



Peran Counselling Self-Efficacy dalam Hubungan Gaya Supervisi dan Supervisory Working Alliance pada Mahasiswa Pendidikan Profesi Psikologi di Indonesia

Salma Ghina Sakinah Safari¹, Imelda Ika Dian Oriza²

^{1,2}Universitas Indonesia

E-mail: salma.ghina@ui.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-09-17 Revised: 2023-10-23 Published: 2023-11-04	Clinical supervision is a vital activity that is necessary to enhance the competence of a psychologist. Clinical supervision is mandated and recommended in various regulations related to the psychology profession, and it is considered mandatory for both psychology professional students and practicing psychologists. Therefore, special attention to the factors influencing the supervisory relationship between supervisors and students is important. Thus, the main objective of this study is to further examine the role of internal factors of supervisees, specifically counseling self-efficacy, in influencing the relationship between relational supervisor factors and supervisory working alliance through supervisory style. A total of 99 psychology professional students participated in this study. Measurement tools used in this research included the Supervisory Working Alliance Inventory - Trainee Form, Supervisory Style Inventory - Trainee, and Counseling Self-Esteem Inventory. Data analysis was conducted with moderation analysis, which revealed that counseling self-efficacy did not significantly moderate the relationship between supervisory style and supervisory working alliance.
Keywords: <i>Supervisory Working Alliance;</i> <i>Supervisory Styles;</i> <i>Counselling Self-Efficacy;</i> <i>Supervisory Relationship.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-09-17 Direvisi: 2023-10-23 Dipublikasi: 2023-11-04	Supervisi klinis merupakan salah satu kegiatan vital yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi seorang psikolog. Kegiatan supervisi klinis tercantum pada beberapa regulasi yang berkenaan dengan profesi psikolog sebagai salah satu kegiatan yang wajib dan disarankan untuk diikuti, baik oleh mahasiswa profesi psikologi hingga psikolog profesional. Oleh sebab itu, perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan supervisi antara supervisor dan mahasiswa menjadi penting untuk dilakukan. Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini berusaha untuk meneliti lebih jauh peran faktor internal supervisee, yakni counselling self-efficacy, dalam mempengaruhi hubungan antaran faktor relasional supervisor melalui gaya supervisi yang ditampilkan terhadap kepuasan supervisi atau supervisory working alliance. Terdapat 99 mahasiswa profesi psikologi yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan alat ukur Supervisory Working Alliance Inventory - Trainee Form, Supervisory Style Inventory-Trainee dan Counseling Self Estimate Inventory. Pengolahan data dengan analisis moderasi memperlihatkan bahwa counselling self-efficacy tidak ditemukan secara signifikan memoderasi hubungan antara gaya supervisi dan supervisory working alliance.
Kata kunci: <i>Supervisory Working Alliance;</i> <i>Gaya Supervisi;</i> <i>Counselling Self-Efficacy;</i> <i>Hubungan Supervisi.</i>	

I. PENDAHULUAN

Tujuan utama dari program pendidikan profesi psikologi adalah mempersiapkan calon psikolog yang kompeten dan profesional dalam memberikan layanan dan praktik psikologis. Hal ini karena dalam dunia layanan psikologis, proses penanganan klien atau client working merupakan proses yang kompleks. Terdapat banyak hal yang harus dipersiapkan seorang psikolog profesional untuk melakukan proses tersebut, seperti kemampuan memberikan intervensi, asesmen, penegakan diagnosis, penggunaan teori, dan pemahaman terkait kode etik (Stoltenberg & McNeill, 2010). Berbagai riset mengenai pengembangan model supervisi klinis dan tata cara praktek supervisi klinis (Bernard,

2005; Bovill, 2013; Britt dan Gleaves, 2011; Gonge dan Buss, 2011) menguatkan peran penting dari supervisi klinis dalam pelatihan seorang individu menjadi seorang psikolog.

Di Indonesia terdapat 20 lembaga Pendidikan yang menyediakan program studi profesi psikologi (PDDikti, 2023), namun belum ada mekanisme supervisi klinis yang terstandar. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk meneliti proses supervisi klinis pada populasi mahasiswa profesi psikologi di Indonesia. Secara umum, tujuan supervisi klinis dapat dikategorikan sebagai tujuan normatif (memastikan kualitas dan juga manajemen kasus), tujuan formatif (meningkatkan kemampuan terapeutis), dan tujuan restoratif (memberikan dukungan

emosional dan mengajarkan kemampuan coping) sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan efektivitas dan keamanan dari pemberian psikoterapi (Milne, 2014). Oleh sebab itu, perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan supervisi antara supervisor dan mahasiswa menjadi penting untuk dilakukan. Konsep kualitas relasi supervisi juga dikenal sebagai *supervisory working alliance* (Bordin, 1983). Selain berdampak terhadap proses supervisi secara langsung, *supervisory working alliance* juga dapat memberikan dampak pada proses konseling supervisee dengan klien (Du, Kim & Kim, 2008; Ladany & LEHRMAN-WATERMAN, 1999), maka *supervisory working alliance* menjadi esensial untuk diteliti. Riset terdahulu telah menekankan pentingnya *supervisory working alliance* di mana memiliki pengaruh besar pada proses dan hasil supervisi (Ladany & LEHRMAN-WATERMAN, 1999), dan pada proses konseling, seperti *working alliance* dengan klien (Patton & Kivlighan Jr, 1997).

