

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab III berisi uraian tentang pendekatan dan desain penelitian, partisipan yang terlibat dalam penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, prosedur penelitian dan teknik analisis data. Uraian setiap bagian secara sistematis di bawah ini.

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

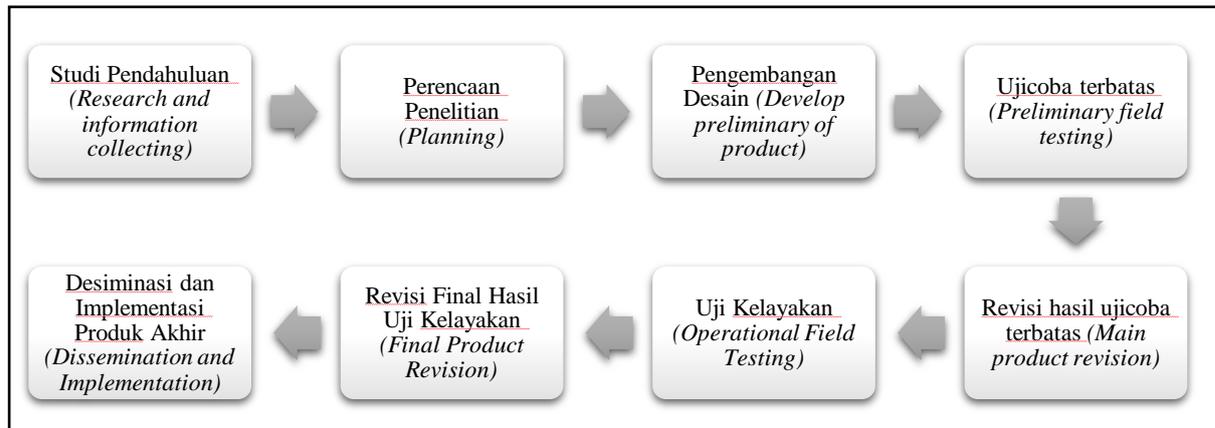
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian, yaitu profil kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling, perbedaan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling berdasarkan aspek demografi, menguji kelayakan kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling, dan mengukur besarnya ukuran efek (*effect size*) kerangka kerja pengembangan kapasitas dalam mengembangkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian dan pengembangan (*Research and Development* atau R&D). Desain penelitian dan pengembangan dilakukan untuk merancang produk dan temuan baru yang kemudian secara sistematis diuji di lapangan, dievaluasi, dan disempurnakan sehingga memenuhi kriteria efektivitas, kualitas, dan standar tertentu (Gall et al., 2003). Model R&D yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi model Borg & Gall (1983) yang berisi sepuluh tahapan yaitu *research and information collecting, planning, develop preliminary of product, preliminary field testing, main product revision, main field test, operational product revision, operational field testing, final product revision, dan dissemination and implementation*.

Dalam penelitian ini, *field testing* dilakukan sekali mengingat sampel penelitian tersebar di beberapa kabupaten/kota di Provinsi Aceh, sehingga tahapan penelitian menjadi delapan tahapan. Adapun delapan tahapan penelitian dapat dijelaskan secara ringkas sebagai berikut.

- a. Tahap pertama, *research and information collecting* disebut juga sebagai tahap studi pendahuluan. Dilakukan kajian teoretik dan empirik tentang pengembangan kapasitas kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Studi pendahuluan dilakukan dengan mewawancarai guru bimbingan dan konseling untuk menganalisis tentang kecakapan kepemimpinan yang dibutuhkan.
- b. Tahap kedua, *planning* yaitu tahap perencanaan penelitian. Pada tahap ini, dilakukan perencanaan tentang partisipan yang terlibat dalam penelitian mulai dari partisipan dalam validasi instrumen dan validasi kerangka kerja yaitu pakar dalam bidang bimbingan dan konseling; partisipan dalam tahap ujicoba instrumen penelitian, survei kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling, dan implementasi kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling yaitu guru bimbingan dan konseling SMA/SMK di Provinsi Aceh.
- c. Tahap ketiga, *develop preliminary of product* yaitu tahap pengembangan desain awal kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berbasis kecakapan kepemimpinan berdasarkan hasil analisis kebutuhan tentang kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling SMA/SMK di Provinsi Aceh.
- d. Tahap keempat, *preliminary field testing* yaitu tahap ujicoba terbatas terhadap rancangan kerangka kerja yang telah dibuat. Pada tahap ini dilakukan validasi kerangka kerja yang dikembangkan oleh para pakar dalam bidang bimbingan dan konseling.
- e. Tahap kelima, *main product revision* yaitu tahap revisi kerangka kerja berdasarkan hasil validasi pakar di tahap keempat.
- f. Tahap keenam, *operational field testing* yaitu implementasi kerangka kerja pada subjek eksperimen yaitu guru bimbingan dan konseling di dua wilayah di Provinsi Aceh, yaitu bagian utara dan selatan Aceh, yaitu di Kota Lhokseumawe dan Kabupaten Aceh Selatan.
- g. Tahap ketujuh, *final product revision* yaitu penyempurnaan produk akhir berdasarkan hasil implementasi di tahap keenam.
- h. Tahap kedelapan, *dissemination and implementation*, yaitu melaporkan hasil penelitian pada forum-forum ilmiah dan publikasi dalam jurnal.

Berikut adalah visualisasi tahapan penelitian dan pengembangan.



Gambar 3.1

Tahapan Penelitian Kerangka Kerja Pengembangan Kapasitas Berbasis Kecakapan Kepemimpinan dalam Konteks Etnisitas di Aceh

B. Partisipan Penelitian

Penelitian bertujuan menghasilkan rumusan profil kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di Aceh, dan menguji efektivitas serta ukuran dampak kerangka kerja pengembangan kapasitas terhadap kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian melibatkan beberapa kelompok partisipan.

1. Partisipan dalam Validasi Instrumen

Validasi instrumen penelitian ditempuh dalam beberapa tahapan, yaitu tahapan uji rasional, uji keterbacaan, dan uji empirik. Pada tahap uji rasional, sebanyak tiga orang pakar dalam bidang bimbingan dan konseling dilibatkan untuk menilai secara rasional konstruk, isi, dan bahasa dari skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling yang dikembangkan. Sedangkan uji keterbacaan dalam kegiatan validasi instrumen melibatkan lima orang guru bimbingan dan konseling.

Pada uji empirik (*tryout*) instrumen penelitian melibatkan 50 orang guru bimbingan dan konseling SMA/SMK di Provinsi Aceh. Jumlah tersebut dimaksudkan untuk mencapai kestabilan kalibrasi item pada ± 1 *logit* dengan

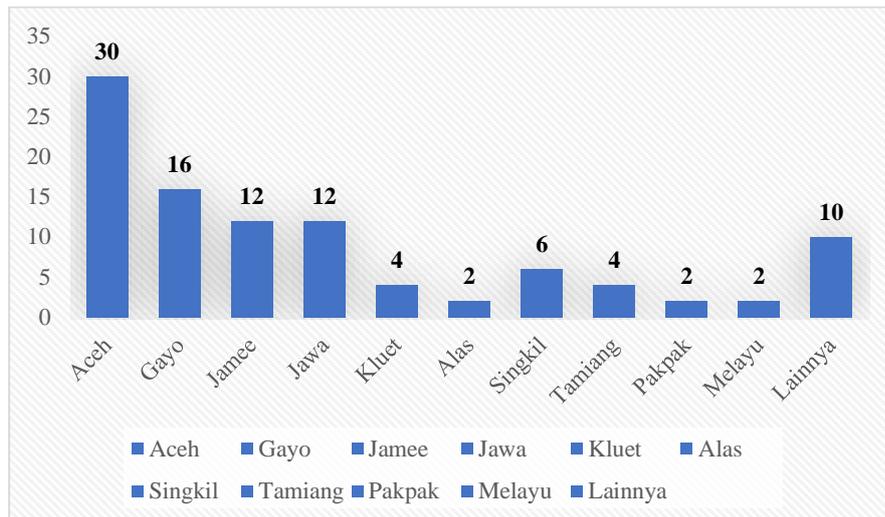
tingkat kepercayaan 99% (Aziz, 2010). Data demografi responden *tryout* instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Demografi Responden *Tryout* Instrumen Penelitian

No	Aspek Demografi	Frekuensi (Persentase)
1	Jenis Kelamin	
	a. Laki-Laki	24 (48%)
	b. Perempuan	26 (52%)
2	Status Kepegawaian	
	a. PNS	20 (40%)
	b. PPPK	13 (26%)
	c. Honorer	17 (34%)
3	Status Sertifikasi	
	a. Sudah	24 (48%)
	b. Belum	26 (52%)

Demografi subjek uji coba instrumen penelitian dibedakan atas jenis kelamin, status kepegawaian, status sertifikasi, dan latar belakang suku. Berdasarkan jenis kelamin, responden uji coba instrumen penelitian lebih setengahnya (52%) merupakan perempuan, dan sisanya (48%) adalah laki-laki, demikian pula halnya dengan aspek demografi status sertifikasi, dimana lebih dari setengah (52%) responden uji coba belum tersertifikasi, dan sisanya (48%) sudah bersertifikasi sebagai pendidik profesional dalam bidang bimbingan dan konseling. Ditinjau dari status kepegawaian, persentase responden uji coba hampir merata di setiap status, yakni 40% guru bimbingan dan konseling berstatus PNS, 26% PPPK dan 34% berstatus Honorer.

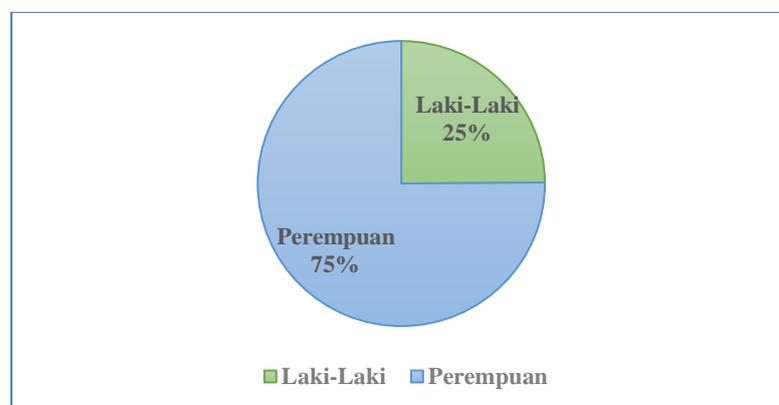
Semua guru bimbingan dan konseling yang menjadi responden uji coba instrumen berasal dari latar belakang suku yang berbeda. Adapun persentase subjek uji coba instrumen berdasarkan suku/etnis yang ada di Provinsi Aceh adalah 30% suku Aceh, 16% Gayo, 12% Jamee, 12% Jawa, 4% Kluet, 2% Alas, 6% Singkil, 4% Tamiang, 2% Pakpak, 2% Melayu, dan 10% dari suku lainnya seperti Betawi, Karo, Minang, dan sebagainya. Berikut adalah grafik persentase demografi subjek uji coba instrumen penelitian berdasarkan latar belakang suku/etnis.



