JURNAL SIPAKATAU
INOVASI PENGABDIAN MASYARAKAT

E-ISSN: 3031-5905
E-ISSN: 3031-5972
Volume 2 Nomor 4, Juni 2025

Beyond Advice: Training Mentors in Ethics, Boundaries, and Trustworthy Mentoring

Beyond Advice: Pelatihan Etika Profesional bagi Mentor dalam Menjaga Batas, Privasi, dan Integritas Hubungan Mentoring

[1]Dewi Fatmarani Surianto, [2]Asmaul Husnah Nasrullah, [3]Ayu Hasnining, [4]Fhatiah Adiba, [5]Ayu Tri Wardani

[1,2,3,4,5]Jurusan Teknik Informatika dan Komputer, Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History
Received : May 05, 2025
Accepted : June 07, 2025
Published: June 09, 2025

Corresponding author:
Email: dewifatmaranis@unm.ac.id
DOI:https://doi.org/10.61220/sipakatau
Copyright © 2025 The Authors

This is an open access article under the CC BY-SA license

ABSTRACT

The Community Service Program aims to improve ethical competency among student mentors through a structured training program that focuses on five key areas: confidentiality, ethical communication, communication style, professional boundaries, and respecting mentee diversity. A total of 31 mentors participated in pre- and post-test assessments, allowing for a measurable analysis of knowledge development. The training was delivered online using Zoom and included interactive discussions, scenario analysis, and self-reflection sessions. Results showed significant improvements in all five indicators, particularly in understanding ethical communication (from 32.3% to 77.4% selecting the highest score), and appropriate communication style (from 41.9% to 80.6%). Even dimensions with high baseline scores, such as confidentiality (74.2%), experienced positive growth. The findings confirm that the training successfully improved participants' ethical sensitivity, practical communication skills, and preparedness for real-world mentoring situations. This initiative contributed to the development of a responsible mentoring culture that aligns with the values of empathy, professionalism, and inclusion. Future programs should consider expanding to include peer mentors from other faculties and provide ongoing support mechanisms to strengthen ethical mentoring practices.
Keywords: *Ethical Boundaries, Ethical Mentoring, Mentoring Relationship, Mentor Training, Professional Integrity*

ABSTRAK

Program Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi etika di antara mentor mahasiswa melalui program pelatihan terstruktur yang berfokus pada lima bidang utama: kerahasiaan, komunikasi etis, gaya komunikasi, batasan profesional, dan menghargai keragaman mentee. Sebanyak 31 mentor berpartisipasi dalam penilaian pra-tes dan pasca-tes, yang memungkinkan analisis pengembangan pengetahuan yang terukur. Pelatihan disampaikan secara daring menggunakan Zoom dan mencakup diskusi interaktif, analisis skenario, dan sesi refleksi diri. Hasil menunjukkan peningkatan yang signifikan di semua lima indikator, khususnya dalam memahami komunikasi etis (dari 32,3% menjadi 77,4% memilih skor tertinggi), dan gaya komunikasi yang tepat (dari 41,9% menjadi 80,6%). Bahkan dimensi dengan skor dasar yang tinggi, seperti kerahasiaan (74,2%), mengalami pertumbuhan positif. Temuan tersebut menegaskan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kepekaan etika peserta, keterampilan komunikasi praktis, dan kesiapan untuk situasi mentoring yang nyata. Inisiatif ini berkontribusi pada pengembangan budaya mentoring yang bertanggung jawab yang selaras dengan nilai-nilai empati, profesionalisme, dan inklusi. Program di masa mendatang sebaiknya mempertimbangkan perluasan untuk melibatkan mentor sebaya dari fakultas lain dan menyediakan mekanisme dukungan berkelanjutan guna memperkuat praktik bimbingan yang etis.
Kata kunci: Batasan etis, Etika Pembimbingan, Integritas Profesional, Pelatihan Mentor, Relasi Pembimbingan

1. PENDAHULUAN

Hubungan mentoring dalam pendidikan tinggi mencakup interaksi dinamis antara mentor dan mentee, sehingga interaksi ini harus dilandasi oleh praktik yang etis, batasan yang jelas, dan bimbingan yang dapat dipercaya. Mahasiswa baru menghadapi berbagai tantangan dan memperoleh manfaat signifikan dari mentor yang telah dilatih dengan baik untuk memahami hak dan tanggung jawab mereka, menegakkan standar etika, dan menerapkan strategi komunikasi yang efektif. Dengan demikian, mentoring tidak hanya berfungsi sebagai sistem pendukung tetapi juga sebagai kerangka pendidikan penting yang bertujuan untuk membina pengembangan pribadi dan profesional mahasiswa (Keller et al., 2023; Sunderman & Orsini, 2023).

Hak dan tanggung jawab mentor dan mentee merupakan hal mendasar dalam membangun hubungan mentoring yang produktif. Mentor memiliki tugas untuk memberikan bimbingan dan dukungan, sementara mentee diharapkan untuk terlibat secara aktif dalam hubungan tersebut, yang mendorong terjadinya pertukaran timbal balik yang sangat penting untuk pembelajaran (Hastings & Sunderman, 2020). Program pelatihan yang berfokus pada klarifikasi peran-peran ini dapat meningkatkan kualitas hubungan mentoring secara signifikan. Keller dkk. menyoroti bagaimana penerapan praktik mentoring yang efektif berkontribusi pada kualitas hubungan, yang menggarisbawahi pentingnya memahami hak dan tanggung jawab kedua belah pihak (Keller et al., 2023). Bukti yang muncul menunjukkan bahwa pelatihan komprehensif untuk mentor meningkatkan kompetensi mereka dan memberdayakan mentee untuk mengambil alih jalur perkembangan mereka (Sabah & Marei, 2024).