Terdapat tiga kelompok faktor utama yang mempengaruhi *supervisory working alliance*, yakni faktor internal, eksternal dan relasional. Faktor internal yang mempengaruhi *supervisory working alliance* yakni gender (Wester et al., 2004), tingkat *self disclosure* (Davidson, 2011), *counselling self efficacy* (Larson et al., 1992), perfeksionisme maladaptif (Ganske, et al., 2015), tingkat kecemasan (Watkins, 2014), *shame-proness* (Bilodeau, Savard & Lecomte, 2012), dan tingkat persepsi stres pada supervisee (Gnilka, Chang & Dew, 2012). Sementara untuk faktor eksternal yakni durasi supervisi (Schultz et al., 2002). Terakhir, faktor relasional yang mempengaruhi *supervisory working alliance* yakni *attachment* dan gaya supervisi (Watkins, 2014).

Cara seorang supervisor melakukan pendekatan, cara pemberian respon dan cara pemberian tugas dalam rangka memnuhi tujuan dari supervisi merupakan definisi dari gaya supervisi (Friedlander & Ward, 1984). Pada penelitian yang sama, (Friedlander & Ward, 1984) menyebutkan bahwa gaya supervisi merupakan konsep multidimensi, yang berupa *attractive*, *interpersonally sensitive*, dan *task-oriented*. Supervisor yang mengadopsi gaya *attractive* cenderung hangat, ramah, terbuka, dan mendukung terhadap supervisee mereka. Gaya menarik ini mirip dengan peran supervisor kolaboratif atau konsultan menurut Bernard (1997). Supervisor yang mengadopsi gaya

interpersonally sensitive cenderung terlibat, terapeutik, dan peka saat bekerja dengan supervisee mereka, yang mirip dengan peran konselor menurut Bernard (1997). Terakhir, supervisor yang mengadopsi gaya *task oriented* cenderung fokus, berorientasi pada tujuan, dan terstruktur selama supervisi, yang sesuai dengan peran pengajar menurut Bernard (1997).

Berbagai penelitian telah menggunakan teori efikasi diri pada proses konseling secara langsung. Munson, Zoerink, dan Stadulis (1986) menemukan bahwa mahasiswa yang menerima pelatihan dasar dalam keterampilan konseling dan pengambilan keputusan memiliki performa dan efikasi diri yang lebih baik daripada temannya yang tidak mendapatkan pelatihan. Larson et al., 1992 mengembangkan secara lebih dalam mengenai konstruk *counselling self-efficacy* pada penelitiannya. Pada penelitian tersebut, ia melakukan analisis faktor yang merefleksikan kepercayaan diri konselor dalam konseling. Larson et al., 1992 menemukan bahwa terdapat lima domain utama dari *counselling self-efficacy*; *micro-skills*, proses konseling, menangani klien sulit, kompetensi kultural, dan kesadaran akan nilai. Berdasarkan penelitian tersebut juga ditemukan bahwa persepsi *counselling self-efficacy* berhubungan dengan peningkatan *self-esteem*, berkurangnya kecemasan state dan juga *trait*, efektivitas pemecahan masalah yang lebih kuat, meningkatkan kepuasan terhadap performa dalam kelas persiapan praktikum, hasil yang lebih positif dalam hasil dan latihan *microskills* wawancara di dalam kelas. Dikarenakan hasil yang ditemukan dalam penelitian tersebut, maka alat ukur yang dikembangkan oleh Larson et al., 1992, yakni *Counseling Self-Estimate Inventory* (COSE), ditranslasi dan digunakan dalam penelitian ini.

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada penjelasan di atas, terlihat bahwa adanya hubungan yang penting antara gaya supervisi dengan *supervisory working alliance*. Kendati demikian, riset terdahulu tidak meletakkan aspek *interpersonal* yang dimiliki oleh konselor atau supervisee sehingga dinilai penting untuk diteliti. Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini berusaha untuk meneliti lebih jauh ketiga variabel ini (gaya supervisi, *counselling self-efficacy*, dan *supervisory working alliance*). Secara lebih spesifik, berdasarkan rationale yang telah dibangun, peneliti berasumsi bahwa *counselling self-efficacy* memoderasi hubungan antara gaya supervisi dan *supervisory working*

alliance. Dengan demikian, diharapkan melalui akan terlihat lebih jelas bagaimana peran counselling self-efficacy memberikan pengaruh terhadap hubungan gaya supervisi dan supervisory working alliance. Selain itu, harapannya penelitian ini juga mampu memberikan tilikan baru terhadap pemangku kepentingan serta dapat diaplikasikan dalam proses bimbingan kasus dalam konteks program psikologi profesi di Indonesia sehingga lebih optimal dalam mencapai tujuan dari hubungan supervisi dan meningkatkan kualitas bimbingan kasus.

II. METODE PENELITIAN

A. Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan non eksperimental, yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variable tanpa melakukan manipulasi apapun (Gravetter & Forzano, 2016). Skor yang didapatkan dalam penelitian ini akan diolah dan kemudian diinterpretasikan dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini merupakan cross sectional study; dimana pengukuran variabel penelitian dilakukan pada satu waktu tanpa ada pemeriksaan maupun pengukuran ulang (Kumar, 2011). Penelitian dilakukan sebagai penelitian eksplanatori karena berusaha menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi supervisory working alliance pada mahasiswa pendidikan profesi psikologi.

B. Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Pendidikan Profesi Psikologi Seluruh Indonesia (Klinis, Pendidikan, dan PIO), sudah atau sedang menjalani PKPP, dan sedang menjalankan proses bimbingan kasus PKPP. Pengambilan data partisipan dilakukan secara daring menggunakan Google Form dengan menyebarkan dua poster informasi penelitian dengan dua tautan Google Form yang berbeda melalui kanal media sosial, seperti Instagram, Twitter, dan WhatsApp. Partisipan yang dipilih adalah partisipan yang memenuhi kriteria dan menyetujui untuk mengikuti penelitian (informed consent tercantum dalam Google Form).

