

Supervisi dalam Praktik Psikologi pada Pendidikan Profesi: Metode Delphi

Putri Nabila Azani¹

Edilburga Wulan Saptandari²

¹⁻²*Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta*

<https://doi.org/10.24071/suksma.v7i1.789>

Naskah Masuk 6 April 2026 Naskah Diterima 29 Mei 2026 Naskah Dipublikasikan 31 Mei 2026

Abstract. In the professional education of psychologists, supervision is carried out on students with the aim of getting an idea of how a psychologist practices so that prospective psychologists can provide quality services to clients. The many challenges that will be faced by supervisors in psychology professional education are the basis for the development of supervision for students during professional education. In addition, documents and literature that can be used as a basis for supervision in professional education in Indonesia are still limited. The delphi method was used to facilitate a panel of 26 experts who are active lecturers in the Psychology Study Program or practitioners with at least a master's degree with a minimum of seven years of practice experience and a minimum of five years of experience supervising students to assess issues related to supervision in psychology practice in professional education. This research raised three important themes in supervision, namely: 1) the definition of supervision; 2) what is supervised; 3) how supervision is conducted through expert agreement. In the process, three other important themes were found, namely: 4) the roles of supervisors and students; 5) the principles of the relationship between supervisors and students; and 6) factors that influence the effectiveness of supervision. The results showed that the expert panel agreed on the implementation of supervision based on these six themes.

Keywords: supervision, psychology practice, professional education, delphi method

Korespondensi Penulis

(Putri Nabila Azani, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta)

Email: mapronabila@gmail.com

Pendahuluan

Kualitas layanan suatu profesi ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki tenaga profesionalnya. Para tenaga profesional ini sebelumnya menjalani pendidikan profesi untuk dilatih dan dibekali pengembangan profesi guna menunjang karir (Bleiklie, 2005), serta menjalani kegiatan praktik yang didampingi oleh orang lebih berpengalaman dengan latar belakang profesi yang sama (Johnson & Kaslow, 2014). Kegiatan pengembangan kompetensi ini dikenal sebagai supervisi yang merupakan kegiatan profesional dalam pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan praktik berbasis ilmu pengetahuan yang difasilitasi melalui proses interpersonal yang kolaboratif (Falender & Shafranske, 2004). Supervisi berpusat pada pengembangan *supervisee* (Hawkins & Smith, 2006) dan supervisor bertanggung jawab dalam proses pengembangan ini (Halpern & Mckimm, 2009).

Kegiatan supervisi juga dilakukan pada banyak bidang di Indonesia, salah satunya di bidang pendidikan. Supervisi dilakukan oleh pengawas sekolah atau kepala sekolah terhadap pendidik (guru) atau tenaga kependidikan dengan tujuan menjaga mutu dari proses belajar mengajar (Zulfa, 2020). Ansori dkk. (2016) menemukan bahwa supervisi dapat memotivasi guru dalam mengembangkan keterampilan mereka untuk melaksanakan pembelajaran terhadap siswa. Pengembangan ini memengaruhi kinerja guru dan kualitas sekolah secara umum. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional memaparkan bahwa supervisi sebagai upaya pengawasan untuk memastikan pelaksanaan pendidikan yang efisien dan efektif.

Sama halnya dengan guru, psikolog juga mengikuti proses supervisi saat pendidikan profesi. Psikolog dipersiapkan melalui pendidikan profesi agar dapat melaksanakan praktik secara mandiri (Ningdyah, 2018). Program pendidikan dan pelatihan dalam pelayanan psikologi bertujuan untuk mempersiapkan psikolog yang kompeten agar sesuai dengan ketentuan dalam memberikan layanan psikologi dan praktik profesional untuk mengatasi masalah psikologis dalam kehidupan sesuai dengan kondisi dan meningkatkan kesejahteraan psikologis diri pengguna layanan (APA, 2014; AP2TPI, 2017). Saat masa pendidikan pada jenjang Magister Psikologi Profesi, mahasiswa mengimplementasikan konsep psikologi pada kegiatan Praktik Kerja Profesi Psikologi (PKPP) yang dilakukan di bawah supervisi dosen sebagai supervisor internal (AP2TPI, 2017). Praktik dilaksanakan sesuai dengan bidang peminatan (Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Klinis, Psikologi Pendidikan) (AP2TPI, 2017). Dengan adanya perubahan Undang-undang No. 23 tahun 2022 tentang Pendidikan dan Layanan Psikologi, pendidikan psikologi menentukan bahwa untuk menjadi psikolog dilaksanakan pada jenjang pendidikan profesi. Perubahan aturan ini tentunya juga mengubah pelaksanaan praktik psikologi profesi yang dikenal dengan LPPPU (Layanan Psikologi Profesi Psikolog Umum) sebagai serangkaian kegiatan

implementasi konsep dan teori psikologi untuk membekali peserta didik menjadi terampil dalam memberikan layanan psikologi baik promotif, preventif, dan kuratif, di bawah supervisi pada latar layanan. Kegiatan ini juga di supervisi oleh supervisor yang merupakan pengajar atau praktisi dengan pelaksanaan supervisi di 4 (empat) latar layanan praktik (kesehatan, pendidikan, tempat kerja, dan komunitas) (AP2TPI, 2024). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi merupakan hal yang penting dalam praktik psikologi yang dilakukan mahasiswa.

Supervisi bertujuan untuk mengembangkan kompetensi mahasiswa (Tim Pelatihan Supervisor, 2024) serta menjadi wadah pengembangan keterampilan mensupervisi bagi supervisor (Falender & Shafranske, 2017). Tujuan supervisi hanya terwujud ketika supervisor dan *supervisee* bisa menjalankan peran serta tanggungjawab masing-masing (Falender & Shafranske, 2004). Akan tetapi, tidak semua psikolog mendapatkan pengalaman berupa pelatihan formal selama masa pendidikan untuk bisa melakukan supervisi (Falender, 2004). Kurangnya pembekalan ini dapat menjadi salah satu alasan supervisi belum berjalan dengan efektif sementara supervisor bertanggungjawab memberikan *supervised experienced* pada mahasiswa (Falender & Shafranske, 2007). Pelaksanaan supervisi yang tidak efektif memberikan pengalaman negatif bagi *supervisee* (Hawkins & Shohet, 1994). Mulai dari adanya perasaan tidak cukup terhadap apa yang telah dilakukan, perasaan tidak percaya dengan arahan dari supervisor (Hawkins & Smith, 2006), serta munculnya konflik karena hubungan interpersonal yang tidak sehat seperti masalah komunikasi (Ramos-Sanchez dkk., 2002).

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap mahasiswa profesi psikologi yang telah menjalani PKPP, ditemukan bahwa kurangnya arahan dan dukungan dari supervisor membuat mahasiswa kurang yakin dengan kompetensi yang dimiliki. Saat mahasiswa tidak mendapatkan supervisi yang efektif, mereka kebingungan dengan dirinya sendiri karena kurang difasilitasi dengan baik sehingga berdampak pada performa saat berpraktik mandiri (Ladany dkk., 2013). Studi pendahuluan dari supervisor menyatakan bahwa kegiatan supervisi sudah cukup memfasilitasi pengembangan mahasiswa sesuai arahan dari program studi. Namun, pelaksanaannya terdapat banyak tantangan yang perlu dicari tahu cara mengatasinya. Mulai dari karakter mahasiswa yang berbeda-beda, menempatkan diri sebagai *role model*, serta manajemen waktu yang memengaruhi kualitas supervisi. Oleh karena itu, penting bagi supervisor dan *supervisee* memiliki kejelasan peran dan ekspektasi terhadap satu sama lain untuk mewujudkan supervisi yang efektif.