Etika memainkan peran penting dalam hubungan mentoring, sebagaimana dibuktikan oleh pedoman yang ditetapkan dalam beberapa kerangka kerja, termasuk Elemen Praktik Efektif untuk Mentoring (Keller et al., 2023). Pedoman ini menekankan perlunya mentor untuk mempertahankan standar etika yang mengacu pada kesejahteraan dan martabat mentee. Mengatasi dilema etika, seperti kerahasiaan dan penanganan informasi sensitif yang tepat, sangat penting untuk menjaga kepercayaan dalam hubungan mentoring. Elran-Barak dan Elmalah-Alon menekankan bahwa menjaga batasan yang tepat sangat penting dalam mencegah bias antara peran pribadi dan profesional, yang dapat menyebabkan pelanggaran etika (Elran-Barak & Elmalah-Alon, 2024). Oleh karena itu, pelatihan yang komprehensif harus membekali mentor dengan kemampuan untuk menavigasi potensi adanya pelanggaran etika sambil memperkuat tanggung jawab mereka sebagai panutan bagi menteenya (Rowe-Johnson, 2018).

Penerapan prinsip etika sangat penting dalam memastikan komunikasi yang efektif, empati, dan menjaga batasan profesional dalam hubungan mentoring. Komunikasi memerlukan kejelasan, mendengarkan secara aktif, dan pemahaman konteks budaya, yang dapat memengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima (Adebayo & Sunderman, 2023). Mengembangkan saluran komunikasi yang kuat menumbuhkan kepercayaan dan meningkatkan keterlibatan empati antara mentor dan mentee, yang pada akhirnya mengarah pada pengalaman mentoring yang lebih bermakna (Hu et al., 2024). Hastings dan Sunderman menegaskan bahwa mentoring harus berakar pada praktik berbasis bukti yang mempromosikan kepemimpinan dan tanggung jawab sosial, kompetensi penting untuk menavigasi kompleksitas kehidupan kampus utamanya bagi mahasiswa baru (Hastings & Sunderman, 2020).

Pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan adalah kunci dalam meningkatkan kompetensi mentor. Dengan berpartisipasi dalam program terstruktur, mentor dapat mempelajari keterampilan penting untuk memberikan umpan balik yang efektif, memfasilitasi diskusi seputar topik sensitif, dan menerapkan strategi yang mendorong perilaku etis baik pada diri mereka sendiri maupun mentee mereka (Molitor et al., 2018; Thornton, 2024). Pelatihan ini disusun dalam mode lokakarya, model bimbingan, dan kolaborasi sebaya yang secara kolektif menumbuhkan lingkungan pertumbuhan dan pembelajaran (Pollard & Kumar, 2021). Mengatasi peran mentor dalam memfasilitasi adaptasi mentee terhadap lingkungan akademis menekankan perlunya mentor untuk memainkan peran proaktif dalam membimbing mentee mereka melalui tantangan praktis sambil mematuhi standar etika.

Mengingat tuntutan mendesak yang dihadapi oleh mahasiswa baru, program bimbingan menjadi semakin penting untuk membekali mentor tidak hanya dengan pengetahuan tetapi juga dengan sarana untuk membangun hubungan saling percaya. Kemampuan mentor untuk terhubung secara empatik dan menjaga batasan akan secara signifikan memengaruhi pengalaman dan keberhasilan akademis mentee secara keseluruhan (Luo & Stoeger, 2023). Menekankan pelatihan dalam etika memastikan bahwa mentor siap untuk menangani kompleksitas hubungan ini, membuka jalan bagi suasana belajar yang mendukung dan kondusif.

Singkatnya, pelatihan mentor dalam hal etika, batasan, dan bimbingan yang dapat dipercaya menjadi landasan untuk membina hubungan mentoring yang efektif, khususnya saat mahasiswa baru memulai perjalanan akademis mereka. Memahami interaksi hak dan tanggung jawab, menerapkan prinsip etika, dan mengembangkan keterampilan komunikasi yang penting adalah hal yang terpenting untuk memastikan pengalaman mentoring yang sukses. Dengan memprioritaskan tujuan pelatihan ini, lembaga pendidikan dapat menumbuhkan lingkungan yang mendukung yang memberdayakan mentor dan mentee, sehingga memungkinkan mereka untuk berkembang dalam komunitas kampus (Berry et al., 2022).

2. METODE

Pelaksanaan program "Beyond Advice: Pelatihan Etika Profesional bagi Mentor dalam Menjaga Batas, Privasi, dan Integritas Hubungan Pembimbingan" dilaksanakan dengan pendekatan yang cermat dan terstruktur, terutama karena akan melibatkan pra-tes dan post-tes untuk mengukur efektivitas pelatihan. Tujuannya adalah untuk membekali para mentor dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk membina hubungan yang efektif dengan para mentee mereka, terutama mahasiswa baru yang memasuki kehidupan kampus. Berikut ini adalah metode pelaksanaan terperinci yang terstruktur di sekitar fase-fase tertentu dan hasil yang terukur.\

2.1 Perencanaan dan Persiapan

Tahap pertama dari program pelatihan pengabdian masyarakat adalah Perencanaan dan Persiapan, yang dimulai dengan mendefinisikan tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur yang sejalan dengan tujuan pelatihan. Tujuan ini berfokus pada pemahaman hak dan tanggung jawab mentor dan mentee, prinsip etika mendasar dalam pendampingan, dan penerapan prinsip-prinsip ini dalam hubungan pendampingan, yang didukung oleh literatur yang relevan (Johnson et al., 2023; Rowe-Johnson, 2018).

