

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Studi Pendahuluan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
2. Berikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.
3. Berikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan kondisi yang dirasakan sebelum mengikuti pelatihan.
4. Data Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

A. Informasi Demografis

1. Nama Sekolah: _____
2. Jenis Kelamin:
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia:
 - < 30 tahun
 - 31 - 40 tahun
 - 41 - 50 tahun
 - 51 - 60 tahun
 - > 61 tahun
4. Tingkat Pendidikan Terakhir:
 - S1
 - S2
 - S3
5. Lama Menjabat sebagai Kepala Sekolah:
 - < 1 tahun
 - 1 - 3 tahun
 - 4 - 6 tahun
 - 7 - 10 tahun
 - > 10 tahun
6. Pernah Mengikuti Pelatihan Kepala Sekolah
 - Ya
 - Tidak

B. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Skala Penilaian:

1 = Sangat Kurang

2 = Kurang

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

No	Aspek Kompetensi	Indikator Pernyataan	1	2	3	4	5
A. Perencanaan Strategis Sekolah							
1	Kemampuan menganalisis visi dan misi	Saya mampu menganalisis visi dan misi sekolah sesuai dengan kebutuhan masa depan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Merancang strategi jangka pendek & panjang	Saya dapat merancang strategi jangka pendek dan jangka panjang untuk pengembangan sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Identifikasi peluang dan tantangan eksternal	Saya mampu mengidentifikasi peluang dan tantangan eksternal yang memengaruhi sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Penyusunan rencana kerja berbasis data	Saya memiliki keterampilan dalam menyusun rencana kerja strategis berbasis data.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Pengelolaan Sumber Daya Sekolah							
5	Optimalisasi sumber daya manusia	Saya mampu menyusun strategi optimalisasi sumber daya manusia untuk peningkatan mutu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Aspek Kompetensi	Indikator Pernyataan	1	2	3	4	5
		pendidikan.					
6	Pengelolaan anggaran sekolah	Saya dapat mengelola anggaran dan keuangan sekolah secara transparan dan akuntabel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Pengembangan sarana dan prasarana	Saya mampu mengembangkan kebijakan pemeliharaan dan pengembangan sarana prasarana sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Peningkatan kesejahteraan guru/staf	Saya memiliki strategi dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi tenaga pendidik serta kependidikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Data			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Pengolahan dan analisis data	Saya mampu mengolah dan menganalisis data akademik untuk pengambilan keputusan berbasis bukti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Penggunaan hasil evaluasi kinerja	Saya dapat menggunakan hasil evaluasi kinerja guru dan siswa dalam menyusun kebijakan sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Evaluasi efektivitas program	Saya mampu mengevaluasi efektivitas program sekolah berdasarkan data yang tersedia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Integrasi data dalam kebijakan	Saya memiliki keterampilan dalam mengintegrasikan data sekolah ke dalam perencanaan kebijakan pendidikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Kepemimpinan Perubahan			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Aspek Kompetensi	Indikator Pernyataan	1	2	3	4	5
13	Identifikasi kebutuhan perubahan	Saya mampu mengidentifikasi kebutuhan perubahan dalam aspek akademik dan non-akademik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Pengembangan strategi perubahan	Saya dapat mengembangkan strategi perubahan yang inovatif berbasis kondisi sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Manajemen perubahan dan resistensi	Saya mampu mengelola perubahan dan menangani resistensi dari stakeholder sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Implementasi dan evaluasi perubahan	Saya memiliki keterampilan dalam mengimplementasikan dan mengevaluasi keberhasilan program perubahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Evaluasi Program Sekolah							
17	Monitoring dan evaluasi program sekolah	Saya secara rutin melakukan evaluasi terhadap program sekolah yang telah dijalankan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Penyusunan laporan evaluasi yang akurat	Saya mampu menyusun laporan evaluasi program sekolah secara sistematis dan akurat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Catatan Tambahan:

Silakan berikan saran atau kritik untuk peningkatan pelatihan di masa mendatang:

.....

.....

.....

Terima kasih atas partisipasi Anda!

Lampiran 2. Instrumen Panduan Wawancara

Instrumen Panduan Wawancara

Format : Semi-terstruktur

Tujuan : Instrumen wawancara berikut digunakan dalam penelitian untuk menggali data kualitatif dari kepala sekolah, pengawas, fasilitator pelatihan, dan pakar manajemen pendidikan. Instrumen ini disusun secara semi-terstruktur berdasarkan aspek-aspek utama yang berkaitan dengan pengembangan model manajemen pelatihan ADDIE berbasis Appreciative Inquiry dan Grit. Pertanyaan-pertanyaan ini bersifat terbuka dan fleksibel untuk memungkinkan pendalaman informasi secara kontekstual.

A. Analisis Kebutuhan Pelatihan

1. Apa tantangan utama yang Anda hadapi dalam menjalankan fungsi manajerial di sekolah?
2. Apa jenis pelatihan manajerial yang Anda rasa paling Anda butuhkan saat ini?
3. Bagaimana strategi yang biasa Anda gunakan dalam menyusun perencanaan strategis sekolah?

B. Kelayakan dan Penerimaan Model

4. Bagaimana pendapat Anda tentang struktur dan tahapan dalam model pelatihan yang dikembangkan?
5. Apakah model ini sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah Anda?
6. Apa bagian paling membantu dalam pelatihan ini menurut Anda?

C. Implementasi Nilai AI dan Grit

7. Sejauh mana pelatihan ini membantu Anda menemukan kekuatan terbaik dari diri Anda dan tim?
8. Bagaimana Anda melihat peran ketekunan dan konsistensi (grit) dalam kepemimpinan Anda setelah pelatihan?

9. Bisakah Anda memberikan contoh penerapan nilai-nilai Appreciative Inquiry di sekolah Anda?

D. Dampak terhadap Perilaku Manajerial

10. Apakah Anda mengalami perubahan dalam cara mengambil keputusan setelah pelatihan ini?
11. Bagaimana pengaruh pelatihan ini terhadap gaya kepemimpinan Anda?
12. Apakah ada kebiasaan baru yang Anda terapkan dalam manajemen sekolah setelah mengikuti pelatihan?

E. Saran Pengembangan Model

13. Apa saran Anda untuk meningkatkan kualitas pelatihan ini?
14. Bagaimana format dan media pelatihan yang menurut Anda paling efektif ke depan?
15. Apakah Anda memiliki usulan untuk memperkuat integrasi antara AI, Grit, dan ADDIE dalam pelatihan?

Lampiran 3. Instrumen Validasi Model Manajemen Pelatihan

Judul Penelitian: *Pengembangan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*

Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian terhadap model yang dikembangkan berdasarkan aspek manajemen pelatihan berbasis POAC serta keterkaitannya dengan ADDIE, Appreciative Inquiry, dan Grit.
2. Berikan skor pada setiap pernyataan dengan skala Likert berikut:
 - 1 = Tidak Layak
 - 2 = Kurang Layak
 - 3 = Cukup Layak
 - 4 = Layak
 - 5 = Sangat Layak
3. Berikan saran dan masukan pada kolom yang tersedia untuk perbaikan model.

A. Validasi Aspek Perencanaan (Planning) & Tahap Analisis – ADDIE

No	Aspek Validasi	Skor (1-5)	Catatan/Saran
1	Kejelasan perumusan tujuan pelatihan berdasarkan kebutuhan kepala sekolah		
2	Ketepatan analisis kebutuhan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah		
3	Keterpaduan model dengan prinsip Appreciative Inquiry dalam menggali potensi terbaik kepala sekolah		
4	Keterkaitan antara aspek perencanaan dalam POAC dengan tahap Analysis (ADDIE)		
5	Kesesuaian antara tujuan pelatihan dengan indikator Grit (keuletan, semangat, dan ketahanan kepala sekolah)		

B. Validasi Aspek Pengorganisasian (Organizing) & Tahap Design – ADDIE

No	Aspek Validasi	Skor (1-5)	Catatan/Saran
6	Kejelasan struktur dan pembagian peran dalam pelaksanaan model pelatihan		
7	Ketepatan penyusunan kurikulum pelatihan berdasarkan prinsip Appreciative Inquiry		
8	Kesesuaian antara desain materi dengan keterampilan kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah		
9	Keterkaitan aspek pengorganisasian dalam POAC dengan tahap Design (ADDIE)		
10	Ketersediaan modul dan alat bantu yang mendukung implementasi pelatihan berbasis Grit		

C. Validasi Aspek Pelaksanaan (Actuating) & Tahap Development/ Implementation – ADDIE

No	Aspek Validasi	Skor (1-5)	Catatan/Saran
11	Efektivitas metode pelatihan dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah		
12	Keterlibatan peserta dalam proses pelatihan berbasis Appreciative Inquiry		
13	Kejelasan tahapan implementasi model dalam konteks kepemimpinan dan pengelolaan sekolah		
14	Keterkaitan aspek pelaksanaan dalam POAC dengan tahap Development dan Implementation (ADDIE)		
15	Efektivitas model dalam membangun budaya ketahanan dan ketekunan (Grit) di sekolah		

D. Validasi Aspek Pengawasan Dan Evaluasi (Controlling) & Tahap Evaluation – ADDIE

No	Aspek Validasi	Skor (1-5)	Catatan/Saran
16	Kejelasan sistem monitoring dan evaluasi hasil pelatihan		
17	Keakuratan instrumen evaluasi untuk mengukur dampak pelatihan pada kompetensi kepala sekolah		
18	Keterkaitan antara evaluasi pelatihan dengan prinsip Appreciative Inquiry (mengidentifikasi keberhasilan untuk penguatan praktik baik)		
19	Keterkaitan aspek pengawasan dalam POAC dengan tahap Evaluation (ADDIE)		
20	Efektivitas umpan balik dalam meningkatkan motivasi kepala sekolah berdasarkan pendekatan Grit		

E. SARAN DAN MASUKAN

Mohon berikan masukan terkait perbaikan dan pengembangan model:



Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam validasi ini. Masukan Anda sangat berharga untuk menyempurnakan model yang dikembangkan.

