kepada latihan kaunseling pelbagai budaya kepada kaunselor dan kaunselor pelatih.

Justeru itu, bagi tujuan kajian ini pengkaji menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003) untuk mengukur kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih bagi melihat kesan program latihan KKPBB yang dibina. Menurut Kim dan rakan-rakan (2003) alat ukur ini terbentuk hasil data dua kajian yang dijalankan ke atas pelajar siswazah kaunseling, di mana MAKSS (D'Andrea et al., 1991) sebanyak 60 item (20 item kesedaran, 20 item pengetahuan, dan 20 item kemahiran) disemak semula. Bagi alat ukur baru MAKSS-CE-R mengandungi 33 item (10 item kesedaran, 13 item pengetahuan, dan 10 item kemahiran). Pengkaji memilih menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R kerana ianya masih didasari

konstruk asal edisi awal iaitu tiga komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya sebagaimana yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1982) dan Sue dan rakan-rakan (1992). Ini juga selaras penggunaan kerangka kerja kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai asas teori kajian. Alat ukur MAKSS-CE-R ini banyak digunakan para pengkaji dalam bidang kompetensi kaunseling pelbagai budaya, dan ini secara tidak langsung membawa alat ukur ini mencapai tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi.

Lee dan rakan-rakan (2014) menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R dalam kajian *mixed methods* mereka yang bertujuan memeriksa perubahan laporan sendiri kompetensi pelbagai budaya dan *distress reactions* di kalangan 32 kaunselor pelatih yang terlibat dengan perkhidmatan pembelajaran. Hasil dapatan kajian melaporkan tiga kaunselor pelatih menunjukkan peningkatan yang ketara dalam komponen kesedaran kompetensi pelbagai budaya, dan lima mengalami penurunan yang sangat ketara. Kaunselor pelatih yang mengalami penurunan kompetensi pelbagai budaya dengan ketara dilaporkan mengalami distress yang lebih besar. Kajian ini menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih berjaya diukur menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R. Ini menyokong penggunaan alat ukur MAKSS-CE-R ke atas kaunselor pelatih sebagaimana yang digunakan oleh pengkaji.

Breaux III (2005) menjalankan kajian kedoktoran yang bertujuan mengkaji hubungan antara kompetensi budaya penyelia kaunselor dan kepuasan dengan pengawasan penyelia mereka. Kajian ini menggunakan rekabentuk kuantitatif analisis korelasi antara pembolehubah kompetensi budaya, kepuasan dengan pengawasan, dan etnik serta jantina supervisee. Sampel untuk kajian ini ialah 80 pasang penyelia dan pelajar yang diselia. Bagi mengukur kompetensi budaya, pengkaji menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R, manakala untuk mengukur kepuasan dengan pengawasan supervisee pula menggunakan alat ukur *Supervision*

Satisfaction Questionnaire (SSQ). Dapatan dari kajian ini menunjukkan tiada hubungan statistik yang signifikan antara pembolehubah kompetensi budaya penyelia dan kepuasan dengan pengawasan supervisee.

Manakala dalam konteks Malaysia, alat ukur untuk menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya juga sudah mula digunakan dalam kajian dan penyelidikan terutamanya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya walaupun penggunaannya masih lagi tidak meluas. Seperti contoh Voon dan Rafidah (2013) menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R dalam kajian mereka yang bertujuan melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor Malaysia dan kepuasan klien. Peserta kajian terdiri daripada 52 pasang kaunselor-klien, seramai 26 kaunselor telah berdaftar dan berlesen (kaunselor profesional) dan 26 lagi merupakan kaunselor pelatih (kaunselor praprofesional). Bagi mengukur kepuasan klien untuk melihat hubungan dengan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, pengkaji menggunakan *Client Satisfaction Questionnaire-8* (CSQ-8). Dapatan utama kajian melaporkan terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor dan kepuasan klien ($r = 0.418$, $p = 0.002$). Melihat kepada kajian ini, menunjukkan bahawa alat ukur adalah perkara yang penting dalam melakukan penilaian terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Justeru itu, ianya sangat perlu dan berguna kepada kaunselor bagi mengetahui tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dimiliki. Manakala untuk para pengkaji dan penyelidik pula ianya sangat penting dalam kajian atau penyelidikan terutamanya dalam melakukan penilaian terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan komponen-komponennya sama ada untuk melihat persepsi atau tahap bagi menilai sesuatu modul, aktiviti, program dan sebagaimana sebagaimana yang diperlukan pengkaji dalam menjalankan kajian pembinaan modul latihan KKPBB ini.

Keperluan Latihan

Latihan kaunseling pelbagai budaya sangat penting bagi meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor. Kenyataan ini disokong dapatan kajian lepas yang menyatakan bahawa latihan yang berterusan sangat penting dan perlu kepada kaunselor yang berhadapan dengan klien yang berbeza latar belakang budaya (seperti contoh, Constantine, 2001; Holcomb-McCoy, 2005; Rafidah, 2011). Contohnya, kajian Rafidah (2011) telah meninjau keperluan kepada latihan mendapati latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya memiliki skor (peratus) tertinggi berbanding dengan jenis-jenis latihan asas kaunseling. Justeru itu, dapatan ini menunjukkan wujudnya keperluan untuk membina, melaksanakan serta menilai modul latihan KKP.

Berikutan kepentingan ini, pelbagai latihan diberi penekanan oleh pihak APA sebagai program psikologi dan kaunseling di pusat-pusat pengajian (Hills & Strozier, 1992), agar memastikan pelajar-pelajar psikologi kaunseling menerima latihan yang cukup dan menyeluruh ke atas penyelidikan pelbagai budaya, teori dan amalan dengan kaum dan etnik penduduk minoriti (Hansen, Pepitone, Arreola, Rockwell, Greene, 2000. Menurut Chao (2005), sememangnya sangat penting bagi kaunselor mendapat latihan secukupnya bagi menangani dengan berkesan masalah kesihatan mental dalam masyarakat majmuk dan pelbagai budaya.

Manakala, sebagai pendidik kaunselor pula haruslah cuba menyediakan peluang pembelajaran untuk kaunselor pelatih dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, sama ada dari segi kepercayaan, pengetahuan, dan kemahiran (Alexander et al., 2005). Disamping itu, pengkaji dan penyelidik dalam bidang kesihatan mental juga menekankan keperluan latihan yang mencukupi bagi kaunselor menguasai keperluan kepelbagaian budaya klien (Seperti contoh,

Buchanan, 2006; Holcomb-McCoy & Myers, 1999; Pope-Davis & Dings, 1995; Ponterotto et al., 1995; Sue & Sue, 1990).

Jika dilihat dalam konteks keperluan latihan kaunseling pelbagai budaya di Malaysia, latihan kaunseling pelbagai budaya boleh dikategorikan kepada dua, iaitu:

1. Latihan dalam program pendidikan kaunselor
2. Latihan pembangunan profesional berterusan

Latihan dalam program pendidikan kaunselor. Di Malaysia, kursus kaunseling pelbagai budaya merupakan kursus wajib yang perlu diambil oleh pelajar-pelajar jurusan Kaunseling di universiti-universiti. Ini menunjukkan pentingnya bakal kaunselor diberi pendedahan dan latihan tentang kaunseling pelbagai budaya. Persoalan yang timbul, adakah kursus dan latihan yang diterima mencukupi dan mampu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya para graduan? Kajian lepas telah menunjukkan bahawa kaunselor yang telah menamatkan kursus kaunseling pelbagai budaya semasa belajar di universiti tidak menyumbang kepada tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya mereka (Rafidah, 2011).

Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM) (2011) melaporkan sebanyak 13 buah universiti awam tempatan menawarkan program Kaunseling (lihat lampiran A untuk senarai nama universiti dan peringkat pengajian). Pada dasarnya ijazah yang dianugerahkan oleh semua institusi menggambarkan pengajian itu mengkhusus dalam bidang kaunseling sama ada di peringkat Ijazah Sarjana Muda atau Sarjana (lihat lampiran B untuk nama ijazah kaunseling yang digunapakai pada peringkat ijazah sarjana muda dan ijazah sarjana di Malaysia). Oleh itu, hampir keseluruhan universiti awam tempatan menawarkan program atau kursus kaunseling, yang mana secara tidak langsung menjadi pusat-pusat penyediaan kaunselor.

Merujuk kepada bidang kursus teras bagi memenuhi keperluan minimum piawaian yang dikeluarkan oleh pihak Lembaga Kaunselor Malaysia (LKM) (2003)

menunjukkan bahawa program pengajian di peringkat Sarjana Muda hendaklah mengandungi jumlah minimum sebanyak 120 jam kredit, komponen kursus-kursus kaunseling tersebut hendaklah meliputi kursus teras, latihan amali atau praktikum, internship dan elektif. Manakala program pengajian di peringkat sarjana pula hendaklah mengandungi jumlah minimum 48 jam kredit kursus-kursus dalam bidang kaunseling bagi selaras dengan piawaian antarabangsa (LKM, 2003). Berdasarkan senarai bidang kursus teras bagi memenuhi keperluan minimum piawaian, menunjukkan keperluan kursus kepelbagaian sosial dan budaya hanya memerlukan 6 jam kredit untuk ijazah sarjana muda dan 3 jam kredit untuk ijazah sarjana dan jumlah ini merupakan kursus berasaskan teori, di mana menurut pihak LKM kursus dalam bidang kepelbagaian sosial dan budaya ini bertujuan memberi kefahaman tentang kepelbagaian konteks sosial dan budaya seperti aspek perhubungan, isu dan tren dalam masyarakat majmuk dan berbilang budaya. Kursus atau bidang ini perlulah meliputi komponen-komponen berikut:

1. Tren pelbagai budaya dan masyarakat majmuk, seperti ciri dan kepekaan sesuatu kumpulan dan antara kumpulan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.
2. Sikap, kepercayaan, kefahaman dan pengalaman seperti aktiviti pembelajaran melalui pengalaman khusus berkaitan faktor budaya, etnik, keturunan, umur, gender, orientasi seksual, ciri mental dan fizikal, pendidikan, nilai keluarga, nilai agama dan kepercayaan, status sosio-ekonomi dan keunikan individu, pasangan, keluarga, dan komuniti.
3. Teori kaunseling pelbagai budaya, pembangunan identiti dan keadilan sosial.
4. Strategi perhubungan individu, pasangan, keluarga, kumpulan dan komuniti dalam masyarakat majmuk.
5. Peranan kaunselor dalam memupuk keadilan sosial, advokasi dan resolusi konflik, kesedaran swadiri dalam konteks budaya. Juga, peranan kaunselor dalam menangani sifat prejudis, proses penindasan serta diskriminasi yang disengaja dan tidak

disengajakan serta tingkah laku lain yang didukung oleh budaya yang merugikan perkembangan semangat, fikiran atau jasmani manusia.

6. Pertimbangan etika dan perundangan.

Manakala di antara contoh tajuk kursus yang dikeluarkan oleh pihak LKM (2003) adalah seperti: a) Kaunseling Pelbagai Budaya, b) Kaunseling Silang Budaya, c) Psikologi Sosial, d) Individu dan Masyarakat, e) Antropologi dan Sosiologi Budaya, dan f) Budaya dan Masyarakat.

Berdasarkan maklumat yang diperolehi daripada LKM (2003), jelas menunjukkan bahawa program pendidikan kaunselor di Malaysia hanya memberi penekanan lebih kepada latihan berasaskan teori. Perkara ini terbukti berdasarkan pengagihan jam kredit dan kursus berasaskan amalan dalam piawaian yang dikeluarkan oleh LKM (2003). Persoalan dan kebimbangan yang timbul dari perkara ini ialah, adakah jumlah ini mencukupi untuk melahirkan kaunselor yang berkemampuan pelbagai budaya. Perkara ini turut dibahaskan oleh Rafidah (2013) dalam implikasi kajiannya berkenaan halangan dan cabaran pengamalan kaunseling pelbagai budaya di Malaysia dengan menyatakan:

Perkara ini menimbulkan beberapa kebimbangan mengenai kualiti graduan yang dihasilkan oleh program-program berasaskan teori dan ini mungkin adalah masa yang sesuai bagi pembuat dasar untuk melihat semula dasar yang relevan berkaitan standard pendidikan kaunselor dan latihan di Malaysia. (ms. 186)

Menurut Rafidah (2011), tanpa latihan praktikal yang cukup dan pengalaman dalam amalan, kaunselor tidak boleh membangun dan meningkatkan kemahiran kaunseling mereka dengan klien yang datang dari pelbagai budaya. Hujah ini dikukuhkan lagi dengan kenyataan yang dikeluarkan Pedersen (2002) bahawa program latihan kaunselor yang terlalu menekankan fakta, pengetahuan dan maklumat melalui syarahan akan mengakibatkan kaunselor pelatih tidak dapat

melihat kaitan atau kepentingan maklumat itu dan bagaimana ia boleh digunakan. Oleh itu, program latihan yang berbentuk teoritikal perlu disertakan dengan latihan yang berbentuk praktikal agar kaunselor dapat mengamalkan apa yang dipelajari dalam latihan ke dalam sesi kaunseling sebenar yang dijalankan. Justeru itu, pembinaan modul latihan KKPB ini merupakan satu langkah untuk menyediakan program latihan yang lebih praktikal dalam mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor.

Namun begitu, usaha meningkatkan program latihan pelbagai budaya terutamanya di institusi-institusi pengajian bukanlah satu kerja yang mudah dan tetap berhadapan dengan halangan dan juga cabaran (Reynolds, 1995). Di antara halangannya ialah mengakibatkan beban perubahan kurikulum, di mana tenaga pendidik perlu dikerah dalam peningkatan dan perubahan program latihan kaunseling pelbagai budaya (Buchanan, 2006). Bagi pengkaji, perkara ini mungkin boleh diatasi dengan menambah atau memasukkan tenaga pendidik khas yang pakar tentang kaunseling pelbagai budaya, dengan ini isu beban tugas bertambah tidak akan timbul.

Justeru itu, bagi meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam kalangan kaunselor pelatih melalui saluran program pendidikan dan latihan kaunselor, kepelbagaian bentuk latihan sama ada dalam bentuk aktiviti, bengkel, seminar dan sebagainya sangat diperlukan. Inisiatif dari pihak berkepentingan di dalam menaik taraf program pendidikan dan latihan kaunseling pelbagai budaya yang seimbang dari segi komponen teori dan praktikal, agar ianya mampu melahirkan kaunselor yang berkompetensi pelbagai budaya.

Latihan pembangunan profesional berterusan. Setiap kaunselor yang bekerja dalam kalangan klien yang datang dari pelbagai latar belakang budaya perlu sentiasa mencari peluang latihan bagi menambah pengalaman dan mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sama ada latihan dalam bentuk program atau

secara langsung bercampur dengan orang lain dalam masyarakat pelbagai budaya (Sue et al., 1992). Oleh itu, kaunselor dan kaunselor pelatih tidak boleh hanya mengharap atau merasakan bahawa program latihan dalam kurikulum sudah cukup untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, tetapi perlu secara lebih proaktif mencari dan menyertai latihan-latihan profesional lain yang berkaitan seperti aktiviti-aktiviti, bengkel, seminar dan sebagainya yang berteraskan kepelbagaian budaya.

Walaupun majoriti kaunselor Malaysia mempunyai pendedahan dalam kaunseling pelbagai budaya, namun sebilangan besar daripada mereka tidak mempunyai sebarang pendidikan dan latihan terkini dalam kaunseling pelbagai budaya (Rafidah, 2011). Ini menunjukkan kebanyakan kaunselor Malaysia tidak menerima latihan berterusan yang mencukupi dalam bidang ini. Perkara ini berlaku berkemungkinan disebabkan kurang pendedahan sama ada dalam bentuk galakan atau peluang. Justeru itu, kesedaran terhadap keperluan latihan ini perlu ada pada setiap kaunselor umumnya dan khususnya kepada kaunselor pelatih agar sentiasa aktif mencari peluang mengembangkan lagi kompetensi kaunseling pelbagai budaya sama ada dengan mengikuti program latihan profesional berterusan yang ada dianjurkan atau lebih giat mencari sendiri pengalaman kepelbagaian budaya dalam masyarakat untuk membentuk pengalaman, kesedaran dan pengetahuan tentang etnik, kaum dan budaya yang pelbagai.

Di luar negara, kepentingan perkara ini telah menggerakkan sebilangan besar penyelidik menjalankan kajian sama ada membina program-program latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya atau menilai program latihan sedia ada untuk tujuan penambahbaikan dan sebagainya.

Fawcett dan rakan-rakan (2010) dalam kajian mereka yang berbentuk kuantitatif melihat kesan program sepuluh hari rombongan sambil belajar ke

Antigua, Guatemala terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Lokasi rombongan ini dipilih berdasarkan demografi yang sesuai dengan keadaan kepelbagaian budaya bagi peserta program mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sama ada melalui pengalaman dan aktiviti-aktiviti yang dijalankan. Seramai dua belas orang kaunselor pelatih yang sedang mengikuti pendidikan kaunselor di peringkat sarjana terlibat dalam kajian yang menggunakan kaedah pra dan pasca ini sebagai subjek kajian. Bagi mengukur tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya subjek kajian, alat ukur *Multicultural Counseling Competencies Self Assessment* (MCCSA) oleh Arredondo dan rakan-rakan (1996) digunakan. Dapatan kajian menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kesemua peserta kajian mengalami peningkatan. Berdasarkan dapatan kajian ini jelas menunjukkan peranan latihan pembangunan profesional berterusan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya bagi menyediakan latihan yang berterusan kepada kaunselor. Latihan yang berterusan akan mengembangkan lagi kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor yang sedia ada hasil dari pendidikan dalam latihan formal.

Manakala, Guo, Wang, Corbin, Wynne, and Statz (2014) telah menjalankan sebuah kajian eksperimental untuk melihat kesan strategi pengajaran baru iaitu *Cross-National Emailing* (CNE) dalam kursus latihan kaunseling pelbagai budaya terhadap pembangunan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Alat ukur *Multicultural Counseling Inventory* (MCI) oleh Sadowsky, Taffe, Gutkin, and Wise (1994) telah digunakan untuk mengukur kompetensi kaunseling pelbagai budaya tiga belas kaunselor pelatih perempuan daripada. Dapatan kajian menunjukkan perkembangan positif kompetensi pelbagai budaya menggunakan strategi CNE. Melalui kajian ini jelas menunjukkan program atau kursus latihan kaunseling pelbagai budaya di luar negara telah menjalani inovasi sama ada dari segi

kandungan program, penambahbaikan dan sebagainya untuk menghasilkan kursus latihan yang berkesan dalam membantu mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih.

Sweeney (2009) telah mengkaji pengaruh antara latihan formal dan pendedahan rasmi kaunselor sekolah kepada klien berbeza terhadap kompetensi pelbagai budaya. Bagi menilai kompetensi pelbagai budaya kaunselor sekolah, pengkaji menggunakan alat ukur MCI disamping soal selidik demografi. Dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya latihan formal tidak berkorelasi dengan kompetensi pelbagai budaya. Tetapi kompetensi pelbagai budaya berkorelasi dengan pendedahan terhadap klien yang berbeza dari segi bangsa dan etnik, status hilang upaya, dan orientasi seks. Menurut pengkaji juga, latihan-latihan bagi tujuan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor sekolah terutamanya berkaitan pendedahan kepada klien berbeza budaya perlu lebih banyak diberikan.

Berdasarkan kajian-kajian ini, menunjukkan pentingnya latihan-latihan pembangunan profesional berterusan di luar program pendidikan kaunselor dipelbagaikan. Tanpa latihan yang pelbagai dan berterusan dikhuatiri akan mengakibatkan kaunselor kurang berkemampuan pelbagai budaya. Manakala dalam konteks Malaysia, kajian berkenaan perkara ini masih kurang dijalankan (Salleh et al., 2013) dan masih belum ada kajian untuk membina dan membangunkan program atau modul latihan bagi tujuan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor. Kebanyakan kajian yang telah dijalankan dalam bidang kaunseling pelbagai budaya lebih tertumpu kepada tahap, persepsi dan situasi pelaksanaan kaunseling pelbagai budaya (Dini, 2012; Ng & Stevens, 2001; Salleh et al., 2013).

Justeru itu, disamping kesedaran diri kaunselor itu sendiri dalam mencari latihan-latihan bagi meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, pihak-pihak bertanggungjawab dan berkepentingan juga perlu untuk memberikan perhatian di atas perkara yang sama, ini kerana walaupun terdiri daripada masyarakat pelbagai budaya, program kaunseling di Malaysia masih tidak memberi perhatian terhadap latihan dan amalan kaunseling pelbagai budaya (Ng & Stevens, 2001), sedangkan latihan khas atau latihan pembangunan profesional serta bengkel pendidikan dan seminar berkaitan kepelbagaian budaya di Malaysia dan kompetensi pelbagai budaya sangat perlu disediakan untuk kaunselor dan kaunselor pelatih (Rafidah, 2011).

Konsep aktiviti meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Kompetensi kaunseling pelbagai budaya (kepercayaan dan sikap, pengetahuan, dan kemahiran) telah diketengahkan sebagai perkara penting bagi mencapai sesi kaunseling yang positif dan berkesan dengan klien yang pelbagai budaya. Oleh itu, penggunaan strategi latihan yang berguna dan berkesan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sangat diperlukan (Kim & Lyons, 2003). Berikut adalah merupakan beberapa contoh kajian yang dijalankan bagi mengkaji aktiviti sesuai untuk tujuan latihan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang turut digunakan pengkaji dalam pembangunan modul latihan KKPB.

Greene, Barden, Ricardson, dan Hall (2014) menjalankan sebuah kajian eksperimental menggunakan kaedah pra dan pasca bagi melihat pengaruh filem dan strategi pedagogi pengalaman terhadap efikasi kaunseling pelbagai budaya dan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan pendekatan pedagogi pengalaman dan filem sebagai intervensi di dalam kelas kaunseling pelbagai budaya selama satu semester bagi melihat kesan terhadap efikasi kaunseling pelbagai budaya dan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Seramai 30 peserta merupakan pelajar kaunseling dari sebuah universiti yang terletak di tenggara

Amerika Syarikat. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah *Multicultural Counseling Self-Efficacy Scale–Racial Diversity Form* (MCSE-RD) oleh Sheu dan Lent (2007), MAKSS-CE-R oleh Kim dan rakan-rakan (2003), dan *Marlowe-Crowne Social Desirability-Short Form* (MCSD-SF) oleh Reynolds (1982). Dapatan kajian menunjukkan efikasi kaunseling pelbagai budaya dan kompetensi kaunseling pelbagai budaya mengalami peningkatan. Oleh itu, bagi tujuan kajian ini pengkaji menyerapkan aktiviti filem sebagai salah satu kaedah untuk meningkatkan komponen kemahiran kaunseling pelbagai budaya.

Seterusnya, Rapisarda, Jencius, dan McGlothlin (2011) menjalankan sebuah kajian kualitatif menggunakan rekabentuk kajian kes yang bertujuan mengkaji pengalaman pelajar sarjana kaunseling menjalankan *roleplay* dan *review process* sebagai teknik latihan kaunseling pelbagai budaya. Seramai 18 peserta di peringkat sarjana menyertai kajian ini, empat peserta ditugas memainkan peranan sebagai kaunselor, empat peserta sebagai klien, dan baki peserta bertindak sebagai pemerhati. Dapatan analisis daripada peserta melaporkan melalui aktiviti *roleplay* mereka dapat pengalaman yang sangat berharga dan merasai peningkatan kompetensi pelbagai budaya. Kaedah *roleplay* merupakan aktiviti yang agak penting sebagai sebuah latihan kaunseling. Ini kerana dengan menjalankan aktiviti *roleplay* sesi kaunseling, kaunselor dapat merasakan situasi sesi kaunseling sebenar serta berpeluang memainkan peranan sama ada sebagai kaunselor, klien atau pemerhati. Oleh itu, pengkaji menggunakan kaedah ini sebagai di antara aktiviti dalam modul latihan KKPBB yang dibina.

Kim dan Lyons (2003) pula menulis sebuah artikel berkenaan aktiviti pengalaman menggunakan kaedah permainan (*game*) untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Menurut penulis, bagi meningkatkan kesedaran pelbagai budaya, permainan perlulah memberi tumpuan kepada kesedaran

yang membangkitkan keyakinan rasa selamat kaunselor pelatih untuk berhadapan kepelbagaian klien, *bias*, dan prejudis. Manakala bagi meningkatkan pengetahuan pelbagai budaya pula, permainan yang digunakan berupaya memberi maklumat tepat kepada kaunselor pelatih agar dapat menghapuskan stereotaip, *bias*, dan prejudis terhadap budaya lain. Bagi kemahiran pelbagai budaya pula permainan menyediakan cara yang unik untuk mengasah kemahiran pelbagai budaya kaunselor pelatih kerana permainan menyampaikan maklumat kemahiran yang sesuai melalui kandungan dan proses pengalaman bermain. Sehubungan itu, kaedah permainan ini juga turut digunakan ke atas sebilangan besar aktiviti yang diserapkan dalam modul latihan KKPB.

Coleman, Morris, dan Norton (2006), menjalankan kajian bagi mengkaji kesan penggunaan portfolio dalam pembangunan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Kajian yang dijalankan menggunakan rekabentuk eksperimental dengan membentuk kumpulan rawatan dan kawalan. Peserta kajian terdiri daripada 28 pelajar yang telah menamatkan setahun kursus kaunseling pelbagai budaya di universiti. Bagi menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya peserta, pengkaji menggunakan alat ukur *Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised* (CCCI-R) oleh LaFromboise, Coleman, dan Hernandez (1991), dan *Counselor Self-Reflection Scale* (CSRS) oleh Tuescher dan Coleman (2000). Manual portfolio yang digunakan dalam kajian adalah berdasarkan Coleman (1996, 1999). Dapatan kajian menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya mengalami peningkatan.

Berdasarkan kajian-kajian lepas ini membuktikan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dapat ditingkatkan melalui aktiviti-aktiviti yang sesuai dalam latihan kaunseling pelbagai budaya. Namun begitu, kesemua dapatan yang diperolehi adalah dari sampel populasi barat. Justeru itu, kajian-kajian dalam konteks Malaysia dan menggunakan sampel tempatan sangat diperlukan supaya ianya dapat menjadi

rujukan dalam mengembangkan kesedaran dan pengetahuan kaunselor berkenaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Tempoh masa. Tempoh masa adalah sesuatu yang perlu juga diberi perhatian bagi menghasilkan program latihan yang berkesan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Oleh itu, melalui kajian-kajian lepas telah membuktikan tempoh masa yang sesuai digunakan dalam latihan kaunseling pelbagai budaya, terutamanya dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor.

Stolk (2005) dalam kajian kedoktorannya telah membina, menyampaikan, dan menilai sebuah program latihan penilaian psikiatri silang budaya (*Cross-Cultural Psychiatric Assessment*) untuk meningkatkan tahap kompetensi silang budaya kakitangan kesihatan mental di *Victoria's Crisis Assessment and Treatment Teams* (CATTs). Program latihan yang dibina mengambil masa dua hari dalam tempoh masa 12 bulan untuk dilaksanakan. Bagi menilai kesan program pula pengkaji menggunakan kaedah ujian pra dan pasca dengan menggunakan alat ukur *Knowledge Acquisition and Training Feedback Measures, Clinical and Confidence Ratings on the BRPS, Risk Scale, GAF, and Diagnosis*. Dapatan kajian menunjukkan kompetensi pelbagai budaya peserta latihan mengalami peningkatan, ini menunjukkan pelaksanaan program secara bersiri boleh memberi kesan kepada peserta dalam meningkatkan kompetensi pelbagai budaya. Secara tidak langsung dapatan ini menyokong rasional pelaksanaan modul latihan KKPb secara bersiri.

Smyth (1997) dalam kajian kedoktorannya telah membina dan menilai sebuah prototaip program latihan kaunseling pelbagai budaya. Pengkaji membina program latihan ini menggunakan kerangka kerja pembangunan program MCT yang dicadangkan oleh Ridley, Mendoza, dan Kanitz (1994). Manakala asas kepada program pula menggunakan Triad Model oleh Pedersen (1988, 1994). Bagi menilai

program pula pengkaji menggunakan *CIPP Evaluation Model* (Stufflebeam, 1983) yang mengandungi empat kategori; penilaian konteks, penilaian input, penilaian proses, dan penilaian produk . Secara keseluruhannya program latihan yang dibina ini mengambil masa selama 6 jam untuk dilaksanakan. Tempoh masa ini disokong kajian-kajian lepas (seperti contoh, Pedersen, 1994; Hernandez, 1986; Wade & Berstein, 1991; Johnson's, 1987). Kajian yang dijalankan ini merupakan sebuah kajian jenis kualitatif, di mana secara keseluruhannya program latihan yang dibangunkan ini berjaya dinilai dari segi kesahan dan membuktikan keperluan ianya dibina. Tempoh masa pelaksanaan program latihan ini juga telah menyokong pandangan yang mengatakan keberkesanan program latihan yang dilaksanakan dalam tempoh masa yang singkat.

Chrobot-Mason (2012), menjalankan sebuah kajian eksperimental menggunakan reka bentuk pra dan pasca bagi melihat kesan program latihan dalam membangunkan kompetensi pelbagai budaya untuk meningkatkan hubungan kerja silang budaya. Peserta kajian terdiri daripada 24 peserta kumpulan kawalan (pelajar ijazah sarjana muda psikologi yang telah mengambil kursus Kaedah Penyelidikan), dan 26 peserta kumpulan rawatan (pelajar ijazah sarjana muda psikologi yang telah mengambil kursus Kepelbagaian Budaya). Bagi mengukur pembolehubah untuk kajian ini, sebanyak lima alat ukur digunakan; skala reaksi kepelbagaian kaum di tempat kerja oleh Block, Roberson, dan Neuger (1995), skala keistimewaan psikologi oleh Jacques (1997), skala perkauman moden oleh McConahay, Hardee, dan Batts (1981), *Multigroup Ethnic Identity Measure* oleh Phinney's (1992), manakala bagi mengukur kompetensi pelbagai budaya, pengkaji menggunakan enam situasi ditempat kerja yang perlu dipilih dua oleh peserta. Program latihan ini telah dilaksanakan selama 16 minggu. Kajian ini telah membuktikan sekali lagi bahawa

perlaksanaan modul atau program secara bersiri boleh memberi kesan dan sesuai bagi program untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Callo (2002), dalam kajiannya melihat kesan program latihan *Experiential Multicultural Counseling* terhadap kompetensi pelbagai budaya kaunselor pelatih. Program latihan dilaksanakan selama 10 jam dalam tempoh dua hari yang disertai seramai 39 pelajar sarjana Kaunseling dari Pusat Perkembangan kanak-kanak dan Keluarga University of San Francisco's. Namun begitu, hanya seramai 28 peserta yang menyertai latihan sehingga tamat. Bagi menilai kesan program latihan, pengkaji menggunakan kaedah eksperimental dengan reka bentuk pra dan pasca, manakala untuk mengukur kompetensi pelbagai budaya peserta pengkaji menggunakan alat ukur *Multicultural Awareness-Knowledge-Skill Survey* (MAKASS) oleh D'Andrea, Daniels, dan Heck (1991). Dapatan kajian menunjukkan terdapat kesan program latihan terhadap kompetensi pelbagai budaya kaunselor pelatih. Ini juga turut membuktikan kesan program latihan yang dilaksanakan dalam tempoh masa singkat mampu memberikan kesan.

Kajian-kajian literatur ini membuktikan beberapa tempoh masa yang berkesan bagi perlaksanaan modul atau program untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. walaupun kajian-kajian literatur ini tidak menunjukkan penggunaan tempoh masa yang sama dengan perlaksanaan modul latihan KKPb, namun pelaksanaan program secara bersiri menyokong kuat perlaksanaan modul latihan KKPb yang dijalankan sebanyak tiga kali dalam tempoh masa sebulan.

Pemilihan Teori Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya

Keperluan dan kepentingan kompetensi kaunseling pelbagai budaya telah mendorong kepada pembangunan kerangka kerja atau model (Wolfgang, Frazier & West-Olatunji, 2011; Zapata, 2010) yang menjadi asas kepada pembangunan

program latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya serta kajian-kajian berkenaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya khususnya. Terdapat banyak model atau teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya terutamanya dalam menyediakan latihan kaunseling pelbagai budaya kepada kaunselor. Antara model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang popular adalah seperti berikut:

Model kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Bagi memastikan kajian berada pada landasan yang betul, pengkaji menggunakan teori yang kukuh sebagai asas menjalankan kajian dan sebagai tunjang pembinaan modul latihan KKPBB agar pembangunan kedua-dua perkara ini dapat dijalankan dengan betul dan sistematik serta berdiri di atas tapak yang kuat. Oleh itu, sebagaimana yang dinyatakan dalam bab satu dan diperincikan dalam bab tiga, pengkaji telah memilih untuk menggunakan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai asas. Model ini popular di kalangan pengkaji-pengkaji dalam bidang kaunseling pelbagai budaya khususnya (Sweeney, 2009; Holcomb-McCoy, 1999; Qureshi & Collazos, 2005).

Secara rumusannya, Model ini mengandungi tiga komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan dan kemahiran, yang mana telah diterima secara meluas sebagai kerangka kerja teoritikal dalam bidang kaunseling pelbagai budaya (Sue, 2001). Komponen kepercayaan/sikap adalah merujuk kepada kesedaran diri terhadap andaian, nilai dan *bias*. Pengetahuan pula merujuk kepada kefahaman terhadap *worldview* budaya klien yang berbeza. Manakala komponen kemahiran pula merujuk kepada kemahiran membangunkan strategi intervensi dan teknik yang sesuai (Siti Aisyah & Peh, 2014).

Seterusnya model ini telah dikemaskini oleh Sue dan rakan-rakan (Sue & Sue, 1990; Sue et al., 1992; Arredondo et al., 1996; Sue et al., 1998; Sue, 2001; Sue

& Sue, 2003; Sue & Sue, 2008). Model yang berasaskan tiga komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini merupakan di antara yang paling banyak digunakan oleh para pengkaji khususnya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya dan dalam pembangunan latihan (Minami, 2009) walaupun terdapat juga model atau teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya lain yang telah dibangunkan (seperti contoh, Constantine & Ladany, 2001; Neville & Mobley, 2001; Ponterotto, Fuertes, & Chen, 2001; Fuertes & Gretchen, 2001; Constantine, Melincoff, Barakett, Torino & Warren, 2004; Christensen, 1985; Fischer, Jome & Atkinson, 1998; Mollen, Ridley & Hill, 2003; Toporek & Reza, 2001; Wehrly, 1995). Ini mungkin kerana model-model lain ini memberikan asas konsep yang terlalu besar dalam membentuk sesebuah rancangan penyelidikan dan program latihan (Wampold et al., 2002). Justeru itu, pengkaji memilih untuk menggunakan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Antara model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang popular adalah seperti berikut:

Model Sue et al. (1982). Merupakan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya asal yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan. Teori ini mengandungi tiga komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu kepercayaan dan sikap, pengetahuan, dan kemahiran. Sepuluh tahun kemudian, Sue dan rakan-rakan (1992) mengemukakan model semakan dengan menyerapkan tiga karakter kaunselor pelbagai budaya iaitu Kesedaran kaunselor tentang andaian, nilai dan bias, Kefahaman terhadap worldview budaya klien yang berbeza, dan Membina strategi intervensi dan teknik yang sesuai yang mana menghasilkan sebanyak 31 ciri kaunselor pelbagai budaya.

Model Sue et al. (1998). Model kompetensi kaunseling pelbagai budaya edisi ini juga didasari tiga komponen asas iaitu kesedaran yang melibatkan pemahaman diri kaunselor mengenai budaya, nilai dan bias. Pengetahuan pula dianggap sebagai

pemahaman terhadap worldview klien yang berbeza dari segi budaya, peranan perkauman/penindasan, dan pengaruh sosial dan budaya terhadap fungsi manusia. Manakala kemahiran adalah meliputi penerapan pengetahuan dan pengalaman melalui sensitiviti budaya.

Model Sue dan Sue (2008). Model ini dipanggil sebagai “model multidimensi untuk membangunkan kompetensi budaya”. Model ini mengintegrasikan tiga elemen penting yang berkaitan kaunseling pelbagai budaya berkesan iaitu; (i) komponen kompetensi pelbagai budaya, (ii) *Worldview* dan sifat-sifat budaya tertentu, (iii) Fokus kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Pengintegrasian ini menghasilkan formula 3 komponen (kesedaran, pengetahuan dan kemahiran) x 4 daya saing (individu, profesional, organisasi dan masyarakat) x 5 sifat khusus budaya (*African American, Asian American, Latino American, Native American, dan European American*).

Model Dickson dan Shumway (2011). Model ini telah dicadangkan sebagai sebuah kerangka kerja yang integratif dalam menyampaikan kesan latihan pelbagai budaya dengan mengemukakan tiga komponen iaitu, 1) Program persekitaran sensitif budaya, 2) Tradisional, penyertaan, strategi interaksi pengalaman, dan 3) Interaksi klinikal pelbagai budaya. Model ini melibatkan pengalaman berpanjangan yang melibatkan kedua-dua kursus didaktik dan pengalaman bagi menyediakan peluang untuk memperoleh dan menggunakan sifat pelbagai budaya. Pendedahan kepada pelbagai jenis budaya, pengalaman latihan serta latihan yang berbeza memberikan peluang berterusan untuk refleksi diri dan pertumbuhan.

Model Constantine dan Ladany (2001). Model ini telah dicadangkan sebagai sebagai sebuah kerangka kerja terhadap kecekapan kaunseling pelbagai budaya dengan mengemukakan enam komponen utama iaitu 1) Kesedaran sendiri, 2) Pengetahuan, 3) Kefahaman terhadap keunikan diri klien dan pembolehubah situasi,

4) Terapeutik, 5) Efikasi sendiri, dan 6) Kemahiran. Namun begitu, penggunaan model ini adalah lebih berfokus kepada kecekapan diri kaunselor dalam mengendalikan sesi kaunseling dengan klien yang berbeza budaya dan tidak kepada pembangunan latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Melihat secara umum, terdapat banyak kajian tempatan yang menggunakan model yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1992) dalam penyelidikan kaunseling pelbagai budaya (seperti contoh, Rafidah, 2011, 2013, 2017; Salleh et al., 2013). Salleh dan rakan-rakan (2013) telah menjalankan kajian untuk membina dan menilai skala kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Sebagai asas kajian, mereka telah menggunakan teori *Multicultural Counseling and Therapy* (MCT) oleh Sue, Ivey, dan Pedersen (1996), dan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Kedua-duanya dipilih kerana mengandungi tiga komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran. Skala yang dibina mengandungi 42 item dan diedarkan kepada seramai 212 kaunselor sekolah disekitar Negeri Sembilan dan Kuala Lumpur untuk di lengkapkan. Mereka telah menggunakan *Principal Component Analysis* (PCA) bagi merombak kembali item awal skala yang dibina. Hasil daripada rombakan tersebut sebanyak 28 item diterima bagi skala yang dibina untuk edisi semakan. Kajian ini menunjukkan bahawa model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sudah mula digunakan dalam penyelidikan untuk konteks Malaysia, khususnya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya.

Berdasarkan teori-teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dikemukakan, kajian ini telah menggunakan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang telah dikemukakan oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai kerangka teori. Teori ini dipilih kerana ianya dibangunkan bagi tujuan latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Sue et al., 1992). Ini sesuai

dan selari dengan tujuan kajian ini dijalankan. Teori ini juga masih didasari dengan asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang asal iaitu, kesedaran, pengetahuan dan kemahiran. Ini adalah bertepatan dengan sub komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang digunakan untuk pembangunan aktiviti modul latihan KKP. Teori yang berasaskan tiga komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini merupakan di antara yang paling banyak digunakan oleh para pengkaji khususnya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya dan dalam pembangunan latihan (Minami, 2009).

Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih

Pada hakikatnya kebanyakan kaunselor pelatih mengalami kebimbangan untuk bekerja dengan klien pelbagai budaya, atau tidak selesa kerana tidak tahu bagaimana menggabungkan pengetahuan dan kemahiran pelbagai budaya ke dalam terapi yang dipelajari (Wei et al., 2012; Cardemil & Battle, 2003). Oleh itu, latihan yang cukup perlu kepada kaunselor pelatih, bukan sahaja dalam bentuk teori dan fakta tetapi juga dalam bentuk praktikal, bagi melahirkan kaunselor pelatih yang benar-benar berkemampuan pelbagai budaya (Pedersen, 2002). Berikut ini, banyak kajian-kajian dijalankan ke atas kaunselor pelatih bagi mengkaji dan menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya mereka.

Lee, Rosen, dan McWhirter (2014), menjalankan kajian bagi menilai perubahan kompetensi pelbagai budaya kaunselor pelatih (32 orang sebagai sampel kajian) yang terlibat dengan pembelajaran perkhidmatan. Bagi menilai kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih, pengkaji menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R oleh Kim et al., 2003 dan *Symptoms Checklist-90-Revised* (SCL-90-R) oleh Derogatis (1997). Dapatan kajian menunjukkan tiga kaunselor pelatih meningkat kompetensi pelbagai budaya dengan ketara, dan lima turun dengan ketara.

Kaunselor pelatih yang ketara meningkat kompetensi pelbagai budaya dilihat kurang mengalami kesusahan, berbanding yang mengalami penurunan ketara mengalami kesusahan yang lebih besar.