Terdapat beberapa penelitian terkait supervisi di Indonesia, tetapi penelitian dilakukan pada bidang profesi selain psikologi seperti bidang profesi guru (Ansori dkk., 2016), keperawatan (Supratman & Sudaryanto, 2008) dan kedokteran (Shafira & Syauqy, 2019). Selain itu, banyak

juga literatur konseptual, teori serta penelitian-penelitian terkait supervisi, tetapi literatur yang bisa dijadikan landasan supervisi dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi di Indonesia masih terbatas. Ditambah dengan belum adanya dokumen khusus yang membahas tentang pelaksanaan supervisi pada pendidikan profesi psikologi di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang definisi supervisi, apa yang disupervisi, serta bagaimana supervisi dilakukan dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi di Indonesia berdasarkan kesepakatan para ahli. Dengan pertanyaan penelitian, yaitu 1) Bagaimana para ahli mendefinisikan kegiatan supervisi terhadap mahasiswa dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi di Indonesia?; 2) Menurut para ahli, apa saja hal yang harus disupervisi dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi di Indonesia?; dan 3) Menurut para ahli, bagaimana supervisi dilakukan dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi di Indonesia?.

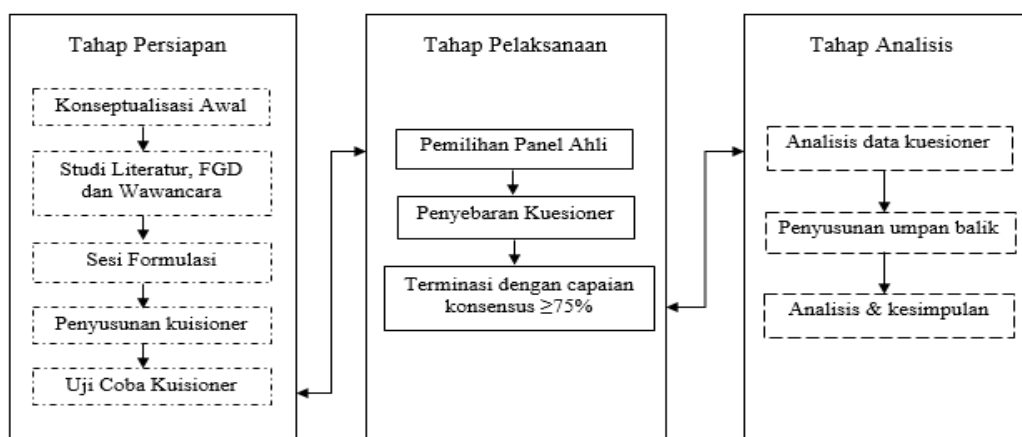
Metode Penelitian

Metode Delphi digunakan untuk memfasilitasi komunikasi kelompok secara terstruktur dengan melibatkan para ahli menilai isu-isu yang pengetahuannya tidak pasti dan tidak lengkap agar mencapai konsensus melalui pemberian survei berdasarkan ilmu pengetahuan dan praktik sebuah sistem metodologis (Niederberger & Renn, 2023). Metode ini digunakan untuk memfasilitasi para ahli dalam memperjelas pelaksanaan supervisi dalam praktik psikologi pada pendidikan psikologi. Gambar 1. merangkum tahapan delphi milik Bierdebeck, dkk. (2021) yang digunakan dalam penelitian.

Prosedur Penelitian

Gambar 1.

Prosedur Penelitian Metode Delphi



1. *Konseptualisasi awal.* Pada tahap ini peneliti melakukan penentuan format Delphi dan kerangka kerja penelitian berdasarkan teori supervisi dari Falender dan Shafranske

- (2004). Tujuan penelitian adalah untuk mencapai kesepakatan dari para ahli terkait tema-tema utama dalam supervisi, yaitu definisi supervisi, hal yang disupervisi serta bagaimana supervisi dilakukan.
2. *Literature review* sederhana. Tahapan ini dilakukan untuk mengidentifikasi teori dan temuan ilmiah dari jurnal terpublikasi dan dokumen organisasi profesi yang membahas mengenai supervisi pada pendidikan profesi. Proses studi literatur mengkaji 26 artikel ilmiah terkait supervisi yang didapat menggunakan *Publish and Perish* dan *Rayyan*, tiga dokumen profesi internasional, serta tiga dokumen profesi dari Indonesia.
 3. *Focus Group Discussion* (FGD) dan *wawancara*. Tahapan ini dilaksanakan untuk mendapat gambaran pelaksanaan supervisi dari penerima dan pemberi layanan supervisi. FGD melibatkan empat orang mahasiswa magister psikologi profesi yang sudah menyelesaikan PKPP dan tiga orang mahasiswa pendidikan profesi psikolog umum yang sedang melaksanakan LP3U. Selain itu, wawancara dilakukan terhadap empat orang supervisor internal atau dosen pembimbing PKPP dengan pengalaman mensupervisi mahasiswa minimal limatahun, serta terhadap dua orang psikolog senior yang memahami tentang supervisi dan pendidikan profesi psikologi. Hasil FGD dan wawancara dianalisis lalu ditemukan tema lain, yaitu 1) Peran, 2) Prinsip hubungan supervisi, serta 3) Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi.
 4. *Formulasi*. Hasil temuan dari *literature review* dan hasil analisis tematik dari FGD dan wawancara disusun menjadi *item*. Kuesioner terdiri atas skala *rating* dan skala *ranking*. Kuesioner diuji coba oleh dosen pembimbing dan dua orang peneliti lain untuk uji keterbacaan dan perkiraan waktu pengerjaan menjawab kuesioner. Hasil formulasi memuat 119 *item* sebagai pernyataan yang akan disepakati oleh panel ahli.
 5. *Pemilihan panel ahli*. Panel ahli dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu partisipan dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria inklusi partisipan yang dilibatkan, yaitu 1) Dosen aktif di Fakultas/Program Studi Psikologi atau praktisi dengan pendidikan terakhir minimal S-2; 2) Memiliki gelar psikolog dan izin praktik; 3) Memiliki pengalaman praktik minimal tujuh tahun; 4) Sudah melakukan supervisi dalam praktik profesi terhadap mahasiswa minimal lima tahun, serta 5) Belum pernah melanggar kode etik psikologi atau berurusan dengan hukum. Penelitian ini melibatkan 26 panel ahli untuk memberikan kesepakatan terhadap pernyataan kuesioner terkait supervisi. Panel ahli yang dilibatkan dalam penelitian delphi merupakan orang yang ahli berdasarkan pengalaman dan pengetahuannya pada suatu profesi (Chalmers & Armour, 2019).
 6. Pelaksanaan survei dan *expert follow-up*. Kuesioner untuk putaran pertama berupa skala *rating* disebarikan pada panel ahli melalui Google Form. Setelah kuesioner pertama

disebar, konsensus mencapai persentase $\geq 75\%$ pada setiap *item* sehingga putaran dihentikan. Umpan balik diberikan pada partisipan berupa hasil konsensus putaran pertama. Terakhir, partisipan kembali mengisi kuesioner berupa skala *ranking* untuk mengurutkan *item-item* berdasarkan tingkat kepentingan.

7. *Analisis data dan kesimpulan.* Analisis kuantitatif deskriptif dilakukan untuk melihat capaian konsensus dengan persentase $\geq 75\%$ pada 119 *item* dari skala *rating* yang menunjukkan kesepakatan para ahli (Dekker-Groen dkk., 2010; Jinx dkk., 2013). Selain itu, analisis *ranking* menggunakan nilai *mean rank* dari urutan yang diberikan oleh panel ahli terhadap *item-item*. Analisis Kendall's *coefficient of concordance* (W) digunakan untuk menentukan tingkat kesepakatan ahli. Nilai W berkisar antara 0 hingga 1 (nilai 0 = "tidak ada kesepakatan" dan nilai 1 = "sepakat sempurna"). Semakin tinggi tingkat kesepakatan maka nilai W juga semakin mendekati 1 (Field, 2005). Data kualitatif diolah dengan analisis tematik (*thematic analysis*) (Braun & Clarke, 2006).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil sosiodemografi

Penelitian ini melibatkan 26 orang panel ahli yang tersebar dari berbagai wilayah seperti Yogyakarta 19 orang (73,07%), Bandung 3 orang (11,54%), Jakarta 3 orang (11,54%) dan Surabaya 1 orang (3,84%). Para partisipan juga berasal dari beberapa latar layanan praktik seperti Puskesmas 8 orang (30,76%), Instansi Pemerintah 2 orang (7,69%) dan Institusi Pendidikan 16 orang (61,53%). Data sosiodemografi panel ahli dapat dilihat pada tabel 3.