Grafik 3.1
Persentase Demografi Subjek Ujicoba Instrumen Penelitian Berdasarkan Suku/Etnis di Aceh (n=50)

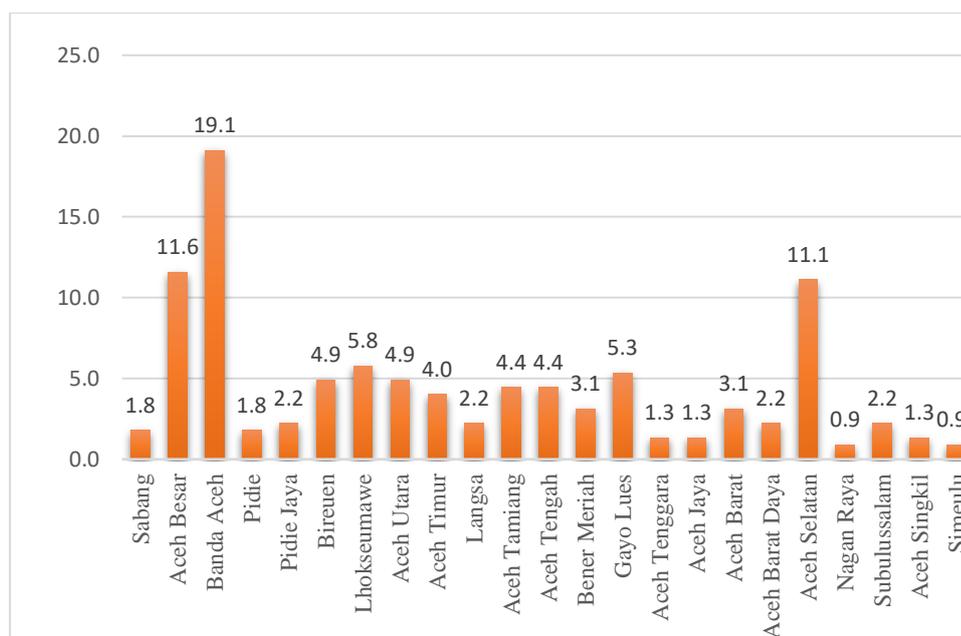
2. Partisipan dalam Survei Profil Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling

Survei ini menggunakan teknik *voluntary sampling* (persampelan sukarela). Untuk mengungkap profil kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di Provinsi Aceh, sebanyak 225 orang guru bimbingan dan konseling telah dihubungi dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling yang disebarluaskan melalui *Google Form*. 75% responden berjenis kelamin perempuan, dan sisanya (25%) berjenis kelamin laki-laki.



Grafik 3.2
Persentase Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin (n=225)

Seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini tersebar di 23 kabupaten/kota yang ada di Provinsi Aceh, didominasi oleh tiga kabupaten/kota yaitu Kota Banda Aceh (19.1%), Kabupaten Aceh Besar (11.6%), dan Kabupaten Aceh Selatan (11.1%). Persentase ini tidak mencerminkan jumlah guru bimbingan dan konseling di masing-masing kabupaten/kota, melainkan jumlah data yang masuk ketika survey dilakukan pada bulan Mei 2023. Berikut visualisasi sebaran responden berdasarkan kabupaten/kota tempat bertugas sebagai guru bimbingan dan konseling.



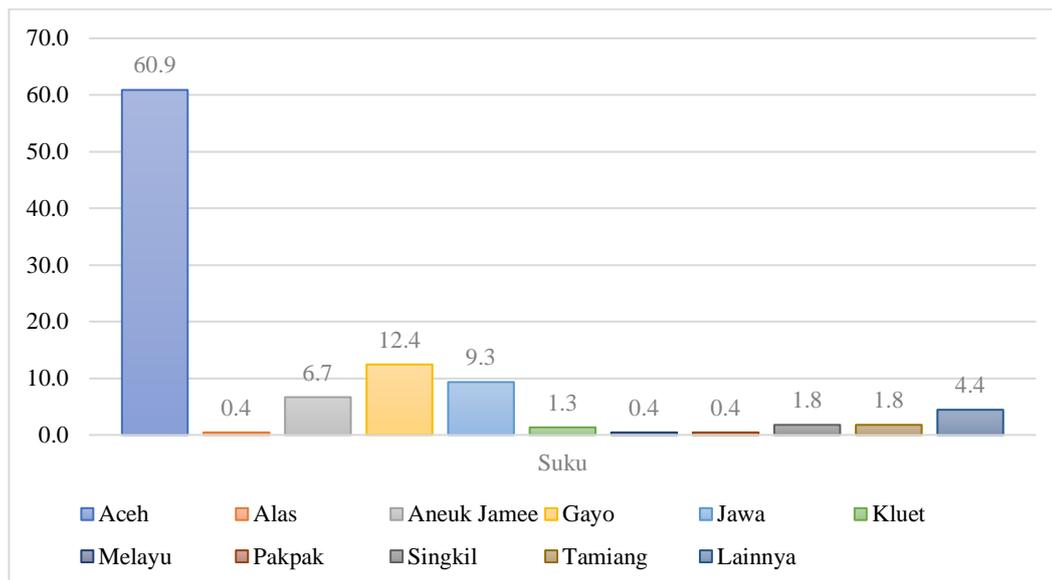
Grafik 3.3
Persentase Sebaran Responden pada 23 Kabupaten/Kota

Provinsi Aceh merupakan provinsi dengan pluralitas masyarakat yang tinggi karena ada 13 suku bangsa asli yang mendiami Provinsi Aceh, ditambah dengan suku pendatang yang bekerja dan menetap di Provinsi Aceh seperti suku Jawa, Minang, Karo, dan lain-lain. Dari 225 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebagian besar responden merupakan suku Aceh (60.9%), suku Gayo 12.4%, suku Jawa 9.3%, suku Aneuk Jamee 6.7%, dan sisanya adalah responden dari suku-suku yang lain. Terdapat 4.4% responden yang berasal dari suku lainnya yang tidak disediakan dalam pilihan jawaban di *Google Form* yang dibuat. Ketika ditelusuri lebih lanjut, 4.4% responden yang menjawab suku lainnya adalah responden yang berasal dari suku Karo, Betawi, Minang, dan Sunda. Grafik 3.4 memvisualisasikan sebaran responden berdasarkan suku.

Yulizar, 2024

KERANGKA KERJA PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU BIMBINGAN DAN KONSELING BERBASIS KECAKAPAN KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS ETNISITAS DI ACEH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

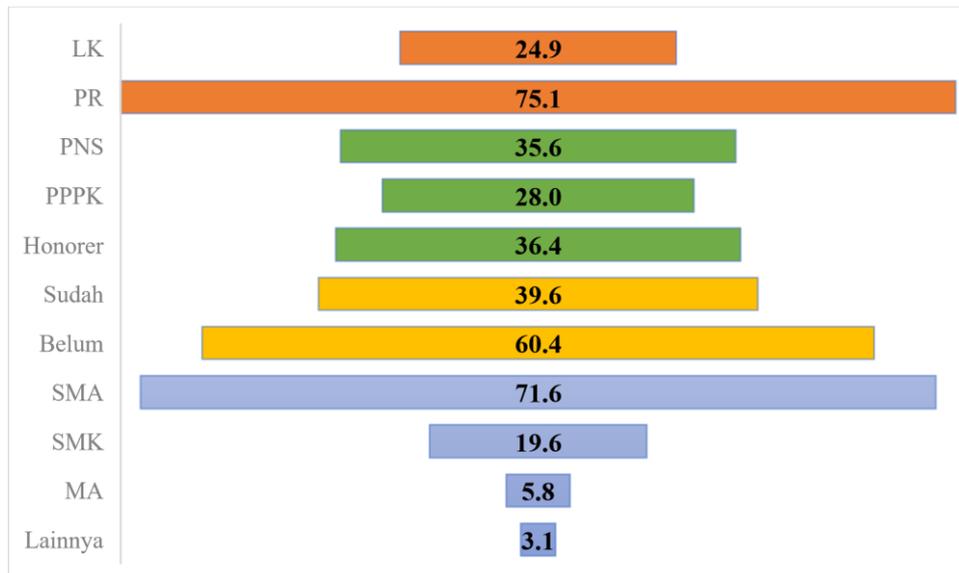


Grafik 3.4
Persentase Sebaran Responden Berdasarkan Suku/Etnis (n=225)

Berdasarkan jenis kelamin sebagian kecil responden (24.9%) adalah laki-laki dan sebagian besarnya (75.1%) adalah perempuan. Ditinjau berdasarkan status kepegawaian, masing-masing kategori berisi kurang dari setengah responden (25.6%) berlatar belakang PNS, PPPK (28.0%), dan Honorer (36.4%); sedangkan berdasarkan status sertifikasi, kurang dari setengah responden (39.6%) sudah memiliki sertifikat pendidik, dan lebih dari setengahnya (60.4%) belum tersertifikasi.

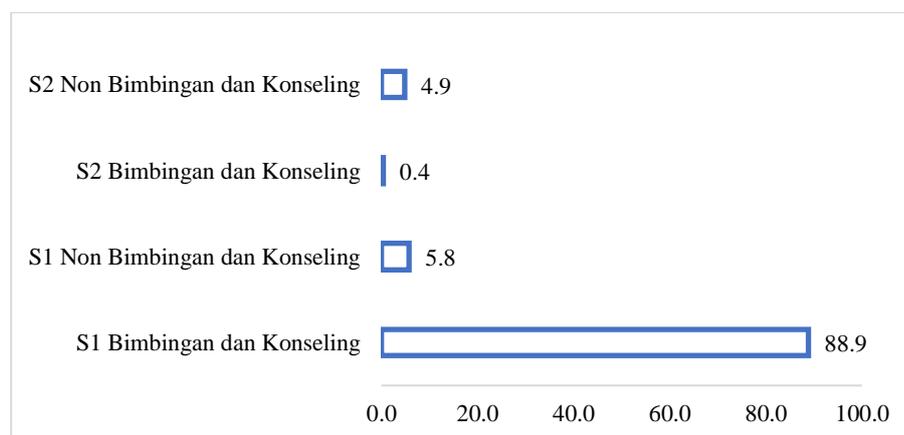
Responden penelitian juga berasal dari berbagai latar belakang tempat tugas pada jenjang SMA/SMK/MA sederajat. Lebih dari setengah responden (71.6%) mengajar di SMA, sebagian kecil (19.6%) mengajar di SMK, sebagian kecil (5.8%) mengajar di MA, dan sebagian kecil lainnya (3.1%) mengajar pada jenis satuan pendidikan setara SMA/SMK lainnya.