F. Kesimpulan Validator

Dari hasil penilaian saya sebagai validator yang sudah saya lakukan, disimpulkan bahwa Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang dihasilkan*:

Layak untuk diujicobakan di lapangan, tanpa harus melakukan revisi	
Layak untuk diujicobakan di lapangan, setelah melakukan perbaikan sesuai masukan/saran yang diberikan	

*) berikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia

Medan,..... 2024

Validator Ahli/Praktisi

Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

THE (.....)
Character Building
 UNIVERSITY

**LEMBAR PERNYATAAN AHLI/PRAKTISI MANAJEMEN PELATIHAN
KEPALA SEKOLAH TENTANG MODEL MANAJEMEN PELATIHAN
PELATIHAN BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Instansi :

Bidang Keilmuan :

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Model Manajemen Pelatihan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan

NIM : 8216114001

Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Model Manajemen Pelatihan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

Medan, 2024

Validator Ahli/Praktisi

Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

Lampiran 4. Instrumen Validasi Aspek Desain Model Manajemen Pelatihan

ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit

Instrumen ini digunakan oleh para ahli untuk menilai kelayakan aspek desain model dari Model Manajemen Pelatihan ADDIE berbasis Appreciative Inquiry dan Grit. Penilaian dilakukan untuk memastikan bahwa model memiliki struktur logis, integratif, sistematis, dan dapat diimplementasikan dengan baik. Setiap indikator terdiri dari 4 item pernyataan penilaian, menggunakan skala Likert. 1–5 (1 = Sangat Tidak Sesuai, 5 = Sangat Sesuai).

No.	Aspek Penilaian	Pernyataan Penilaian	Skor				
			1	2	3	4	5
	Kejelasan Alur Diagram Model						
1		Alur proses dalam diagram mudah dipahami.					
2		Setiap langkah/tahapan dalam model dihubungkan secara logis dan runtut.					
3		Arah panah dan simbol alur ditampilkan secara konsisten dan jelas.					
4		Diagram mencerminkan tahapan proses pelatihan secara sistematis sesuai kerangka ADDIE.					
	Keterbacaan Label dan Simbol						
5		Ukuran dan jenis huruf label cukup besar dan mudah dibaca.					
6		Simbol yang digunakan mewakili makna secara tepat.					
7		Penempatan label dan simbol tidak membingungkan pembaca.					
8		Label pada diagram sesuai dengan isi dan fungsi dalam model.					
	Konsistensi Warna dan Simbol						

No.	Aspek Penilaian	Pernyataan Penilaian	Skor				
			1	2	3	4	5
9		Warna digunakan secara konsisten untuk membedakan tiap tahapan atau elemen model.					
10		Tidak terdapat simbol atau warna yang berubah makna dalam bagian yang berbeda.					
11		Kode warna dan simbol membantu dalam memahami isi model.					
12		Keseragaman penggunaan elemen visual terlihat sepanjang desain.					
	Estetika dan Daya Tarik Visual						
13		Desain model tampak menarik secara visual.					
14		Komposisi warna, ruang, dan elemen visual tersusun secara harmonis.					
15		Model tampak profesional dan layak ditampilkan dalam forum akademik atau pelatihan.					
16		Estetika visual mendukung pemahaman isi model secara keseluruhan.					
	Kesesuaian Desain dengan Tujuan Model						
17		Desain model mencerminkan fungsi manajerial (POAC) secara proporsional.					
18		Visualisasi model relevan dengan substansi dan pendekatan ADDIE, AI, dan Grit.					
19		Desain mampu menjadi panduan operasional dalam pelatihan kepala sekolah.					
20		Model menggambarkan nilai-nilai yang ingin dikembangkan dalam pelatihan secara eksplisit dan visual.					

SARAN DAN MASUKAN

Mohon berikan masukan terkait perbaikan dan pengembangan model:

Kesimpulan Validator

Dari hasil penilaian saya sebagai validator yang sudah saya lakukan, disimpulkan bahwa Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang dihasilkan*:

Layak untuk diujicobakan di lapangan, tanpa harus melakukan revisi	
Layak untuk diujicobakan di lapangan, setelah melakukan perbaikan sesuai masukan/saran yang diberikan	

*) berikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedi

Medan,..... 2024

Validator Ahli/Praktisi

Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

THE
Character Building
 UNIVERSITY
 (.....)

**LEMBAR PERNYATAAN AHLI/PRAKTIISI MANAJEMEN PELATIHAN
 KEPALA SEKOLAH TENTANG BUKU MODEL MANAJEMEN PELATIHAN
 PELATIHAN BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :
Instansi :
Bidang Keilmuan :

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Model Manajemen Pelatihan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan
NIM : 8216114001
Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Buku Model Manajemen Pelatihan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

Medan, 2024
Validator Ahli/Praktisi
Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

Lampiran 5. Lembar Validasi Buku Model Manajemen Pelatihan ADDIE

Berbasis *Appreciative Inquiry and Grit*

A. **Judul Disertasi:** Pengembangan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.

B. **Tujuan Validasi:** Untuk mengetahui apakah Buku Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit memiliki kevalidan dari sisi isi.

C. Petunjuk Validasi

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu meliputi Nama Lengkap & Gelar, NIP, Alamat, No Kontak, pada bagian yang tersedia:

Nama Lengkap dan Gelar :

NIP :

Instansi :

Alamat :

Nomor Kontak :

2. Bacalah Buku model Pelatihan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun sebelum melakukan validasi.

3. Berilah tanda centang pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

4. Kriteria validasi terdiri dari 5 skala, yakni:

- a) 5 = Sangat Valid
- b) 4 = Valid
- c) 3 = Cukup Valid
- d) 2 = Kurang Valid
- e) 1 = Tidak Valid

5. Berikan komentar atau saran yang diperlukan untuk perbaikan.

6. Mohon Bapak/Ibu menandatangani lembar validasi ini.

D. Lembar Penilaian

I. Substansi Isi

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Isi buku sesuai dengan kompetensi manajerial kepala sekolah (POAC).					
2	Isi buku terpadu dengan prinsip ADDIE, Appreciative Inquiry, dan Grit.					
3	Isi buku didukung oleh teori yang akurat dan data yang relevan.					
4	Isi buku relevan dengan kebutuhan nyata kepala sekolah di lapangan.					

II. Sistematika Penyajian

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
5	Struktur bab dan subbab disusun secara sistematis dan berurutan.					
6	Alur logika pembahasan dalam buku konsisten dan mudah diikuti.					
7	Penyajian contoh, simulasi, atau studi kasus sesuai konteks sekolah.					
8	Format penulisan konsisten dari awal hingga akhir buku.					

III. Kebahasaan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
9	Kalimat dan paragraf ditulis dengan jelas dan mudah dipahami.					
10	Penggunaan bahasa sesuai dengan kaidah tata bahasa Indonesia.					
11	Istilah-istilah teknis digunakan secara tepat dan konsisten.					
12	Gaya bahasa ilmiah dan komunikatif.					

IV. Tampilan Visual dan Layout

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
13	Layout halaman tertata rapi dan proporsional.					
14	Penggunaan font, ukuran huruf, dan margin konsisten.					
15	Ilustrasi, tabel, dan gambar mendukung pemahaman isi buku.					
16	Desain visual menarik namun tetap sesuai dengan standar akademik.					

E. Masukan dan Saran

.....

.....

.....

.....

F. Kesimpulan Validator

Dari hasil penilaian saya sebagai validator yang sudah saya lakukan, disimpulkan bahwa Buku Model Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang dihasilkan*:

Layak untuk diujicobakan di lapangan, tanpa harus melakukan revisi	
Layak untuk diujicobakan di lapangan, setelah melakukan perbaikan sesuai masukan/saran yang diberikan	

*) berikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia

Medan, 2024
 Validator Ahli/Praktisi
 Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

**LEMBAR PERNYATAAN AHLI MANAJEMEN PELATIHAN KEPALA
SEKOLAH TENTANG BUKU MODEL MANAJEMEN PELATIHAN
BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Instansi :

Bidang Keilmuan :

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Buku Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan

NIM : 8216114001

Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Buku Model Manajemen Pelatihan Berbasis ADDIE Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

Medan, 2024
Validator Ahli/Praktisi
Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

**Lampiran 6. Lembar Validasi Buku Panduan Pelatihan ADDIE Berbasis
*Appreciative Inquiry and Grit***

**LEMBAR VALIDASI BUKU PANDUAN PELATIHAN ADDIE BERBASIS
APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT UNTUK MENINGKATKAN
KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH OLEH
 AHLI/PRAKTISI MANAJEMEN PELATIHAN KEPALA SEKOLAH**

A. **Judul Disertasi:** Pengembangan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.

B. **Tujuan Validasi:** Untuk mengetahui apakah Buku Panduan Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit memiliki kevalidan dari sisi isi.

C. Petunjuk Validasi

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu meliputi Nama Lengkap & Gelar, NIP, Alamat, No Kontak, pada bagian yang tersedia:

Nama Lengkap dan Gelar :

NIP :

Instansi :

Alamat :

Nomor Kontak :

2. Bacalah Buku Panduan Pelatihan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun sebelum melakukan validasi.

3. Berilah tanda centang pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

4. Kriteria validasi terdiri dari 5 skala, yakni:

f) 5 = Sangat Valid

g) 4 = Valid

h) 3 = Cukup Valid

i) 2 = Kurang Valid

j) 1 = Tidak Valid

5. Berikan komentar atau saran yang diperlukan untuk perbaikan.

6. Mohon Bapak/Ibu menandatangani lembar validasi ini.

D. Lembar Penilaian

I. Kelengkapan Isi

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Buku panduan memuat seluruh tahapan ADDIE secara lengkap dan runut.					
2	Tiap tahapan ADDIE disertai penjelasan, tujuan, dan langkah pelaksanaan.					
3	Buku panduan mencantumkan skenario pelatihan secara aplikatif.					
4	Disediakan perangkat pendukung (jadwal, instrumen, lembar kerja).					
5	Tiap bagian memiliki kejelasan cakupan dan hasil yang diharapkan.					

II. Kesesuaian Isi

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
6	Isi buku panduan konsisten dengan prinsip Appreciative Inquiry.					
7	Nilai-nilai grit tercermin dalam strategi dan aktivitas pelatihan.					
8	Desain isi panduan mencerminkan koherensi antara konsep dan praktik.					
9	Tiap elemen dalam buku mendukung pengembangan potensi positif peserta.					
10	Integrasi ADDIE-AI-Grit dijelaskan dan dihubungkan secara eksplisit.					

III. Kepraktisan Implementasi

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Petunjuk teknis dalam buku mudah dipahami oleh fasilitator dan peserta.					
2	Buku memberikan fleksibilitas pelaksanaan sesuai kondisi sekolah.					
3	Ada dukungan untuk kolaborasi antar pihak dalam pelatihan.					
4	Buku memberikan alternatif skenario dalam kondisi keterbatasan.					
5	Struktur panduan mendukung kemudahan dalam pengelolaan pelatihan.					