Hasil Kuantitatif

Tabel 4 menjelaskan bahwa kebanyakan dari pernyataan di setiap tema mencapai konsensus paling tinggi 100% dan konsensus paling rendah 76,93%. Berdasarkan hasil dari nilai W (analisis Kendall's *coefficient of concordance*) menunjukkan beberapa tema dan subtema memiliki tingkat kesepakatan ahli yang "kuat" terdapat pada tema faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi yaitu subtema lingkungan fisik ($W = 0,716$; $p < 0,001$) dan tema bagaimana supervisi dilakukan dengan subtema struktur yaitu tahap penutup ($W = 0,716$; $p < 0,001$). Selanjutnya, tingkat kesepakatan "kecil" terdapat pada tema bagaimana supervisi dilakukan dengan subtema struktur yaitu tahap awal ($W = 0,049$; $p > 0,001$) dan tema peran supervisor sebagai pemberi dukungan dan sebagai penjaga dunia profesi ($W = 0,024$; $p > 0,001$). Nilai interpretasi uji Kendall's 0,00–0,20 dikategorikan sebagai kesepakatan yang kecil (*slight*) dan nilai

0,61-0,80 dikategorikan sebagai kesepakatan yang kuat (*substantial*) (Landis & Koch, 1977). Lebih lanjut, *item* yang mencapai konsensus dan perolehan nilai W dipaparkan pada Tabel 4.

Tabel 3.

Sosiodemografi Partisipan

Karakteristik	Deskripsi
Jenis Kelamin	
- Perempuan	23 (88,46%)
- Laki-laki	3 (11,54%)
Usia	
- 31 – 40 tahun	12 (46,15%)
- 41 – 50 tahun	9 (34,61%)
- > 50 tahun	5 (19,23%)
Latar Belakang Pendidikan	
- Magister Psikologi (S2)	1 (3,84%)
- Magister Psikologi Profesi (S2)	18 (69,23%)
- Doktor Ilmu Psikologi (S3)	7 (26,92%)
Pengalaman Praktik	
- 7 – 10 tahun	5 (19,23%)
- 11 – 20 tahun	15 (57,69%)
- > 20 tahun	6 (23,07%)
Pengalaman Menyupervisi Mahasiswa	
- 5 – 10 tahun	13 (50%)
- 11 – 20 tahun	11 (43,31%)
- > 20 tahun	2 (7,69%)

Tabel 4

Hasil Kesepakatan Para Ahli

1. Tema: Definisi Supervisi		Item	Mean	%	Nilai W
		Fokus pada pengembangan mahasiswa	4,85	100%	
		Bertujuan untuk menjaga kualitas layanan praktik profesi psikologi	4,88	100%	
		Supervisor sebagai pembimbing	4,77	100%	W = 0,276; p<0,001
		Merupakan Aktivitas profesional	4,88	100%	
		Dilakukan secara berkesinambungan dan Sistematis	4,85	100%	
		Melalui proses diskusi, role play, evaluasi dan pemberian <i>feedback</i>	4,77	100%	
2. Tema: Hal-hal yang disupervisi		Item	Mean	%	Nilai W
A. Profesional					
Kompetensi	Pengetahuan	Kode Etik	4,96	100%	W = 0,350; p<0,001
		Teori dan Konsep psikologi terkait kasus	4,81	100%	
		Asesmen	5,00	100%	
	Keterampilan	Intervensi	4,92	100%	
		Komunikasi interpersonal	4,88	100%	
		Mikroskil	4,88	100%	
		Analisis masalah pada kasus	4,73	96.14%	
	Asesmen	4,96	100%	W = 0,570; p<0,001	
	Intervensi	4,92	100%		
	Kerjasama dalam kelompok	4,73	100%		

2. Tema: Hal-hal yang disupervisi		<i>Item</i>	<i>Mean</i>	%	Nilai W
A. Profesional					
Kompetensi	Sikap	Penerapan kode etik	4,96	100%	W = 0,499; p<0,001
		Integritas	5,00	100%	
		Orientasi terhadap kesejahteraan klien	4,92	100%	
		Penghargaan terhadap keberagaman baik pada klien, rekan sejawat dan profesi lain	5,00	100%	
		Penampilan	4,58	100%	
Administrasi		Kemampuan mengelola data asesmen	4,92	100%	W = 0,484; p<0,001
		Kemampuan menulis laporan	4,77	100%	
		Penyimpanan data kebutuhan praktik	4,62	100%	
B. Personal					
		Kematangan pribadi	4,73	100%	W = 0,282; p<0,001
		Kesungguhan	4,85	100%	
		Karakteristik Penolong (<i>Helper</i>)	4,81	100%	
		Kepercayaan diri	4,58	100%	
		Kemampuan Evaluasi Diri (<i>Self-evaluation</i>)	4,85	100%	
		Kemampuan Merawat Diri (<i>Self-care</i>)	4,81	100%	
		Fleksibilitas	4,85	100%	

3. Tema: Bagaimana Supervisi dilakukan	Item	Mean	%	Nilai W
A. Struktur				
Persiapan	Pelatihan supervisi bagi supervisor agar pelaksanaan supervisi terstandarisasi	4,81	100%	W = 0,588; p<0,001
	Pembekalan teknis terkait praktik dan supervisi bagi mahasiswa	4,77	100%	
	Pembekalan non teknis bagi mahasiswa berupa konseling individu untuk membantu mahasiswa mengetahui hal-hal yang mungkin dapat menghambat proses pelaksanaan praktik	4,69	96.14%	
	Kebutuhan administrasi supervisor selama supervisi (seperti kontrak supervisi, form penilaian, dll.)	4,50	96.14%	
	Persiapan administratif yang dibutuhkan dari institusi pendidikan dan latar layanan	4,62	100%	
Awal	Pembekalan secara teknis dari supervisor pada mahasiswa sebelum penerjunan ke tempat praktik	4,58	92.31%	W = 0,049; p>0,001
	Pembuatan kesepakatan pelaksanaan supervisi baik secara teknis maupun non teknis	4,50	96.14%	
	Membangun hubungan dengan mengenal satu sama lain antara supervisor dan mahasiswa	4,85	100%	
	Penyampaian capaian dan penilaian supervisi dari supervisor kepada mahasiswa	4,46	100%	

3. Tema: Bagaimana Supervisi dilakukan	item	Mean	%	Nilai W
A. Struktur				
Pelaksanaan	Kegiatan praktik mahasiswa dilakukan secara terstruktur dan teratur	4,77	100%	W = 0,563; p<0,001
	Pelaksanaan bimbingan yang rutin dan pemberian <i>feedback</i> yang teratur	4,69	96.14%	
	Pelaporan kegiatan (<i>Progress report</i>) kepada supervisor	4,73	100%	
	Supervisi disesuaikan dengan latar layanan	4,81	100%	
	Bimbingan secara individu atau berkelompok	4,69	96.14%	
	Pembuatan laporan praktik secara tertulis	4,62	100%	
Penutup	Transparansi nilai dari supervisor terhadap mahasiswa	4,50	96.14%	W = 0,716; p<0,001
	Supervisor menyampaikan gambaran umum hasil supervisi mahasiswa	4,65	100%	
	Supervisor melakukan terminasi terhadap mahasiswa	4,46	96.14%	
B. Metode				
	Diskusi kasus	4,81	100%	W = 0,326; p<0,001
	Laporan kasus	4,65	100%	
	Observasi	4,65	96.14%	
	Pemberian Masukan (<i>Feedback</i>)	4,85	100%	
	<i>Roleplay</i>	4,08	76.93%	