Langkah selanjutnya adalah koordinasi fasilitator dalam etika pendampingan, yang diberi pengarahan tentang tujuan program dan memiliki keterampilan untuk memandu diskusi sensitif seputar dilema etika dan penetapan batasan (Rowe-Johnson, 2018). Materi pelatihan yang komprehensif kemudian dikembangkan, termasuk slide, handout, dan media interaktif yang mencakup topik inti seperti etika, kepercayaan, dan batasan profesional, dengan penekanan pada integrasi multimedia untuk meningkatkan keterlibatan selama sesi daring (Rowe-Johnson, 2018).

Secara paralel, teknologi dan platform yang tepat harus dipilih; dalam hal ini, Zoom digunakan untuk memastikan penyampaian yang dapat diakses dan fleksibel. Fasilitator juga harus dilatih untuk menggunakan fitur-fitur seperti ruang diskusi kelompok kecil, yang memungkinkan refleksi dan diskusi yang lebih mendalam (Son & Kuchinke, 2015). Terakhir, instrumen pre-test dirancang untuk menilai pemahaman dasar mentor tentang etika, batasan, dan komunikasi sebelum pelatihan. Hasilnya akan membantu fasilitator mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dan menyesuaikan fokus sesi yang sesuai (Mabrouk, 2015).

2.2 Pre-Test

Sebagai bagian dari fase awal pelaksanaan pelatihan etika dalam mentoring, kegiatan ini diawali dengan pelaksanaan pre-test yang dirancang untuk menggali pemahaman awal serta kecenderungan sikap mentor dalam menjalankan perannya. Pre-test ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur pengetahuan kognitif, tetapi juga menilai kesadaran afektif dan refleksi perilaku yang berkaitan dengan prinsip-prinsip dasar etika mentoring. Terdapat lima aspek utama yang dinilai melalui serangkaian pernyataan reflektif dalam bentuk skala sikap. Aspek pertama menyangkut kemampuan menjaga kerahasiaan informasi mentee, di mana peserta diminta merefleksikan bagaimana mereka memperlakukan informasi pribadi yang dibagikan oleh mentee dalam berbagai konteks sosial. Aspek kedua menilai gaya komunikasi dalam memberi masukan atau teguran, yang mencerminkan sensitivitas mentor terhadap dampak bahasa, nada, dan pilihan kata dalam hubungan pendampingan. Selanjutnya, pre-test mengevaluasi respons mentor terhadap cerita pribadi mentee, untuk memahami tingkat empati dan kemampuan mendengarkan secara aktif. Aspek keempat berkaitan dengan kemampuan menetapkan batas profesional, yaitu sejauh mana mentor menyadari peran dan menjaga garis batas yang sehat antara hubungan personal dan profesional. Terakhir, aspek kelima menyentuh sikap terhadap perbedaan nilai dan kebiasaan mentee, untuk melihat sejauh mana mentor memiliki keterbukaan dan kesiapan dalam mendampingi individu dari latar belakang yang beragam.

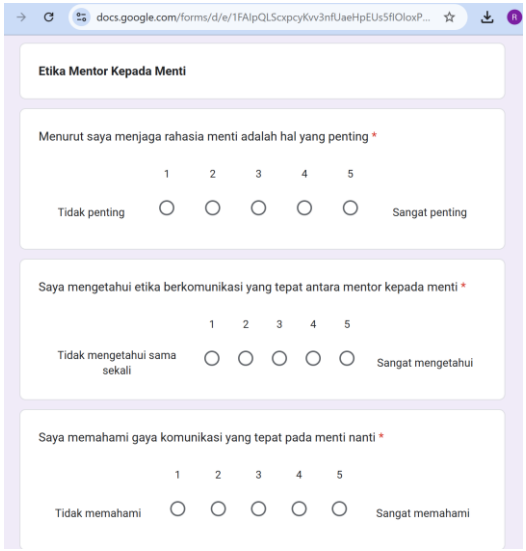
2.3 Pelaksanaan Pelatihan

Tahap kedua, Pelaksanan Pelatihan, dimulai dengan Sesi Kick-off yang dilakukan secara daring untuk memperkenalkan peserta pada tujuan, struktur, dan hasil yang diharapkan dari program tersebut. Sesi ini menekankan pentingnya etika pendampingan dan mendorong para mentor untuk berbagi motivasi dan pengalaman sebelumnya (Bear & Jones, 2016). Setelah ini, Penyampaian Konten Pelatihan diimplementasikan dalam sesi daring, yang membahas topik-topik tertentu seperti pedoman etika, membangun kepercayaan, dan menetapkan batasan dalam pendampingan. Elemen-elemen interaktif seperti jajak pendapat dan kuis digunakan untuk melibatkan peserta secara aktif dan menilai pemahaman mereka secara langsung (Qian et al., 2014). Sepanjang sesi, tim pengabdi didorong untuk Memfasilitasi Diskusi, yang memungkinkan para mentor untuk merenungkan

dilema etika yang mereka hadapi dan mendorong dialog terbuka. Diskusi-diskusi ini memperkaya pengalaman belajar dengan menghubungkan prinsip-prinsip teoritis dengan aplikasi kehidupan nyata (Mabrouk, 2015).

