

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada disertasi ini adalah penelitian dan pengembangan, menggunakan 5 (lima) prosedur *ADDIE* dengan 20 (dua puluh) langkah yaitu memvalidasi ketimpangan kinerja, menentukan tujuan pembelajaran, mengonfirmasi audience, mengidentifikasi sumber daya, menentukan system penyampaian (termasuk biaya), membandingkan rencana pengelolaan proyek, melaksanakan “*a task inventory*”, merumuskan tujuan kinerja, menyusun strategi tes, menyusun konten, memilih atau mengembangkan media pendukung, mengembangkan petunjuk untuk siswa, mengembangkan petunjuk untuk guru, melakukan revisi formatif, melaksanakan tes uji coba, menyiapkan pengajar, menyiapkan peserta, menentukan kriteria evaluasi, memilih alat evaluasi, dan melaksanakan evaluasi.

B. Prosedur Penelitian

Penelitian dan pengembangan menggunakan 5 (lima) prosedur *ADDIE* dengan 20 (dua puluh) langkah, yang dijelaskan ke dalam 3 (tiga) tahapan yaitu pendahuluan, pengembangan, dan pengujian.

1. Tahap Pendahuluan

Memvalidasi Ketimpangan Kinerja

Tahap pendahuluan menggunakan fase *Analysis ADDIE* yang pertama yaitu memvalidasi ketimpangan kinerja. Informasi ketimpangan kinerja diperoleh dari studi pendahuluan pada tabel 3.1. sebagai berikut.

Tabel 3.1 Studi Pendahuluan

1	Langkah <i>ADDIE</i>	Memvalidasi ketimpangan kinerja
2	Waktu dan Tempat Penelitian	Dilaksanakan secara daring/online. Kuesioner <i>via form</i> 365 mulai didistribusikan pada tanggal 28 Mei 2020, dan ditutup pada tanggal 29 Mei 2020 2 <i>FGD</i> dilakukan pada tanggal 2 Juni 2020, dan 2 <i>FGD</i> dilakukan pada tanggal 3 Juni 2020. <i>FGD</i> dilakukan via zoom.
3	Populasi dan Sampel Penelitian	Populasi 495 KS SD, 35 PS SD dan 2988 guru SD Sampel responden kuesioner penelitian: 445 Kepala SD pada kabupaten Ngawi, 33 PS, dan 1002 guru/CKS. Sampel informan hasil wawancara: <i>FGD</i> pertama dilakukan dengan 10 (sepuluh) PS, <i>FGD</i> kedua dilakukan dengan 10 KS, <i>FGD</i> ketiga dilakukan dengan 10 guru/CKS, dan <i>FGD</i> keempat dilakukan dengan 10 guru/CKS.
4	Variabel Penelitian	Keterampilan Mentoring/Coaching
5	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	Penyebaran kuesioner dan <i>Focus Group Discussions (FGDs)</i>
6	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	Uji Ahli Uji Coba Lapangan Sampel responden kuesioner uji coba lapangan: 25 KS, 11 PS, dan 42 guru/CKS di salah satu kabupaten di Prov. Jateng.
7	Teknis Analisis Data	Kuantitatif (deskriptif) Kualitatif (memilih, menggolongkan dan menerjemahkan data)

Instrumen kuesioner terdiri dari 3 (tiga) paket yaitu untuk responden kepala sekolah mentor, guru dan pengawas sekolah dengan tujuan menghasilkan potret keterampilan kepala sekolah mentor dari dirinya sendiri, staf (guru) dan pengawas. Setiap instrumen dirancang dengan indikator keterampilan kepala sekolah mentor yang sama. Instrumen ini disusun berdasarkan kisi-kisi yang dikembangkan dari keterampilan coaching yang dikembangkan Ng (2005:17-32); van Nieuwerburgh (2017: 25-72); Whitmore (2017: 36-58), Campbell (2018: 28-29) yang memuat keterampilan kunci, kerangka percakapan, dan coaching dengan hati. Adapun kisi-kisi kuesioner dapat dilihat pada lampiran 1.

Sebelum mendistribusikan kuesioner, item instrumen dicek oleh 6 (enam) validator ahli yang terdiri dari ahli mentoring/coaching, pengajar diklat

PPCKS/Pengawas Sekolah, dan ahli Bahasa UNS. Validitas isi dianalisis dengan *the Content Validity Ratio (CVR)*, dengan skor minimum 0.6. Dua item dengan skor di bawah 0.6 dihapus. Semua masukan dibaca dan dipertimbangkan untuk memperbaiki kualitas instrumen. Angket validasi ahli dapat dilihat pada lampiran 3.

Kuesioner untuk uji coba lapangan melalui *form 365* dibagikan kepada kepala sekolah, guru dan pengawas sekolah di salah satu kabupaten di Prov. Jatim untuk uji validitas dan reliabilitas lapangan dengan tingkat signifikansi 1%, *r table* $N 75 = 0.296$, dan *Cronbach's Alpha* minimum 0.8.

Setelah kuesioner dinyatakan *valid* dan *realible*, kuesioner disebarkan ke sasaran penelitian *via form 365*. Kemudian dilakukan analisis hasil penelitian. Setelah kuesioner dianalisis, dilakukan *FGD* yang direkam melalui *Zoom*. Tampilan analisis studi pendahuluan dengan *form 365* dapat dilihat pada lampiran 4.

Hasil kuesioner dianalisis secara deskriptif. Tanggapan kepala sekolah, pengawas, dan guru dibandingkan satu dengan yang lainnya. Jika tanggapan sangat berbeda, eksplorasi lebih lanjut dilakukan melalui *FGD*. Oleh karena itu, *FGD* dilakukan setelah semua kuesioner dianalisis. Instrumen studi pendahuluan dapat dilihat pada lampiran 2, sedangkan dokumentasi *FGD* melalui *Zoom* dapat dilihat pada lampiran 5.

Selain untuk menggali dan mengonfirmasi tanggapan responden yang sangat berbeda, *FGD* juga digunakan untuk menggali informasi tentang kendala/hambatan yang muncul saat melakukan mentoring. Temuan dianalisis dengan *open coding* untuk memunculkan tema-tema kendala/hambatan pelaksanaan mentoring.