4. Tema: Peran	Item	Mean	%	Nilai W
A. Supervisor				
Sebagai pembimbing	Membangun rasa aman, terbuka dan kooperatif dengan mahasiswa	4,85	100%	W = 0,430; p<0,001
	Mendampingi proses pengembangan kompetensi mahasiswa	4,77	100%	
	Memberikan <i>feedback</i> yang jelas, konstruktif dan teratur terhadap pelaksanaan praktik mahasiswa	4,88	100%	
	Memberikan arahan yang jelas pada mahasiswa terhadap pelaksanaan praktik agar sesuai dengan kode etik	4,88	100%	
	Memberikan pemahaman dan berbagi pengalaman terkait praktik profesi pada mahasiswa	4,88	100%	
	Melaksanakan bimbingan terhadap mahasiswa secara rutin dan teratur	4,54	96.14%	
	Melakukan pengawasan terhadap kualitas praktik mahasiswa	4,69	100%	
	Menyampaikan hasil penilaian sejauh mana kompetensi mahasiswa sudah berkembang	4,50	96.14%	
	Menilai pelaksanaan dan pelaporan praktik mahasiswa secara objektif	4,81	100%	
Sebagai Pelatih	Menyampaikan aspek capaian dan penilaian dalam supervisi pada mahasiswa	4,73	96.14%	W = 0,592; p<0,001
	Melatih mahasiswa untuk mengembangkan kemampuannya secara profesional dan personal	4,69	96.14%	
	Membetulkan pelaksanaan praktik yang kurang tepat	4,88	100%	
Sebagai Panutan	Mensosialisasikan sikap-sikap, nilai-nilai dan bagaimana cara berpraktik seorang psikolog pada mahasiswa	4,88	100%	W = 0,321; p<0,001
	Mencontohkan pada mahasiswa bagaimana pengembangan profesi yang berkelanjutan	4,50	84.62%	
	Mencontohkan pada mahasiswa bagaimana hubungan sebagai kolega	4,77	96.14%	

4. Tema: Peran	Item	Mean	%	Nilai W
A. Supervisor				
Sebagai Pemberi Dukungan	Memberikan dukungan kepada mahasiswa selama proses praktik profesi mereka	4,85	100%	W = 0,024; p>0,001
	Memberikan penguatan terhadap potensi mahasiswa yang sudah berkembang dengan baik	4,92	100%	
	Memperhatikan pengembangan diri mahasiswa secara afektif	4,65	100%	
Sebagai Penjaga Dunia Profesi	Mempromosikan dunia profesi pada mahasiswa	4,54	96.14%	W = 0,024; p>0,001
	Bertanggungjawab untuk menjaga dunia profesi dari orang yang tidak berkompeten	4,62	92.31%	
Sebagai Konselor	Melakukan penyelesaian masalah bersama atas kendala mahasiswa	4,73	100%	
B. Mahasiswa				
Sebagai Pembelajar	Melaksanakan praktik sesuai dengan kode etik profesi	4,96	100%	W = 0,554; p<0,001
	Berkomitmen untuk selalu belajar dan mengembangkan kemampuan	4,85	96.14%	
	Mengembangkan kompetensi profesional	4,88	100%	
	Membiasakan diri dan bersikap bijaksana dalam penggunaan informasi, pengetahuan, keterampilan, penalaran, emosi, nilai-nilai yang dianut, dan refleksi sehari-hari dari kegiatan praktik	4,88	100%	
	Mengembangkan penyesuaian diri yang baik	4,85	100%	
	Mengembangkan komunikasi efektif	4,92	100%	
	Terbuka terhadap masukan dari supervisor	4,92	100%	
	Mengembangkan karakter penolong (<i>helper</i>)	4,81	100%	
	Disiplin dalam pengelolaan waktu	4,81	100%	
	Membuat batasan antara diri profesional dan diri pribadi	4,69	100%	

5. Tema: Prinsip hubungan supervisi antara supervisor dan mahasiswa		<i>Item</i>	<i>Mean</i>	<i>%</i>	<i>Nilai W</i>
		Saling menghargai	4,88	100%	W = 0,368; p<0,001
		Terbuka	4,73	100%	
		Jujur	4,69	96.14%	
		Saling percaya	4,88	100%	
		Asertif	4,81	100%	
		Empati	4,85	100%	
		Transparansi	4,62	96.14%	

6. Tema: faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi		<i>Item</i>	<i>Mean</i>	<i>%</i>	<i>Nilai W</i>
Lingkungan Fisik		Jumlah mahasiswa yang disupervisi	4,58	96.14%	W = 0,716; p<0,001
		Media bimbingan	4,54	100%	
Supervisor		Pemahaman supervisor terhadap tugasnya	4,88	100%	W = 0,601; p<0,001
		Kesediaan supervisor untuk membimbing	4,81	100%	
		Latar belakang kompetensi supervisor	4,69	100%	
		Karakter supervisor (seperti yang terlalu kritis, menghakimi, mendiskriminasi)	4,08	80.77%	
		Ekspektasi yang tinggi dari supervisor terhadap kemampuan mahasiswa	3,85	76.93%	

6. Tema: faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi		<i>Item</i>	<i>Mean</i>	%	Nilai W
Mahasiswa		Karakteristik mahasiswa (seperti defensif, tidak aktif)	4,04	84.62%	
Keduanya (Supervisor dan Mahasiswa)		Kesiapan supervisor dan mahasiswa	4,58	92.31%	W = 0,523; p<0,001
		Hubungan yang dibangun antara supervisor dan mahasiswa	4,73	100%	
		Kondisi fisik (kesehatan)	4,62	92.31%	
		Jadwal supervisor dan mahasiswa	4,46	96.14%	
		Perbedaan pandangan antara supervisor dan mahasiswa	4,04	80.77%	
Institusi Pendidikan		Ketersediaan pedoman dan aturan yang jelas terkait supervisi terhadap mahasiswa	4,81	100%	W = 0,502; p<0,001
		Ketersediaan fasilitas pengembangan kompetensi supervisor (seperti pelatihan, <i>workshop</i> , dll)	4,85	100%	
		Ketersediaan panduan yang baku untuk pembuatan laporan	4,73	100%	
		Pelaksanaan program <i>monitoring</i> dan evaluasi dari Prodi terhadap pelaksanaan supervisi pada mahasiswa	4,58	96.14%	
Latar Layanan Praktik		Ketersediaan kelompok pendukung (<i>support group</i>) bagi supervisor	4,69	100%	
		Ketersediaan dukungan dari instansi latar layanan yang bekerjasama dalam pelaksanaan praktik	4,85	100%	

Penelitian ini memperoleh gambaran mengenai hal-hal penting terkait supervisi dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi. Proses Delphi menghasilkan 119 *item* yang disepakati oleh 26 orang panel ahli. Dari penelitian ini, ditemukan enam tema utama dengan beberapa subtema dan indikator. Enam tema utama yang dibahas pada bagian awal ini yaitu 1) definisi supervisi; 2) hal yang harus disupervisi (subtema profesional -indikator kompetensi dan administrasi- dan subtema profesional); 3) bagaimana supervisi dilakukan (subtema struktur dan metode); 4) peran (subtema supervisor dan mahasiswa); 5) prinsip hubungan supervisi antara supervisor dan mahasiswa; serta 6) faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi (subtema lingkungan fisik, supervisor, mahasiswa, keduanya -supervisor dan mahasiswa-, institusi pendidikan dan latar layanan praktik).