C. Instrumen Penelitian

Supervisory Working Alliance Inventory – Trainee Form oleh Efstation et al., (1990). Alat ukur ini merupakan alat ukur berbentuk

inventori self-report yang terdiri dari 19 item untuk mengukur persepsi supervisee terhadap relasi dengan superviosrnya. Terdapat dua subskala yang diukur, yakni subskala rapport dan subskala client-focus. Respons jawaban alat ukur berupa respons dengan 7 skala Likert. Partisipan diminta untuk memilih pilihan jawaban berupa 1 (Hampir Tidak Pernah) hingga 7 (Hampir Selalu). Semakin tinggi skor berarti menunjukkan persepsi terhadap relasi dalam supervisi yang semakin positif. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Wahyudi (2020) dengan koefisien realibilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,96 dan nilai item-total correction yang baik ($\alpha=0,55$).

Supervisory Style Inventory – Trainee oleh Friedlander & Ward, (1984). Pada alat ukur ini terdapat tiga sub-skala yakni, attractive, interpersonally sensitive, dan task-oriented yang mana masing-masing subskala direpresentasikan dengan kata sifat yang paling menggambarkan gaya supervisi tersebut. Terdapat 7 item, pada subskala attractive dengan kata berikut; 'ramah', 'hangat', 'terbuka'. Subsкала interpersonally sensitive memiliki 8 item dengan bunyi seperti 'berkomitmen'. 'intuitif', 'kreatif'. Selain itu, subsкала task-oriented terdiri atas 10 item dengan kata 'konkrit', 'teliti', 'praktis'. Berdasarkan penjelasan tersebut, SSI-T memiliki total 25 item yang akan dinilai dengan 7 poin skala Likert, dari pilihan Tidak menggambarkan (1) hingga pilihan Sangat Menggambarkan (7). Skor SSI-T berkisar dari 33-231, skor yang semakin tinggi menggambarkan predisposisi pada gaya supervisi tertentu.

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk melihat konsistensi internal dari masing-masing subsкала SSI-T. hasil dari uji reliabilitas memperlihatkan nilai alpha gaya supervisi attractive sebesar 0,96; gaya supervisi interpersonally sensitive sebesar 0,91; dan gaya supervisi task-oriented sebesar 0,91 (Wahyudi, 2020). Counselling Self Estimate Inventory oleh Larson & Daniels, 1998. Alat ukur ini merupakan alat ukur berbentuk inventori self-report yang terdiri dari 37 item untuk mengukur persepsi konselor terhadap kemampuan konselingnya. Terdapat 5 subsкала yang diukur, yakni subsкала micro-skills, proses konseling, menangani perilaku klien sulit, kompetensi

kultural, dan kesadaran atas nilai. Pada alat ukur ini, terdapat 19 item unfavorable, yakni; item 2, 6, 7, 9, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 31, 33, 35, 36, dan 37. Meskipun terdiri dari lima dimensi, namun alat ukur ini dihitung berdasarkan total skor yang diperoleh. Respons jawaban alat ukur berupa respons dengan 6 skala Likert. Partisipan diminta untuk memilih pilihan jawaban berupa 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 6 (Sangat Setuju). Semakin tinggi skor berarti menunjukkan korelasi yang kuat dan positif terhadap self-esteem, kompetensi dalam memecahkan masalah secara efektif, ekspektasi yang lebih positif terhadap hasil klien, dan eksekusi micro-skills konseling yang lebih baik. Peneliti memutuskan untuk melakukan adaptasi alat ukur ke dalam Bahasa Indonesia menggunakan metode translate-back translate dan expert judgement oleh satu dosen psikolog klinis. Hasil adaptasi menggunakan kedua metode tersebut menghasilkan keputusan bahwa tiga puluh tujuh item dapat digunakan.

Selanjutnya, dilakukan juga uji psikometri reliabilitas dan validitas kepada 22 mahasiswa Pendidikan Psikologi Profesi. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa alat ukur COSE yang telah diadaptasi reliabel jika mengacu pada batasan baik koefisien reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzzo (2017) karena alat ukur tersebut menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,93. Selain itu, uji validitas dengan melihat nilai konsistensi internal melalui corrected item-total correlation didapati bahwa item-item pada kedua subskala valid mengukur konstruk yang ingin diukur karena nilai corrected item-total correlation pada setiap item tidak ada yang berada di bawah 0,2 (Nunnally & Bernstein, 1994). Uji keterbacaan juga menunjukkan bahwa seluruh item alat ukur mudah dipahami. Dengan demikian, seluruh item alat ukur dipertahankan.

D. Analisis Data

Moderated regression analysis dilakukan menggunakan PROCESS v3.5 melalui perangkat SPSS oleh Hayes (2022) untuk menguji efek moderasi dari variabel yang diajukan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh 99 partisipan dalam penelitian berusia 21-40 tahun yang 89,9% merupakan perempuan. Partisipan merupakan mahasiswa

profesi psikologi yang berasal dari 20 universitas di Indonesia (18 di Pulau Jawa, 2 di Sumatra Utara) dengan partisipan terbanyak berasal dari Universitas Indonesia (28 partisipan) dan Universitas Gadjah Mada (19 partisipan). Kebanyakan partisipan (41,4%) merupakan mahasiswa profesi psikologi dengan jalur peminatan Klinis Dewasa, sedang menjalani semester 4 (63,6%), melakukan kegiatan supervisi dengan metode daring (67,7%), dan mengikuti kegiatan supervisi sebanyak 3-4 kali per minggunya (43,4%).