2. Tahap Pengembangan

Tahap Pengembangan terdiri dari 16 (enam belas) langkah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Tahap Pengembangan Model *EL* Kaffah

1	Langkah <i>ADDIE</i>	Menentukan tujuan pembelajaran, Mengonfirmasi audience, Mengidentifikasi sumber daya, Menentukan sistem penyampaian (termasuk biaya), Membandingkan rencana pengelolaan proyek, Melaksanakan “ <i>a task inventory</i> ”, Merumuskan tujuan kinerja, Menyusun strategi tes, Menyusun konten, Memilih atau mengembangkan media pendukung, Mengembangkan petunjuk untuk peserta diklat, Mengembangkan petunjuk untuk pengajar diklat, Revisi formatif Uji Coba Lapangan Menyiapkan pengajar Menyiapkan peserta
2	Waktu dan Tempat	Langkah a-1 dilaksanakan di LPPKSPS Uji pakar dilaksanakan di tempat para ahli masing-masing Uji coba satu persatu dilaksanakan di Hotel Dwangsa Uji coba kelompok dilaksanakan di Sahid Surakarta Uji coba lapangan dilaksanakan di Hotel Lor In Surakarta Waktu pengembangan dan revisi formatif bulan Juli 2019- Januari 2021
3	Subjek Penelitian	Uji pakar model pembelajaran & <i>LMS</i> : 3 ahli substansi/model dan 5 ahli <i>LMS</i> Uji pakar tes uraian dan unjuk kerja: 3 ahli evaluasi pembelajaran Uji coba satu persatu: 3 KS SD Jawa Uji coba terbatas: 8 KS SD Jawa Uji coba lapangan: 17 KS SD Jateng DIY
4	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	Uji pakar dilakukan dengan memberikan instrumen angket untuk ahli substansi/model pembelajaran, ahli <i>LMS</i> , dan ahli evaluasi pembelajaran. Uji coba satu persatu dan kelompok dengan mendistribusikan angket dan wawancara. Uji coba lapangan dilakukan dengan meminta peserta untuk mengisi evaluasi kegiatan di <i>LMS</i>
5	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	Validasi ahli dengan <i>CVR</i> Reliabilitas berdasarkan kesamaan nilai ahli 1 dan 2
6	Teknis Analisis Data	Kuantitatif (deskriptif) Kualitatif (memilih, menggolongkan dan menerjemahkan data)

a. Menentukan tujuan pembelajaran

Pengembangan tujuan pembelajaran menghasilkan rumusan tujuan pembelajaran diklat mentoring KS. Perumusan tujuan pembelajaran mengacu pada pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah mentor yang harus dikuasai. Pengetahuan meliputi kaderisasi kepemimpinan, peran mentor PPCKS, perbedaan mentoring dan coaching, keterampilan coaching, dan penilaian praktik coaching, sedangkan keterampilan terdiri dari keterampilan kunci, kerangka percakapan, dan coaching dengan hati.

b. Mengonfirmasi audience

Konfirmasi *audience* atau analisis pembelajar dilakukan dengan memetakan kompetensi awal pembelajar melalui tes awal dan video unjuk kerja. Hasil analisis berupa potret awal pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah mentor (hasil tes awal dan hasil unjuk kerja) yang dapat dilihat pada lampiran 23.

c. Mengidentifikasi sumber daya

Identifikasi sumber daya dilakukan dengan memetakan sumber daya yang sudah ada dan belum tersedia sebagai pendukung diklat mentoring KS. Hasil identifikasi sumber daya yang digunakan saat implementasi adalah *LMS*, perangkat ajar (bahan bacaan singkat, bahan tayang, video, panduan diklat mentoring, panduan pengajar diklat, 2 pengajar diklat, 17 kepala SD Jateng & DIY, 17 kepala SD Jatim, 17 KS SD Ngawi, 1 admin, tempat kegiatan, ATK kegiatan, transportasi, akomodasi dan konsumsi). Kegiatan identifikasi ini melibatkan peneliti dan staf LPPKSPS dengan acuan referensi ADDIE dan pengalaman menangani diklat.

d. Menentukan sistem penyampaian (termasuk biaya)

Kegiatan selanjutnya adalah menentukan sistem penyampaian (termasuk biaya). Sistem diklat yang dikembangkan menggunakan moda kombinasi dengan pertimbangan keefektifan hasil diklat dan efisiensi biaya dan waktu sesuai dengan hasil penelitian Wang et al (2004) pada Kuzic (2013: 374) untuk efisiensi biaya; Chan and Ngai (2007) pada Kuzic (2013) untuk efisiensi, daya saing, fleksibilitas

waktu, tempat; Talib et al (2010) pada Kuzic (2013:374) untuk aksesibilitas 24 jam, fleksibilitas, keterampilan belajar berulang, dan peningkatan pengetahuan dan praktik.

Moda kombinasi terdiri moda daring dan luring. Moda daring diklat mentoring menggunakan pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous* dengan aplikasi *LMS Moodle* dengan alamat *ks-kaffah.com* dan *Zoom*. Moda luring dilakukan dengan tatap muka langsung. *BL* merupakan pembelajaran yang menggabungkan kegiatan tatap muka dan kegiatan *online* secara optimal untuk meningkatkan kepuasan peserta (Uzun & Senturk: 2010: 197).

Biaya yang dikeluarkan untuk diklat ini adalah biaya mengumpulkan kepala sekolah mentor di pertengahan kegiatan pada saat sintak konseptualisasi abstrak secara luring yang terdiri dari konsumsi, transportasi lokal, uang harian, honor narasumber/ pengajar diklat. Selain biaya luring, terdapat biaya daring yang terdiri dari honor pengajar diklat dan paket data. Rumusan sistem penyampaian dan biaya yang diperlukan. Adapun pihak yang terlibat dalam kegiatan ini adalah peneliti & pengembang *LMS*.

e. Membandingkan rencana pengelolaan proyek

Proyek pengembangan diklat mentoring *EL Kaffah* dengan moda kombinasi ini diinisiasi pada tahun 2019 (persiapan dan perencanaan), pengembangan di tahun 2020, diujicoba tahun 2020, diimplementasikan tahun 2021, sementara pelaporan disusun pada awal tahun 2021. Perancangan rencana pengelolaan proyek melibatkan pimpinan LPPKS, pengajar, dan admin. (Rencana pengelolaan proyek pada tabel 3.4). Pihak yang terlibat pada kegiatan ini adalah pimpinan LPPKSPS, pengajar, admin, dosen pembimbing dan penguji internal. Hasil dari pengembangan ini adalah rumusan rencana/jadwal pengelolaan proyek seperti pada lampiran 6.

f. Melaksanakan “a Task Inventory”

Task Inventory atau penugasan utama dikembangkan setelah mengetahui tujuan atau capaian belajar diklat mentoring. Adapun capaian belajar diklat mentoring terdiri dari 5 (lima) yaitu menjelaskan peran kepala sekolah dalam kaderisasi kepemimpinan di sekolah, menjelaskan tugas mentor dalam diklat PPCKS, menggunakan aplikasi LMS Diklat Mentoring, meningkatkan keterampilan coaching kepala sekolah mentor, dan menilai pelaksanaan coaching yang telah dilakukan. Berikut penugasan utama untuk pencapaian capaian belajar diklat mentoring.