Definisi supervisi

Proses Delphi menghasilkan kesepakatan yang mana supervisi didefinisikan sebagai suatu kegiatan profesional yang dilakukan secara berkesinambungan dan sistematis dengan berfokus pada pengembangan mahasiswa yang dibimbing oleh seorang supervisor untuk menjaga kualitas layanan praktik profesi psikologi melalui proses diskusi, *roleplay*, evaluasi dan pemberian *feedback*. Kegiatan ini idealnya dilakukan secara berkesinambungan dengan artian bahwa supervisi bukan hanya ketika mahasiswa melaksanakan kegiatan praktik menghadapi klien di tempat praktik, tetapi dimulai dari awal mahasiswa menjalani pendidikan profesi (Johnson & Kaslow, 2014); dan sistematis yaitu supervisi dilakukan dalam suatu sistem yang di dalamnya terdapat aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan pelaksanaan (Milne, 2009). Supervisi ibarat bagian dari *quality control screening* agar mahasiswa yang sudah dilatih dapat memberikan layanan praktik yang berkualitas pada klien (Johnson, 2007).

Hal yang disupervisi

Penelitian ini menemukan hasil terkait hal yang perlu disupervisi pada mahasiswa yang dikelompokkan secara profesional dan personal. Secara profesional, hal yang disupervisi pada mahasiswa adalah kompetensi yang mendukung profesi seperti pengetahuan, keterampilan, serta sikap dalam berpraktik. Kompetensi ini sudah tertera dalam AP2TPI (2024) sebagai capaian belajar mahasiswa yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selain perlu untuk memahami kode etik, teori dan konsep psikologi, asesmen dan intervensi, mahasiswa juga perlu memiliki pengetahuan terkait norma dan budaya masyarakat setempat serta hukum yang berlaku dalam latar layanan psikologi terkait sebagai kompetensi dasar yang harus dikembangkan pada masa pendidikan (Rodolfa dkk., 2005). Selanjutnya, mahasiswa harus bisa menunjukkan sikap yang menghargai keberagaman bukan hanya terhadap klien dan rekan sejawat, tetapi juga pada profesi

lain. Saat berpraktik, penyelesaian kasus klien memungkinkan adanya kerjasama dengan profesi lain yang bisa menjadi peluang untuk belajar *gap* pengetahuan/keterampilan yang dimiliki (Beddoe & Howard, 2012). Selain itu, hal administratif seperti mengelola data asesmen, menulis laporan dan menyimpan data kebutuhan praktik mencerminkan bahwa dokumentasi memengaruhi psikolog dalam mengambil keputusan (Pettifor dkk., 2011).

Secara personal, mahasiswa idealnya memiliki kematangan pribadi untuk menjalani proses pendidikan. Selama proses supervisi berlangsung mahasiswa akan dihadapi dengan situasi yang tidak pasti seperti bertemu dengan klien yang kasusnya sulit, menghadapi karakteristik supervisor yang terlalu kritis dan banyak hal lainnya. Untuk menghadapi situasi menekan tersebut, penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan dalam meregulasi diri dan meregulasi emosi (Purgason dkk., 2018). Kemampuan regulasi ini merupakan bentuk dari *self-care* mahasiswa sebagai upaya *coping* selama praktik (Sutherland & Chur-Hansen, 2014).

Bagaimana supervisi dilakukan

Kesepakatan para ahli menunjukkan bahwa supervisi dapat dilakukan secara terstruktur melalui tahap-tahap yaitu tahap persiapan, tahap awal, tahap pelaksanaan dan tahap penutup. Pertama, tahap persiapan berisi kegiatan yang bertujuan agar pihak yang terlibat dalam supervisi memiliki tujuan yang sama terhadap pelaksanaan supervisi itu sendiri. Salah satunya persiapan supervisor melalui pelatihan dapat menambah pemahaman, mengembangkan kemampuan, mengatur sikap dalam memberikan layanan supervisi pada mahasiswa (Green & Dye, 2002). Kedua, tahap awal yaitu tahapan supervisor dan mahasiswa membangun hubungan supervisi. Supervisor dan mahasiswa membuat kesepakatan atau kontrak secara tertulis yang berisi asumsi, ekspektasi, tujuan agar terdapat kejelasan dalam menjalani fungsi, peran, tanggungjawab serta batasan hubungan yang dibangun selama proses supervisi (Calliott & Leadbetter, 2013). Kontrak dibuat untuk menghindari resiko saat supervisi sehingga ekspektasi tertentu perlu dijabarkan dengan jelas untuk mencegah kesalahpahaman (Falender, 2014).

Ketiga, tahap pelaksanaan dimulai dari mahasiswa membuat rancangan praktik hingga mendapatkan umpan balik dan penilaian dari supervisor atas hasil praktik mahasiswa. Kegiatan ini tentunya berlangsung terus hingga supervisi selesai (Falender & Shafranske, 2017). Terakhir, tahap penutup dilakukan oleh supervisor sebagai terminasi hubungan supervisi terhadap mahasiswa. Seperti konsep terminasi hubungan pada psikoterapi, supervisor meninjau kembali tujuan dan keberhasilan yang diperoleh selama proses supervisi bersama mahasiswa. Pembelajaran yang didapat selama supervisi bisa menjadi pengembangan baru bagi mahasiswa (Riva & Smith, 2024).

Peran

Temuan penelitian ini dalam mengidentifikasi peran supervisor dan mahasiswa, memiliki gambaran yang sama dengan literatur-literatur supervisi di psikologi (seperti NASP, 2011) (Ellis, 2013; Falender & Shafranske, 2004; Simon & Swerdlik, 2017). Supervisor berperan sebagai pembimbing, pelatih, panutan, pendukung, penjaga dunia profesi dan sebagai konselor. Seorang supervisor harus mampu untuk bertindak dan menyeimbangkan berbagai peran dalam konteks supervisi, seperti berperan untuk mengajar dan memberi dukungan sementara juga berperan dalam memberikan penilaian pada mahasiswa (Falender dkk., 2004). Peran supervisor yang diidentifikasi dalam penelitian ini salah satunya adalah peran sebagai penjaga dunia profesi (*gatekeeper*) yang bertanggungjawab untuk menjaga dunia profesi termasuk dari orang yang tidak berkompeten (Simon & Swerdlik, 2017). Saat mahasiswa dirasa belum mencapai standar kompetensi yang sudah ditetapkan, supervisor dapat mengambil langkah perbaikan tertentu berdasarkan dokumen perkembangan kompetensi mahasiswa. Jika mahasiswa tidak dapat menyelesaikan perbaikan yang disepakati, supervisor harus mempertimbangkan kelanjutan dari program pelatihan mahasiswa (Bodner, 2012).

Mahasiswa berperan sebagai inisiator untuk proaktif dan bertanggung jawab atas dirinya sendiri (Hawkins, & Shohet, 1994). Mahasiswa harus aktif mencari informasi dan kesempatan belajar untuk pengembangan kompetensi mereka seperti meminta umpan balik yang spesifik dari supervisor, mencari sumber daya tambahan tentang kasus, dan ikut kegiatan yang mendukung (Simon & Swerdlik, 2017). Dalam proses ini, penting bagi mahasiswa meningkatkan *self-awareness* dan *self-evaluation* untuk menyadari potensi dan kekurangan diri saat berpraktik sehingga menemukan suatu nilai yang bisa dijadikan tujuan pengembangan (Davys dkk. 2016; O'Donovan dkk., 2011).

Prinsip hubungan supervisi antara supervisor dan mahasiswa

Panel ahli menyepakati bahwa prinsip hubungan yang idealnya terbentuk antara supervisor dan mahasiswa dibangun melalui diskusi kolaboratif membentuk hubungan yang menghargai martabat orang lain, jujur, transparan, serta fleksibel (Ellis dkk., 2013). Supervisor dapat memulai hubungan melalui diskusi tentang perbedaan yang dimiliki yang sekiranya dapat memengaruhi proses supervisi serta perbedaan batas kuasa yang berkaitan dengan tanggungjawab masing-masing dalam supervisi (APA, 2014). Adanya keterbukaan dapat membuat mahasiswa lebih mudah untuk berdiskusi tentang kendala profesional ataupun personal yang dirasakan sesuai dengan batasan yang sudah ditentukan (Calliott & Leadbetter, 2013). Ketika suatu masalah terjadi dalam hubungan supervisi, keduanya perlu mengatasi kebuntuan tersebut secara terbuka dan jujur demi kepentingan klien (Falender & Shafranske, 2017).

