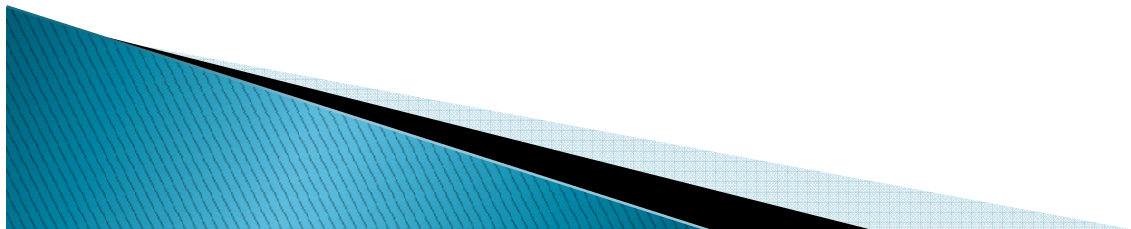


HAMBATAN SUPERVISI

- a) pengalaman terdahulu,
- b) hambatan personal,
- c) kesulitan dalam hubungan supervisi,
- d) hambatan organisasi,
- e) hambatan praktis, dan
- f) hambatan dari kultur organisasi



HAMBATAN SUPERVISI (lanjutan)

- ▶ **pengalaman terdahulu** ((baik atau buruk); pengalaman buruk yang dialami oleh pihak yang disupervisi membuat ia menjadi sangat berhati-hati, sebaliknya pengalaman yang baik dari supervisi terdahulu menyebabkan pihak yang disupervisi merasa terbantu;
- ▶ **hambatan personal**; hubungan secara perorangan (*one to one relationship*) antara supervisor dengan pihak yang disupervisi menyebabkan perasaan tidak menyenangkan, merasa menjadi pusat perhatian sehingga melahirkan sikap defensif dari pihak yang disupervisi;
- ▶ **kesulitan dalam hubungan supervisi**; perilaku transferen yang ditunjukkan oleh pihak yang disupervisi dengan menempatkan supervisor sebagai figur yang dominan.



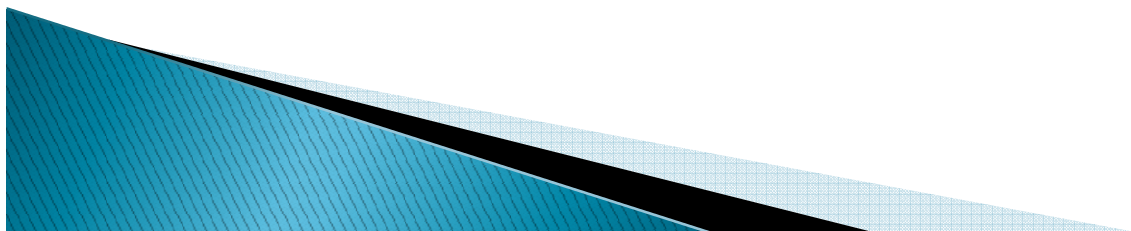
HAMBATAN SUPERVISI (lanjutan)

- ▶ **hambatan organisasi;** berupa konflik peran sebagai pihak manajemen dan pihak yang memberi dukungan sehingga garis batas sebagai manajer atau supervisor menjadi kurang jelas. Akibatnya adalah terjadi kesenjangan harapan antara supervisor dengan pihak yang disupervisi yang pada gilirannya dapat mengurangi makna supervisi itu sendiri;
- ▶ **hambatan praktis;** kendala ini dapat berupa keterbatasan dana, kondisi geografis, dan tidak adanya tenaga yang benar-benar ahli;
- ▶ **hambatan dari kultur organisasi;** sikap penolakan terhadap umpan balik yang diberikan oleh orang lain yang ditandai oleh kesepakatan kolusif untuk tidak menceritakan perilhal pekerjaan kepada orang lain.