Pada grafik 3.5, demografi responden dibedakan dengan warna yang berbeda. Jenis kelamin ditandai warna orange, status kepegawaian ditandai warna hijau, status sertifikasi ditandai warna kuning, dan tempat mengajar ditandai dengan warna biru. Berikut visualisasi demografi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian, status sertifikasi, dan tempat mengajar.



Grafik 3.5
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Kepegawaian, Status Sertifikasi, dan Tempat Mengajar (n=225)

Jika ditelaah menurut latar belakang pendidikan, sebagian besar responden (88.9%) berlatar pendidikan Sarjana (S1) Bimbingan dan Konseling, sisanya adalah guru bimbingan dan konseling yang berlatar pendidikan Sarjana (S1) non Bimbingan dan Konseling (5.8%), dan Magister (S2) non Bimbingan dan Konseling 4.9%). Grafik berikut memvisualisasikan demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan.



Grafik 3.6
Persentase Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan (n=225)

3. Partisipan Validasi dan Ujicoba Kerangka Kerja Pengembangan Kapasitas Guru Bimbingan dan Konseling Berbasis Kecakapan Kepemimpinan

Validasi kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling melibatkan dua orang pakar dalam bidang bimbingan dan konseling, dan satu orang pakar bidang budaya Aceh yang memberikan masukan secara rasional tentang kerangka kerja operasional yang akan diimplementasikan nantinya. Revisi dilakukan berdasarkan masukan dari para pakar sebelum dilakukan implementasi sebagai ujicoba kerangka kerja. Tahapan ujicoba kerangka kerja dilakukan pada dua wilayah di Provinsi Aceh, yaitu bagian utara dan selatan Aceh yang diwakili oleh Kota Lhokseumawe dan Aceh Utara, dan Kabupaten Aceh Selatan.

Ujicoba implementasi kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling dilakukan pada masing-masing wilayah dan bekerjasama dengan Cabang Dinas Pendidikan dan MGBK di masing-masing wilayah perwakilan. Sebanyak 35 orang guru bimbingan dan konseling di masing-masing wilayah diminta kesediaannya untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian, sehingga totalnya terdapat 70 orang responden guru bimbingan dan konseling yang mengikuti kegiatan dan menghasilkan data *pre* dan *post* tes untuk kecakapan kepemimpinannya. Adapun demografi responden pada ujicoba implementasi kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Demografi Responden Tahap Implementasi Kerangka Kerja Pengembangan Kapasitas Guru Bimbingan dan Konseling (n=70)

No	Demografi Responden	N	%
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki	19	27.14
	b. Perempuan	51	72.86
2	Pendidikan Terakhir		
	a. S1 BK	63	90.00
	b. S1 Non BK	4	5.71
	c. S2 BK	0	0.00
	d. S2 Non BK	3	4.29

No	Demografi Responden	N	%
3	Umur		
	a. Dibawah 30	29	41.43
	b. 30-40	27	38.57
	c. 40-50	14	20.00
4	d. Diatas 50	0	0.00
	Masa Kerja		
	a. Dibawah 10 tahun	42	60.00
	b. 11-20 tahun	27	38.57
5	c. Di atas 20 tahun	1	1.43
	Status Kepegawaian		
	a. PNS	24	34.29
	b. Non PNS	28	40.00
6	c. PPPK	18	25.71
	Status Sertifikasi		
	a. Sudah	27	38.57
	b. Belum	43	61.43
7	Tempat Mengajar		
	a. SMA	52	74.29
	b. SMK	18	25.71

C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini adalah kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berbasis kecakapan kepemimpinan sebagai variabel independen (X) dan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling sebagai variabel dependen (Y). Kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berbasis kecakapan kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah struktur pelatihan pada guru bimbingan dan konseling SMA dan SMK untuk mengembangkan kapasitas pada level individual yaitu pengembangan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling yang berbasis pengetahuan dan pelatihan kecakapan dengan mengintegrasikan nilai-nilai etnisitas Aceh melalui delapan strategi yaitu: (1) memulai tindakan baru dengan menyarankan cara yang berbeda; (2) menyelesaikan masalah; (3) bertanggung jawab dalam tugas; (4) mengajak guru lain untuk bekerja sama, berbagi materi, dan mengunjungi ruang kelas; (5) mendengarkan saran dan masukan dari guru lain; (6) mengakui kesalahan dan masalah yang belum terpecahkan dan meminta bantuan dari rekan kerja; (7) yakin bahwa setiap siswa

mampu belajar; dan (8) menunjukkan kecakapan dalam percakapan, memfasilitasi, mengajukan pertanyaan, dan memberikan layanan bimbingan dan konseling.

Secara operasional, kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling adalah kemampuan guru bimbingan dan konseling dalam menggunakan pengetahuan dan kompetensinya untuk menjalankan perannya sebagai pemimpin yang meliputi tiga dimensi (teknikal, konseptual, dan interpersonal) dengan masing-masing dimesi terdiri atas dua sub dimensi (pengetahuan dan kompetensi).

- 1) **Kecakapan Teknikal**, terdiri atas empat indikator pada sub dimensi pengetahuan, yaitu: (a) pengetahuan tentang bidang kerja bimbingan dan konseling di sekolah; (b) pengetahuan tentang pemanfaatan instrument dalam BK; (c) pengetahuan tentang teknik konseling; dan (d) pengetahuan tentang penggunaan media dalam bimbingan dan konseling; tujuh indikator pada sub dimensi kompetensi, yaitu: (a) kemampuan menganalisis kebutuhan siswa akan layanan BK; (b) kemampuan menggunakan instrumen yang tepat; (c) kemampuan mengaplikasikan teknik konseling yang tepat; (d) kemampuan mengembangkan media untuk keperluan bimbingan dan konseling; (e) kemampuan menggunakan media bimbingan dan konseling; dan (f) kemampuan mengimplementasikan kegiatan bimbingan dan konseling komprehensif.
- 2) **Kecakapan Konseptual**, terdiri atas tiga indikator pada sub dimensi pengetahuan, yaitu: (a) pengetahuan tentang visi misi sekolah, (b) pengetahuan tentang rencana strategis sekolah; dan (c) pengetahuan tentang manajemen bimbingan dan konseling di sekolah; tiga indikator pada sub dimensi kompetensi, yaitu: (a) kemampuan merencanakan program bimbingan dan konseling komprehensif yang mendukung visi misi sekolah; (b) kemampuan mengevaluasi program bimbingan dan konseling; dan (c) kemampuan menyampaikan ide untuk kemajuan sekolah.
- 3) **Kecakapan Interpersonal**, terdiri atas empat indikator pada sub dimensi pengetahuan, yaitu: (a) pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi dengan seluruh *stakeholder* sekolah; (b) pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi antar profesi; (c) pemahaman tentang organisasi profesi bimbingan dan

konseling; dan (d) mengenal karakteristik siswa dengan baik; lima indikator pada sub dimensi kompetensi, yaitu (a) kemampuan bekerja dalam tim secara kooperatif; (b) kemampuan melaksanakan referral kepada ahli profesi lain sesuai dengan kebutuhan; (c) kemampuan untuk mempertimbangkan kebutuhan orang lain dalam pengambilan keputusan; (d) kemampuan berkomunikasi interpersonal dengan siswa; dan (e) peka terhadap kebutuhan orang lain.

D. Pengembangan Instrumen Penelitian

1. Definisi Konseptual Kecakapan Kepemimpinan

Terdapat banyak pendekatan yang digunakan untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan, seperti pendekatan *trait*, pendekatan *skill*, pendekatan *behavioral*, pendekatan situasional, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, kepemimpinan dideskripsikan dalam pendekatan *skill* (kecakapan). Pendekatan *skill* berfokus pada perspektif kepemimpinan yang berpusat pada pemimpin dengan penekanan pada kecakapan dan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan (Northouse, 2016).

Secara konseptual, kecakapan kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan kompetensi seseorang untuk mencapai serangkaian tujuan atau sasaran (Northouse, 2016). Kecakapan kepemimpinan dalam pendekatan *skill (three-skill approach)* mencakup tiga kecakapan dasar yaitu kecakapan teknis, kecakapan konseptual, dan kecakapan interpersonal (Northouse, 2016). Kecakapan-kecakapan ini dapat diperoleh dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. *Three-skill approach* ini dijadikan rujukan utama dalam penyusunan instrumen kecakapan kepemimpinan guru BK. Berikut uraian tentang tiga kecakapan dasar tersebut (Northouse, 2016).

d. Kecakapan Teknis (*technical skill*), adalah pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaan atau aktivitas tertentu, yang mencakup kompetensi dalam bidang khusus, kemampuan analitis, dan kemampuan menggunakan alat dan teknik yang tepat. Kecakapan teknis memainkan peran penting dalam menghasilkan produk aktual yang dirancang untuk diproduksi oleh perusahaan.

- e. Kecakapan Konseptual (*conceptual skill*), adalah kemampuan untuk bekerja dengan ide dan konsep. Seorang pemimpin dengan kecakapan konseptual merasa nyaman berbicara tentang ide-ide yang membentuk organisasi dan seluk-beluknya. Kecakapan konseptual sangat penting untuk menciptakan visi dan rencana strategis bagi suatu organisasi.
- f. Kecakapan Interpersonal (dalam referensi aslinya disebut sebagai *human skill*), adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain. Kecakapan interpersonal memungkinkan seorang pemimpin untuk membantu anggota tim bekerja secara kooperatif sebagai suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menjadi pemimpin dengan kecakapan interpersonal berarti ia memiliki kepekaan terhadap kebutuhan orang lain, dan memperhitungkan kebutuhan orang lain dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan deskripsi dari masing-masing kecakapan tersebut, maka dirumuskan indikator-indikator secara umum, seperti dalam Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3
Dimensi Kecakapan Kepemimpinan dan Indikator Secara Umum

No	Dimensi Kecakapan Kepemimpinan	Indikator Secara Umum
1	Kecakapan Teknikal	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan tentang bidang pekerjaan tertentu b. Kemampuan analitis c. Kemampuan menggunakan alat dan teknik yang tepat
2	Kecakapan Konseptual	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan untuk bekerja dengan ide/konsep tertentu b. Kemampuan untuk menciptakan rencana strategis organisasi
3	Kecakapan Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan untuk bekerja secara kooperatif b. Menyadari perspektif dirinya dan orang lain c. Peka terhadap kebutuhan orang lain d. Menciptakan kepercayaan e. Menyesuaikan diri dengan orang lain f. Mempertimbangkan kebutuhan orang lain dalam pengambilan keputusan

Selanjutnya, disintesis masing-masing dimensi kecakapan kepemimpinan dengan memasukkan sub dimensinya (yaitu pengetahuan dan kompetensi), sebagaimana definisi konseptual yang telah disebutkan sebelumnya. Rumusan

indikator berdasarkan dimensi dan sub dimensi kecakapan kepemimpinan dalam konteks kepemimpinan guru bimbingan dan konseling tampak dalam Tabel 3.4. Indikator-indikator ini selanjutnya digunakan sebagai panduan dalam menyusun definisi operasional dan kisi-kisi instrumen skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling.