2.4 Asesmen dan Umpan Balik

Tahap ketiga, Penilaian dan Umpan Balik, dimulai dengan Pelaksanaan Post-test, yang berlangsung di akhir pelatihan. Post-test mencerminkan struktur dan konten pre-test dan digunakan untuk menilai pengetahuan dan pemahaman yang telah diperoleh peserta. Gambar 1 berikut adalah beberapa instrument post-test yang diberikan:



Gambar 1. Sampel instrumen post-test

Hal tersebut memberikan data yang jelas dan terukur tentang efektivitas sesi pelatihan (Fleig-Palmer & Schoorman, 2011). Langkah selanjutnya adalah Mengevaluasi Hasil dengan menganalisis data dari pre-test dan post-test, menggunakan metode statistik untuk menilai dampak keseluruhan pelatihan, khususnya dalam meningkatkan pengetahuan mentor dan penerapan etika mentoring (Briggle et al., 2015; Rabin, 2019). Terakhir, Komunikasi Tindak Lanjut dilakukan kepada semua mentor yang berpartisipasi. Komunikasi ini mencakup sumber daya yang dikurasi untuk pengembangan berkelanjutan, bahan bacaan lebih lanjut, dan tautan ke komunitas daring yang relevan, sehingga memperkuat nilai dialog berkelanjutan dan pertumbuhan profesional dalam lingkungan mentoring.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Etika Mentor kepada Mentee bertujuan untuk membekali mahasiswa calon mentor dengan prinsip-prinsip dasar etika dalam proses pendampingan. Untuk mengukur efektivitas pelatihan, dilakukan pre-test dan post-test yang masing-masing diikuti oleh 31 peserta. Pengujian dilakukan dengan skala Likert 1–5 terhadap lima aspek utama: (1) menjaga kerahasiaan, (2) etika komunikasi, (3) gaya komunikasi, (4) batas profesional, dan (5) sikap terhadap perbedaan nilai mentee. Analisis ini membandingkan skor awal (pre-test) dan skor akhir (post-test) untuk menilai perubahan pengetahuan dan sikap peserta. Gambar 2 berikut merupakan dokumentasi sesi pelatihan:

Gambar 2. Dokumentasi sesi pelatihan

Sesi pelatihan dimulai dengan penyampaian materi oleh tim pengabdi mengenai etika mentor kepada mentee. Pada sesi tersebut diberikan berbagai sub pembahasan berdasarkan tujuan pelatihan yang telah disusun dan mencakup lima aspek atau instrument yang dimuat.

3.1 Instrumen 1: Kemampuan Menjaga Kerahasiaan Informasi Mentee

Pada tahap pre-test, 23 peserta (74,2%) menilai diri mereka sendiri pada tingkat tertinggi (skor 5), yang menunjukkan kesadaran awal yang kuat akan pentingnya melindungi informasi pribadi mentee. Sebanyak 7 peserta tambahan (22,6%) memilih skor 4, yang masih mencerminkan sikap etis yang positif. Hanya 1 peserta (3,2%) yang memilih skor 3, dan tidak ada peserta yang mendapat skor di bawah itu. Setelah pelatihan, jumlah ini meningkat secara signifikan, dengan 29 peserta (93,5%) memilih skor 5 dan 2 peserta sisanya (6,5%) memilih skor 4. Khususnya, tidak ada peserta yang menilai diri mereka sendiri di bawah 4 dalam kedua penilaian tersebut.

Peningkatan ini menunjukkan efektivitas pelatihan dalam memperdalam pemahaman peserta tentang kerahasiaan sebagai kewajiban etika yang penting. Meskipun sebagian besar peserta telah memahami konsep tersebut, penyertaan dilema etika kehidupan nyata dan simulasi kasus pendampingan selama pelatihan tampaknya memperkuat dan menormalkan praktik menjaga kerahasiaan. Dimensi ini membentuk dasar untuk membangun kepercayaan dalam hubungan pendampingan dan berkontribusi secara signifikan terhadap keamanan dan kenyamanan psikologis para mentee.

3.2 Instrumen 2: Pemahaman Etika Komunikasi antara Mentor dan Mentee

Pada tahap pra-tes, 10 peserta (32,3%) menilai diri mereka sendiri pada level tertinggi (skor 5), yang menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang sedang dalam pemahaman mereka tentang komunikasi yang etis. Sebagian besar, 19 peserta (61,3%), memilih skor 4, yang menunjukkan pemahaman parsial dengan beberapa ruang untuk perbaikan. 2 peserta yang tersisa (6,5%) memilih skor 2, yang menunjukkan kurangnya kejelasan atau kepercayaan diri dalam keterampilan mereka saat ini. Tidak ada peserta yang memilih skor 1 atau 3.

Setelah pelatihan, hasil pasca-tes menunjukkan peningkatan yang signifikan. Sebanyak 24 peserta (77,4%) menilai diri mereka sendiri dengan skor 5, sementara 7 peserta lainnya (22,6%) menilai diri mereka dengan skor 4. Khususnya, tidak ada peserta yang memperoleh skor di bawah 4 setelah pelatihan, yang menunjukkan adanya pergeseran ke arah tingkat kepercayaan diri yang tinggi secara seragam di antara para peserta.