IV. Tampilan dan Bahasa

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Bahasa buku panduan komunikatif dan tidak terlalu teoritis.					
2	Layout dan desain visual mendukung keterbacaan.					
3	Format penulisan konsisten dari awal hingga akhir buku.					
4	Ilustrasi/grafik digunakan secara fungsional untuk menjelaskan konsep.					
5	Gaya penulisan sesuai dengan standar dokumen pelatihan profesional.					

E. Masukan dan Saran

.....

F. Kesimpulan Validator

Dari hasil penilaian saya sebagai validator yang sudah saya lakukan, disimpulkan bahwa Buku Panduan Implementasi Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang dihasilkan*:

Layak untuk diujicobakan di lapangan, tanpa harus melakukan revisi	
Layak untuk diujicobakan di lapangan, setelah melakukan perbaikan sesuai masukan/saran yang diberikan	

*) berikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia

Medan, 2024
 Validator Ahli/Praktisi
 Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

**LEMBAR PERNYATAAN AHLI/PRAKTISI AHLI MANAJEMEN
PELATIHAN KEPALA SEKOLAH TENTANG BUKU PANDUAN
MANAJEMEN PELATIHAN BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND
GRIT**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Instansi :

Bidang Keilmuan :

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Buku Panduan Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan

NIM : 8216114001

Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Modul Pelatihan Berbasis ADDIE Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

Medan, 2024
Validator Ahli/Praktisi
Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

**Lampiran 7. Lembar Validasi Modul Pelatihan ADDIE Berbasis
*Appreciative Inquiry and Grit***

**LEMBAR VALIDASI MODUL PELATIHAN ADDIE BERBASIS
APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT UNTUK MENINGKATKAN
KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH OLEH
 AHLI/PRAKTISI MANAJEMEN PELATIHAN KEPALA SEKOLAH**

A. Judul Disertasi: Pengembangan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.

B. Tujuan Validasi: Untuk mengetahui apakah Modul Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit memiliki kevalidan dari sisi isi.

C. Petunjuk Validasi

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu meliputi Nama Lengkap & Gelar, NIP, Alamat, No Kontak, pada bagian yang tersedia:

Nama Lengkap dan Gelar :

NIP :

Instansi :

Alamat :

Nomor Kontak :

2. Bacalah Modul Pelatihan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun sebelum melakukan validasi.

3. Berilah tanda centang pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

4. Kriteria validasi terdiri dari 5 skala, yakni:

5 = Sangat Valid

4 = Valid

3 = Cukup Valid

2 = Kurang Valid

1 = Tidak Valid

5. Berikan komentar atau saran yang diperlukan untuk perbaikan.

6. Mohon Bapak/Ibu menandatangani lembar validasi ini.

D. Lembar Penilaian

I. ASPEK KELAYAKAN ISI

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah.					
2	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan.					
3	Isi materi pelatihan mencakup konsep-konsep yang penting dan terbaru dalam manajemen pendidikan.					
4	Materi pelatihan disusun secara sistematis dan terstruktur.					
5	Materi pelatihan mudah dipahami oleh kepala sekolah.					
6	Contoh dan studi kasus dalam materi pelatihan sesuai dengan situasi nyata yang dihadapi kepala sekolah.					
7	Materi pelatihan memotivasi peserta untuk mengembangkan potensi diri dan profesionalisme.					
8	Materi pelatihan memberikan panduan praktis yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari kepala sekolah.					
9	Materi pelatihan mencakup strategi Appreciative Inquiry secara mendalam dan aplikatif.					
10	Elemen Grit dalam materi pelatihan membantu meningkatkan ketekunan dan semangat juang peserta.					
11	Materi pelatihan mencakup evaluasi diri dan refleksi untuk peningkatan berkelanjutan.					

12	Materi pelatihan dapat diadaptasi untuk berbagai konteks sekolah yang berbeda.					
----	--	--	--	--	--	--

II. ASPEK KELAYAKAN PENYAJIAN MATERI PELATIHAN

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Materi pelatihan disajikan dengan struktur yang jelas dan sistematis.					
2	Materi pelatihan disusun secara menarik dan mudah dipahami.					
3	Penyajian materi menggunakan bahasa yang sederhana dan komunikatif.					
4	Penggunaan visual (gambar, diagram, tabel) dalam materi membantu pemahaman.					
5	Materi pelatihan mencakup aktivitas atau latihan yang interaktif.					
6	Contoh dan studi kasus dalam materi relevan dan mendukung pemahaman konsep.					
7	Penyajian materi memungkinkan peserta untuk terlibat aktif dalam proses belajar.					
8	Materi pelatihan menyediakan ruang untuk refleksi dan evaluasi diri.					
9	Penyajian materi memotivasi peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh.					
10	Penyajian materi fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta.					
11	Durasi setiap sesi pelatihan sesuai dengan kompleksitas materi yang disajikan.					

12	Penyajian materi mendukung pencapaian tujuan dan kompetensi yang ditetapkan.					
----	--	--	--	--	--	--

III. ASPEK KELAYAKAN BAHASA

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Bahasa yang digunakan dalam materi pelatihan jelas dan mudah dipahami.					
2	Bahasa yang digunakan sesuai dengan tingkat pemahaman peserta.					
3	Kalimat dalam materi pelatihan disusun dengan tata bahasa yang benar.					
4	Istilah-istilah teknis yang digunakan dalam materi pelatihan dijelaskan dengan baik.					
5	Bahasa yang digunakan tidak menimbulkan ambiguitas.					
6	Materi pelatihan menggunakan bahasa yang komunikatif dan menarik.					
7	Penggunaan bahasa dalam materi pelatihan memotivasi peserta untuk belajar.					
8	Bahasa yang digunakan dalam materi pelatihan konsisten dan tidak berubah-ubah.					
9	Materi pelatihan menggunakan bahasa yang netral dan tidak bias.					
10	Bahasa yang digunakan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.					
11	Materi pelatihan menghindari penggunaan jargon yang tidak perlu.					

12	Materi pelatihan menggunakan bahasa yang mendorong refleksi dan pemikiran kritis.					
----	---	--	--	--	--	--

IV. ASPEK PENILAIAN KONTEKSTUAL

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Materi pelatihan sesuai dengan konteks pekerjaan sehari-hari kepala sekolah.					
2	Materi pelatihan mencerminkan situasi nyata yang dihadapi oleh kepala sekolah.					
3	Studi kasus dalam materi pelatihan relevan dengan konteks pendidikan di Indonesia.					
4	Aktivitas pelatihan dirancang sesuai dengan lingkungan kerja kepala sekolah.					
5	Materi pelatihan membantu peserta mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang relevan dengan pekerjaan mereka.					
6	Penilaian yang digunakan dalam pelatihan mencerminkan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah.					
7	Materi pelatihan mendorong peserta untuk menerapkan konsep yang dipelajari dalam konteks kerja mereka.					
8	Materi pelatihan mempertimbangkan perbedaan konteks antara sekolah di daerah perkotaan dan pedesaan.					
9	Penilaian dalam pelatihan dirancang untuk mengukur kemampuan peserta dalam konteks yang relevan dengan pekerjaan mereka.					
10	Materi pelatihan memungkinkan adaptasi sesuai dengan kebutuhan spesifik sekolah masing-masing.					

11	Penilaian kontekstual dalam materi pelatihan membantu peserta memahami penerapan praktis dari konsep yang dipelajari.					
12	Materi pelatihan memperhatikan aspek budaya dan sosial yang relevan dengan konteks kerja kepala sekolah.					

E. Masukan dan Saran

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

F. Kesimpulan Validator

Dari hasil penilaian saya sebagai validator yang sudah saya lakukan, disimpulkan bahwa Modul Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang dihasilkan*:

Layak untuk diujicobakan di lapangan, tanpa harus melakukan revisi	
Layak untuk diujicobakan di lapangan, setelah melakukan perbaikan sesuai masukan/saran yang diberikan	

*) berikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia

Medan, 2024
 Validator Ahli/Praktisi
 Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

**LEMBAR PERNYATAAN AHLI/PRAKTISI AHLI MANAJEMEN
PELATIHAN KEPALA SEKOLAH TENTANG MODUL PELATIHAN
BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Instansi :

Bidang Keilmuan :

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Modul Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan

NIM : 8216114001

Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Modul Pelatihan Berbasis ADDIE Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

Medan, 2024
Validator Ahli/Praktisi
Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,

(.....)

Lampiran 8. Instrumen Kepraktisan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit

Instrumen Kepraktisan Model Pelatihan

Instrumen berikut digunakan untuk mengukur kepraktisan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit melalui uji One-to-One. Instrumen terdiri dari 4 aspek: Relevansi model dengan kebutuhan pengembangan kompetensi kepala sekolah; Kemudahan penggunaan model dan perangkat pelatihan; Kebermanfaatan model untuk mendukung fungsi manajerial kepala sekolah; Kesesuaian waktu, beban kerja, dan metode dengan konteks lapangan. Masing-masing aspek memiliki 3 pernyataan. Penilaian dilakukan dengan skala Likert 1–5, dari 'Sangat Tidak Setuju' hingga 'Sangat Setuju'.

Kriteria validasi terdiri dari 5 skala, yakni:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Kurang Setuju

1 = Sangat tidak Setuju

A. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Indikator	Skala Penilaian				
			1	2	3	4	5
1	Relevansi model dengan kebutuhan pengembangan kompetensi kepala sekolah	1. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensinya.					
		2. Topik-topik pelatihan					

No	Aspek Yang Dinilai	Indikator	Skala Penilaian				
			1	2	3	4	5
		mencerminkan permasalahan nyata yang dihadapi kepala sekolah.					
		3. Tujuan pelatihan selaras dengan tuntutan peningkatan manajerial kepala sekolah.					
2	Kemudahan penggunaan model dan perangkat pelatihan	4. Modul dan panduan model pelatihan mudah dipahami.					
		5. Langkah-langkah implementasi model pelatihan dapat diterapkan tanpa kesulitan berarti.					
		6. Format penyajian materi dalam buku model dan modul memudahkan pembelajaran.					
3	Kebermanfaatan model untuk mendukung fungsi manajerial kepala sekolah	7. Model pelatihan ini membantu kepala sekolah memahami peran manajerialnya.					
		8. Pelatihan ini mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kepala sekolah.					
		9. Model ini berkontribusi dalam penguatan praktik kepemimpinan sekolah.					
4	Kesesuaian waktu, beban kerja, dan metode dengan konteks lapangan	10. Waktu pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal kegiatan kepala sekolah.					
		11. Beban tugas dalam pelatihan tidak mengganggu tugas utama kepala sekolah.					
		12. Metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar dan kondisi kepala sekolah.					