Tabel 3.4
Dimensi Kecakapan Kepemimpinan dan Indikatornya

No	Dimensi Kecakapan Kepemimpinan (Northouse, 2016)	Sub Dimensi	Indikator dalam Konteks Bimbingan dan Konseling
1	Kecakapan Teknikal: <i>Deal with things</i>	Pengetahuan	1. Pengetahuan tentang bidang kerja bimbingan dan konseling 2. Pengetahuan tentang pemanfaatan instrumen dalam bimbingan dan konseling 3. Pengetahuan tentang teknik konseling 4. Pengetahuan tentang penggunaan media dalam bimbingan dan konseling
		Kompetensi	5. Kemampuan menganalisis kebutuhan siswa akan layanan bimbingan dan konseling 6. Kemampuan menggunakan instrumen yang tepat 7. Kemampuan mengaplikasikan teknik konseling yang tepat 8. Kemampuan mengembangkan media untuk keperluan bimbingan dan konseling 9. Kemampuan menggunakan media dalam bimbingan dan konseling 10. Kemampuan mengimplementasikan kegiatan bimbingan dan konseling komprehensif
2	Kecakapan Konseptual: <i>Deal with ideas/ concepts</i>	Pengetahuan	11. Pengetahuan tentang visi-misi sekolah 12. Pengetahuan tentang manajemen bimbingan dan konseling di sekolah 13. Pengetahuan tentang rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS)
		Kompetensi	14. Kemampuan merencanakan program bimbingan dan konseling komprehensif yang mendukung visi misi sekolah 15. Kemampuan mengevaluasi program bimbingan dan konseling

No	Dimensi Kecakapan Kepemimpinan (Northouse, 2016)	Sub Dimensi	Indikator dalam Konteks Bimbingan dan Konseling
			16. Kemampuan menyampaikan ide untuk kemajuan sekolah
3	Kecakapan Interpersonal: <i>Deal with human</i>	Pengetahuan	17. Pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi dengan seluruh <i>stakeholder</i> sekolah 18. Pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi antar profesi 19. Pemahaman tentang organisasi profesi bimbingan dan konseling 20. Mengenal karakteristik siswa dengan baik
		Kompetensi	21. Kemampuan bekerja dalam tim secara kooperatif 22. Kemampuan melaksanakan referral kepada ahli profesi lain sesuai dengan kebutuhan 23. Kemampuan untuk mempertimbangkan kebutuhan orang lain dalam pengambilan keputusan 24. Kemampuan komunikasi interpersonal dengan siswa 25. Peka terhadap kebutuhan orang lain

2. Konstruk Skala Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen untuk mengukur kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling yang disusun berdasarkan konstruk kecakapan kepemimpinan oleh Northouse (2016) dengan definisi operasional yang telah diuraikan pada bagian C (Variabel dan Definisi Operasional Variabel). Skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling menilai tingkat kecakapan guru bimbingan dan konseling dalam kepemimpinannya pada 126 item pernyataan dengan tiga aspek yaitu kecakapan teknikal, kecakapan konseptual, dan kecakapan interpersonal.

Alat pengungkap profil kecapakan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling berbentuk *self-report* berskala Likert. Skala ini terdiri atas seperangkat pernyataan yang merupakan pendapat mengenai sikap subjek. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yaitu: sama sekali

tidak seperti saya, agak mirip dengan saya, umumnya seperti saya, dan benar-benar seperti saya.

Instrumen ini terdiri atas pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Untuk pernyataan *favourable*, jawaban benar-benar seperti saya diberi bobot 4, umumnya seperti saya diberi bobot 3, agak mirip dengan saya diberi bobot 2, dan sama sekali tidak seperti saya diberi bobot 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* setiap jawaban responden diberikan skor kebalikan dari pernyataan *favourable*. Berdasarkan indikator kecakapan kepemimpinan yang telah disebutkan di bagian definisi operasional variabel, maka disusun kisi-kisi instrumen skala kecakapan kepemimpinan, sebagai berikut.

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Skala Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling sebelum Ujicoba

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan		Jml Item
				+	-	
1	Kecakapan Teknikal	Pengetahuan	1. Pengetahuan tentang bidang kerja bimbingan dan konseling di sekolah	1, 2, 3	4, 5, 6	6
			2. Pengetahuan tentang pemanfaatan instrumen dalam bimbingan dan konseling	7, 8	9, 10	4
			3. Pengetahuan tentang teknik konseling	11, 12	13, 14	4
			4. Pengetahuan tentang penggunaan media dalam bimbingan dan konseling	15, 16	17, 18	4
		Kompetensi	5. Kemampuan menganalisis kebutuhan siswa akan layanan bimbingan dan konseling	19, 20, 21	22, 23, 24	6
			6. Kemampuan menggunakan instrumen dalam kegiatan asesmen kebutuhan	25, 26	27, 28	4

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan		Jml Item
				+	-	
			7. Kemampuan mengaplikasikan teknik konseling yang tepat	29, 30	31, 32	4
			8. Kemampuan mengembangkan media untuk keperluan bimbingan dan konseling	33, 34	35, 36	4
			9. Kemampuan menggunakan media dalam bimbingan dan konseling	37, 38	39, 40	4
			10. Kemampuan mengimplementasikan kegiatan bimbingan dan konseling komprehensif	41, 42, 43, 44	45, 46, 47, 48	8
2	Kecakapan Konseptual	Pengetahuan	11. Pengetahuan tentang visi misi sekolah	49, 50	51, 52	4
			12. Pengetahuan tentang manajemen bimbingan dan konseling di sekolah	53, 54, 55	56, 57, 58	6
			13. Pengetahuan tentang rencana anggaran, pendapatan, dan belanja sekolah (RAPBS)	59, 60	61, 62	4
		Kompetensi	14. Kemampuan merencanakan program bimbingan dan konseling komprehensif yang mendukung visi misi sekolah	63, 64, 65	66, 67, 68	6
			15. Kemampuan mengevaluasi program bimbingan dan konseling	69, 70, 71	72, 73, 74	6
			16. Kemampuan menyampaikan ide untuk kemajuan sekolah	75, 76	77, 78	4

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan		Jml Item
				+	-	
3	Kecakapan Interpersonal	Pengetahuan	17. Pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi dengan seluruh <i>stakeholder</i> sekolah	79, 80, 81	82, 83, 84	6
			18. Pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi antar profesi	85, 86	87, 88	4
			19. Pemahaman tentang organisasi profesi BK	89, 90	91, 92	4
			20. Mengenal karakteristik siswa dengan baik	93, 94	95, 96	4
		Kompetensi	21. Kemampuan bekerja dalam tim secara kooperatif	97, 98, 99, 100	101, 102, 103, 104	8
			22. Kemampuan melaksanakan referral kepada ahli profesi lain sesuai dengan kebutuhan	105, 106	107, 108	4
			23. Kemampuan untuk mempertimbangkan kebutuhan orang lain dalam pengambilan keputusan	109, 110, 111	112, 113, 114	6
			24. Kemampuan berkomunikasi interpersonal dengan siswa dan guru	115, 116, 117	118, 119, 120	6
			25. Peka terhadap kebutuhan orang lain	121, 122, 123	124, 125, 126	6
			Total Item Pernyataan			

3. Validasi Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan instrumen yang berkualitas, maka perlu dilakukan beberapa tahapan validasi instrumen. Instrumen kecakapan kepemimpinan Guru bimbingan dan konseling divalidasi dengan: (1) penilaian ahli (*expert judgement*) dari tiga orang ahli bimbingan dan konseling untuk menilai instrumen penelitian dari aspek ketepatan konten, konstruk, dan bahasa (redaksional); (2) uji

keterbacaan dengan memberikan instrumen kepada guru bimbingan dan konseling sebagai populasi penelitian untuk dinilai apakah setiap item dapat dipahami dengan baik dan tidak menimbulkan kebingungan untuk memilih jawaban yang sesuai dengan diri guru bimbingan dan konseling; (3) ujicoba lapangan (*tryout*) terhadap 50 orang guru bimbingan dan konseling di Provinsi Aceh yang memperoleh hasil uji unidimensionalitas, hasil uji ketepatan skala untuk menentukan ketepatan skala yang digunakan, dan hasil uji validitas serta reliabilitas dengan menggunakan pendekatan Rasch Model sehingga diperoleh instrumen yang valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil validasi instrumen penelitian diuraikan berdasarkan tahapan validasi instrumen yaitu sebagai berikut.

a. Hasil Penilaian Ahli (*Expert Judgement*)

Penilaian ahli dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang layak pakai. Penilaian ahli diberikan pada aspek konstruk, konten, dan bahasa. Instrumen penelitian telah dinilai oleh tiga orang pakar bimbingan dan konseling, yaitu Syamsu Yusuf LN sebagai ahli 1, Amin Budiamin sebagai ahli 2, dan Yusi Riksa Yustiana sebagai ahli 3. Revisi pada instrumen dilakukan berdasarkan komentar dan rekomendasi dari pakar. Masing-masing pakar memberikan penilaian seperti berikut.

Tabel 3.6
Hasil Penilaian Ahli terhadap Skala Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling

Aspek	Saran/Komentar		
	Ahli 1	Ahli 2	Ahli 3
Konstruk	Bagus, namun jika memungkinkan sub dimensinya dihilangkan, kecuali sudah ada dari teori aslinya.	Bagus	Memadai
Konten	Memadai	Bagus	Perlu memperkuat kata kerja untuk memperjelas persoalan yang diukur.