Peningkatan substansial dalam penilaian diri tingkat atas ini menyoroti keberhasilan pelatihan dalam memperkuat pemahaman mentor tentang cara berkomunikasi secara etis. Dimasukkannya komponen interaktif seperti permainan peran, diskusi berbasis kasus, dan refleksi tentang dilema etika di dunia nyata memungkinkan peserta untuk secara kritis memeriksa bagaimana gaya komunikasi, nada, dan konteks memengaruhi hubungan mentoring. Hilangnya skor yang lebih rendah dalam pasca-tes menegaskan bahwa peserta mengembangkan wawasan teoritis dan praktis tentang pentingnya komunikasi yang penuh rasa hormat, jujur, dan empati dengan mentee mereka.

3.3 Instrumen 3: Pemahaman Gaya Komunikasi yang Sesuai

Pada fase pra-tes, 13 peserta (41,9%) menilai diri mereka sendiri pada level tertinggi (skor 5), yang menunjukkan kesadaran awal yang kuat akan pentingnya menggunakan gaya komunikasi yang tepat dengan mentee. Sebanyak 13 peserta lainnya (41,9%) memilih skor 4, sementara 4 peserta (12,9%) memilih skor 3 dan 1 peserta (3,2%) memberi diri mereka skor 2. Distribusi ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas peserta memiliki kesadaran sedang hingga tinggi tentang cara berkomunikasi secara efektif, sebagian besar masih kurang percaya diri atau konsistensi dalam mengadaptasi gaya mereka dengan berbagai kebutuhan mentee. Setelah pelatihan, terjadi perubahan yang luar biasa. Sebanyak 25 peserta (80,6%) memilih skor 5, dan 6 peserta lainnya (19,4%) memilih skor 4. Tidak ada peserta yang menilai diri mereka sendiri pada skor 3 atau kurang, yang menunjukkan peningkatan substansial dalam kepercayaan diri dan kompetensi yang dirasakan.

Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan ini secara efektif meningkatkan kemampuan peserta untuk mengidentifikasi dan menerapkan strategi komunikasi yang sesuai dengan konteks. Melalui sesi interaktif, termasuk permainan peran dan diskusi berbasis skenario, peserta belajar mengenali nuansa nada, bahasa tubuh, empati, dan waktu saat berinteraksi dengan mentee. Mereka juga merenungkan pentingnya menyesuaikan pendekatan komunikasi berdasarkan kondisi emosional, latar belakang budaya, dan preferensi komunikasi mentee. Di akhir pelatihan, sebagian besar peserta memahami prinsip bahwa pendampingan bukanlah proses yang cocok untuk semua orang, tetapi interaksi dinamis yang membutuhkan kepekaan dan kemampuan beradaptasi secara aktif.

3.4 Instrumen 4: Pemahaman tentang Batas Profesional

Post-test menunjukkan peningkatan yang nyata dalam pemahaman peserta tentang batasan profesional, sebagaimana dibuktikan oleh peningkatan skor tertinggi dari 38,7% menjadi 77,4%, kenaikan sebesar +38,7 poin persentase. Selain itu, semua skor terendah (2 dan 3) dihilangkan sepenuhnya dalam tes pasca, yang menunjukkan bahwa setelah pelatihan, setiap peserta menilai pengetahuan mereka pada level 4 atau 5. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan secara efektif membahas kompetensi etika yang penting namun sering diremehkan: kemampuan untuk menjaga jarak relasional yang tepat. Sebelum pelatihan, beberapa peserta mungkin kesulitan mengidentifikasi perilaku yang melewati batas, seperti keakraban yang berlebihan, ketergantungan emosional, atau favoritisme terhadap mentee. Pelatihan membantu memperjelas bahwa profesionalisme melibatkan konsistensi, netralitas, dan perlindungan mentee dari potensi bias atau keterikatan emosional. Dengan melibatkan peserta dalam permainan peran dan analisis skenario etika, pelatihan mendorong kesadaran diri yang lebih besar. Para peserta memahami bahwa menjaga batasan bukan berarti menjaga jarak atau menjauh, tetapi tentang membina hubungan yang saling menghormati dan mendukung yang melindungi integritas kedua belah pihak.

3.5 Instrumen 5: Sikap terhadap Perbedaan Nilai dan Kebiasaan Mentee

Pada fase pre-test, 18 peserta (58,1%) menilai diri mereka sendiri pada skor 5, yang menunjukkan apresiasi yang kuat untuk menghargai keyakinan, kebiasaan, dan latar belakang yang beragam yang mungkin dibawa oleh para mentee. Sebanyak 10 peserta lainnya (32,3%) memilih skor 4, yang menunjukkan pemahaman dan rasa hormat yang cukup terhadap keberagaman, sementara 3 peserta (9,7%) memilih skor 3, yang menunjukkan perlunya pertumbuhan di area ini. Tidak ada peserta yang menilai diri mereka sendiri pada level 1 atau 2. Setelah pelatihan, tes pasca menunjukkan peningkatan yang signifikan: 27 peserta (87,1%) kini memilih skor 5, dan 4 peserta sisanya (12,9%) memilih skor 4. Patut dicatat, tidak ada peserta yang memperoleh skor di bawah 4, yang menunjukkan bahwa semua responden memperoleh atau memperkuat pandangan positif terhadap inklusivitas.