B. Masukan dan Saran

Medan, 2024

Praktisi

Lampiran 9. Instrumen Evaluasi Dampak Praktik Manajerial Pascapelatihan

Instrumen Kepraktisan Model Pelatihan

Instrumen berikut digunakan untuk mengukur Evaluasi Dampak Praktik Manajerial Pascapelatihan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit. Instrumen terdiri dari 4 aspek: refleksi dan evaluasi berbasis potensi, penyusunan visi & rencana jangka pendek, keputusan berbasis nilai dan keberanian, dokumentasi praktik baik dan program kerja berbasis kekuatan tim. Masing-masing aspek memiliki 2 pernyataan. Penilaian dilakukan dengan skala Likert 1–5, dari 'Sangat Tidak Sesuai' hingga 'Sangat Sesuai'.

Kriteria validasi terdiri dari 5 skala, yakni:

Skala 1–5:

1 = Sangat Tidak Sesuai

2 = Tidak Sesuai

3 = Cukup Sesuai

4 = Sesuai

5 = Sangat Sesuai

C. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Indikator	Skala Penilaian				
			1	2	3	4	5
1	Refleksi dan Evaluasi Berbasis Potensi	Saya mulai melakukan refleksi secara berkala terhadap kekuatan tim sekolah.					
		Saya menyusun evaluasi					

No	Aspek Yang Dinilai	Indikator	Skala Penilaian				
			1	2	3	4	5
		kinerja berbasis keunggulan bukan hanya kekurangan.					
2	Penyusunan Visi & Rencana Jangka Pendek dan perangkat pelatihan	Saya mulai menyusun ulang visi dan rencana kerja jangka pendek berdasarkan kekuatan sekolah.					
		Saya melibatkan tim sekolah dalam menyusun rencana kerja pascapelatihan.					
3	Keputusan Berbasis Nilai dan Keberanian	Saya mulai mengambil keputusan penting dengan mempertimbangkan nilai dan semangat ketangguhan.					
		Saya lebih berani menghadapi risiko dalam mengambil kebijakan berdasarkan hasil refleksi pelatihan.					
4	Dokumentasi Praktik Baik	Saya mulai mendokumentasikan praktik baik yang saya dan tim lakukan setelah pelatihan.					
		Saya membagikan praktik baik ke jejaring kepala sekolah lain atau media sekolah.					
5	Program Kerja Berbasis Kekuatan Tim	Program kerja yang saya susun kini berdasarkan pemetaan kekuatan SDM di sekolah.					
		Saya melibatkan lebih banyak guru/staf dalam merancang kegiatan berbasis kekuatan dan minat mereka.					

Medan, 2024

Responden

(_____)



THE
Character Building
UNIVERSITY

Lampiran 10. Instrumen FGD: Topik Diskusi dan Panduan Moderator

Instrumen FGD berikut ini dirancang untuk membantu moderator dalam memfasilitasi diskusi kelompok terfokus yang bertujuan mengevaluasi dan memvalidasi rancangan model manajemen pelatihan ADDIE berbasis Appreciative Inquiry dan Grit. Moderator bertugas menjaga alur diskusi tetap sesuai dengan topik, mendorong partisipasi aktif, serta menggali masukan yang konstruktif dari para peserta diskusi.

Panduan Umum Moderator FGD

1. Membuka diskusi dengan pengantar tentang tujuan FGD dan peran peserta.
2. Menyampaikan aturan diskusi: saling menghargai, tidak memotong pembicaraan, semua pendapat dihargai.
3. Mengajukan pertanyaan berdasarkan topik yang telah disiapkan secara berurutan.
4. Menjaga diskusi tetap fokus dan waktu efisien.
5. Mengklarifikasi atau mengeksplorasi lebih lanjut jika ada tanggapan penting.
6. Menutup diskusi dengan menyimpulkan hasil dan menyampaikan ucapan terima kasih.

Tabel Topik Diskusi dan Panduan Pertanyaan

Topik Diskusi	Pertanyaan Panduan
Kebutuhan Pelatihan Kepala Sekolah	Apa saja kebutuhan nyata kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi manajerial?
Struktur Model Pelatihan	Bagaimana pendapat Anda tentang alur tahapan ADDIE yang digunakan dalam model ini?
Substansi Materi Pelatihan	Apakah materi pelatihan yang ditawarkan sesuai dengan tuntutan kerja kepala sekolah?
Integrasi AI dan Grit	Bagaimana pendapat Anda tentang integrasi nilai Appreciative Inquiry dan Grit dalam model ini?
Kelayakan Implementasi	Apakah model ini realistis untuk diterapkan dalam konteks sekolah di wilayah Anda?
Kritik dan Saran	Apa saja masukan Anda untuk menyempurnakan model pelatihan ini?

Lampiran 11. Instrumen Tes Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Instrumen Tes Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Terima kasih telah bersedia mengikuti instrumen tes ini. Tes ini dirancang untuk mengukur kompetensi manajerial kepala sekolah, khususnya dalam aspek perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, pengambilan keputusan berbasis data, dan kepemimpinan perubahan. Instrumen ini merupakan bagian dari penelitian yang bertujuan mengembangkan model pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah.

Kalimat Petunjuk.

1. Bacalah setiap soal dengan saksama sebelum memilih jawaban.
2. Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan situasi atau solusi yang menurut Anda paling tepat.
3. Semua soal berbentuk studi kasus dengan lima pilihan jawaban (a, b, c, d, e). Pilihlah hanya satu jawaban untuk setiap soal.
4. Tidak ada jawaban yang benar mutlak; jawaban Anda mencerminkan pendekatan atau cara pandang dalam menyelesaikan masalah manajerial.
5. Jawaban Anda akan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini, dan kerahasiaan data Anda akan dijaga.

Soal Pilihan Ganda

1. Kepala sekolah SMA Harapan Jaya sedang menyusun visi dan misi baru setelah menerima masukan dari guru, siswa, dan orang tua. Dalam rapat, seorang guru mengatakan visi baru terlalu sulit dicapai dalam kondisi sekolah saat ini. Sebagai kepala sekolah, langkah terbaik untuk menjawab permasalahan ini adalah:
 - a. Meminta guru tersebut untuk menerima visi yang telah dirumuskan.
 - b. Menghapus visi baru dan kembali menggunakan visi lama.
 - c. Melibatkan semua pihak untuk memetakan kekuatan sekolah sebelum merumuskan kembali visi.
 - d. Mengabaikan kritik dan segera menetapkan visi baru.
 - e. Meminta guru membuat proposal visi alternatif tanpa masukan dari pihak lain.

2. SMA Sejahtera menghadapi masalah rendahnya partisipasi orang tua dalam program sekolah. Kepala sekolah ingin merumuskan strategi untuk meningkatkan keterlibatan komunitas sekolah. Langkah berbasis Appreciative Inquiry yang tepat adalah:
 - a. Mengancam sanksi bagi orang tua yang tidak hadir dalam rapat.
 - b. Mengidentifikasi kegiatan sebelumnya yang melibatkan banyak orang tua dan membangun strategi berdasarkan hal tersebut.
 - c. Mengurangi jumlah program agar beban orang tua berkurang.
 - d. Menggunakan survei untuk mencari kelemahan dalam program sekolah.
 - e. Mengadakan rapat evaluasi khusus tanpa melibatkan orang tua.

3. Kepala Sekolah SMA Pelita Bangsa menyadari bahwa selama tiga tahun terakhir prestasi akademik siswa menurun dan tingkat kepuasan orang tua terhadap layanan sekolah menurun drastis. Hasil rapor pendidikan menunjukkan lemahnya kompetensi literasi membaca siswa dan rendahnya partisipasi guru dalam pelatihan profesional. Kepala sekolah memutuskan untuk menyusun perencanaan strategis baru. Dalam prosesnya, ia mengumpulkan data internal, melibatkan guru dan komite sekolah, serta menelaraskan dengan visi misi sekolah.

Pertanyaan: Apa langkah awal yang paling tepat dilakukan kepala sekolah dalam merumuskan perencanaan strategis berdasarkan pendekatan berbasis data dan kolaboratif?

- a. Menetapkan indikator keberhasilan jangka panjang terlebih dahulu agar fokus program lebih jelas
 - b. Mengadakan pelatihan guru terkait pembelajaran berdiferensiasi untuk langsung memperbaiki hasil belajar
 - c. Melakukan analisis SWOT berdasarkan data rapor pendidikan dan masukan dari pemangku kepentingan
 - d. Menyusun program unggulan sekolah berdasarkan program yang diterapkan oleh sekolah favorit lainnya
 - e. Menentukan anggaran terlebih dahulu agar kegiatan strategis sesuai dengan kemampuan sekolah
4. Mengadakan rapat evaluasi khusus tanpa melibatkan orang tua. Kepala sekolah ingin memastikan semua guru memahami strategi sekolah untuk tahun depan. Apa yang harus dilakukan agar rencana strategis sekolah bisa diimplementasikan dengan efektif?