Tabel 3.3 *Task Inventory*

Capaian Belajar	Penugasan	
	<i>Cognitive Tasks</i>	<i>Motoric Tasks</i>
Menjelaskan peran kepala sekolah dalam kaderisasi kepemimpinan di sekolah	Menjawab pertanyaan reflektif dan pemantik terkait kaderisasi kepemimpinan Membaca materi tangga kepemimpinan John Maxwell	-
Menjelaskan tugas mentor dalam diklat PPCKS.	Membaca buku pegangan mentor PPCKS Mengerjakan kuis mentor PPCKS	-
Menggunakan aplikasi LMS Diklat Mentoring	Membaca dan menyimak manual LMS	Menggunakan LMS untuk berdiskusi, mendownload materi, mengunggah tugas, melakukan evaluasi.
Meningkatkan keterampilan coaching kepala sekolah mentor	Menonton video dan membaca bahan bacaan mentoring dan coaching, GROW, keterampilan kunci dan coaching dengan hati	Melakukan <i>role play</i> keterampilan coaching Mempraktikkan coaching pada konteks asli
Menilai pelaksanaan coaching yang telah dilakukan.	-	Menilai pelaksanaan coaching 2 rekan mentor

g. Merumuskan Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja dari setiap penugasan utama dijabarkan dengan menggunakan kata kerja operasional sesuai dengan gradasi level kognisi dan keterampilan sebagai berikut.

Tabel 3.4 Tujuan Kinerja

Penugasan Utama	Tujuan Kinerja
Menjawab pertanyaan reflektif dan pemantik terkait kaderisasi kepemimpinan	Peserta diklat mampu menjelaskan peran KS dalam kaderisasi kepemimpinan di sekolah masing-masing dan menunjukkan posisi KS tersebut pada 5 (lima) tangga kepemimpinan.
Membaca materi tangga kepemimpinan John Maxwell	
Membaca buku pegangan mentor PPCKS	Peserta diklat mampu menjawab kuis dengan benar, dan mampu membedakan peran KS sebagai mentor dan coach
Mengerjakan kuis mentor PPCKS	
Menggunakan <i>LMS</i> untuk berdiskusi, <i>download</i> materi, mengunggah tugas, melakukan evaluasi.	Peserta diklat mampu menggunakan <i>LMS</i> untuk berdiskusi, <i>download</i> materi, mengunggah tugas, melakukan evaluasi
Melakukan <i>role play</i> keterampilan coaching; Mempraktikkan coaching pada konteks asli	Peserta diklat mampu mempraktikkan <i>GROW</i> , keterampilan kunci dan coaching dengan hati. <i>GROW</i> meliputi tujuan coaching berhasil ditentukan, realita berhasil dipetakan, alternatif opsi berhasil ditentukan, dan rencana tindak dari solusi terbaik berhasil disusun. Keterampilan kunci meliputi keterampilan mendengarkan, bertanya, memparafrase, menyimpulkan, memberikan dan menerima umpan balik diimplementasikan dengan baik. Coaching dengan hati meliputi ketertarikan pada apa yang diutarakan CKS ditunjukkan dengan ucapan dan bahasa tubuh, CKS dimotivasi, CKS diperlakukan secara humanis dan tidak cepat dihakimi
Menilai pelaksanaan coaching 2 rekan mentor	Peserta diklat mampu menilai pelaksanaan coaching 2 rekan mentor sesuai rubrik.

h. Menyusun Strategi Tes

Strategi tes disusun untuk mengukur pencapaian tujuan kinerja oleh peserta diklat mentoring. Tabel 3.5 menyajikan strategi penilaian pencapaian tujuan kinerja dengan tes dan non-tes. Pengetahuan diukur dengan tes uraian, sedangkan keterampilan diukur dengan unjuk kerja.

Tabel 3.5 Strategi Tes

Tujuan Kinerja	Strategi Tes
Peserta diklat mampu menjelaskan peran KS dalam kaderisasi kepemimpinan di sekolah masing-masing dan menunjukkan posisi KS tersebut pada 5 (lima) tangga kepemimpinan.	Tes uraian
Peserta diklat mampu menjawab kuis dengan benar, dan mampu membedakan peran KS sebagai mentor dan coach	Kuis dan Tes Uraian
Peserta diklat mampu menggunakan <i>LMS</i> untuk berdiskusi, <i>mendownload</i> materi, mengunggah tugas, melakukan evaluasi	Unjuk Kerja
Peserta diklat mampu mempraktikkan <i>GROW</i> , keterampilan kunci dan coaching dengan hati dengan baik	Tes Uraian dan Unjuk Kerja
Peserta diklat mampu menilai pelaksanaan coaching 2 rekan mentor sesuai rubrik	Tes Uraian

i. Menyusun Konten

Konten yang disusun terdiri dari materi Kaderisasi Kepemimpinan/Tangga Kepemimpinan, Peran Mentor Diklat CKS, Mentoring dan Coaching, *GROW*, Keterampilan Kunci, serta Coaching dengan Hati. Materi disajikan di video dan bahan bacaan, dan disampaikan dengan pola *On-In-On-In*. Perancangan konten, strategi pembelajaran/Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMD & RP), dan rencana evaluasi dilakukan oleh peneliti sendiri, kemudian draft naskah RBPMD RP, materi, sintaks pembelajaran pada *LMS* divalidasi oleh ahli yang terdiri dari ahli pembelajaran dan coaching, serta ahli *LMS*. Ahli pembelajaran dan coaching melibatkan 1 dosen dan 2 praktisi. Kemudian ahli media akan melibatkan tim Pengembang Teknologi Pembelajaran LPPKSPS dan UNS.

Pembelajaran dalam RBMPD RP, *power point*, dan *LMS* dirancang sebagai berikut. Saat *On-1*, aktivitas inti peserta adalah 1. mempelajari peran KS dalam kaderisasi kepemimpinan, 2. mempelajari peran KS sebagai mentor diklat CKS, 3. merekam praktik coaching yang biasa dilakukan sebagai potret awal keterampilan coaching kepala sekolah mentor, dan melakukan refleksi terhadap praktik tersebut.