Peningkatan signifikan menuju skor tertinggi ini menggambarkan efektivitas pelatihan dalam menumbuhkan kepekaan mentor terhadap keberagaman. Peserta melaporkan bahwa diskusi interaktif dan aktivitas reflektif tentang identitas, kesetaraan, dan empati memperdalam pemahaman mereka tentang mengapa menghormati nilai-nilai mentee merupakan dasar dalam membangun hubungan mentoring yang bermakna dan etis. Peningkatan respons skor 5 menunjukkan bahwa lebih banyak mentor yang meninggalkan pelatihan dengan perasaan percaya diri tidak hanya dalam mengenali perbedaan tetapi juga menerimanya sebagai kekuatan dalam proses mentoring. Peningkatan tersebut penting, terutama di lingkungan pendidikan tinggi tempat mentor bekerja dengan mentee dari berbagai latar belakang sosial budaya. Membina budaya mentoring yang berakar pada inklusi membantu memastikan bahwa mentee merasa dihormati, didengarkan, dan didukung sepanjang perjalanan akademis mereka.

Sesi pelatihan berlangsung aktif dan kondusif, di mana para peserta diberikan ruang untuk bertanya dan berdiskusi terkait materi yang telah disampaikan, seperti yang tertangkap layar pada dokumentasi Gambar 3 dan 4 berikut:

Gambar 4. Sesi tanya jawab

Gambar 3. Foto Bersama peserta pelatihan

Gambar 3 dan 4 menunjukkan dokumentasi kegiatan pelatihan etika profesional bagi mentor yang dilaksanakan secara daring. Sesi ditutup dengan diskusi interaktif dan kutipan reflektif tentang makna etika, diikuti dengan foto bersama seluruh peserta sebagai penanda kebersamaan dan keberhasilan pelatihan.

3.6 Perbandingan Pre dan Post-test

Program pelatihan pendampingan etika dirancang untuk meningkatkan kompetensi mentor dalam lima dimensi utama: menjaga kerahasiaan mentee, memahami komunikasi etika, menerapkan gaya komunikasi yang tepat, menghormati batasan profesional, dan menghargai perspektif mentee yang beragam. Analisis ini membandingkan proporsi peserta yang memilih penilaian diri tertinggi (skor 5) sebelum dan sesudah pelatihan, dengan jumlah peserta yang ditetapkan secara konsisten sebesar 31 untuk kedua fase. Berikut adalah perbandingan pre dan post-test untuk masing-masing instrument seperti yang disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Perbandingan Pre-test dan Post-test

Instrumen	Skor 5 Pre-Test (n, %)	Skor 5 Post-test (n,%)	Perubahan (5)
1. Kemampuan Menjaga Kerahasiaan Informasi Mentee	23 (74,2%)	29 (93,5)	+19,3 %
2. Pemahaman Etika Komunikasi antara Mentor dan Mentee	10 (32,3%)	24 (77,4%)	+45,1%
3. Pemahaman Gaya Komunikasi yang Sesuai	13 (41,9%)	25 (80,6%)	+38,7%
4. Pemahaman tentang Batas Profesional	12 (38,7%)	24 (77,4%)	+38,7%
5. Sikap terhadap Perbedaan Nilai dan Kebiasaan Mentee	18 (58,1%)	27 (87,1%)	+29%

Temuan tersebut mengungkap perubahan positif dan substansial dalam pemahaman etika yang dirasakan peserta di semua dimensi, yang mencerminkan efektivitas keseluruhan modul pelatihan. Setiap instrumen mengalami peningkatan persentase responden yang menilai diri mereka sendiri pada tingkat tertinggi, meskipun besarnya perubahan bervariasi menurut topik. peningkatan paling signifikan ditemukan pada Instrumen 2: Memahami Komunikasi Etis, di mana jumlah peserta yang memilih skor 5 meningkat dari 10 (32,3%) pada pra-tes menjadi 24 (77,4%) pada pasca-tes—peningkatan yang luar biasa sebesar +45,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum pelatihan, banyak peserta hanya memiliki pemahaman sebagian atau teoritis tentang prinsip-prinsip komunikasi etis. Penggunaan studi kasus kehidupan nyata, diskusi reflektif, dan latihan mendengarkan aktif dalam pelatihan terbukti berhasil menjembatani kesenjangan ini. Peserta memperoleh tidak hanya kejelasan konseptual tetapi juga kepercayaan diri praktis dalam menerapkan strategi komunikasi yang didasarkan pada empati, rasa hormat, dan kesadaran etis.

Demikian pula, Instrumen 3: Menerapkan Gaya Komunikasi yang Tepat dan Instrumen 4: Menghormati Batasan Profesional keduanya menunjukkan peningkatan yang identik sebesar +38,7% pada peserta yang memilih skor 5. Penyelarasan ini menyoroti saling ketergantungan yang kuat antara penyampaian komunikasi dan jarak etis. Sebelum pelatihan, banyak peserta tampaknya memahami pentingnya menyesuaikan nada bicara atau perilaku mereka, tetapi mungkin kurang jelas tentang cara melakukannya secara efektif sambil tetap menjunjung tinggi batasan etika. Setelah pelatihan, lebih banyak peserta dengan percaya diri mengidentifikasi diri mereka sebagai orang yang mampu memodulasi gaya komunikasi mereka sesuai dengan kebutuhan individu mentee, tanpa melampaui batasan profesional.