Aspek	Saran/Komentar		
	Ahli 1	Ahli 2	Ahli 3
Bahasa	Ada beberapa item yang perlu direvisi	Cukup bagus	Hindari menggunakan kata tidak/kurang, karena sulit diukur. Perlu SPOK untuk bahasa.
Rekomendasi	Instrumen dapat digunakan setelah direvisi	Dapat digunakan dalam penelitian. Direvisi dengan beberapa revisi bahasa	Beberapa pernyataan perlu direvisi sehingga indikatornya jelas.

Secara umum, ketiga ahli sepakat bahwa konstruk instrumen dipandang memadai. Komentar dari ahli 1 untuk menghilangkan sub dimensi kecakapan kepemimpinan yaitu pengetahuan dan kompetensi, tidak dapat dilakukan karena sub dimensi pengetahuan dan kompetensi tersebut dikonstruksi berdasarkan teori dasarnya. Dalam teori disebutkan bahwa kecakapan kepemimpinan adalah kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan kompetensi untuk menjalankan peran sebagai pemimpin (Northouse, 2016).

Dari segi konten, ahli 1 dan 2 sepakat bahwa instrumen penelitian sudah baik (memadai), namun ahli 3 menyarankan untuk memperkuat kata kerja yang memperjelas persoalan yang diukur. Dari segi bahasa, ahli 1, 2, dan 3 merekomendasikan untuk merevisi beberapa item terutama pada item *unfavorable* dengan menghindari penggunaan kata “tidak/kurang”, dan perlu memperhatikan struktur S-P-O-K dalam kalimat. Pada akhirnya ketiga ahli setuju bahwa perlu dilakukan revisi secara bahasa pada beberapa item sehingga instrumen skala kecakapan kepemimpinan layak digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian. Revisi instrumen telah dilakukan pada item-item pernyataan sesuai dengan saran dan masukan dari ketiga ahli.

b. Hasil Uji Keterbacaan

Instrumen yang telah direvisi berdasarkan rekomendasi para ahli disebarkan kepada lima orang guru bimbingan dan konseling untuk diuji keterbacaan. Hasil uji keterbacaan diperoleh bahwa semua item dapat dipahami oleh responden sehingga dapat dilanjutkan ke tahap ujicoba lapangan (*tryout*).

c. Hasil Ujicoba Lapangan (*Tryout*)

Hasil *tryout* yang pertama adalah hasil uji unidimensionalitas. Uji unidimensionalitas digunakan untuk mengevaluasi validitas konstruk instrumen yang dikembangkan (Sumintono & Widhiarso, 2014), yaitu konstruk kecakapan kepemimpinan. Persyaratan minimal unidimensionalitas adalah 20% pada *raw variance explained by measures*. Jika lebih dari 40% artinya lebih bagus, dan lebih dari 60% artinya istimewa. Tabel 3.7 menunjukkan hasil uji unidimensionalitas.

Tabel 3.7
Standardized Residual Variance in Eigenvalue Units

	<i>Eigenvalue</i>	<i>Observed</i>	<i>Observed</i>
<i>Total raw variance in observations</i>	145.43	100.0%	100.0%
<i>Raw variance explained by measures</i>	40.43	27.8%	29.5%
<i>Raw variance explained by persons</i>	13.99	9.6%	10.2%
<i>Raw variance explained by items</i>	26.43	18.2%	19.3%
<i>Raw unexplained variance (total)</i>	105.00	72.2%	100.0% 70.5%
<i>Unexplained variance in 1st contrast</i>	18.22	12.5%	17.4%
<i>Unexplained variance in 2nd contrast</i>	7.36	5.1%	7.0%
<i>Unexplained variance in 3rd contrast</i>	6.88	4.7%	6.6%
<i>Unexplained variance in 4th contrast</i>	4.99	3.4%	4.8%
<i>Unexplained variance in 5th contrast</i>	4.57	3.1%	4.4%

Berdasarkan Tabel 3.7 terlihat bahwa *raw variance explained by measure* adalah sebesar 27.8% yang bermakna persyaratan minimal unidimensionalitas telah terpenuhi. Artinya, skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling mampu mengukur konstruk kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Selain itu, varians yang tidak dapat dijelaskan oleh instrumen idealnya berada di bawah 15%, yaitu 12.5% pada *1st contrast*, 5.1% pada *2nd contrast*, 4.7% pada *3rd contrast*, dan seterusnya.

Hasil *tryout* instrumen yang kedua adalah uji ketepatan skala. Instrumen skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling menggunakan skala peringkat (*rating scale*) 1-4. Uji ketepatan skala dilakukan untuk menilai kesesuaian skala yang digunakan dan tidak menimbulkan keraguan bagi responden dalam memberikan jawaban. Uji ketepatan skala menggunakan uji *rating scale* dengan pendekatan Rasch Model. Uji *rating scale* adalah analisis validitas untuk memverifikasi peringkat (*rating*) pilihan yang digunakan dalam instrumen membingungkan responden atau tidak (Sumintono & Widhiarso, 2014).

Skala kecakapan kepemimpinan yang dikembangkan memberikan empat pilihan jawaban kepada responden berbentuk *rating scale* dari rentang benar-benar menggambarkan diri saya (4) ke sama sekali tidak seperti saya (1).

Hasil pengujian *rating scale* (Tabel 3.8) menunjukkan kenaikan nilai *logit* setiap skor pada rata-rata observasi dimulai dari *logit* 0.36 untuk pilihan jawaban 1, menurun ke *logit* 0.34 untuk pilihan jawaban 2, meningkat ke *logit* 0.78 untuk pilihan skor 3, dan meningkat lagi ke *logit* 1.60 untuk pilihan jawaban 4. Terlihat antara pilihan jawaban 1 dan 2 terjadi penurunan nilai *logit* sebesar 0.02, yang menunjukkan bahwa responden sedikit kebingungan dalam memastikan antara pilihan jawaban 1 (sama sekali tidak seperti saya) atau pilihan jawaban 2 (agak mirip dengan saya).

Tabel 3.8
Hasil Uji Rating Scale

Skor	Alternatif Pilihan	Observed Average	Andrich Treshold
1	<i>Sama sekali tidak seperti saya</i>	0.36	NONE
2	<i>Agak Mirip dengan saya</i>	0.34*	-0.94
3	<i>Umumnya seperti saya</i>	0.78	-0.21
4	<i>Benar-benar menggambarkan diri saya</i>	1.60	1.15

Kendatipun demikian, sesuai hasil pada ukuran *Andrich Treshold* (lihat Tabel 3.8) menunjukkan adanya urutan mulai dari None, -0.94, -0.21, hingga 1.15, sehingga *rating scale* 1-4 untuk skala kecakapan kepemimpinan ini dapat digunakan. Pada prinsipnya, ukuran *Andrich Treshold* bergerak dari *NONE* ke negatif lalu ke positif (Aziz, 2010; Sumintono & Widhiarso, 2014). Berdasarkan kedua kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa *rating scale* 1-4 layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian dalam mengungkap kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling.

Hasil *tryout* instrumen yang ketiga adalah nilai validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam pendekatan *Rasch Model*, item yang tidak valid disebut dengan *misfit*. Ada tiga kriteria yang digunakan untuk menentukan item *fit* berdasarkan *Outfit MNSQ*, *Outfit ZSTD* dan *Pt-Measure Corr*, yaitu nilai yang diterima adalah a) nilai $0.5 < \text{Outfit MNSQ} < 1.5$), b) nilai $-2.0 < \text{Outfit ZSTD} < +2.0$, dan c) nilai $0.4 < \text{Pt-Measure Corr} < 0.85$ (Aziz, 2010; Sumintono & Widhiarso, 2014). Untuk menentukan item yang tidak valid (*misfit*), maka item harus *misfit* di ketiga

kriteria (Aziz, 2010). Berikut adalah ringkasan item-item *misfit* pada setiap dimensi kecakapan kepemimpinan di ketiga kriteria.

Tabel 3.9
Ringkasan *Misfit Items* Berdasarkan *Item Fit Order* (Putaran Pertama)

Kriteria Item <i>Fit</i>	Item <i>Misfit</i>		
	Teknikal	Konseptual	Interpersonal
$0.5 < Outfit\ MNSQ < 1.5$	4, 12 , 15, 18	52, 59 , 60, 62	82, 84, 87, 88, 90, 91, 95, 99, 112, 126
$-2.0 < Outfit\ ZSTD < +2.0$	2, 4 , 5, 7, 12 , 13, 15, 18, 20, 26, 41, 42	52, 55, 57, 59 , 60, 61	82, 84, 87, 88, 90, 91, 92, 93, 95, 99, 110, 112, 119
$0.4 < Pt-Measure\ Corr < 0.85$	4 , 5, 12 , 14, 28, 37, 38, 48	52, 59 , 61, 62, 66, 71, 73	82, 83, 84, 87, 89, 90, 91, 95, 96, 99, 102, 107, 112, 119, 123
Total item <i>misfit</i>	2 item	2 item	8 item

Masing-masing dimensi kecakapan kepemimpinan menghasilkan item *misfit* di setiap kriterianya. Nomor item yang dicoret adalah penanda bahwa item tersebut adalah item *misfit* di ketiga kriteria, sedangkan nomor item yang tidak dicoret adalah penanda bahwa nomor item dimaksud hanya *misfit* pada satu atau dua kriteria saja, sehingga masih layak untuk digunakan dalam penelitian (item valid).

Dari 126 item yang diujicobakan, pada putaran pertama analisis *Rasch Model*, diperoleh 12 item yang *misfit* (tidak valid) seperti yang tampak tercoret pada Tabel 3.9, dimana 2 item *misfit* pada dimensi teknis, 2 item pada dimensi konseptual, dan 8 item pada dimensi interpersonal. Oleh karena itu, tersisa 114 item yang valid di putaran pertama. Untuk mendapatkan item yang benar-benar valid, maka diuji kembali di putaran kedua, dan diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 3.10
Ringkasan *Misfit Items* Berdasarkan *Item Fit Order* (Putaran Kedua)

Kriteria Item <i>Fit</i>	Item <i>Misfit</i>		
	Teknikal	Konseptual	Interpersonal
$0.5 < Outfit\ MNSQ < 1.5$	5 , 18,	61	83, 88, 101, 107, 113, 119, 126
$-2.0 < Outfit\ ZSTD < +2.0$	2, 5 , 15, 18, 20, 26, 28, 39, 41, 42, 45	55, 61 , 66, 74,	83, 88, 93, 101, 103, 107, 110, 113, 119, 123, 126

Kriteria Item <i>Fit</i>	Item <i>Misfit</i>		
	Teknikal	Konseptual	Interpersonal
$0.4 < Pt\text{-Measure Corr} < 0.85$	5 , 14, 28, 31, 33, 36, 37, 38, 48	61 , 66, 68, 71, 73, 74,	83, 88, 89, 96, 101, 107, 119, 123, 126
Total item <i>misfit</i>	1 item	1 item	6 item

Analisis putaran kedua menghasilkan 8 item yang *misfit* (tidak valid) yaitu 1 item pada dimensi teknis, 1 item pada dimensi konseptual dan 6 item pada dimensi interpersonal. Dengan demikian, total item valid dari putaran kedua adalah 106 item, yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas putaran pertama dan kedua, maka kisi-kisi skala kecakapan kepemimpinan setelah ujicoba adalah sebagai berikut.