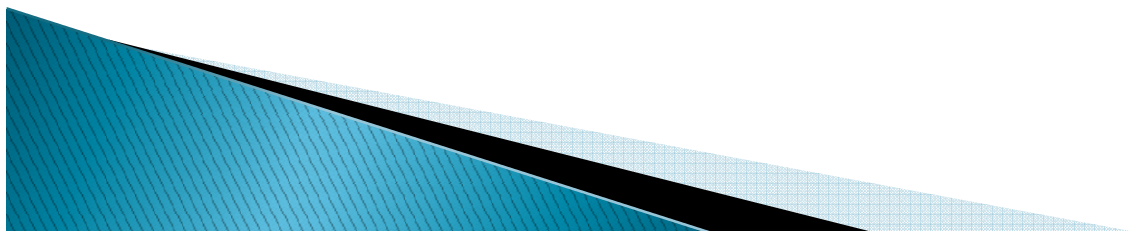
KUALITAS/KETERAMPILAN SUPERVISOR

- ▶ Dalam konteks hubungan supervisi; supervisor menilai kompetensi, kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan pihak yang disupervisi;
- ▶ Menjaga keseimbangan antara dukungan dan tantangan; memungkinkan pihak yang disupervisi untuk mengeksplorasi kelemahannya dan mengembangkan kekuatan diri;
- ▶ Bagi supervisor pemula; langkah awal adalah menilai kemampuan diri, mengidentifikasi kemampuan yang harus dikembangkan, dan memahami aspek-aspek supervisi yang memberikan dampak positif;
- ▶ Selanjutnya; fokusnya pengembangan kesadaran terhadap tuntutan peran sebagai supervisor.



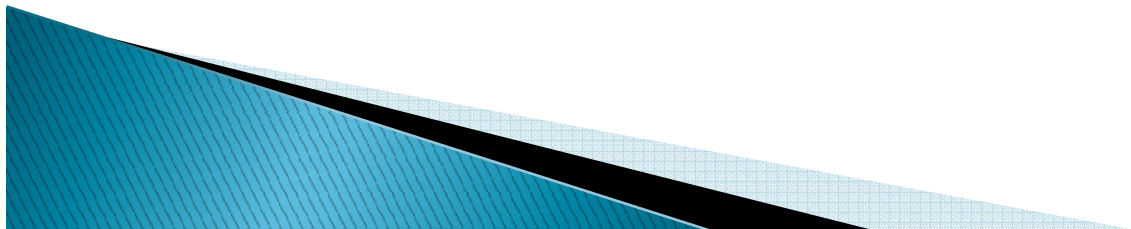
KUALITAS/KETERAMPILAN SUPERVISOR PEMULA (lanjutan)

- a) *sense of self as a supervisor*; pada area ini supervisor berupaya mengatasi kecemasan terhadap akurasi tindakannya dan kebutuhan akan penerimaan dan menjadi model;
- b) *supervisory relationship*; berkenaan dengan apa yang dibawa dan diperoleh supervisor dari kegiatan supervisi, serta kemungkinan kompetisi dengan sesama supervisor;
- c) posisi supervisor secara hirarkis (*institutional and administrative structure*); berakibat identifikasi yang berlebihan terhadap pihak yang disupervisi (Shipton, 1997).



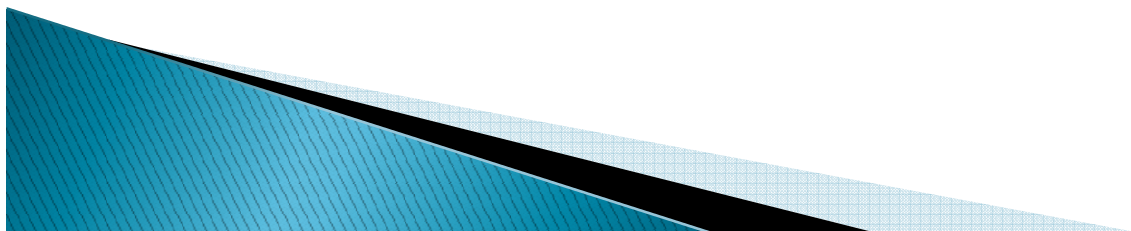
KUALITAS/KETERAMPILAN SUPERVISOR PEMULA (lanjutan)

- ▶ kualitas ideal seorang supervisor sama dengan kualitas ideal seorang psikoterapis (Hawkins dan Shoheit, 1989);
- ▶ Kualitas tersebut meliputi; empati, memahami, penghargaan positif, kongruen, dan asli (Rogers, 1975); hangat dan membuka diri (Coche, 1977);
- ▶ Dalam konteks pengetahuan dan keterampilan; a) memiliki keterampilan menyimak b) memahami batas-batas supervisi, c) memiliki kerangka kerja tentang supervisi, d) mampu mengubah perspektif dengan berfokus pada klien, proses supervisi, hubungan dengan pihak yang disupervisi, d) memahami peran supervisor.