Kegiatan awal yaitu apersepsi mengajak peserta untuk melakukan refleksi terhadap praktik kaderisasi kepemimpinan yang telah dilakukan selama ini. Setelah itu peserta diajak berfikir tentang suatu pertanyaan yang mengaitkan rendahnya animo guru di sekolah dasar untuk menjadi kepala sekolah dengan kurang

optimalnya kaderisasi kepemimpinan di sekolah dasar. Harapan dari menggunakan aktivitas ini adalah menyadarkan peserta kemungkinan dampak yang akan terjadi jika kaderisasi di sekolah tidak berhasil, yaitu kekosongan posisi kepala sekolah karena guru-guru tidak ingin menjadi kepala sekolah. Menjawab pertanyaan ini, peserta perlu melibatkan konteks di sekolah masing-masing. Selanjutnya, peserta diminta untuk mengungkapkan perasaannya jika ada guru yang dikaderisasi berhasil menjadi pemimpin di satuan pendidikan, kelompok kerja, atau lainnya. Sejak awal diklat ini, peserta sudah diajak dalam pembelajaran reflektif yang melibatkan tidak hanya pikiran, tapi juga perasaan dan konteks masing-masing.

Rancangan pembelajaran berikutnya adalah peserta diajak mempelajari dan berdiskusi tentang peran KS dalam kaderisasi kepemimpinan agar peserta memiliki persepsi yang sama tentang sosok ideal seorang pemimpin (tangga kepemimpinan kelima), dan posisi mereka sebagai pemimpin pada tangga kepemimpinan. Selain itu, mereka juga diminta untuk menentukan posisi seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang telah berhasil melakukan kaderisasi di sekolahnya. Harapan pengembang, dengan melakukan aktivitas ini, mereka menjadi tahu posisi mereka sebagai pemimpin masih berada di posisi mana, sehingga terus berupaya untuk menjadi pemimpin yang lebih baik lagi.

Aktivitas selanjutnya, peserta diminta untuk membaca buku pegangan mentor diklat PPCKS agar mereka memahami peran kepala sekolah sebagai mentor diklat PPCKS yaitu mendampingi, menilai, membina, melakukan coaching (memfasilitasi penyelesaian masalah pembelajaran). Dengan membaca buku pegangan mentor, diharapkan KS paham apa yang harus dilakukan sebagai mentor sehingga dapat membantu optimalisasi pembelajaran calon kepala sekolah saat *OJT*.

Aktivitas terakhir di *On-1* adalah memberikan penugasan kepada peserta untuk merekam praktik coaching yang biasa mereka lakukan selama ini. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran potret awal keterampilan mentor dalam melakukan coaching. Aktivitas melakukan praktik coaching saat *On-1* di dalam sintak *EL Kaffah* disebut *Concrete Experience (CE)*. Setelah praktik coaching saat

commit to user

On-1, peserta diminta untuk melakukan refleksi mandiri berdasarkan pengalaman mempraktikkan coaching.

Setelah *On-1* selesai dilakukan, kegiatan belajar dilanjutkan dengan *In-1* dengan fokus refleksi terbimbing dan konseptualisasi pengetahuan. Materi inti yang dirancang untuk *In-1* adalah Mentoring dan Coaching, *GROW*, Keterampilan Kunci Coaching, dan Coaching dengan Hati. Saat *In-1*, aktivitas inti peserta adalah brainstorming, membaca bahan bacaan, menonton video, berdiskusi, mengerjakan penugasan, menilai praktik coaching sendiri, *role play*, dan menilai praktik coaching rekannya dalam rangka mengkonseptualkan pengetahuan mentoring/coaching dengan mediator pengajar diklat. Pembelajaran di setiap mata diklat selalu mengajak peserta untuk berfikir reflektif melibatkan konteks masing-masing. Peserta mengkonstruksi pengalaman menjadi pembelajaran secara kelompok dan mandiri. Pengajar diharapkan dapat menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang tidak hanya melibatkan pikiran tapi juga perasaan peserta, misalnya dengan pertanyaan yang dimulai dengan kata “bagaimana perasaan Bapak/Ibu jika ...”. Refleksi seperti ini di dalam sintak *EL Kaffah* dinamakan *Mediated Reflection (MR)*.

Penugasan *In-1* tidak hanya dikerjakan di tempat duduk masing-masing, namun terdapat penugasan seperti presentasi, *window shopping*, *role play* yang mengharuskan peserta bergerak/berjalan untuk beraktivitas fisik. Kegiatan pembelajaran peserta juga diperkaya dengan penguatan/pemberian umpan balik dari pengajar diklat. Rancangan *EL Kaffah* dalam pembelajaran *In-1* diharapkan dapat terjadi seperti uraian tersebut di atas, sehingga didapatkan rumusan konsep/pengetahuan baru terkait mentoring dan coaching untuk dipraktikkan saat *On-2*. Rangkaian aktivitas *In-1* ini di dalam sintak *EL Kaffah* disebut *Abstract Conceptualization (AC)*. Panduan diklat, panduan pengajar, RBPMD RP menjadi acuan pengajar untuk memfasilitasi pembelajaran dengan model pembelajaran *EL Kaffah*. Aktivitas pembelajaran saat *In-1* berfokus pada Refleksi Terbimbing dan Konseptualisasi Pengetahuan, sehingga aktivitas pembelajaran tahap *In-1* untuk setiap mata diklat dirancang selalu memuat refleksi terbimbing dan mandiri terhadap pengalaman yang telah dilakukan, kemudian diakhiri evaluasi pemahaman

materi sekaligus konseptualisasi materi di setiap mata diklat. Potongan-potongan konseptualisasi dikonseptualisasikan secara komprehensif/utuh di akhir *In-1*.

Selanjutnya pada *On-2* peserta kembali ke sekolah masing-masing untuk kembali mempraktikkan coaching berdasarkan rumusan ideal yang didapatkan saat *In-1*. Praktik ini di dalam sintak *EL Kaffah* disebut *Active Experimentation (AE)*. Setelah praktik, peserta juga diminta menuliskan refleksi terhadap praktik coaching tersebut. Peserta diharapkan dapat mengunggah praktik coaching dan refleksi ke laman yang telah disiapkan.

Saat *In-2* untuk lebih memaksimalkan pemahaman dan keterampilan, peserta diharapkan dapat menilai praktik coaching yang dilakukan dua rekannya saat *On-2*. Aktivitas inti terakhir pada rangkaian diklat mentoring ini adalah melakukan evaluasi secara keseluruhan dan pengajar memberikan penguatan dan motivasi kepada peserta diklat.