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi

Berdasarkan penelitian ini, panel ahli sepakat bahwa supervisi perlu memperhatikan jumlah mahasiswa yang terlibat serta media bimbingan yang digunakan. Jika merujuk pada IFRC (2021), supervisi idealnya dilakukan terhadap 5-6 orang mahasiswa agar pelaksanaan supervisi lebih efektif. Frekuensi dan durasi pertemuan paling tidak berlangsung 1 jam per bulan atau disesuaikan dengan kasus (PSI, 2024). Supervisi dapat dilakukan melalui penggunaan teknologi dan internet sebagai media (Deane dkk., 2015), seperti *audiotape* dan *videotape* untuk memantau praktik mahasiswa (Haggerty & Hilsenroth, 2011). Selanjutnya, penting bagi supervisor memiliki pemahaman terhadap tugas supervisi mereka. Bukan hanya kompetensi yang sesuai untuk melatih mahasiswa saat berpraktik seperti psikoterapi, penelitian, asesmen (Falender dkk., 2004), tetapi supervisor juga harus memahami proses dan prosedur supervisi sehingga layanan berjalan dengan efektif (Green & Dye, 2002). Sementara itu, karakter mahasiswa yang bersikap defensif terhadap masukan atau penilaian dapat menjadi sumber penghambat bagi mahasiswa untuk pengembangan kompetensi. Mahasiswa harus bisa memantau perilaku defensif mereka sendiri lalu membicarakannya secara terbuka kepada supervisor (Simon & Swerdlik, 2017).

Sebagai pelaksana kegiatan supervisi, institusi pendidikan perlu untuk memfasilitasi supervisor dengan program pelatihan sebagai kesempatan berkembang guna meningkatkan layanan supervisi (Green & Dye, 2002). Supervisor harus dipersiapkan secara kompetensi agar dapat memberikan layanan supervisi yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa (Tugendrajch, 2021). Pada latar layanan praktik, dapat memfasilitasi izin praktik mahasiswa, keperluan administrasi organisasi, serta fasilitas sarana dan prasarana untuk praktik mahasiswa merupakan upaya mewujudkan supervisi yang efektif (Blanton, 2014). Secara keseluruhan, faktor-faktor ini dapat menjadi perhatian sebagai kebutuhan yang harus dipersiapkan oleh pihak-pihak terkait sebelum melaksanakan supervisi.

Temuan selanjutnya terkait dengan tingkat kesepakatan ahli terhadap *item-item* pada tema bagaimana supervisi dilakukan serta peran supervisor yang dimuat dalam kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat tingkat kesepakatan yang “kecil” pada subtema struktur yaitu tahap awal ($W = 0,049$; $p > 0,001$) dan peran supervisor sebagai pemberi dukungan ($W = 0,024$; $p > 0,001$) dan penjaga dunia profesi ($W = 0,024$; $p > 0,001$). Kategori rendah pada tingkat kesepakatan bukan berarti panel ahli tidak menyepakati *item* yang diidentifikasi pada subtema. Menurut Emerson (2023) nilai W yang rendah dapat terjadi hal salah satunya karena subjektivitas panel ahli dalam menentukan urutan pada *item*. Jika panel ahli memiliki interpretasi yang berbeda saat memberikan urutan, maka peringkat yang mereka berikan akan berbeda pula.

Kemungkinan lain juga dikarenakan panel ahli kesulitan untuk membedakan *item* untuk diperingkat dengan jelas (Gisev dkk., 2013).

Hasil temuan ini sangat menarik, karena panel ahli memiliki pandangan yang berbeda terhadap tahapan krusial dalam supervisi untuk membangun hubungan bersama mahasiswa serta peran supervisor untuk memberikan dukungan serta menjaga dunia profesi. Peneliti menyimpulkan bahwa supervisor dan mahasiswa belum melaksanakan tahapan awal ini untuk membangun hubungan supervisi melalui pembuatan kontrak guna kejelasan terhadap pelaksanaan supervisi termasuk ekspektasi satu sama lain dan batasan hubungan. Sutter dkk. (2002) menjelaskan bahwa kontrak yang dibuat oleh supervisor dan mahasiswa dapat menentukan ekspektasi yang diharapkan antara satu sama lain. Ketika hubungan supervisi yang dibangun tidak ditentukan secara jelas dalam kontrak, tentunya akan memengaruhi peran supervisor dalam memfasilitasi mahasiswa saat praktik. Sejalan dengan itu, hasil FGD juga menemukan bahwa mahasiswa cenderung berpandangan negatif terhadap supervisor karena merasa hubungan yang dibangun tidak hangat dan dekat. Proses supervisi yang hanya berfokus pada hal teknis ternyata memengaruhi respon mahasiswa saat menemukan hambatan personal karena adanya bias atau *triggering event*, muncul rasa enggan berbagi kendala dengan supervisor, serta timbul perasaan takut akan penilaian supervisor. Mehr dkk. (2010) menemukan bahwa kurangnya peran supervisor untuk memberi dukungan dapat membuat mahasiswa cenderung membangun persepsi negatif terhadap supervisi. Cara pandang negatif yang muncul berupa perasaan cemas dan takut terhadap konsekuensi negatif dari supervisor sehingga mahasiswa enggan berbagi informasi. Hal ini memperburuk situasi dan menyebabkan komunikasi menjadi kurang efektif. Oleh karena itu, penting untuk membangun hubungan supervisi yang kuat guna menciptakan ruang aman untuk diskusi secara terbuka.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan supervisi dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi di Indonesia. Untuk mencapai supervisi yang efektif, penting bagi supervisor memiliki dan mengembangkan secara rutin kompetensi mereka untuk mensupervisi (Green & Dye, 2002). Namun, hasil temuan pada penelitian ini belum terdapat pada literatur atau dokumen terkait supervisi pada pendidikan profesi psikologi di Indonesia. Hasil penelitian ini juga menekankan bahwa sebaiknya diadakan uji kompetensi bagi supervisor agar menjamin pelaksanaan supervisi yang terstandar. Saat ini, hanya terdapat dua syarat untuk menjadi supervisor yang tertera dalam AP2TPI (2024) yaitu memiliki pengalaman praktik minimal tiga tahun dan mengikuti pelatihan supervisor. Namun, tanpa pelatihan dan pengembangan kompetensi yang memadai, supervisor mungkin tidak dapat memberikan supervisi yang efektif (Lee dkk., 2019; Rees dkk., 2019). Dokumen acuan lain terkait supervisi psikologi profesi (seperti APA, 2014; APPIC, 2016; EFPA, 2023) belum memuat ujian

kompetensi formal yang diterapkan secara luas bagi supervisor dalam pendidikan profesi psikologi. Literatur tersebut menunjukkan bahwa evaluasi dan pengembangan kompetensi supervisor sangat penting untuk memastikan kualitas supervisi. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi program studi atau organisasi profesi sebagai upaya peningkatan kualitas supervisor dalam memberikan layanan supervisi.