Tabel 1. Gambaran Umum Variabel

Variabel	Jumlah Item	Min	Max	Mean	SD
Supervisory Working Alliance	19	35	131	97,83	20,88
Gaya Supervisi - Attractive	7	7	49	38,86	9,12
Gaya Supervisi - Interpersonally Sensitive	8	13	56	40,73	10,05
Gaya Supervisi - Task Oriented	10	17	70	52,17	11,01
Counselling self-efficacy	37	110	187	145,60	17,70

Pada tabel 1 menunjukkan nilai rerata (mean) skor supervisory working alliance 97,83 yang menunjukkan responden cenderung memiliki kepuasan terhadap supervisi yang tinggi. Pada skala gaya supervisi dimensi attractive nilai rerata (mean) adalah 38,86. Nilai tersebut menandakan supervisor responden menunjukkan perilaku-perilaku yang termasuk dalam domain gaya supervisi attractive yang cenderung tinggi. Sementara pada gaya supervisi dimensi interpersonally sensitive nilai rerata (mean) adalah 40,73. Nilai tersebut menandakan supervisor responden menunjukkan perilaku-perilaku yang termasuk dalam domain gaya supervisi interpersonally sensitive yang cenderung tinggi. Tren yang serupa nampak pada nilai rerata (mean) dari domain gaya supervisi task-oriented yang memiliki nilai 52,17. Sementara pada skala counselling self-efficacy nilai rerata (mean) adalah 145,60, yang menunjukkan skor moderat. Nilai tersebut menandakan konselor yang terbuka akan kritikan, baik dari klien maupun supervisor. Skor tersebut juga mengindikasikan konselor yang memiliki kepercayaan diri yang cenderung sehat dan mampu bertahan ketika menghadapi tantangan (Larson et al., 1992). Kemudian peneliti juga melihat nilai skewness dan kurtosis sebagai media untuk melihat kenormalan data. Menurut George & Mallery (2016) nilai skewness dan kurtosis yang berada pada rentang -2 sampai dengan +2 dikatakan sempurna untuk tujuan psikometri. Oleh karena itu, jika dilihat pada rentang angka tersebut, maka dapat dikatakan data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Antarvariabel

Variabel	SWA	SSI-A	SSI-IS	SSI-TO	COSE
Supervisory Working Alliance	-				
Gaya Supervisi-Attractive	0,85**	-			
Gaya Supervisi-Interpersonally Sensitive	0,87**	0,86**	-		
Gaya Supervisi-Task Oriented	0,88**	0,80**	0,91**	-	
Counselling self-efficacy	0,26**	0,19	0,16	0,17	-

*signifikan pada $p < 0,05$

Berdasarkan matriks korelasi antar variabel, dapat dilihat bahwa ketiga dimensi dari gaya supervisi – attractive, interpersonally positive, dan task oriented, berkorelasi secara positif terhadap supervisory working alliance ($r=0,85$, $r=0,87$, $r=0,88$, $p < 0,01$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar ketiga bentuk gaya supervisi ditampilkan oleh supervisor, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan dalam supervisi. Selain itu, counselling self-efficacy juga berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan supervisi ($r=0,26$, $p < 0,01$) yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat counselling self-efficacy supervisee maka akan semakin tinggi pula kepuasan supervisi yang mereka rasakan. Ketiga gaya supervisi – attractive, interpersonally sensitive, dan task oriented tidak ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan counselling self-efficacy supervisee.

Tabel 3. Analisis Moderasi Counselling Self Efficacy pada Hubungan Ketiga Gaya Supervisi dengan Supervisory Working Alliance

Effect	Estimate	SE	95% CI		p
			LL	UL	
(Constant)	-3,29	43,03	-88,72	82,13	0,93
Gaya Supervisi - Attractive	2,16	1,10	-0,02	4,35	0,05
Counselling self-efficacy	0,18	0,29	-0,39	0,76	0,52
Interaction Effect	-0,00	0,00	-0,01	0,01	0,81
(Constant)	11,16	38,17	-64,61	86,94	0,77
Gaya Supervisi - Interpersonally Sensitive	1,62	0,93	-0,23	3,47	0,08
Counselling self-efficacy	0,09	0,25	-0,41	0,61	0,70
Interaction Effect	0,00	0,00	-0,01	0,01	0,86
(Constant)	10,04	44,82	-78,93	99,02	0,82
Gaya Supervisi - Task Oriented	1,33	0,85	-0,36	3,02	0,12
Counselling self-efficacy	0,01	0,30	-0,58	0,61	0,96
Interaction Effect	0,00	0,00	-0,00	0,01	0,71

*signifikan pada $p < 0,05$

Hasil utama penelitian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga gaya supervisi (attractive, interpersonally sensitive, task-oriented) secara positif dan signifikan memengaruhi supervisory working alliance $\{(b=2,39; 95\% \text{ Bca CI } [1,15; 3,62], p < 0,05), (b=2,61; 95\% \text{ Bca CI } [1,45; 3,77], p < 0,05), (b=2,39; 95\% \text{ Bca CI } [1,32; 3,46], p < 0,05)\}$. Namun, tidak ditemukan adanya efek interaksi yang signifikan dari counselling self efficacy pada hubungan ketiga gaya supervisi terhadap supervisory working alliance di ketiga model (Tabel 3) $\{\beta = 0,18, t(99) = 0,63, p < 0,05, \text{ CI } 95\% [0,76, 0,52], \beta = 0,09, t(99) = 0,37, p < 0,05, \text{ CI } 95\% [-0,41, 0,61], \beta = 0,01, t(99) =$

$0,04, p < 0,05, \text{ CI } 95\% [-0,58, 0,61]\}$. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa counselling self efficacy tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara ketiga gaya supervisi dengan supervisory working alliance.