Berdasarkan uraian aktivitas pembelajaran di atas, implementasi sintak *EL Kaffah* ini juga dirancang untuk mengintegrasikan 4 (empat) pillar UNESCO. Aktivitas *learning to know* telah dimasukkan dalam kegiatan pembelajaran. Pendekatan konstruktivisme yang lebih dikedepankan baik individu maupun sosial. Peserta akan diajak memanfaatkan berbagai sumber belajar, pengalaman sesama mentor dan pengajar untuk mengkonstruksi pengetahuan. Mereka juga akan mempraktikkan coaching kepada calon kepala sekolah, kemudian diminta untuk melakukan refleksi dengan pertanyaan-pertanyaan yang konstruktif dari pengajar diklat. Dengan refleksi dan evaluasi yang dilakukan secara rutin akan membuat mereka sadar tentang pembelajaran mereka dan mengetahui kapan dan seperti apa kondisi/situasi terbaik yang paling membantu mereka dalam belajar (*learning how to learn*). *Life-long learning* merupakan salah satu tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Pendekatan pembelajaran dilakukan dengan andragogi/pembelajaran orang dewasa.

Aktivitas *learning to do* sangat terlihat jelas di urutan langkah-langkah pembelajaran. Peserta melakukan berbagai aktivitas seperti brainstorming, membaca, diskusi, presentasi, *role play*, praktik coaching untuk menambah pengetahuan, mengasah *soft skills* yaitu keterampilan coaching.

Aktivitas *learning to live together* terlihat dari adanya diskusi antar peserta, dan peserta dengan pengajar. Peserta dibiasakan saling menghargai dan menghormati pendapat rekan-rekannya di dalam diskusi kelompok baik pendapat yang sama atau berbeda dengannya. Aktivitas diskusi dilakukan secara tatap muka langsung maupun tatap muka virtual (*synchronous* maupun secara *asynronous*). Peserta juga dibiasakan untuk mendengarkan pengajar atau rekannya yang sedang berbicara/presentasi. Hal lain yang diharapkan terjadi di dalam pembelajaran diklat mentoring ini adalah peserta diajak untuk bisa merasakan apa yang dialami rekannya, sehingga muncul rasa empati, bersyukur, termotivasi untuk terus memajukan pendidikan di sekolah masing-masing.

Aktivitas *learning to be* dilakukan pada aktivitas pengenalan terhadap diri masing-masing. Peserta diajak berfikir positif, mengenal diri mereka sendiri, menghargai diri masing-masing dengan menonjolkan kekuatan masing-masing untuk menambah rasa percaya diri. Pengajar diharapkan dapat menciptakan budaya positif di dalam proses pembelajaran diklat mentoring. Motivasi dari pengajar diklat diperkuat baik secara luring maupun daring untuk memaksimalkan dan mengeluarkan segala potensi peserta diklat agar memiliki rasa percaya diri untuk menyelesaikan penugasan. *Output* dari tahap ini adalah rumusan konten diklat mentoring (materi/ bahan bacaan, video, RBPMD RP). Pihak yang terlibat adalah peneliti, dosen pembimbing, ahli pembelajaran dan coaching (dosen dan pengawas sekolah), ahli *LMS* (2 PTP).

j. Memilih atau Mengembangkan Media Pendukung

Kegiatan pengembangan selanjutnya adalah memilih dan mengembangkan media. Media yang digunakan pada diklat mentoring adalah *LMS* berbasis *moodle* versi 3.10, yang telah dilengkapi materi dan fitur-fitur yang mendukung pembelajaran KS mentor. Materi yang dimaksud adalah bahan bacaan dan video. Fitur yang dimaksud adalah fitur forum diskusi, unggah tugas, *download* materi, *chatting*, dan lain-lain. Adapun pengembang *LMS* berasal dari LCM Phycos Surakarta.

k. Mengembangkan Petunjuk bagi Peserta Diklat

Selanjutnya adalah pengembangan petunjuk bagi peserta. Petunjuk peserta yang dikembangkan adalah manual *LMS* dan video penggunaan *LMS*, yang dikembangkan oleh tim LCM Phycos Surakarta. Manual dan video tersebut menuntun peserta untuk memahami fitur *LMS* dan cara penggunaan *LMS*.

l. Mengembangkan Petunjuk bagi Pengajar Diklat

Selain petunjuk peserta, disusun juga petunjuk bagi pengajar. Petunjuk bagi pengajar memuat pengantar diklat, peran pengajar, peran peserta pada setiap tahapan diklat, dan rambu-rambu *EL Kaffah* yang harus dipegang pengajar diklat sebagai acuan memfasilitasi pembelajaran.

m. Revisi Formatif

Kegiatan terakhir di tahap pengembangan adalah revisi formatif. Revisi formatif untuk diklat mentoring dengan *EL Kaffah* dilakukan dengan uji ahli/pakar. Uji pakar terbagi dua yaitu uji pakar model pembelajaran dan uji pakar media/*LMS*. Adapun angket untuk validasi model pembelajaran dan media menggunakan angket yang telah disusun Suryani, et al. (2018: 36-38), sedangkan angket terkait *EL Kaffah* menggunakan indikator yang disarikan dari Kolb (2015: 20-57).

Angket untuk validasi model pembelajaran mencakup penilaian kelayakan kelima sintak *EL Kaffah*, keterkaitan antar sintak, pelibatan hati, fisik, pikiran dan konteks, konstruksi mandiri dan sosial, umpan balik, relevansi model, penilaian kelayakan aspek pendukung materi, dan kelayakan pencapaian tujuan diklat; sedangkan penilaian *LMS* mencakup penilaian kelayakan aspek penyajian, aspek efek *LMS* terhadap strategi pembelajaran, kelayakan tampilan menyeluruh, dan kelayakan kebahasaan. Secara rinci indikator penilaian dapat dilihat pada lampiran 12, angket validasi ahli substansi dan model pembelajaran dapat dilihat pada lampiran 13, sedangkan angket validasi ahli *LMS* pada lampiran 14.

Uji pakar melibatkan 1 (satu) dosen dan 2 (dua) pengajar diklat PPCKS sebagai ahli materi dan model pembelajaran; dan 5 (lima) ahli *LMS* yaitu PTP. Setiap pakar mendapatkan angket untuk menilai dengan 5 (lima) kategori yaitu

sangat baik, baik, cukup, buruk, sangat buruk. Setelah semua pakar selesai menilai, dilakukan tabulasi penilaian. Selain itu, di akhir instrumen semua pakar juga memberikan keputusan penilaian “layak” atau “belum layak” terhadap produk. Saran/masukan dari ahli dijadikan dasar untuk memperbaiki produk.