Hays (2008), menulis sebuah artikel ulasan berkenaan kepelbagaian alat ukur dalam menilai kompetensi pelbagai budaya kaunselor pelatih. Di antara alat ukur yang dibincangkan dalam artikel ini adalah seperti CCCI-R oleh LaFromboise dan rakan-rakan (1993), *Multicultural Awareness Knowledge and Skills Survey* (MAKSS) oleh D'Andrea dan rakan-rakan (1991), *Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale* (MCKAS) oleh Ponterotto dan rakan-rakan (2002), dan *Multicultural Counseling Competence and Training Survey* (MCCTS) oleh Holcomb-McCoy & Myers (1990). Disamping itu, artikel ini juga membincangkan alat penilaian kesan program kompetensi pelbagai budaya. Kesimpulan daripada artikel ini menyatakan kompetensi kaunseling pelbagai budaya merupakan perkara penting kepada kaunselor pelatih sebagai persediaan bekerja dengan klien pelbagai budaya.

Dalam konteks Malaysia, Dini (2012) menjalankan sebuah kajian bertujuan mengenalpasti persepsi dan kefahaman kaunselor pelatih terhadap kaunseling pelbagai budaya di Malaysia. Kaedah kualitatif melalui temu bual separa berstruktur telah dijalankan ke atas dua belas kaunselor pelatih. Keputusan temu bual mendedahkan bahawa secara amnya kaunselor pelatih mempunyai persepsi dan pemahaman yang baik tentang kaunseling pelbagai budaya, di mana memiliki kesedaran dan pengetahuan yang cukup, tetapi kurang dari segi kemahiran.

Justeru itu, bagi tujuan kajian ini pengkaji memilih untuk menjadikan kaunselor pelatih sebagai sampel kajian selaras dengan tujuan kajian membangunkan program latihan bagi meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sebagai

persediaan kaunselor pelatih berada dalam seting kaunseling sebenar bersama klien yang terdiri dari pelbagai latar belakang budaya.

Kerangka Pembangunan Modul Latihan

Pembangunan program atau modul latihan memerlukan kepada model yang kukuh sebagai asas kerangka pembangunan supaya pembangunan program atau modul latihan tersebut mengikut proses atau prosedur pembinaan yang sistematik dan seterusnya menghasilkan sebuah modul latihan yang baik (Neistadt, 1986; Stetson, Rising, Wesley, & Ritchie, 2004). Dalam bidang pendidikan dan latihan terdapat banyak model pembangunan program atau modul yang boleh digunakan dan dijadikan sebagai asas pembinaan (seperti contoh, Alsagoff, 1981; Heinich, Molenda, Russell, & Smaldino, 2002; Sidek, 2001)

Justeru itu, sebagai asas pembinaan modul latihan KKPb, penyelidik menggunakan gabungan prosedur pembinaan modul yang dikemukakan oleh Sidek (2001) dan lima peringkat model ADDIE (Gustafson & Branch, 2007) dalam membangunkan modul latihan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya (KKPB). Kedua-dua model ini dipilih kerana saling melengkapi dalam mencadangkan pendekatan yang betul dan sistematik bagi proses pembangunan modul.

Penggunaan model ADDIE. Model ADDIE merupakan sebuah proses yang mudah dalam membangunkan modul dan program latihan yang berkualiti dan dipercayai (Lehman, 2007; Peterson, 2003), setiap peringkat dalam model ini merupakan pendekatan yang fleksibel dalam menghasilkan modul latihan yang berkesan (Wiphasith, Narumol, & Sumalee, 2016). Ramai pengkaji terutamanya dalam bidang pendidikan dan latihan telah memodifikasi dan menggunakan model ini (seperti contoh, Jaafar & Lee, 2009; Shiang-Kwei & Hui-Yin, 2009; Singh,

2009). Manakala dalam bidang kepelbagai budaya juga model ini turut digunakan oleh para pengkaji.

Tapanes (2011), menjalankan kajian bagi menyemak kembali dan mengesahkan modul pengajaran atas talian dengan adaptasi unsur budaya menggunakan model *Cultural Adaptation Process* (CAP) yang dicadangkan oleh Edmundson (2007). Kajian ini menggunakan kaedah *Design-Based Research* (DBR). Bagi merangka kajian ini selaras tujuan kajian, pengkaji menggunakan model ADDIE untuk digandingkan dengan model CAP. Melalui kajian ini, beberapa perkara berjaya dilaporkan seperti penerangan terperinci setiap fasa modul, anggaran tempoh masa yang diperlukan bagi setiap pembangunan dan peringkat ujian, senarai hasil yang diperolehi, dan satu set cadangan untuk meningkatkan model adaptasi budaya yang digunakan.

Parrish dan Linder-VanBerschoot (2010), menulis sebuah artikel berkenaan dimensi budaya pembelajaran dalam menangani cabaran pembelajaran pelbagai budaya. Artikel ini bertujuan meneroka penyelidikan perbezaan budaya untuk mengenalpasti dimensi budaya yang sangat memberi kesan kepada situasi pengajaran. Artikel ini juga meneroka kesusasteraan reka bentuk pengajaran dan budaya untuk mendapatkan panduan bagi menangani cabaran silang budaya. Berkenaan proses pembangunan sistem pembelajaran, penulis di dalam artikel ini mencadangkan beberapa adaptasi model termasuk model ADDIE yang dicadangkan oleh Thomas, Mitchell, dan Joseph (2002), dan modifikasi model CAP dan ADDIE oleh Edmundson (2007).

Thomas, Mitchell, dan Joseph (2002), mengeluarkan artikel tentang tiga dimensi budaya terhasil daripada model ADDIE yang sesuai digunakan dalam pembangunan sistem pembelajaran budaya. Tiga dimensi tersebut ialah 1) *Interaction* (Wilson, 1995), dimensi ini merupakan unsur penting dalam reka bentuk

kumpulan yang berkesan, ini kerana setiap pengetahuan tentang budaya memerlukan kepada interaksi, 2) *Introspection* (Henderson, 1996), dimensi kedua ini pula merupakan amalan refleksi terhadap pemikiran, perasaan dan tindakan seseorang, dan 3) *Intention* (Jonassen, Peck, & Wilson, 1999), dimensi ini penting kerana dengannya akan menghasilkan produk sensitif budaya.

Walaupun Model ADDIE ini mempunyai kelemahan tertentu, namun ianya berguna, sekurang-kurangnya dari segi membekalkan rangka menyeluruh tentang aktiviti reka bentuk pengajaran (Reiser, 2007).

Penggunaan prosedur pembinaan modul Sidek (2001). Prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001) merupakan sebuah model integrasi yang lebih komprehensif dalam pembinaan modul (Sidek & Jamaludin, 2005). Model tempatan ini dipilih agar penggunaannya bersesuaian dalam konteks Malaysia. Model Sidek (2001) ini semakin popular dalam kalangan pengkaji-pengkaji tempatan terutamanya dalam proses membina modul.

Jamaludin, Azammuddin, Amini, Othman, dan Norasyikin (2012) menjalankan kajian bertujuan membina modul latihan bagi membangunkan kepimpinan pengawas sekolah menengah. Rekabentuk kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah kajian deskriptif yang bertujuan memberi penerangan sistematik mengenai fakta dan ciri-ciri bidang kajian yang dijalankan. Manakala kaedah pembinaan modul pula pengkaji menggunakan model pembinaan modul oleh Sidek (2001) sebagai asas. Bagi mengukur kesahan kandungan modul, dua cara digunakan, pertama melalui tiga pakar penilai yang dipilih dari sudut kecemerlangan kepimpinan sebagai pengetua sekolah dan ahli akademik, kedua menggunakan alat ukur kesahan kandungan yang dibina Jamaludin (2002) yang dicipta berdasarkan pandangan

Russell (1974). Dapatan kajian secara keseluruhannya menunjukkan kesahan kandungan yang baik dengan nilai pekali 0.92.

Johari dan Noor (2011) dalam kajian mereka yang bertujuan membangunkan Modul Pembelajaran Kendiri (MPK) Subjek *Information And Communication Technology* (ICT) untuk pelajar tingkatan 4, menggunakan model pembinaan modul yang dicadangkan oleh Sidek (2001) sebagai asas pembinaan modul yang sistematik. Modul yang dibina berdasarkan teori konstruktivisme ini bertujuan supaya pelajar dapat membina sendiri pengetahuan dan menjadikan pembelajaran lebih bermakna. Bagi menguji kesahan modul yang dibina, satu analisis dibuat ke atas 20 responden yang terdiri dari rakan-rakan yang akan mengajar subjek ICT di sekolah, dan seorang pakar penilai kandungan modul yang merupakan guru berpengalaman mengajar subjek ICT.

Md Noor (2012) menjalankan kajian kedoktorannya yang bertujuan membina modul bimbingan yang perspektif Islam yang dikenali sebagai Modul Bimbingan Tazkiyah al-Nafs (MBTN) serta menguji kesan modul terhadap pembolehubah religiositi dan resiliensi remaja. Bagi membina modul, pengkaji menggunakan prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001) dan ianya menunjukkan nilai pekali kebolehpercayaan keseluruhan modul ini tinggi iaitu *Alpha Cronbach* 0.883. Manakala untuk melihat kesan modul yang dibina, pengkaji menggunakan kaedah eksperimental jenis kuasi dengan memilih seramai 62 orang remaja sebagai responden kajian dan membahagikannya kepada kumpulan rawatan dan kawalan. Untuk mengukur kesan modul terhadap religiositi dan resiliensi dalam kalangan responden, dua alat ukur telah digunakan iaitu Alat Ukur Soal selidik Daya Tahan (SDT) dan Skala Penghayatan Pendidikan Islam Pelajar Menengah (SPPIP-M). Hasil kajian menunjukkan terdapat kesan rawatan yang signifikan terhadap pembolehubah religiositi dan resiliensi remaja.

Berdasarkan kajian-kajian lepas ini menunjukkan model pembinaan modul oleh Sidek (2001) sesuai digunakan untuk membina modul atau program latihan, terutamanya dalam bidang pendidikan. Justeru itu, bagi tujuan kajian ini pengkaji memilih menggunakan model Sidek (2001) sebagai asas pembinaan sistematik modul latihan KKP.

Efikasi Kendiri

Menurut Graham dan Weiner (1996), Teori *Self-efficacy* ialah satu kerangka popular bagi memeriksa motivasi manusia, terutamanya kerana kekuatan ramalan ataupun jangkaan bagi tugas-tugas yang melibatkan tingkah laku (Holcomb-McCoy et al., 2008). Oleh itu, pengkaji memilih teori efikasi sendiri ini sebagai asas yang bergandingan dengan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya untuk memahami motivasi dan keupayaan kaunselor pelatih bagi melaksanakan tugas-tugas yang relevan khususnya terhadap klien-klien yang datang dari latar belakang budaya yang pelbagai. Pengkaji percaya bahawa efikasi sendiri pelbagai budaya kaunselor pelatih adalah perkara penting untuk dibina dan dikaji kerana ia dapat meramalkan persepsi kaunselor pelatih tentang keupayaan mereka melaksanakan tugas-tugas tertentu serta kebarangkalian mereka untuk mengatasi halangan-halangan yang mungkin menghalang mereka daripada mencapai atau menyempurnakan tugas-tugas.

Bandura (1986) telah menyatakan definisi efikasi sendiri secara formal iaitu pertimbangan manusia tentang keupayaan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan bagi mencapai prestasi yang telah ditetapkan (Pedrazza et al., 2013). Oleh itu, Bandura (1977) menyatakan efikasi sendiri adalah dilihat sebagai kepercayaan tentang keupayaan seseorang untuk berjaya dalam situasi tertentu (Can, 2010). Ini bermakna efikasi sendiri adalah

merupakan penilaian individu tentang keupayaan seseorang untuk melaksanakan kemahiran tertentu dalam keadaan tertentu bagi mencapai hasil yang berjaya. Ab Rahim Bakar dan rakan-rakan (2011) dalam kajian mereka berkenaan dengan efikasi sendiri kaunselor di Malaysia telah menyatakan bahawa efikasi sendiri adalah perkara penting yang perlu diambil serius, ini sejajar dengan kata-kata Bandura (1995) bahawa:

Orang yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang baik, tingkah laku mereka akan menetapkan matlamat yang lebih tinggi, mempamerkan komitmen yang kuat, bermotivasi, berdaya tahan dan tekun serta lebih cenderung untuk memenuhi matlamat mereka. (ms. 142)

Konsep jangkaan efikasi (*efficacy expectations*) berbeza dengan jangkaan hasil (*outcome expectancies*), ini kerana individu mempercayai bahawa tindakan akan menghasilkan hasil yang tertentu, tetapi jika seseorang itu percaya bahawa diri mereka tidak dapat melaksanakan tingkah laku yang diperlukan, ini tidak mungkin tingkah laku dapat diteruskan untuk menghadapi halangan atau cabaran yang akan mendatang. Perbezaan ini telah pun dinyatakan GoEun Na (2012) dengan memetik kenyataan oleh Bandura (1977) yang mana telah mentakrifkan jangkaan hasil sebagai:

Jangkaan seseorang terhadap tingkah laku yang diberikan akan membawa kepada hasil tertentu. (ms. 13)

Manakala jangkaan efikasi pula ialah:

Keyakinan bahawa boleh berjaya melaksanakan tingkah laku yang diperlukan untuk menghasilkan hasil. (ms. 14)

Berdasarkan takrifan ini kita dapat melihat bahawa jangkaan hasil adalah merupakan jangkaan seseorang yang semata-mata melihat kepada hasil yang akan

terbit melalui tingkah laku dan tugas yang diberikan kepadanya. Manakala, jangkaan efikasi pula adalah merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan tingkah laku dan tugas yang diberikan dengan baik dan seterusnya berjaya membuahkan hasil.

Menurut Mimi Bong dan Einar M. Skaalvik (2003), adalah penting untuk diambil perhatian bahawa efikasi sendiri adalah merupakan kepercayaan mengenai apa yang seseorang boleh lakukan dan bukan penilaian terhadap personaliti fizikal dan sifat-sifat seseorang. Bandura (2012) menambah lagi, ini bermakna efikasi sendiri adalah membina konteks tertentu dan bukannya sifat am iaitu ianya tidak nyata seragam di seluruh domain aktiviti dan situasi, tetapi berbeza di seluruh tugas dan konteks (Bakar et al., 2011; Pedrazza et al., 2013). Manakala Maddux (2002) pula menyatakan efikasi sendiri bukanlah persepsi terhadap kemahiran, tetapi apa yang dipercayai boleh dilakukan dalam sesuatu situasi. Ianya adalah kepercayaan terhadap kebolehan diri dalam mengkoordinasi dan menguruskan kemahiran atau kebolehan dalam sesuatu situasi yang berubah dan mencabar. Beliau juga mengulas efikasi sendiri bukan sahaja jangkaan terhadap tingkah laku tetapi juga percaya dengan apa yang boleh dibuat atau dilakukan (Maddux, 2002).

Bandura (1997) melanjutkan lagi penjelasannya bahawa efikasi sendiri adalah berbeza dengan penghargaan sendiri (*self-esteem*). Efikasi sendiri ialah berkaitan dengan pandangan seseorang terhadap kebolehannya, manakala penghargaan sendiri berkaitan dengan pandangan secara umum tentang nilai sendiri (*self-worth*). Schunk dan Pajares (2002) menyatakan perkara lain yang mempengaruhi efikasi sendiri ialah persepsi kebolehan diri, perbandingan sosial, atribut, masa dan tanggapan sesuatu yang dianggap penting (*perceived importance*) (Al-Haadi, 2013).

Bandura (1995) telah mengenal pasti empat sumber jangkaan efikasi: (a) Pengalaman Memahirkan Diri (*Mastery Experience*), (b) Model Sosial (*Social Modeling*), (c) Galakan Sosial (*Social Persuasion*), dan (d) Tindak Balas Psikologi (*Psychology Response*). Pengalaman memahirkan diri datang dari kejayaan menyiapkan tugas-tugas yang mempengaruhi rasa individu pada efikasi sendiri. Model sosial atau melihat pencapaian orang lain juga boleh memberi kesan jangkaan individu untuk berjaya. Galakan sosial daripada orang lain tentang kemahiran dan keupayaan seseorang juga memberi kesan terhadap efikasi sendiri individu. Akhir sekali, Tindak balas psikologi seseorang individu kepada tugas-tugas dan keadaan tertentu juga dilihat boleh mempengaruhi efikasi sendiri. Menurut Bandura (1995) dan Lent & Brown (2006), pengalaman memahirkan diri adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan kepercayaan seseorang individu tentang efikasi sendiri. Yang penting, walaupun individu mempunyai pengetahuan dan kemahiran, tahap pencapaian mungkin berbeza bergantung kepada tahap jangkaan dan sikap positif ke arah keupayaan mereka (Bandura, 1994; Sheu, 2005; Jaafar et al., 2011, Na, 2012; Meyer, 2012; Al-Haadi, 2013; Pedrazza et al., 2013).

a) Pengalaman Memahirkan Diri (*Mastery Experience*)

Pengalaman adalah merupakan punca kepada efikasi diri yang baik. Ini disokong oleh Bandura (1994) yang menyatakan bahawa efikasi sendiri yang berkesan ialah hasil dari pengalaman yang boleh menjadikan seseorang itu mahir (*Mastery Experience*), hujah ini dikuatkan lagi dengan kenyataan Monica Pedrazza (2013), bahawa sifat keberkesanan efikasi sendiri adalah tidak statik, tetapi sebaliknya adalah bersifat dinamik yang mana boleh dipertingkatkan melalui penguasaan pengalaman dan pembelajaran (Pedrazza et al., 2013). Sebagai contohnya menurut Larson dan rakan-rakan (1992), Kaunselor yang memiliki tahap sarjana dalam bidang

Kaunseling Psikologi dilaporkan mempunyai tahap efikasi sendiri lebih tinggi berbanding dengan tahap kaunselor pelatih sarjana muda, menurutnya lagi pengamal kaunseling yang berpengalaman mempamerkan daya tanggapan keberkesanan kaunseling yang kuat berbanding mereka yang tidak mempunyai atau sedikit pengalaman kaunseling (Bakar et al., 2011).

b) Model Sosial (*Social Modeling*)

Model sosial adalah merupakan antara punca kepada tebitnya efikasi sendiri di mana pengalaman seseorang itu terhasil dengan melihat kejayaan pihak lain yang telah berjaya. Pembelajaran akan berlaku apabila seseorang melihat model yang dirasakan seperti dirinya mencapai sesuatu kejayaan yang diinginkan. Menurut Bandura (1994) dengan memerhatikan kejayaan pihak lain yang mempunyai persamaan dengan diri akan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dalam diri agar boleh mencapai kejayaan yang sama, sebaliknya dengan cara yang sama melihat kegagalan orang lain yang telah berusaha dengan bersungguh-sungguh akan menurunkan pertimbangan efikasi pemerhati dan menjejaskan usaha mereka (Al-Haadi, 2013). Sebagai contoh, seseorang yang baru memulakan perniagaan akan menurun keyakinan diri untuk meneruskan usahanya setelah melihat kegagalan pihak lain yang telah lama berniaga sepertinya.

c) Galakan Sosial (*Social Persuasion*)

Galakan sosial atau pujukan lisan adalah merupakan cara yang ketiga bagi mengukuhkan kepercayaan seseorang bahawa mereka mempunyai apa yang diperlukan untuk berjaya. Ianya merupakan galakan daripada pihak lain berhubung dengan kemahiran dan kebolehan diri untuk mencapai sesuatu matlamat. Orang yang mendapat pujukan atau galakan secara lisan dari pihak lain berupaya memberi

keyakinan pada diri untuk menangkis keraguan dalam diri dan menjadikan seseorang itu lebih fokus kepada usaha untuk menyelesaikan tugas yang lebih sukar. Bandura (1994) menjelaskan lagi bahawa peningkatan galakan sosial menyebabkan seseorang akan bekerja keras dalam mencapai kejayaan dan dalam masa yang sama meningkatkan kemahiran dan efikasi sendiri.

d) Tindak balas Psikologi (*Psychology Response*)

Tindak balas psikologi adalah tindak balas diri sendiri serta tindak balas emosi kepada sesuatu situasi. Tindak balas ini memainkan peranan yang penting terhadap efikasi sendiri seseorang. Perkara ini mempengaruhi efikasi sendiri kerana mood, keadaan emosi, tindak balas fizikal dan tahap tekanan memainkan peranan utama dan memberi kesan perasaan seseorang terhadap kebolehan diri di sesuatu situasi. Perkara ini juga dijelaskan oleh Bandura (1994) yang menyatakan bahawa, seseorang individu banyak menggunakan tindak balas dan keadaan emosi untuk menilai kebolehan diri sendiri. Beliau juga menegaskan dalam tindak balas ini bukan hanya tindak balas emosi dan fizikal yang penting, tetapi apakah jenis tindak balas yang diterima dan bagaimana mereka mentafsirkan tindak balas itu adalah penting.

Disamping empat sumber jangkaan yang menyebabkan terbinanya efikasi sendiri dalam diri seseorang, Bandura (1994) juga telah mendapati bahawa terdapat empat jenis proses psikologi yang mempengaruhi efikasi sendiri manusia. Proses-proses tersebut ialah a) Proses Kognitif, b) Proses Motivasi, c) Proses Keberkesanan, dan d) Proses Pemilihan. Merujuk kepada Bandura (1993 & 1994), Meyer (2012), dan Al-Haadi (2013) bagi menjelaskan proses-proses ini, sila lihat kepada jadual 2.1 berikut:

Jadual 2.1: Proses Psikologi yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Manusia

Proses	Keterangan
Proses Kognitif	<p>Memainkan peranan penting terhadap tingkah laku manusia</p> <p>Lebih tinggi tahap efikasi seseorang, lebih tinggi penetapan matlamat</p> <p>Tindakan bermula dari pemikiran, efikasi sendiri membentuk tindakan</p> <p>Individu berefikasi sendiri tinggi akan menggunakan teknik bayangan untuk mencapai kejayaan</p> <p>Individu berefikasi sendiri rendah hanya membayangkan kegagalan</p>
Proses Motivasi	<p>Motivasi dalam diri dihasilkan oleh domain kognitif manusia</p> <p>Tiga jenis motivasi kognitif: a) <i>Casual Attribution</i>, b) Jangkaan Keputusan, dan d) Teori Matlamat, yang berasaskan kepada tiga jenis teori iaitu a) Teori Attribution, b) Teori Jangkaan Nilai, dan d) Teori Matlamat</p> <p>Motivasi yang berasaskan matlamat dipengaruhi oleh tiga perkara: a) Pengaruh diri (<i>self influence</i>) tahap kepuasan diri, b) Penerimaan efikasi sendiri untuk mencapai matlamat, dan c) Perubahan matlamat mengikut prestasi diri</p> <p>Efikasi sendiri memberi sumbangan kepada motivasi melalui cara: a) Kebolehan menentukan sendiri matlamat yang ingin dicapai, b) Tahap usaha yang perlu ditingkatkan, dan c) Sejauh mana individu bertahan dengan kesukaran dan ketabahan berhadapan dengan kegagalan.</p>
Proses Keberkesanan	<p>Individu yang berefikasi sendiri tinggi berkeyakinan terhadap cabaran</p> <p>Efikasi sendiri dapat mengurangkan kemurungan dan mengelak daripada perkara yang mencabar</p> <p>Efikasi sendiri mempunyai pengaruh terhadap kesihatan yang berkaitan dengan biologi dan daya tahan seseorang</p> <p>Efikasi sendiri mempromosikan kesihatan diri dan mempengaruhi tingkah laku ke arah kualiti hidup yang baik</p>
Proses Pemilihan	<p>Membolehkan individu mengawal perlakuan dari awal hingga akhir</p> <p>Pemilihan dan tingkah laku mempengaruhi diri dan persekitaran</p>

Setelah membuat perbincangan berkenaan dengan definisi serta model efikasi sendiri, kita lihat pula kaitan atau hubungan efikasi sendiri ini dengan kaunselor pelbagai budaya. Penjelasan yang dibuat terhadap efikasi sendiri kaunselor pelbagai budaya hasil daripada gabungan pengertian tentang efikasi sendiri dan juga kaunselor berdasarkan kajian-kajian lepas ialah kemampuan atau keyakinan kaunselor pelbagai budaya, sama ada dari segi kognitif, motivasi, keberkesanan dan pemilihan dalam menjalankan proses membantu (sesi kaunseling) bersama klien yang terdiri dari latar belakang budaya serta fahaman yang berbeza. Perkara ini dikuat lagi dengan takrifan menurut Larson & Daniels (1998) yang menyatakan bahawa efikasi sendiri kaunselor ialah kepercayaan dan pertimbangan kaunselor tentang kemampuannya untuk mengadakan sesi kaunseling berkesan dengan klien dalam waktu yang terdekat (Meyer, 2012). Manakala menurut Constantine & Ladany (2001), Ottavi, Pope-Davis & dings (1994), dan Worthington, Soth-McNett & Moreno (2007) daripada takrif yang telah dibuat oleh Bandura (1982) teori efikasi sendiri telah disebut dalam kesusasteraan psikologi kaunseling oleh ramai penyelidik sebagai kanta yang lebih baik untuk melihat keyakinan kaunselor pelatih melaksanakan kaunseling pelbagai budaya (Singh, 2010).

Pada tahun 1982, Bandura mengalihkan perhatiannya kepada kaunselor dan mendapati bahawa efikasi sendiri kaunselor meningkatkan tahap prestasi dan mengurangkan tahap kebimbangan dalam berkaunseling. Menurut Regina Lynn Meyer (2012), kesan daripada kajian Bandura ini, penyelidikan yang mengkaji efikasi sendiri kaunselor telah berkembang dengan banyaknya sehingga ke hari ini (seperti contoh Lent, 2003, 2007; Sheu, 2005; Holcomb-McCoy et al., 2008; Owens, 2010; Meyer, 2012 dan Pedrazza, 2013). Menurut Meyer (2012) lagi sekurang-

kurangnya ada dua sebab mengapa mengkaji efikasi sendiri kaunselor menjadi satu kepentingan:

1. Efikasi sendiri kaunselor telah diiktiraf sebagai komponen utama dalam pembangunan terapi.
2. Terdapat kepentingan dan hubungan positif antara efikasi sendiri kaunselor dan *client outcome*.

Sehubungan dengan perkembangan ini Larson dan Daniels (1998) telah membuat kesimpulan bahawa ukuran yang telah sedia ada bagi efikasi sendiri kaunselor berkorelasi secara positif dengan indeks prestasi kaunselor dan tahap pembangunan, di mana kaunselor yang lebih berpengalaman melaporkan lebih tinggi tahap efikasi sendiri berbanding dengan kaunselor yang kurang berpengalaman. Larson dan Daniels (1998) juga telah mengambil perhatian bahawa efikasi sendiri kaunselor telah terbukti berkorelasi positif dengan kepuasan dan negatif dengan kebimbangan berbanding dengan peranan kaunseling. Di samping itu, mereka juga menunjukkan bahawa bermulanya pengalaman praktikum, terutamanya *roleplays*, pemodelan dan maklum balas positif menjadi sebagai penggalak kepada efikasi sendiri (Lent et al., 2003).

Namun begitu, untuk kajian ini pengkaji memfokuskan kepada efikasi sendiri kaunselor pelatih. Ini kerana secara umumnya, kaunselor pelatih pada peringkat permulaan mengalami tahap efikasi sendiri yang rendah dan kebimbangan apabila menyediakan terapi kepada klien (Ronnestad & Skovholt, 2003), lebih-lebih lagi di Malaysia kaunselor pelatih bakal menghadapi cabaran dalam bekerja dengan klien yang terdiri dari latar belakang budaya yang pelbagai.

Efikasi Kendiri Kaunselor Pelbagai Budaya

Disamping membangunkan modul latihan KKPB, kajian ini juga bertujuan melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dengan efikasi kendiri kaunselor pelatih. Justeru itu, efikasi kendiri turut dibincangkan dalam bab ini.

Efikasi kendiri secara formalnya didefinisikan sebagai pertimbangan manusia tentang keupayaan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan bagi mencapai prestasi yang telah ditetapkan (Bandura, 1993; Can, 2010; Pedrazza, Trifiletti, Berlanda & Bernardo, 2013). Bandura (1995) telah mengenal pasti empat sumber jangkaan efikasi kendiri: (a) Pengalaman Memahirkan Diri (*Mastery Experience*), (b) Model Sosial (*Social Modeling*), (c) Galakan Sosial (*Social Persuasion*), dan (d) Tindak Balas Psikologi (*Psychology Response*).

Menurut Meyer (2012), efikasi kendiri kaunselor ditakrifkan sebagai kepercayaan dan pertimbangan kaunselor tentang kemampuannya untuk mengadakan sesi kaunseling berkesan dengan klien dalam waktu yang terdekat. Di Malaysia perkara ini dilihat telahpun diberi perhatian, yang mana dibuktikan dari beberapa kajian lepas.

Jaafar, Mohamed, Bakar, dan Tarmizi (2011) menjalankan kajian bertujuan mengenal pasti efikasi kendiri dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia. Seramai 100 pelajar kaunseling tahun akhir yang menjalani latihan praktikum selama 12 minggu dari tiga buah universiti tempatan dipilih sebagai sampel. Bagi mengukur efikasi kendiri kaunselor pelatih, alat ukuran *Counseling Self-Estimate Inventory* (COSE) oleh Larson dan rakan-rakan (1992) digunakan. Dapatan kajian menunjukkan kebanyakan sampel mempunyai skor sederhana dan tinggi dalam keberkesanan kaunseling mereka, yang mana membuktikan kebanyakan sampel memenuhi keperluan minimum untuk melaksanakan tugas kaunseling. Kajian ini

telah membuktikan bahawa efikasi sendiri adalah merupakan peramal yang signifikan terhadap prestasi kaunselor.

Bakar dan rakan-rakan (2011) menjalankan kajian tentang efikasi sendiri kaunselor Malaysia dan kesannya terhadap kaunseling kerjaya. Kajian ini dijalankan ke atas 500 kaunselor yang dipilih secara rawak. Bagi tujuan kajian, pengkaji membina satu set instrumen yang diadaptasi daripada artikel *Career Counseling Competencies revised version* (1997) oleh *National Career Development Association* (NCDA). Dapatan kajian menunjukkan kaunselor sekolah di Malaysia mempunyai efikasi sendiri yang tinggi, berkait rapat dengan pengalaman kerja sebagai kaunselor. Kajian ini juga menunjukkan kaunselor yang memiliki pendidikan pascasiswazah lebih menunjukkan keberkesanan berbanding ijazah sarjana muda. Manakala dari segi jantina dan program pengajian, tidak menunjukkan perbezaan terhadap efikasi sendiri kaunselor.

Amelia (2009) menjalankan sebuah kajian bertujuan melihat efikasi sendiri kaunselor pelatih secara keseluruhan mengikut dimensi efikasi sendiri. Seramai 299 kaunselor pelatih dipilih secara rawak berlapis sebagai sampel kajian. Data dikumpul menggunakan soal selidik *Counseling Self-Estimate Inventory* (COSE) oleh Larson dan rakan-rakan (1990). Data kajian dianalisis menggunakan kekerapan, peratus dan nilai min bagi melihat tahap efikasi sendiri secara keseluruhan dan berdasarkan setiap dimensi. Manakala ujian-t5 ANOVA *Post-Hoc* jenis *Scheffe* digunakan untuk menganalisis data bagi melihat perbezaan tiga faktor demografik yang dikaji dalam efikasi sendiri kaunseling. Hasil kajian menunjukkan tahap efikasi sendiri secara keseluruhan dan juga berdasarkan setiap dimensi berada pada tahap sederhana kecuali bagi dimensi kemahiran mikro yang berada pada tahap tinggi. Keputusan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri secara keseluruhan dan berdasarkan dimensi mengikut jantina. Walau

bagaimanapun, dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri secara keseluruhan dan juga bagi dimensi menangani tingkahlaku klien yang sukar serta dimensi kesedaran tentang nilai berdasarkan semester pengajian. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri secara keseluruhan dan berdasarkan dimensi mengikut pencapaian akademik kecuali bagi dimensi kesedaran tentang nilai.

Berkenaan efikasi sendiri kaunselor pelbagai budaya pula, kebanyakan pengkaji menyatakan takrifan efikasi sendiri oleh Bandura (1982) dalam kesusasteraan psikologi kaunseling adalah merupakan kanta bagi melihat keyakinan kaunselor melaksanakan kaunseling pelbagai budaya (Constantine & Ladany, 2001; Ottavi, Pope-Davis & Dings, 1994; Singh, 2010; Worthington, Soth-McNett & Moreno, 2007).

Maldonado (2008) menjalankan sebuah kajian yang bertujuan melihat pengaruh jantina dan efikasi sendiri terhadap kaunselor pelatih dalam pendekatan pelbagai budaya disamping melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Seramai 176 (33 lelaki dan 143 perempuan) daripada 189 kaunselor pelatih (sarjana dan doktor falsafah) yang mengikuti program pendidikan yang diiktiraf CACREP menyertai kajian ini sebagai sampel kajian. Bagi menilai tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri, peserta perlu melengkapkan MCI (Sodowsky et al., 1993), dan *Counselor Self-Efficacy Scale* (CSES) (Johnson, Baker, Kopala, Kiselica, dan Thompson, 1989). Dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina, efikasi sendiri, dan empat sub-skala kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Sheu, Rigali-Oiler, dan Lent (2012), menjalankan kajian untuk mengumpul bukti mengenai struktur faktor dan kesahan *Multicultural Counseling Self-Efficacy*

Scale Racial Diversity Form (MCSE-RD) oleh Sheu dan Lent (2007). MCSE-RD dibina untuk menilai efikasi sendiri kaunselor dalam melaksanakan sesi kaunseling pelbagai budaya. Seramai 209 pelajar program siswazah kaunseling menyertai kajian ini. Hasil dapatan kajian mengesahkan faktor analisis yang dikenal pasti dalam tindak balas item MCSE-RD bagi menerangkan faktor kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Sokongan untuk model kognitif sosial juga didapati terhadap efikasi sendiri dalam kaunseling pelbagai budaya melalui perantaraan kesan hubungan dan persepsi klien kepada persekitaran latihan pelbagai budaya bagi melaksanakan kaunseling pelbagai budaya pada masa hadapan.

Holcomb-McCoy dan rakan-rakan (2008), mengkaji tentang struktur faktor *School Counselor Multicultural Self-Efficacy Scale* (SCMES) yang dibina untuk menilai efikasi pelbagai budaya kaunselor sekolah. Seramai 181 ahli *American School Counselor Association* (ASCA) menyertai kajian ini. Bagi membina skala untuk mengukur efikasi sendiri kaunselor sekolah pelbagai budaya, pengkaji menggunakan garis panduan yang dikemukakan oleh Bandura (2005) dalam membangunkan alat ukur efikasi sendiri disamping merujuk kepada kajian-kajian lepas berkenaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, efikasi sendiri, efikasi sendiri kaunselor, kaunseling sekolah pelbagai budaya, dan pendidikan pelbagai budaya. Hasil dari analisis faktor terhadap 90 item skala telah mengemukakan sebanyak enam faktor iaitu pengetahuan konsep kaunseling pelbagai budaya, menggunakan data dan kefahaman perubahan sistematik, membangunkan hubungan silang budaya, kesedaran pelbagai budaya, penilaian pelbagai budaya, menggunakan konsep perkauman untuk diamalkan. Bagi meneroka ciri-ciri psikometrik SCMES, kaedah analisis MANOVA digunakan. Dapatan kajian membuktikan bilangan latihan yang diterima oleh kaunselor, secara tidak langsung sangat mempengaruhi kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri.

Berdasarkan kajian-kajian lepas ini menunjukkan sebagai seorang kaunselor yang terdedah dengan klien pelbagai budaya sangat memerlukan efikasi sendiri yang tinggi agar dapat menjalankan sesi kaunseling dalam situasi mencabar dengan berkesan dan berjaya.

Hubungan efikasi sendiri dan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Bagi mengkonsepsualisasikan semula kompetensi kaunseling pelbagai budaya, Sheu (2005) dalam kajiannya yang bertujuan membina alat ukuran *Self-Efficacy Scale-Racial Diversity Form* (MCSE-RD), menyatakan efikasi sendiri kaunselor pelbagai budaya sebagai salah satu daripada enam dimensi kompetensi kaunseling pelbagai budaya, perkara ini turut diakui oleh Constantine dan Ladany (2001) dengan takrifan:

Keyakinan kaunselor dalam keupayaan mereka melaksanakan satu set kemahiran kaunseling pelbagai budaya dan tingkah laku yang berjaya. (ms. 4)

Definisi ini menyatakan peranan efikasi sendiri kaunselor dalam melaksanakan kemahiran kaunseling pelbagai budaya. Menurut Neville dan Mobley (2001) dan Worthington (2001), semenjak tingkah laku lisan dan bukan lisan menjadi satu-satunya saluran bagi kaunselor menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, para penyelidik telah mengakui akan kepentingan dan keperluan kaunselor membangunkan efikasi sendiri bagi menilai keyakinan menjalankan sesi kaunseling dalam konteks kaunseling pelbagai budaya (Sheu, 2005). Justeru itu, banyak kajian dan penyelidikan telah dijalankan bagi melihat dan mengkaji hubungan antara efikasi sendiri dan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor (seperti contoh, Pietrantonio, 2016; Barden & Greene, 2015; Greene, Barden, Richardson, & Hall, 2014).

Owens dan rakan-rakan (2010) menjalankan kajian yang bertujuan melihat dan mengkaji hubungan antara efikasi sendiri kaunselor sekolah dan kompetensi efikasi sendiri pelbagai budaya. Seramai 157 kaunselor sekolah terlibat sebagai

sampel kajian dengan melengkapkan alat ukur *Multicultural Competency Scale* (MCCTS-R) oleh Holcomb-McCoy dan Day Vines (2004) dan *School Counselor Self-Efficacy scale* (SCSE) oleh Bodenhorn dan Skaggs (2005). Hasil dapatan kajian menunjukkan domain „Penerimaan Budaya“ SCSE mempunyai hubungan signifikan dengan ketiga-tiga sub skala MCC (Terminologi, Pengetahuan dan Kesedaran). domain „Penerimaan Budaya“ ini merangkumi perkara tentang amalan kaunseling yang bertujuan meningkatkan kesedaran dan proses budaya. Seterusnya, domain „Tahun Pengalaman“ kaunselor sekolah pula menunjukkan keputusan yang ketara secara statistik terhadap ketiga-tiga sub skala MCC secara serentak.

Constantine (2001) dalam sebuah kajiannya bertujuan mengkaji sejauh mana penerimaan penyeliaan pelbagai budaya merupakan ramalan kepada efikasi sendiri kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Sampel kajian dipilih secara rawak dari 20 akademik latihan yang menawarkan program ijazah kedoktoran dalam bidang psikologi kaunseling di bawah akreditasi APA. Sebanyak 122 soal selidik (MAKSS, D’Andrea et al., 1991) diterima daripada 200 soal selidik yang diedarkan. Hasil dapatan kajian menunjukkan penerimaan penyeliaan pelbagai budaya adalah merupakan peramal yang signifikan terhadap efikasi sendiri kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Selain daripada hasil dapatan kajian, kajian ini juga menunjukkan sememangnya terdapat hubungan antara efikasi sendiri dan kompetensi pelbagai budaya kaunselor dan kaunselor pelatih.

Na (2012) menjalankan kajian kedoktoran yang bertujuan melihat hubungan diantara kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor sekolah dan efikasi sendiri dalam bekerja dengan pelajar-pelajar imigrasi. Kajian ini merupakan sebuah kajian tinjauan menggunakan alat ukur *Multicultural Counseling and Training Survey-Revised* (MCCTS-R) oleh Holcomb-McCoy (2001) dan *School Counselor Self-Efficacy Scale* (SCSE) oleh Bodenhorn dan Skaggs (2005). Sampel untuk kajian

ini terdiri daripada 3390 kaunselor sekolah rendah, 2174 kaunselor sekolah menengah, dan 4967 kaunselor sekolah tinggi. Dapatan kajian secara umumnya membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor sekolah.

Berdasarkan kajian-kajian lepas luar negara ini menunjukkan terdapatnya hubungan dan perkaitan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor. Ini kerana, bagi menguruskan situasi mencabar seperti kaunseling pelbagai budaya, kaunselor perlu mempunyai keyakinan terhadap keupayaan dan kemampuan melaksanakannya dengan berjaya. Namun begitu, cadangan dan kenyataan bahawa terdapat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor adalah melalui dapatan kajian dalam konteks luar negara yang mana mungkin dipengaruhi oleh sistem pendidikan kaunselor, program latihan dan sebagainya (Maizatul, Rusnani & Sidek, 2014).

Justeru itu, di antara objektif kajian ini dijalankan adalah untuk melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih dalam konteks Malaysia, disamping melihat adakah modul latihan KKPBB yang dibina turut sama mampu untuk membangunkan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Pembentukan Hipotesis Kajian

Secara umumnya, kajian ini adalah bertujuan untuk membangunkan atau mewujudkan sebuah modul yang boleh dijadikan sebagai program latihan kepada kaunselor pelatih dalam mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Disamping itu, modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dibangunkan juga turut diuji ke atas efikasi sendiri kaunselor pelatih, hal ini adalah kerana berdasarkan kajian-kajian lepas menunjukkan kedua-dua unsur ini

mempunyai hubungkait yang kuat (seperti contoh, Constantine & Ladany, 2001; Neville & Mobley, 2001; Worthington; 2001). Oleh itu, berdasarkan kajian-kajian lepas berkenaan kesan latihan terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan hubungan perkembangan efikasi sendiri telah membentuk hipotesis bagi kajian ini.