Tabel 3.11
Kisi-Kisi Skala Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling Setelah Ujicoba

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item		No Item	
				+	-	Valid	Tidak
1	Kecakapan Teknikal	Pengetahuan	1. Pengetahuan tentang bidang kerja bimbingan dan konseling di sekolah	1, 2, 3	4, 5, 6	1, 2, 3, 6	4, 5
			2. Pengetahuan tentang pemanfaatan instrumen dalam bimbingan dan konseling	7, 8	9, 10	7, 8, 9, 10	-
			3. Pengetahuan tentang teknik konseling	11, 12	13, 14	11, 13, 14	12
			4. Pengetahuan tentang penggunaan media dalam bimbingan dan konseling	15, 16	17, 18	15, 16, 17, 18	-
		Kompetensi	5. Kemampuan menganalisis kebutuhan siswa akan layanan bimbingan dan konseling	19, 20, 21	22, 23, 24	19, 20, 21, 22, 23, 24	-

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item		No Item	
				+	-	Valid	Tidak
			6. Kemampuan menggunakan instrumen dalam kegiatan asesmen kebutuhan	25, 26	27, 28	25, 26, 27, 28	-
			7. Kemampuan mengaplikasikan teknik konseling yang tepat	29, 30	31, 32	29, 30, 31, 32	-
			8. Kemampuan mengembangkan media untuk keperluan bimbingan dan konseling	33, 34	35, 36	33, 34, 35, 36	-
			9. Kemampuan menggunakan media dalam bimbingan dan konseling	37, 38	39, 40	37, 38, 39, 40	-
			10. Kemampuan mengimplementasikan kegiatan bimbingan dan konseling komprehensif	41, 42, 43, 44	45, 46, 47, 48	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48	-
2	Kecakapan Konseptual	Pengetahuan	11. Pengetahuan tentang visi misi sekolah	49, 50	51, 52	49, 50, 51	52
			12. Pengetahuan tentang manajemen bimbingan dan konseling di sekolah	53, 54, 55	56, 57, 58	53, 54, 55, 56, 57, 58	-
			13. Pengetahuan tentang rencana anggaran, pendapatan, dan belanja sekolah (RAPBS)	59, 60	61, 62	60, 62	59, 61
		Kompetensi	14. Kemampuan merencanakan program bimbingan dan konseling	63, 64, 65	66, 67, 68	63, 64, 65, 66, 67, 68	-

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item		No Item	
				+	-	Valid	Tidak
			komprehensif yang mendukung visi misi sekolah				
			15. Kemampuan mengevaluasi program bimbingan dan konseling	69, 70, 71	72, 73, 74	69, 70, 71, 72, 73, 74	-
			16. Kemampuan menyampaikan ide untuk kemajuan sekolah	75, 76	77, 78	75, 76, 77, 78	-
3	Kecakapan Interpersonal	Pengetahuan	17. Pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi dengan seluruh <i>stakeholder</i> sekolah	79, 80, 81	82, 83, 84	79, 80, 81	82, 83, 84
			18. Pengetahuan tentang pentingnya kolaborasi antar profesi	85, 86	87, 88	85, 86	87, 88
			19. Pemahaman tentang organisasi profesi bimbingan dan konseling	89, 90	91, 92	89, 92	90, 91
			20. Mengenal karakteristik siswa dengan baik	93, 94	95, 96	93, 94, 96	95
		Kompetensi	21. Kemampuan bekerja dalam tim secara kooperatif	97, 98, 99, 100	101, 102, 103, 104	97, 98, 100, 102, 103, 104	99, 101
			22. Kemampuan melaksanakan referral kepada ahli profesi lain sesuai dengan kebutuhan	105, 106	107, 108	105, 106, 108	107

No	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No Item		No Item	
				+	-	Valid	Tidak
			23. Kemampuan untuk mempertimbangkan kebutuhan orang lain dalam pengambilan keputusan	109, 110, 111	112, 113, 114	109, 110, 111, 113, 114	112
			24. Kemampuan berkomunikasi interpersonal dengan siswa dan guru	115, 116, 117	118, 119, 120	115, 116, 117, 118, 120	119
			25. Peka terhadap kebutuhan orang lain	121, 122, 123	124, 125, 126	121, 122, 123, 124, 125	126
Total Item Pernyataan				63	63	106	20

Tabel 3.11 menunjukkan semua indikator kecakapan kepemimpinan terwakili sepenuhnya oleh item-item pernyataan (tidak ada indikator yang terbuang). Semua item pada indikator 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, dan 16 adalah item valid. Satu atau dua item pada indikator lainnya termasuk item yang tidak valid. Secara keseluruhan, terdapat 84.1% item yang valid pada skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling, yaitu 106 item valid dari 126 item yang disusun.

Selain validitas, suatu alat ukur harus reliabel dengan hasil yang konsisten. Berbeda dengan reliabilitas pada teori klasik yang memiliki harga tunggal, reliabilitas pada pendekatan model Rasch akan berbeda ketika suatu tes diberikan pada dua kelompok subjek dengan kemampuan yang berbeda, misalnya kemampuan yang sangat tinggi dan sangat rendah (Sumintono & Widhiarso, 2015). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam *Output summary statistic* dalam Tabel 3.12.

Tabel 3.12
Output Summary Statistic dan Pemaknaannya

No	Hasil	Keterangan
1	<i>Person Reliability</i> 0.95	Istimewa
2	<i>Item Reliability</i> 0.85	Bagus
3	<i>Cronbach Alpha</i> 0.96	Bagus Sekali
4	<i>Person Separation</i> 4.40	Bagus Sekali
5	<i>Item Separation</i> 2.34	Cukup Bagus

Reliabilitas dengan pendekatan Rasch Model memperoleh hasil sebagai berikut: (1) konsistensi jawaban responden pada skala kecakapan kepemimpinan dilihat dari nilai *person reliability* adalah istimewa, (2) kualitas skala kecakapan kepemimpinan berdasarkan reliabilitas itemnya bagus, (3) interaksi antara *person* dan item secara keseluruhan dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* adalah bagus sekali, (4) skala kecakapan kepemimpinan mampu memecahkan sampel dengan sangat baik menjadi empat kelompok responden dilihat dari nilai *person separation*, dan (5) kualitas instrumen berdasarkan *item separation* adalah cukup bagus.

4. Pedoman Penskoran dan Penafsiran

Skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling berisi item pernyataan *favourable* dan *unfavourable* dengan alternatif pilihan jawaban, yaitu Sama sekali tidak seperti saya (S); Agak mirip dengan saya (A); Umumnya seperti saya (U); dan Benar-benar menggambarkan diri saya (B). Untuk pernyataan *favourable*, jawaban benar-benar seperti saya diberi bobot 4, umumnya seperti saya diberi bobot 3, agak mirip dengan saya diberi bobot 2, dan sama sekali tidak seperti saya diberi bobot 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* setiap jawaban responden diberikan skor kebalikan dari pernyataan *favourable* (*reverse*).

Berdasarkan jumlah item dan skala yang digunakan, maka diperoleh skor maksimum dan minimum untuk setiap dimensi, seperti tampak pada Tabel 3.13.

Tabel 3.13
Skor Maksimum dan Minimum untuk Setiap Dimensi

No	Dimensi	Jumlah Item	Skor Maks	Skor Min
1	Teknikal	45	180	45
2	Konseptual	27	108	27
3	Interpersonal	34	136	34
	Kecakapan Kepemimpinan	106	424	106

Kecakapan kepemimpinan guru bimbingan konseling dikategorikan dalam tiga tingkatan yaitu kecakapan rendah, sedang, dan tinggi. Untuk mendapatkan kategori tingkatan kecakapan kepemimpinan tersebut, digunakan *statistical mean of response* (μ) dan *standard deviation of response* (σ) (Jackson, 2016), yaitu sebagai berikut.

$$\text{Statistical mean of response} = (\text{respons max} + \text{respons min})/2 = (4+1)/2 = 2.5$$

$$\text{Standard deviation of response} = (\text{respons max} - \text{respons min})/6 = (4-1)/6 = 0.5$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval untuk setiap kategori kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling (tinggi, sedang, dan rendah) ditentukan dengan cara berikut.

Tabel 3.14
Interval Kategori Kecakapan Kepemimpinan

Kategori Kecakapan Kepemimpinan			Interval
Rendah	$X < (\mu - \sigma)$	$X < (2.5 - 0.5)$	$X \leq 2.00$
Sedang	$(\mu - \sigma) < X \leq (\mu + \sigma)$	$(2.5 - 0.5) < X \leq (2.5 + 0.5)$	$2.00 < X \leq 3.00$
Tinggi	$X \leq (\mu + \sigma)$	$X \leq (2.5 + 0.5)$	$X \leq 3.00$

Berdasarkan kategorisasi tersebut, maka dibuat penafsiran kecakapan kepemimpinan pada kategori tinggi, sedang dan rendah, sebagai berikut.

Tabel 3.15
Kategori Kecakapan Kepemimpinan berdasarkan Interval Skor Rata-Rata

No	Interval Skor Rata-Rata	Kategori	Deskripsi
1	$X \leq 2.00$	Rendah	Kategori rendah menunjukkan bahwa guru bimbingan dan konseling memiliki kecakapan kepemimpinan yang belum berkembang dengan baik pada dimensi teknis, konseptual, dan interpersonal.

No	Interval Skor Rata-Rata	Kategori	Deskripsi
2	$2.00 < X \leq 3.00$	Sedang	Kategori sedang menunjukkan kondisi rata-rata kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada dimensi teknis, konseptual, dan interpersonal
3	$X \leq 3.00$	Tinggi	Kategori tinggi menunjukkan bahwa guru bimbingan dan konseling telah memiliki kecakapan kepemimpinan yang berkembang dengan baik sehingga dapat mendukung peran dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin dalam konseling sekolah.