Temuan lain dari penelitian terlihat pada Tabel 4, yakni hasil dari uji moderasi untuk melihat peran frekuensi bimbingan dalam hubungan gaya supervisi dan supervisory working alliance. Pada tabel 4 menunjukkan bahwa tidak adanya main effect yang signifikan dari frekuensi bimbingan dalam satu bulan terhadap supervisory working alliance dengan nilai $F = 8,90, t(99) = 1,25, p < 0,05, \text{ CI } 95\% [-5,24, 23,06]$. Meskipun begitu, ditemukan interaction effect yang signifikan dalam sebagian model ini $F(7,91) = 76,08, p < 0,05, R^2 = 0,85$. Berdasarkan tabel 4 di bawah, dapat dikatakan bahwa frekuensi bimbingan kasus dalam satu bulan memoderatori hubungan antara gaya supervisi interpersonally sensitive & task oriented dengan supervisory working alliance. Meskipun begitu, frekuensi bimbingan dalam satu bulan tidak ditemukan memoderatori secara signifikan hubungan antara gaya supervisi attractive dan supervisory working alliance. Beragam arah hubungan ditemukan dalam pengujian ini; di mana frekuensi bimbingan dalam satu bulan mempengaruhi gaya supervisi task oriented secara negatif pada supervisory working alliance, namun mempengaruhi secara positif antara gaya supervisi interpersonally sensitive dan supervisory working alliance.

Tabel 4. Analisis Moderasi Frekuensi Bimbingan pada Hubungan Ketiga Gaya Supervisi dengan Supervisory Working Alliance

Effect	Estimate	SE	95% CI		p
			LL	UL	
(Constant)	-8,70	11,92	-32,38	14,98	0,46
Gaya Supervisi - Attractive	1,10	0,49	0,12	2,07	0,02
Gaya Supervisi - Interpersonally Sensitive	-0,99	0,66	-2,32	0,33	0,13
Gaya Supervisi - Task Oriented	2,03	0,51	1,01	3,04	0,00
Frekuensi Bimbingan	8,90	7,12	-5,24	23,06	0,21
Frekuensi*SSI_A	-0,14	0,28	-0,71	0,41	0,61
Frekuensi*SSI_IS	0,65	0,32	0,01	1,29	0,04
Frekuensi*SSI_TO	-0,58	0,26	-1,11	-0,06	0,02

*signifikan pada $p < 0,05$

Frekuensi bimbingan juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat counselling self efficacy partisipan. Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk melihat hubungan antara frekuensi bimbingan dalam satu bulan dengan tingkat counselling self efficacy. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien $R = 0,04$ sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkat counselling self efficacy dipengaruhi oleh variabel predictor (frekuensi bimbingan) sebesar 4%, sedangkan

96% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil ini juga menunjukkan bahwa dalam model ini frekuensi bimbingan secara signifikan berkontribusi terhadap tingkat counselling self efficacy dengan nilai $F(1,97)=2,22$, $p<0,05$. Koefisien nilai beta frekuensi bimbingan sebagai prediktor counselling self efficacy adalah sebesar $B=5,44$. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin pada skor frekuensi bimbingan akan diikuti oleh kenaikan 5,44 pada skor total counselling self efficacy. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi bimbingan signifikan dalam memprediksi counselling self efficacy secara positif.

Tabel 5. Analisis Regresi Pengaruh Frekuensi Bimbingan pada Counselling Self Efficacy

Model Summary	R	R ²	F	p
	B	SE B	β	t
(Constant)	136,02	4,64	-	29,26
Frekuensi Bimbingan	5,44	2,45	0,22	2,22

*signifikan pada $p<0,05$

E. DISKUSI

Supervisi merupakan salah satu bidang tersendiri dalam profesi konseling. Selama beberapa dekade terakhir, hasil penelitian yang luas telah mengkaji praktik supervisi, teori-teori terkait supervisi, kompetensi supervisor, masalah-masalah hubungan, dan elemen-elemen terkait lainnya. Meskipun terdapat penelitian ekstensif mengenai supervisi, namun perubahan tuntutan, perkembangan ilmu dan teknologi, dan praktik supervisi daring mendorong pemeriksaan potensi perubahan dalam literatur mengenai supervisi. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian-bagian sebelumnya, partisipan dalam penelitian ini meliputi 101 mahasiswa profesi psikologi di berbagai universitas yang sedang atau telah melakukan supervisi kasus dalam PKPP.

Penelitian ini menguji peran counselling self-efficacy pada hubungan gaya supervisi dan kepuasan supervisi. Analisis kuantitatif dari data yang terkumpul pada penelitian ini menunjukkan temuan yang menarik. Pertama, korelasi antara ketiga variabel independen dari gaya supervisi dan counselling self-efficacy terhadap supervisory working alliance ditemukan berkorelasi tinggi. Hal tersebut menandakan bahwa bagi partisipan dalam studi ini, memiliki supervisor yang mampu menunjukkan karakteristik gabungan dari gaya supervisi attractive, interpersonally

sensitive, dan task oriented cenderung memiliki tingkat kepuasan supervisi yang lebih tinggi. Demikian pula, supervisee yang memiliki counselling self-efficacy tinggi, di mana ia mempersepsikan kecemasannya sebagai sebuah tantangan dan terbuka akan kritik yang membangun, cenderung memiliki kepuasan supervisi yang tinggi pula.

Berdasarkan perspektif perkembangan, hasil ini konsisten dengan literatur tentang supervisee pemula dan kepuasan terhadap supervisi. Gard & Lewis, 2008 melaporkan bahwa lingkungan yang penuh kasih dan kolaboratif di mana supervisee dapat mengurangi kecemasannya penting untuk aliansi kerja. Oleh karena itu, Gard & Lewis, 2008 juga menyarankan bahwa supervisee pemula memiliki kecemasan terkait komponen evaluasi supervisi, dan lingkungan yang penuh kasih dapat mengurangi kecemasan tersebut. Demikian pula, Auxier et al., 2003 mencatat pentingnya bagi supervisee pemula untuk dapat mengandalkan supervisor mereka dan memiliki hubungan yang terjalin dengan baik. Memiliki hubungan terbuka dan kolaboratif telah terbukti meningkatkan kepuasan supervisi di antara supervisee pemula Gard & Lewis, 2008. Selain dari faktor eksternal yang mampu untuk meningkatkan kepuasan supervisi, seperti lingkungan dan hubungan supervisi serta sikap supervisor, faktor internal dari supervisee juga ditemukan berperan dalam meningkatkan kepuasan supervisi.