Chrobot-Mason (2012), menjalankan sebuah kajian eksperimental menggunakan reka bentuk pra dan pasca bagi melihat kesan program latihan dalam membangunkan kompetensi pelbagai budaya untuk meningkatkan hubungan kerja silang budaya. Peserta kajian terdiri daripada 24 peserta kumpulan kawalan (pelajar ijazah sarjana muda psikologi yang telah mengambil kursus Kaedah Penyelidikan), dan 26 peserta kumpulan rawatan (pelajar ijazah sarjana muda psikologi yang telah mengambil kursus Kepelbagaian Budaya). Bagi mengukur pembolehubah untuk kajian ini, sebanyak lima alat ukur digunakan; skala reaksi kepelbagaian kaum di tempat kerja oleh Block, Roberson, dan Neuger (1995), skala keistimewaan psikologi oleh Jacques (1997), skala perkauman moden oleh McConahay, Hardee, dan Batts (1981), Multigroup Ethnic Identity Measure oleh Phinney's (1992), manakala bagi mengukur kompetensi pelbagai budaya, pengkaji menggunakan enam situasi ditempat kerja yang perlu dipilih dua oleh peserta. Dapatan bagi kajian ini telah menunjukkan bahawa tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya Berjaya ditingkatkan melalui latihan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahawa penerimaan latihan boleh mempengaruhi peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang membentuk hipotesis bagi kajian ini terhadap kesan modul latihan KKPBB terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Bagi pembentukan hipotesis kajian terhadap kesan latihan kepada efikasi sendiri pula, Jaafar dan rakan-rakan (2011) menjalankan kajian bertujuan mengenal pasti efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia. Seramai 100 pelajar kaunseling tahun akhir yang menjalani latihan praktikum selama 12 minggu

dari tiga buah universiti tempatan dipilih sebagai sampel. Bagi mengukur efikasi sendiri kaunselor pelatih, alat ukuran *Counseling Self-Estimate Inventory* (COSE) oleh Larson dan rakan-rakan (1992) digunakan. Dapatan kajian menunjukkan terdapat perubahan ke atas efikasi sendiri kaunselor pelatih selepas daripada menjalani latihan. Berdasarkan perkara ini telah membawa kepada pembentukan hipotesis kajian terhadap kesan modul latihan KKPB kepada tahap efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Seterusnya, laporan daripada kajian-kajian lepas yang menunjukkan hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri juga telah membawa kepada pembentukan hipotesis bagi kajian ini. Na (2012) menjalankan kajian kedoktoran yang bertujuan melihat hubungan diantara kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor sekolah dan efikasi sendiri dalam bekerja dengan pelajar-pelajar imigrasi. Kajian ini merupakan sebuah kajian tinjauan menggunakan alat ukur *Multicultural Counseling and Training Survey-Revised* (MCCTS-R) oleh Holcomb-McCoy (2001) dan *School Counselor Self-Efficacy Scale* (SCSE) oleh Bodenhorn dan Skaggs (2005). Sampel untuk kajian ini terdiri daripada 3390 kaunselor sekolah rendah, 2174 kaunselor sekolah menengah, dan 4967 kaunselor sekolah tinggi. Dapatan kajian ini yang menunjukkan hubungan antara kedua-dua unsur kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri membawa kepada pembentukan hipotesis alternatif kajian ini iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian lepas, dapat disimpulkan bahawa penekanan komponen praktikal dan juga penambahan bilangan jam kredit dalam latihan kaunseling pelbagai budaya dalam kurikulum perlu diberi perhatian bagi melahirkan kaunselor yang benar-benar berkompentensi pelbagai budaya, disamping mempelbagaikan latihan profesional, perkara ini secara tidak langsung menunjukkan rasionalnya modul latihan KKPb dibina. Selain itu, kajian-kajian lepas juga menyokong pembinaan modul latihan KKPb berasaskan prosedur pembinaan modul yang benar-benar sistematik, disamping keperluan kandungan modul yang bersandarkan teori kukuh dalam meningkatkan kompetensi pelbagai budaya kaunselor dan kaunselor pelatih. Selaras tujuan kajian, bab dua ini juga membuktikan terdapat hubungan antara efikasi sendiri dan tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dalam konteks Malaysia.

Bab 3: Metodologi Kajian

Pendahuluan

Bab ini mengandungi perbincangan dua fasa dalam metodologi kajian. Fasa pertama membincangkan tentang pembinaan modul latihan KKPb. Manakala fasa kedua pula membincangkan tentang keberkesanan modul latihan KKPb. Perbincangan adalah merangkumi tentang rekabentuk kajian, peserta, alat ukur, dan prosedur-prosedur kajian yang digunakan.

Fasa Pertama (Pembinaan modul latihan KKPb)

Menurut Sidek (2005), sesuatu modul yang hendak dibina perlu mengambil kira pelbagai peraturan dan prosedur yang dijadikan panduan agar modul yang dihasilkan benar-benar mendatangkan kesan terbaik. Kesan terbaik membawa maksud apabila seseorang pelajar mengikuti sesuatu modul, di akhirnya pelajar berkenaan berjaya menguasai objektif yang telah dinyatakan dalam modul tersebut. Ini bermakna kejayaan pelajar tersebut sangat bergantung kepada prosedur-prosedur yang harus diikuti oleh pembina modul.

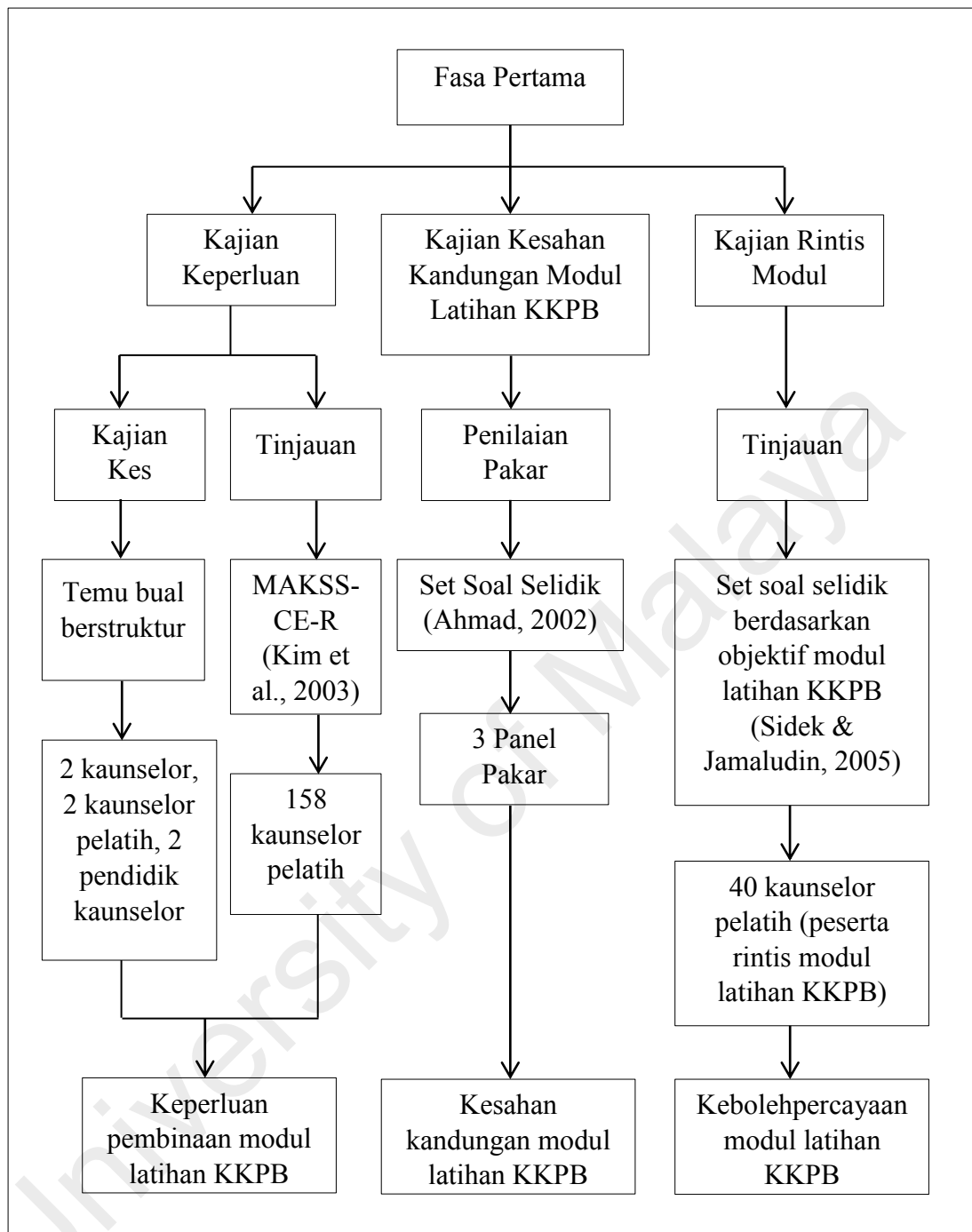
Justeru itu, sebagai perancangan membangunkan modul latihan KKPb, pengkaji menggunakan prosedur pembinaan modul yang dikemukakan oleh Sidek (2001) dan menyerapkan lima peringkat model ADDIE (Gustafson & Branch, 2007). Kedua-dua model ini dipilih kerana ianya mencadangkan pendekatan yang sistematik dalam proses pembinaan modul, serta saling berkait dan melengkapi antara satu sama lain.

Rekabentuk kajian yang digunakan. Terdapat tiga jenis kajian telah dijalankan dalam membangunkan modul latihan KKPb. kajian pertama ialah kajian kes bagi mengumpul maklumat tentang keperluan kajian dengan menggunakan

kaedah temu bual berstruktur dan tinjauan (menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R oleh Kim et al., 2003). Manakala kajian kedua ialah penilaian untuk melihat kesahan kandungan modul latihan KKPB yang menggunakan kaedah penilaian pakar (menggunakan set soal selidik kesahan kandungan oleh Ahmad, 2002). Kajian ketiga ialah kajian rintis modul yang menggunakan kaedah tinjauan untuk mendapatkan kebolehpercayaan modul melalui maklum balas subjek kajian rintis (menggunakan set soal selidik yang dibina berdasarkan objektif modul latihan KKPB, Sidek dan Jamaludin, 2005).

Subjek kajian. Subjek kajian untuk kajian pertama iaitu kajian keperluan menggunakan kaedah temu bual ialah dua orang kaunselor, dua orang kaunselor pelatih, dan dua orang pendidik kaunselor. Manakala subjek untuk kajian keperluan menggunakan kaedah tinjauan pula ialah seramai 158 kaunselor pelatih daripada empat buah universiti awam (maklumat lanjut subjek dihuraikan lebih lanjut pada bahagian kajian keperluan dalam bab ini). Subjek untuk kajian kedua yang dijalankan bagi melihat kesahan kandungan modul latihan KKPB ialah tiga orang pakar daripada dua buah universiti awam (maklumat lanjut subjek dihuraikan lebih lanjut pada bahagian menentukan kesahan dan kebolehpercayaan dalam bab ini). Bagi kajian rintis modul latihan KKPB untuk mendapatkan nilai kebolehpercayaan modul, subjek kajian ialah seramai empat puluh orang kaunselor pelatih (maklumat lanjut subjek dihuraikan lebih lanjut pada bahagian kajian rintis modul dalam bab ini).

Bagi menyelaraskan huraian tentang perkara ini dengan proses pembangunan modul latihan KKPB, keterangan lanjut dihuraikan secara langsung pada fasa pembangunan modul latihan KKPB yang berkaitan. Rajah 3.1 berikut memberikan gambaran yang lebih jelas tentang fasa-fasa kajian yang dijalankan dalam kajian pertama:



Rajah 3.1. Fasa kajian dalam proses pembinaan modul latihan KKPB

Prosedur Sistematis Pembinaan Modul Latihan KKPB

Peringkat pertama pembinaan modul latihan KKPB adalah menyediakan draf modul. Peringkat ini mempunyai sembilan langkah bermula dengan pembinaan matlamat dan berakhir dengan penyatuan draf modul. Ianya dipanggil draf modul kerana belum dibuktikan kesahan dan kebolehpercayaannya. Manakala peringkat kedua pembinaan pula ialah mencuba dan menilai modul. Di peringkat ini draf modul yang telah dibangunkan akan melalui kajian rintis bagi menentukan kesahan dan kebolehpercayaan. Setelah terbukti draf modul mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi, ianya dianggap sebagai modul yang telah lengkap (Sidek & Jamaludin, 2005).

Penyelidik memilih menggabungkan prosedur pembinaan modul Sidek (2001) dengan lima peringkat model ADDIE kerana kedua-dua model ini saling melengkapi, di mana prosedur pembinaan modul Sidek bertindak memperincikan lagi model ADDIE. Model ADDIE ini adalah merupakan antara model rekabentuk instruksi yang sering menjadi asas kepada model-model instruksi yang lain. Secara amnya model ADDIE ini terdiri daripada lima fasa iaitu 1) *Analysis* (Analisis) iaitu merupakan fasa yang menyelesaikan dan mengenalpasti masalah secara keseluruhannya, 2) *Design* (Rekabentuk) iaitu fasa yang dilaksanakan selepas proses analisis keperluan selesai, 3) *Development* (Pembangunan) ialah fasa membangunkan perisian dengan menggunakan aplikasi-aplikasi yang sedia ada, 4) *Implementation* (Perlaksanaan) adalah fasa untuk menguji keberkesanan serta masalah-masalah yang mungkin berlaku dalam fasa rekabentuk dan pembangunan, dan 5) *Evaluation* (Penilaian) iaitu fasa terakhir bagi mendapatkan maklum balas pengguna terhadap keseluruhan perisian (Jaafar & Lee, 2009).

Dalam usaha menggabungkan prosedur pembinaan modul Sidek (2001) dan model ADDIE, pengkaji memasukkan tiga peringkat awal model ADDIE (Analisis, Rekabentuk, dan Pembangunan) ke dalam Peringkat pertama prosedur pembinaan modul Sidek iaitu peringkat menyediakan draf modul. Manakala dua peringkat akhir model ADDIE (Perlaksanaan dan Penilaian) dimasukkan ke dalam peringkat kedua prosedur pembinaan modul Sidek iaitu peringkat mencuba dan menilai modul. Jadual 3.1 menunjukkan gabungan kedua-dua model:

Jadual 3.1: Gabungan Prosedur Pembinaan Model Sidek (2001) dan ADDIE

Model ADDIE	Model Sidek (2001)	Prosedur Pembinaan Modul Sidek
Analisis (<i>Analysis</i>)	Peringkat pertama: (Menyediakan draf modul)	1) Pembinaan matlamat 2) Mengenal pasti teori, rasional, konsep, sasaran, tempoh masa 3) Kajian keperluan
Rekabentuk (<i>Design</i>)		4) Menetapkan objektif 5) Pemilihan isi kandungan
Pembangunan (<i>Development</i>)		6) Pemilihan strategi 7) Pemilihan logistic 8) Pemilihan media 9) Menyatukan draf modul
Perlaksanaan (<i>Implementation</i>)	Peringkat kedua: (Mencuba dan menilai modul)	10) Kajian rintis 11) Menentukan kesahan dan kebolehpercayaan
Penilaian (<i>Evaluation</i>)		12) Penilaian keberkesanan

Peringkat pertama. Menyediakan draf modul

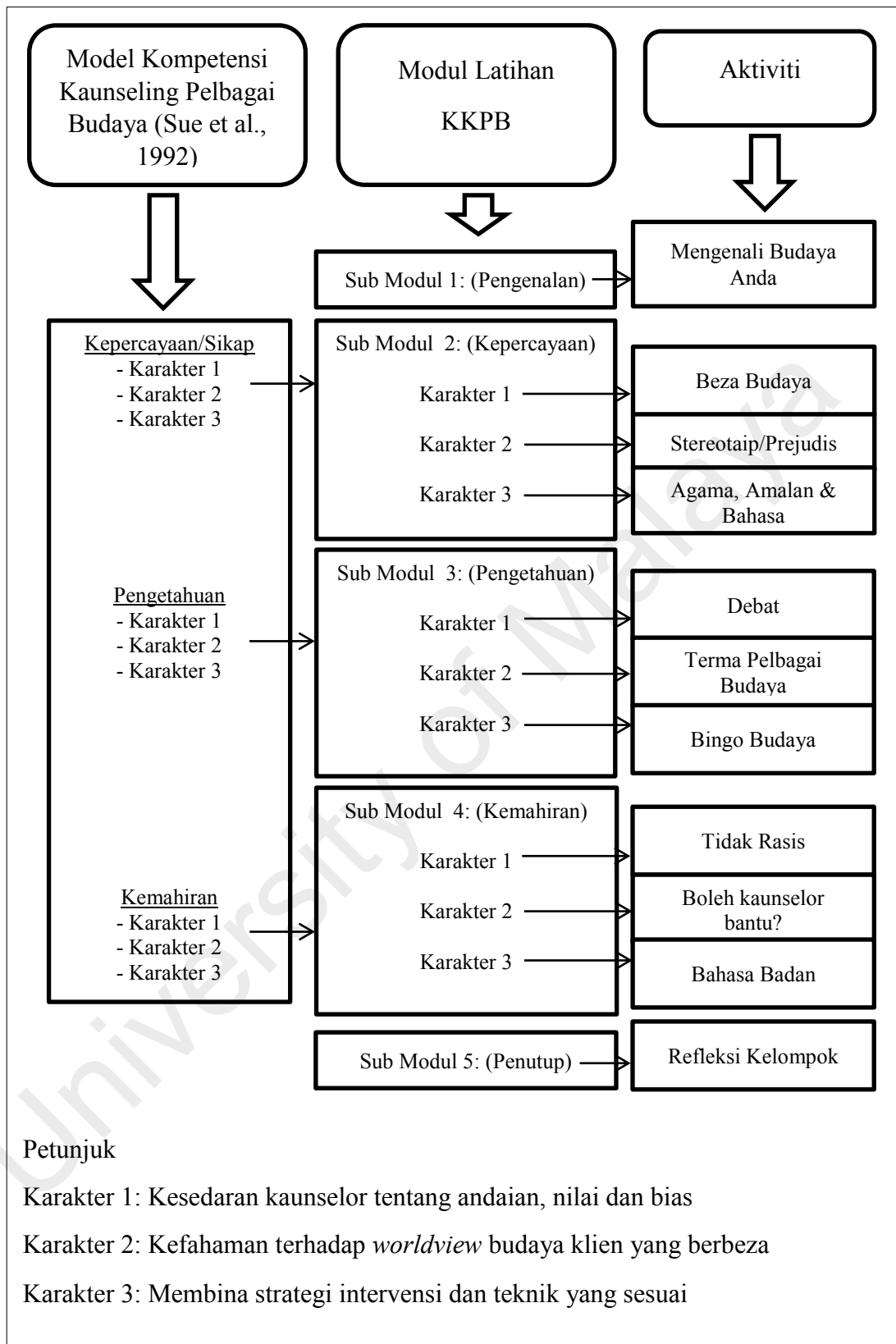
Fasa analisis. Di peringkat pertama, pengkaji memulakan perancangan sistematik dengan melakukan fasa analisis (*Analysis*). Fasa analisis merupakan asas bagi semua fasa dalam rekabentuk sesuatu modul (Nik, 2003). Istilah analisis ini merujuk kepada analisis seting latihan dan kumpulan sasaran termasuk mengenalpasti keperluan khusus dan tujuan modul latihan. Oleh itu, fasa ini dimulakan dengan menganalisa objektif-objektif yang ingin dicapai setelah peserta selesai mengikuti modul latihan KKP (Alsagoff, 1981). Disamping itu, proses mengenalpasti teori bagi mendasari pembinaan modul latihan KKP juga dijalankan, ini kerana teori yang betul-betul kukuh menjadi asas kuat dalam pembinaan modul khususnya dari segi kandungan, susunan dan urutan modul. Justeru itu, pembinaan modul latihan KKP memilih model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai asas utama disamping proses mengenalpasti rasional, falsafah, konsep, sasaran dan tempoh masa sesuai (Sidek & Jamaludin, 2005). Seterusnya, pada fasa permulaan ini juga satu kajian keperluan (need assessment) kepada pihak berkepentingan dan berkaitan (kaunselor, pendidik kaunselor dan kaunselor pelatih) dengan kumpulan sasaran dijalankan bertujuan melihat keperluan pembinaan modul latihan KKP.

Pembinaan matlamat. Di peringkat ini pengkaji menentukan secara umum tujuan pembinaan modul latihan KKP (Sidek & Jamaludin, 2005) iaitu sebagai satu bentuk latihan profesional bagi membantu kaunselor pelatih meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya mereka dengan menjalani beberapa aktiviti berasaskan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Mengenal pasti teori, rasional, kaedah (konsep), sasaran dan tempoh masa.

Pembinaan modul yang baik perlu berasaskan teori yang kukuh bagi mendasari setiap isi kandungan modul yang dibina. Bagi pembinaan modul latihan KKPb, pengkaji menggunakan teori Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Teori ini menjadi asas kepada pembinaan modul, khususnya dari segi kandungan, susunan, dan urutan modul. Ianya penting sebagai tunjang kekuatan modul latihan KKPb.

Teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dipilih berdiri di atas formula 3 (karakter) x 3 (dimensi). Tiga karakter tersebut ialah 1) Kesedaran kaunselor tentang andaian, nilai dan bias, 2) Kefahaman terhadap worldview budaya klien yang berbeza, dan 3) Membina strategi intervensi dan teknik yang sesuai. Manakala tiga dimensi pula ialah 1) Kepercayaan/Sikap, 2) Pengetahuan, dan Kemahiran (lihat bab 1 untuk penerangan lanjut berkenaan model). Oleh itu, pengkaji menggunakan dimensi kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan karakter kaunselor pelbagai budaya dalam model ini sebagai asas membangunkan sub modul bagi modul latihan KKPb, manakala aktiviti bagi setiap sub modul pula pengkaji menggunakan 31 kompetensi yang terhasil melalui gabungan dimensi dan karakter kaunselor pelbagai budaya sebagai asas. Rajah 3.2 menunjukkan kerangka model pembinaan modul latihan KKPb berasaskan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992).



Rajah 3.2. Kerangka Model Pembinaan Modul Latihan KKP

Berkenaan kaedah pelaksanaan, modul latihan KKPb terdiri daripada aktiviti-aktiviti yang berkonsepkan latihan, permainan, *roleplay*, perbincangan berkumpulan dan lain-lain yang boleh memberikan gambaran pelaksanaan modul dalam suasana sebenar (Sidek & Jamaludin, 2005). Jadual 3.2 menunjukkan senarai kaedah yang digunakan bagi aktiviti-aktiviti modul latihan KKPb:

Jadual 3.2: Senarai Kaedah yang Digunakan bagi Aktiviti-Aktiviti Modul Latihan KKPb

Kaedah	Keterangan
<i>Roleplay</i>	Merupakan di antara alat latihan yang paling penting untuk memahami dan mempelajari kemahiran dan konsep yang berbentuk asas fundamental kaunseling psikososial. Kaedah bergilir-gilir dalam mengambil peranan sebagai klien, kaunselor dan pemerhati adalah merupakan kaedah yang terbaik dalam konsep ini, ini kerana peserta mendapat gambaran keseluruhan semua fungsi, dapat mencuba kemahiran baru dan sebagai satu peluang untuk belajar antara satu sama lain (Jordan et al., 2003).
Kerja berkumpulan	Konsep ini perlu dilakukan dengan kerap kerana mengaktifkan individu dan merangsangkan perbincangan antara satu sama lain yang amat berguna untuk membina pengalaman, pengetahuan atau idea mereka yang sedia ada. Kebiasaannya, kerja berkumpulan melibatkan para peserta melakukan perbincangan di antara satu sama lain bagi menjelaskan konsep penting untuk kaunseling dan menyelesaikan masalah (Jordan et al., 2003)
Permainan	Permainan berkesan sebagai kaedah lain dalam memudahkan pembelajaran dan sebagai alat bantu mengajar yang lebih berkesan dalam membantu pelajar mengekalkan apa yang dipelajari (Kim & Lyons, 2003).
Latihan	Digunakan untuk sebab-sebab yang berbeza, sebagai contoh untuk memiliki kesedaran dengan meneroka diri sebagai pembekal perkhidmatan, menyediakan fungsi contoh dengan melakukan latihan yang memberi tumpuan kepada pengalaman peribadi atau masalah peserta, menggalakkan pemerhatian dengan melakukan senaman atau pentenagaan, dan mengamalkan kemahiran dengan melakukan kemahiran komunikasi atau meminta para peserta bertindak balas kepada kenyataan klien tertentu dengan kemahiran komunikasi yang berkaitan.
Rakaman video	Dilakukan sekali-sekala untuk seluruh kumpulan peserta bagi membincangkan kemahiran dan proses yang mana secara tidak langsung berfungsi sebagai alat pembelajaran pemerhatian.

Bagi menjelaskan lagi kombinasi aktiviti, kaedah dan teori modul latihan KKPBB, lihat Jadual 3.3 di bawah:

Jadual 3.3: Kombinasi Aktiviti, Konsep dan Teori

Aktiviti	Konsep	Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya (Sue et al., 1992)
Mengenali Budaya Anda	Latihan	Kepercayaan / Sikap
Beza Budaya	Permainan	Kepercayaan / Sikap - Karakter 1
Stereotaip/Prejudis	Kerja berkumpulan	Kepercayaan / Sikap - Karakter 2
Agama, Amalan & Bahasa	<i>Roleplay</i>	Kepercayaan / Sikap - Karakter 3
Debat	Kerja berkumpulan	Pengetahuan - Karakter 1
Tema Pelbagai Budaya	Permainan	Pengetahuan - Karakter 2
Bingo Budaya	Permainan	Pengetahuan - Karakter 3
Tidak Rasis	Video/Filem	Kemahiran - Karakter 1
Boleh kaunselor bantu?	<i>Roleplay</i>	Kemahiran - Karakter 2
Bahasa Badan	Kerja berkumpulan	Kemahiran - Karakter 3
Refleksi Kelompok	Refleksi	-

Seterusnya dalam fasa analisis ini pengkaji menjadikan kaunselor pelatih sebagai kumpulan sasaran bagi tujuan pembinaan modul latihan KKPb. Menurut Sidek dan Jamaludin (2005) kumpulan sasaran mestilah dikenal pasti secara khusus supaya perjalanan modul bersesuaian dan tepat. Oleh itu, bagi tujuan kajian ini kategori kaunselor pelatih yang dipilih merupakan pelajar ijazah sarjana muda kaunseling tahun akhir yang telah mengambil kursus kaunseling silang budaya atau seumpamanya. Pengkaji mensasarkan golongan kaunselor pelatih kerana latihan yang mencukupi sangat penting agar tidak merasa kekok serta janggal apabila bekerja di lapangan sebenar bersama klien yang datang dari pelbagai latar belakang budaya (Wei et al., 2012). Namun begitu, modul latihan KKPb ini juga boleh diuji ke atas pengamal kaunseling lain seperti kaunselor dan pendidik kaunselor sebagai usaha menyediakan latihan yang berterusan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Disamping itu, pembinaan modul latihan KKPb juga sangat mementingkan peruntukan tempoh masa sesuai supaya peserta dapat menyempurnakan setiap aktiviti modul (Jamaludin, 2008). Bagi melaksanakan modul latihan KKPb yang mengandungi 5 sub modul dan 11 aktiviti, ianya memerlukan tempoh masa 3 kali (hari) dan dilaksanakan secara bersiri. Pada hari pertama sub modul pertama (pengenalan) selama 1 jam 30 minit dan sub modul kedua selama 5 jam dilaksanakan, diikuti sub modul ketiga selama 5 jam pada hari kedua. Pada hari ketiga sub modul keempat selama 5 jam dan sub modul kelima (penutup) selama 1 jam 30 minit disempurnakan, jumlah keseluruhan bagi tempoh masa ialah 18 jam. Jadual 3.4 menunjukkan lebih jelas tentang pembahagian tempoh masa bagi setiap sub modul dan aktiviti yang terkandung dalam modul latihan KKPb.

Jadual 3.4: Pembahagian Hari, Masa, dan Aktiviti Modul Latihan KKP

		Masa	Jumlah
Hari Pertama			
Sub Modul 1	Pengenalan	10 minit	
	Penerangan ringkas	20 minit	1 jam
	Aktiviti (1) - Mengenal Budaya Anda	55 minit	30 minit
	Penutup	5 minit	
Sub Modul 2	Pengenalan	5 minit	
	Penerangan ringkas	20 minit	
	Aktiviti (1) – Beza Budaya	90 minit	
	Aktiviti (2) - Stereotaip/Prejudis	90 minit	5 jam
	Aktiviti (3) - Agama, Amalan & Bahasa	90 minit	
	Penutup	5 minit	
Hari Kedua			
Sub Modul 3	Pengenalan	5 minit	
	Penerangan ringkas	20 minit	
	Aktiviti (1) – Debat	90 minit	
	Aktiviti (2) - Tema Pelbagai Budaya	90 minit	5 jam
	Aktiviti (3) - Bingo Budaya	90 minit	
	Penutup	5 minit	
Hari Ketiga			
Sub Modul 4	Pengenalan	5 minit	
	Penerangan ringkas	20 minit	
	Aktiviti (1) – Tidak Rasis	90 minit	
	Aktiviti (2) – Boleh kaunselor bantu?	90 minit	5 jam
	Aktiviti (3) - Bahasa Badan	90 minit	

Jadual 3.4: Sambungan

	Penutup	5 minit	
Sub Modul 5	Pengenalan	10 minit	
	Aktiviti (1) - Refleksi Kelompok	70 minit	1 jam
	Kesimpulan keseluruhan	10 minit	30 minit
Jumlah:			18 jam

Pada peringkat permulaan, penetapan tempoh masa ini berdasarkan rasional pengkaji yang dikenali sebagai masa tentatif. Setelah draf modul latihan KKPBB dilengkapi masa bagi setiap sub modul dan aktiviti dengan terperinci, pengkaji menguji masa tentatif semasa menjalankan ujian rintis terhadap modul latihan KKPBB, segala kekurangan sama ada dari segi lebih masa atau ketidak cukupan masa dicatat untuk melakukan semakan. Setelah itu pembedulan terhadap tempoh masa dilakukan dan seterusnya menetapkan tempoh masa yang sebenar bagi setiap sub modul dan aktiviti modul latihan KKPBB.

Manakala bagi menetapkan rasional pembinaan modul latihan KKPBB, pengkaji merujuk kepada kajian-kajian lepas disamping menjalankan satu kajian keperluan. Berdasarkan kajian-kajian lepas, beberapa perkara dapat disimpulkan sebagai rasionalnya keperluan pembinaan modul latihan KKPBB (lihat bab 2 untuk keterangan lebih lanjut), perkara-perkara tersebut adalah seperti berikut:

1. Terdapat keperluan kepada latihan kaunseling pelbagai budaya untuk tujuan pembangunan latihan profesional berterusan (Rafidah, 2011).
2. Program kaunseling di Malaysia masih tidak memberikan perhatian terhadap latihan dan amalan kaunseling pelbagai budaya (Ng & Stevens, 2001).
3. Sukatan pelajaran dalam kursus kaunseling pelbagai budaya tidak mempunyai kaitan dengan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan belum diserapkan ke dalam program pendidikan kaunselor di Malaysia (Rafidah, 2011).

Kajian keperluan. Selain daripada merujuk kajian-kajian lepas yang menunjukkan keperluan pembinaan modul latihan KKPb, pengkaji juga membuat kajian keperluan pada pihak yang berkepentingan atau pihak berkaitan dengan kumpulan sasaran yang menggunakan modul latihan KKPb (Sidek & Jamaludin, 2005) iaitu dua orang kaunselor, dua orang kaunselor pelatih, dan dua orang pendidik kaunselor dengan cara temubual berstruktur berpandukan soalan yang dibina berdasarkan kepentingan dan keperluan latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya (lihat lampiran C). Hasil daripada temu bual yang dijalankan, beberapa perkara dapat disimpulkan, iaitu;

1. Kefahaman dan pengetahuan tentang kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang terbatas.
2. Tiada latihan kaunseling pelbagai budaya yang berterusan selepas daripada kursus yang diterima dalam pendidikan formal.
3. Cadangan memperbanyakkan aspek kemahiran dalam latihan kaunseling pelbagai budaya.
4. Latihan kaunseling pelbagai budaya sedia ada masih tidak mencukupi untuk membekalkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kepada kaunselor untuk mengadakan sesi bersama klien berbeza budaya.
5. Keperluan program latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sebagai latihan profesional.
6. Latihan kaunseling pelbagai budaya di Malaysia masih berada pada tahap yang lemah.

Berdasarkan dapatan temu bual ini menunjukkan perlunya kaunselor kepada latihan kaunseling pelbagai budaya yang berterusan bagi meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Ini secara tidak langsung menyokong keperluan pembangunan modul latihan KKPb.

Disamping itu, dalam usaha melihat keperluan pembangunan modul latihan KKPBB, pengkaji turut menjalankan kajian tinjauan ke atas seramai 158 subjek yang terdiri daripada pelajar ijazah sarjana muda kaunseling yang telah mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya dari empat buah universiti iaitu Universiti Malaya (UM), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Universiti Utara Malaysia (UUM), dan Universiti Malaysia Terengganu (UMT). Kajian tinjauan ini bertujuan melihat tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Dapatan kajian menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih berada pada tahap yang rendah dengan nilai min sebanyak 2.50. Bagi komponen kesedaran dan pengetahuan nilai min adalah sederhana tinggi iaitu masing-masing dengan nilai min 2.86 dan 2.56. Namun, bagi komponen kemahiran adalah rendah dengan nilai min sebanyak 2.08 (lihat lampiran D untuk jadual analisis deskriptif bagi dapatan ini).

Dapatan kajian tinjauan ini menunjukkan kaunselor pelatih yang berada pada tahun akhir pengajian dan telah mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya masih tidak memiliki kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi untuk digunakan dalam lapangan kaunseling sebenar setelah menamatkan pengajian. Ini secara tidak langsung menunjukkan kaunselor pelatih memerlukan latihan yang berterusan bagi membina kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang diperlukan semasa menjalankan sesi kaunseling dengan klien yang pelbagai. Justeru itu, tujuan kajian ini dijalankan untuk membina modul latihan KKPBB adalah diperlukan.

Fasa rekabentuk. Fasa ini membabitkan penggunaan output dari fasa analisis untuk membuat perancangan strategi bagi membentuk kandungan modul latihan KKPBB (Nik, 2003). Fasa ini dimulai dengan menetapkan objektif, penentuan objektif ini penting kerana ianya menentukan isi kandungan modul serta aktiviti yang terkandung dalam modul latihan KKPBB. Seterusnya proses pemilihan isi kandungan modul latihan KKPBB berasaskan teori yang telah dipilih di peringkat analisis iaitu

teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992), tiga komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan dan kemahiran serta tiga karakter kaunselor pelbagai budaya (Sue et al., 1992) menjadi asas setiap aktiviti. Di samping membangunkan isi kandungan modul, beberapa perkara lain turut diberi perhatian iaitu pemilihan strategi bagi menarik minat peserta, pemilihan logistik, dan pemilihan media bagi mengukuhkan pemahaman peserta (Jamaludin, 2008).

Menetapkan objektif. Di antara perkara utama yang dilakukan dalam pembinaan modul latihan KKPb ialah menetapkan objektif modul. Menurut Russell (1974), proses pembinaan modul perlu dimulakan dengan menentukan objektif yang ingin dicapai. Bagi menyelaraskan objektif utama modul latihan KKPb dengan tujuan ianya dibina, pengkaji telah membangunkan objektif utama juga dengan berasaskan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Sue et al., 1992) iaitu disamping objektif pertama untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, pengkaji menjadikan tiga karakter kaunselor pelbagai budaya sebagai asas pembinaan objektif utama seterusnya. Ini kerana setiap karakter tersebut mengandungi tiga dimensi pelbagai budaya (Sue et al., 1992). Manakala objektif bagi setiap aktiviti pula berasaskan kepada 31 ciri-ciri kaunselor pelbagai budaya yang terhasil melalui kombinasi karakter kaunselor pelbagai budaya dengan dimensi pelbagai budaya (Sue et al., 1992). Bagi menjelaskan lagi perkara ini, sila rujuk kembali rajah 3 (kerangka model pembinaan modul latihan KKPb). Berikut merupakan objektif utama modul latihan KKPb:

1. Meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.
2. Membina kesedaran kaunselor tentang andaian, nilai dan bias terhadap budaya lain.
3. Membantu meningkatkan kefahaman terhadap *worldview* budaya klien yang berbeza.

4. Melatih kaunselor mengenalpasti strategi intervensi dan teknik yang sesuai dalam bekerja dengan klien yang berbeza budaya.

Pemilihan isi kandungan. Sebagaimana dijelaskan sebelum ini, pembinaan modul latihan KKPBB adalah berasaskan kepada model kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Sue et al., 1992) supaya pembangunan isi kandungan modul selaras dan mampu mencapai tujuan dan objektif modul yang dibina. Sehubungan perkara ini, Sidek dan Jamaludin (2005) menyatakan apa yang penting dalam pembinaan sesuatu modul ialah isi kandungan yang dimuatkan dalam modul berupaya mencapai tujuan dan objektif modul. Justeru itu, berdasarkan model Sue dan rakan-rakan (1992), pengkaji menjadikan tiga dimensi pelbagai budaya iaitu kepercayaan/sikap, pengetahuan dan kemahiran sebagai sub modul dalam modul latihan KKPBB, manakala bagi aktiviti setiap sub modul pula dibina berdasarkan 31 ciri-ciri karakter kaunselor pelbagai budaya. Rajah 3 menjelaskan lagi perkara ini.

Secara keseluruhannya modul latihan KKPBB mengandungi lima sub modul dan sebelas aktiviti yang dimulakan dengan sub modul pertama iaitu pengenalan, sub modul ini mengandungi satu aktiviti iaitu “Mengenal Budaya Anda”. Aktiviti ini penting kerana menurut Sue dan rakan-rakan (1992), sebagai seorang kaunselor yang berkemampuan pelbagai budaya perlulah mempunyai sensitiviti dan kesedaran tentang budaya sendiri kerana perkara ini sangat membantu dalam menjalankan proses kaunseling.

Sub modul kedua modul latihan KKPBB adalah tentang kepercayaan dan sikap kaunselor pelbagai budaya, juga merupakan komponen kedua kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Sue et al., 1992). Komponen ini merupakan kesedaran kaunselor pelbagai budaya terhadap klien yang terdiri dari latar belakang budaya berbeza. Menurut Sue, Bernier, Durrant, Feinberg dan Pedersen (1982) kaunselor pelbagai budaya haruslah mempunyai keupayaan untuk mengelak bias peribadi dan stereotaip

serta mempunyai kesedaran tentang bagaimana prasangka kaunselor yang negatif terhadap klien boleh menjejaskan penyampaian perkhidmatan kaunseling yang berkesan (Renee et al., 2011).

Selain itu, sebagai kaunselor yang pelbagai budaya juga hendaklah mahir dalam menyedari reaksi emosi negatif terhadap kumpulan kaum dan etnik yang boleh memudaratkan klien dalam kaunseling, serta sanggup berlaku saksama dengan budaya dan kepercayaan klien yang berbeza, malah kaunselor juga harus merasa selesa dengan perbezaan yang wujud termasuklah menghormati agama dan kepercayaan spiritual serta nilai-nilai klien mengenai fungsi fizikal dan mental (Sue et al., 1992).

Justeru itu, pembangunan sub modul kedua modul latihan KKPB mengandungi tiga aktiviti menjurus kepada peningkatan kompetensi kepercayaan dan sikap pelbagai budaya kaunselor. Aktiviti pertama ialah Beza Budaya sebuah aktiviti menyerupai aktiviti Bafa bafa (Shirts, 1977), ianya merupakan sebuah aktiviti permainan yang sesuai digunakan untuk memupuk kesedaran pelbagai budaya dalam kalangan kaunselor pelatih (Kim & Lyons, 2003) dan direka untuk membantu pengalaman peserta dan menyedari tentang pembangunan sosial budaya, perbezaan antara kumpulan budaya, dan pengaruh budaya terhadap tingkah laku manusia. Aktiviti tentang kesedaran perbezaan budaya ini penting kerana menurut Sue dan rakan-rakan (1992), bagi mencapai kompetensi kepercayaan dan sikap pelbagai budaya, seseorang kaunselor itu perlulah merasa selesa dengan perbezaan yang wujud antara diri mereka dan klien dari segi bangsa, etnik, budaya dan kepercayaan. Dalam pengamalan kaunseling aspek budaya tidak dapat dinafikan pengaruhnya terhadap perkembangan psikologi individu dan perlu diberi penekanan terutama dalam berkaunseling dengan klien pelbagai budaya. Justeru itu, keberkesanan sesuatu proses kaunseling boleh dicapai dengan memahami kesan budaya terhadap

perwatakan klien dan diri kaunselor. Oleh itu, menjadi keperluan kaunselor pelbagai budaya untuk memahami bagaimana budaya klien mampu mempengaruhi perkembangan psikologikal klien dan mempengaruhi pengamalan kaunseling kaunselor (Noh & Rafidah, 2005).

Aktiviti kedua bagi sub modul kepercayaan/sikap ini ialah “Stereotaip/Prejudis”. aktiviti ini bertujuan membina kesedaran tentang stereotaip dan prejudis agar kaunselor berkemahiran dalam mengawal perkara ini semasa bekerja dengan klien yang berbeza latar belakang budaya. Noh dan Rafidah (2005) menyatakan selain daripada kemahiran-kemahiran dan intervensi sesuai yang perlu ada pada seorang kaunselor pelbagai budaya, kaunselor juga seharusnya melatih diri tidak mempunyai stereotaip terhadap klien atau bangsa tertentu dengan menggunakan intervensi dan pendekatan yang terhad di dalam intervensi atau rancangan rawatan.