- a. Membagikan dokumen strategi melalui email.
 - b. Memberikan pelatihan kepada guru tentang strategi baru dengan pendekatan kolaboratif.
 - c. Meminta guru membaca strategi secara mandiri.
 - d. Menyusun rencana yang hanya melibatkan staf administrasi.
 - e. Mengundang tim eksternal untuk menerapkan rencana
5. Seorang kepala sekolah melihat penurunan prestasi siswa dalam beberapa mata pelajaran. Dia ingin membuat rencana kerja yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Apa langkah pertama yang paling tepat dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyusun rencana kerja tersebut?
- a. Meminta guru untuk meningkatkan nilai siswa secepatnya.
 - b. Mengadakan rapat tanpa data awal untuk mendiskusikan masalah.
 - c. Melakukan analisis data prestasi siswa dan mengidentifikasi kebutuhan.
 - d. Membuat program pelatihan tanpa mempertimbangkan kebutuhan guru.
 - e. Menyusun rencana strategis jangka panjang tanpa melibatkan tim.
6. SMP Bina Insan Mandiri sedang merancang dokumen Rencana Strategis (Renstra) 4 tahun ke depan. Dalam pertemuan tim pengembang sekolah, kepala sekolah menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai budaya sekolah dan pemanfaatan potensi lokal. Namun, sebagian guru masih beranggapan bahwa perencanaan cukup mengandalkan pengalaman kepala sekolah sebelumnya. Beberapa data penting seperti hasil asesmen nasional dan survei lingkungan belajar belum dianalisis. Dalam konteks perencanaan strategis sekolah yang efektif dan berkelanjutan, langkah berikut manakah yang paling tepat dan prioritas untuk memastikan kualitas dokumen Renstra?
- a. Menyusun visi-misi baru sekolah berdasarkan nilai-nilai lokal tanpa menggunakan data asesmen
 - b. Mengadakan workshop bersama guru untuk menyusun program jangka pendek berbasis pengalaman lapangan
 - c. Menganalisis data asesmen nasional dan survei lingkungan belajar sebagai dasar identifikasi masalah
 - d. Mengadopsi rencana strategis dari sekolah lain yang telah meraih akreditasi A sebagai benchmarking
 - e. Membentuk tim pelaksana program sekolah terlebih dahulu agar pelaksanaan berjalan tepat waktu

7. Kepala SMA Cemerlang sedang menyusun rencana strategis sekolah untuk meningkatkan akreditasi. Dalam proses penyusunan, kepala sekolah menghadapi kendala: minimnya data pendukung dari guru, anggaran yang terbatas, dan kurangnya dukungan dari beberapa staf. Meskipun demikian, kepala sekolah yakin bahwa perencanaan ini sangat penting untuk masa depan sekolah.
- Apa langkah terbaik yang harus diambil oleh kepala sekolah untuk memastikan rencana strategis dapat tetap disusun dengan optimal?
- Menunda penyusunan rencana strategis hingga semua data dan dukungan dari staf tersedia.
 - Fokus pada aspek yang tidak memerlukan banyak data dan dukungan, lalu menyusun rencana berdasarkan informasi yang ada.
 - Melibatkan pihak luar seperti konsultan pendidikan untuk menyusun rencana strategis dengan anggaran tambahan.
 - Mengidentifikasi kendala utama secara bertahap dan mencari solusi sambil tetap menyusun rencana strategis dengan tekun.
 - Mengganti prioritas rencana strategis dengan target lain yang lebih realistis dalam kondisi saat ini.
8. SMA Tunas Bangsa menghadapi tantangan dalam penyusunan rencana strategis karena hasil evaluasi menunjukkan rendahnya tingkat partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. Kepala sekolah ingin menjadikan peningkatan partisipasi ini sebagai salah satu prioritas strategis. Namun, sebagian besar guru merasa kegiatan ekstrakurikuler kurang relevan dengan pembelajaran akademik sehingga mendukung penghapusan beberapa program.
- Langkah terbaik kepala sekolah untuk mengatasi situasi ini adalah:
- Menghapus kegiatan ekstrakurikuler yang kurang diminati dan fokus pada program akademik utama.
 - Mengarahkan guru untuk menambahkan muatan akademik dalam semua kegiatan ekstrakurikuler agar relevan.
 - Mengidentifikasi faktor penghambat partisipasi siswa dan menyusun strategi peningkatan yang melibatkan guru serta siswa.
 - Mempertahankan semua kegiatan ekstrakurikuler yang ada tanpa perubahan untuk menunjukkan konsistensi kebijakan.
 - Mengalihkan tanggung jawab kegiatan ekstrakurikuler sepenuhnya kepada wakil kepala sekolah bidang kesiswaan.

9. Kepala SMA Pelita Ilmu sedang menyusun rencana strategis untuk meningkatkan kompetensi literasi siswa. Namun, survei awal menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa program ini akan menambah beban kerja mereka. Selain itu, beberapa orang tua menolak berkontribusi pada program pendukung, seperti pembelian buku literasi. Apa yang sebaiknya dilakukan kepala sekolah untuk tetap menyusun rencana strategis yang optimal?
- Membatalkan program literasi agar tidak menambah beban kerja guru.
 - Menyesuaikan rencana strategis agar hanya fokus pada siswa yang berminat mengikuti program literasi.
 - Mencari sponsor eksternal untuk mendanai program dan mengurangi beban guru dengan memanfaatkan relawan.
 - Meningkatkan komunikasi dengan guru dan orang tua untuk memahami hambatan mereka sambil menyusun rencana strategis yang tetap berorientasi pada tujuan awal.
 - Menunda penyusunan rencana strategis literasi hingga semua pihak menyatakan dukungan penuh.
10. Seorang kepala sekolah melihat bahwa beberapa guru tidak termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Berdasarkan pendekatan Appreciative Inquiry (AI), langkah yang paling tepat adalah:
- Memaksa guru untuk mengikuti pelatihan demi meningkatkan kualitas mengajar.
 - Mengidentifikasi minat dan keberhasilan guru sebelumnya untuk menyesuaikan isi pelatihan.
 - Memberikan sanksi kepada guru yang tidak hadir dalam pelatihan.
 - Mengurangi jumlah pelatihan agar lebih fleksibel.
 - Mengadakan pelatihan tanpa mempertimbangkan kebutuhan guru.
11. Dalam menghadapi keterbatasan anggaran, kepala sekolah harus menyusun prioritas. Studi kasus menunjukkan sekolah memiliki dana terbatas tetapi ingin memperbaiki perpustakaan dan laboratorium. Keputusan berbasis Grit yang tepat adalah:
- Menggunakan dana untuk perpustakaan saja dan menunda laboratorium.
 - Melakukan fundraising untuk menambah dana sambil tetap memperbaiki keduanya.
 - Mengurangi kegiatan operasional sekolah untuk memindahkan dana ke perpustakaan.
 - Membatalkan semua rencana perbaikan.
 - Menunggu hingga dana tersedia tanpa mengambil langkah apa pun.

12. SMAN Harapan Bangsa memiliki gedung sekolah yang relatif baik, tetapi beberapa ruang kelas tidak digunakan secara optimal karena penataan jadwal yang tidak efisien. Selain itu, terdapat keluhan dari siswa tentang kurangnya sumber belajar berbasis digital. Sementara itu, dana BOS telah dicairkan, dan sebagian besar digunakan untuk kegiatan administrasi dan operasional rutin.
- Apa langkah strategis yang paling tepat dan berkelanjutan yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam konteks pengelolaan sumber daya untuk mengatasi masalah tersebut?
- Membuat usulan anggaran tambahan kepada dinas pendidikan untuk membangun ruang kelas baru
 - Membentuk tim pengawasan internal yang fokus pada efisiensi penggunaan gedung
 - Melakukan audit manajemen aset dan merealokasi dana BOS untuk pengadaan sarana pembelajaran digital
 - Mengalihkan kegiatan administrasi ke tenaga honorer agar guru fokus mengajar
 - Membeli peralatan multimedia secara menyeluruh untuk semua ruang kelas sekaligus
13. SMA Bina Cendekia baru saja menerima anggaran tambahan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah memutuskan untuk mengalokasikan sebagian besar anggaran tersebut untuk pelatihan guru guna meningkatkan kompetensi mengajar. Namun, beberapa guru senior merasa pelatihan tersebut tidak diperlukan karena pengalaman mereka sudah cukup. Sebagian staf juga merasa tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan sehingga enggan berpartisipasi.
- Langkah terbaik kepala sekolah untuk memotivasi guru dan staf agar mendukung program pelatihan ini adalah:
- Mengadakan pelatihan hanya untuk guru muda yang lebih terbuka terhadap inovasi.
 - Menggunakan pendekatan otoritatif dengan mewajibkan semua guru mengikuti pelatihan.
 - Menunjukkan manfaat pelatihan melalui diskusi bersama dan melibatkan guru senior sebagai mentor dalam program tersebut.
 - Membagi anggaran secara merata untuk semua staf tanpa fokus pada pelatihan guru.
 - Mengurangi skala pelatihan agar anggaran digunakan untuk program lain yang lebih diterima oleh staf.

14. Pada SMA Harapan Bangsa, kepala sekolah menyadari bahwa kinerja beberapa guru dan staf administratif menurun akibat kurangnya motivasi. Beberapa guru muda mengeluhkan minimnya penghargaan atas upaya mereka, sedangkan staf administratif merasa pekerjaan mereka sering dianggap sepele. Kepala sekolah ingin meningkatkan semangat kerja seluruh tim agar dapat bersama-sama mencapai tujuan sekolah dalam jangka panjang.

Apa langkah yang sebaiknya diambil kepala sekolah?

- a. Memberikan insentif finansial kepada guru muda dan staf administratif untuk meningkatkan motivasi mereka.
 - b. Mengadakan pertemuan reguler untuk mendengarkan keluhan guru muda tanpa melibatkan staf administratif.
 - c. Merancang program penghargaan yang adil dan transparan, serta memastikan seluruh guru dan staf merasa dihargai atas kontribusinya.
 - d. Menyerahkan permasalahan motivasi kepada wakil kepala sekolah bidang kepegawaian untuk diselesaikan.
 - e. Mengalihkan fokus dari motivasi guru muda dan staf administratif ke program pembelajaran siswa.
15. Di SMA Nusantara, kepala sekolah ingin meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam penggunaan tenaga pendidik dan dana operasional. Ditemukan bahwa beban kerja guru tidak merata dan beberapa guru mengajar mata pelajaran di luar keahliannya. Di sisi lain, laporan penggunaan dana sering terlambat dan tidak sesuai Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).
Langkah manajerial paling tepat yang seharusnya diambil kepala sekolah untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan berdasarkan prinsip akuntabilitas dan efektivitas adalah:
- a. Memberikan pelatihan pengelolaan keuangan kepada semua guru agar memahami RKAS
 - b. Menjadwalkan rotasi tugas guru secara berkala agar tidak terjadi kejenuhan
 - c. Melakukan pemetaan kompetensi guru dan menyusun kembali RKAS berbasis analisis kebutuhan
 - d. Mendelegasikan seluruh pengelolaan anggaran ke bendahara sekolah agar lebih fokus

- e. Mengusulkan penambahan guru ke dinas tanpa meninjau beban kerja dan distribusi yang ada

16. SMA Tunas Bangsa menghadapi keterbatasan anggaran operasional tahun depan. Kepala sekolah menerima berbagai usulan program dari guru dan staf, termasuk renovasi laboratorium, pengadaan buku perpustakaan, serta pelatihan peningkatan kompetensi guru. Setelah memeriksa laporan keuangan, kepala sekolah mengetahui bahwa anggaran hanya mencukupi untuk satu program prioritas.