Seperti yang dikemukakan oleh (Larson & Borgen, 2006), efikasi diri dalam konseling psikologis sama pentingnya dengan pendidikan dan didasarkan pada tiga asumsi: 1) konseling psikologis merupakan salah satu kondisi paling dasar dalam proses konseling; 2) konselor dengan efikasi diri yang tinggi lebih efektif dalam menghadapi tantangan tertentu; dan 3) konselor dengan efikasi diri yang tinggi lebih efisien dalam mengevaluasi umpan balik positif dan negatif. Oleh karena itu, konselor memiliki kemampuan lebih baik dalam menerima dan memahami umpan balik yang diberikan oleh supervisor serta meningkatkan kepuasan supervisinya. Hal tersebut sejalan dengan model kognitif sosial pada konselor yang dikembangkan oleh Larson & Daniels, 1998, dimana ia menyebutkan bahwa konselor secara kognitif memproses umpan balik yang secara selektif mereka perhatikan, menimbangannya, dan

kemudian meregulasi atau memodifikasi konselingnya serta perilaku supervisinya dan mengkonstruksikan perilaku yang baru sesuai dengan proses tersebut.

Meskipun begitu, peranan faktor intrapersonal supervisee, yakni efikasi diri, tidak ditemukan signifikan memoderasi hubungan gaya supervisi dan kepuasan supervisi. Berdasarkan uji moderasi yang dilakukan, *counselling self-efficacy* yang dimiliki oleh supervisee tidak ditemukan berperan menjadi moderator dalam hubungan antara ketiga gaya supervisi - *attractive*, *interpersonally sensitive*, dan *task oriented* dan *supervisory working alliance*. Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan berbagai kondisi yang menyertai dalam proses supervisi yang terjadi di saat penelitian ini dilakukan, termasuk kondisi pandemi Covid-19 yang mengharuskan adanya pembatasan aktivitas. Data penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar responden melakukan metode bimbingan secara daring dengan supervisornya. Sebanyak 37,6% responden melakukan supervisi secara hybrid, daring dan luring, namun dengan proporsi lebih banyak dilakukan secara daring. Sedangkan 21,8% responden lainnya melakukan bimbingan secara hybrid, namun dengan proporsi lebih banyak luring. Sementara 29,7% responden lainnya selalu melakukan bimbingan secara daring.

Kanz, 2001 melaporkan bahwa terdapat detail kecil yang nampak pada interaksi tatap muka yang tidak hadir dalam supervisi daring. Sebagai contoh, isyarat verbal dan fisik mungkin tidak tertangkap oleh supervisor dalam supervisi jarak jauh, yang dapat membuat rapport hubungan menjadi lebih sulit. Demikian pula, proses paralel mungkin tidak sejelas ketika bertemu tatap muka, begitu pula dengan *transference* atau *countertransference*. Berdasarkan dari hal tersebut, Kanz, 2001 menyarankan agar hubungan supervisi dibangun sebelum memulai supervisi jarak jauh. Ia merekomendasikan cara-cara untuk membangun hubungan tersebut, seperti komunikasi yang sering dan secara tatap muka mengenai hubungan supervisi, rencana untuk menghubungi supervisor jika terjadi krisis, dan membuat seperangkat aturan eksplisit yang khusus untuk supervisi jarak jauh yang mencakup persetujuan berdasarkan informasi, kerahasiaan, informasi kontak, dan jadwal

pertemuan. Memiliki rencana yang jelas sebelum memulai supervisi dapat meningkatkan hubungan supervisi (Bussey, 2015).

Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sorlie (1999), tidak menemukan perbedaan yang signifikan secara statistik dalam pengalaman supervisor antara dua kondisi tersebut, daring dan tatap muka. Namun, pengalaman supervisee mengenai frustrasi atau perasaan yang tidak menyenangkan dalam supervisi jarak jauh ditemukan jauh lebih tinggi daripada bimbingan yang dilakukan secara tatap muka. Temuan berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh Clingerman & Bernard, 2004, dimana penggunaan surat elektronik sebagai media komunikasi tambahan dalam supervisi klinis mampu mendorong hubungan supervisi yang lebih kuat. Rousmaniere & Frederickson, 2013 berpendapat bahwa teknologi bukan lagi faktor penentu dalam kemampuan mengembangkan aliansi kerja yang kuat. Mereka mengusulkan penggunaan *Remote Live Supervision (RLS)* melalui konferensi video sebagai cara untuk meningkatkan *supervisory working alliance*. Menurut penelitian mereka, survei nasional terhadap peserta pelatihan konselor menunjukkan bahwa 51% peserta telah secara langsung terlibat dalam RLS selama pelatihan mereka. Para penulis menekankan bahwa supervisi langsung melalui konferensi video menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang menyerupai tim, di mana semua pihak bekerja bersama untuk membantu klien.