Kegiatan selanjutnya yaitu uji coba satu persatu. Tujuan dari kegiatan uji coba satu persatu ini adalah untuk mendapatkan reaksi awal dari peserta, kemudian menghilangkan kesalahan yang paling tampak dari produk yang dikembangkan berdasarkan masukan dari peserta uji coba (Branch, 2009: 62). Kriteria pada instrumen ujicoba satu persatu memuat kejelasan, fisibilitas produk yang dikembangkan serta ketercapaian tujuan diklat. (Instrumen uji coba satu persatu dapat dilihat pada lampiran 19). Pelaksanaan uji coba satu persatu dilakukan dengan mekanisme pengembang duduk bersama dengan peserta satu persatu untuk mendapatkan umpan balik/masukan langsung. Data yang didapatkan berupa data kualitatif. Peserta diminta untuk membaca *LMS*, materi, dan bahan tayang kemudian menilai kelayakan semua perangkat pembelajaran dengan cara menuliskan masukan pada lembar/blanko yang disediakan. Hasil uji coba satu persatu digunakan untuk melakukan revisi awal sumber daya dan perangkat pembelajaran yang digunakan.

Tahap berikutnya adalah uji coba secara berkelompok. Uji coba secara berkelompok terdiri dari 8 (delapan) orang kepala sekolah mentor jenjang SD daerah Jawa. Tujuan dari uji coba secara berkelompok ini adalah untuk mendapatkan masukan terhadap sumber/perangkat pembelajaran yang telah direvisi berdasarkan masukan dari uji coba satu persatu. Uji coba secara berkelompok menggunakan kuesioner dengan aspek penilaian kejelasan materi dan aspek pendukung, serta pencapaian tujuan diklat. Indikator instrumen uji coba kelompok dapat dilihat pada lampiran 20, sedangkan instrumen uji coba kelompok dapat dilihat pada lampiran 21.

Data yang dikumpulkan pada uji coba secara berkelompok terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif didapatkan dari pertanyaan tertutup pada kuesioner, sedangkan data kualitatif didapatkan dari saran/masukan pada kuesioner.

Konteks uji coba secara berkelompok disesuaikan dengan konteks asli pada pembelajaran kepala sekolah mentor (Branch, 2009: 62). Hasil kuesioner dianalisis secara deskriptif dengan membuat tabel rekap untuk data kuantitatif; sementara komentar/uraian pada kuesioner dikumpulkan menjadi satu, kemudian dipilih dan dipilah, dikelompokkan sesuai tema yang muncul kemudian dibuatkan simpulan.

Tahap terakhir pada revisi formatif adalah uji coba lapangan. Sebelum melaksanakan fase ini, hasil uji coba satu persatu dan kelompok kecil dimanfaatkan sebagai dasar untuk mengadakan revisi sumber daya yang perlu diperbaiki. Uji coba lapangan dilakukan pada kelas Jateng & DIY dengan peserta 17 kepala sekolah mentor (diundang 20 kepala sekolah, namun peserta yang hadir sebanyak 17 orang). Serangkaian kegiatan/proses pembelajaran *EL Kaffah On-In-On-In* dipraktikkan pada uji coba lapangan sesuai dengan perencanaan diklat mentoring dengan moda penyampaian kombinasi daring dan luring. Uji coba lapangan bertujuan untuk menghasilkan saran/masukan terkait kebermanfaatan diklat, pengajar diklat, layanan diklat, kendala serta saran dan masukan untuk perbaikan produk. Instrumen dan hasil uji coba lapangan dapat dilihat pada lampiran 22.

Setelah tahap pengembangan, dilanjutkan dengan tahap Implementasi yang terdiri dari dua prosedur yaitu menyiapkan pengajar dan peserta.

n. Menyiapkan Pengajar

Penyiapan pengajar dilakukan dengan merumuskan persyaratan pengajar diklat yaitu praktisi pendidikan antara lain kepala sekolah, pengawas sekolah, widyaiswara yang telah memiliki pengalaman memfasilitasi pembelajaran orang dewasa di bidang pendidikan, dan mampu mengoperasikan komputer, serta aplikasi *LMS*. Adapun pengajar pada diklat mentoring terdiri dari 1 (satu) orang pengajar per kelas. Pengadaan pengajar diklat disesuaikan dengan kebutuhan lapangan.

o. Menyiapkan Peserta

Penyiapan peserta dilakukan agar mereka siap untuk berpartisipasi dan berinteraksi secara aktif dengan sumber daya pembelajaran. Penyiapan kepala sekolah mentor terdiri dari identifikasi kemampuan awal peserta, jadwal dan komunikasi sebelum belajar. Jumlah peserta dalam 1 kelas adalah maksimal 20 orang kepala sekolah mentor. Adapun instrumen/bahan yang digunakan meliputi panduan diklat, panduan peserta, *LMS*, dengan sumber daya manusia yang terlibat adalah pengajar, panitia dan admin *LMS*.

3. Tahap Pengujian

Tahap Pengujian menggunakan 3 (tiga) langkah seperti pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Tahap Pengujian

1	Langkah <i>ADDIE</i>	a. Menentukan kriteria evaluasi b. Memilih alat evaluasi dan c. Melaksanakan evaluasi
2	Waktu dan Tempat Penelitian	di hotel Lor in Surakarta dan di LPPKSPS Desember 2020-Januari 2021
3	Subjek Penelitian	34 KS SD Tahap I: 17 orang kelas eksperimen Jateng & DIY (direncanakan 20, hadir 17) Tahap II: 17 orang kelas eksperimen Jatim dan 17 kontrol Ngawi
4	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	Tes Uraian, Unjuk Kerja, Rekaman Zoom, Instrumen Evaluasi Penyelenggaraan Diklat
5	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	Uji ahli <i>Content Validity Ratio (CVR)</i> dan <i>Interrater Reliability (IRR)</i>
6	Teknis Analisis Data	Analisis data dengan <i>Minitab 17</i> Uji normalitas menggunakan <i>Ryan Joiner</i> (similar to <i>Shapiro Wilk</i>) Hasil tes dan unjuk kerja diuji dengan statistik parametrik. Kelas Eksperimen Jateng & DIY diuji dengan <i>paired sample t-test/single group pre test-post test</i> (tes uraian dan unjuk kerja). Kelas Eksperimen Jatim diuji dengan <i>single group pre test-post test</i> . (tes uraian dan unjuk kerja). Kelas Eksperimen Jatim dan Kelas Kontrol Ngawi diuji dengan <i>independent t-test posttest-posttest</i> (tes uraian dan unjuk kerja). Data kualitatif pada instrumen evaluasi di <i>LMS</i> , dan rekaman Zoom dipilih, digolongkan dan diterjemahkan.

a. Menyiapkan Kriteria Evaluasi

Evaluasi diklat mentoring menggunakan model evaluasi Branch (2009:152). Evaluasi diklat mentoring menggunakan 3 level evaluasi yaitu Level 1 Persepsi, Level 2 Belajar, Level 3 Kinerja. Level 1 mengukur persepsi peserta terkait konten, sumber daya, kenyamanan kelas, gaya fasilitasi guru, dan lain-lain (dilakukan oleh peserta). Level 2 mengukur pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh (dilakukan oleh pengajar). Level 3 mengukur transfer pembelajaran aktual (dilakukan oleh peneliti).