Apa langkah terbaik yang seharusnya dilakukan kepala sekolah dalam menyusun anggaran?

- a. Menggunakan seluruh anggaran untuk program renovasi laboratorium karena dampaknya paling terlihat.
 - b. Membagi anggaran secara merata ke semua program agar semua pihak merasa dihargai.
 - c. Melibatkan seluruh pemangku kepentingan untuk melakukan analisis kebutuhan prioritas sebelum memutuskan program yang dibiayai.
 - d. Menggunakan dana cadangan meskipun itu mengurangi alokasi untuk kebutuhan mendatang.
 - e. Menunda semua program hingga anggaran tambahan tersedia dari pemerintah.
17. Kepala sekolah SMA Cahaya Gemilang diminta untuk membuat anggaran berbasis kebutuhan sekolah. Dalam rapat, ia menerima data bahwa rata-rata pemanfaatan fasilitas sekolah, seperti ruang kelas dan laboratorium, hanya mencapai 70% kapasitas. Di sisi lain, laporan menunjukkan rendahnya partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler akibat kurangnya fasilitas pendukung.
- Apa langkah terbaik kepala sekolah dalam menyusun anggaran yang sesuai?
- a. Mengalokasikan seluruh anggaran untuk memperbaiki fasilitas ruang kelas agar pemanfaatannya meningkat.
 - b. Menggunakan anggaran untuk membeli alat-alat pendukung ekstrakurikuler berdasarkan kebutuhan siswa.
 - c. Melakukan survei lebih lanjut untuk memahami akar masalah dan memprioritaskan program dengan dampak jangka panjang.
 - d. Membagi anggaran secara merata antara perbaikan fasilitas kelas dan ekstrakurikuler.

- e. Mengajukan tambahan anggaran ke dinas pendidikan sebelum menyusun program prioritas.
18. SMA Pelita Ilmu menerima laporan bahwa jumlah siswa yang tertarik pada program studi teknologi meningkat pesat, sementara laboratorium komputer tidak memadai. Kepala sekolah menerima anggaran pengembangan sebesar Rp100 juta. Pilihan program meliputi: (1) memperbaiki komputer laboratorium; (2) meningkatkan pelatihan guru di bidang teknologi; (3) membeli perangkat lunak pembelajaran.
Langkah apa yang paling tepat diambil kepala sekolah dalam menyusun anggaran?
- Membeli perangkat lunak pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa dalam waktu singkat.
 - Mengalokasikan seluruh dana untuk memperbaiki komputer laboratorium.
 - Mengadakan diskusi dengan guru dan siswa untuk menentukan prioritas berdasarkan kebutuhan dan kekuatan finansial.
 - Menggunakan sebagian dana untuk pelatihan guru karena dampaknya bersifat jangka panjang.
 - Membagi anggaran secara merata ke semua program agar seluruh kebutuhan terpenuhi.
19. SMA Pelita Harapan memiliki gedung olahraga yang jarang digunakan di luar jam pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (Penjaskes). Beberapa guru mengusulkan agar gedung tersebut disewakan kepada masyarakat sekitar untuk menambah pendapatan sekolah. Namun, ada kekhawatiran bahwa penggunaan oleh pihak luar akan mengurangi daya tahan fasilitas dan mengganggu kegiatan siswa.
Langkah apa yang paling tepat dilakukan kepala sekolah untuk mengelola sarana ini secara optimal?
- Menolak usulan penyewaan gedung agar fasilitas tetap terjaga untuk kegiatan siswa.
 - Membatasi penggunaan gedung olahraga hanya untuk kegiatan siswa agar prioritas sekolah terjaga.
 - Membentuk tim pengelola untuk merancang aturan penggunaan yang memungkinkan pemanfaatan gedung secara maksimal tanpa mengurangi akses siswa.
 - Menyewakan gedung olahraga tanpa syarat untuk mendapatkan pemasukan tambahan secepat mungkin.

- e. Menggunakan anggaran sekolah untuk meningkatkan perawatan fasilitas tanpa menyewakan gedung ke pihak luar.
20. Laboratorium sains di SMA Bintang Cendekia memiliki peralatan eksperimen yang sudah jarang digunakan karena siswa lebih sering belajar teori daripada praktik. Guru-guru sains menyarankan agar kepala sekolah mengintegrasikan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning) yang memanfaatkan laboratorium secara lebih intensif. Namun, hal ini memerlukan pengaturan jadwal ulang dan pelatihan guru.
- Apa langkah terbaik yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk mengoptimalkan pengelolaan laboratorium?
- Mengabaikan usulan guru karena jadwal ulang dan pelatihan guru memerlukan biaya tambahan.
 - Memperbaiki peralatan laboratorium terlebih dahulu sebelum mempertimbangkan usulan perubahan metode pembelajaran.
 - Mengadakan diskusi dengan guru-guru untuk menyusun strategi integrasi laboratorium ke dalam pembelajaran berbasis proyek.
 - Menggunakan laboratorium hanya untuk ujian praktikum demi efisiensi penggunaan.
 - Mengajukan anggaran tambahan untuk mengganti seluruh peralatan laboratorium sebelum membuat perubahan.
21. SMA Pelita Utama mengalami penurunan hasil belajar siswa dalam dua tahun terakhir. Analisis awal menunjukkan kurangnya koordinasi antar guru dalam penggunaan sumber belajar, ketidaksesuaian penugasan guru dengan bidang keahlian, dan belum optimalnya pemanfaatan sarana TIK yang sudah tersedia. Kepala sekolah ingin melakukan perubahan berbasis strategi pengelolaan sumber daya yang menyeluruh dan kolaboratif.
- Langkah strategis terbaik yang harus diambil kepala sekolah untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya secara kolaboratif dan berkelanjutan adalah:
- Menyelenggarakan pelatihan rutin mengenai TIK dan evaluasi pembelajaran untuk semua guru
 - Mengganti guru yang tidak sesuai bidang keahlian dengan guru honorer baru yang lebih kompeten
 - Menyusun kembali jadwal pelajaran dan memusatkan perencanaan pembelajaran pada wakil kurikulum

- d. Mendorong kolaborasi antarguru melalui komunitas belajar dan penugasan berbasis tim untuk merancang pembelajaran integratif
 - e. Memanfaatkan dana BOS untuk membeli perangkat TIK baru agar lebih menarik bagi siswa
22. Seorang kepala sekolah menemukan bahwa tingkat kehadiran siswa menurun dalam dua tahun terakhir. Berdasarkan analisis data, apa langkah awal yang harus diambil?
- a. Mencari penyebab rendahnya kehadiran siswa melalui survei kepada siswa dan orang tua.
 - b. Memberikan sanksi langsung kepada siswa yang sering absen.
 - c. Meningkatkan jumlah kegiatan ekstrakurikuler tanpa analisis lebih lanjut.
 - d. Menurunkan standar kehadiran sekolah agar data terlihat lebih baik.
 - e. Menunda tindakan sampai situasi membaik.
23. SMA Maju Sejahtera memiliki data hasil ujian yang menunjukkan rendahnya nilai matematika. Kepala sekolah ingin meningkatkan hasil ujian tersebut. Langkah berbasis data yang paling tepat adalah:
- a. Mengganti semua guru matematika tanpa evaluasi.
 - b. Menggunakan data hasil ujian untuk merancang pelatihan guru matematika.
 - c. Meminta siswa mengikuti les tambahan tanpa bantuan sekolah.
 - d. Mengabaikan data dan fokus pada mata pelajaran lain.
 - e. Memberikan tugas tambahan kepada siswa tanpa menganalisis masalahnya.
24. SMA Harapan Baru mengalami ketidaksesuaian antara nilai rapor siswa dengan hasil Asesmen Nasional (AN) yang menunjukkan kemampuan literasi dan numerasi siswa sangat rendah. Kepala sekolah merasa ada ketimpangan antara penilaian formatif di kelas dan pencapaian kompetensi minimum nasional. Ia memiliki akses ke rapor pendidikan, data presensi guru, serta hasil supervisi pembelajaran.
- Apa langkah strategis terbaik yang harus dilakukan kepala sekolah untuk mengambil keputusan berbasis data secara akurat dan komprehensif?
- a. Menginstruksikan guru untuk menyesuaikan KKM agar tidak terlalu tinggi dibanding capaian nasional
 - b. Menyusun ulang kalender akademik agar alokasi waktu pembelajaran lebih panjang

- c. Membentuk tim kajian internal untuk melakukan triangulasi data antara hasil AN, hasil supervisi, dan rapor pendidikan
 - d. Mengundang pengawas sekolah untuk memberikan pelatihan penilaian otentik kepada guru
 - e. Melakukan perubahan pada sistem penilaian harian agar lebih mendekati format soal AN
25. SMA Pelangi Nusantara baru saja menerima laporan rapor pendidikan yang menunjukkan penurunan signifikan pada hasil asesmen literasi siswa. Kepala sekolah memutuskan untuk merancang program peningkatan literasi berbasis data. Namun, beberapa guru merasa bahwa penurunan ini disebabkan oleh kurangnya waktu pelajaran bahasa, sementara yang lain menyebutkan kurangnya motivasi siswa sebagai akar masalah.

Langkah terbaik yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk merancang solusi berbasis data adalah:

- a. Menambah jam pelajaran bahasa tanpa melibatkan tim untuk menghindari proses diskusi yang panjang.
 - b. Membentuk tim kerja yang terdiri dari guru, siswa, dan orang tua untuk menganalisis data rapor pendidikan dan mengidentifikasi akar masalah bersama.
 - c. Menginstruksikan guru bahasa untuk membuat program baru tanpa memerlukan masukan dari pihak lain.
 - d. Mengabaikan data rapor pendidikan dan tetap melanjutkan program belajar seperti biasa.
 - e. Menyerahkan sepenuhnya analisis data dan solusi kepada konsultan eksternal tanpa melibatkan tim internal.
26. Rapor pendidikan SMA Cahaya Abadi menunjukkan bahwa tingkat partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler jauh di bawah rata-rata nasional. Kepala sekolah ingin meningkatkan partisipasi tersebut dengan program baru, namun terdapat perbedaan pendapat antara guru dan siswa mengenai jenis kegiatan yang harus ditambahkan.
- Apa langkah paling efektif yang dapat diambil kepala sekolah untuk merancang solusi berbasis data?
- a. Mengadakan survei siswa untuk mengidentifikasi kegiatan yang paling diminati tanpa perlu melibatkan guru.
 - b. Menggunakan data rapor pendidikan untuk merancang program secara mandiri, tanpa diskusi lebih lanjut.