Peneliti mengasumsikan temuan penelitian ini juga salah satu faktornya disebabkan oleh proses supervisi di Indonesia yang belum terstandarisasi. Selain itu, proses supervisi juga masih berpusat pada pengisian laporan dan tugas. Hal tersebut membuat efek terapeutik kurang dirasakan serta penilaian diri terkait kemampuan konseling mayoritas masih bergantung pada proses konseling dengan klien dan pencapaian dari target-target yang dimiliki. Para mahasiswa profesi psikologi memiliki persepsi dan pemahaman yang baik mengenai kemampuan konseling, namun mereka masih menghadapi hambatan dan perlu mengatasi tantangan yang menghalangi mereka untuk menjadi konselor yang kompeten secara kultural. Oleh sebab itu, harapannya studi ini bisa menjadi pemantik bagi lembaga-lembaga yang berperan untuk dapat meningkatkan kualitas

pemahaman, keterampilan, dan pemberian supervisi pada calon konselor berkaitan dengan kompetensi konselinya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa frekuensi bimbingan mampu memoderasi hubungan antara gaya supervisi interpersonally sensitive dan task oriented pada supervisory working alliance. Pada gaya supervisi interpersonally sensitive ditemukan bahwa semakin tinggi frekuensi supervisi dilakukan maka akan semakin tinggi pula kepuasan supervisinya. Hal tersebut menandakan bahwa apabila supervisee semakin sering menerima proses supervisi yang terapeutik serta supervisor yang intuitif dan terlibat dalam supervisi, maka semakin tinggi pula kepuasan supervisi yang dipersepsikan oleh mahasiswa. Sedangkan, apabila mahasiswa semakin sering terlibat dalam supervisi yang berorientasi pada tujuan, pragmatis, dan terstruktur, maka kepuasannya akan proses supervisi justru menurun. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian dari Fernando dan Hulse-Killacky (2005) yang menyatakan bahwa gaya supervisi interpersonally sensitive meningkatkan kepuasan atas supervisi, sementara gaya supervisi task oriented meningkatkan efikasi diri yang dipersepsikan oleh supervisee.

Penelitian sebelumnya (Friedlander & Snyder, 1983) menemukan bahwa para supervisee mengharapkan supervisor mereka memiliki dampak pada kebutuhan pembelajaran pribadi dan kebutuhan perkembangan profesional mereka. Misalnya, mungkin saja seorang supervisee tidak menunjukkan kualitas kerja yang baik karena masalah pribadi yang mengganggu dan mengganggu dirinya. Pada saat seperti itu, gaya supervisi task oriented seorang supervisor mungkin tidak seefektif, atau bahkan mampu meningkatkan kecemasan supervisee, dibandingkan gaya supervisi yang ramah dan terapeutik dalam mengembangkan pemahaman terhadap performa buruk supervisee.

(Ladany & Lehrman-Waterman, 1999) serta Bernard (1997) telah menekankan pentingnya kebutuhan pembelajaran supervisee, sedangkan Stoltenberg (1981) menetapkan tahapan kebutuhan perkembangan supervisee. Kebutuhan pembelajaran pribadi dan kebutuhan perkembangan profesional dari supervisee dapat terpenuhi melalui fleksibilitas dalam gaya supervisi (Fernando & Hulse-Killacky, 2005). Temuan

dari studi sebelumnya (Ladany, Marotta, & Muse-Burke, 2001) menunjukkan bahwa sebagian besar supervisee lebih memilih supervisor yang memiliki tingkat moderat yang tinggi dalam ketiga gaya supervisi. Artinya, supervisee menginginkan proses supervisi yang fleksibel dan campuran dari beberapa gaya supervisi. Oleh karena itu, harapannya studi ini mampu memberikan pemahaman lebih dalam bagi supervisor dan juga lembaga yang berperan memberikan pelatihan konseling untuk meningkatkan fleksibilitas dan kualitas dari ketiga gaya supervisi dalam proses bimbingan yang dilakukan.

Pada penelitian ini, frekuensi bimbingan juga ditemukan berpengaruh pada tingkat counselling self efficacy partisipan. Hasil tersebut menandakan bahwa semakin sering supervisi dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat counselling self efficacy nya. Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian De Graaf, 1996 yang menyebutkan bahwa konselor dengan sedikit atau tidak sama sekali mendapatkan supervisi memiliki counselling self efficacy yang lebih rendah daripada konselor yang mendapatkan supervisi atau memiliki pengalaman lebih banyak. (Cashwell & Dooley, 2001) juga menemukan bahwa kelompok responden yang mendapatkan supervisi klinis memiliki skor COSE yang secara signifikan lebih tinggi dari kelompok yang tidak mendapatkan supervisi klinis. Hasil tersebut menurut (Cashwell & Dooley, 2001) konsisten dengan yang dikemukakan oleh Bandura (1977), dimana kurangnya supervisi klinis memiliki efek yang merugikan terhadap performa konselor profesional. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menegaskan pentingnya supervisi klinis bagi calon psikolog dan urgensi untuk melakukan standarisasi serta peningkatan mutu supervisi yang diberikan oleh lembaga-lembaga yang menyediakannya.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, sampel yang digunakan dalam penelitian ini cenderung homogen dan tidak mewakili setiap universitas yang memiliki program pendidikan profesi psikologi di Indonesia. Hal ini membatasi generalisasi hasil penelitian ini ke konteks yang berbeda. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menggunakan metode sampling yang lebih ketat, seperti stratified random sampling, untuk

mendapatkan sampel yang lebih representatif dari universitas-universitas yang memiliki program pendidikan profesi psikologi di Indonesia. Melalui pendekatan ini, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti. Selain itu, dalam penelitian ini hanya menggunakan persepsi mahasiswa/supervisee sebagai sumber data, sedangkan perspektif dari supervisor tidak dimasukkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat mencerminkan adanya bias yang hanya berasal dari pengalaman dan persepsi mahasiswa/ supervisee sendiri. Untuk penelitian yang selanjutnya, disarankan untuk menggunakan analisis data yang bersifat dyadik, di mana penilaian dari setiap variabel dapat dikaitkan dan dipasangkan dengan data yang diperoleh baik dari mahasiswa/supervisee maupun supervisor.