Manakala aktiviti ketiga ialah “Agama, Amalan & Bahasa”. Aktiviti ini dibina berasaskan kenyataan Sue dan rakan-rakan (1992) bahawa bagi mencapai kompetensi kepercayaan dan sikap pelbagai budaya melalui pembinaan strategi intervensi dan teknik kaunseling yang sesuai, kaunselor perlulah mempunyai tiga ciri iaitu 1) Menghormati agama dan kepercayaan klien mengenai fungsi fizikal dan mental, 2) Menghormati amalan membantu masyarakat minoriti, dan 3) Nilai bilingualisme kaunselor, di mana tidak melihat bahasa sebagai penghalang kepada kaunseling. Manakala pemilihan aktiviti roleplay adalah berdasarkan kenyataan Pedersen (1994), bahawa untuk memiliki kompetensi kaunseling pelbagai budaya boleh diperolehi dengan mengamalkan kemahiran melalui peranan bermain simulasi situasi kaunseling.

Sub modul seterusnya bagi modul latihan KKPBB ialah berkenaan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang kedua iaitu pengetahuan kaunselor

pelbagai budaya. Komponen kedua ini bermaksud ilmu pengetahuan kaunselor pelbagai budaya. Sebagai kaunselor pelbagai budaya seharusnya mempunyai pengetahuan dan pemahaman luas terutamanya dalam pandangan dunia mereka sendiri, pengetahuan tertentu tentang budaya klien dan memahami kuasa-kuasa sosio-politik yang mungkin mempengaruhi kehidupan mereka (Lee, 2008). Manakala menurut Sue dan rakan-rakan (1992), kaunselor yang pelbagai budaya mestilah mempunyai pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana penindasan, perkauman, diskriminasi, dan stereotaip memberi kesan kepada mereka secara peribadi dan dalam kerja-kerja mereka. Ini membolehkan mereka mengakui sikap mereka sendiri yang bersifat perkauman, kepercayaan, dan perasaan (Sue et al., 1992).

Oleh itu, sub modul ketiga modul latihan KKPBB dimuatkan juga dengan tiga aktiviti. Aktiviti pertama ialah “Debat”, merupakan sebuah aktiviti perdebatan berkenaan kecondongan bias. Dalam aktiviti ini pihak pencadang dan pembangkang yang dibentuk dalam aktiviti akan diberikan satu tajuk untuk diperdebatkan seperti contoh “lelaki lebih bagus dari wanita”, aktiviti ini dapat memberikan kesedaran dan gambaran jelas kepada peserta akan kepentingan mengelakkan kecondongan bias oleh kaunselor pelbagai budaya. Isu bias diserapkan ke dalam topik ini kerana kaunselor yang mengadakan sesi kaunseling dengan klien berbeza budaya sangat terdedah dengan kecondongan bias (Sue et al., 1992, Noh & Rafidah, 2005). Seterusnya, pengkaji menggunakan aktiviti ini kerana ianya merupakan satu bentuk simulasi kepercayaan dan sikap terhadap kepelbagaian budaya, perkara ini disokong oleh Pedersen (1994) yang menyatakan bahawa teknik yang biasa digunakan untuk meningkatkan kesedaran silang budaya adalah melibatkan pembelajaran melalui pengalaman seperti peranan memainkan atau simulasi yang mencabar andaian

bahawa orang lain adalah sama dengan diri sendiri dari segi nilai-nilai, jangkauan, bahasa pertuturan, komunikasi bukan lisan dan tafsiran tingkahlaku.

Aktiviti seterusnya ialah “Tema Pelbagai Budaya”, aktiviti ini menyediakan peluang kepada kaunselor pelatih mengenalpasti, mengingat, dan mengintegrasikan maklumat berasaskan fakta berkaitan klien daripada pelbagai latar belakang etnik dan budaya (Kim & Lyons, 2003) dengan mengetahui penggunaan terma budaya yang sesuai dalam situasi mencabar kaunseling pelbagai budaya. Pengetahuan tentang terma kepelbagaian budaya ini adalah penting kerana tanpa pengetahuan terma kepelbagaian budaya yang betul akan mengganggu kelancaran proses membantu yang berkesan. Pederson (1991) menyatakan “sebahagian daripada kekeliruan dalam kaunseling pelbagai budaya adalah disebabkan oleh kecuaiannya dalam penggunaan bahasa dalam menerangkan dan mentakrifkan konstruk” (ms. 5). Helms (1993) menyatakan “ramai pelajar menggunakan maksud istilah yang salah dalam kaunseling pelbagai budaya” (ms. 3).

Manakala aktiviti terakhir sub modul yang ketiga ini ialah “Bingo Budaya”. Aktiviti ini merupakan sebuah aktiviti permainan yang membolehkan peserta menunjukkan pengetahuan mereka tentang budaya serta mengukuhkan perasaan positif mengenai norma budaya, tradisi dan adat resam yang berbeza. Selain itu, aktiviti Bingo Budaya ini juga mudah dipinda untuk menanam dimensi pengetahuan dalam kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih (Kim & Lyons, 2003). Rasionalnya aktiviti ini, sebagai seorang kaunselor pelbagai budaya perlulah mempunyai pengetahuan dalam memilih strategi intervensi dan teknik yang sesuai apabila melakukan sesi kaunseling dengan klien yang berbeza latar belakang (Sue et al., 1992).

Sub modul latihan KKPBB keempat adalah berkaitan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang ketiga iaitu kemahiran kaunselor pelbagai budaya.

Harkins dan Lindsay (2010) mengemukakan semula kenyataan Sue dan Sue (1990) bahawa kemahiran budaya merupakan satu set tingkah laku yang memberi tumpuan secara langsung kepada interaksi budaya sensitif dengan pelbagai kumpulan. Oleh itu menurut Sue dan rakan-rakan (1998), orang yang berkemahiran budaya digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai pengetahuan budaya dan kemahiran budaya tertentu untuk menyampaikan intervensi yang berkesan (Brian, 2012).

Sehubungan itu, tiga aktiviti dimuatkan ke dalam sub modul keempat ini. Aktiviti pertama adalah “Tidak Rasis”. Aktiviti ini penting kerana dalam meningkatkan tahap kompetensi kemahiran pelbagai budaya, selain daripada keperluan mencari pengalaman pendidikan, perundingan dan latihan untuk menambah pengetahuan, kaunselor juga perlu berterusan mencari serta memahami diri mereka sebagai berbangsa dan berbudaya serta aktif mencari identiti nonracist (Sue et al., 1992).

Aktiviti seterusnya dalam sub modul keempat ini ialah aktiviti “Boleh kaunselor bantu?” yang merupakan sebuah aktiviti roleplay. Aktiviti ini dapat menggalakkan kaunselor pelatih untuk mencabar diri menggunakan pendekatan-pendekatan kaunseling yang dipelajari dan mengembangkan pemahaman mereka tentang perkhidmatan kaunseling terhadap klien pelbagai budaya (Kim & Lyons, 2003). Aktiviti ini penting kerana sebagai seorang kaunselor pelbagai budaya perlu mempunyai kemahiran dalam menggunakan pendekatan kaunseling yang sesuai terhadap klien-klien mereka yang berbeza (Sue et al., 1992). Justeru itu, aktiviti ini memberi pengalaman kepada kaunselor pelatih dalam menghadapi klien yang pelbagai.

Manakala aktiviti ketiga ialah “Bahasa Badan”, aktiviti ini dapat menggalakkan kaunselor pelatih untuk mengembangkan kemahiran mereka menjadi fleksibel dalam cara mereka berkomunikasi dengan klien dari pelbagai latar belakang

budaya dan menjadi tentatif dalam mentafsir gerak isyarat bukan lisan, disamping itu, aktiviti ini juga mencabar kaunselor pelatih menghasilkan jawapan sesuai dengan budaya berdasarkan pemerhatian yang tepat dan interpretasi tingkah laku klien (Kim & Lyons, 2003). Rasionalnya aktiviti ini, sebagai seorang kaunselor pelbagai budaya perlulah mempunyai kemahiran dalam memilih strategi intervensi dan teknik sesuai apabila melakukan sesi kaunseling dengan klien yang berbeza latar belakang budaya terutamanya bukan sahaja dalam bentuk lisan, malah menghantar dan menerima mesej bukan lisan (Sue et al., 1992).

Bagi sub modul terakhir modul latihan KKPb, dimuatkan sebuah aktiviti penutup iaitu “Refleksi Kelompok”. Rasionalnya aktiviti ini dijadikan sebagai aktiviti penutup ialah dengan menjalankan refleksi dalam kelompok, peserta dapat menzahirkan kefahaman berkenaan aktiviti modul yang telah dilalui dan peserta lain juga dapat memahami dan merasai bersama apa yang dimaksudkan oleh setiap peserta dalam kelompok (Jamaludin, 2008).

Antara cara lain yang boleh meningkatkan kompetensi kemahiran kaunseling pelbagai budaya menurut Parker, Valley dan Geary (1986) adalah menggunakan pendekatan untuk membangunkan kemahiran yang lebih tertumpu kepada keadaan kaunseling itu sendiri seperti menggunakan tiga peringkat plan tindakan dengan melaporkan penglibatan secara progresif secara lebih dekat dengan kumpulan etnik, contohnya makan di sebuah restoran etnik yang berbeza, menemubual seorang pemimpin dari kumpulan etnik, dan mencari kawan dari komuniti etnik yang berbeza. Selepas itu, mengadakan pembentangan lisan dan bertulis bagi menggabungkan pengalaman dan menyuarakan perubahan dalam sikap dan tingkah laku. Namun begitu, pengkaji tidak memilih aktiviti seperti ini untuk diserapkan menjadi salah satu aktiviti dalam modul latihan KKPb kerana ianya memakan masa yang agak panjang.

Karakter kaunselor pelbagai budaya merupakan sebahagian kontrak kepada teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Sue et al., 1992), yang mana berkait rapat dengan tiga dimensi kompetensi pelbagai budaya iaitu kepercayaan dan sikap, pengetahuan, dan kemahiran. Justeru itu, pengkaji membangunkan aktiviti-aktiviti modul latihan KKPb dengan berasaskan 31 ciri-ciri yang terhasil daripada gabungan karakter kaunselor pelbagai budaya dengan dimensi kompetensi pelbagai budaya (Sue et al., 1992).

Fasa perkembangan. Merupakan fasa terakhir dalam peringkat pertama, fasa ini dibentuk berlandaskan fasa analisis dan reka bentuk, di mana membabitkan proses penjanaan dan penghasilan bahan latihan yang terkandung di dalam modul, tujuan utama bagi tahap ini adalah untuk menjana rancangan dan bahan latihan modul (Nik, 2003). Pada tahap ini, rangka cerita dibentuk, kandungan ditulis, unsur teknologi diintegrasikan, halaman maklumat dan kandungan latihan dibentuk, dan semua media yang akan digunakan dalam modul latihan serta sebarang dokumentasi sokongan dibentuk, seterusnya pada akhir fasa ini proses menyatukan draf modul dilakukan bagi melalui peringkat kedua pembinaan iaitu mencuba dan menilai modul.

Pemilihan strategi. Langkah pembinaan modul latihan KKPb seterusnya ialah menumpukan perhatian kepada strategi dan kelancaran pelaksanaan modul (Sidek & Jamaludin, 2005). Menurut Alsagoff (1981), pelbagai strategi pembelajaran perlu dipilih bagi menarik minat peserta. Bagi melihat strategi dan langkah-langkah yang digunakan, sila rujuk modul latihan KKPb yang disatukan pada bahagian lampiran.

Pemilihan logistik. Perkara seterusnya ialah menyenaraikan semua bahan-bahan bantu modul bagi melancarkan serta memudahkan perjalanan modul

latihan KKPB. Pemilihan logistik ini dibuat berdasarkan keperluan aktiviti dan kesesuaian peserta.

Pemilihan media. Disamping melakukan pemilihan strategi dan logistik, modul latihan KKPB disusun atur mengikut urutan dan disesuaikan dengan media sebagai bahan pengukuhan dan pemahaman terhadap modul (Russell, 1974). Manakala menurut Sidek dan Jamaludin (2005) pula, pemilihan media boleh dibuat secara tunggal, gabungan dua atau pun gabungan pelbagai media. Paling penting media yang digunakan mampu menarik minat, memotivasi, dan merangsang kumpulan sasaran bagi mengikuti modul latihan KKPB yang dihasilkan.

Menyatukan draf modul. Setelah peringkat penentuan objektif, isi kandungan, aktiviti, pemilihan media dan strategi diselesaikan, langkah seterusnya ialah menyatukan draf modul latihan KKPB. Draft modul akan melalui peringkat kedua pembinaan iaitu mencuba dan menilai modul.

Peringkat kedua. Menguji dan melaksana modul

Fasa pelaksanaan. Bagi menguji kesan modul latihan KKPB yang telah dibina fasa pelaksanaan (*Implementation*) dijalankan. Fasa ini membabitkan penyampaian atau perlaksanaan modul di lapangan sebenar. Menurut Nik (2003), istilah perlaksanaan ini merujuk kepada perlaksanaan artifak pembelajaran dan sistem yang dibentuk dalam konteks pembelajaran yang diharapkan. Dengan kata lain, fasa perlaksanaan membabitkan proses menjalankan program atau modul pembelajaran dalam konteks dunia sebenar.

Kajian rintis modul. Setelah draf modul latihan KKPB dibina dan disatukan, draf modul dicuba dengan melalui kajian rintis bagi mendapatkan maklumat tentang mutu program secara umum, khususnya dari segi kesahan kandungan, penetapan tempoh masa, aktiviti-aktiviti, kesesuaian bahasa dan aras bahasa serta kemungkinan

wujudnya kesalahan-kesalahan bahasa. Kajian rintis yang dijalankan menggunakan peserta atau sampel dari jenis yang sama dengan kajian sebenar iaitu kaunselor pelatih yang merupakan pelajar tahun akhir ijazah sarjana muda kaunseling yang telah mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya atau seumpamanya, perkara ini bertujuan memperolehi dapatan kajian rintis yang tepat dalam mencapai tujuan kajian sebenar.

Menurut Rusell (1974), peringkat paling penting dalam pembinaan sesuatu modul ialah mencuba modul ke atas kumpulan sasaran. Peringkat ini akan menentukan sama ada kumpulan sasaran boleh mencapai objektif yang telah dinyatakan dalam modul tersebut. Jika sekiranya kumpulan sasaran tidak dapat mencapai objektif modul, proses mencuba seterusnya perlu diulang semula. Proses ini penting kerana ketika proses mencuba dilaksanakan ke atas kumpulan sasaran, pembina modul akan memperolehi pelbagai maklumat berkaitan modul yang dibina seperti kesalahan ejaan, struktur ayat, pemahaman ke atas aktiviti yang dijalankan, kesesuaian urutan modul, kesesuaian media yang digunakan, kesesuaian masa yang diperuntukkan dan keperluan-keperluan lain yang berkaitan, maklumat-maklumat ini akan menjadi panduan kepada pembina modul untuk memperbaiki dan memurnikan modul tersebut ke arah lebih mantap (Jamaludin, 2008).

Justeru itu, bagi tujuan kajian ini pengkaji melaksanakan draf modul latihan KKPBB dengan mengujinya melalui kajian rintis ke atas 40 orang kaunselor pelatih di Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Kajian rintis ini dilaksanakan sebanyak tiga kali secara bersiri sebagaimana cadangan asal perlaksanaan dalam pembangunan modul latihan KKPBB. Sepanjang perlaksanaan draf modul, pengkaji mengenalpasti segala masalah dan isu yang timbul seperti tempoh masa, penggunaan peralatan, kaedah menyampaikan maklumat dengan lebih jelas dan sebagainya untuk penambahbaikan dalam modul sebenar. Refleksi peserta terhadap draf modul yang

dilaksanakan dalam setiap siri pertemuan turut dijadikan panduan dalam proses penambahbaikan (lihat lampiran E).

Menentukan kesahan dan kebolehpercayaan. Menurut Sidek dan Jamaludin (2005), proses seterusnya dalam fasa ini ialah menentukan kesahan dan kebolehpercayaan. Kesahan sesuatu modul menggambarkan sejauh mana modul tersebut menghasilkan apa yang sepatutnya modul tersebut hasilkan. Berkenaan dengan perkara ini Mohd Majid Konting (2004) menyatakan kesahan kandungan alat ukuran atau modul merujuk kepada sejauh manakah ia dapat mengumpul data yang merangkumi kandungan sesuatu bidang yang dikaji. Sesuatu modul dikatakan mempunyai kesahan kandungan yang tinggi sekiranya ia dapat mengukur semua isi serta kandungan bidang yang dikaji dengan berkesan.

Peringkat kesahan ini sangat penting kerana ianya menggambarkan sejauh mana modul latihan KKPB yang dibina menghasilkan apa yang sepatutnya dihasilkan (Sidek & Jamaludin, 2005). Sehubungan perkara ini, Rusell (1974) menjelaskan sesuatu modul itu dianggap mempunyai kesahan apabila memenuhi lima syarat kesahan iaitu:

1. Modul perlu menepati sasaran populasi.
2. Situasi pengajaran atau kaedah pelaksanaan modul adalah memuaskan.
3. Masa yang diambil untuk menghabiskan modul adalah mencukupi.
4. Modul berjaya meningkatkan prestasi pencapaian peserta.
5. Modul berjaya mengubah sikap peserta ke arah lebih cemerlang.

Justeru itu, bagi mendapatkan kesahan yang tinggi terhadap modul latihan KKPB yang dibina, pengkaji merujuk kepada tiga orang panel pakar iaitu dua orang panel pakar bagi menilai isi kandungan dan seorang lagi panel pakar bagi menilai

prosedur dan proses pembinaan modul latihan KKP. Jadual 3.5 menunjukkan senarai dan maklumat panel pakar yang dirujuk.

Jadual 3.5: Senarai Panel Pakar Penilaian Modul Latihan KKP

Panel Pakar	Bidang Penilaian	Kelayakan
Panel 1 (Pensyarah Kaunseling UKM)	Kandungan Modul	<p>Kepakaran: Kaunseling Pendidikan & Kaunseling Pelbagai Budaya</p> <p>Pendidikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ijazah Doktor Falsafah (Kaunseling), University of Wyoming, USA (2006) 2) Ijazah Sarjana (Kaunseling), Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi (1998) 3) Ijazah Sarjana Muda (Bimbingan & Kaunseling), Universiti Putra Malaysia, Serdang (1992) <p>Pengalaman:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pensyarah Kaunseling, Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia (1998 – kini) 2) Kaunselor Jabatan Agama Islam Selangor (1991-1992) 3) Kaunselor Sekolah di Victoria Institution (1992-1993) 4) Guru di SM Dato Lokman, Kuala Lumpur (1992-1992) 5) Kaunselor di Yayasan Selangor (1993-1995)
Panel 2 (Pensyarah Kaunseling UPM)	Kandungan Modul	<p>Kepakaran: Kaunseling Pelbagai Budaya, Kaunseling Kerjaya & Pendidikan Kaunselor</p> <p>Pendidikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ijazah Doktor Falsafah (Pendidikan Kaunselor), Kansas State University 2) Ijazah Sarjana (Bimbingan & Kaunseling), Indiana University 3) Ijazah Sarjana Muda (Perniagaan & Pentadbiran), Indian University <p>Pengalaman:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kaunselor MRSM (4 tahun) 2) Pensyarah di Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM (lebih 10 tahun)

Jadual 3.5: Sambungan

Panel 3 (UPM)	Prosedur Pembinaan Modul	Kepakaran: Pembinaan Modul, Pengujian & Pengukuran, Kaunseling Kerjaya
------------------	--------------------------------	--

Pendidikan:

- 1) Ijazah Doktor Falsafah di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)
- 2) Ijazah Sarjana di W. Michigan
- 3) Ijazah Sarjana Muda di Universiti Putra Malaysia (UPM)

Pengalaman:

- 1) Lebih 25 tahun dalam bidang kaunseling
- 2) Menghasilkan penemuan pendekatan baru: Kaunseling Berorientasikan Matlamat & Model Perkembangan Kerjaya Bersepadu
- 3) Menghasilkan lapan buah buku termasuk berkaitan pembangunan modul
- 4) Menghasilkan Inventori Personaliti Sidek (IPS)

Setiap panel pakar diberikan satu set modul lengkap yang dibina untuk dibaca, dikaji, diteliti, ditentukan isi kandungannya dan setelah panel menjalankan penelitian ke atas modul latihan KKP, mereka diminta mengisi borang soal selidik kesahan kandungan modul yang dilampirkan bersama set modul lengkap (lihat lampiran F). Disamping itu, panel juga diminta memberi komen, respons, maklum balas dan cadangan pada ruang yang disediakan (Jamaludin, 2008).

Borang soal selidik kesahan kandungan yang digunakan telah dibina oleh Ahmad (2002) untuk menguji kesahan kandungan sesuatu modul. Borang soal selidik ini dibina berdasarkan pandangan Rusell (1974) iaitu mengenai syarat-syarat kesahan sesuatu modul. Soalan-soalan atau item-item dalam soal selidik ini adalah berdasarkan syarat-syarat kesahan modul yang dikemukakan oleh Rusell (1974), iaitu lima syarat kesahan modul yang dialih bahasa ke dalam bahasa Melayu dan dijadikan soalan atau item dalam bentuk skala Likert. Pemilihan skala Likert

dilakukan untuk meminta persetujuan daripada subjek kajian tentang kenyataan-kenyataan berkaitan kesahan modul tersebut. Berikut merupakan lima item soal selidik kesahan modul:

1. Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya.
2. Kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna.
3. Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan.
4. Kandungan modul ini boleh meningkatkan tahap kompetensi pelbagai budaya kaunselor pelatih.
5. Kandungan modul ini boleh mengubah sikap kaunselor pelatih ke arah lebih cemerlang.

Jumlah skor yang diperolehi hasil penilaian panel pakar terhadap kandungan modul latihan KKPb adalah sebanyak 78.6. Jumlah ini menunjukkan modul latihan KKPb yang dibina mencapai tahap kesahan yang tinggi. Menurut pandangan Tuckman dan Waheed (1981), dan Abu Bakar Nordin (1995) aras penguasaan atau pencapaian 70 peratus atau 0.70 dianggap telah menguasai atau mencapai tahap yang tinggi. Jadual 3.6 menunjukkan jumlah skor yang diberikan oleh setiap pakar terhadap penilaian kandungan modul latihan KKPb (Lihat lampiran G untuk formula kaedah pengiraan kesahan kandungan modul).

Jadual 3.6: Skor Penilaian Panel Pakar Terhadap Kandungan Modul Latihan KKPb

Panel Pakar	Skor
Panel 1	41/50
Panel 2	39/50
Panel 3	38/50
Jumlah	78.6 %

Setelah modul latihan KKPB melalui proses menentukan kesahan kandungan, peringkat seterusnya ialah menentukan kebolehpercayaan modul. Kebolehpercayaan yang dimaksudkan ialah bagaimana modul latihan KKPB yang dibina berupaya memberikan hasil yang konsisten (Sidek & Jamaludin, 2005). Murphy dan Davidshover (1998) pula menyatakan bahawa kebolehpercayaan adalah merupakan ketekalan sesuatu pengukuran.

Oleh itu, kebolehpercayaan modul latihan KKPB dinilai melalui dapatan tinjauan terhadap peserta rintis modul menggunakan set soal selidik yang dibina berdasarkan kepada objektif modul (Sidek & Jamaludin, 2005) (lihat lampiran H). Set soal selidik yang dibina ini kemudiannya telah disemak dan dinilai oleh seorang panel pakar yang berpengalaman dalam bidang pengukuran dan penilaian (lihat lampiran I & J).

Dapatan tinjauan menunjukkan modul latihan KKPB mencapai nilai kebolehpercayaan yang tinggi dengan nilai pekali *Alpha Cronbach* sebanyak 0.86, Othman Mohamed (2000) menyatakan nilai pekali kebolehpercayaan alat ukuran atau modul yang boleh diterima pakai ialah antara 0.65 hingga 0.85.

Fasa penilaian. *Penilaian keberkesanan.* Fasa kedua peringkat kedua pembinaan modul latihan KKPB ialah fasa penilaian (Evaluation). Fasa ini melibatkan pengukuran keberkesanan bagi menilai kesan modul latihan KKPB yang dibina, pengkaji menggunakan rekabentuk kajian eksperimental dengan kaedah ujian pra dan pasca yang dihuraikan lebih lanjut dalam bahagian kedua bab ini.

Sidek dan Jamaludin (2005) menyatakan sekiranya sesuatu modul itu berjaya melalui semua peringkat, maka modul tersebut boleh dianggap melepasi proses piawaian dan sedia untuk digunakan. Namun sekiranya modul yang dibina tidak memenuhi dan melepasi kriteria-kriteria yang ditetapkan, maka proses ini diulang semula yang mana kebiasaannya bermula di peringkat pemilihan isi kandungan.

Fasa Kedua (Keberkesanan Modul Latihan KKPB)

Kaedah dan reka bentuk kajian. Bagi mencapai tujuan kajian, penilaian modul latihan KKPB dijalankan bagi melihat kesannya. Penilaian yang dibuat menggunakan pendekatan kuantitatif kerana ianya sesuai dalam menjalankan penilaian kesan modul latihan KKPB. Manakala reka bentuk kajian pula, pengkaji menggunakan reka bentuk Eksperimen Kuasi (Creswell, 2008; Noraini, 2010; Othman, 2013). Rekabentuk eksperimen kuasi ini dipilih kerana pengkaji tidak dapat menggunakan prosedur perawakan sepenuhnya. Di dalam rekabentuk kajian ini, pengkaji menyediakan sampel dari kelas yang sedia ada tanpa memilih responden secara rawak. Pengkaji hanya berupaya menggunakan sampel yang terdiri daripada kaunselor pelatih tahun akhir daripada sesuatu universiti tanpa mengganggu atau mengubah keadaan kaunselor pelatih tersebut.

Menurut pandangan Chua (2006) teknik padanan kurang berkesan untuk digunakan bagi rekabentuk kajian eksperimen kuasi. Ini kerana untuk mengagihkan pasangan sampel yang mempunyai ciri-ciri yang sama dalam dua kumpulan sampel adalah mustahil, terutamanya dalam kes di mana terdapat pelbagai variabel bebas yang tidak dapat dimanipulasikan, seperti jantina, bangsa, umur, tahap IQ, jenis kerjaya, tahap pendidikan dan sebagainya. Reka bentuk kajian ini ditunjukkan dalam Jadual 3.7:

Jadual 3.7: Reka Bentuk Kajian

Kumpulan Rawatan	R	O₁	X	O₂
Kumpulan Kawalan	R	O₁	C	O₂

R : Pemilihan subjek tidak secara rawak (Kaunselor pelatih)

X : Rawatan (Modul Latihan KKPb)

C : Kumpulan kawalan (Tidak menerima rawatan modul latihan KKPb)

O₁: Ujian Pra

O₂: Ujian Pasca

Reka bentuk yang ditunjukkan dalam Jadual 3.7 digunakan dalam kajian ini. Pertamanya, simbol (R) merupakan proses pemilihan subjek secara *Probability Sampling*. Kaedah pemilihan subjek jenis ini adalah yang paling rapi dan menyeluruh dalam penyelidikan kuantitatif, ini kerana generalisasi ke atas subjek boleh dilakukan dengan kenyataan bahawa ianya wakil kepada populasi (Creswell, 2008). Reka bentuk kajian eksperimen kuasi ini biasa digunakan oleh pengkaji dalam bidang psikologi, sosiologi dan pendidikan terutamanya kajian yang bertujuan melihat kesan sesuatu modul, model, program dan sebagainya (seperti contoh, Hui, 2008; Amin, 2013).

Setelah melalui proses pemilihan subjek, dua kumpulan dibentuk iaitu kumpulan kawalan dan rawatan, di mana kedua-dua kumpulan ini terlibat dengan ujian pra (**O₁**) yang diberikan sebelum kumpulan rawatan menjalani modul latihan KKPb bagi melihat tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Kawalan bagi ujian pra boleh menjadi sebagai satu pemeriksaan tambahan mengenai keseimbangan kedua-dua kumpulan terhadap pembolehubah bersandar iaitu kompetensi pelbagai budaya dan efikasi sendiri.

Seterusnya, kumpulan rawatan menjalani proses rawatan (X) iaitu modul latihan KKPb. Modul latihan KKPb merupakan pembolehubah bebas yang mempunyai kepentingan dalam kajian ini. Manakala (C) merupakan kumpulan kawalan yang tidak menjalani modul latihan KKPb. Setelah selesai lima sesi modul latihan KKPb bagi kumpulan rawatan, kedua-dua kumpulan rawatan dan kawalan menjalani ujian pasca (O₂) bagi melihat perbezaan perubahan tahap kompetensi pelbagai budaya dan efikasi sendiri.

Diperingkat akhir, perbezaan purata antara ujian pra dan pasca (O₂ & O₁) diperolehi bagi kumpulan rawatan dan kawalan, tujuannya untuk memastikan sama ada rawatan modul latihan KKPb menghasilkan perubahan lebih besar berbanding keadaan kumpulan kawalan yang tidak menjalani modul latihan KKPb. Namun begitu, reka bentuk kajian eksperimental kuasi ini terdedah kepada ancaman-ancaman kesahan dalaman dan luaran jika beberapa faktor penting yang boleh memberi kesan kepada kajian dan mengganggu hasil dapatan tidak dikawal dengan baik.

Persampelan. Pensampelan bermaksud pemilihan suatu kumpulan orang, institusi, tempat, atau fenomena yang ingin diselidiki oleh penyelidik (Noraini, 2010). Justeru itu, bagi mengambil kira kriteria yang telah ditetapkan untuk subjek kajian dan syarat perlaksanaan kajian, lokasi kajian yang dipilih perlulah memenuhi ciri yang bertepatan dengan kajian yang dijalankan iaitu universiti awam tempatan yang menawarkan ijazah sarjana muda Kaunseling.

Lokasi kajian. Lokasi kajian yang dikenalpasti untuk tujuan penyelidikan ini ialah tiga buah universiti awam tempatan yang dipilih dari senarai 12 buah universiti yang disediakan oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM), yang menawarkan kursus sarjana muda Kaunseling mengikut piawaian yang telah ditetapkan oleh pihak Lembaga Kaunselor Malaysia. Tiga buah universiti tersebut

ialah Universiti Malaysia Terengganu (UMT), Universiti Putra Malaysia (UPM), dan Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Oleh itu, negeri yang terlibat adalah Terengganu, Selangor dan Negeri Sembilan.

Rasionalnya pemilihan ke atas tiga buah universiti ini kerana ianya mewakili universiti-universiti lain yang juga melahirkan kaunselor-kaunselor pelatih yang wajib mengikuti kursus kaunseling pelbagai budaya sebagai syarat menyempurnakan bilangan jam kredit bagi menamatkan pengajian diperingkat ijazah sarjana muda kaunseling.

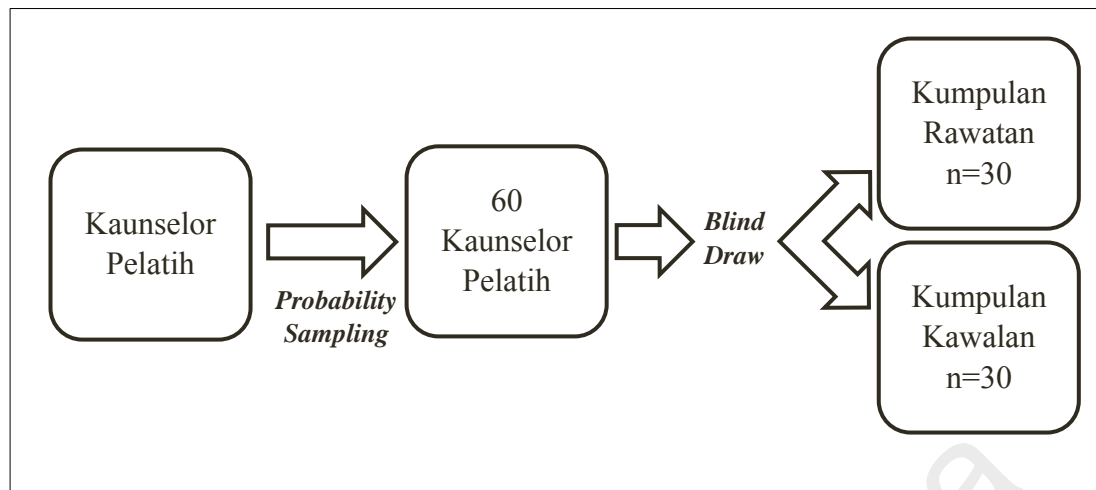
Populasi dan sampel kajian. Sebelum pemilihan subjek dibuat, penting untuk mengenal pasti populasi yang ingin diselidiki (Noraini, 2010). Bagi tujuan kajian ini, populasi yang dipilih ialah kaunselor pelatih yang merupakan pelajar ijazah sarjana muda kaunseling tahun akhir yang telah menjalani kursus Kaunseling Pelbagai Budaya dan seumpamanya (lihat jadual 3.8 bagi jumlah populasi setiap universiti).

Manakala subjek untuk kajian ini ialah 60 Kaunselor pelatih yang merupakan pelajar tahun akhir ijazah sarjana muda kaunseling daripada tiga buah universiti awam tempatan (UMT, UPM dan USIM). Pemilihan pelajar tahun akhir ini kerana mereka telah mengambil kursus Kaunseling Pelbagai Budaya sebanyak 6 jam kredit sebagai syarat memenuhi piawaian yang telah dikeluarkan oleh pihak Lembaga Kaunselor Malaysia (LKM), dan mereka juga hampir melengkapkan empat tahun pengajian dalam bidang kaunseling untuk bergelar kaunselor setelah menamatkan pengajian. Jadual 3.8 menjelaskan lagi persampelan kajian ini.

Jadual 3.8: Persampelan Kajian

Lokasi	Populasi	Jumlah populasi	Sampel	Bil.
UMT	Kaunselor pelatih (pelajar ijazah sarjana muda kaunseling tahun akhir yang telah menjalani kursus Kaunseling Pelbagai Budaya)	35	Kaunselor pelatih dari populasi yang dipilih tidak secara rawak.	20
UPM	Kaunselor pelatih (pelajar ijazah sarjana muda kaunseling tahun akhir yang telah menjalani kursus Kaunseling Pelbagai Budaya)	40	Kaunselor pelatih dari populasi yang dipilih tidak secara rawak.	20
USIM	Kaunselor pelatih (pelajar ijazah sarjana muda kaunseling tahun akhir yang telah menjalani kursus Kaunseling Pelbagai Budaya)	25	Kaunselor pelatih dari populasi yang dipilih tidak secara rawak.	20

Setelah proses pemilihan subjek dilakukan, seramai 60 subjek yang dipilih dibahagikan kepada dua kumpulan, iaitu 30 peserta untuk kumpulan kawalan dan 30 orang peserta lagi untuk kumpulan rawatan. Pembahagian subjek ini menggunakan kaedah *Blind Draw* (Schloss & Smith, 1999), di mana slip nama bagi setiap sampel akan dicampur dan diletakkan dalam satu bekas untuk diagihkan secara rawak, seterusnya tanpa melihat slip nama akan dipilih untuk dibahagikan kepada kumpulan rawatan dan kawalan. Rajah 3.3 memberi gambaran lebih jelas berkenaan proses pemilihan dan pembahagian sampel kajian:



Rajah 3.3. Proses Pemilihan dan Pembahagian Sampel

Berkenaan jumlah saiz subjek pula, Bausell (1994) menyatakan, kajian eksperimen yang ideal adalah paling kurang mempunyai satu kumpulan kawalan dan satu kumpulan rawatan, manakala dalam banyak kajian eksperimental pula jumlah saiz sampel secara keseluruhannya (saiz sampel mengikut kumpulan) adalah ditentukan oleh isu-isu praktikal terhadap bilangan peserta yang secara sukarela menyertai kajian atau individu-individu yang sedia ada untuk penyelidik. Namun begitu, menurut Creswell (2008), jumlah yang paling minima bagi saiz sampel untuk kajian eksperimen adalah sebanyak 15 orang untuk setiap kumpulan. Sampel bagi kajian ini adalah digambarkan seperti Jadual 3.9 berikut:

Jadual 3.9: Pembahagian Sampel dalam Kumpulan

Universiti	Kumpulan	No. Subjek
UMT		
UPM	Kumpulan Rawatan	30
USIM		
UMT		
UPM	Kumpulan Kawalan	30
USIM		
		Jumlah No. (N) = 60

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan dua buah instrumen untuk mengukur pembolehubah bersandar iaitu kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri, instrumen tersebut ialah *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised*, MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003), dan *Counselor Activity Self-Efficacy Scales*, CASES (Lent et al., 2003).

Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised (MAKSS-CE-R). Bagi mencapai tujuan kajian untuk melihat kesan modul latihan KKPBB ke atas kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih, pengkaji menggunakan alat ukur MAKSS-CE-R yang telah dibangunkan oleh Kim dan rakan-rakan (2003) untuk mengukur kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih pada ujian pra dan pasca bagi kumpulan kawalan dan pada ujian pra, pasca dan pasca lanjutan bagi kumpulan rawatan.

Alat ukur ini dipilih kerana ianya dibina untuk mengukur tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya individu berdasarkan komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan 1992 (Ping,

2017), di mana item alat ukur dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu 10 item untuk komponen kesedaran, 13 item untuk komponen pengetahuan dan 10 item untuk komponen kemahiran. Selain itu, pemilihan alat ukur ini juga adalah kerana menurut Kim dan rakan-rakan (2003), ianya mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan dalam mengukur kompetensi pelbagai budaya dengan nilai pekali alpha sebanyak 0.80 bagi item kesedaran, 0.87 bagi item pengetahuan, 0.85 bagi item kemahiran dan 0.81 bagi keseluruhan 33 item. Nilai kebolehpercayaan ini juga turut diuji ke atas alat ukur MAKSS-CE-R edisi Bahasa Melayu yang mana turut menunjukkan nilai pekali yang tinggi. Walaupun terdapat pelbagai alat ukur kompetensi kaunseling pelbagai budaya (seperti contoh, Multicultural Counseling Checklist for school counselors; Holcomb-McCoy, 2004; Multicultural Counseling Competence and Training Survey [MCCTS]; Holcomb-McCoy & Myers, 1999; Multicultural School Psychology Counseling Competency Scale [MSPCCS]; Rogers & Ponterotto, 1997) namun, alat ukur - alat ukur ini masih belum diuji secara empirikal (Rafidah, 2011). Disamping itu, alat ukur MAKSS-CE-R juga merupakan alat ukur yang paling banyak digunakan dalam kajian literatur serta mempunyai kebolehpercayaan dalaman yang konsisten dan boleh digunapakai ke atas seluruh populasi dan tetapan yang berlainan (Dunn et al., 2006).

Justeru itu, alat ukur ini dipilih bagi mencapai tujuan kajian. Alat ukur ini telah dibina untuk mengukur tahap “kesedaran, pengetahuan dan kemahiran kaunseling pelbagai budaya” (D’Andrea et al., 1991). Disamping itu, ianya juga dibangunkan untuk menilai keberkesanan latihan kaunseling pelbagai budaya (Constantine, 2001). Alat ukur ini telah dibangunkan untuk pelatih dalam program-program kaunseling.

Versi asal instrumen ini mengandungi 60 item yang merangkumi tiga skala iaitu 20 item untuk kesedaran, 20 item untuk pengetahuan dan 20 item lagi untuk

kemahiran. Pada tahun 2003, Kim, Cartwright, Asay dan D'Andrea telah menjalankan sebuah kajian semakan ke atas MAKSS bagi membuktikan kesahihan pembinaan instrumen ini yang mengandungi sebanyak 33 item (10 item kesedaran, 13 item pengetahuan, dan 10 item kemahiran). Dalam kajian semakan yang terbaru ini jumlah *Alpha Cronbach* yang dimiliki ialah 0.80 untuk 10 item Kesedaran, 0.87 untuk 13 item Pengetahuan, dan 0.85 untuk 10 item Kemahiran, manakala 0.81 adalah untuk jumlah keseluruhan 33 item MAKSS-CE-R.

Manakala bagi tujuan kajian ini, sebuah kajian rintis instrumen dijalankan ke atas seramai 158 orang kaunselor pelatih dari empat buah universiti awam bagi mendapatkan nilai *Alpha Cronbach* MAKSS-CE-R (versi terjemahan) untuk melihat kebolehpercayaannya, di mana secara keseluruhan nilai *Alpha Cronbach* yang dimiliki ialah 0.93. Nilai *Alpha Cronbach* bagi 10 item kesedaran 0.71, 13 item pengetahuan 0.91, dan 10 item kemahiran 0.83. Ini menunjukkan ianya memiliki nilai kebolehpercayaan yang tinggi dan sesuai digunakan dalam konteks Malaysia (Fraenkel & Wallen, 2006).

Tiga skala likert 4 poin digunakan untuk penilaian (sub skala kesedaran, 1 = Sangat Terhad, 2 = Terhad, 3 = Sedar, 4 = Sangat Sedar), sub skala pengetahuan, 1 = Sangat Terhad, 2 = Terhad, 3 = Bagus, 4 = Sangat Bagus, sub skala kemahiran, 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju) dengan berpandukan skor yang lebih tinggi menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi. Skor untuk alat ukur MAKSS-CE-R ini boleh dibahagikan kepada empat iaitu (i) Rendah, (ii) Sederhana, (iii) Tinggi, (iv) Sangat Tinggi (lihat jadual 3.10).

Jadual 3.10: Skor alat ukur MAKSS-CE-R

	Rendah	Sederhana	Tinggi	Sangat Tinggi
Kesedaran	<32	32-34	35-37	38-40
Pengetahuan	<44	44-46	47-49	50-52
Kemahiran	<32	32-34	35-37	38-40
Jumlah	<120	120-123	124-127	128-132

Counselor Activity Self-Efficacy Scales (CASES). Alat ukur ini telah dicipta untuk menilai tahap efikasi sendiri kaunselor dalam melaksanakan kemahiran membantu, menguruskan proses kaunseling, dan pengendalian situasi kaunseling mencabar. Instrumen ini mengandungi 41 item yang mana telah dibahagikan kepada enam sub skala iaitu Kemahiran Eksplorasi (5 item), Kemahiran *Insight* (6 item), Kemahiran Tindakan (4 item), Pengurusan Sesi (10 item), Klien *Distress* (6 item), dan Hubungan Konflik (10 item).