- c. Membentuk kelompok kerja yang melibatkan siswa, guru, dan staf untuk mengevaluasi data partisipasi dan merancang solusi bersama.
 - d. Menentukan jenis kegiatan baru berdasarkan rekomendasi kepala sekolah saja.
 - e. Mengabaikan data partisipasi dan tetap mempertahankan jenis kegiatan yang sudah ada.
27. Data rapor pendidikan SMA Cendekia menunjukkan bahwa hanya 20% lulusan yang melanjutkan ke perguruan tinggi, meskipun mayoritas siswa lulus dengan nilai memuaskan. Ketika ditelusuri, kepala sekolah menemukan bahwa sebagian besar siswa tidak memiliki akses informasi karier dan perguruan tinggi. Guru BK juga jarang melaksanakan program bimbingan lanjutan secara sistematis.
- Apa keputusan paling tepat yang sebaiknya diambil oleh kepala sekolah setelah menganalisis kondisi ini berdasarkan data?
- a. Menambah jam pelajaran mata pelajaran produktif agar siswa siap kerja
 - b. Mengoptimalkan guru BK untuk menyusun program layanan bimbingan lanjutan berbasis kebutuhan siswa
 - c. Mengarahkan semua siswa kelas XII untuk mengikuti bimbingan belajar eksternal
 - d. Membuat surat edaran agar semua orang tua mendukung siswa masuk perguruan tinggi
 - e. Meningkatkan nilai KKM di semua mata pelajaran agar siswa lebih disiplin belajar
28. Rapor pendidikan SMA Harapan Bangsa menunjukkan bahwa nilai rata-rata numerasi siswa menurun dalam dua tahun terakhir. Kepala sekolah menemukan bahwa salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya partisipasi guru dalam pelatihan pembelajaran berbasis proyek. Meskipun guru merasa program tersebut sulit diterapkan karena keterbatasan waktu, kepala sekolah tetap ingin memperbaiki kualitas numerasi siswa.
- Langkah terbaik yang dapat diambil kepala sekolah untuk meningkatkan numerasi siswa adalah:
- a. Meninggalkan pelatihan berbasis proyek dan beralih ke program pelatihan lain yang lebih sederhana.
 - b. Menetapkan kebijakan wajib bagi guru untuk mengikuti pelatihan tanpa mempertimbangkan kendala mereka.
 - c. Menyusun strategi pelatihan berbasis proyek secara bertahap dengan melibatkan guru untuk memetakan kebutuhan mereka terlebih dahulu.

- d. Mengabaikan data rapor pendidikan dan fokus pada program ekstrakurikuler yang lebih menarik.
 - e. Menunda pelatihan berbasis proyek hingga guru memiliki lebih banyak waktu.
29. SMA Cahaya Terang menerima data rapor pendidikan yang menunjukkan rendahnya tingkat kelulusan siswa pada ujian nasional selama tiga tahun berturut-turut. Meskipun kepala sekolah telah mencoba beberapa inisiatif, seperti tambahan jam belajar dan pembinaan intensif, hasilnya belum signifikan. Beberapa guru mulai kehilangan semangat dan meragukan efektivitas strategi yang ada.
Apa langkah paling efektif yang dapat diambil kepala sekolah untuk mengatasi situasi ini?
- a. Meninggalkan strategi tambahan jam belajar dan fokus pada metode pengajaran reguler.
 - b. Mengidentifikasi dan memperbaiki kekurangan strategi sebelumnya, serta terus melibatkan guru dalam perencanaan dan pelaksanaannya.
 - c. Memberikan tanggung jawab penuh kepada guru untuk meningkatkan kelulusan siswa tanpa panduan tambahan.
 - d. Menghentikan inisiatif tambahan dan menyerahkan sepenuhnya kepada siswa untuk mempersiapkan diri secara mandiri.
 - e. Menerapkan kebijakan ketat tanpa mempertimbangkan masukan dari guru dan siswa.
30. SMA Inspirasi menerima data dari rapor pendidikan yang mengindikasikan rendahnya partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah. Kepala sekolah menghadapi tantangan untuk meningkatkan kolaborasi dengan orang tua, meskipun mereka kerap menunjukkan resistansi terhadap program-program baru yang diinisiasi oleh sekolah.
Apa langkah yang paling tepat untuk meningkatkan partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah?
- a. Menghentikan program kolaborasi dengan orang tua karena resistansi mereka yang tinggi.
 - b. Membentuk forum diskusi dengan orang tua untuk mendengarkan aspirasi mereka dan merancang program yang lebih inklusif.
 - c. Memaksa orang tua untuk berpartisipasi melalui kebijakan wajib tanpa memberikan pilihan lain.
 - d. Mengabaikan data rapor pendidikan dan fokus pada peningkatan partisipasi guru.

- e. Mengganti program dengan kegiatan yang sepenuhnya dikelola oleh siswa tanpa keterlibatan orang tua
31. SMA Sinar Harapan ingin mengadopsi sistem digitalisasi administrasi. Beberapa guru senior menunjukkan resistensi terhadap perubahan. Sebagai kepala sekolah, apa pendekatan yang paling efektif?
- Memberikan pelatihan kepada guru senior sambil menunjukkan manfaat perubahan ini.
 - Memaksa semua guru mengikuti sistem baru tanpa diskusi.
 - Menggunakan sistem baru hanya untuk guru muda.
 - Menunda perubahan hingga semua guru setuju.
 - Mengabaikan masukan guru senior.
32. Kepala sekolah memutuskan untuk menerapkan pembelajaran berbasis proyek untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Apa langkah pertama yang harus dilakukan?
- Memberikan pelatihan kepada guru tentang metode baru.
 - Meminta guru segera mengubah metode mengajar tanpa persiapan.
 - Menunggu hingga siswa memahami konsep baru ini secara mandiri.
 - Menggunakan metode ini hanya untuk kelas tertentu tanpa uji coba.
 - Menghentikan metode lama secara langsung tanpa transisi.
33. SMA Maju Sejahtera akan menerapkan Kurikulum Merdeka. Sebagian besar guru masih nyaman dengan cara mengajar lama dan menunjukkan resistensi terhadap perubahan, bahkan dalam rapat refleksi mereka menyatakan perubahan ini hanya bersifat administratif. Kepala sekolah ingin memastikan perubahan ini berhasil dan berkelanjutan. Apa tindakan paling strategis yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk memastikan transformasi berhasil?
- Mewajibkan seluruh guru mengikuti workshop Kurikulum Merdeka dan memberikan sanksi bagi yang tidak hadir
 - Menyusun SK tim implementasi Kurikulum Merdeka dan menyerahkannya pada tim pengembang kurikulum
 - Mengadakan survei motivasi dan keyakinan guru terhadap perubahan, lalu menyusun strategi berdasarkan hasilnya
 - Menunda pelaksanaan Kurikulum Merdeka sampai ada instruksi tertulis dari dinas pendidikan
 - Meningkatkan jam pengawasan dan supervisi agar guru patuh terhadap perubahan kurikulum

34. Kepala SMA Pelita Harapan ingin mengubah budaya sekolah menjadi lebih inovatif dan kolaboratif. Dalam rapat guru, kepala sekolah menyampaikan visi baru untuk menjadikan sekolah sebagai pusat inovasi pendidikan di wilayahnya. Namun, sebagian besar guru merasa skeptis karena perubahan ini membutuhkan waktu, usaha, dan pendekatan baru yang dianggap sulit.

Langkah terbaik yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menginspirasi tim dalam menghadapi perubahan ini adalah:

- a. Memberikan penghargaan kepada guru yang mendukung visi tersebut tanpa mempertimbangkan pandangan guru lainnya.
 - b. Menetapkan target jangka pendek yang realistis untuk menunjukkan langkah awal menuju visi besar.
 - c. Memaksa guru untuk segera menerapkan inovasi tanpa diskusi lebih lanjut.
 - d. Mengabaikan visi besar tersebut dan tetap mempertahankan pendekatan lama agar tidak menimbulkan konflik.
 - e. Menunda implementasi visi hingga semua guru menyatakan dukungan penuh.
35. Kepala SMA Citra Bangsa berencana mengganti sistem pembelajaran tradisional dengan metode berbasis proyek untuk meningkatkan kreativitas siswa. Dalam sebuah diskusi, beberapa guru menyampaikan ketakutan mereka terhadap perubahan karena merasa kurang kompeten dengan metode baru. Meskipun begitu, kepala sekolah yakin perubahan ini penting untuk mencapai tujuan sekolah jangka panjang. Apa langkah yang paling efektif bagi kepala sekolah untuk menginspirasi tim agar mendukung perubahan tersebut?
- a. Meminta guru untuk mengikuti pelatihan metode baru tanpa memberikan dukungan tambahan.
 - b. Menceritakan contoh keberhasilan sekolah lain yang menerapkan metode serupa, sekaligus mengidentifikasi kekuatan tim yang dapat mendukung perubahan.
 - c. Menetapkan perubahan secara langsung tanpa meminta masukan dari guru.
 - d. Membatalkan rencana perubahan karena ketakutan guru dianggap sulit diatasi.
 - e. Mengabaikan keberatan guru dan langsung menerapkan metode baru dalam semua kelas.
36. SMA Inspiratif mengalami perubahan kepala sekolah. Kepala sekolah baru ingin memperkuat budaya inovasi digital. Namun, sebagian guru senior

merasa kurang percaya diri dan menganggap penggunaan teknologi sebagai beban tambahan. Sebagian guru muda tertarik namun bingung bagaimana memulainya. Sekolah memiliki perangkat cukup, tetapi pemanfaatannya masih sangat rendah.

Langkah kepemimpinan perubahan apa yang paling berdampak dan adaptif dalam situasi tersebut?