Limitasi lainnya yakni, respon dari responden mengenai aspek-aspek yang diteliti, seperti elemen gaya supervisor mereka, persepsi kepuasan supervisi dan kemampuan konseling mereka mungkin rentan terhadap penilaian dan bias dari responden. Faktor-faktor di luar supervisi klinis mungkin telah mempengaruhi kepuasan terhadap supervisi atau tingkat efikasi diri, salah satunya tingkat kompetensi yang beragam. Responden penelitian berasal dari program studi, semester dan durasi menjalani PKPP yang beragam, sehingga tingkat kompetensi dan kepercayaan dirinya pun berbeda-beda. Keterbatasan lainnya adalah bahwa faktor-faktor eksternal tertentu seperti ras dan etnisitas, jenis kelamin, orientasi teoretis, dan pengalaman supervisi juga bisa signifikan dalam menentukan kepuasan. Keterbatasan lainnya dari studi ini adalah proporsi yang tidak merata dari jenis kelamin partisipan serta mayoritas berasal dari program studi profesi psikologi klinis sehingga tidak bisa merepresentasikan populasi mahasiswa program profesi psikologi di Indonesia.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat efek moderasi dari counselling self efficacy dalam hubungan ketiga gaya supervisi dengan supervisory working alliance. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa counselling self

efficacy tidak memoderasi hubungan ketiga gaya supervisi dengan supervisory working alliance. Namun, ditemukan bahwa frekuensi supervisi mampu memberikan efek terhadap hubungan gaya supervisi dan supervisory working alliance yang dipersepsikan supervisee. Temuan ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk para pemegang wewenang institusi pendidikan profesi psikologi, supervisor, dan mahasiswa profesi psikologi untuk merumuskan dan membangun hubungan supervisi yang lebih baik di Indonesia.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Peran Counselling Self-Efficacy dalam Hubungan Gaya Supervisi dan Supervisory Working Alliance pada Mahasiswa Pendidikan Profesi Psikologi di Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Auxier, C. R., Hughes, F. R., & Kline, W. B. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education and Supervision, 43*(1), 25–38.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175.
- Bussey, L. E. (2015). *The supervisory relationship: how style and working alliance relate to satisfaction among cyber and face-to-face supervisees.*
- Cashwell, T. H., & Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor, 20*(1), 39–47.
- Chapman, R. A., Baker, S. B., Nassar-McMillan, S. C., & Gerler Jr, E. R. (2011). Cybersupervision: Further examination of synchronous and asynchronous modalities in counseling practicum supervision. *Counselor Education and Supervision, 50*(5), 298–313.
- Chen, E. C., & Bernstein, B. L. (2000). Relations of complementarity and supervisory issues to supervisory working alliance: A comparative analysis of two cases. *Journal of Counseling Psychology, 47*(4), 485.

- De Graaf, R. V. (1996). *Counselor self-efficacy development: An examination over time of the influence of trainee exposure to clients, negative affectivity and the supervisory alliance*. Loyola University Chicago.
- Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology, 37*(3), 322.
- Friedlander, M. L., & Snyder, J. (1983). Trainees' expectations for the supervisory process: Testing a developmental model. *Counselor Education and Supervision, 22*(4), 342-348.
- Friedlander, M. L., & Ward, L. G. (1984). Development and validation of the Supervisory Styles Inventory. *Journal of Counseling Psychology, 31*(4), 541.
- Gard, D. E., & Lewis, J. M. (2008). Building the supervisory alliance with beginning therapists. *The Clinical Supervisor, 27*(1), 39-60.
- Haberstroh, S., & Duffey, T. (2011). Face-to-face supervision of online counselors: Supervisor perspectives. *Ideas and Research You Can Use: VISTAS, 66*.
- Hart, G. M., & Nance, D. (2003). Styles of counselor supervision as perceived by supervisors and supervisees. *Counselor Education and Supervision, 43*(2), 146-158.
- Kanz, J. E. (2001). Clinical-supervision. com: Issues in the provision of online supervision. *Professional Psychology: Research and Practice, 32*(4), 415.
- Ladany, N., & LEHRMAN-WATERMAN, D. E. (1999). The content and frequency of supervisor self-disclosures and their relationship to supervisor style and the supervisory working alliance. *Counselor Education and Supervision, 38*(3), 143-160.
- Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2006). Do personality traits contribute to vocational self-efficacy? *Journal of Career Assessment, 14*(3), 295-311.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist, 26*(2), 179-218.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, 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*(1), 105.
- Nelson, M. L., & Friedlander, M. L. (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainee's perspective. *Journal of Counseling Psychology, 48*(4), 384.
- Patton, M. J., & Kivlighan Jr, D. M. (1997). Relevance of the supervisory alliance to the counseling alliance and to treatment adherence in counselor training. *Journal of Counseling Psychology, 44*(1), 108.
- Rousmaniere, T., & Frederickson, J. (2013). Internet-based one-way-mirror supervision for advanced psychotherapy training. *The Clinical Supervisor, 32*(1), 40-55.
- Schultz, J. C., Ososkie, J. N., Fried, J. H., Nelson, R. E., & Bardos, A. N. (2002). Clinical supervision in public rehabilitation counseling settings. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 45*(4), 213-222.
- Vaccaro, N., & Lambie, G. W. (2007). Computer-based counselor-in-training supervision: Ethical and practical implications for counselor educators and supervisors. *Counselor Education and Supervision, 47*(1), 46-57.
- Vidlak, N. W. (2002). *Identifying important factors in supervisor development: An examination of supervisor experience, training, and attributes*. The University of Nebraska-Lincoln.
- Wester, S. R., Vogel, D. L., & Archer Jr, J. (2004). Male restricted emotionality and counseling supervision. *Journal of Counseling & Development, 82*(1), 91-98.
- Wierda, K. (2016). *Exploring interpersonal variables within the supervisory relationship: The role of supervisory alliance, supervisory style, and supervisee attachment*.