Supervisi perlu dilakukan secara terstruktur (Barrett dkk., 2020). Seperti yang disinggung sebelumnya, pelaksanaan supervisi belum dilakukan dengan tahapan yang jelas. Selain pentingnya tahap awal untuk pembuatan kontrak, tahapan penutup supervisi juga perlu secara eksplisit dilakukan. Supervisi yang dimulai tetapi tidak ditutup dengan jelas pelaksanaannya dapat memengaruhi mahasiswa untuk menginternalisasi pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh (Bennett & Deal, 2009). Harapannya, penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk melaksanakan supervisi secara lebih terstruktur dalam pendidikan profesi psikologi di Indonesia. Temuan dalam penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam memahami supervisi sebagai hal penting dalam pendidikan profesi psikologi. Supervisi tidak hanya sebagai kegiatan pembimbingan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan kompetensi, integritas etika, serta identitas profesional mahasiswa.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil konsensus dari panel ahli, diperoleh kesepakatan mengenai supervisi dalam praktik psikologi pada pendidikan profesi. Tema utama dalam supervisi dalam praktik psikologi, yaitu: 1) Definisi supervisi; 2) Hal yang disupervisi (secara profesional berupa kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dan administrasi serta secara personal); 3) Bagaimana supervisi dilakukan (tahap persiapan, tahap awal, tahap pelaksanaan dan tahap penutup, dengan beberapa metode). Selain itu, ditemukan tiga tema lain dalam proses analisis tematik pada penelitian ini, yaitu: 4) Peran (Supervisor memiliki peran sebagai pembimbing, pelatih, panutan, pemberi dukungan, penjaga dunia profesi serta konselor, sedangkan mahasiswa berperan sebagai pembelajar dan inisiator); 5) Prinsip hubungan supervisi antara supervisor dan mahasiswa (saling menghargai, terbuka, jujur, saling percaya, asertif, empati serta adanya transparansi); serta 6) Faktor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas supervisi (dari lingkungan fisik, dari supervisor, dari mahasiswa, dari keduanya (supervisor dan mahasiswa), dari institusi pendidikan, serta latar layanan praktik).

Beberapa rekomendasi terkait kebijakan dan penelitian selanjutnya: Pertama, program profesi dapat meningkatkan fasilitasi supervisi pada mahasiswa mencakup hal-hal seperti alokasi

waktu dan sumber daya untuk supervisi, termasuk dalam penentuan dasar asesmen penerimaan calon mahasiswa baru. Guna mendukung pelaksanaan supervisi yang efektif, program studi perlu menentukan aspek-aspek kepribadian tertentu pada calon mahasiswa yang dapat mendukung efektivitas supervisi seperti karakter helper pada mahasiswa yang merupakan hal yang perlu disupervisi pada mahasiswa. Program profesi dapat memfasilitasi peningkatan dan pengembangan kompetensi supervisor untuk melakukan supervisi melalui pelatihan rutin yang mengangkat isu-isu terbaru terkait supervisi. Program profesi dapat menjadikan supervisi sebagai salah satu muatan mata kuliah sebagai bagian untuk persiapan praktik mahasiswa saat masa pendidikan, serta dapat menjadi modal awal jika mahasiswa akan melakukan supervisi di masa depan. Kedua, Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) dapat membuat panduan supervisi yang bisa digunakan oleh supervisor untuk menjalankan tugas supervisi sehingga memperkuat praktik supervisi yang efektif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan kualitas calon psikolog secara menyeluruh. Panduan supervisi dapat memuat tema-tema yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu definisi supervisi, hal-hal yang disupervisi, bagaimana supervisi dilakukan, peran supervisor dan mahasiswa, prinsip hubungan supervisi antara supervisor dan mahasiswa, serta faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi. HIMPSI dapat menerapkan kegiatan seperti uji kompetensi terhadap calon supervisor sebagai upaya untuk pemberian layanan supervisi yang terstandarisasi bagi mahasiswa. Ketiga, peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih lanjut tema yang diidentifikasi di penelitian ini dengan nilai kesepakatan yang kecil. Nilai kesepakatan yang kecil pada tema bagaimana supervisi dilakukan terkait subtema struktur di tahap awal serta tema peran supervisor sebagai pendukung (*Supporter*) dan sebagai penjaga dunia profesi (*Gatekeeper*) menunjukkan kurangnya kedekatan yang dibangun antara supervisor dan mahasiswa. Selain berperan sebagai pembimbing, supervisor perlu untuk memahami peran sebagai pendukung serta sebagai penjaga dunia profesi agar dapat memberikan layanan supervisi yang efektif untuk mahasiswa. Tahap awal sebagai tahapan yang krusial pada pelaksanaan supervisi perlu dilakukan secara jelas antara supervisor dan mahasiswa menghindari permasalahan seperti ketidakjelasan peran, ekspektasi satu sama lain yang tidak sesuai, serta konflik kepentingan dalam membangun hubungan supervisi.

Ucapan Terima Kasih: Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Fakultas Psikologi UGM dan 26 orang panel ahli yang telah berkenan meluangkan waktu, memberikan penilaian dan masukan dalam penelitian ini.

Pendanaan: Penelitian ini didanai secara mandiri oleh penulis tanpa dukungan pendanaan eksternal.

Konflik Kepentingan: Peneliti menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini.

Daftar Acuan

- American Psychological Association. (2014). *Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology*. Retrieved from <http://apa.org/about/policy/guidelines-supervision.pdf>.
- Ansori, A., Supriyanto, A., & Burhanuddin, B. (2016). Pelaksanaan supervisi klinis dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(12), 2321–2326. <https://doi.org/10.17977/jp.v1i12.8285>
- Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centers (APPIC). (2016). *Assessing supervisor competency*.
- Barrett, J., Gonsalvez, C. J., & Shires, A. (2019). *Evidence-based practice within supervision during psychology practitioner training: A systematic review*. *Clinical Psychologist*. doi:10.1111/cp.12196
- Beddoe, L., & Howard, F. (2012). Interprofessional supervision in social work and psychology: Mandates and (inter)professional relationships. *The Clinical Supervisor*, 31(2), 178–202. <https://doi.org/10.1080/07325223.2013.730471>
- Beiderbeck, D., Frevel, N., von der Gracht, H. A., Schmidt, S. L., & Schweitzer, V. M. (2021). Preparing, conducting, and analyzing delphi surveys: Cross-disciplinary practices, new directions, and advancements. *MethodsX*, 101401. <http://dx.doi.org/10.1016/j.mex.2021.101401>
- Bennett, S., & Deal, K. H. (2009). Beginnings and Endings in Social Work Supervision: The Interaction Between Attachment and Developmental Processes. *Journal of Teaching in Social Work*, 29(1), 101–117. doi:10.1080/08841230802238179
- Blanton, J. S. (2014). Supervision practices in consulting and industrial-organizational psychology doctoral programs and consulting firms. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 66(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/a0035681>
- Bleiklie, I. (2005). Organizing higher education in a knowledge society. *Higher Education*, 49(1/2), 31–59. doi:10.1007/s10734-004-2913-7.
- Bodner, K. E., (2012). Ethical principles and standards that inform educational gatekeeping practices in psychology. *Ethics and Behavior*, 22, 60–74. doi: 10.1080/10508422.2012.638827.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa

- Callicott, K., & Leadbetter, J. (2013). An investigation of factors involved when educational psychologists supervise other professionals. *Educational Psychology in Practice*, 29(4), 383–403. <https://doi.org/10.1080/02667363.2013.853649>
- Chalmers, J. & Armour, M. (2019). *The Delphi Technique*. In P. Liamputtong (Ed.). *Handbook of research methods in health social sciences*. Springer.
- Deane, F. P., Gonsalvez, C., Blackman, R. J., Saffioti, D., & Andresen, R. (2015). Issues in the development of e-supervision in professional psychology: A review. *Australian Psychologist*, 50(3), 241–247. <https://doi.org/10.1111/ap.12107>
- Davy, A. M., O'Connell, M., May, J., & Burns, B. (2016). Evaluation of professional supervision in Aotearoa/New Zealand: An interprofessional study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 26(3), 249–258. doi:10.1111/inm.12254
- Dekker-Groen, A. M., Marieke F., S., & Stokking, K. M. (2011). Teacher competences required for developing reflection skills of nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 67(7), 1568–1579. doi:10.1111/j.1365
- Ellis, M. V., Berger, L., Hanus, A. E., Ayala, E. E., Swords, B. A., & Siembor, M. (2014). Inadequate and Harmful Clinical Supervision. *The Counseling Psychologist*, 42(4), 434–472. doi:10.1177/0011000013508656.
- Emerson, R. W. (2023). Kendall's W and inter-rater reliability. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 117(4), 336. <https://doi.org/10.1177/0145482X231188882>
- European Federation of Psychologists' Associations (EFPA). (2023). *EuroPsy: European certificate in psychology regulations* (Version 2.0).
- Falender, C. A. (2014). Clinical supervision in a competency-based era. *South African Journal of Psychology*, 44(1), 6–17. doi:10.1177/0081246313516260
- Falender, C. A., Cornish, J. A. E., Goodyear, R., Hatcher, R., Kaslow, N. J., Leventhal, G., & Sigmon, S. T. (2004). Defining competencies in psychology supervision: A consensus statement. *Journal of Clinical Psychology*, 60(7), 771–785. doi:10.1002/jclp.20013.
- Falender, C. A., & Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. American Psychological Association.
- Falender, C. A., & Shafranske, E. P. (2007). Competence in competence-based supervision practice: Construct and application *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(3), 232–240. DOI: 10.1037/0735-7028.38.3.232.
- Falender, C. A., & Shafranske, E. P. (2017). *Supervision essentials for the practice of competency-based supervision*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/15962-000>