Lent dan rakan-rakan (2003) menyatakan, lima item sub skala Kemahiran Eksplorasi adalah untuk mengukur keupayaan seseorang membangunkan hubungan kaunseling yang mudah bagi mendapatkan maklumat yang diperlukan daripada klien. Enam item bagi sub skala Kemahiran *Insight* pula adalah untuk mengukur keupayaan seseorang untuk membantu klien membangunkan pemahaman tentang masalah yang dihadapi. Seterusnya empat item sub skala Kemahiran Tindakan adalah untuk melihat keupayaan seseorang untuk menggalakkan perubahan dalam pemikiran klien, tingkah laku, dan kesan. Manakala sepuluh item bagi sub skala Pengurusan Sesi adalah direka bentuk untuk melihat keupayaan seseorang menguruskan pelbagai tugas umum kaunseling, enam item sub skala tentang Klien *Distress* pula adalah untuk melihat keupayaan seseorang bekerja dengan bekerja dalam situasi yang

mencabar. Akhir sekali ialah 10 item sub skala Hubungan Konflik, yang mana dicipta untuk melihat keupayaan seseorang mengendalikan hubungan konflik.

Pada tahun 2003, Lent dan rakan-rakan dalam kajian mereka berkenaan dengan pembangunan CASES ini telah mendapatkan hasil kiraan ketekalan dalam (*internal consistency*), iaitu sebanyak 0.97 untuk jumlah skor keseluruhan, di mana Kemahiran Eksplorasi (0.97), Kemahiran *Insight* (0.85), Kemahiran Tindakan (0.83), Pengurusan Sesi (0.94), Klien *Distress* (0.94), dan Hubungan Konflik (0.92). Manakala, bagi pekali *Alfa Cronbach* secara keseluruhannya mencapai jumlah skor sebanyak 0.98.

Bagi tujuan kajian ini pula, kajian rintis instrumen yang dijalankan terhadap CASES (versi terjemahan) menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* secara keseluruhannya yang dimiliki ialah 0.87. Ini menunjukkan instrumen CASES yang telah diterjemah ke Bahasa Malaysia mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan sesuai digunakan dalam konteks Malaysia (Fraenkel & Wallen, 2006).

Alat ukur ini dibangunkan untuk mengukur efikasi sendiri bagi melaksanakan kemahiran membantu, menguruskan proses kaunseling dan mengendalikan situasi mencabar. Alat ukur ini terdiri daripada 41 item yang dibahagikan kepada 6 subskala iaitu kemahiran eksplorasi, kemahiran *insight*, kemahiran tindakan, pengurusan sesi, klien distress, dan konflik hubungan. Kesemua item menggunakan sekala likert 10 poin (0 hingga 9) yang menunjukkan tahap tiada keyakinan sehingga sangat yakin. Oleh itu, markah skor yang lebih tinggi menunjukkan tahap efikasi sendiri yang tinggi. Oleh kerana alat ukur ini tidak diberikan interpretasi yang khusus, pengkaji telah menggunakan petunjuk (*indicator*) intepretasi skor min yang telah dibina oleh Jamil (1993), dalam interpretasi skor min ini, nilai bagi 1.00 hingga 2.33 adalah tahap rendah, 2.34 hingga 3.66 adalah tahap sederhana dan skor bagi 3.67 hingga 5.00 merupakan tahap tinggi seperti yang ditunjukkan dalam jadual 3.11.

Jadual 3.11: Interpretasi Skor Min Bagi Alat Ukur CASES

Skor Min	Interpretasi
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

Terjemahan instrumen. Bagi mengelakkan salah faham sampel menjawab kedua-dua set instrumen disebabkan faktor bahasa, pengkaji menterjemahkan instrumen ke dalam Bahasa Malaysia. Ini kerana dikhuatiri terdapat sampel yang kurang fasih berbahasa inggeris. Terjemahan instrumen dalam kajian ini dilakukan dengan menggunakan teknik terjemahan semula (*back translation*) (Brislin, 1970).

Proses penterjemahan ini dimulakan dengan terjemahan yang dilakukan oleh seorang pakar bahasa yang mahir dalam kedua-dua Bahasa Inggeris dan Bahasa Malaysia dengan menterjemahkan instrumen ke dalam Bahasa Malaysia (Pakar 1). Kemudian dengan menggunakan khidmat pakar bahasa lain, kaedah *back translation* ke dalam Bahasa Inggeris semula tanpa merujuk kepada instrumen asal (versi Bahasa Inggeris) dilakukan (Pakar 2). Seterusnya seorang pakar bahasa (3) membuat perbandingan antara instrumen Bahasa Inggeris yang telah diterjemahkan dengan instrumen versi Bahasa Inggeris yang asal (lihat Jadual 3.12).

Jadual 3.12: Senarai dan Kelayakan Pakar Bahasa Terjemahan Instrumen

Bil.	Pakar Bahasa	Jawatan	Kelayakan
1.	Pakar 1	Pensyarah bahasa Inggeris City University, Petaling Jaya, Selangor	-Pendidikan: Ijazah Sarjana Muda TESL di UNITAR International Universiti. -Pengalaman: 8 tahun dalam bidang pendidikan bahasa Inggeris -Sijil Pelajar Malaysia (SPM): - Skor (BI): A1 - Skor (BM): A2 -Malaysian University English Test (MUET) - Band 5
2.	Pakar 2	Pensyarah bahasa Inggeris Geomatika University College, Kuala Lumpur	-Pendidikan: Ijazah Sarjana Muda TESL di UNISEL Selangor. -Pengalaman: Lebih 10 tahun dalam bidang pendidikan Bahasa Inggeris & Penulisan -Sijil Pelajar Malaysia (SPM): - Skor (BI): A2 -Malaysian University English Test (MUET) - Band 5
3	Pakar 3	Ketua jabatan bahasa MRSM Pendang, Kedah	-Pendidikan: Ijazah Sarjana Muda Bahasa Inggeris di Stevenson College Edinburgh, UK. -Pengalaman: Lebih 10 tahun dalam bidang pendidikan Bahasa Inggeris -Sijil Pelajar Malaysia (SPM): - Skor (BI): A1

Pengesahan panel pakar. Kedua-dua draf instrumen *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised*, MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003), dan *Counselor Activity Self-Efficacy Scales*, CASES (Lent et al., 2003) yang telah diterjemahkan dirujuk kepada panel pakar dalam bidang psikologi kaunseling yang mahir berbahasa Inggeris dan bahasa Malaysia untuk mengesahkan kandungan item instrumen yang telah diterjemah bagi melihat kesesuaiannya digunakan dalam konteks Bahasa Malaysia (lihat jadual 3.13).

Disamping itu, pengesahan ini juga melibatkan format instrumen termasuk kejelasan percetakan, jenis saiz, kesesuaian bahasa, dan kejelasan arahan.

Melalui rujukan panel pakar ini, pengesahan kandungan mendedahkan bahawa terdapat istilah dan perkataan-perkataan yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Malaysia tidak sesuai digunakan dan sukar difahami. Oleh itu, item-item dalam instrumen yang telah diterjemah ke dalam Bahasa Malaysia disusun semula. Manakala istilah yang tidak sesuai digunakan dan diubah semasa proses penterjemahan instrumen adalah istilah “*White mainstream clients*” (soalan no. 8), yg mana hanya sesuai digunakan dalam konteks Amerika.

Jadual 3.13: Senarai Panel Pakar Kesahan Kandungan Terjemahan Instrumen

Bil.	Panel	Jawatan	Kelayakan
1.	Panel 1	Pensyarah Kaunseling USIM	Pendidikan: 1) Ijazah Doktor Falsafah (Bimbingan & Kaunseling), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) 2) Ijazah Sarjana (Counseling), University of Monash, Melbourne, Australia 3) Ijazah Sarjana Muda (Kaunseling), Universiti Malaysia Sarawak. Pengalaman: 1) Lebih 8 tahun dalam bidang kaunseling dan penyelidikan
2.	Panel 2	Pensyarah Kaunseling UKM	Pendidikan: 1) Ijazah Doktor Falsafah (Counseling), University of Wyoming, USA 2) Ijazah Sarjana (Kaunseling), Universiti Putra Malaysia 3) Ijazah Sarjana Muda, Universiti Putra Malaysia Pengalaman: 1) Lebih 8 tahun dalam bidang kaunseling dan penyelidikan

Kesahan konstruk instrument. Disamping menjalankan prosedur penterjemahan instrumen yang betul dan kesahan kandungan bagi instrumen yang telah diterjemahkan, ujian kesahan konstruk bagi kedua-dua set instrumen turut dijalankan. Kesahan konstruk ini dijalankan bagi melihat sejauh mana kedua-dua instrumen yang telah diterjemahkan tetap mengukur apa yang sepatutnya diukur (Pallent, 2001). Selain itu, kesahan konstruk ini juga dijalankan bagi memastikan dapatan yang diperolehi boleh dipercayai dan tidak dipersoalkan (Kerlinger & Lee, 2001).

Bagi menjalankan ujian mencari kesahan konstruk bagi kedua-dua instrumen yang digunakan, pengkaji menjalankan analisis faktor dengan memilih untuk menggunakan model *Exploratory Factor Analysis* (EFA). Oleh itu, bagi tujuan ini, pengkaji telah menetapkan nilai pemberat yang diterima adalah 0.50 ke atas, berdasarkan saiz sampel seramai 158 orang (Hair et al., 1998). Keputusan ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan Bartlett bagi instrumen MAKSS-CE-R terhadap semua angkubah adalah signifikan dengan nilai KMO 0.700 (Lihat lampiran K). Keputusan ini menunjukkan bahawa semua angkubah mempunyai nilai faktorabiliti yang mencukupi dan analisis faktor boleh diteruskan. Manakala bagi instrumen CASES pula, keputusan ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan Bartlett terhadap semua angkubah adalah signifikan dengan nilai KMO 0.914. Kedua-dua keputusan ini menunjukkan bahawa instrumen MAKSS-CE_R dan CASES yang telah diterjemahkan mempunyai kesahan konstruk yang tinggi serta sesuai untuk dilaksanakan. Kesahan konstruk bagi kedua-dua instrumen ini juga telah disahkan oleh seorang pensyarah Universiti Malaya yang pakar dalam bidang penilaian dan pengukuran serta seorang pelajar di peringkat ijazah kedoktoran juga dalam bidang yang sama (lihat lampiran L).

Prosedur Kajian

Sebelum menjalankan proses pengumpulan data, pengkaji membentangkan cadangan penyelidikan dalam seminar (1) yang dikendalikan oleh Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya. Seterusnya, bagi memudahkan proses pengumpulan data dan pelaksanaan modul latihan KKPb, pengkaji terlebih dahulu berbincang dengan kelab kaunseling di universiti yang terpilih sebagai lokasi kajian untuk melakukan kerjasama. Justeru itu, pelaksanaan modul latihan KKPb adalah dikira sebagai program tahunan kelab kaunseling universiti tersebut. Ini sedikit sebanyak telah memudahkan perjalanan pelaksanaan modul sebagai proses pengumpulan data.

Disamping itu, bagi menjalankan kajian ini dengan cara yang betul juga, penyelidik mendekati beberapa buah universiti awam tempatan untuk mendapatkan sampel kajian dengan membuat permohonan menjalankan kajian terlebih dahulu daripada pihak fakulti. Tiga buah universiti telah dipilih sebagai lokasi untuk mendapatkan sampel, universiti tersebut ialah Universiti Malaya (UM), Universiti Putra Malaysia (UPM), dan Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Disamping itu, penyelidik turut melakukan perbincangan dengan pihak Persatuan Kaunseling Malaysia (PERKAMA) untuk mendapatkan kerjasama bagi melaksanakan modul latihan KKPb.

Modul latihan KKPb ini akan dilaksanakan selama 3 hari secara bersiri dalam tempoh masa sebulan. Seminggu sebelum program dilaksanakan kesemua peserta diminta menjawab ujian pra melalui email bagi melihat tahap kompetensi pelbagai budaya dan efikasi sendiri sebelum program, disamping memastikan kesemua peserta berada pada tahap yang sama. Bagi mendapatkan kesan modul yang betul, pengkaji akan melantik pengendali modul untuk melaksanakan modul latihan KKPb, kriteria individu yang layak untuk melaksanakan modul latihan KKPb, 1) Minima mempunyai sarjana dalam bidang kaunseling, 2) Berdaftar dengan Lembaga

Kaunselor Malaysia., dan 3) Minima mempunyai 5 tahun pengalaman dalam bidang kaunseling.

Di awal pertemuan, penyelidik memberi penjelasan kepada peserta tentang modul latihan KKPb. Kehadiran setiap peserta adalah wajib disepanjang program tersebut. Setiap peserta akan diberikan fail yang mengandungi penjelasan mengenai program secara terperinci dan juga surat makluman (persetujuan) menghadiri modul latihan KKPb. Sebelum itu para peserta dimaklumkan terlebih dahulu mengenai hari, masa dan tempat ujian pra dijalankan.

Seterusnya, subjek kumpulan rawatan diberikan rawatan modul latihan KKPb yang berlangsung sebanyak 3 kali (3 hari). Manakala subjek dalam kumpulan kawalan pula menjalani sesi perkuliahan seperti biasa sebagai kaunselor pelatih. Apabila kumpulan rawatan selesai menjalani proses rawatan modul latihan KKPb, kesemua 60 orang peserta dari kumpulan rawatan dan kawalan diminta untuk mengambil ujian pasca dengan dengan melengkapkan instrumen MAKSS-CE-R dan CASES sekali lagi bagi menilai tahap kompetensi pelbagai budaya dan efikasi sendiri para peserta. Selepas empat minggu rawatan modul latihan KKPb berakhir, peserta dalam kumpulan rawatan diminta untuk menjalani ujian pasca lanjutan dengan menjawab instrumen yang sama iaitu MAKSS-CE-R dan CASES bagi melihat sama ada kesan modul latihan KKPb dapat dikekalkan dalam satu tempoh masa yang panjang.

Prosedur Menganalisis Data

Bagi mengukur kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih, instrumen *Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised*, MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003) dan *Counselor Activity Self-Efficacy Scales*, CASES (Lent et al., 2003) digunakan. Kedua-dua alat ukur ini digunakan dalam ujian pra, ujian pasca dan ujian pasca lanjutan.

Analisis statistik dalam kajian ini dikira menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 22.0 bagi mencapai objektif kajian. Dua jenis statistik digunakan dalam menganalisis data, iaitu statistik deskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif diguna untuk menentukan profil demografi dan min serta sisihan piawai. Manakala analisis inferensi pula menggunakan ujian t tidak bersandar, ujian t bersandar dan korelasi pearson. Jadual 3.14 menjelaskan lagi jenis statistik yang digunakan bagi menjawab setiap soalan kajian.

Jadual 3.14: Jenis Statistik Penganalisaan Data Kajian

No.	Soalan Kajian	Instrumen	Jenis Statistik
1.	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam skor kompetensi kaunseling pelbagai budaya di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas modul latihan KKPB dijalankan?	<i>Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey-Counselor Edition-Revised</i> , MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003)	Ujian t tidak bersandar
2.	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam skor efikasi sendiri di antara kumpulan rawatan dan kawalan selepas modul latihan KKPB dijalankan?	<i>Counselor Activity Self-Efficacy Scales</i> , CASES (Lent et al., 2003)	Ujian t tidak bersandar
3.	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pra dan pasca dalam kumpulan rawatan?	MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003) & CASES (Lent et al., 2003)	Ujian t tidak bersandar
4.	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas melaksanakan ujian pasca dan pasca lanjutan bagi kumpulan rawatan?	MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003) & CASES (Lent et al., 2003)	Ujian korelasi pearson
5.	Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih?	MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003) & CASES (Lent et al., 2003)	Ujian t bersandar

Ancaman Kesahan Dalam

Kaedah eksperimen adalah berbeza daripada penyelidikan lain kerana penyelidikan jenis ini berupaya memanipulasi pemboleh ubah bebas dan membuat keputusan untuk memberi rawatan yang sesuai (apa yang akan dilakukan ke atas subjek penyelidikan tersebut), ke atas siapa rawatan akan dijalankan, dan setakat mana rawatan akan diberi (Fraenkel & Wallen, 2006). Justeru itu, menurut Fraenkel dan Wallen (2006), dan Gay (1996), kesahan dalaman merujuk kepada keadaan di

mana perbezaan pembolehubah bersandar adalah hasil manipulasi pemboleh ubah tak bersandar (Noraini, 2010). Jadual 3.15 menunjukkan bentuk ancaman kesahan dalaman dan kaedah mengawalnya.

Jadual 3.15: Bentuk Ancaman Dalaman dan Kaedah Mengawalnya

Ancaman	Kaedah Mengawal
<p><i>Kematangan</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Proses perubahan psikologi atau biologi kepada subjek yang boleh berlaku semasa mereka menyertai kajian (Mertens, 2005). - Kematangan lebih kerap berlaku dalam eksperimen yang berlangsung selama jangka masa yang lama (Neuman, 2006). 	<ul style="list-style-type: none"> - Modul latihan KKPB direka dengan tempoh pelaksanaan selama 3 kali secara bersiri dalam tempoh masa sebulan, ini merupakan satu tempoh yang singkat, yang mana secara tidak langsung mencegah daripada berlakunya ancaman kematangan ke atas sampel. - Tempoh masa yang singkat ke atas kumpulan intervensi boleh memberikan hasil yang berkesan (Hashim, 2003).
<p><i>Peristiwa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Merujuk kepada kejadian yang tidak diduga dan tidak dapat dikawal, yang mana mungkin berlaku ke atas sampel antara ujian pra dan pasca atau semasa eksperimen sedang berjalan. - Boleh berlaku antara ujian pra dan pasca yang boleh mempengaruhi hasilnya (contohnya, perbincangan tambahan mengenai kompetensi kaunseling pelbagai budaya selain dalam program rawatan) (Creswell, 2008). 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempoh masa pelaksanaan modul latihan KKPB yang singkat, iaitu selama sebulan sekali lagi memudahkan proses pencegahan daripada berlakunya ancaman ini. Disamping itu, pengkaji juga berusaha agar peserta tidak menerima sebarang rawatan lain yang boleh meingkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.
<p><i>Regrasi</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ancaman jenis ini berlaku apabila penyelidik memilih individu untuk kumpulan sampel berdasarkan markah melampau, di mana sampel secara semulajadi akan melakukan yang lebih baik atau lebih teruk pada ujian pasca berbanding ujian pra tanpa mengira rawatan (Creswell, 2008). 	<ul style="list-style-type: none"> - Bagi mengelakkan daripada berlakunya ancaman ini, pengkaji memastikan bahawa sampel-sampel yang dipilih adalah dari kalangan kaunselor pelatih yang mempunyai tahap yang sama, walaupun sampel adalah merupakan kaunselor pelatih daripada universiti berbeza.

Jadual 3.15: Sambungan

Pemilihan

- Pemilihan sampel yang tidak betul ke atas kumpulan rawatan dan kawalan juga akan memberikan ancaman kepada kesahan dalaman yang berpotensi mencemarkan sebab dan kesan hubungan. Menurut Creswell (2008), “faktor manusia” boleh mendatangkan ancaman yang mempengaruhi hasil, seperti memilih individu yang lebih mudah menerima rawatan atau yang lebih mengetahui tentang proses rawatan untuk kumpulan rawatan.

Kehilangan Sampel

- Ancaman ini berlaku apabila individu sampel tercicir semasa eksperimen dijalankan oleh sebab-sebab tertentu seperti wang, kawan-kawan dan ibu bapa yang tidak mahu mereka meneruskan menjalani proses eksperimen (Creswell, 2008), dan menyebabkan sampel menarik diri daripada meneruskan menjalani eksperimen. Perkara ini akan menyebabkan kesukaran dalam membuat kesimpulan daripada skor yang diperolehi.

Penyebaran Rawatan

- Ancaman ini berlaku apabila kumpulan rawatan dan kawalan boleh berkomunikasi antara satu sama lain, di mana kumpulan kawalan mungkin belajar daripada maklumat kumpulan rawatan tentang rawatan yang diterima dan ini akan mewujudkan satu ancaman kepada kesahan dalaman (Creswell, 2008)

- Bagi mengatasi masalah ini daripada berlaku, pengkaji hanya memilih kaunselor pelatih yang merupakan tahun akhir pengajian yang telah menjalani kursus Kaunseling Silang Budaya dan seumpamanya.

- Bagi mengatasi masalah ini sampel akan diberikan taklimat terlebih dahulu berkenaan dengan kepentingan kehadiran dan penyertaan mereka dengan memberikan galakan agar mereka teruja untuk meneruskan proses eksperimen yang dijalankan.

- Bagi mengelakkan daripada berlakunya ancaman ini, pengkaji hanya membentuk satu kumpulan rawatan sahaja, yang mana akan diberikan rawatan pada masa yang sama, dengan cara ini ancaman tentang penyebaran rawatan di antara kumpulan rawatan yang lain dapat dielakkan.

.Jadual 3.15: Sambungan

- Ancaman ini mungkin menjadi ancaman terbesar kepada kesahan kajian (Mertens, 2005).

- Manakala bagi mengelakkan ancaman ini berlaku di antara kumpulan rawatan dan kawalan pula, pengkaji akan membentuk kumpulan kawalan yang tidak mempunyai hubungan dengan kumpulan rawatan agar tidak terbentuknya hubungan komunikasi serta dijalankan ujian pra dan ujian pasca pada waktu yang berbeza.

Ujian

- Kesan ujian pra terhadap inventori yang digunakan, sampel-sampel mungkin tahu apa yang mereka perlu belajar daripada soalan-soalan ujian pra tersebut dan ini boleh menyebabkan mereka berusaha lebih gigih lagi. Usaha gigih sampel tersebut boleh mengancam peningkatan skor ujian pra dan ujian pasca, dan bukannya peningkatan skor yang terbentuk hasil daripada modul latihan KKPBB.

- Dalam usaha untuk mengurangkan ancaman ini daripada berlaku, penyelidik menukarkan susunan item dalam dua inventori yang digunakan. Langkah ini dapat mengelirukan sampel dengan perbezaan struktur susunan item kedua-dua inventori yang telah dijawab dalam ujian pra.

Instrumen

- Ancaman ini boleh berlaku disebabkan perubahan instrumen. Sebagai contoh, pemerhati boleh menjadi lebih berpengalaman di antara jarak masa ujian pra dan ujian pasca serta mengubah prosedur pemarkahan mereka.

- Bagi kajian ini instrumentasi tidak akan menjadi ancaman kepada kesahan dalaman kajian, ini kerana pengkaji hanya menggunakan kertas ujian serta pensil, dan tidak memerlukan kepada pemerhati.

Ancaman Kesahan Luaran

Menurut Creswell (2008), ancaman kesahan luaran merupakan masalah yang mengancam keupayaan kita untuk membuat kesimpulan yang betul dari data sampel kepada orang lain, seting, masa lepas dan situasi pada masa akan datang. Menurut Cook dan Campbell (1979), terdapat tiga ancaman yang boleh memberi kesan

kepada kesahan luaran kajian iaitu interaksi pemilihan dan rawatan, interaksi seting dan rawatan, dan interaksi peristiwa dan rawatan. Jadual 3.16 menunjukkan bentuk ancaman kesahan luaran serta cara mengawalinya.

Jadual 3.16: Bentuk Ancaman Luaran dan Kaedah Mengawalinya

Ancaman	Kaedah Mengawal
<i>Interaksi Pemilihan dan Rawatan</i>	
- Merupakan ancaman terhadap kesahan luaran yang melibatkan ketidakupayaan untuk mengeneralisasikan perkara-perkara di luar kumpulan dalam eksperimen, seperti kaum lain, sosial, geografi, umur, jantina dan kumpulan personaliti (Creswell, 2008).	- Sebagai salah satu strategi yang digunakan oleh penyelidik untuk meningkatkan kegeneralisasian adalah dengan membina isi kandungan modul latihan KKPb yang mudah untuk digunakan oleh pihak-pihak lain seperti pendidik kaunselor, kaunselor dan sebagainya yang terdiri daripada pelbagai kaum, peringkat umur, geografi dan kumpulan personaliti.
<i>Interaksi Seting dan Rawatan</i>	
- Ancaman ini timbul akibat daripada ketidakupayaan untuk mengeneralisasikan seting di mana eksperimen berlaku ke dalam seting lain. Untuk itu, hasil keputusan daripada eksperimen ini adalah untuk kaunselor pelatih dan tidak boleh diumumkan keputusan eksperimen ke atas kaunselor berdaftar yang mempunyai pengalaman dan sebagainya.	- Penyelesaian yang penyelidik lakukan terhadap ancaman interaksi seting dan rawatan ini adalah dengan menganalisis kesan rawatan untuk setiap jenis seting.
<i>Interaksi Peristiwa dan Rawatan</i>	
- Merupakan ancaman yang berlaku apabila penyelidik cuba untuk mengeneralisasikan penemuan atau dapatan kajian kepada situasi lalu dan masa depan.	- Bagi mengelakkan daripada berlakunya ancaman ini, penyelidik mengeneralisasikan dapatan dengan membuat perbandingan dapatan eksperimen yang berlaku pada masa yang lain.

Kaedah Rawatan

Rawatan yang dijalankan dalam kajian eksperimental ini ke atas kumpulan rawatan adalah pelaksanaan modul latihan KKP. Sebagaimana yang dibincangkan sebelum ini bahawa modul latihan KKP adalah merupakan sebuah modul latihan yang mengandungi aktiviti-aktiviti untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sama ada dari segi kepercayaan dan sikap, pengetahuan, dan kemahiran.

Modul latihan KKP ini telah dibangunkan menggunakan kaedah pembinaan modul yang sistematik iaitu gabungan model ADDIE dan prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001). Manakala kandungan modul ini pula telah dibina berasaskan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang kukuh iaitu model kompetensi yang telah dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1992).

Rawatan dijalankan secara bersiri sebanyak tiga kali dalam tempoh masa sebulan bagi setiap lokasi kajian. Jumlah jam bagi keseluruhan tempoh rawatan adalah sebanyak 18 jam.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, bab ini menjelaskan secara terperinci berkenaan kaedah dan isu berkenaan tatacara kajian ini dijalankan. Penggunaan metodologi kajian yang bersesuaian dan bertepatan digunakan bagi mencapai matlamat dan tujuan kajian. Menerusi bab ini juga pengkaji telah membentangkan secara terperinci setiap perkara berhubung dengan prosedur pembinaan modul latihan KKP.

Bab 4: Analisis Data dan Dapatan Kajian

Pendahuluan

Bab ini membincangkan dapatan kajian melalui analisis data hasil dari kajian eksperimental yang dijalankan. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpul data ialah MAKSS-CE-R (Kim et al., 2003) dan CASES (Lent et al., 2003). Dapatan kajian dianalisis menggunakan perisian SPSS 22.0. Analisis deskriptif diguna untuk menentukan profil demografi dan min serta sisihan piawai. Manakala analisis inferensi pula merangkumi ujian t tidak bersandar, ujian t bersandar dan korelasi pearson.

Komponen dan Indeks Utama Pembangunan Modul Latihan KKPb

Bagi menghasilkan sebuah modul latihan yang berkesan, sebagaimana yang telah dihuraikan dalam bab sebelum ini bahawa penyelidik telah membangunkan modul latihan KKPb berasaskan kepada sebuah model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang kukuh dan berkesan serta mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dalam penggunaannya terhadap menghasilkan program latihan yang boleh mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Melalui penggunaan model ini, tiga komponen atau indeks utama kompetensi kaunseling pelbagai budaya dapat dikesan dan digunakan iaitu:

- i. Kepercayaan dan sikap.
- ii. Pengetahuan.
- iii. Kemahiran.

Profil Demografi

Kajian ini melibatkan seramai 60 kaunselor pelatih (30 rawatan dan 30 kawalan) sebagai subjek kajian. Jadual 4.1 menunjukkan profil demografi subjek kajian. Berdasarkan jantina, kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan seramai 7 lelaki (23.3%) dan 23 perempuan (76.7%). Kumpulan kawalan pula, seramai 8 lelaki (26.7%) dan 22 perempuan (73.3%). Kumpulan rawatan dianggotai oleh 10 kaunselor pelatih UMT (33.3%), 10 kaunselor pelatih USIM (33.3%), dan seramai 10 kaunselor pelatih UPM (33.3%). Kumpulan kawalan pula diwakili oleh 10 kaunselor pelatih UMT (33.3%), 10 kaunselor pelatih USIM (33.3%), dan 10 kaunselor pelatih UPSI (33.3%). Seterusnya berdasarkan Negeri menunjukkan kumpulan rawatan terdapat seramai 14 kaunselor pelatih dari Pantai Timur (46.7%), 6 kaunselor pelatih dari zon Utara (20.0%), 6 kaunselor pelatih dari zon Barat (20.0%), 3 kaunselor pelatih dari zon Selatan (10.0%), dan seorang kaunselor pelatih dari Sabah dan Sarawak (3.3%). Kumpulan kawalan pula menunjukkan seramai 17 kaunselor pelatih dari Pantai Timur (56.7%), 5 kaunselor pelatih dari zon Utara (16.7%), 3 kaunselor pelatih dari zon Barat (10.0%), 5 kaunselor pelatih dari zon Selatan (16.7%), dan tiada kaunselor pelatih dari Sabah dan Sarawak (0.0%).

Jadual 4.1: Profil Demografi Kajian

Demografi	Rawatan Kekerapan (%)	Kawalan Kekerapan (%)
Jantina		
Lelaki	7 (23.3%)	8 (26.7%)
Perempuan	23 (76.7%)	22 (73.3%)
Universiti		
UMT	10 (33.3%)	10 (33.3%)
USIM	10 (33.3%)	10 (33.3%)
UPM	10 (33.3%)	10 (33.3%)
Negeri		
Pantai timur	14 (46.7%)	17 (56.7%)
Utara	6 (20.0%)	5 (16.7%)
Barat	6 (20.0%)	3 (10.0%)
Selatan	3 (10.0%)	5 (16.7%)
Sabah Sarawak	1 (3.3%)	0 (0.0%)

Analisis Deskriptif

Normaliti data kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Sebelum analisis data kajian dijalankan, ujian normaliti dilakukan bagi menentukan data yang diperolehi bertabur secara normal atau tidak. Ujian normaliti yang digunakan dalam kajian ini ialah *Kolmogorov Smirnov*. Ujian ini dijalankan ke atas ujian pra dan pasca bagi setiap pemboleh ubah yang dikaji bertujuan mengenal pasti kesamaan antara kumpulan yang dibandingkan (Nor, Teh, Abdul & Che, 2011). Jadual 4.2 menunjukkan dapatan ujian *Kolmogorov Smirnov*:

Jadual 4.2: Kolmogorov Smirnov Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih

Jenis Ujian	Pemboleh ubah	Kumpulan	Statistik	df	Sig.
Pra	Kesedaran	Rawatan	0.098	30	0.200*
		Kawalan	0.109	30	0.200*
	Pengetahuan	Rawatan	0.123	30	0.200*
		Kawalan	0.152	30	0.074
	Kemahiran	Rawatan	0.095	30	0.200*
		Kawalan	0.140	30	0.137
Pasca	Kesedaran	Rawatan	0.117	30	0.200*
		Kawalan	0.118	30	0.200*
	Pengetahuan	Rawatan	0.150	30	0.082
		Kawalan	0.128	30	0.200*
	Kemahiran	Rawatan	0.127	30	0.200*
		Kawalan	0.144	30	0.112

Jadual 4.2 menunjukkan ujian pra dan pasca bagi pemboleh ubah kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran dalam kumpulan rawatan dan kawalan masing-masing dengan nilai signifikan besar dari 0.05. Ini menunjukkan data yang diperolehi daripada kedua-dua kumpulan bertabur secara normal. Bermakna, kedua-dua kumpulan boleh dijalankan analisis (Chua, 2006) serta mencari perbezaan bagi kesan rawatan yang diberikan terhadap kumpulan (Lihat lampiran M untuk rajah histogram).

Normaliti data efikasi sendiri. Ujian *Kolmogorov Smirnov* juga dijalankan ke atas ujian pra dan pasca bagi pemboleh ubah efikasi sendiri yang bertujuan

mengenal pasti kesamaan antara kumpulan yang dibandingkan. Hasil ujian *Kolmogorov Smirnov* tersebut seperti Jadual 4.3:

Jadual 4.3: *Kolmogorov Smirnov* Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih

Jenis Ujian	Pemboleh ubah	Kumpulan	Statistik	df	Sig.
Pra	Efikasi sendiri	Rawatan	0.100	30	0.200*
		Kawalan	0.115	30	0.200*
Pasca	Efikasi sendiri	Rawatan	0.118	30	0.200*
		Kawalan	0.105	30	0.200*

Jadual 4.3 menunjukkan ujian pra dan pasca bagi pemboleh ubah efikasi sendiri dalam kumpulan rawatan dan kawalan masing-masing dengan nilai signifikan besar dari 0.05. Ini menunjukkan data yang diperolehi daripada kedua-dua kumpulan bertabur secara normal. Bermakna, kedua-dua kumpulan boleh dijalankan analisis serta mencari perbezaan bagi kesan rawatan yang diberikan terhadap kumpulan (Lihat lampiran N untuk rajah histogram).

Min dan sisihan piawai kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Analisis deskriptif yang melibatkan min dan sisihan piawai digunakan bagi menentukan tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran antara kumpulan rawatan dan kawalan. Jadual 4.4 menunjukkan hasil analisis deskriptif tersebut:

Jadual 4.4: Min dan Sisihan Piawai Tahap Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran Kaunselor Pelatih antara Kumpulan Rawatan dan Kawalan

Pemboleh- ubah	Kumpu- lan	Pra			Pasca			Pasca lanjutan		
		Min	SD	Interp.	Min	SD	Interp.	Min	SD	Interp.
Kesedaran	Rawatan	2.76	0.34	Sederhana	3.25	0.34	Sederhana	3.10	0.26	Sederhana
	Kawalan	2.76	0.34	Sederhana	2.58	0.41	Sederhana	-	-	-
Pengetah- uan	Rawatan	2.30	0.18	Rendah	3.06	0.17	Sederhana	3.10	0.30	Sederhana
	Kawalan	2.29	0.30	Rendah	2.33	0.45	Rendah	-	-	-
Kemahir- an	Rawatan	2.32	0.31	Rendah	3.15	0.17	Sederhana	3.18	0.35	Sederhana
	Kawalan	2.32	0.30	Rendah	2.39	0.36	Sederhana	-	-	-

Jadual 4.4 menunjukkan melalui ujian pra, kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan dan kawalan mempunyai kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran yang hampir sama. Dari segi min menunjukkan kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 2.76) mempunyai kesedaran yang sama dengan kaunselor pelatih dalam kumpulan kawalan (min = 2.76) masing-masing berada pada tahap sederhana. Seterusnya, kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 2.30) mempunyai pengetahuan yang hampir sama dengan kumpulan kawalan (min = 2.29), iaitu masing-masing berada pada tahap rendah. Berdasarkan kemahiran pula menunjukkan kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 2.32) mempunyai kemahiran yang sama dengan kumpulan kawalan (min = 2.32), iaitu masing-masing berada pada tahap rendah. Berdasarkan data kajian ini menunjukkan pada peringkat awal, kaunselor dalam kumpulan rawatan dan kawalan mempunyai kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran kaunseling pelbagai budaya yang sama.

Manakala, berdasarkan ujian pasca menunjukkan kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 3.25) mempunyai kesedaran yang lebih tinggi berbanding kaunselor pelatih dalam kumpulan kawalan (min = 2.58). Namun, kedua-dua kumpulan masih berada pada tahap sederhana. Berdasarkan pengetahuan pula menunjukkan kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 3.06) mempunyai pengetahuan yang lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan (min = 2.33), iaitu pengetahuan kumpulan rawatan berada pada tahap sederhana, manakala kumpulan kawalan mempunyai pengetahuan pada tahap rendah. Seterusnya berdasarkan kemahiran menunjukkan kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 3.15) mempunyai kemahiran yang lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan (min = 2.39), iaitu kedua-dua kumpulan mempunyai kemahiran pada tahap sederhana.

Bagi ujian pasca lanjutan pula menunjukkan kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan mempunyai kesedaran (min = 3.10), pengetahuan (min = 3.10), dan kemahiran (min = 3.18) yang berada pada tahap sederhana. Daripada analisis data ini menunjukkan berlakunya sedikit peningkatan pengetahuan dan kemahiran kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih pada ujian pasca lanjutan dan berlaku penurunan dari sudut kesedaran.

Min dan sisihan piawai efikasi sendiri kaunselor pelatih. Analisis deskriptif yang melibatkan min dan sisihan piawai juga digunakan untuk menentukan tahap efikasi sendiri kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan. Jadual 4.5 menunjukkan hasil analisis deskriptif tersebut:

Jadual 4.5: Min dan sisihan piawai efikasi sendiri kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan

Pembolakan	Kumpulan	Pra			Pasca			Pasca lanjutan		
		Min	SD	Interp.	Min	SD	Interp.	Min	SD	Interp.
Efikasi sendiri	Rawatan	5.17	0.87	Sederhana	7.13	0.85	Tinggi	6.93	0.68	Sederhana
	Kawalan	4.96	1.13	Sederhana	5.13	1.05	Sederhana	-	-	-

Jadual 4.5 menunjukkan kaunselor pelatih pada ujian pra dalam kumpulan rawatan (min = 5.17) mempunyai efikasi sendiri yang hampir sama dengan kumpulan kawalan (min = 4.96), iaitu kedua-dua kumpulan berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan pada peringkat awal, kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan dan kawalan mempunyai tahap efikasi sendiri yang sama.

Berdasarkan ujian pasca pula menunjukkan efikasi sendiri kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 7.13) lebih tinggi dari kumpulan kawalan (min = 5.13). Ini menunjukkan efikasi sendiri kumpulan rawatan berada pada tahap tinggi, manakala kumpulan kawalan berada pada tahap sederhana.

Bagi ujian pasca lanjutan pula menunjukkan efikasi sendiri kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan (min = 6.93) berada pada tahap sederhana. Oleh itu, melalui analisis data ini menunjukkan berlaku penurunan efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih.

Analisis Inferensi

Analisis inferensi untuk kajian ini melibatkan ujian t tidak bersandar, dan ujian t bersandar, yang mana digunakan untuk mengenal pasti perbezaan kesedaran, pengetahuan, kemahiran dan efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan serta perbezaan kesedaran, pengetahuan, kemahiran dan efikasi sendiri antara ujian pasca dan ujian pasca lanjutan. Analisis inferensi dihuraikan seperti berikut.

Perbezaan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran antara Kumpulan Rawatan dan Kawalan. Diperingkat awal analisis data kajian, pengkaji bercadang untuk menggunakan ujian MANOVA bagi mengenal pasti perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran antara kumpulan rawatan dan kawalan. Namun begitu, setelah menjalankan ujian menentukan matrik kehomogenan varian-kovarian (*homogeneity of the varians-covariance matrices*) dengan menggunakan ujian *Box's M* (*Box's M test*), menunjukkan terdapat perbezaan varian-covarian yang signifikan dalam kalangan pemboleh ubah bersandar untuk semua aras pemboleh ubah bebas dengan nilai *Box's M* = 53.011 dan sig = 0.000 ($p < 0.001$). Ini bermakna, varian-covarian pemboleh ubah bersandar adalah tidak homogenus merentasi pemboleh ubah bebas. Oleh itu, analisis MANOVA tidak boleh dijalankan bagi melihat perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran antara kumpulan rawatan dan kawalan (Pallant, 2007). Oleh itu, kaedah analisis ujian t tidak bersandar dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan tersebut seperti dalam jadual 4.6:

Jadual 4.6: Ujian t Tidak Bersandar Perbezaan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran antara Kumpulan Rawatan dan Kawalan

Pembolehubah	Kumpulan	N	Min	SD	t	df	Sig.
Kesedaran	Rawatan	30	3.25	0.34	6.966	58	0.000
	Kawalan	30	2.58	0.41			
Pengetahuan	Rawatan	30	3.06	0.17	8.385	58	0.000
	Kawalan	30	2.33	0.45			
Kemahiran	Rawatan	30	3.15	0.17	10.293	58	0.000
	Kawalan	30	2.39	0.36			

Jadual 4.6 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara kesedaran [$t = 6.966$ dan $\text{sig} = 0.000$ ($p < 0.05$)], pengetahuan [$t = 8.385$ dan $\text{sig} = 0.00$ ($p < 0.05$)] dan kemahiran [$t = 10.293$ dan $\text{sig} = 0.00$ ($p < 0.05$)]. Ini menunjukkan kaunselor pelatih kumpulan rawatan (min = 3.25 dan SD = 0.34) mempunyai kesedaran lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan (min = 2.58 dan SD = 2.58), kaunselor pelatih kumpulan rawatan juga (min = 3.06 dan SD = 0.27) mempunyai pengetahuan lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan (min = 2.33 dan SD = 0.45) dan kaunselor pelatih kumpulan rawatan (min = 3.15 dan SD = 0.17) mempunyai kemahiran lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan (min = 2.39 dan SD = 0.36).

Perbezaa efikasi sendiri kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan. Ujian t tidak bersandar dijalankan bagi mengenal pasti efikasi sendiri dalam kalangan kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan. Jadual 4.7 menunjukkan hasil analisis ujian t tidak bersandar tersebut:

Jadual 4.7: Ujian t Tidak Bersandar Perbezaan Efikasi Kendiri dalam Kalangan Kaunselor Pelatih antara Kumpulan Rawatan dan Kawalan

Kumpulan	N	Min	SD	t	df	Sig.
Rawatan	30	7.13	0.85	8.110	58	0.000
Kawalan	30	5.13	1.05			

Jadual 4.7 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri dalam kalangan kaunselor pelatih antara kumpulan rawatan dan kawalan dengan nilai $t = 8.110$ dan $\text{sig} = 0.000$ ($p < 0.05$). Dari segi min menunjukkan kaunselor pelatih kumpulan rawatan (min = 7.13 dan SD = 0.85) mempunyai efikasi kendiri lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan (min = 5.13 dan SD = 1.05).

Perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran antara ujian pra dan pasca. Bagi mengenal pasti perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran antara ujian pra dan pasca analisis ujian t bersandar dijalankan. Jadual 4.8 menunjukkan hasil analisis ujian t bersandar tersebut:

Jadual 4.8: Ujian t Bersandar Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran antara Ujian Pra dan Pasca

Pemboleh ubah	Ujian	N	Min	SD	t	df	Sig.
Kesedaran	Pra	30	2.67	0.34	2.460	29	0.016
	Pasca	30	3.25	0.34			
Pengetahuan	Pra	30	2.30	0.18	2.550	29	0.025
	Pasca	30	3.06	0.17			
Kemahiran	Pra	30	2.32	0.31	2.560	29	0.017
	Pasca	30	3.15	0.17			

Jadual 4.8 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan pada kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran [$t = 2.460$ dan $\text{sig} = 0.016$ ($p < 0.05$)] antara ujian pra dan pasca. Dari segi min menunjukkan kesedaran kaunselor pelatih pada ujian pra (min = 2.67 dan SD = 0.34) lebih rendah berbanding ujian pasca (min = 3.25 dan SD = 0.34).

Terdapat juga perbezaan yang signifikan pada kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek pengetahuan [$t = 2.550$ dan $\text{sig} = 0.025$ ($p < 0.05$)] dan kemahiran [$t = 2.560$ dan $\text{sig} = 0.017$ ($p < 0.05$)] antara ujian pra dan pasca. Dari segi min menunjukkan pengetahuan kaunselor pelatih (min = 3.06 dan SD = 0.17) pada ujian pasca lebih tinggi berbanding ujian pra (min = 2.30 dan SD = 0.18) dan kemahiran kaunselor pelatih pada ujian pasca (min = 3.15 dan SD = 0.17) juga lebih tinggi berbanding ujian pra (min = 2.32 dan SD = 0.31). Ini menunjukkan perbezaan min tersebut adalah signifikan.

Perbezaan efikasi sendiri kaunselor pelatih antara ujian pra dan pasca.

Analisis ujian t bersandar juga dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan efikasi sendiri kaunselor pelatih antara ujian pra dan pasca. Jadual 4.9 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan pada efikasi sendiri kaunselor pelatih antara ujian pra dan pasca dengan nilai $t = 1.560$ dan $\text{sig} = 0.026$ ($p < 0.05$). Dari segi min menunjukkan ujian pasca (min = 7.13 dan SD = 0.85) dalam kalangan kaunselor pelatih lebih tinggi berbanding ujian pra (min = 5.17 dan SD = 0.34).

Jadual 4.9: Ujian t Bersandar Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih antara Ujian Pra dan Pasca

Ujian	N	Min	SD	T	df	Sig.
Pra	30	5.17	0.34	1.560	29	0.026
Pasca	30	7.13	0.85			

Perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan dan kemahiran antara ujian pasca dan pasca lanjutan. Bagi mengenal pasti perbezaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran, pengetahuan, dan kemahiran antara ujian pasca dan pasca lanjutan analisis ujian t bersandar dijalankan. Jadual 4.10 menunjukkan hasil analisis ujian t bersandar tersebut:

Jadual 4.10: Ujian t Bersandar Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya Kaunselor Pelatih dari Aspek Kesedaran, Pengetahuan, dan Kemahiran antara Ujian Pasca dan Pasca Lanjutan

Pemboleh ubah	Ujian	N	Min	SD	t	df	Sig.
Kesedaran	Pasca	30	3.25	0.34	2.540	29	0.017
	Pasca lanjutan	30	3.10	0.26			
Pengetahuan	Pasca	30	3.06	0.17	-0.726	29	0.474
	Pasca lanjutan	30	3.10	0.30			
Kemahiran	Pasca	30	3.15	0.17	-0.507	29	0.616
	Pasca lanjutan	30	3.18	0.35			

Jadual 4.10 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan pada kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek kesedaran [$t =$

2.540 dan sig = 0.017 ($p < 0.05$)] antara ujian pasca dan pasca lanjutan. Dari segi min menunjukkan kesedaran kaunselor pelatih pada ujian pasca (min = 3.25 dan SD = 0.34) lebih tinggi berbanding ujian pasca lanjutan (min = 3.10 dan SD = 0.26).

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dari aspek pengetahuan [$t = -0.726$ dan sig = 0.474 ($p > 0.05$)] dan kemahiran [$t = -0.507$ dan sig = 0.616 ($p > 0.05$)] antara ujian pasca dan pasca lanjutan. Dari segi min menunjukkan pengetahuan kaunselor pelatih (min = 3.10 dan SD = 0.30) pada ujian pasca lanjutan lebih tinggi berbanding ujian pasca (min = 3.06 dan SD = 0.17) dan kemahiran kaunselor pelatih pada ujian pasca lanjutan (min = 3.18 dan SD = 0.35) juga lebih tinggi berbanding ujian pasca (min = 3.15 dan SD = 0.35). Ini menunjukkan perbezaan min tersebut tidak signifikan.

Perbezaan efikasi sendiri kaunselor pelatih antara ujian pasca dan pasca lanjutan. Analisis ujian t bersandar juga dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan efikasi sendiri kaunselor pelatih antara ujian pasca dan pasca lanjutan. Jadual 4.11 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada efikasi sendiri kaunselor pelatih antara ujian pasca dan pasca lanjutan dengan nilai $t = 1.576$ dan sig = 0.126 ($p > 0.05$). Dari segi min menunjukkan ujian pasca (min = 7.13 dan SD = 0.85) dalam kalangan kaunselor pelatih lebih tinggi berbanding ujian pasca lanjutan (min = 6.93 dan SD = 0.68).

Jadual 4.10: Ujian t Bersandar Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih antara Ujian Pasca dan Pasca Lanjutan

Ujian	N	Min	SD	T	df	Sig.
Pasca	30	7.13	0.85	1.576	29	0.126
Pasca lanjutan	30	6.93	0.68			

Hubungan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih. Ujian korelasi pearson dijalankan bagi mengenal pasti hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih. data ujian pasca digunakan bagi mengenal pasti hubungan tersebut. Jadual 4.12 menunjukkan hasil analisis korelasi pearson tersebut:

Jadual 4.12: Korelasi Pearson Hubungan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya dan Efikasi Kendiri Kaunselor Pelatih

Hubungan	Efikasi Kendiri		Interpretasi
	r	Sig.	
Kompetensi	0.799**	0.000	Kuat

Ujian korelasi *pearson* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih dengan nilai $r = 0.799$ dan $\text{sig} = 0.000$ ($p < 0.05$). Kekuatan hubungan ialah positif kuat. Ini bermakna semakin tinggi kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih, maka semakin tinggi efikasi sendiri.

Disamping itu, pengkaji turut menjalankan temubual bersama tiga orang subjek kajian daripada kumpulan rawatan bagi mendapatkan refleksi mereka terhadap modul latihan KKPb. Secara keseluruhannya, subjek memberikan refleksi terhadap kesan modul latihan KKPb dalam membangunkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang menunjukkan bahawa modul latihan KKPb berkesan dalam membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih (lihat lampiran O).

Secara keseluruhannya dapatan kajian menunjukkan kesemua hipotesis nul kajian adalah ditolak dan hipotesis alternatif diterima, jadual 4.13 menjelaskan perkara ini:

Jadual 4.13: Rumusan Dapatan Bagi Hipotesis Kajian

Hipotesis Kajian	Keputusan
Hipotesis Nul 1	Ditolak
Hipotesis Alternatif 1	Diterima
Hipotesis Nul 2	Ditolak
Hipotesis Alternatif 2	Diterima
Hipotesis Nul 3	Ditolak
Hipotesis Alternatif 3	Diterima
Hipotesis Nul 4	Ditolak
Hipotesis Alternatif 4	Diterima
Hipotesis Nul 5	Ditolak
Hipotesis Alternatif 5	Diterima

Kesimpulan

Analisis data memberikan bukti empirikal yang menunjukkan modul latihan Kompetensi Kaunseling Pelbagai Budaya (KKPB) mempunyai kesan terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih. Hasil kajian menunjukkan kaunselor pelatih yang menggunakan modul latihan KKPB mempunyai kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri yang lebih tinggi berbanding kaunselor pelatih yang tidak menggunakannya.

Bab 5: Rumusan dan Perbincangan

Pendahuluan

Bab ini membincangkan rumusan dapatan kajian yang diperolehi dengan terperinci beserta implikasi kajian. Disamping itu, turut dikemukakan beberapa cadangan bagi tujuan penambahbaikan dan mewujudkan kesinambungan dalam kajian-kajian masa hadapan.

Rumusan Dapatan Kajian

Berikut merupakan rumusan dapatan berdasarkan objektif kajian:

Objektif 1: Modul latihan KKPb berjaya dibina dengan menggunakan gabungan prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001) dan model ADDIE serta teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai asas membangunkan isi kandungan modul.

Objektif 2: Dapatan menunjukkan perbezaan yang signifikan terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kumpulan rawatan, iaitu lebih tinggi, berbanding kumpulan kawalan selepas menerima rawatan. Ini bererti latihan menggunakan modul latihan KKPb berkesan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih.

Objektif 3: Dapatan menunjukkan perbezaan yang signifikan terhadap efikasi sendiri kumpulan rawatan, iaitu lebih tinggi, berbanding kumpulan kawalan selepas menerima rawatan. Ini bererti latihan menggunakan modul latihan KKPb berkesan meningkatkan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Objektif 4: Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri dengan kekuatan

hubungan positif kuat. Ini bermakna semakin tinggi kompetensi kaunseling pelbagai budaya, maka semakin tinggi efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Objektif 5: Dapatan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada kompetensi kaunseling pelbagai budaya antara ujian pasca dan pasca lanjutan kecuali dari aspek kesedaran. Manakala efikasi sendiri juga tidak terdapat perbezaan yang signifikan. Ini bermakna rawatan menggunakan modul latihan KKPBB berjaya mengekalkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih untuk jangka masa panjang.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan modul latihan KKPBB berjaya dibangunkan dengan menggunakan prosedur pembinaan modul yang sistematik serta berasaskan kerangka teori yang kukuh. Perkara ini dapat dilihat melalui penilaian modul latihan KKPBB yang dijalankan berjaya meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor. Disamping itu, modul latihan KKPBB ini juga dilihat berjaya mengekalkan kesan pelaksanaan dalam tempoh masa yang lebih panjang iaitu selama empat minggu.

Keberkesanan ini menunjukkan modul latihan KKPBB sesuai dijadikan sebagai latihan kepada kaunselor pelatih dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sebagai persediaan bekerja dengan klien yang pelbagai selepas menamatkan pengajian di universiti. Persediaan dari segi latihan yang mencukupi dan berterusan adalah sangat penting dalam melahirkan kaunselor yang berkemampuan kaunseling pelbagai budaya (Nurul, Nazariah, Fauziah, & Norazani, 2015; Steinfeldt & Wong, 2010) terutamanya latihan yang berbentuk praktikal. Di Malaysia kaunselor pelatih menerima latihan kaunseling pelbagai budaya lebih dalam bentuk teoritikal (Ng & Stevens, 2001; Rafidah, 2011) dan perkara ini sangat membimbangkan, dimana kaunselor pelatih gagal atau sukar untuk mengadaptasi

ilmu teoritikal yang dipelajari semasa menjalankan sesi kaunseling sebenar (Pedersen, 2002).

Sebagaimana yang dinyatakan dalam bab tiga bahagian kajian keperluan, pengkaji telah menjalankan sebuah kajian tinjauan di peringkat awal kajian untuk melihat tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih di Malaysia yang telah menerima latihan kaunseling pelbagai budaya dalam pendidikan formal. Seramai 158 orang kaunselor pelatih daripada empat buah universiti awam terlibat dalam kajian ini dan hasil dapatan kajian menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih berada pada tahap yang rendah dengan nilai min sebanyak 2.50. Bagi komponen kesedaran dan pengetahuan nilai min adalah sederhana tinggi iaitu masing-masing dengan nilai min 2.86 dan 2.56. Namun, bagi komponen kesedaran adalah rendah dengan nilai min sebanyak 2.08.

Dapatan kajian tinjauan ini menunjukkan bahawa kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih di Malaysia masih perlu dipertingkatkan lagi bagi melahirkan kaunselor yang berkemahiran dan cekap dalam mengendalikan sesi kaunseling pelbagai budaya. Justeru itu, dalam situasi pendidikan kaunselor di Malaysia yang lebih tertumpu kepada latihan kaunseling pelbagai budaya berbentuk teoritikal (Ng & Stevens, 2001; Rafidah, 2011), latihan tambahan yang berkesan dan berterusan sangat diperlukan (lihat bab dua untuk keterangan lanjut berkenaan perkara ini).

Oleh itu, pembangunan modul latihan KKPB merupakan langkah pertama dalam menyediakan latihan yang berterusan kepada kaunselor pelatih khususnya dan umumnya kepada kaunselor agar dapat meningkatkan dan mengekalkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Tersedianya latihan-latihan profesional lain memudahkan kaunselor pelatih untuk terus membina kompetensi kaunseling

pelbagai budaya dan mengekalkan kompetensi sedia ada hasil daripada latihan yang diterima dalam pendidikan formal.

Perbincangan Dapatan Kajian

Menjalankan sesi kaunseling dengan klien yang terdiri daripada pelbagai latarbelakang budaya yang berbeza memberikan situasi mencabar kepada kaunselor yang tidak mempunyai tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi. Sehubungan dengan kepentingan perkara ini, ianya telah berkembang dan dibincangkan dengan lebih luas serta terperinci oleh para pengkaji luar negara lebih empat dekad lalu (Cartwright et al., 2008). Dalam konteks Malaysia, kajian dalam bidang ini masih tertumpu pada tahap penerokaan (Salleh et al., 2013). Namun, kesedaran mengenai kepentingan perkara ini telah timbul berdasarkan beberapa kajian yang telah dijalankan (seperti contoh, Dini, 2012; Rafidah, 2011, 2013, 2017).

Kekurangan kajian dalam bidang ini dijalankan dapat menggambarkan kelemahan latihan kaunseling pelbagai budaya yang sedia ada. Pada tahun 1996, Minas dan rakan-rakan menyatakan bahawa program latihan sedia ada tidak mempersiapkan kaunselor pelatih untuk bekerja dengan berkesan dalam masyarakat yang berbeza budaya dan bahasa. Berdasarkan kenyataan ini menunjukkan seawal tahun 1996 perkara ini telah difikirkan dan dikaji. Perkara ini berlarutan selepas itu dengan banyak kajian berkenaan perkara ini dijalankan (seperti contoh, Holcomb-McCoy, 1999; Bhawuk & Brislin, 2000; Steinfeldt & Wong, 2010; Rodriguez & Walls, 2000). Hasil dari banyaknya kajian-kajian berkenaan perkara ini dijalankan, pelbagai latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor dapat dihasilkan.

Justeru itu, fokus kajian ini adalah untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dengan cara membina sebuah modul

berbentuk latihan profesional yang bertujuan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya serta melakukan penilaian bagi melihat kesan modul latihan yang dibina.

Kesan modul latihan KKPb terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Secara keseluruhannya kajian ini mendapati rawatan menggunakan modul latihan KKPb memberi kesan terhadap peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Pada peringkat awal kajian ini (ujian pra) menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih berada pada tahap sederhana dengan skor min aspek kesedaran sebanyak 2.76 bagi kumpulan rawatan dan kawalan. Manakala aspek pengetahuan, skor min yang diperolehi kumpulan rawatan dan kawalan adalah hampir sama iaitu sebanyak 2.30 dan 2.29. Bagi skor min aspek kemahiran, kumpulan rawatan dan kawalan memiliki jumlah yang sama iaitu sebanyak 2.32. Namun, setelah modul latihan KKPb dilaksanakan kaunselor pelatih daripada kumpulan rawatan menunjukkan peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dengan skor min dari aspek kesedaran sebanyak 3.25 berbanding skor min kumpulan kawalan sebanyak 2.58 yang mana kedua-dua skor berada pada tahap sederhana. Pada aspek pengetahuan juga menunjukkan peningkatan daripada tahap rendah kepada sederhana dari kumpulan rawatan dengan skor min 3.06 berbanding skor kumpulan kawalan sebanyak 2.33 yang mana masih berada pada tahap rendah. Manakala dari aspek kemahiran, kumpulan rawatan dan kawalan mengalami peningkatan tahap dari rendah kepada sederhana. Namun peningkatan dari kumpulan rawatan lebih tinggi berbanding kumpulan kawalan dengan skor min sebanyak 3.15 dan 2.39.

Kesan rawatan ini berkemungkinan disebabkan beberapa faktor seperti penggunaan asas teori atau model yang kukuh dan menepati keperluan pembangunan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, aktiviti yang dirancang bersesuaian, dan

pengendalian serta pengurusan pelaksanaan modul yang betul sama ada dari segi masa, kaedah, dan pengendali modul.

Penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dikemukakan oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai asas pembangunan modul latihan KKPBB berkemungkinan menjadi faktor penyumbang kepada perkembangan atau peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Penggunaan sub komponen model dalam modul latihan KKPBB yang dibina dilihat berkesan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih yang bertepatan dengan salah satu daripada objektif kajian iaitu agar peserta modul latihan KKPBB mengalami peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Ciri-ciri kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang terkandung dalam model ini dikaji dan diselidiki sebelum dipilih untuk dijadikan asas pembangunan aktiviti modul latihan KKPBB yang dibahagikan mengikut sub modul yang mewakili setiap komponen kesedaran, pengetahuan dan kemahiran. Kesan pelaksanaan modul latihan KKPBB ini membuktikan kesesuaian model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) ini untuk digunakan di Malaysia dengan kumpulan sasaran berbeza.

Kesan penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini turut disokong oleh kajian-kajian terdahulu yang mengakui bahawa model ini sangat sesuai dan berguna untuk dijadikan sebagai asas kepada latihan kaunselor dalam meningkatkan kompetensi pelbagai budaya (seperti contoh, Chang 2006; Rafidah, 2011). Walaupun pembinaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini dibina khusus merujuk kepada empat kumpulan masyarakat iaitu *African Americans*, *American Indians*, *Asian Americans*, dan *Hispanics dan Latinos*, tetapi ianya juga sesuai untuk kumpulan masyarakat lain (Sue et al., 1992). Hal ini adalah disebabkan wujudnya keperluan kepada asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya sebagai

rujukan terutamanya dalam pembangunan program dan latihan. Ini turut dibuktikan melalui keberkesanan modul latihan KKPb.

Berdasarkan kajian-kajian lepas sebelum ini menunjukkan tiga komponen asas kompetensi kaunseling pelbagai budaya seperti yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1982), dan Sue dan rakan-rakan (1992) telah diterima pakai banyak pengkaji dalam kajian yang berkaitan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor. Antaranya kajian lepas yang dijalankan bertujuan membangunkan program latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Fawcett et al., 2010; Guo et al., 2014). Terdapat juga kajian yang menggunakan pendekatan teori ini untuk membangunkan alat ukur atau inventori bagi mengukur kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Sodowsky, 1996; Caban, 2010). Selain itu, terdapat juga kajian yang menjadikan teori kompetensi pelbagai budaya ini sebagai asas kajian bagi melakukan perbincangan berkenaan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor (Rodriguez & Walls, 2000; Minami, 2009).

Justeru itu, pembangunan kandungan modul latihan KKPb adalah meliputi ketiga-tiga komponen ini. Setiap aktiviti yang dibina adalah berasaskan kepada model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang digunakan agar aktiviti yang dilaksanakan mencapai tujuan ianya dibina. Seperti contoh aktiviti pengenalan yang dibina bukan sekadar sebagai satu bentuk pengenalan atau muqaddimah di antara para peserta, tetapi aktiviti ini juga adalah untuk mewujudkan kesedaran awal peserta akan budaya diri masing-masing. Perkara ini penting kerana di antara perkara utama yang perlu ada pada diri kaunselor pelbagai budaya ialah mengetahui dan menyedari budaya diri sendiri sebelum mengetahui tentang budaya klien atau budaya setiap golongan dalam masyarakat (Hayden et al., 2015).

Seterusnya, bagi menghasilkan modul latihan yang berkesan dalam meningkatkan kesedaran kompetensi kaunseling pelbagai budaya, pengkaji telah

membangunkan kandungan aktiviti yang boleh membantu peserta menyedari tentang pembangunan sosial budaya, perbezaan antara kumpulan budaya dan pengaruh budaya terhadap tingkah laku manusia. Kesedaran ini penting kerana sebagai kaunselor pelbagai budaya perlulah merasa selesa dengan perbezaan yang wujud antara diri mereka dan klien sama ada dari segi bangsa, etnik, budaya dan kepercayaan (Bodenstein & Naude, 2017). Kandungan lain yang diserapkan ke dalam aktiviti kesedaran kompetensi kaunseling pelbagai budaya ialah berkenaan stereotaip dan prejudis. Kedua-dua unsur ini digunakan kerana sebagai seorang kaunselor pelbagai budaya perlu sedar bahawa stereotaip dan prejudis boleh mengawal kumpulan kaum minoriti dan etnik (Castillo et al., 2007). Justeru aktiviti yang diserapkan unsur ini berupaya melatih kaunselor pelatih untuk tidak mempunyai stereotaip dan prejudis terhadap klien atau bangsa tertentu sama ada dengan menggunakan intervensi atau pendekatan yang terhad dan sesuai dalam rancangan rawatan. Bagi melatih peserta menggunakan intervensi dan pendekatan yang sesuai dalam sesi kaunseling pelbagai budaya, pengkaji turut menyerapkan tiga ciri penting ke dalam kandungan aktiviti kesedaran modul latihan KKPb. Tiga ciri tersebut ialah agama, amalan dan bahasa. Aktiviti yang diserapkan tiga ciri ini dapat menjadi penyumbang dalam pengembangan kompetensi kesedaran kaunseling pelbagai budaya (Sue et al., 1992).

Berkenaan aktiviti-aktiviti kompetensi pengetahuan kaunseling pelbagai budaya dalam modul latihan KKPb, pengkaji telah memasukkan beberapa ciri dan unsur dalam membangunkan aktiviti yang dapat membantu meningkatkan komponen pengetahuan. Ciri-ciri pertama yang dipilih ialah bias, sebuah aktiviti telah dibangunkan yang bertujuan untuk memberi penjelasan yang lebih mendalam berkenaan bias serta kesedaran untuk mengelakkan kecondongan bias. Melalui aktiviti ini pengetahuan peserta terpupuk dengan fahaman bahawa kecondongan bias

boleh menyebabkan kebolehan mereka terganggu untuk bekerja dengan klien yang terdiri dari latar belakang budaya berbeza (Cook et al., 2015). Ciri lain yang diserapkan dalam pembangunan aktiviti pengetahuan kompetensi kaunseling pelbagai budaya ialah terma pelbagai budaya. Aktiviti terma pelbagai budaya ini dibangunkan dengan tujuan memantapkan lagi pengetahuan peserta dalam penggunaan terma pelbagaian budaya yang betul dan tepat. Oleh itu, melalui aktiviti ini peserta akan mengenalpasti, mengingat, dan mengintegrasikan maklumat berasaskan fakta berkaitan klien daripada pelbagai latar belakang etnik dan budaya melalui terma pelbagai budaya yang digunakan.

Seterusnya aktiviti untuk komponen kemahiran. Berdasarkan kajian literatur yang dibincangkan sebelum ini, komponen kemahiran adalah merupakan komponen yang sangat perlu untuk diberikan perhatian kerana disebabkan oleh keperluannya. Justeru itu, pengkaji telah menyerapkan unsur tidak rasis dalam pembangunan aktiviti. Unsur ini penting kerana dalam meningkatkan tahap kompetensi kemahiran pelbagai budaya, selain daripada keperluan mencari pengalaman pendidikan, perundingan dan latihan untuk menambah pengetahuan dan keberkesannya dalam bekerja dengan budaya penduduk yang berbeza, kaunselor juga perlu sentiasa mencari untuk memahami diri mereka sebagai berbangsa dan berbudaya serta aktif mencari identiti tidak rasis. Disamping itu, pengkaji turut membangunkan aktiviti yang lebih berbentuk paraktikal yang mampu menggalakkan peserta untuk mencabar diri menggunakan pendekatan-pendekatan kaunseling yang dipelajari dan mengembangkan pemahaman mereka tentang perkhidmatan kaunseling terhadap klien pelbagai budaya.

Justeru itu, kompetensi kaunseling pelbagai budaya sangat perlu dikembangkan pada diri kaunselor pelatih kerana sebagai satu persediaan awal untuk berada dalam lapangan kaunseling sebenar bersama klien yang mempunyai latar

belakang budaya yang berbeza-beza, terutamanya bagi kaunselor yang berada di negara yang mengandungi penduduk yang pelbagai kaum dan etnik termasuklah Malaysia. Tanpa persediaan atau latihan awal yang berkesan dan berterusan, dibimbangi kaunselor gagal untuk merealisasikan teori dan teknik kaunseling yang dipelajari ke dalam sesi kaunseling sebenar yang dijalankan bersama klien yang pelbagai kerana kurangnya kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Constantine, 2001; Holcomb-McCoy, 2005; Chao, 2005; Airen, 2009). Terutamanya dari aspek kemahiran, ini kerana berdasarkan kajian lepas telah membuktikan bahawa kaunselor mempunyai kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang lemah dari aspek kemahiran. Dapatan keperluan kajian bagi kajian ini juga turut membuktikan perkara yang sama iaitu kaunselor pelatih sangat lemah dari aspek kemahiran. Perkara ini mungkin berlaku disebabkan oleh fokus kusus latihan pelbagai budaya dalam pendidikan formal hanya kepada teori dan fakta dan kurangnya pendekatan terhadap latihan kemahiran menjalankan sesi bersama klien yang pelbagai (Ng & Steven, 2001).

Manakala dapatan hasil dari ujian pra ke atas kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih seperti yang dilaporkan sebelum ini menunjukkan bahawa kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih yang telah mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya tidak berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian keperluan yang dijalankan serta disokong dapatan kajian Rafidah (2011) yang turut membuktikan bahawa hampir sebahagian besar kaunselor di Malaysia hanya menamatkan atau mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya dalam pendidikan formal mereka dan pendidikan tersebut tidak menyumbang kepada kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Hal ini menunjukkan latihan yang berbentuk pembangunan profesional berterusan dalam pendidikan kaunselor pelbagai budaya sangat diperlukan dalam mengembangkan kompetensi

kaunseling pelbagai budaya kaunselor. Oleh itu, kesan modul latihan KKPB yang ditunjukkan melalui kajian eksperimental yang dijalankan membuktikan bahawa modul latihan KKPB berjaya memainkan peranan sebagai latihan profesional yang mampu membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih.

Faktor seterusnya yang berkemungkinan menyumbang kepada kesan modul latihan KKPB ialah aktiviti yang berstruktur, terancang dan diatur dengan baik serta mengambil kira tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dapat memberi manfaat. Selain itu, penggunaan kaedah yang bersesuaian dalam setiap aktiviti juga turut menyumbang kepada keberkesanan utama modul latihan KKPB. Ini kerana kaedah yang digunakan dalam modul latihan KKPB bersesuaian dan berkesan kepada kaunselor pelatih menerusi aktiviti-aktiviti yang dibina berasaskan kepada model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang kukuh. Pengkaji telah membangunkan aktiviti modul latihan KKPB dengan kaedah pelaksanaan yang sesuai dalam mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih.

Antara kaedah yang digunakan ialah kaedah latihan. Aktiviti yang menggunakan kaedah latihan ini sangat penting dalam membangunkan sebuah modul latihan. Ini kerana kaedah latihan merupakan kaedah terbaik dalam mengembangkan komponen kesedaran (Jordans, 2003). Kaedah latihan boleh dilakukan dengan melakukan latihan yang memberi tumpuan kepada pengalaman peribadi atau masalah peserta, menggalakkan pemerhatian dengan melakukan aktiviti fizikal dan mengamalkan kemahiran dengan melakukan kemahiran komunikasi atau meminta para peserta bertindak balas kepada kenyataan (klien) tertentu dengan kemahiran komunikasi yang berkaitan.

Kaedah seterusnya yang digunakan ialah main peranan (*roleplay*). Kaedah main peranan dipilih dalam melaksanakan aktiviti modul latihan KKPBB kerana kaedah ini sangat diperlukan dalam membangunkan komponen kemahiran. Oleh itu, kaedah ini sangat penting terutamanya dalam bidang kaunseling. Ini kerana, kaedah ini merupakan di antara alat latihan yang sangat penting untuk memahami dan mempelajari kemahiran dan konsep yang berbentuk asas fundamental kaunseling psikososial. Kaedah bergilir-gilir dalam mengambil peranan sebagai klien, kaunselor dan pemerhati adalah merupakan kaedah yang terbaik dalam mengembangkan kemahiran. Ini kerana peserta mendapat gambaran keseluruhan semua fungsi dan dapat mencuba kemahiran baru dan sebagai satu bentuk peluang untuk belajar antara satu sama lain (Jordans, 2003). Marco (2011) mendapati bahawa kaedah main peranan bertindak sebagai modaliti dalam menggerakkan ahli kumpulan secara aktif. Apabila ahli kumpulan bertindak aktif untuk melakukan aktiviti main peranan sesi kaunseling yang membabitkan pergerakan fizikal, emosi dan kognitif. Pengalaman ini dapat meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakannya dengan sempurna. Secara tidak langsung, pandangan dan keyakinan terhadap diri sendiri menjadi lebih positif.

Hasil kajian ini menyokong kenyataan Shearer dan Davidhizar (2003) yang menyatakan bahawa kaedah main peranan sangat berguna dalam strategi pengajaran dan latihan. Menurut mereka juga, kaedah main peranan sangat berguna dalam membina kompetensi kaunseling pelbagai budaya kerana peserta memainkan pelbagai peranan dalam aktiviti. Oleh itu, dapatan kajian ini membuktikan bahawa kaedah main peranan yang digunakan dalam modul latihan KKPBB berjaya dilaksanakan dengan melihat kepada kesan modul dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Hal ini menyokong kajian-kajian lepas

yang menggunakan kaedah main peranan (seperti contoh, Shearer & Davidhizar, 2003; Kodotchigova, 2002; Junn, 1994).

Seterusnya, hampir sebahagian besar aktiviti yang terkandung dalam modul latihan KKPb menggunakan kaedah permainan. Menurut Kim dan Lyons (2003), kaedah permainan ini berkesan sebagai kaedah lain dalam memudahkan pembelajaran dan sebagai alat bantu mengajar yang lebih berkesan dalam membantu peserta mengekalkan apa yang dipelajari. Selain itu, aktiviti yang menggunakan kaedah bermain boleh membantu peserta untuk lebih bersemangat dan merasa lebih seronok untuk menjalankan aktiviti. Penerapan kaedah permainan ini juga merupakan antara strategi untuk meningkatkan keberkesanan program yang dirangka (Loy, 2011). Menurut Westwood (1994) kaedah permainan dipercayai mampu memberi kesan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Graham dan Richardson (2008) menyatakan bahawa aktiviti yang melibatkan permainan dilihat sebagai bersifat menarik dan mudah di ikuti oleh peserta dalam memberikan komitmen terhadap aktiviti tersebut serta berpotensi untuk meningkatkan sosialisasi dan kemahiran peserta. Justeru itu, dilihat banyak program atau modul latihan yang menggunakan kaedah bermain dan permainan termasuklah dalam bidang kepelbagaian budaya (seperti contoh, Kim & Lyons, 2003).

Kaedah kerja berkumpulan juga turut digunakan dalam melaksanakan aktiviti modul latihan KKPb. Kaedah ini biasa digunakan dalam program atau modul latihan terutamanya yang melibatkan jumlah peserta yang besar. Kaedah ini perlu dilakukan dengan kerap kerana kaedah ini mampu mengaktifkan individu dan merangsang perbincangan antara satu sama lain yang amat berguna dalam membina pengalaman, pengetahuan atau idea yang sedia ada. Kebiasaannya, kaedah ini melibatkan para

peserta melakukan perbincangan di antara satu sama lain dalam menjalankan aktiviti (Jordan et al., 2003).

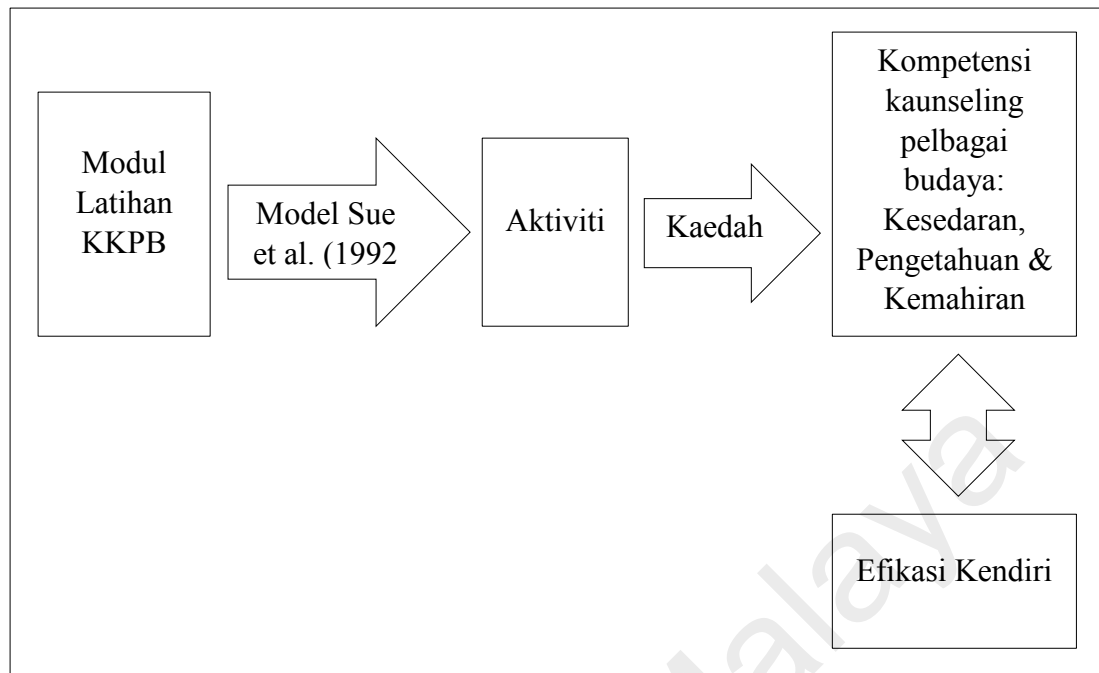
Seterusnya, pengendalian serta pengurusan pelaksanaan modul yang betul turut menjadi faktor kesan modul latihan KKP. Pengendalian ini termasuklah dari aspek pembahagian masa dan pengendali modul. Perkara ini memainkan peranan penting kepada kejayaan pembinaan dan pelaksanaan sesuatu modul (Jamaludin, 2008). Berkenaan dengan tempoh masa pelaksanaan modul latihan KKP, ianya telah dilaksanakan secara bersiri sebanyak tiga kali dalam tempoh masa sebulan. Kaedah secara bersiri ini dilihat berkesan dan sesuai dilaksanakan terhadap modul latihan KKP. Ianya juga disokong oleh kajian-kajian terdahulu yang turut membuktikan perkara ini (seperti contoh, Callo, 2002; Chrobot-Mason, 2012) sebagaimana yang dibincangkan dalam bab dua kajian ini. Namun begitu, perkara ini bukanlah bererti pelaksanaan modul secara maraton adalah tidak berkesan. Mungkin ianya juga boleh dilaksanakan ke atas modul latihan KKP untuk kajian-kajian pada masa hadapan. Bagi tempoh jam pelaksanaan modul latihan KKP secara keseluruhannya ialah sebanyak lapan belas jam. Tempoh masa ini adalah tidak terlalu lama dan juga tidak terlalu singkat. Hal ini juga kemungkinan boleh menjadi faktor penyumbang kepada pelaksanaan modul latihan KKP.

Selain itu, hasil dari kajian ini juga dapat menjadikan kaunselor pelatih lebih peka terhadap nilai budaya diri dan klien. Kaunselor pelatih juga bertambah empati lantas menjadi kurang bersifat menghukum terutamanya dengan klien yang datang daripada pelbagai latar belakang budaya serta meningkatkan rasa hormat terhadap budaya lain serta kemahiran-kemahiran yang melibatkan budaya lain yang pelbagai. Hal ini adalah kerana melalui aktiviti-aktiviti yang terkandung di dalam modul latihan KKP, kaunselor pelatih dilatih untuk meneroka *worldview* budaya klien dan masyarakat yang pelbagai. Ini secara tidak langsung akan menghindarkan kaunselor

pelatih daripada berlakunya kecondongan *bias*, stereotaip dan prejudis terutamanya apabila berhadapan dengan klien yang berbeza latar belakang budaya.

Disamping itu, melalui kajian ini juga akan mempengaruhi matlamat sesi kaunseling yang dijalankan dimana kaunselor akan bersedia menerima keadaan klien dalam mengalami realiti yang sebenar. Hal ini turut mempengaruhi keyakinan diri kaunselor itu sendiri dalam menghadapi situasi mencabar menjalankan sesi kaunseling dengan klien yang berbeza latar belakang budaya. Perkara ini berlaku adalah kesan daripada perasaan dan pemikiran kaunselor yang memandu sesi kaunseling itu sendiri.

Antara lain, melalui kajian ini akan membina perhubungan kaunselor yang lebih bersifat ketulusikhlasan, kejujuran, ketulenan serta kesediaan menerima tanpa syarat. Seterusnya, melalui pelaksanaan modul latihan KKPb yang dibangunkan melalui kajian ini juga mampu memperkembangkan emosi dan intelek kaunselor pelatih disamping perkembangan yang berlaku dalam suasana mesra, permisif, terancang dan penuh kefahaman. Oleh itu, Kesan modul latihan KKPb dalam kajian ini digambarkan dalam Rajah 5.1 berikut:



Rajah 5.1. Kesan Modul Latihan KKPB

Kesan terhadap efikasi sendiri. Modul latihan KKPB bukan sahaja berkesan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, malah turut berkesan meningkatkan efikasi sendiri kaunselor pelatih. Kaunselor yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi lebih berkeyakinan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan sesi kaunseling mencabar dengan klien yang berbeza budaya (Constantine & Ladany, 2001). Pada peringkat awal kajian ini, ujian pra menunjukkan kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan dan kawalan mempunyai tahap efikasi sendiri sederhana yang hampir sama iaitu dengan skor min 5.17 dan 4.96. Selepas modul latihan KKPB dilaksanakan, kaunselor pelatih dalam kumpulan rawatan menunjukkan peningkatan efikasi sendiri lebih tinggi dengan skor min 7.13 berbanding skor kumpulan kawalan sebanyak 5.13. Ini bermakna modul latihan KKPB bukan sahaja menyumbang kepada peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, malah turut menyumbang kepada peningkatan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Walaupun modul latihan KKPb dibina menggunakan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Namun modul latihan KKPb dilihat turut meningkatkan efikasi sendiri kaunselor pelatih seiring peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Kesan ini menunjukkan bukti bahawa kedua-dua aspek ini sememangnya mempunyai hubungan dan berkaitan antara satu sama lain. Disamping itu, kesan ini juga menunjukkan bahawa kandungan aktiviti yang dibangunkan memenuhi keperluan pergerakan pengembangan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Ciri-ciri dan unsur yang diserapkan ke dalam aktiviti modul latihan KKPb bukan sahaja membina kecekapan dalam diri peserta, malah turut membina keyakinan peserta untuk bekerja dan melaksanakan sesi kaunseling bersama klien yang datang dari pelbagai latar belakang budaya.

Efikasi sendiri yang tinggi sering dikaitkan dengan faktor kesejahteraan psikologi yang positif, tahap stress yang rendah, kepuasan sendiri, kesihatan fizikal yang baik, serta cepat sembuh apabila ditimpa kesakitan (Bandura, 1997; Bisschop et al., 2004; Kuijer & De Ridder, 2003). Manakala efikasi sendiri yang rendah dikaitkan dengan kebimbangan, tekanan dan kesejahteraan psikologi yang rendah (Faure & Loxton, 2003; Kashdan & Robert, 2004; Barlow, 2002). Berdasarkan kenyataan ini, bagi mendapatkan efikasi sendiri yang tinggi kaunselor perlulah memiliki komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi bagi menghadapi klien yang datang dari pelbagai latar belakang budaya. Sebagai contoh, jika kaunselor memiliki komponen kesedaran kaunseling pelbagai budaya, kaunselor akan dapat mengawal daripada berlakunya andaian, nilai dan bias terhadap klien pelbagai budaya (Sue et al., 1992) dan ini merupakan satu bentuk kesejahteraan psikologi yang positif. Begitu juga jika kaunselor memiliki komponen pengetahuan dan kemahiran, kaunselor akan lebih bersifat empati terhadap klien yang berbeza

budaya kerana kaunselor mempunyai pengetahuan dan maklumat tentang worldview klien tersebut, disamping kaunselor mengetahui untuk menggunakan teknik dan intervensi yang sesuai (Lee et al., 2014). Ini akan mengelakkan kaunselor menghadapi tekanan, kebimbangan dalam menghadapi situasi mencabar semasa menjalankan sesi dengan klien berbeza budaya. Justeru itu, dapat disimpulkan bahawa kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi mendorong kepada perkembangan efikasi sendiri kaunselor.