E. Prosedur Penelitian

Sesuai dengan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian menggunakan desain *research and development* (R&D) model Borg & Gall (1983) dengan sepuluh tahapan yang divisualisasikan dalam Gambar 3.8. Prosedur penelitian dimulai dengan studi pendahuluan, dan berakhir pada diseminasi dan pelaporan hasil penelitian. Berikut ini deskripsi untuk setiap tahapan dalam penelitian kerangka kerja pengembangan kapasitas untuk mengembangkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling.

Research and information collecting, pada tahap ini dilakukan studi pendahuluan tentang kepemimpinan guru bimbingan dan konseling pada beberapa kabupaten/kota di Aceh. Selanjutnya dilakukan kajian teoretik tentang kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berdasarkan referensi dari buku utama, dan dilakukan juga kajian empirik tentang pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dipublikasikan dalam jurnal. Studi pendahuluan ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi nyata kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di Aceh, dan bukti empirik tentang pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling yang telah dilakukan selama ini, baik oleh dinas terkait, maupun dari instansi swasta lainnya.

Pada tahapan perencanaan penelitian dilakukan pengembangan instrumen kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling berdasarkan kisi-kisi instrumen. Untuk mendapatkan instrumen yang terstandar maka perlu dilakukan uji kelayakan instrumen dengan penilaian/validasi dari ahli bimbingan dan

konseling, kemudian dilakukan ujicoba lapangan dan uji keterbacaan pada subjek *tryout*. Hasil ujicoba lapangan kemudian dianalisis uji ketepatan skala yang digunakan dan uji validitas serta reliabilitasnya menggunakan analisis *Rasch Model*. Pada tahap ini juga ditentukan lokasi penelitian yaitu kabupaten/kota yang menjadi sampel, dan mengundang guru bimbingan dan konseling di setiap kabupaten/kota sampel untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian.

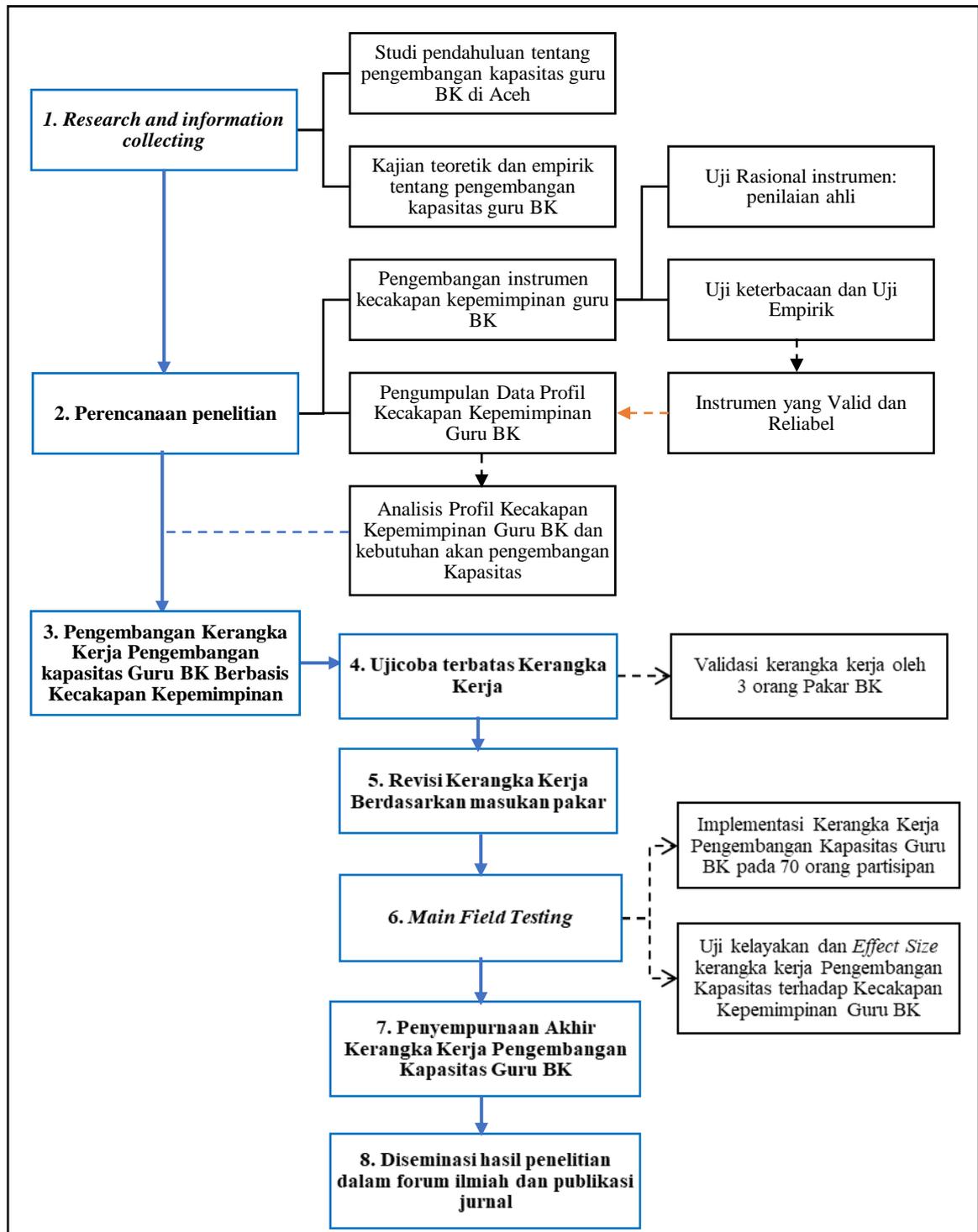
Tahap ketiga adalah tahap inti dalam penelitian ini yaitu pengembangan desain hipotetik kerangka kerja pengembangan kapasitas untuk mengembangkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Berdasarkan teori yang telah dikaji, maka disusun struktur program yang berisi rasional, deskripsi kebutuhan, tujuan program, sasaran program, kompetensi konselor, peran konselor, mekanisme pelaksanaan, penunjang teknis layanan, rencana operasional program, dan evaluasi serta indikator keberhasilan program.

Setelah rancangan hipotetik kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling tersusun dengan sistematis, maka dilakukan ujicoba terbatas yaitu dengan validasi kerangka kerja oleh ahli materi yaitu profesor dalam bidang bimbingan dan konseling. Ujicoba terbatas terhadap kerangka kerja menghasilkan revisi kerangka kerja. Revisi dibuat sesuai dengan masukan dari validator ahli.

Tahap selanjutnya adalah *Main Field Testing*. Ujicoba kerangka kerja pada kelompok eksperimen dilakukan pada 70 orang partisipan diawali dengan *pre-test*, implementasi kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling, dan diakhiri dengan *post-test*. Hasil *pre-dan-post-test* dianalisis untuk mendapatkan gambaran kelayakan dari kerangka kerja yang dikembangkan terhadap kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling di Aceh. Pada tahap ini, partisipan penelitian diminta untuk memberikan refleksi terhadap intervensi yang diberikan.

Revisi kerangka kerja berdasarkan hasil uji kelayakan dan refleksi dari partisipan dilakukan di tahap selanjutnya setelah *main field testing*. Refleksi dari partisipan memberikan gambaran tentang kelemahan dan kekurangan yang dirasakan oleh partisipan ketika mendapatkan intervensi. Partisipan juga diharapkan memberikan masukan terhadap kerangka kerja pengembangan

kapasitas yang menjadi intervensi untuk pengembangan kecakapan kepemimpinannya. Refleksi partisipan dituliskan dalam lembar refleksi yang disediakan oleh peneliti.



Gambar 3.2

Prosedur Penelitian Kerangka Kerja Pengembangan Kapasitas berbasis Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling

Yulizar, 2024

KERANGKA KERJA PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU BIMBINGAN DAN KONSELING BERBASIS KECAKAPAN KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS ETNISITAS DI ACEH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Akhirnya, dilakukan penyempurnaan akhir dari kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling yang telah dikembangkan untuk meningkatkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Hasil penelitian ini didesiminasikan dalam forum ilmiah dan publikasi dalam jurnal bereputasi, sehingga lebih banyak peneliti yang mendapatkan *insight* tentang program-program yang dapat dikembangkan untuk kepemimpinan guru bimbingan dan konseling berdasarkan saran dari hasil penelitian ini.

Gambar 3.2 memvisualisasikan tahapan penelitian sehingga menghasilkan rumusan kerangka kerja yang efektif dan *feasible* untuk meningkatkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Kotak berwarna biru adalah langkah utama yang ditempuh dalam penelitian, sedangkan kotak berwarna hitam dengan garis putus-putus adalah penjelasan tentang langkah-langkah tambahan yang harus dilakukan setelah langkah utama.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab kelima pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan dalam Bab I. Berikut ini teknik analisis data yang digunakan untuk setiap pertanyaan penelitian.

1. Analisis Profil Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling

Sebagaimana telah disebutkan dalam pedoman penskoran dari skala kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling, maka profil kecakapan kepemimpinan guru bimbingan konseling dikategorikan dalam lima tingkatan yaitu kecakapan sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Untuk mendapatkan kategori tingkatan kecakapan kepemimpinan tersebut, analisis data ordinal menggunakan *statistical mean of response* (μ) dan *standard deviation of response* (σ) (Jackson, 2016), yaitu sebagai berikut.

$$\text{Statistical mean of response} = (\text{respons max} + \text{respons min})/2 = (4+1)/2 = 2.5$$

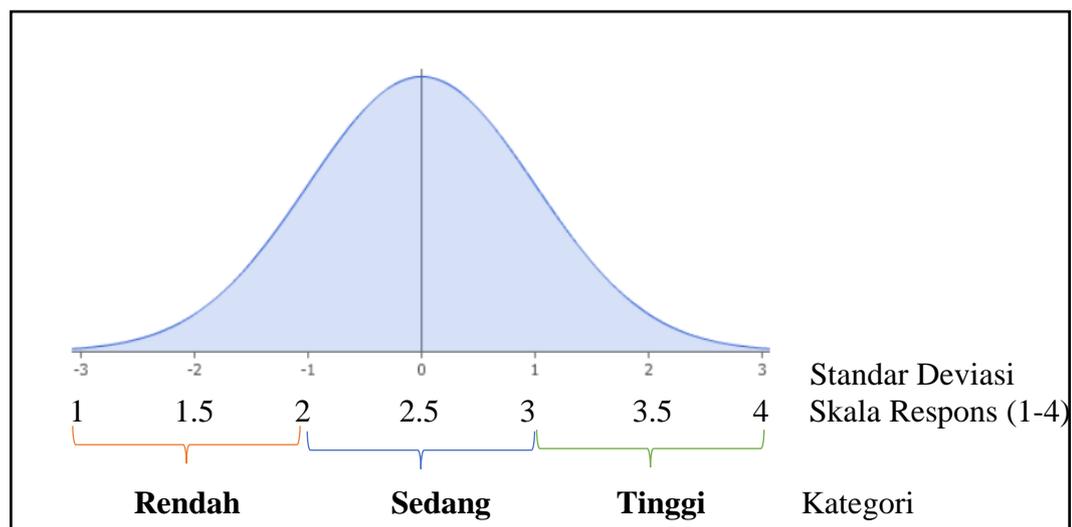
$$\text{Standard deviation of response} = (\text{respons max} - \text{respons min})/6 = (4-1)/6 = 0.5$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka interval untuk setiap kategori kecakapan kepemimpinan (tinggi, sedang, dan rendah) ditentukan dengan cara berikut.