Evaluasi level 1 dilakukan dengan mengukur persepsi peserta terkait konten, sumber daya, kenyamanan kelas, kemudahan navigasi kelas virtual, gaya fasilitasi yang dilakukan. Evaluasi level 2 mengukur pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui tes tertulis dengan lima pertanyaan untuk mengukur pengetahuan; dan melalui rekaman video coaching untuk mengukur unjuk keterampilan coaching. Penilaian pengetahuan dilakukan melalui tes uraian yang mencakup pengetahuan peserta tentang peran kepala sekolah dalam kaderisasi kepemimpinan, tangga kepemimpinan, peran kepala sekolah sebagai mentor, implementasi dan keterkaitan tiga keterampilan coaching, dan penilaian praktik coaching ideal. Indikator dan item tes uraian dapat dilihat pada tabel 3.7.

Evaluasi level 3 adalah evaluasi dampak untuk melihat kinerja kepala sekolah mentor setelah diklat mentoring, namun tidak dilakukan pada penelitian dan pengembangan ini.

Tabel 3.7 Item Tes Uraian

Indikator Capaian Belajar	Pertanyaan/Item Tes Uraian
Peserta mampu menjelaskan peran kepala sekolah dalam kaderisasi kepemimpinan	Kaderisasi kepemimpinan guru untuk menjadi calon kepala sekolah termasuk dalam tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Jelaskan peranan kepala sekolah dalam kaderisasi kepemimpinan tersebut! (C2)
Peserta mampu menunjukkan posisi kepala sekolah yang telah melakukan kaderisasi kepemimpinan dalam lima tangga kepemimpinan John Maxwell	Tunjukkan posisi kepala sekolah yang telah melakukan kaderisasi pada tangga kepemimpinan Maxwell, dan jelaskan! (C3)

Peserta mampu menjelaskan peran kepala sekolah sebagai mentor PPCKS	Kepala sekolah adalah mentor sekaligus coach. Jelaskan kapan kepala sekolah berperan sebagai mentor, dan kapan berperan sebagai coach? (C3) Jelaskan tugas kepala sekolah sebagai mentor diklat Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS) sebagaimana diatur dalam buku pegangan mentor PPCKS (C2)
Peserta mampu menjelaskan implementasi dan keterkaitan ketiga keterampilan (Kerangka Percakapan, Keterampilan Kunci, dan Coaching Way of Being) dalam proses coaching	Implementasi coaching mengharuskan penerapan ketiga keterampilan coaching yaitu Kerangka Percakapan, Keterampilan Kunci, dan Coaching Way of Being. Jelaskan keterkaitan ketiga keterampilan ini dalam proses coaching! (C4)
Peserta mampu memberikan gambaran penilaian praktik coaching yang ideal	Untuk menilai praktik coaching, seorang penilai harus mengetahui indikator-indikator unjuk kerja implementasi ketiga keterampilan dalam proses coaching. Gambarkan suatu proses coaching dengan implementasi ketiga keterampilan coaching, yang menurut Anda layak mendapatkan penilaian tertinggi! (C5)

Penilaian keterampilan dilakukan berdasarkan video unjuk kerja praktik coaching dengan butir item pengamatan keterampilan coaching dikembangkan berdasarkan referensi dari Ng (2005), Whitmore (2017), dan van Nieuwerburgh (2017). Tabel 3.8 menunjukkan item pengamatan keterampilan coaching yang digunakan pada penilaian unjuk kerja dari rekaman video yang diunggah peserta.

Tabel 3.8 Item Pengamatan Unjuk Kerja

Keterampilan Coaching	Item Pengamatan Unjuk Kerja
1. Kerangka Percakapan (GROW)	1.1 Tujuan coaching berhasil ditentukan 1.2 Realita berhasil dipetakan 1.3 Alternatif opsi/solusi berhasil ditemukan 1.4 Opsi/solusi terbaik berhasil ditentukan 1.5 Rencana Tindak, dari Solusi Terbaik, berhasil disusun
2. Keterampilan Kunci	2.1 Keterampilan Mendengarkan diimplementasikan dengan baik 2.2 Keterampilan Bertanya diimplementasikan dengan baik 2.3 Keterampilan Memparafrase dan Menyimpulkan diimplementasikan dengan baik 2.4 Keterampilan Memberikan dan Menerima umpan balik diimplementasikan dengan baik
3. Coaching dengan Hati	3.1 Ketertarikan pada apa yang diutarakan CKS/guru ditunjukkan dengan ucapan dan bahasa tubuh 3.2 CKS/guru dimotivasi 3.3 CKS/guru diperlakukan secara humanis 3.4 Pernyataan CKS/guru tidak cepat dihakimi

Sebelum digunakan, item penilaian baik tes uraian maupun unjuk kerja divalidasi oleh 5 (lima) validator ahli evaluasi pembelajaran yang terdiri dari 1(satu) dosen, 1 (satu) widyaiswara LPPKSPS, 1 (satu) widyaprada LPMP Jawa Barat, dan 2 (dua) pengawas sekolah yang berasal dari Sulawesi dan Jawa.

Validitas isi menggunakan *the Content Validity Ratio (CVR)*, dengan skor minimum 0.6. Setiap pakar mendapatkan blanko untuk menilai tes uraian dan unjuk kerja dengan 3 kategori yaitu sangat layak, layak, dan kurang layak. Setelah semua pakar selesai menilai, dilakukan tabulasi penilaian. Kemudian hasil penilaian dimasukkan ke dalam rumus statistik.

$$\text{Content Validity Ratio (CVR)} = \frac{(2n_e/n)}{2} - 1.$$

Keterangan:

n_e = banyaknya pakar yang menilai sangat layak/layak;

n = banyaknya pakar yang melakukan penilaian

Model dikatakan layak jika $CVR \geq 0.60$. Semua item dengan skor di bawah 0.6 dihapus. Semua masukan dibaca dan dipertimbangkan untuk memperbaiki kualitas instrumen. Uji reliabilitas tes uraian dan unjuk kerja dilakukan dengan membandingkan penilaian antar ahli. Jumlah item yang dinilai sama dibagi dengan jumlah total item menjadi skor reliabilitas. Adapun reliabilitas tes uraian adalah 0,83, sedangkan reliabilitas unjuk kerja keterampilan adalah 0,77. Hasil validasi ahli dan hasil uji reliabilitas tes uraian dan unjuk kerja dapat dilihat pada lampiran 15.