Dalam Instrumen 5: Menghargai Perspektif Mentee yang Beragam, peningkatan dari 18 peserta (58,1%) menjadi 27 (87,1%) yang memilih skor 5 menunjukkan peningkatan sebesar +29,0%. Dimensi ini sangat penting dalam lingkungan pendampingan yang inklusif di mana para mentee berasal dari latar belakang budaya, sosial, dan ekonomi yang beragam. Pelatihan ini tidak hanya menekankan toleransi, tetapi juga apresiasi aktif terhadap keberagaman sebagai sumber kekuatan dalam proses pendampingan. Hal ini membantu para mentor beralih dari penerimaan pasif menjadi penerimaan yang lebih proaktif terhadap perbedaan individu, yang penting dalam membangun kepercayaan dan keamanan psikologis.

Terakhir, Instrumen 1: Menjaga Kerahasiaan Mentee memiliki skor pra-tes tertinggi (23 peserta atau 74,2%), yang menunjukkan bahwa prinsip ini sudah dipahami secara luas di antara peserta sebelum pelatihan. Meskipun demikian, pasca-tes menunjukkan peningkatan pada 29 peserta (93,5%), yang menghasilkan peningkatan sebesar +19,3%. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan tersebut efektif bahkan untuk topik-topik yang kesadaran dasarnya relatif tinggi, memperkuat standar etika yang penting dan mendorong penerapan yang konsisten di seluruh skenario.

Secara kolektif, tren peningkatan di kelima instrumen tersebut menggarisbawahi dampak holistik dari pelatihan tersebut. Struktur pembelajaran, yang menekankan pembelajaran berdasarkan pengalaman, diskusi

interaktif, dan simulasi praktis, memungkinkan peserta untuk menginternalisasi prinsip-prinsip etika utama dan menerjemahkannya ke dalam kesiapan pendampingan. Pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan pemahaman kognitif, tetapi juga membentuk sikap afektif dan niat perilaku, yang sangat penting dalam hubungan pendampingan etika. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa analisis yang mendalam tentang program pelatihan mentor menunjukkan bahwa program terstruktur sangat penting dalam menumbuhkan prinsip-prinsip etika dan pendidikan berkelanjutan di antara para mentor (Sheri et al., 2018). Studi-studi ini secara kolektif memperkuat perlunya pendekatan berkelanjutan dan sistemik terhadap pelatihan mentor yang tidak hanya meningkatkan pengetahuan tetapi juga mendorong perubahan transformatif dalam perilaku dan sikap para mentor mahasiswa (Mader et al., 2021).

Sebagai kesimpulan, program pelatihan yang dilaksanakan berhasil meningkatkan kesiapan etika para peserta. Peningkatan terkuat terjadi di area-area yang pengetahuan sebelumnya sedang hingga lemah, sementara domain dengan skor tinggi pun menunjukkan peningkatan lebih lanjut. Temuan-temuan ini memvalidasi relevansi pendidikan etika yang berkelanjutan dan terstruktur bagi para mentor mahasiswa dan mendukung replikasi program ini dalam konteks pendampingan yang lebih luas, baik tingkat lokal maupun untuk jangka panjang di beberapa institusi atau organisasi nantinya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pelatihan etika pendampingan, dapat disimpulkan bahwa program tersebut secara efektif meningkatkan pemahaman dan kesiapan mahasiswa mentor dalam menerapkan prinsip-prinsip etika inti. Kelima dimensi etika yang dinilai dalam kegiatan pelatihan ini yakni kerahasiaan, komunikasi etis, gaya komunikasi, batasan, dan menghargai keberagaman yang menunjukkan perkembangan positif dari pre-test hingga post-test. Peningkatan paling signifikan terjadi pada pemahaman peserta tentang komunikasi etis dan penetapan batasan, yang menunjukkan bahwa sebelum pelatihan, ini merupakan area yang kurang berkembang. Penggunaan metode interaktif dan reflektif dalam pelatihan memungkinkan tidak hanya perolehan pengetahuan, tetapi juga internalisasi nilai-nilai yang penting dalam hubungan pendampingan. Data tersebut juga menunjukkan bahwa bahkan dalam dimensi-dimensi di mana kesadaran dasar relatif tinggi, seperti kerahasiaan dan rasa hormat terhadap keberagaman, pelatihan membantu memperkuat komitmen dan konsistensi dalam penerapan. Hal ini menyoroti nilai pendidikan etika terstruktur dalam mengubah sikap dan perilaku pendampingan.

Rekomendasi dari kegiatan ini meliputi pengintegrasian modul pendampingan etika ke dalam program pelatihan mentor institusional secara lebih luas, menawarkan penyegaran berkala untuk menjaga konsistensi etika, dan mengembangkan platform komunitas praktik tempat para mentor dapat terus berbagi tantangan, wawasan, dan peningkatan dalam praktik etika. Selain itu, penilaian kualitatif lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi perubahan perilaku jangka panjang dan pengambilan keputusan etika dalam konteks pendampingan yang sebenarnya.