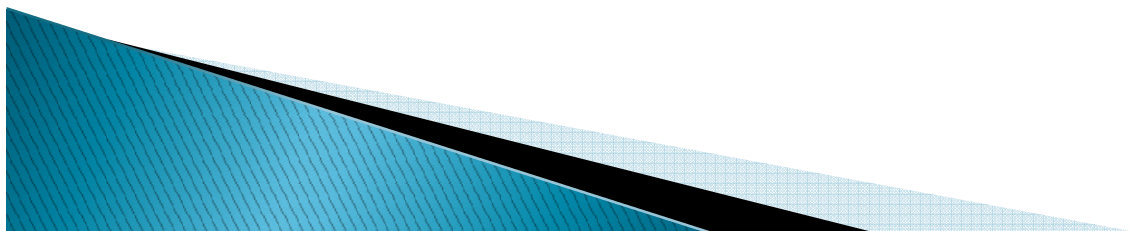
KODE ETIK DAN BATAS SUPERVISI (BOUNDARIES OF SUPERVISION)

- ▶ Konsensus bahwa kegiatan supervisi konseling dan psikoterapi memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus, disamping faktor etik dan legalnya;
- ▶ Alasannya; supervisi merupakan hubungan yang bersifat '*triadic*' (tiga dimensi) > supervisor semestinya menjaga keseimbangan antara kebutuhan konseling klien dan kebutuhan konselor;
- ▶ isu yang harus diperhatikan oleh supervisor dan pihak yang disupervisi, yaitu: a) saling mengenal , b) kerahasiaan, c) akuntabilitas, dan d) batas antara supervisi dan terapi Shipton (1997)



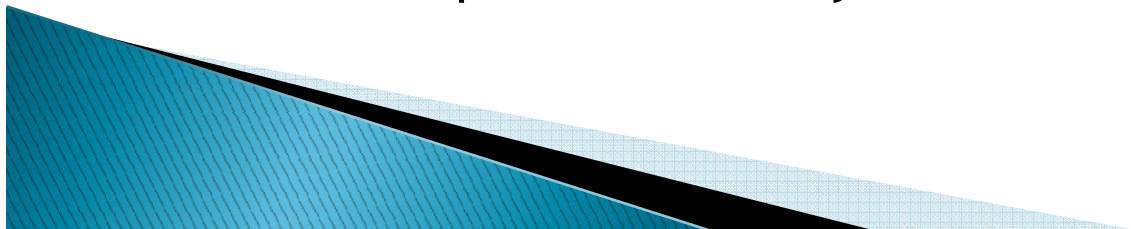
KODE ETIK DAN BATAS SUPERVISI (BOUNDARIES OF SUPERVISION)

- ▶ Saling mengenal (acquaintance) antara supervisor-pihak yang disupervisi; dengan isu apa yang ingin dicapai oleh supervisor dan pihak yang disupervisi, bagaimana pengaruh hubungan sebelum dan setelah supervisi terhadap kedua belah pihak, bagaimana kepekaan terhadap batas supervise, dan bagaimana perubahan sikap supervisor dan pihak yang disupervisi dapat terjadi;
- ▶ Kerahasiaan (confidentiality); kerahasiaan dalam hal ini berkaitan dengan etika yang harus dipegang oleh supervisor ketika melaporkan perkembangan pihak yang disupervisi;
- ▶ Kesediaan (availability); menyangkut kesediaan supervisor untuk memberikan konsultasi di luar sesi supervisi.



KODE ETIK DAN BATAS SUPERVISI (BOUNDARIES OF SUPERVISION)

- ▶ Batas antara supervisi dan terapi (boundary between supervision and therap); menyebabkan krisis pribadi pada pihak yang disupervisi atau terjadinya kontra transferen karena kebingungan memaknai apakah sebenarnya dalam situasi terapi atau situasi supervisi;
- ▶ Akuntabilitas (accountability); perlu menyadari wilayah tanggung jawabnya dalam konteks atau adegan supervisi. Adanya kerangka rujukan tentang porsi pekerjaan supervisi dan manajemen > supervisor dapat memilah aktivitas yang sebenarnya sudah di luar supervisi;
- ▶ Penilaian (evaluation); tidak seperti terapis, supervisor memiliki tugas untuk menilai pekerjaan pihak yang disupervisi. Evaluasi yang dilakukan tidak terlalu formal dan dilakukan secara periodik selama kegiatan supervisi > diketahui perkembangan pekerjaan pihak yang disupervisi, pemberian umpan balik, dan rencana supervisi berikutnya.



SELANJUTNYA...

- ▶ Jenis supervisi....
- ▶ Bagaimana memulai kegiatan supervisi