- Field, A. P. (2005). Kendall's Coefficient of Concordance. *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*. doi:10.1002/0470013192.bsa327
- Gisev, N., Bell, J. S., & Chen, T. F. (2013). Interrater agreement and interrater reliability: Key concepts, approaches, and applications. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 9(3), 330–338. doi:10.1016/j.sapharm.2012.04.004
- Green, D., & Dye, L. (2002). How should we best train clinical psychology supervisors? A Delphi survey. *Psychology Learning & Teaching*, 2(2), 108–114. <https://doi.org/10.2304/plat.2002.2.2.108>
- Haggerty, G., & Hilsenroth, M. J. (2011). The use of video in psychotherapy supervision. *British Journal of Psychotherapy*, 27, 193–210. doi:10.1111/j.1752-0118.2011.01232.x
- Halpern, H., & McKimm, J. (2009). Supervision. *British Journal of Hospital Medicine*, 70(4), 226–229. doi:10.12968/hmed.2009.70.4.41628
- Hawkins, P., & Shohet, R. (1994). *Supervision in the helping professions*. Milton Keynes: Open University Press.
- Hawkins, P., & Smith, N. (2006). *Coaching, mentoring and organizational consultancy*. Maidenhead and New York: Open University Press.
- IFRC. (2021). *Supervision: The Missing Link*. Delphi consensus-building study on best practices in supervision of MHPSS and protection intervention in emergency. USAID.
- Jing Yu, T., Jin Xiu, C., Tao, W., Xian Liang, L., Li Qun, Y., Feng, D., & Yu Jie, W. (2013). Preliminary curriculum design baccalaureate nursing education in traditional Chinese medicine universities: a Delphi Survey. *Macau Journal Of Nursing*, 12(2), 7–6.
- Johnson, W. B. (2007). Transformational supervision: When supervisors mentor. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(3), 259–267. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.3.259>
- Johnson, W. B., & Kaslow, N. (2014). *The oxford handbook of education and training in professional psychology*. Oxford University Press.
- Keputusan Bersama Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) Nomor 002/Kep/AP2TPI/SI/I/2024 tentang Standar Kurikulum Program Studi Psikologi Profesi Psikologi.
- Keputusan Bersama Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) Nomor 05/Kep/AP2TPI/2017 dengan Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) Nomor 006/SK/PP-Himpsi/IV/17 tentang Kurikulum Program Studi Psikologi Profesi (S2).
- Ladany N., Mori Y., & Mehr, K. E. (2013). Effective and ineffective supervision. *The Counseling Psychologist*, 41(1), 28–47. 10.1177/0011000012442648.

- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). An application of hierarchical kappa-type statistics in the assessment of majority agreement among multiple observers. *Biometrics*, 363-374. <https://doi.org/10.2307/2529786>
- Lee, S., Denniston, C., Edouard, V., Palermo, C., Pope, K., Sutton, K., Waller, S., Ward, B., & Rees, C. (2019). Supervision training interventions in the health and human services: realist synthesis protocol. *BMJ Open*, 9(5), e025777. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-025777>
- Mehr, K. E., Ladany, N., & Caskie, G. I. L. (2010). Trainee nondisclosure in supervision: What are they not telling you?. *Counselling and Psychotherapy Research*, 10(2), 103-113. doi:10.1080/14733141003712301.
- Milne, D. L. (2009). *Evidence-based clinical supervision: Principles and practice*. Wiley-Blackwell.
- National Association of School Psychologists. (2011). *Supervision in school psychology* [Position statement]. Bethesda, MD: Author.
- Niederberger, M., & Renn, O. (2023). *Delphi methods in the social and health sciences: Concepts, applications and case studies*. Springer.
- Ningdyah, A. E. M. (2018) Indonesian professional psychology education curricula: a mixed-methods study. *PhD Thesis*, James Cook University.
- O'Donovan, A., Halford, W. K., & Walters, B. (2011). Towards Best Practice Supervision of Clinical Psychology Trainees. *Australian Psychologist*, 46(2), 101-112. doi:10.1111/j.1742-9544.2011.00033.x
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Layanan Psikologi. Kementerian Sekretaris Negara SK No. 152083 A. Jakarta.
- Pettifor, J., McCarron, M. C. E., Schoepp, G., Stark, C., & Stewart, D. (2011). Ethical supervision in teaching, research, practice, and administration. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 52(3), 198-205. doi:10.1037/a0024549
- Psychological Society of Ireland. (2024). *Supervision guidelines for psychologists* (Versi 3, pembaruan Oktober 2024).
- Purgason L. L., Lloyd-Hazlett, J., & Harris J. R. A. (2018). Mentoring counselor education atudents: A Delphi study with leaders in the field. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, DOI: 10.1080/2326716X.2018.1452080
- Ramos-Sánchez, L., Esnil, E., Goodwin, A., Riggs, S., Touster, L. O., Wright, L. K., ... Rodolfa, E. (2002). Negative supervisory events: Effects on supervision and supervisory alliance. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33(2), 197-202. doi:10.1037/0735-7028.33.2.197.

- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.
- Rees, C. E., Lee, S. L., Huang, E., Denniston, C., Edouard, V., Pope, K., ... Palermo, C. (2019). Supervision training in healthcare: a realist synthesis. *Advances in Health Sciences Education, 25*(3), 523–561. doi:10.1007/s10459-019-09937-x
- Riva, M. T., & Smith, R. D. (2024). Beyond the dyad: Broadening the APA supervision guidelines to include group supervision. *Psychotherapy, 61*(2), 161–172. <https://doi.org/10.1037/pst0000525>
- Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, L., & Ritchie, P. (2005). A cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice, 36*(4), 347–354. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.4.347>
- Shafira, N. N. A., & Syauqy, A. (2019). Supervisi klinik stase mayor pada Rumah Sakit Pendidikan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi. *Jambi Medical Journal, 7*(1), 1–7. <https://doi.org/10.22437/jmj.v7i1.7112>
- Simon, D. J., & Swerdlik, M. E. (2017). *Supervision in school psychology: The developmental, ecological, problem-solving model*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Supratman, S., & Sudaryanto, A. (2008). Model-model supervisi keperawatan klinik. *Berita Ilmu Keperawatan, 1*(4), 193–196.
- Sutherland, C. R., & Chur-Hansen, A. (2014). Knowledge, skills and attitudes of rural and remote psychologists. *Australian Journal of Rural Health, 22*(6), 273–279. doi:10.1111/ajr.12152.
- Sutter, E., McPherson, R. H., & Geeseman, R. (2002). Contracting for supervision. *Professional Psychology: Research and Practice, 33*(5), 495–498. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.33.5.495>
- (Tim Pelatihan Supervisor AP2TPI, komunikasi pribadi, 9-10 Juli, 2024).
- Tugendrajch, S. K., Sheerin, K. M., Andrews, J. H., Reimers, R., Marriott, B. R., Cho, E., & Hawley, K. M. (2021). What is the evidence for supervision best practices?. *The Clinical Supervisor, 40*(1), 68–87. doi:10.1080/07325223.2021.1887785.
- Zulfa, U. (2020). *Supervisi pendidikan di Indonesia* (Cet. ke-2, revisi). Ihya Media.