Berkenaan keselarian peningkatan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri hasil dari pelaksanaan modul latihan KKPBB turut disokong oleh kajian-kajian terdahulu (seperti contoh, Na, 2012; Owens et al., 2010; Sheu, 2005) sehingga melibatkan perbincangan hubungan antara keduanya sebagaimana dibincangkan dalam bab dua. Manakala Tucker (2017) dalam kajian kedoktorannya telah melihat kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri sebagai satu unsur. Beliau dalam kajiannya telah melihat hubungan antara stigma penyakit mental dan efikasi sendiri kaunseling pelbagai budaya (*multicultural counseling self-efficacy*). Ini menunjukkan bahawa efikasi sendiri dan kaunseling pelbagai budaya sebagai satu perkara dan diukur dengan perkara yang lain. Dapatan kajian beliau ini juga turut menunjukkan bahawa penyakit mental dan efikasi sendiri kaunseling pelbagai budaya tidak mempunyai hubungan yang signifikan, namun menunjukkan hubungan yang signifikan dengan unsur lain seperti empati. Perkara ini jelas menunjukkan perkaitan antara kedua unsur, di mana dalam menerbitkan empati kaunselor perlukan menggunakan kompetensi dan tahap keyakinan yang betul.

Hasil daripada kajian ini juga kaunselor pelatih dapat meningkatkan kesediaan dan keyakinan dalam menghadapi cabaran menjalankan sesi kaunseling mencabar bersama klien dari pelbagai latar belakang budaya. Hal ini kerana seseorang yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dan sikap yang positif akan

dapat melaksanakan tugas walaupun dalam keadaan yang sukar dan mencabar. Oleh itu, dapatan kajian menyumbang kepada pemahaman tentang kesediaan kaunselor pelatih untuk menjalankan perkhidmatan kaunseling kepada klien yang berbeza latar belakang budaya. Kajian ini membantu kaunselor pelatih memahami faktor-faktor dalaman seperti stereotaip, prajudis, bias dan sebagainya terhadap klien berbeza budaya yang boleh mempengaruhi kesan sesi kaunseling yang dijalankan.

Kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan dapatan kajian eksperimental yang dijalankan ini, menunjukkan bahawa pembangunan modul latihan KKPBB berjaya berfungsi untuk meningkatkan komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih seiring dengan tahap efikasi sendiri. Justeru itu, dapat disimpulkan bahawa modul latihan KKPBB yang dibina berfungsi untuk meningkatkan kedua-dua aspek ini.

Pengekalan perubahan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Dapatan kajian mendapati modul latihan KKPBB tidak sekadar memberi kesan jangka pendek, tetapi turut membuktikan modul latihan KKPBB memberi kesan dalam tempoh lanjutan terhadap peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kumpulan rawatan. Pengukuran dalam ujian pasca lanjutan menunjukkan skor kompetensi kaunseling pelbagai budaya selepas empat minggu masih dapat dikekalkan kecuali dari aspek kesedaran dilihat mengalami penurunan. Dapatan analisis kajian yang dijalankan mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada skor ujian pasca dan pasca lanjutan bagi aspek pengetahuan dan kemahiran bagi kumpulan rawatan, namun terdapat perbezaan yang signifikan pada aspek kesedaran. Ini membuktikan tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kesan daripada pelaksanaan modul latihan KKPBB dapat dikekalkan dalam tempoh masa panjang. Berkenaan aspek kesedaran yang mengalami penurunan pada ujian pasca lanjutan kemungkinan adalah disebabkan faktor pergerakan masa tanpa sebarang aktiviti meningkatkan kesedaran

yang mengakibatkan kesedaran dalam diri kaunselor pelatih berkurangan. Menurut Ponterotto dan rakan-rakan (2002) kesedaran kaunseling pelbagai budaya merupakan perkara yang memerlukan masa serta diusahakan secara berterusan. Selain itu, komponen kesedaran ini mengalami penurunan setelah sebulan pelaksanaan modul latihan KKPb adalah mungkin juga disebabkan oleh faktor dan keadaan sekeliling seperti contoh pergaulan peserta dalam masyarakat yang rendah nilai perbezaan dan sebagainya.

Dapatan ini selaras dengan kajian Folkman & Greers (2002) yang menyatakan bahawa program atau modul latihan yang baik mampu meninggalkan kesan jangka panjang kepada subjek kajian. Oleh itu program atau modul yang dibina seharusnya dibina mengikut prosedur yang sistematik, memenuhi keperluan subjek kajian dan menepati objektif agar mencapai tujuan modul latihan dibina. Kesimpulannya, pembinaan dan pelaksanaan modul latihan KKPb adalah memenuhi syarat pembinaan yang sistematik dan menunjukkan kesan sebagaimana yang dirancang. Selain itu, pembinaan modul latihan KKPb yang berasaskan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) juga menunjukkan kesesuaian ianya digunakan ke atas subjek kajian dan dalam konteks budaya Malaysia.

Dapatan kajian ini berkenaan kesan modul latihan KKPb dalam tempoh lanjutan menyokong isu tempoh masa kesan rawatan yang dicadangkan oleh Cohen, Mannarino, Murray, dan Laura (2011). Terdapat kesan rawatan yang boleh dikenal pasti secara langsung dan dapat diketahui dengan segera. Namun, terdapat sesetengah kesan rawatan pula hanya dapat dikenal pasti selepas selepas satu tempoh masa yang agak panjang. Dalam kajian ini, pengkaji melaksanakan ujian pasca lanjutan selepas empat minggu dari ujian pasca selepas rawatan dilaksanakan. Pelaksanaan dua kali ujian pasca ini menepati cadangan Cohen dan rakan-rakan

(2011) agar ujian pasca dilaksanakan lebih daripada sekali. Bagi meningkatkan kebolehpercayaan terhadap keberkesanan rawatan. Tempoh pelaksanaan ujian pasca lanjutan selama empat minggu adalah memadai bagi mengelakkan tempoh lanjutan yang terlalu lama. Tempoh lanjutan yang terlalu panjang akan terdedah dengan ancaman kesahan dalaman dan luaran yang dikuatiri tidak dapat mengawalinya.

Perlaksanaan ujian pasca lanjutan juga dapat mengenalpasti pengekalan kesan rawatan yang dilaksanakan. Dapatan kajian ini menunjukkan peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya berlaku sebaik sahaja rawatan diberikan, dan kekal dalam beberapa tempoh selepas rawatan tamat. Hal ini menunjukkan modul latihan KKPBB masih berupaya mengekalkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam diri kaunselor pelatih dalam tempoh empat minggu. Pengekalan kesan rawatan dalam tempoh tersebut berkemungkinan disebabkan kaedah dan aktiviti berasaskan model yang berkesan berupaya mengekalkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam kalangan peserta.

Justeru itu, kesimpulan dari perbincangan ini iaitu pengekalan kesan peningkatan terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri selepas empat minggu modul latihan KKPBB dilaksanakan menjadi bukti bahawa modul latihan KKPBB sesuai dilaksanakan untuk kesan latihan bagi jangka masa panjang dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia. Antara faktor utama yang boleh dicadangkan dalam pengekalan dan peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya adalah latihan iaitu sama ada latihan khusus dalam bentuk modul dan program atau latihan secara tidak langsung melalui kekarapan menjalankan sesi kaunseling atau latihan-latihan sampingan yang boleh dijalankan oleh kaunselor melalui perhubungan dengan individu atau masyarakat pelbagai budaya.

Hubungan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri.

Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan positif kompetensi kaunseling

pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Dapatan ini menyokong kajian-kajian terdahulu yang menunjukkan terdapat hubungan antara keduanya (seperti contoh, Constantine & Ladany, 2001; Holcomb-McCoy et al., 2008; Na, 2012; Owens et al., 2010). Efikasi sendiri dilihat mempunyai hubungan dalam peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor yang mana berkaitan dengan keyakinan terhadap keupayaan diri dalam menghadapi cabaran klien pelbagai budaya (Sheu, 2005). Oleh itu, kajian ini membuktikan bahawa apabila kompetensi kaunseling pelbagai budaya meningkat, efikasi sendiri juga turut meningkat.

Berkenaan hubungan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri, dapatan kajian ini disokong kajian yang telah dijalankan oleh Na (2012). Tujuan kajian beliau ialah untuk melihat hubungan di antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor sekolah dan efikasi sendiri dalam bekerja dengan para pelajar imigrasi. Melalui dapatan kajian yang telah dijalankan olehnya ini turut membuktikan bahawa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahawa kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri saling bergerak seiring dan berkait antara satu sama lain.

Sebagaimana dinyatakan dalam bab dua, kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri mempunyai hubungan yang kuat sehingga terdapat pendapat yang menyatakan bahawa efikasi sendiri telah dibayangkan sebagai salah satu daripada dimensi kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Constantine & Ladany, 2001). Perkara ini dikukuhkan lagi dengan kenyataan yang dibuat oleh Lent dan Sheu (2007) bahawa pencapaian seseorang individu merupakan pengaruh yang besar ke atas efikasi sendiri. Ini menunjukkan sebagai kaunselor yang berkemampuan pelbagai budaya turut memerlukan efikasi sendiri yang tinggi bagi mengharungi cabaran menghasilkan sesi kaunseling berkesan dengan klien pelbagai budaya.

Kajian-kajian terdahulu luar negara telah lama membincangkan berkenaan perkara ini sehingga terdapat kenyataan yang menyatakan bahawa efikasi sendiri adalah merupakan sebahagian daripada komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya (Sheu, 2005). Hubungan kuat antara kedua-dua aspek ini telah mewujudkan perkaitan keduanya dengan latihan yang diterima (Hayden et al., 2015; Pasquariello, 2013). Justeru itu, kajian ini juga adalah bertujuan untuk melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri hasil dari pelaksanaan modul latihan KKPb. Tambahan pula, dalam konteks Malaysia perkaitan antara kedua aspek ini masih belum dikaji. Kajian-kajian terdahulu nasional dilihat hanya fokus kepada pembolehubah kompetensi kaunseling pelbagai budaya sahaja atau efikasi sendiri kaunselor dengan lebih mendalam tanpa mengkaji perkaitan antara keduanya.

Selain daripada hendak melihat hubungan antara kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri dalam konteks Malaysia serta juga disebabkan masih belum ada kajian berkenaan perkara ini dijalankan dalam konteks nasional, pengkaji memilih efikasi sendiri untuk dibincangkan dalam kajian ini adalah disebabkan oleh keperluan efikasi sendiri kepada kaunselor pelatih dalam melaksanakan sesi kaunseling bersama klien yang berbeza budaya dengan penuh yakin dalam menggunakan intervensi dan teknik yang sesuai. Menurut Meyer (2012), sebagai seorang kaunselor yang menjalankan sesi kaunseling mencabar seperti berhadapan dengan klien yang datang dari pelbagai latar belakang budaya, kaunselor perlu memiliki efikasi sendiri yang tinggi dalam mengamalkan kompetensi pelbagai budaya yang dimiliki.

Implikasi Kajian

Implikasi terhadap model dan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Implikasi terhadap model dan teori berdasarkan dapatan kajian adalah penghasilan model cadangan bagi program atau modul latihan kaunseling pelbagai budaya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dan kaunselor. Dapatan kajian menunjukkan penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai asas pembangunan aktiviti-aktiviti modul latihan KKPBB berjaya meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Ini membuktikan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) bukan sahaja sesuai digunakan dalam membangunkan latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam konteks ianya dibina, tetapi sesuai juga digunakan dalam pembangunan program atau modul latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor dalam konteks Malaysia.

Disamping itu, penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) ini juga telah membawanya lebih ke hadapan dan menjadikannya lebih dikenali dalam dunia penyelidikan terutamanya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya di Malaysia. Hal ini akan menyebabkan lebih ramai lagi penyelidik berminat untuk menggunakannya sama ada sebagai kerangka teoritikal kajian atau sebagai asas pembangunan latihan kaunseling pelbagai budaya kaunselor, dan paling kurang mengambil tahu berkenaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini. Ini secara tidak langsung akan meningkatkan lagi kebolehpercayaan penggunaannya.

Selain itu, penggunaan setiap komponen di dalam model kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini bagi membangunkan aktiviti-aktiviti yang terkandung

di dalam modul latihan KKPBB akan menggerakkan lebih ramai pihak dan penyelidik untuk melihat dan mengkaji secara lebih mendalam dan terperinci setiap komponen dan 31 kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang mendasari model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Keberkesanan setiap aktiviti modul latihan KKPBB yang dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih juga akan menggerakkan para pengkaji untuk melihat perkaitan antara kompetensi dan kaedah pelaksanaan aktiviti yang digunakan. Disamping itu, penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) ini juga akan membawa para pengkaji kepada model-model kompetensi kaunseling pelbagai budaya lain yang telah dihasilkan oleh pengkaji dan penyelidik dalam bidang ini, sama ada model edisi semakan atau model yang dibina yang berasaskan model oleh Sue dan rakan-rakan (1992).

Seterusnya, penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) juga membuktikan bahawa model ini bukan sahaja dapat memberi kesan ke atas kompetensi kaunseling pelbagai budaya, malah turut memberi kesan ke atas efikasi sendiri kaunselor pelatih. Sebagaimana yang dibincangkan sebelum ini berkenaan hubungan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri, model Sue dan rakan-rakan (1992) ini menunjukkan setiap komponen dan ciri-ciri kompetensi yang terkandung di dalamnya berupaya untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya seiring perkembangan efikasi sendiri pada diri kaunselor pelatih.

Disamping itu, pembangunan modul latihan KKPBB turut menggunakan gabungan prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001) dan ADDIE sebagai prosedur sistematik pembinaan modul. Ini memperkuatkan lagi kebolehpercayaan kedua-dua model ini dalam penggunaannya membangunkan program atau modul

latihan, terutamanya dalam bidang yang dikaji. Bagi prosedur pembinaan modul oleh Sidek (2001), penggunaannya dalam kajian telah menyumbang sesuatu yang besar dalam bidang ilmu pengetahuan dalam konteks tempatan, di mana penghasilan model tempatan diketengahkan untuk dijadikan sebagai rujukan, panduan dan sebagainya dalam bidang penyelidikan. Penggunaan model terkenal ADDIE yang tidak diketahui penciptanya oleh para pengkaji pula memperkuatkan lagi kebolehpercayaan penggunaannya dalam bidang penyelidikan sebagaimana yang turut diakui oleh Peterson (2003).

Implikasi terhadap amalan kaunseling. Pengembangan dan pembangunan kompetensi kaunseling pelbagai budaya merupakan fokus utama pembinaan dan pelaksanaan modul latihan KKP. Kompetensi kaunseling pelbagai budaya adalah salah satu aspek yang perlu diberikan perhatian oleh kaunselor dalam menjalankan sesi kaunseling dengan klien dari pelbagai latarbelakang budaya berbeza. Rentetan itu, pembinaan modul latihan KKP adalah merupakan langkah utama dalam menyediakan latihan berterusan sebagai usaha membantu mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih.

Dapatan kajian ini turut memberi implikasi yang besar terhadap amalan kaunseling, terutamanya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya. Di antara golongan yang kuat menerima implikasi adalah pengamal kaunseling itu sendiri seperti pendidik kaunselor, kaunselor dan kaunselor pelatih. Bagi pendidik kaunselor, kajian ini membantu dalam menyediakan program latihan yang berkualiti kepada pelajar-pelajar kaunseling. Di mana modul latihan KKP ini boleh dijadikan rujukan dalam melaksanakan program latihan yang melibatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sama ada dari segi aktiviti dan kaedah pelaksanaan yang digunakan. Ini dapat membantu pendidik kaunselor dalam memberikan perkhidmatan yang bagus dan berkualiti kepada kaunselor pelatih. Menurut Dickson dan Shumway

(2011), pendekatan latihan yang pelbagai perlu untuk menggalakkan pengetahuan budaya, kesedaran dan kemahiran bagi memenuhi keperluan latihan kaunselor yang mewakili penduduk yang berbeza.

Seterusnya, kajian ini juga membantu meningkatkan pengetahuan kaunselor yang merupakan di antara komponen kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Penggunaan model kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang dicadangkan oleh Sue dan rakan-rakan (1992) sebagai sumber teoritikal kajian dan asas kepada pembangunan modul latihan KKPb dapat menjadi panduan kepada kaunselor dalam melihat keperluan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam diri untuk melakukan kaunseling dengan klien pelbagai budaya dengan mengetahui tentang worldview budaya klien yang berbeza. Disamping itu, kaunselor juga dapat meningkatkan kesedaran tentang andaian, nilai dan bias, yang mana perkara-perkara ini mampu menghalang kaunselor menjalankan sesi kaunseling yang berkesan (D'Andrea et al., 2003).

Selaras dengan tujuan kajian, kaunselor pelatih adalah merupakan golongan utama yang menerima implikasi daripada pelaksanaan modul latihan KKPb. Terbina dan terlaksananya modul latihan KKPb ini, dapat menjadi satu bentuk latihan profesional berterusan kepada kaunselor pelatih dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya untuk berhadapan dengan situasi mencabar bersama klien pelbagai budaya di seting kaunseling yang sebenar setelah menamatkan pendidikan kaunseling di institusi masing-masing. Menurut Wei dan rakan-rakan (2012), pada hakikatnya, kebanyakan kaunselor pelatih mengalami kebimbangan untuk bekerja dengan klien pelbagai budaya kerana tidak tahu bagaimana menggabungkan pengetahuan dan kemahiran pelbagai budaya ke dalam terapi yang dipelajari. Oleh itu, latihan yang cukup untuk membangunkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih adalah sangat diperlukan.

Justeru itu, setelah modul latihan KKPBB ini diuji dengan melaksanakannya mengikut prosedur yang ditetapkan. Hasil yang menunjukkan kesan positif ke atas peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih sebagaimana yang hendak dicapai mengikut objektif modul latihan KKPBB itu dibina, secara tidak langsung kajian ini memberikan implikasi yang agak besar ke atas pengamalan kaunseling di Malaysia khususnya dengan bertindak sebagai langkah pertama dalam usaha menambahbaik pengamalan kaunseling pelbagai budaya.

Implikasi terhadap pendidikan dan latihan kaunselor. Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa modul latihan KKPBB dapat diterima dan memberi manfaat kepada kaunselor pelatih di institusi-institusi pengajian tinggi. Penerimaan modul latihan ini bermakna ianya sesuai untuk diaplikasikan dalam pendidikan kaunseling. Dapatan kajian ini bertepatan dengan piawaian yang dikeluarkan oleh pihak LKM (2003), yang mana bagi memenuhi keperluan minimum piawaian sebanyak 6 jam kredit (ijazah sarjana muda) dan 3 jam kredit (ijazah sarjana) kursus kepelbagaian sosial dan budaya diperlukan yang bertujuan memberi kefahaman tentang kepelbagaian konteks sosial dan budaya seperti aspek perhubungan, isu dan tren dalam masyarakat majmuk dan berbilang budaya. Walaupun untuk mengubah silibus pendidikan itu bukan sesuatu yang mudah dan melibatkan banyak prosedur yang perlu dilakukan. Namun, modul latihan KKPBB ini boleh dijadikan sebagai alat atau bahan untuk melaksanakan silibus pengajian yang telah ditetapkan.

Oleh itu, pembinaan modul latihan KKPBB merupakan langkah pertama dalam menghasilkan dan menyediakan program latihan profesional berterusan bagi membantu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dan kaunselor di Malaysia. Ini kerana modul latihan ini telah dibina berasaskan kepada model yang kukuh serta dibangunkan mengikut prosedur pembinaan modul yang betul dan sistematik, oleh itu sangat sesuai dilaksanakan di institusi-institusi

pengajian disamping program dan kursus kaunseling yang lain yang lebih bersifat teoritikal. Menurut Pedersen (2002), program latihan kaunselor yang terlalu menekankan fakta, pengetahuan dan maklumat melalui syarahan akan mengakibatkan kaunselor pelatih tidak dapat melihat kaitan atau kepentingan maklumat itu dan bagaimana ia boleh digunakan.

Terhasilnya sebuah modul latihan yang mampu meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan berperanan sebagai langkah pertama dalam menyediakan latihan profesional yang berterusan akan menggerakkan lebih ramai pihak dan penyelidik untuk menyediakan dan menghasilkan program atau modul latihan yang lebih baik dan lebih berkesan. Penambahbaikan juga mungkin boleh dibuat ke atas modul latihan KKPBB untuk menghasilkan sebuah program latihan untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dalam usaha melahirkan kaunselor yang berkemampuan pelbagai budaya melalui pendidikan dan latihan yang berterusan.

Sehubungan perkara ini, jika ditinjau dalam konteks Malaysia, tiada lagi program atau modul latihan profesional yang khusus dibangunkan untuk kaunselor atau kaunselor pelatih bagi mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Selain itu, jika dilihat dari sudut penyelidikan juga, kajian yang menjurus kepada kompetensi kaunseling pelbagai budaya adalah sangat kurang dan masih lagi mengfokuskan kepada teori, definisi, dan tahap kompetensi kaunselor secara umum. Justeru itu, secara tidak langsung kajian ini memberikan impilkasi kepada dunia penyelidikan khususnya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya.

Justeru itu, kajian ini dapat memberikan implikasi kepada bidang pendidikan dan latihan kaunselor dalam bidang kaunseling pelbagai budaya dengan menjadi model dan rujukan untuk kajian-kajian akan datang dan juga kepada pembangunan program latihan kaunselor.

Signifikan Kajian

Hasil kajian menunjukkan terdapat perubahan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih setelah rawatan diberikan dalam tempoh masa tertentu. Rawatan modul latihan KKPb didapati mampu membentuk dan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih melalui perlaksanaannya dengan beberapa aktiviti yang telah dirancang dengan baik. Maka jelaslah modul latihan KKPb merupakan sumbangan utama yang terhasil daripada kajian ini, khususnya untuk bidang kaunseling pelbagai budaya. Hal ini selari dengan piawaian yang dikeluarkan oleh pihak LKM (2003) terhadap kursus latihan kaunseling pelbagai budaya dalam pendidikan formal kaunselor pelatih iaitu kursus bertujuan memberi kefahaman tentang kepelbagaian konteks sosial dan budaya termasuk aspek perhubungan, isu dan tren dalam masyarakat majmuk dan berbilang budaya. Sumbangan sebuah modul latihan kompetensi kaunseling pelbagai budaya daripada kajian ini adalah relevan dalam menyediakan bahan rujukan alternatif yang bersesuaian khususnya untuk kegunaan pendidik kaunselor institusi-institusi pendidikan kaunselor. Oleh itu, modul latihan KKPb yang terhasil melalui kajian ini dipercayai dapat menyumbang satu set perancangan yang lengkap dengan aktiviti khusus untuk kaunselor pelatih dalam usaha membentuk dan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya mereka.

Sumbangan hasil kajian yang berikutnya adalah aktiviti terancang yang bukan sahaja dapat meningkatkan malah dapat mengekalkan tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Hasil kajian mendapati kesan rawatan menggunakan modul latihan KKPb kekal dalam diri kaunselor pelatih selama empat minggu selepas tempoh rawatan tamat. Kajian ini menunjukkan bahawa tahap kompetensi kaunseling pelbagai budaya boleh berkekalan positif apabila individu terlibat dengan aktiviti tertentu atau melalui pengalaman yang signifikan dan

memberi kesan kepada diri mereka. Kajian ini telah menghasilkan beberapa aktiviti yang bersesuaian khusus untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Pengalaman melalui aktiviti dalam modul ini telah dapat mempengaruhi dan mengubah aspek kesedaran dan pengetahuan terhadap perbezaan budaya antara klien dan kaunselor. Releven dengan sumbangan kajian, perancangan aktiviti yang terkandung dalam modul latihan KKPBB ini dapat digunakan oleh pendidik kaunselor, kaunselor dan kaunselor pelatih melaksanakan aktiviti yang memberi kesan jangka panjang terhadap kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Hasil kajian ini juga dapat menyumbang ilmu dalam bidang pendidikan dan penyelidikan kaunseling. Kajian menunjukkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya boleh dibentuk dan dipertingkatkan. Membentuk atau meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya ini dapat dilaksanakan dalam konteks Malaysia terhadap kaunselor pelatih menerusi aktiviti terpilih yang dirancang secara teratur dan signifikan dengan tahap efikasi sendiri individu. Dapatan penyelidikan terdahulu luar negara telah mendapati kompetensi kaunseling pelbagai budaya mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi sendiri (rujuk bab dua) kaunselor yang memiliki kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi turut didapati mempunyai tahap efikasi sendiri yang juga tinggi. Sehubungan dengan itu, bagi membina kompetensi kaunseling pelbagai budaya yang tinggi pada diri kaunselor, adalah lebih baik untuk turut mengembangkan efikasi sendiri sejak diperingkat kaunselor pelatih lagi. Oleh yang demikian, pihak yang terlibat dengan pendidikan kaunselor hendaklah memberi perhatian kepada pembentukan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan efikasi sendiri kaunselor pelatih.

Selain itu, kajian ini juga turut menyumbang kepada perkembangan program latihan kaunselor yang berterusan. Sebagaimana yang dinyatakan pada bab satu dan dua kajian, dalam usaha mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya

kaunselor latihan yang berterusan sangat diperlukan. Dimaklumkan sebelum ini, latihan kaunseling pelbagai budaya di Malaysia hanya tertumpu kepada latihan kaunselor yang diterima dalam pendidikan formal di institusi pengajian dan latihan kaunseling yang diterima tidak menyumbang kepada perkembangan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor dan kaunselor pelatih, ini juga disebabkan silibus latihan atau kursus yang lebih tertumpu kepada teoritikal. Justeru itu, kajian ini telah menyumbang kepada program latihan kaunselor yang bertindak sebagai langkah pertama dalam menyediakan latihan berterusan kepada kaunselor.

Disamping semua ini, kajian ini juga turut menyumbang dari perspektif kemanusiaan. Seperti contoh peserta dapat mengembangkan kemahiran insaniah terhadap klien pelbagai budaya seperti contoh kemahiran empati, mengurangkan rasa menghukum, *attending skills*, dan sebagainya. Kemahiran-kemahiran ini adalah sangat penting, terutamanya semasa menjalankan sesi kaunseling bersama klien yang datang dari pelbagai latar belakang budaya berbeza kerana potensi untuk berlakunya kecondongan bias, stereotaip, dan prejudis adalah lebih besar.

Akhir sekali, kajian ini turut menyumbang maklumat dan pengetahuan dalam bidang kajian sains sosial umumnya dan khususnya dalam bidang kaunseling pelbagai budaya. Rekabentuk kajian eksperimental dalam penghasilan sebuah program atau modul latihan untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya masih lagi belum dijalankan. Oleh itu, dapatan kajian ini telah menyumbang hasil kajian yang baharu dalam bidang ini. Pengkaji masa hadapan dapat menggunakan rekabentuk kajian, kaedah mengawal kesahan kajian dan hasil kajian ini sebagai satu input tambahan yang boleh dijadikan panduan untuk pelaksanaan kajian mereka.

Cadangan Kajian Masa Hadapan

Kajian ini melihat kesan modul latihan KKPBB ke atas kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih yang telah mengambil kursus kaunseling pelbagai budaya dalam pendidikan formal dari tiga buah universiti awam. Memandangkan kajian ini merupakan usaha awal dalam menyediakan latihan berterusan kepada kaunselor dan kaunselor pelatih, maka kajian lanjutan disarankan kepada para pengkaji pada masa hadapan.

Kajian eksperimental ini telah dijalankan bagi tujuan melihat kesan modul latihan KKPBB yang dibina. Oleh itu, modul ini telah diuji ke atas enam puluh kaunselor pelatih sebagaimana yang dibincangkan sebelum ini. Berdasarkan kesan modul latihan KKPBB yang diperolehi berdasarkan analisis data kajian yang dijalankan, modul ini sesuai dijadikan latihan dalam latihan formal agar usaha untuk menyediakan latihan berterusan dapat dilakukan bagi mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Pengkaji mencadangkan untuk kajian masa hadapan modul latihan KKPBB ini dapat juga diuji ke atas pengamal kaunseling lain seperti kaunselor berdaftar. Ini kerana latihan berterusan untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya sangat penting kepada kaunselor (Rafidah, 2011). Melalui pengujian modul latihan KKPBB ke atas kaunselor berdaftar, penambahbaikan dan replikasi modul dapat dijalankan, di mana kekurangan dan penambahbaikan dapat dibuat berdasarkan keperluan dan kesesuaian kaunselor berdaftar.

Seterusnya, walaupun kajian ini menunjukkan kesan modul latihan KKPBB yang dibina dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Namun kajian ini melihat kesan modul secara umum berlandaskan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992). Kajian akan datang disarankan menggunakan pendekatan yang lebih khusus seperti

menggunakan kaedah bermain, pengalaman, seni dan sebagainya yang bersesuaian untuk diserapkan ke dalam modul latihan untuk meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Kajian kuantitatif ini adalah seperti mana kajian-kajian kuantitatif lain yang hanya mampu menjelaskan secara makro tentang fenomena yang dikaji. Dapatan hanya menjelaskan secara keseluruhan tentang kompetensi kaunseling pelbagai budaya untuk melihat sebab dan kesan menerusi rawatan yang diberikan. Oleh itu, dicadangkan supaya kajian akan datang menggunakan reka bentuk kajian yang berbeza untuk melihat kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih, seperti kajian kualitatif atau kajian longitudinal. Dengan itu, hasil dapatan kajian akan datang dapat memperkuat atau meluaskan lagi dapatan kajian sedia ada dalam bentuk sumbangan baru dari sudut yang berbeza.

Selain itu, dari segi jumlah sampel pula disarankan kajian akan datang melibatkan sampel yang lebih besar agar memiliki kesahan dapatan kajian yang lebih tinggi. Seterusnya, turut disaran kepada kajian akan datang untuk melibatkan sampel lain yang lebih berfokus seperti kaunselor berdaftar, kaunselor berpengalaman dan sebagainya. Ini dapat memperkaya dan meluaskan lagi bidang ilmu kaunseling berkaitan kompetensi kaunseling pelbagai budaya, disamping menghasilkan perancangan strategi tertentu dalam meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan membentuk kaunselor yang berkualiti.

Pengkaji juga menyarankan agar kajian akan datang menggunakan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya lain yang dicadangkan oleh pakar seperti *Multicultural Counseling Competencies* oleh Sue dan rakan-rakan (1982), *Multicultural Counseling and Therapy* (MCT) oleh Sue, Ivey, dan Pedersen (1996), *Performance-based multicultural competency: engaging with culture & diversity* (S.Sue, 2003), dan lain-lain yang bersesuaian dengan tujuan kajian. Penggunaan teori

atau model yang berbeza dan pelbagai akan menghasilkan lebih banyak aktiviti untuk mengembangkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya dari pelbagai aspek. Kepelbagaian kesan rawatan juga boleh diperolehi dengan menambah pembolehubah bersandar seperti tahun pengalaman, kerjaya, jantina, dan sebagainya. Ini akan menyumbang kepada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya berhubung dengan kompetensi kaunseling pelbagai budaya.

Kesimpulan

Bab ini telah menjelaskan tentang perbincangan dan implikasi berdasarkan dapatan kajian secara jelas. Limitasi dan cadangan untuk kajian akan datang juga turut dibincangkan. Secara keseluruhannya dapat disimpulkan modul latihan KKPBB yang dibina menggunakan teori kompetensi kaunseling pelbagai budaya oleh Sue dan rakan-rakan (1992) berkesan meningkatkan kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih. Disamping itu, kajian ini juga membuktikan modul latihan KKPBB berjaya meningkatkan efikasi sendiri kaunselor pelatih seiring dengan peningkatan kompetensi kaunseling pelbagai budaya. Modul latihan KKPBB disaran untuk digunakan di institusi-institusi pengajian sebagai panduan dan rujukan. Ini kerana modul ini terbukti berkesan ke atas kompetensi kaunseling pelbagai budaya kaunselor pelatih dalam tempoh masa yang lebih panjang.

RUJUKAN

- Abreu, J. M., Chung, R. H. G., & Atkinson, D. R. (2000). Multicultural Counseling Training: Past, Present, and Future Directions. *The Counseling Psychologist*, 28(5), 641-656.
- Ahmad, J. (2008). *Modul & Pengendalian Bimbingan Kelompok*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Ahmad, J. (2002). *Kesahan, Kebolehpercayaan dan Keberkesanan Modul Program Maju Diri Ke atas Motivasi Pencapaian di Kalangan Pelajar-pelajar Sekolah Menengah Negeri Selangor*. Disertasi PhD. Universiti Putra Malaysia, Serdang. (Tidak diterbitkan)
- Ahmad, J., & Noah, S. M. (2001). Pendekatan Alternatif Menentukan Kesahan dan Kebolehpercayaan Modul Program Maju Diri, Jabatan Pendidikan Selangor. *Jurnal PERKAMA*, 9, 97-118.
- Ahmed, S., Wilson, K. B., Jr, R. C. H., & Jones, J. W. (2011). What Does It Mean to Be a Culturally-Competent Counselor?. *Journal for Social Action in Counseling and Psychology*, 3.
- Airen, O. E. (2009). *School Counselors and Their Multicultural Counseling Competence and Awareness of the National Achievement Gap: a National Study*. (PhD Dissertation), Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg. (Not published)
- Al-Darmaki, F. R. (2004). Counselor training, anxiety, and counseling self-efficacy: Implications for training psychology students from the United Arab Emirates University. *Social Behavior and Personality*, 32(5), 429-439.
- Alsagoff, S. A. (1981). Pengenalan Pengajaran Individu dengan Tumpuan Khas kepada Modul Pengajaran dan Modul Pembelajaran. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 3(1), 54-62.
- Aluede, O., & Maliki, A. (2005). The Imperativeness of Multiculturalism to Counselling Practice in Nigeria. *Stud. Tribes Tribals*, 3(2), 117-121.
- Amin, A. (2013). *Intervensi Kaunseling Kelompok Tingkah Laku Kognitif ke atas Mangsa Buli di Sekolah*. (Disertasi PhD), Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi. (Tidak diterbitkan)
- Amelia, M. N. (2009). *Efikasi Kendiri Kaunseling Kaunselor Pelatih UPSI: Satu Tinjauan*. Universiti Pendidikan Sultan Idris. Kod Penyelidikan: 03-08-26-07.
- Armstrong Jr., L. R. (2008). The Effectiveness of the Instruments Used to Measure the Multicultural Competence of School Counselors. *Rivier Academic Journal*, 4(2), 1-4. ISSN 1559-9388 (online version), ISSN 1559-9396 (CD-ROM version).
- Arredondo, P., Rosen, D. C., Rice, T., Perez, P., & Tovar-Gamero, Z. G. (2005).

- Multicultural counseling: A 10-year content analysis of the Journal of Counseling & Development. *Journal of Counseling and Development*, 83(2), 155-161.
- Arredondo, P. M., & Toporek, R. (2004). Multicultural Counseling Competencies: Ethical Practice. *Journal of Mental Health Counseling*, 26, 44-55.
- Arredondo, P., Toporek, M. S., Brown, S., Jones, J., Locke, D. C., Sanchez, J. and Stadler, H. (1996) *Operationalization of the Multicultural Counseling Competencies*. AMCD: Alexandria, VA.
- Arredondo, P., Tovar-Blank, Z. G., & Parham, T. A. (2008). Challenges and Promises of becoming a Culturally Competent Counselor in a Sociopolitical Era of Change and Empowerment. *Journal of Counseling & Development*, 86, 261-268.
- Arthur, N., & Stewart, J. (2001). Multicultural Counselling in the New Millennium: Introduction to the Special Theme Issue. *Canadian Journal of Counselling*, 35(1), 3-14.
- Assad, M. A. (2012). *Skills needed in multicultural counselling - As viewed by multicultural counselors*. Master dissertation. Seinajoki University of Applied Sciences. (Not published)
- Atkins, S. L., Fitzpatrick, M. R., Poolokasingham, G., Lebeau, M. & Spanierman, L. B. (2017). Make It Personal: A Qualitative Investigation of White Counselors' Multicultural Awareness Development. *The Counseling Psychologist*, 45(5), 669-696.
- Atkinson, D. R., & Israel, T. (2003). The Future of Multicultural Counseling Competence. *Handbook of Multicultural Competencies in Counseling & Psychology*.
- Atkinson, D. R., Thompson, C. D., & Grant, S. K. (1993). A three-dimensional model for counseling racial/ethnic minorities. *The Counseling Psychologist*, 21, 257-277.
- Bakar, A. R., Zakaria, N. S., & Mohamed, S. (2011). Malaysian Counselors' Self-Efficacy: Implication for Career Counseling. *International Journal of Business and Management*, 6(9), 141-147.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Barden, S. M. & Greene, J. H. (2015). An Investigation of Multicultural Counseling Competence and Multicultural Counseling Self-Efficacy for Counselors-in-

- Training. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 37(1), 41-53.
- Bathje, G. J. (2010). *Multicultural Competence and the Process and Outcome of Counseling*. PhD dissertation. University of Georgia. (Not published)
- Bausell, R. B. (1994). *Conducting Meaningful experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Becker, I. (2010). *The ADDIE Model. LCSW for Training for Trainers: Curriculum Design*.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living Successfully in Two Cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 697-712.
- Bodenstein, L., & Naude, L. (2017). The Experiences of Postgraduate Psychology Students Regarding the Development of Multicultural Competence. *South African Journal of Higher Education*, 31(3), 24-45.
- Bodenhorn, N., & Skaggs, G. (2005). Development of the School Counselor Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38(1), 14-28.
- Boggs, W. (2011). The Multicultural World of Social Media Marketing: How to Use Social Media to Target Multicultural Audiences. Presented to the Faculty of the School of Communication In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Masters of Arts in Public Communication.
- Buchanan, G. F. (2006). *The Multicultural Supervisor Competency Indicator: A Behaviorally Anchored Rating Scale Approach*. PhD dissertation. Southern Illinois University, Carbondale. (Not published)
- Burwell-Pender, L., & Halinski, K. H. (2008). Enhanced awareness of counter-transference. *Journal of Professional Counseling: Practice, Theory, and Research*, 36, 38-59.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross cultural research. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Bong, M & Skaalvik E. M. (2003). Academic Self-Concept and Self-Efficacy: How Different are They Really?. *Educational Psychology Review*, 15, 1-40.
- Caban, A. R. (2010). *Development and Initial Validation of the Multicultural Competence Change Scale for Psychology Trainees*. PhD dissertation. University of Oregon, Eugene. (Not published)
- Callo, E. A. V. (2002). *The Impact of the Experiential Multicultural Counseling Training Program on Counselor Trainee Cross-Cultural Competence*. PhD dissertation. University of San Francisco, California. (Not published)
- Can, G. (2010). Development of the elementary school counselor self-efficacy Scale.

In H. Keser, Z. Ozcinar & S. Kanbul (Eds.), *World Conference on Learning, Teaching and Administration Papers* (Vol. 9).

- Cartwright, B. Y., Daniels, J., & Zhang, S. (2008). Assessing Multicultural Competence: Perceived Versus Demonstrated Performance. *Journal of Counseling & Development*, 86, 318-322.
- Casas, J. M., & Pytluk, S. D. (1995). *Hispanic identity development: Implications for research and practice*. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of Multicultural Counseling* (pp. 155–180). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Casas, J. M., & Vasquez, M. J. T. (1996). *Counseling the Hispanic: A guiding framework for a diverse population*. In P. B. Pedersen, J. G. Draguns, W. J. Lonner, & J. E. Trimble (Eds.), *Counseling Across Cultures* (4th ed.) (pp. 146–176). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Castillo, L. G., Brossart, D. F., Reyes, C. J., Conoley, C. W., & Phoummarath, M. J. (2007). The Influence of Multicultural Training on Perceived Multicultural Counseling Competencies and Implicit Racial Prejudice. *Multicultural Counseling & Development*, 35.
- Chang, B. (2006). *Multicultural Counseling Training and Competency and Its Impact On Multicultural Populations: A Critical Analysis and Review of Relevant Literature*. Master dissertation. University of Wisconsin Stout. (Not published)
- Cohen, L., Mannarino, J. A., Murray, A. P., Laura, K. (2011). Trauma-focused CBT for youth who experience on going traumas. *Child Abuse and Neglect* 35 (8): 637-646.
- Constantine, M. G., Arorash, T. J., Barakett, M. D., Blackmon, S.M., Donnelly, P. C., & Edles, P. A. (2001). School counselors' universal-diverse orientation and aspects of their multicultural counseling competence. *Professional School Counseling*, 5(1), 13-18
- Constantine, M. G. (2001). Multiculturally-focused counseling supervision: Its relationship to trainees' multicultural counseling self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 21(1), 87-98.
- Constantine, M.G., & Ladany, N. (2001). *New visions for defining and assessing multicultural counseling competence*. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki, & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (2nd ed., pp. 482- 498). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chaichanasakul, A. (2008). Examining Multicultural Counseling Competencies among Racial/Ethnic Minority and International Psychological Trainees. Master dissertation. University of Missouri, Columbia. (Not published)
- Chao, M. M., Okazaki, S., & Hong, Y.-y. (2011). The Quest for Multicultural

Competence: Challenges and Lessons Learned from Clinical and Organizational Research. *Social and Personality Psychology Compass*.

Chao, R. C. L. (2005). Counselors Multicultural Competencies: From Gender and Ethnicity Perspectives. PhD dissertation). University of Missouri, Columbia. (Not published)

Chao, R. C. L. (2012). Racial/Ethnic Identity, Gender-Role Attitudes, and Multicultural Counseling Competence: The Role of Multicultural Counseling Training. *Journal of Counseling and Development*, 90 (1), 35.

Chrobot-Mason, D. (2012). Developing Multicultural Competence to Improve Cross-Race Work Relationships. *The Psychologist-Manager Journal*, 15, 199-218. ISSN: 1088-7156 print / 1550-3461 online.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2003). *Research Methods in Education*. London: RoutledgeFalmer.