Tabel 3.16
Interval Kategori Kecakapan Kepemimpinan

Kategori Kecakapan Kepemimpinan			<i>Interval Mean of Response</i>
Rendah	$X < (\mu - \sigma)$	$X < (2.5 - 0.5)$	$X \leq 2.00$
Sedang	$(\mu - \sigma) < X \leq (\mu + \sigma)$	$(2.5 - 0.5) < X \leq (2.5 + 0.5)$	$2.00 < X \leq 3.00$
Tinggi	$X \leq (\mu + \sigma)$	$X \leq (2.5 + 0.5)$	$X \leq 3.00$

Kategorisasi di atas juga merujuk pada kurva normal ($mean=0$). Kategorisasi kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling dalam tiga kategori yaitu tinggi (lebih dari +1SD), sedang (-1SD sampai +1SD), dan rendah (kurang dari -1SD) dan berdasarkan *statistical mean of response*. Responden dengan kecakapan kepemimpinan yang tinggi, nilai rata-ratanya lebih dari 3.0, responden dengan kecakapan kepemimpinan yang sedang, maka nilai rata-ratanya berada dalam rentang 2.0 hingga 3.0, sedangkan reponden dengan kecakapan kepemimpinan yang rendah memiliki nilai rata-ratanya yang kurang dari 2.0. Gambar di bawah ini memvisualisasikan klasifikasi kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling berdasarkan *statistical mean of responses*.



Gambar 3.3
Klasifikasi Kecakapan Kepemimpinan Berdasarkan Kurva Normal

Untuk menentukan kategori responden, maka skor rata-rata masing-masing responden dibandingkan dengan interval kategori di atas. Selanjutnya dihitung distribusi frekuensi dan persentase untuk masing-masing kategori kecakapan kepemimpinan, yang bermakna berapa banyak guru bimbingan dan

konseling yang memiliki tingkat kecakapan kepemimpinan yang tinggi, sedang, dan rendah. Adapun pemaknaan persentase merujuk pada tabel berikut ini.

Tabel 3.17
Makna Persentase (Arikunto, 2002)

Persen	Makna
0%	Tidak Ada
1% - 24%	Sebagian Kecil
25 - 49%	Kurang dari setengahnya
50%	Setengahnya
51% - 74%	Lebih dari setengah
75% - 99%	Sebagian Besar
100%	Seluruhnya

2. Analisis Perbedaan Kecakapan Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling berdasarkan Aspek Demografi

Pertanyaan penelitian ke 2 dianalisis dengan statistik non parametrik mengingat data yang dikumpulkan berskala ordinal. Statistik non parametrik yang digunakan untuk uji beda 2 variabel dan 3 variabel, yaitu uji Kruskal-Wallis, yang digunakan untuk menguji apakah k sampel bebas berasal dari populasi-populasi yang berbeda (Jackson, 2016). Uji Kruskal-Wallis merupakan suatu uji padanan bagi analisis ragam dalam metode non parametrik.

Sama seperti ANOVA yang merupakan perpanjangan dari uji t, uji Kruskal-Wallis digunakan dalam situasi di mana ada satu variabel independen dengan tiga atau lebih level dan desainnya antar-subjek. Namun, tidak seperti ANOVA, uji Kruskal-Wallis digunakan baik ketika datanya ordinal atau ketika asumsi normalitas populasi atau homogenitas varian telah dilanggar. Data yang digunakan untuk menghitung uji Kruskal-Wallis selalu ordinal (berperingkat).

Uji Kruskal-Wallis ditujukan untuk menguji hipotesis 1a (terdapat perbedaan kecakapan kepemimpinan pada kelompok guru BK laki-laki dan perempuan), hipotesis 1b (terdapat perbedaan kecakapan kepemimpinan pada kelompok guru BK dari etnis Aceh, Gayo, dan Kluet), hipotesis 1c (terdapat perbedaan kecakapan kepemimpinan pada kelompok guru BK PNS dan non-PNS), hipotesis 1d (terdapat perbedaan kecakapan kepemimpinan pada kelompok

guru BK bersertifikasi dan tidak), dan hipotesis 1e (terdapat perbedaan kecakapan kepemimpinan pada kelompok guru BK berdasarkan lamanya masa kerja). Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 26.

3. Analisis Kerangka Kerja Pengembangan Kapasitas Guru Bimbingan dan Konseling Berbasis Kecakapan Kepemimpinan

Pertanyaan penelitian ke 3, kerangka kerja pengembangan kapasitas guru BK berbasis kecakapan kepemimpinan dirumuskan berdasarkan hasil analisis pada aspek kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling SMA/SMK di Aceh yang menjadi subjek penelitian. Hasil analisis pada kajian literatur tentang pengembangan kapasitas juga menjadi acuan dalam menyusun kerangka kerja. Kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berbasis kecakapan kepemimpinan disusun berdasarkan aspek kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling yang dikembangkan oleh Northouse yaitu kecakapan teknis, konseptual, dan interpersonal. Draft kerangka kerja yang dikembangkan selanjutnya dikonsultasikan kepada ahli untuk mendapatkan *feedback* perbaikan dan penilaian.

4. Analisis Kelayakan Kerangka Kerja Pengembangan Kapasitas Guru Bimbingan dan Konseling berbasis Kecakapan Kepemimpinan

Pertanyaan penelitian ke 4, kelayakan dari kerangka kerja dianalisis menggunakan uji beda dengan *Wilcoxon's matched-pairs signed-rank T test* karena data kecakapan kepemimpinan adalah data ordinal. *Wilcoxon's matched-pairs signed-rank T test* mirip dengan uji t sampel berkorelasi (Jackson, 2016). *Wilcoxon* adalah salah satu dari dua tes utama yang digunakan pada tingkat ordinal untuk menguji perbedaan (Coolican, 2018). Analisis dilakukan pada skor kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling sebelum (*pretest*) dan setelah (*posttest*) mengikuti kegiatan pengembangan kapasitas berbasis kecakapan kepemimpinan.

Perbedaan signifikan pada skor kecakapan kepemimpinan sebelum dan setelah pengembangan kapasitas (*posttest*>*pretest*) menunjukkan kerangka kerja pengembangan kapasitas guru bimbingan dan konseling berbasis kecakapan

kepemimpinan layak diimplementasikan dalam upaya mengembangkan kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling. Analisis juga dilakukan pada setiap dimensi dan indikator kecakapan kepemimpinan. Selain itu, perbedaan kecakapan kepemimpinan *pre* dan *post-test* juga dianalisis berdasarkan aspek-aspek demografi responden seperti jenis kelamin, usia dan masa kerja, status kepegawaian dan sertifikasi, serta tempat kerja.

5. Analisis Ukuran Efek Kerangka Kerja Pengembangan Kapasitas Guru Bimbingan dan Konseling dalam Mengembangkan Kecakapan Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, data kecakapan kepemimpinan guru bimbingan dan konseling merupakan data ordinal, sehingga pendekatan non-parametrik digunakan. Uji statistik seperti Wilcoxon digunakan untuk menilai signifikansi, dan ukuran efek dapat digunakan untuk mendapatkan besarnya perbedaan (Fritz et al., 2012). Pertanyaan penelitian ke 5, dianalisis dengan *effect size*. Ukuran efek (*effect size*) sangat penting karena mendapatkan besarnya perbedaan antara variabel. Perbedaan juga dilaporkan berdasarkan satuan deviasi standar, menggunakan tes seperti *Cohen's d* atau *Cohen's f*, yang menunjukkan sejauh mana perbedaan di antara kelompok, namun penghitungan *Cohen's d* memerlukan asumsi distribusi dan data yang berskala interval.

Ukuran efek untuk statistik *Wilcoxon's matched-pairs signed-rank T test* adalah nilai *r* berdasarkan nilai *z* yang dihasilkan, yaitu dengan rumus di bawah ini.

$$r = \frac{z}{\sqrt{N}}$$

Keterangan:

r = *Cohens effect size*

z = Nilai *z* berdasarkan hasil uji *Wilcoxon's matched-pairs signed-rank T test*

N = jumlah observasi secara total

r adalah statistik Cohen lainnya untuk menilai ukuran efek yang ditafsirkan sebagai: 0,1 efek kecil; 0,3 efek sedang; 0,5 efek besar (Balkin & Sheperis, 2009; Coolican, 2018; Ellis & Paul D, 2010; Fritz et al., 2012). Berikut adalah tabel ukuran efek yang relevan dan pemaknaannya.

Yulizar, 2024

KERANGKA KERJA PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU BIMBINGAN DAN KONSELING BERBASIS
KECAKAPAN KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS ETNISITAS DI ACEH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.18
Effect Size dan Pemaknaannya (Ellis & Paul D, 2010)

Test	Relevant effect size	Effect size classes		
		Small	Medium	Large
Comparison of independent means	$d, \Delta, \text{Hedges' } g$.20	.50	.80
Comparison of two correlations	q	.10	.30	.50
Difference between proportions	Cohen's g	.05	.15	.25
Correlation	r	.10	.30	.50
	r^2	.01	.09	.25
Crosstabulation	w, ϕ, V, C	.10	.30	.50
ANOVA	f	.10	.25	.40
	η^2	.01	.06	.14
Multiple regression	R^2	.02	.13	.26
	f^2	.02	.15	.35

Selain itu, perhitungan ukuran efek r juga dapat dilakukan dengan menggunakan *calculator effect size online* pada dua *website* berikut.

<https://www.ai-therapy.com/psychology-statistics/effect-size-calculator> atau

https://www.psychometrica.de/effect_size.html