b. Memilih Alat Evaluasi

Alat evaluasi yang digunakan untuk evaluasi level 1 adalah evaluasi penyelenggaraan diklat mentoring, sedangkan evaluasi level 2 yang mengukur pengetahuan dan keterampilan peserta diukur dengan menggunakan alat tes dan unjuk kerja keterampilan. Tes pengetahuan dalam bentuk uraian yang terdiri dari 5 (lima) butir pertanyaan, sedangkan unjuk kerja keterampilan terdiri dari 13 (tiga belas) item pengamatan. Indikator tes uraian dan pengamatan unjuk kerja dapat dilihat pada tabel 3.7 dan 3.8.

commit to user

c. Melakukan Evaluasi

Evaluasi level 1 yaitu penyelenggaraan diklat mentoring diisi peserta di *LMS*. Peserta mengisi evaluasi penyelenggaraan diklat mentoring di akhir diklat, setelah mereka menyelesaikan tes pengetahuan dalam bentuk uraian.

Evaluasi level 2 merupakan uji keefektifan diklat yang dilakukan dengan statistik parametrik *paired sample t-test* dan *independent t-test*. *Paired sample t-test* dilakukan pada kedua kelas eksperimen yaitu Jateng & DIY dan Jatim, yang terdiri dari uji *pre-tes* uraian dan *post-tes* uraian; serta *pre-unjuk kerja*, dan *post-unjuk kerja*, dengan *p-value* < 0.05 untuk melihat keefektifan model pembelajaran *EL Kaffah* terhadap peningkatan pengetahuan mentoring/coaching peserta diklat. *Independent t-test* dilakukan pada kelas eksperimen Jatim dan kelas kontrol Ngawi dengan membandingkan *post tes* uraian kelas eksperimen Jatim dan *post-tes* uraian kelas kontrol Ngawi; serta *post-unjuk kerja* kelas eksperimen Jatim, dan *post-unjuk kerja* kelas kontrol Ngawi, dengan *p-value* < 0.05 . *Independent t-test* dilakukan untuk melihat keefektifan model pembelajaran *EL Kaffah* terhadap peningkatan keterampilan mentoring/coaching peserta diklat, dibandingkan dengan hanya memberikan buku pegangan mentor kepada peserta.

Uji keefektifan dengan menggunakan *paired t-test* diawali dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas terhadap tes awal dan tes akhir, kemudian unjuk kerja awal dan akhir. Uji normalitas menggunakan *minitab 17 Ryan Joiner (similar to Shapiro Wilk)*, dengan rumusan hipotesis:

Ho: Populasi tes/unjuk kerja berdistribusi normal
Ha: Populasi tes/unjuk kerja tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas tes/unjuk kerja yaitu: Jika nilai signifikansi (sig) > 0.05 , maka data berdistribusi normal (Ho diterima dan Ha ditolak). Jika nilai signifikansi (sig) < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal (Ho ditolak dan Ha diterima)

Setelah uji prasyarat, dilakukan uji hipotesis dengan rumusan sebagai berikut.

Hipotesis pertama:

commit to user

Ho: Model *EL* Kaffah tidak efektif untuk meningkatkan pengetahuan mentoring/coaching peserta diklat.
 Ha: Model *EL* Kaffah efektif untuk meningkatkan pengetahuan mentoring/coaching peserta diklat.

Hipotesis kedua:

Ho: Model *EL* Kaffah tidak efektif untuk meningkatkan keterampilan mentoring/coaching peserta diklat.
 Ha: Model *EL* Kaffah efektif untuk meningkatkan keterampilan mentoring/coaching peserta diklat.

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk *uji-t* berpasangan adalah sebagai berikut.

Jika nilai signifikansi (*2-tailed*) < 0.05 , maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Jika nilai signifikansi (*2-tailed*) > 0.05 , maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Uji keefektifan dengan menggunakan *independent t-test* juga diawali dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dilakukan terhadap tes akhir kelas Jatim dan tes akhir kelas Ngawi, kemudian unjuk kerja akhir Jatim dan akhir Ngawi. Uji normalitas menggunakan *minitab 17 Ryan Joiner (similar to Shapiro Wilk)*, dengan rumusan hipotesis sama dengan uji normalitas di atas.

Adapun rumusan hipotesis untuk uji homogenitas tes akhir dan unjuk kerja akhir kelas eksperimen dan kelas kontrol adalah sebagai berikut.

Ho: Varians data tes/unjuk kerja akhir kelas eksperimen dan kelas kontrol homogen
 Ha: Varians data tes/unjuk kerja akhir kelas eksperimen dan kelas kontrol tidak homogen

Dasar pengambilan keputusan untuk uji homogenitas yaitu:

Jika nilai signifikansi (*sig*) > 0.05 , maka data homogen (H_0 diterima dan H_a ditolak)

Jika nilai signifikansi (*sig*) < 0.05 , maka data tidak homogen (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Setelah didapatkan data berdistribusi normal dan varians data homogen, dilakukan *independent t-test* dengan dua rumusan hipotesis.

Rumusan hipotesis pertama

Ho: Tidak ada perbedaan yang signifikan antara penerapan model EL Kaffah dan hanya menggunakan buku pegangan mentor CKS untuk meningkatkan pengetahuan kepala sekolah mentor

Ha: Terdapat perbedaan yang signifikan antara penerapan model EL Kaffah dan hanya menggunakan buku pegangan mentor CKS untuk meningkatkan pengetahuan kepala sekolah mentor; atau Model EL Kaffah lebih efektif meningkatkan pengetahuan kepala sekolah mentor, dibandingkan dengan hanya menggunakan buku pegangan mentor CKS.

Rumusan hipotesis kedua

Ho: Tidak ada perbedaan yang signifikan antara penerapan model EL Kaffah dan hanya menggunakan buku pegangan mentor CKS untuk meningkatkan keterampilan kepala sekolah mentor

Ha: Terdapat perbedaan yang signifikan antara penerapan model EL Kaffah dan hanya menggunakan buku pegangan mentor CKS untuk meningkatkan keterampilan kepala sekolah mentor; atau Model EL Kaffah lebih efektif meningkatkan keterampilan kepala sekolah mentor, dibandingkan dengan hanya menggunakan buku pegangan mentor CKS.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji-t berpasangan adalah sebagai berikut.

Jika nilai signifikansi (*2-tailed*) < 0.05 , maka Ho ditolak, dan Ha diterima.

Jika nilai signifikansi (*2-tailed*) > 0.05 , maka Ho diterima, dan Ha ditolak.