REFERENSI

Adebayo, B. O., & Sunderman, H. M. (2023). Intercultural Mentoring in Higher Education. *Journal of Leadership Studies*, *17*(3), 66–73. https://doi.org/10.1002/jls.21868

Bear, S., & Jones, G. E. (2016). Students as Protégés. *Organizational Behavior Teaching Review*, *41*(1), 146–168. https://doi.org/10.1177/1052562916658688

Berry, C., Phelan, E., & Michelson, D. (2022). *"Weird Duality": Learning From Peer Mentors' Experiences of Supporting Student Mental Health During the COVID-19 Pandemic*. https://doi.org/10.31234/osf.io/hx3pg

Briggle, A., Holbrook, J. B., Oppong, J. R., Hoffmann, J., Larsen, E. K., & Pluscht, P. (2015). Research Ethics Education in the STEM Disciplines: The Promises and Challenges of a Gaming Approach. *Science and Engineering Ethics*, *22*(1), 237–250. https://doi.org/10.1007/s11948-015-9624-6

Elran-Barak, R., & Elmalah-Alon, S. (2024). Moving Between Positions: A Qualitative Study of Mentoring Relationships in Chronic Eating Disorders. *Journal of Eating Disorders*, *12*(1). https://doi.org/10.1186/s40337-024-01007-x

Fleig-Palmer, M. M., & Schoorman, F. D. (2011). Trust as a Moderator of the Relationship Between Mentoring and Knowledge Transfer. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *18*(3), 334–343. https://doi.org/10.1177/1548051811408615

Hastings, L. J., & Sunderman, H. M. (2020). Evidence-Based Practices in Mentoring for Leadership Development. *New Directions for Student Leadership*, *2020*(168), 75–84. https://doi.org/10.1002/yd.20410

Hu, Z., Kwan, H. K., Zhang, Y., & Li, J. (2024). The Effects of Negative Mentoring Experiences on Protégés' Turnover Intention: The Roles of Harmonious Work Passion and moqi With the Mentor. *Journal of Managerial Psychology*, *39*(6), 716–731. https://doi.org/10.1108/jmp-01-2023-0017

Johnson, W. B., Long, S., Smith, D. G., & Griffin, K. A. (2023). Creating a Mentoring Culture in Graduate Training Programs. *Training and Education in Professional Psychology*, *17*(1), 63–70. https://doi.org/10.1037/tep0000404

Keller, T. E., Drew, A. L., Herrera, C., Clark-Shim, H., & Spencer, R. (2023). Do Program Practices Matter for Mentors?: How Implementation of Empirically Supported Program Practices Is Associated With Youth Mentoring Relationship Quality. *Journal of Community Psychology*, *51*(8), 3194–3215. https://doi.org/10.1002/jcop.23019

Luo, L., & Stoeger, H. (2023). Unlocking the Transformative Power of Mentoring for Youth Development in Communities, Schools, and Talent Domains. *Journal of Community Psychology*, *51*(8), 3067–3082. https://doi.org/10.1002/jcop.23082

Mabrouk, P. A. (2015). What Knowledge of Responsible Conduct of Research Do Undergraduates Bring to Their Undergraduate Research Experiences? *Journal of Chemical Education*, *93*(1), 46–55. https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.5b00264

Mader, M., Stoeger, H., Veas, A., & Ziegler, A. (2021). How Mentors Think About the Attainability of Mentoring Goals: The Impact of Mentoring Type and Mentoring Context on the Anticipated Regulatory Network and Regulatory Resources of Potential Mentors for School Mentoring Programs. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.737014

Molitor, S., Parker, L., & Vetter, D. (2018). Mentoring for All: Building Knowledge and Community. *Journal of Professional Capital and Community*, *3*(4), 242–255. https://doi.org/10.1108/jpcc-12-2017-0035

Pollard, R., & Kumar, S. (2021). Mentoring Graduate Students Online: Strategies and Challenges. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, *22*(2), 267–284. https://doi.org/10.19173/irrodl.v22i2.5093

Qian, J., Xiao-song, L., Han, Z. R., Chen, Z. X., & Hays, J. (2014). What Matters in the Relationship Between Mentoring and Job-Related Stress? The Moderating Effects of Protégés' Traditionality and Trust in Mentor. *Journal of Management & Organization*, *20*(5), 608–623. https://doi.org/10.1017/jmo.2014.46

Rabin, C. (2019). Co-Teaching: Collaborative and Caring Teacher Preparation. *Journal of Teacher Education*, *71*(1), 135–147. https://doi.org/10.1177/0022487119872696

Rowe-Johnson, M. (2018). Achieving Ethical Mentoring and Mentee Professional Integrity Through Formal Mentor Training for Practicing Psychologists. *Training and Education in Professional Psychology*, *12*(3), 203–209. https://doi.org/10.1037/tep0000198

Sabah, S., & Marei, S. T. (2024). The Mentoring Experience of Jordanian Pre-Service Science Teachers. *International Journal of Education and Practice*, *12*(3), 622–631. https://doi.org/10.18488/61.v12i3.3739

Sheri, K., Too, J. Y. J., Chuah, S. E. L., Toh, Y. P., Mason, S., & Krishna, L. K. R. (2018). A Scoping Review of Mentor Training Programs in Medicine Between 1990 and 2017. *Medical Education Online*, *24*(1), 1555435. https://doi.org/10.1080/10872981.2018.1555435

Son, S., & Kuchinke, K. P. (2015). The Moderating Role of Trust in Formal Mentoring Relationships in Korea. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *54*(1), 57–78. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12077

Sunderman, H. M., & Orsini, J. (2023). Introduction to Leading From the Middle in Higher Education: Mentoring. *Journal of Leadership Studies*, *17*(3), 40–44. https://doi.org/10.1002/jls.21869

Thornton, K. (2024). Mentoring Preparation in Educational Contexts: A Review Of the Literature. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, *13*(4), 441–456. https://doi.org/10.1108/ijmce-07-2023-0069