Cokley, K., McClain, S., Enciso, A., & Martinez, M. (2013). An examination of the impact of minority status, stress and impostor feelings on the mental health of diverse ethnic minority college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41(2), 82–95.

Coleman, H. L. K., Morris, D., & Norton, R. A. (2006). Developing Multicultural Counseling Competence Through the Use of Portfolios. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 34(1), 27.

Cole, E. (2008). *Development of the Multicultural Therapy Competency Inventory-Client Version*. PhD dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg. (Tidak diterbitkan)

Collins, S., Arthur, N., & Wong-Wylie, G. (2010). Enhancing Reflective Practice In Multicultural Counseling Through Cultural Auditing. *Journal of Counseling & Development*, 88.

Corey, G. (2001). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy (6 ed.)*. USA:Brooks/Cole, Thomson Learning.

Corey, G. (2005). *Theory and practice of counseling and psychotherapy (7th ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2009). CACREP standards for accreditation. Alexandria, VA: Author.

Creswell, J. W. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (3rd ed.)*: Pearson Education International.

Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2 ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Crethar, H. C., Rivera, E. T., & Nash, S. (2008). In Search of Common Threads: Linking Multicultural, Feminist, and Social Justice Counseling Paradigms. *Journal of Counseling & Development*, 86, 269-278.
- Cummings, K. J. (2010). *Are Residence Life Professionals Culturally Competent? An Exploration of the Perceived Multicultural Counseling Competence of Residence Life Professionals New to the Field*. PhD dissertation. University of Tennessee, Knoxville. (Not published)
- Dagang, M. M., Kadir, R. A., Noah, S. M., & Baba, M. (2013). Kompetensi kaunseling pelbagai budaya dan kompetensi spiritual dalam kalangan kaunselor berdaftar di Malaysia. *Journal of Business and Social Development*, 1(2).
- D'Andrea, M., Daniels, J., & Heck, R. (1991). Evaluating the impact of multicultural counseling training. *Journal of Counseling & Development*, 70, 143-150.
- D'Andrea, M., Daniels, J., & Noonan, M. (2003). *New developments in the assessment of multicultural competence: The Multicultural Awareness-Knowledge-Skills Survey-Teachers Form*. In D. B. Pope-Davis, Handbook of Multicultural Competencies in Counseling and Psychology (pp. 154-176). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- D'Andrea, M., & Heckman, E. F. (2008a). A 40-year review of multicultural counseling outcome research: Outlining a future research agenda for the multicultural counseling movement. *Journal of Counseling and Development*, 86(3), 356-363.
- D'Andrea, M. J., Kim, B. S. K., Cartwright, B. Y., & Asay, P. A. (2003). A revision of the Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills Survey – Counselor Edition. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 36, 161-180.
- D'Andrea, M., & Heckman, E. F. (2008b). Contributing to the Ongoing Evolution of the Multicultural Counseling Movement: An Introduction to the Special Issue. *Journal of Counseling & Development*, 86(3), 259-260.
- Daya, R. (2001). Changing the face of multicultural counselling with principles of change. *Canadian Journal of Counselling*, 35, 49-62.
- Dickson, G. L., & Shumway, B. A. (2011). A Framework of Multifaceted Approaches To Multicultural Training. Retrieved from http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article_69.pdf.
- Dini, F. B. (2012). Perception and Understanding of Counselor Trainees on Multicultural Counseling in Malaysia. *Asia Pacific RIM International Counseling Conference*.
- Dodson, F. K. (2013). Exploring the Multicultural Competence of School Counselors. *Journal for Counselor Preparation and Supervision*, 5 (2).

- Duran, E., Firehammer, J., & Gonzalez, J. (2008). Liberation Psychology as the Path toward healing Cultural Soul Wounds. *Journal of Counseling & Development*, 86, 288-295.
- Evans, A. M., Levitt, D., & Henning, S. (2012). The application of ethical decision-making and self-awareness in the classroom. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 41(4:2), 41–51.
- Fauth, J., & Williams, E. N. (2005). The in-session self-awareness of therapist-trainees: Hindering or helpful?. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 443–447.
- Fawcett, M. L., Briggs, C. A., Maycock, G., & Stine, E. (2010). Multicultural Counseling Competency Development with a Guatemala Travel Study. *Journal for International Counselor Education*, 2.
- Fraga, E. D., Atkinson, D. R., & Wampold, B. E. (2004). Ethnic Group Preferences for Multicultural Counseling Competencies. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 10 (1), 53-65.
- Frankel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Gamst, G. C., Liang, C. T. H., & Der-Karabetian, A. (2011). *Handbook of Multicultural Measures*. Washington, DC: Sage Publications.
- Gelso, C. J., & Hayes, J. A. (2001). Countertransference management. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 418–422.
- Gill, S. S. (2001). Perkahwinan Campur Peranakan Punjabi di Sabah. *Laporan Penyelidikan*, UPM, 19, 189-203.
- Gladding, S. T. (2000). *The counseling dictionary*. NJ: Prentice Hall.
- Gladding, S. T. (2008). *Counseling: A comprehensive profession* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Greene, J. H., Barden, S. M., Richardson, E. D., & Hall, K. G. (2014). The Influence of Film and Experiential Pedagogy on Multicultural Counseling Self-Efficacy and Multicultural Counseling Competence. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 14(5), 63-78.
- Graham, L. & Richardson, E. (2008). Experiential Gaming to Facilitate Cultural Awareness: Its Implication for Developing Emotional Caring in Nursing. *Learning in Health and Social Care*, 7(1), 37-45.
- Guo, Y.-J., Wang, S.-C., Corbin, M. F., Wynne, C., & Statz, S. R. (2014). Cross-national emailing as cultural immersion in multicultural counselor training: A pilot study. *Journal for International Counselor Education*, 6, 28-45.
- Gushue, G. V., & Sciarra, D. T. (1995). *Culture and families: A multidimensional*

approach. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of Multicultural Counseling* (pp. 586–606). Thousand Oaks, CA: Sage Hansen, Pepitone, Arreola, Rockwell, & Greene. (2000). Multicultural competence: Criteria and case examples. *Professional Psychology: Research and Practice*.

Gustafson, K. L. & Branch, R. M. (2007). *Survey of instructional development models* (4th ed.). Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Information and Technology.

Hackshaw, R. L. (2005). Relationship of Multicultural interactions to Healthcare Providers Cultural Sensitivity and Cultural Competence. PhD dissertation. University of Florida. (Not published)

Hansen, J. (2009). Self-awareness revisited: Reconsidering a core value of the counseling profession. *Journal of Counseling and Development*, 87(2), 186–193.

Hardy, V. L. (2009). The Affective Process of Multicultural Competency Development: An Exploratory Study. *North American Association of Christians in Social Work (NACSW)*.

Hayden, L., Cook, A., Gracia, R., Silva, M. R., & Cadet, M. (2015). Evaluating Fieldwork and a Targeted Curriculum on Urban Counselor Trainees' Self-Efficacy. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 6(1), 33-46.

Hays, D. G. (2008). Assessing Multicultural Competence in Counselor Trainees: A Review of Instrumentation and Future Directions. *Journal of Counseling and Development*, 86(1), 95-101.

Helms, J. E. (1993). *Black and white racial identity: Theory, research, and practice*. Westport, CT: Praeger.

Hladik, J. (2014). Design and Development of a Multicultural Competence Scale in Helping-Profession Students. *Asian Social Science*, 10(9),

Holcomb-McCoy, C. C., & Myers, J. E. (1999). Multicultural competence and Counselor training: A national survey. *Journal of Counseling & Development*, 77, 294-302.

Holcomb-McCoy. (2000). Multicultural counseling competencies: An exploratory Factor analysis. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 28(2).

Holcomb-McCoy, C. C., & Day-Vines, N. (2004). Exploring School Counselor Multicultural Competence: A Multidimensional Concept. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37.

Holcomb-McCoy, C. C. (2005). Investigating School Counselors' Perceived Multicultural Competence. *Professional School Counseling*, 8(5), 414-423.

Holcomb-McCoy, C., Harris, P., & Hines, E. M. (2008). School counselors

Multicultural self- efficacy: A preliminary investigation. *Professional School Counseling*, 11(3), 166-178.

Ibrahim, M. A. B. H., Jamil, H. B., & Yusof, N. B. M. (2013). Prejudis dan Stereotaip dalam Kalangan Murid Pelbagai Etnik di Sekolah Menengah Kebangsaan Malaysia. *Proceeding of the Global Summit on Education*.

Ishak, N. M., Amat, S., & Bakar, A. Y. A. (2012). Counseling Professional Ethics From Viewpoint Of Counselor Educators. *Journal of Educational Psychology & Counseling*, 5.

Isom, E. E., Evans, A. M., & Burkhalter, C. (2015). Examining Self-Awareness and Perceived Multicultural Competency: Recommendations for Practitioners and Educators. *VISTAS (2015)*.

Ivey, A. E., Ivey, M. B., & Zalaquett, C. P. (2010). *Intentional Interviewing & Counseling: Facilitating Client Development in a Multicultural Society* (7 ed.). USA: Brooks/Cole Cengage Learning.

Ivey, A. E. (1986). *Developmental Therapy*. San Francisco: Jossey-Bass.

Iverson, S. V. (2012). Multicultural Competence For Doing Social Justice: Expanding Our Awareness, Knowledge, And Skills. *Journal of Critical Thought & Praxis*, 1(1), 62-87.

Jaafar, W. M. W., Mohamed, O., Bakar, A., & Tarmizi, R. A. (2011). *Counseling self-efficacy among trainee counselor in malaysia*. In D. E. Ongen, C. Hursen, M. Halat & H. Boz (Eds.), 2nd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance-2011 (Vol. 30).

Jaafar, A., & Lee, C. S. (2009). Design and Development of Malaysia Sexuality Education Multimedia Courseware. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 125-142.

Jabatan Pengajian Tinggi, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2011). *Hala Tuju Bidang Kaunseling di Malaysia*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Jackson, M.I. (1987). Cross-cultural counseling at the crossroads: A dialogue with Clermont E. Vontress. *Journal of Counselling and Development*, 66(9), 20-23.

Jamaludin, A., Azammuddin, Z., Amini, A. A., Othman, J., & Norasyikin, M. (2012). Membangunkan Kepimpinan Pengawas Sekolah Menengah Melalui Pendekatan Modul Latihan. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA*. 136.

Jasinski, T. M. (2009). *An Examination of the Multicultural Training Component within School Counselor Education Programs*. PhD dissertation. University of South Carolina, Pembroke. (Not published)

Jennings, L., & Skovholt, T. M. (1999). The cognitive, emotional, and relational

characteristics of master therapists. *Journal of Counseling Psychology*, 46(1), 3–11.

Johari, H., & Noor, A. (2011). *Modul Pembelajaran Kendiri (MPK) Subjek Information and Communication Technology (ICT) Tingkatan 4*. Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository. pp. 1-9.

Joireman, J. A., III, L. P., & Hammersla, J. (2002). Empathy and the self-absorption paradox: Support for the distinction between self-rumination and self-reflection. *Self and Identity*, 1(1), 53–65.

Jones, I. S., Rivas, O., & Mancillas, M. (2009). A model for teaching ethical meta-principles: A descriptive experience. *Journal of Instructional Pedagogies*, 1, 36–44.

Jordans, M. J. D. (2003). *Training Handbook and General Manual on Psychosocial Counselling for Children in Need of Special Protection* (3 ed.). Kathmandu: UNICEF.

Junn, E. N. (1994). "The Party": Role-Playing to Enhance Multicultural Understanding. *Office of the Provost Scholarship*, Paper-13.

Kamil, K. (1990). *Keberkesanan Program Pengayaan alam dan manusia secara bermodul untuk murid-murid pencapaian tinggi Tahun Lima*. Disertasi sarjana. Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang. (Tidak diterbitkan)

Kementerian Sumber Manusia. (2015). *Statistik Pekerjaan dan Perburuhan*, Bil. 2 (Jun).

Khawaja, N. G., Gomez, I., & Turner, G. (2008). Development of the Multicultural Mental Health Awareness Scale. *Australian Psychologist*, 1-11.

Kim, W. J. (2015). Enhancing social work students' multicultural counseling competency: Can travel abroad substitute for study abroad?. *International Social Work*, 58(1), 88-96.

Kim, B. S. K., Cartwright, B. Y., Asay, P. A., & D'Andrea, M. J. (2003). A revision of the multicultural awareness, knowledge, and skills survey – Counselor edition. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 36, 161-180.

Kiselica, M. S. (1998). Preparing anglos for the challenges and joys of multiculturalism. *The Counseling Psychologist*, 26, 5-21.

Kocarek, C. E. (2001). Reliability and Validity of Three Measures of Multicultural Competency. *Journal of Counseling & Development*, 79(4), 486-496.

Kodotchigova, M. A. (2002). Role Play in Teaching Culture: Six Quick Steps for Classroom Implementation. *Identity, Culture and Language Teaching*, 1-7.

Konting, M. M. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan* (4 ed.). Kuala Lumpur:

Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Kumas-Tan, Z., Beagan, B., Loppie, C., MacLeod, A., & Frank, B. (2007). Measures of Cultural Competence: Examining Hidden Assumptions. *Academic Medicine*, 82 (6).
- LaFromboise, T., Coleman, H. L. K., & Gerton, J. (1993) Psychological Impact of Biculturalism: Evidence and Theory. *Psychological Bulletin*, 114(3), 395-412.
- Larson, L.M., Suzuki, L.A., Gilespie, K.N., Potenza, M.T., Bechtel, M.A., & Toulouse, A.L. (1992). Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 105-120.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.39.1.105>
- Larson, L.M., & Daniels, J.A. (1998). Review of counseling self-efficacy literature. *Journal of Counseling Psychology*, 26, 179-218.
<http://dx.doi.org/10.1177/0011000098262001>
- Lazarus, A. A. (1984). *Multimodal therapy*. In R. J. Corsini (Ed.), *Current Psychotherapies* (pp. 508-544), Itasca, IL: Peacock.
- LeBeauf, I., Smaby, M., & Maddux, C. (2009). *Adapting Counseling Skills for Multicultural and Diverse Clients*. In G. R. Walz, J. C. Bleuer, & R. K. Yeps (Eds), *Compelling Counseling Interventions: VISTAS 2009* (pp. 33-42). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Lee, D. L., Rosen, A. D., & McWhirter, J. J. (2014). Assessing Changes in Counselor Trainees' Multicultural Competence Related to Service Learning. *Multicultural Counseling and Development*, 42.
- Lee, J. L. (2008). A Study of Multicultural Counseling Competencies. PhD dissertation. University of Georgia, Athens. (Not published)
- Lee, J. (2007). Multicultural Counseling Competence and Client Outcome. Master dissertation. University of Utah. (Not published)
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2010). *Practical research: Planning and design* (9 ed.). New Jersey: Merrill, UpperSaddle River.
- Lehman, B. L. (2007). *A.D.D.I.E.: A Proactive Approach to Employee Training & Development*. Rising Sun Consultants.
- Lembaga Kaunselor Malaysia (2003). *Piawaian dan Kelayakan Latihan Kaunselor*.
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and Validation of the Counselor Activity Self-Efficacy Scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 97-108.
- Lent, R. W., & Sheu, H.-B. (2007). Development and initial validation of the multicultural counseling self-efficacy scale-Racial diversity form.

Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, 44(1), 30-45.

- Lent, R. W., Hoffman, M. A., Hill, C. E., Treistman, D., Mount, M., & Singley, D. (2006). Client-specific counselor self-efficacy in novice counselors: Relation to perceptions of session quality. *Journal of Counseling Psychology*, 53(4), 453-463.
- Levesque, R. J. R. (2000). Cultural evidence, child maltreatment, and the law. *Child Maltreatment*, 5, 146-160.
- Li, L. P. (2011). *Effect of Career Exploration Program on Career Maturity and Self-Concept Among from Four Students*. PhD dissertation. Universiti Malaya. (Not published)
- Lonner, W. J., & Ibrahim, F. A. (1996). *Appraisal and assessment in cross-cultural counseling*. In P. B. Pedersen, J. G. Draguns, W. J. Lonner, & J. E. Trimble (Eds.), *Counseling Across Cultures* (4th ed.) (pp. 293–322). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Maddux, J.E. (2002). *Self-efficacy: The Power of Believing You Can*. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Maldonado, J. (2008). The Influence of Gender Identification and Self-Efficacy on Counseling Students: A Multicultural Approach. *Multicultural, Gender and Minority Studies*, 2(1).
- Maizatul, M. H., Rusnani, A. K. & Sidek, M. N. (2014). A Brief Review of Multicultural Counselling Self-Efficacy and Multicultural Counselling Competency. *Middle-East Journal of Scientific Research* 19, 61-68.
- Martin-Adkins, M. E. (2013). *Exploring Relationships Between Self-Identity Complexity and Multicultural Counseling Competence in Counselor*. PhD dissertation. University of North Carolina, Greensboro. (Not published)
- McGriff, S. J. (2000). *Instructional System Design (ISD): Using the ADDIE Model*. Instructional Systems, College of Education, Penn State University.
- Md Noor, S. (2012). *Pembinaan Modul Bimbingan „Tazkiyah An-Nafs“ dan Kesannya ke atas Religiositi dan Resiliensi Remaja*. Disertasi PhD. Universiti Putra Malaysia, Serdang. (Tidak diterbitkan)
- Md Shah, K. (2014). *Kecekapan Guru Kaunseling Sekolah Menengah Negeri Selangor dalam Mengamalkan Kaunseling Pelbagai Budaya*. Disertasi PhD.. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi. (Tidak diterbitkan)
- Meifen Wei, Ruth Chu-Lien Chao, Pei-Chun Tsai, & Raquel Botello-Zamarron. (2012). The Concerns about Counseling Racial Minority Clients Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1).
- Mertens, D. M. (2005). *Research and evaluation in education and psychology*:

Integrating diversity with qualitative, quantitative, and mixed methods (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Meyer, R. L. (2012). *Predictors of Counselor Self-Efficacy among Master's Level Counselor Trainees: Impact of Cohort versus Non-Cohort Educational Programs*. PhD dissertation. Western Michigan University, Michigan. (Tidak diterbitkan)
- Middleton, R. A., Erguner-Tekinalp, B., Williams, N. F., Stadler, H. A., & Dow, J. E. (2011). Racial Identity Development and Multicultural Counseling Competencies of White Mental Health Practitioners. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*.
- Minami, M. (2009). Role of Attitude in Multicultural Counselling Competency. *Journal of World Association of Cultural Psychiatry*.
- Minami, M. (2008). *Reconstructing Multicultural Counselling Competency: Construct Explication Approach*. Master dissertation. University of British Columbia. (Not published)
- Mohan, S. B. V. R., & Sorooshian, S. (2012). Counseling in the Context of Malaysian Living Style. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10).
- Mohamed, O. (2001). *Prinsip Psikoterapi dan Pengurusan dalam Kaunseling* (2 ed.). Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Murphy, K. R., & Davidshover, C. O. (1998). *Psychological Testing: Principle and Application 4th ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Na, G. (2012). *Relationship Between School Counselor Multicultural Counseling Competence and Self-Efficacy in Working With Recent Immigrant Students*. PhD dissertation. University of Maryland, Maryland. (Not published)
- Neistadt, M. E. (1986). Sexuality Counseling for Adults With Disabilities: A Module for an Occupational Therapy Curriculum. *The American Journal of Occupational Therapy*, 40, 542-545.
- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (6th ed). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Neville, H. A., & Mobley, M. (2001). Social identity in contexts: An ecological model of multicultural counseling psychology processes. *The Counseling Psychologist*, 29(4), 471-486.
- Ng, K. S., & Stevens, P. (2001). Creating a Caring Society: Counseling in Malaysia before 2020 AD. *Asian Journal of Counselling*, 8(1).
- Nigar G. Khawaja, & Ivy Gomez. (2008). Development of a Multicultural Mental Health Awareness Scale. *Australian Psychologist*.

- Nik, A. N. P. (2003). Penggunaan Teori dan Rangka Teori dalam Penyelidikan Pendidikan Matematik. *Masalah Pendidikan*, 26, 29-61.
- Noh, H. A., & Rafidah, A. M. J. (2005). Aspek kompetensi seorang kaunselor pelbagai budaya (multicultural) di dalam pengamalan kaunseling di Malaysia. *Kertas pembentangan di Persidangan Kaunseling*, Universiti Malaya.
- Noraini, I. (2010). *Penyelidikan dalam Pendidikan*. Malaysia: McGraw-Hill.
- Nor, A. A., Teh, S. Y., Abdul, R. O., & Che, R. Y. (2011). Sensitivity of Normality Tests to Non-normal Data. *Sains Malaysiana*, 40(6), 637-641.
- Nurul, A. M. D., Nazariah, A. S., Fauziah, H. J., & Norazani, A. (2015). Halangan Nilai dan Budaya dalam Kalangan Kaunselor Pelatih Semasa Internship Kaunseling di Sekolah: Kajian Kes. *Jurnal Bitara Edisi Khas (Psikologi Kaunseling)*, 8.
- Oakes, K. E. (2011). Health Care Disparities and Training in Culturally Competent Mental Health Counseling: A Review of the Literature and Implications For Research. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(17), 46-57.
- Olfert, P. K. (2006). *A Critique of Multicultural Counselling Competencies and Implications for Counsellor Education*. Master dissertation. Athabasca University Alberta. (Not published)
- Othman, A. H., Din, M. S. C., & Sipon, S. (2000). Latihan Kaunseling di Malaysia: Satu Ulasan dan Cadangan. *Jurnal PERKAMA*, 8.
- Othman, M. H. (2003). *Kesan Intervensi Kelompok ke atas Kesedaran Kerjaya, Fokus Kawalan dan Konsep Kendiri di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah*. Disertasi PhD. Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang. (Tidak diterbitkan)
- Othman, M. (2000). *Prinsip Psikoterapi dan Pengurusan dalam Kaunseling*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Owens, D. C. (2012). *Examining Multicultural Competency Education in the Creative Arts Therapies*. PhD dissertation. Lesley University. (Not published)
- Parker, W. M., Valley, M. M., & Geary, C. A. (1986). Acquiring cultural knowledge For counselors in training: A multifaceted approach. *Counselor Education and Supervision*, 26, 61-71.
- Parrish, P., & Linder-VanBerschoot, J. A. (2010). Cultural Dimensions of Learning: Addressing the Challenges of Multicultural Instruction. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 11 (2). ISSN: 1492-3831
- Pasquariello, C. D. (2013). *Enhancing Self-Efficacy in the Utilization of Physical Activity Counseling: An Online Constructivist Approach with Psychologists-in Training*. PhD dissertation. Virginia Commonwealth University, Virginia. (Not published)

- Pearson, U. M. (2003). Breaking the Silence in the Counselor Education Classroom: A Training Seminar on Counseling Sexual Minority Clients. *Journal of Counseling & Development*, 81, 292-300.
- Pedersen, P. B. (2002). The Making of a Culturally Competent Counselor. *Online Readings in Psychology and Culture*, 10(3).
- Pedersen, P. B. (1991). Multiculturalism as a fourth force in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 70(1).
- Pedersen, P. (1994). *A handbook for developing multicultural awareness*. (2nd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Pedersen, P., & Ivey, A. E. (1993). *Culture-centered counseling and interviewing skills: A practical guide*. Westport, CT: Praeger.
- Pedersen, P. (1987). Ten frequent assumptions of cultural bias in counseling. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 16-23.
- Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Bernardo, G. A. D. (2013). Self-Efficacy in Social Work: Development and Initial Validation of the Self-Efficacy Scale for Social Workers. *social sciences*, 2.
- Peterson, C. (2003). Bringing addie to life: instructional design at its best. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 12(3). Retrieved from [http://ezproxy.lib.uwstout.edu:2113/hww/results/externalJink_maincontentframe.jhtml?DARGS=/hww/results/results common.jhtm1.42](http://ezproxy.lib.uwstout.edu:2113/hww/results/externalJink_maincontentframe.jhtml?DARGS=/hww/results/results%20common.jhtm1.42).
- Pietrantonio, Z. (2016). School Counselor Multicultural Self-Efficacy: Educational and Training Practices. *VISTAS Online*.
- Pieterse, A. L., Evans, S. A., Butner, A. R., Collins, N. M., & Mason, L. B. (2009). Multicultural Competence and Social Justice Training in Counseling Psychology and Counselor Education, A Review and Analysis of a Sample of Multicultural Course Syllabi. *The Counseling Psychologist*, 37(1), 93-115.
- Ping, V. S. (2017). The Relationship Between Malaysian Counselor's Multicultural Counseling Competence and Client Satisfaction. *Malaysian Online Journal of Counseling*, 1(1).
- Ponterotto, J. G., Gretchen, D., Utsey, S. O., Rieger, B. P., & Austin, R. (2002). A revision of the Multicultural Counseling Awareness Scale. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 30, 153-180.
- Ponterotto, J. G., & Potere, J. C. (2003). The multicultural counseling knowledge and awareness scale (MCKAS). In D. B. Pope-Davis (Eds.), *Handbook of Multicultural Competencies in Counseling and Psychology* (pp. 137-153). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ponterotto, J. G., Rieger, B. P., Barrett, A., & Sparks, R. (1994). Assessing

- Multicultural Counseling Competence: A Review of Instrumentation. *Journal of Counseling & Development*, 72(3), 316-322.
- Ponterotto, J. G., Alexander, C. M., & Grieger, I. (1995). A multicultural competency checklist for counseling training programs. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 23(1), 11-21.
- Ponterotto, J. G., Rieger, B. P., Barrett, A., Harris, G., & Sparks, R. (1996). Development And Initial Validation Of The Multicultural Counseling Awareness Scale. *Multicultural Assessment in Counseling and Clinical Psychology*, paper 12.
- Pope, R.L., Reynolds, A.L., & Mueller, J.A. (2004). *Multicultural competence in student affairs*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Quinn, A. (2012). A Person-Centered Approach to Multicultural Counseling Competence. *Journal of Humanistic Psychology*, 53(2), 202-251.
- Qureshi, A. & Collazos, F. (2005). Cultural Competence in the Mental Health Treatment of Immigrant and Ethnic Minority Clients. *Diversity in Health and Social Care*, 2: 307-17.
- Rafidah, A. M. J. (2011). *Professional Counsellors Understanding and Practice of Multicultural Counselling in Malaysia*. PhD dissertation. Monash University, Victoria. (Not published)
- Rafidah, A. M. J. (2013). Barriers and challenges in the practice of multicultural counselling in Malaysia: A qualitative interview study. *Counselling Psychology Quarterly*, 26(2), 174-189.
- Rafidah, A. M. J. (2017). Perceived Multicultural Counseling Competence of Malaysian Counselors: An Exploratory Study. *Journal of Multicultural Counseling and Development*. 45. Doi: 10.1002/jmcd.12069
- Rahman, A. M. A., Zubaidah, S., Jais, S., & Isa, N. J. M. (2014). Competency Level of the Counselor in Secondary Schools in Malaysia. *International Journal of Education and Research*, 2(2), 1-12.
- Rapisarda, C., Jencius, M, & McGlothlin, J. (2011). Master's Students' Experiences in a Multicultural Counseling Role-Play. *Int J Adv Counselling*, 33.
- Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and Social Justice Counseling Competencies: Guidelines for the Counseling Profession. *Multicultural Counseling and Development*, 44.
- Reiser, R. A. (2007). *A History of Instructional Design and Technology*. In R. A. Reiser & J. V. Dempsey (Eds.), Trends and issues in instructional design and technology (2nd ed.). (h. 17-34). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Remley, T. P., & Herlihy, B. P. (2010). *Ethical, Legal and Professional Issues in*

Counseling (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.

- Richardson, T. Q., & Molinaro, K. L. (1996). White counselor self-awareness: A prerequisite for developing multicultural competence. *Journal of Counseling & Development, 74*(3), 238–242.
- Ridley, R. M. (1994). The psychology of perseverative and stereotyped behaviour. *Progress in Neurobiology, 44*(2), 221-231.
- Robert W. Lent, Clara E. Hill, & Mary Ann Hoffman. (2003). Development and Validation of the Counselor Activity Self-Efficacy Scales. *Journal of Counseling Psychology, 50*(1), 97-108.
- Rodriguezr, R. R., & Walls, N. E. (2000). Culturally educated questioning: Toward a skillsbased approach in multicultural counselor training. *Applied & Preventive Psychology, 9*, 89-99.
- Romero, D., & Chan, A. (2005). Profiling Derald Wing Sue: Blazing the Trail For TheMulticultural Journey and Social Justice in Counseling. *Journal of Counseling and Development, 83*.
- Ronnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development, 30*, 5-44.
- Rosado, C. (1996). Toward a Definition of Multiculturalism. *for Change in Human Systems, 2*.
- Rusell, J. D. (1974). *Modular Instruction: A Guide to the Design, Selection, Utilization and Evaluation of Modular Materials*. New York: Publishing Company.
- Salim, S. (1997). *Bimbingan dan Kaunseling*. Kuala Lumpur: Utusan.
- Salleh, A., Mahmud, Z., & Amat, S. (2009). *Bimbingan dan Kaunseling Sekolah* (2 ed.). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Salleh, A., Kamarul, M. S., Zuria, M., Amla, M. S., Rosseni, D., & Mohd, I. M. (2013). Initial Development and Validation of Multicultural Counseling Competencies Scale for Malaysian School Counselors. *Asian Social Science, 9*(17), 144-152.
- See, C. M., & Ng, K.-M. (2010). Counseling in Malaysia: History, Current Status, and Future Trends. *Journal of Counseling & Development, 88*, 18-22.
- Sevig, T. D., Highlen, P. S., & Adams, E. A. (2000). Development and validation of the Self-Identity Inventory (SII): A multicultural identity development instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 6*, 168–182.
- Seward, D. X. (2009). *Understanding Students of Color in Multicultural Counselor Training Courses: A Qualitative Investigation of Student Perspectives*. PhD

- dissertation. University of Rochester, New York. (Not published)
- Shearer, R., & Davidhizar, R. (2003). Using Role Play to Develop Cultural Competence. *Journal Nurs Educ*, 42(6):273-6.
- Sheu, H.-B. (2005). *Development and Initial Validation of the Multicultural Counseling Self-Efficacy Scale-Racial Diversity Form*. Master dissertation. University of Maryland, Maryland. (Not published)
- Sheu, H. B., Rigali-Oiler, & Lent, R. W. (2007). Multicultural Counseling Self-Efficacy Scale Racial Diversity Form: Factor structure and test of a social cognitive model. *Psychotherapy Research*, 22:5, 527-542,
- Sheng, N. W. (2007). Psychotherapy in Malaysia – An Overview. *Mental Health and Learning Disabilities Research and Practice*, 4(2), 206-218.
- Sidek, M. N., & Jamaludin, A. (2005). *Pembinaan modul, bagaimana membina modul latihan dan modul akademik*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Silvia, P. J., & O'Brien, M. E. (2004). Self-awareness and constructive functioning: Revisiting “the human dilemma.” *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(4), 475 - 489.
- Silvia, P. J., & Phillips, A. G. (2004). Self-awareness, self-evaluation, and creativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1009–1017.
- Singh, S. (2010). *Understanding the Relationship of Multicultural case Conceptualization, Multicultural Counseling Self-Efficacy and Ethnocultural Empathy in Psychology Trainees*. PhD dissertation. University of Houston, Houston. (Not published)
- Siron, S. (2005). *Teori Kaunseling dan Psikoterapi*. Malaysia: Prentice Hall, Pearson Malaysia Sdn Bhd.
- Siti Aishah, H. & Peh, K. S. (2014). An Islamic Perspective on Multicultural Counselling: A Malaysian Experience of Triad Training Model (TTM). *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19, 54-60.
- Smith, L., Foley, P. F., & Chaney, M. P. (2008). Addressing Classism, Ableism, and Heterosexism within Multicultural-Social Justice Training. *Journal of Counseling and Development*, 86, 303-309.
- Smyth, K. C. (1997). *The Development and Evaluation of A Prototype Multicultural Counselling Training Program*. PhD dissertation. University of Alberta, Canada. (Not published)
- Sodowsky, G. R. (1996). The Multicultural Counseling Inventory: Validity And Applications In Multicultural Training. *Multicultural Assessment in Counseling and Clinical Psychology*, paper 13.
- Steinfeldt, J. A., & Wong, Y. J. (2010). Multicultural Training on American Indian

- Issues: Testing the Effectiveness of an Intervention to Change Attitudes Toward Native-Themed Mascots. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16(2), 110-115.
- Stetson, B. A., Rising, W., Wesley, G. C., & Ritchie, C. S. (2004). Development and Evaluation of a Nutrition and Physical Activity Counseling Module for First-Year Medical Students. *Medical Education Online*, 9(1).
- Stolk, Y. (2005). *Development and Evaluation of a Training Program in Cross-Cultural Psychiatric Assessment for Crisis Assessment and Treatment Teams (CATTs)*. PhD dissertation. University of Melbourne, Melbourne.
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural Counseling Competencies and Standards: A Call to the Profession. *Journal of Counseling & Development*, 70.
- Sue, D. W. & Sue, D. (1990). *Counselling the culturally different: Theory and practice* (2nd ed.). New York, John Wiley & Sons.
- Sue, D. W. & Sue, D. (2003). *Counselling the culturally diverse: Theory and practice* (4th ed.). New York, John Wiley & Sons.
- Sue, D. W. & Sue, D. (2008). *Counselling the culturally diverse: Theory and practice* (5th ed.). New York, John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2013). *Counseling the culturally diverse: Theory & practice* (6th ed.). New York, NY: John Wiley.
- Sue, D.W. 1982. *Counselling the Culturally Different: Theory and Practice*. New York: Wiley.
- Sue, S. (1983). Ethnic minority issues in psychology: A reexamination. *American Psychologist*, 38, 583-592.
- Sue, D. W., Carter, R. T., Casas, J. M., Fouad, N. A., Ivey, A. E., Jensen, M., Nuttall, E. V. (1998). *Multicultural counseling competencies: Individual and organizational development*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sue, D. W. (2001). Multidimensional facets of cultural competence. *The Counseling Psychologist*, 29(6), 790-821.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2007). *Counseling the culturally different: Theory and practice* (5th ed.). New York: Wiley.
- Sweeney, S. C. (2009). *The Influence of Multicultural Counseling Training on School Counselor's Self-Perceived Multicultural Competence*. Master dissertation. University of Maryland, Maryland. (Not published)
- Talib, O. (2013). *Asas Penulisan Tesis Penyelidikan & Statistik* (1 ed.). Serdang: Universiti Putra Malaysia.

- Tapanes, M. A. (2011). *Revision And Validation Of A Culturally-Adapted Online Instructional Module Using Edmundson's CAP Model: A DBR Study*. PhD dissertation. University of South Florida, United States. (Not published)
- Thomas, M., Mitchell, M., & Joseph, R. (2002). The third dimension of ADDIE: A cultural embrace. *ProQuest Education Journals*, 46 (2), 40.
- Tomlinson-Clarke, S. (2000). Assessing outcomes in a multicultural training course: A qualitative study. *Counselling Psychology Quarterly*, 13, 221-231.
- Tomlinson-Clarke, S. (2013). Multicultural Counseling Competencies: Extending Multicultural Training Paradigms Toward Globalization. *VISTAS online*.
- Trusty, J. looby, E. G., & Daya Singh Sandhu (2002). *Multicultural counselling: Context, theory, practice and competence*. New York: Nova Science Publisher, Inc.
- Tucker, S. E. (2017). *Stigma of Mental Illness and Multicultural Counseling Self-Efficacy: Investigating the Implications of the Multicultural Training Environment, Mental Health Literacy, and Empathy*. PhD dissertation. University of Louisville, Kentucky. (Not published)
- Vargas, C. (2010). *Factors Relating to Multicultural Competence in Beginning Psychology Interns*. PhD dissertation. University of Kansas. (Not published)
- Vassallo, B. (2012). Am I Culturally Competent? A study on Multicultural Teaching Competencies among School Teachers in Malta. *The Journal of Multiculturalism in Education*, 8(1).
- Vereen, L. G., Hill, N. R., & McNeal, D. T. (2008). Perceptions of multicultural counseling competency: Integration of the curricular and the practical. *Journal of Mental Health Counseling*, 30(3), 226-236.
- Voon, S. P., & Rafidah, A. M. J. (2013). The Relationship Between Malaysian Counselors' Multicultural Counseling Competence and Client Satisfaction. *Malaysian Online Journal of Counseling*.
<http://e-journal.um.edu.my/publish/MOJC/>
- Wampold, B. E., Lichtenberg, J. W., & Wachler, C. A. (2002). Principles of Empirically Supported Interventions in Counseling Psychology. *Counseling Psychologist*, 30, 197-217.
- Watson, Z. E. P., Herlihy, B. R., & Pierce, L.A. (2006). Forging the link between multicultural competence and ethical counseling practice: A historical perspective. *Counseling and Values*, 50(99-107).
- Wei, M., Chao, R. C. L., Tsai, P. C., & Botello-Zamarron, R. (2012). The Concerns about Counseling Racial Minority Clients Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1).

- Wendt, D. C., & Gone, J. P. (2011). Rethinking cultural competence: Insights from indigenous community treatment settings. *Transcultural Psychiatry*, 49(2), 206-222.
- White, B. F. C. (2013). *Multicultural Training of Clinical and Counseling Psychology Doctoral Student: Ideals VS. Practice*. PhD dissertation. University of Rhode Island. (Not published)
- Whitehead, D. C. (2003). *Rehabilitation Counselors Perceived Multicultural Competence: Working with African American and Other Culturally Diverse Clients with Severe Mental Illness*. PhD dissertation. University of Maryland, College Park. (Not published)
- Williams, E. N., & Hill, C. E. (1996). The relationship between self-talk and therapy process variables for novice therapists. *Journal of Counseling Psychology*, 43(2), 170–177.
- Williams, E. N., Polster, D., Grizzard, M. B., Rockenbaugh, J., & Judge, A. B. (2003). What happens when therapists feel bored or anxious? A qualitative study of distracting self-awareness and therapists' management strategies. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 33(1), 5–18.
- Wiphasith, H., Narumol, R., & Sumalee, C. (2016). The Design of the Contents of an e-Learning for Teaching M.5 English Language Using ADDIE Model. *International Journal of Information and Education Technology*, 6 (2).
- Wolfgang, J., Frazier, K., & West-Olatunji, C. (2011). Developing Cross Cultural Competence: Applying Development and Prevention Ideals to Counseling Young Children. *Annual convention of the Association for Counselor Educators and Supervisors (ACES)*.
- Yi-Jung Lee. (2012). *Exploring the Impact of Asian Stereotype Endorsement, Multicultural Counseling Competence, and Motivation to Respond without Prejudice on White Therapists' Clinical Judgment*. PhD dissertation. Columbia University. (Not published)
- Zapata, A. L. (2010). *A Qualitative Study Examining Discussions Of Multicultural Perspectives In Clinical Supervision*. PhD dissertation. Arizona State University. (Not published)
- Zubir, A. (2002). *Persepsi Pelajar Terhadap Guru Kaunseling dari Perspektif Pelbagai Budaya*. Disertasi Sarjana. Universiti Putra Malaysia, Serdang. (Tidak diterbitkan)

SENARAI PENERBITAN

- Azad, A. A., Norsayyidatina, C. R., & Haslee, S. L. A. (2015). The Development of Multicultural Counselling Competencies (MCC) Training Module Based on Mcc Matrix Model by Sue Et Al. (1992), *The Malaysian Online Journal of Educational Technology* (MOJET), 3(2).
- Azad, A. A., & Rafidah, A. M. J. (2015). Modification Of Addie Model And Module Development Procedure By Sidek (2001) In Developing Multicultural Counselling Competencies (MCC) Training Module, *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*, 10.
- Azad, A. A., & Rafidah, A. M. J. (2016). Development and Evaluation of a Multicultural Counseling Competencies (MCC) Training Module for Trainee Counselors, *Journal of Asia Pacific Counseling*, 6(1), 41-50.

University of Malaysia

LAMPIRAN B: Nama Ijazah Kaunseling diperingkat Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana di Malaysia (KPTM, 2011)

Bil.	Universiti	Nama Ijazah Peringkat Sarjana Muda	Nama Ijazah Peringkat Sarjana
1	Universiti Putra Malaysia (UPM)	Bachelor Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling	Ijazah Sarjana Sains Bimbingan dan Kaunseling Ijazah Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling
2	Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)	Tiada	Ijazah Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling Ijazah Sarjana Sains Sosial (Psikologi Kaunseling)
3	Universiti pendidikan Sultan Idris (UPSI)	Ijazah Sarjana Muda Pendidikan Bimbingan dan kaunseling	Ijazah Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling
4	Universiti Sains Malaysia (USM)	Tiada	Ijazah Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling Ijazah Sarjana Kaunseling
5	Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM)	<i>Bachelor Of Education Guidance and Counselling</i>	<i>Master of Education (Counselling)</i>
6	Universiti Utara Malaysia (UUM)	Ijazah Sarjana Muda Sains (Kaunseling) Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (Kaunseling)	Ijazah Sarjana Sains Kaunseling
7	Universiti Malaya (UM)	Ijazah Sarjana Muda Kaunseling	Ijazah Sarjana Kaunseling
8	Universiti Malaysia Terengganu (UMT)	Ijazah Sarjana Muda Kaunseling	Tiada
9	Universiti Malaysia Sabah (UMS)	Ijazah Sarjana Muda Psikologi Kaunseling	Ijazah Sarjana Psikologi Kaunseling
10	Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)	Ijazah Sarjana Muda Kaunseling Dengan Kepujian	Ijazah Sarjana Kaunseling (Kaunseling Keluarga) Ijazah Sarjana Kaunseling (Penyalahgunaan Dadah)
11	Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)	Ijazah sarjana Muda Kaunseling Dengan Kepujian	Tiada
12	Universiti Sultan Zainal Abidin (UNISZA)	<i>Bachelor of Islamic Studies (Usuluddin and Counseling)</i>	Tiada