- a. Menyusun peraturan pemanfaatan teknologi untuk setiap pembelajaran
 - b. Mengadakan pelatihan digital yang dikombinasikan dengan mentoring antar guru
 - c. Membagi kelompok kerja berdasarkan usia dan kemampuan teknologi
 - d. Meminta guru muda menjadi operator teknologi untuk guru senior
 - e. Meningkatkan pengawasan TIK agar guru menggunakan minimal satu aplikasi dalam pembelajaran
37. Sekolah ABC menghadapi tantangan besar dalam mengadopsi metode pembelajaran inklusif. Sebagian guru merasa tidak percaya diri dengan keterampilan mereka dalam mendukung siswa berkebutuhan khusus. Apa pendekatan terbaik berbasis Appreciative Inquiry dan Grit?
- a. Melibatkan guru dalam pelatihan intensif sambil menunjukkan keberhasilan guru lain dalam praktik inklusif.
 - b. Menunda adopsi metode inklusif hingga guru lebih percaya diri.
 - c. Mengalihkan siswa berkebutuhan khusus ke sekolah lain yang lebih siap.
 - d. Membuat aturan ketat tanpa memberikan dukungan tambahan kepada guru.
 - e. Mengurangi tuntutan metode inklusif hanya pada kelas tertentu.
38. Kepala SMA Cahaya Bangsa memiliki visi menjadikan sekolahnya unggul dalam penggunaan teknologi digital. Namun, banyak guru yang enggan beradaptasi dengan teknologi baru karena merasa tidak percaya diri atau terbebani. Meskipun menghadapi tantangan ini, kepala sekolah tetap fokus pada tujuan dan terus memotivasi tim melalui pelatihan, diskusi, dan contoh penerapan teknologi di kelas.
- Bagaimana kepala sekolah dapat menunjukkan ketekunan sebagai teladan untuk memastikan transformasi berhasil?
- a. Mengurangi tuntutan perubahan agar tidak terlalu membebani guru.
 - b. Memberikan semua tanggung jawab pelaksanaan teknologi kepada tim IT agar guru tidak merasa terbebani.
 - c. Secara konsisten mendampingi guru dalam pelatihan dan menunjukkan komitmen untuk menggunakan teknologi dalam setiap aspek sekolah.

- d. Mengabaikan hambatan dan tetap memaksakan penggunaan teknologi tanpa kompromi.
 - e. Menunda implementasi teknologi hingga semua guru merasa siap sepenuhnya.
39. Kepala SMA Bina Prestasi sedang memimpin transformasi kurikulum untuk lebih berfokus pada keterampilan abad ke-21. Banyak guru menolak karena perubahan ini dianggap terlalu rumit dan tidak sesuai dengan metode pembelajaran mereka selama ini. Kepala sekolah tetap berkomitmen untuk membawa perubahan dengan menghadirkan pelatihan intensif dan menyusun jadwal mentoring untuk mendukung guru.
- Langkah apa yang dapat diambil kepala sekolah untuk memperkuat ketekunan sebagai teladan dalam proses transformasi?
- a. Memastikan semua keputusan dibuat tanpa masukan guru untuk mempercepat perubahan.
 - b. Menyediakan program penghargaan bagi guru yang menerima perubahan lebih awal.
 - c. Mengikuti setiap tahap implementasi perubahan bersama guru, mendengarkan keluhan mereka, dan memberikan dukungan moral secara berkelanjutan.
 - d. Mengabaikan guru yang menolak dan fokus pada guru yang mendukung.
 - e. Membatalkan transformasi jika sebagian besar guru tidak setuju.
40. SMP Citra Bangsa berada di lingkungan masyarakat yang mulai terbuka terhadap teknologi dan gaya belajar modern. Kepala sekolah yang baru dilantik ingin mendorong terciptanya budaya belajar kolaboratif dan reflektif di antara guru, terutama untuk mendukung pembelajaran berdiferensiasi. Namun, guru-guru merasa metode tersebut belum cocok diterapkan karena beban administrasi tinggi dan kurangnya pelatihan. Sebagian guru tetap mengajar dengan pola ceramah dan buku teks lama. Sebagai pemimpin perubahan, apa strategi awal yang paling tepat dan berdampak untuk memulai transformasi budaya belajar guru?
- a. Mewajibkan seluruh guru menyusun RPP model diferensiasi dalam waktu sebulan
 - b. Menunjuk guru yang sudah paham teknologi sebagai penggerak perubahan dan mentor sejawat
 - c. Menggelar pelatihan dari dinas untuk meningkatkan kompetensi guru secara top-down

- d. Membangun komunitas belajar guru yang menumbuhkan praktik refleksi dan saling berbagi keberhasilan
- e. Menetapkan reward dan punishment berdasarkan indikator penerapan pembelajaran inovatif



Lampiran 12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tes Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

a. Data Mentah Jawaban Responden

Respon de n	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	Soal 21	Soal 22	Soal 23	Soal 24	Soal 25	Soal 26	Soal 27	Soal 28	Soal 29	Soal 30	Soal 31	Soal 32	Soal 33	Soal 34	Soal 35	Soal 36	Soal 37	Soal 38	Soal 39	Soal 40	Soal 41	Soal 42	Soal 43	Soal 44	Soal 45	Skor total		
1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	21	
2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	38	
3	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	12		
4	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	22		
5	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	33		
6	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	17		
7	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	13		
8	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	31	
9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	34		
10	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	15	
11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	35		
12	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	32		
13	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	39		
14	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	11	
15	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	31	
16	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	15
17	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	33		
18	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	34	
19	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	16	
20	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	28		
21	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	12		
22	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	38	
23	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	39	
24	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	15		
25	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	10		
26	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	14		
27	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	31		
28	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	36		
29	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	35	
30	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	15

b. Hasil Analisis Validitas Butir Soal

No.Soa	Pearson correlation	Nilai Sig.	Kesimpulan	Interpretasi
1	0,469	0,009	VALID	CUKUP BAIK
2	0,451	0,012	VALID	CUKUP BAIK
3	0,713	0,000	VALID	SANGAT BAIK
4	0,790	0,000	VALID	SANGAT BAIK
5	-0,723	0,000	VALID	SANGAT BAIK
6	0,575	0,000	VALID	BAIK
7	0,720	0,000	VALID	SANGAT BAIK
8	0,754	0,000	VALID	SANGAT BAIK
9	0,712	0,000	VALID	SANGAT BAIK
10	0,652	0,000	VALID	BAIK
11	0,805	0,000	VALID	SANGAT BAIK
12	0,632	0,000	VALID	BAIK
13	0,387	0,035	VALID	CUKUP BAIK
14	0,485	0,007	VALID	CUKUP BAIK
15	-0,749	0,000	VALID	SANGAT BAIK
16	0,791	0,000	VALID	SANGAT BAIK
17	0,576	0,000	VALID	BAIK
18	0,352	0,057	TIDAK VALID	TIDAK LAYAK
19	0,750	0,000	VALID	SANGAT BAIK
20	0,283	0,130	TIDAK VALID	TIDAK LAYAK
21	0,344	0,062	TIDAK VALID	TIDAK LAYAK
22	0,928	0,000	VALID	SANGAT BAIK
23	0,747	0,000	VALID	SANGAT BAIK
24	0,722	0,000	VALID	SANGAT BAIK
25	0,561	0,001	VALID	BAIK
26	-0,605	0,000	VALID	BAIK
27	0,813	0,000	VALID	SANGAT BAIK
28	0,614	0,000	VALID	BAIK
29	0,666	0,000	VALID	BAIK
30	0,635	0,001	VALID	BAIK
31	0,504	0,004	VALID	BAIK
32	0,492	0,006	VALID	CUKUP BAIK
33	0,443	0,014	VALID	CUKUP BAIK
34	0,441	0,015	VALID	CUKUP BAIK
35	0,421	0,021	VALID	CUKUP BAIK
36	0,540	0,002	VALID	BAIK
37	0,517	0,003	VALID	BAIK
38	0,218	0,248	TIDAK VALID	TIDAK LAYAK

No.Soaal	Pearson correlation	Nilai Sig.	Kesimpulan	Interpretasi
39	0,318	0,087	VALID	CUKUP BAIK
40	0,392	0,032	VALID	CUKUP BAIK
41	-0,192	0,310	TIDAK VALID	TIDAK LAYAK
42	0,497	0,016	VALID	CUKUP BAIK
43	0,561	0,001	VALID	BAIK
44	0,556	0,001	VALID	BAIK
45	0,556	0,001	VALID	BAIK

Jika Nilai Sig. < 0,05, maka instrumen soal tersebut dapat dikatakan Valid.

c. **Rekap Hasil Uji Reliabilitas Instrumen (KR-20 via SPSS)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	40

THE
Character Building
UNIVERSITY

Lampiran 13. Tabulasi Data Hasil Angket Analisis Kebutuhan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Responden	Nomor Item/Skor Angket																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
2	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4
5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4
6	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3
7	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3
8	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4
9	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5
10	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	5	5
11	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	5	5
12	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	5	4
13	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4
14	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4
15	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4
16	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	5
17	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5
18	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
19	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
20	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4
21	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4
22	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
24	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
25	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4
27	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
29	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
	2,97	2,90	3,13	3,00	2,80	2,67	2,63	2,60	2,87	2,63	2,73	2,77	2,83	2,77	2,87	2,70	4,00	4,07
	Aspek 1			Aspek 2			Aspek 3			Aspek 3			Aspek 4					
Rata-Rata	3,00			2,68			2,75			2,79			4,03					
Standar Deviasi	0,66			0,54			0,47			0,50			0,55					

**Lampiran 14. Data Mentah Penilaian Ahli dan Perhitungan Aiken's V
untuk Validitas Substansi Model Pelatihan**

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
	Aspek Perencanaan			s1	s2	s3	∑s	
1	5	4	5	4	3	4	11	0,92
2	4	5	4	3	4	3	10	0,83
3	5	5	5	4	4	4	12	1,00
4	4	4	5	3	3	4	10	0,83
5	5	5	4	4	4	3	11	0,92
Rata-Rata								0,90
Aspek Pengorganisasian								
6	4	5	5	3	4	4	11	0,92
7	5	4	5	4	3	4	11	0,92
8	4	5	4	3	4	3	10	0,83
9	5	4	5	4	3	4	11	0,92
10	4	4	5	3	3	4	10	0,83
Rata-Rata								0,88
Aspek Pelaksanaan								
11	5	5	4	4	4	3	11	0,92
12	4	5	5	3	4	4	11	0,92
13	5	4	5	4	3	4	11	0,92
14	4	5	4	3	4	3	10	0,83
15	5	5	5	4	4	4	12	1,00
Rata-Rata								0,92
Aspek Pengawasan dan Evaluasi								
16	4	4	5	3	3	4	10	0,83
17	5	5	4	4	4	3	11	0,92
18	4	5	5	3	4	4	11	0,92
19	5	4	5	4	3	4	11	0,92
20	4	5	5	3	4	4	11	0,92
Rata-Rata								0,90
Rata-Rata Total Aspek								0,90

Perhitungan Aiken's V dilakukan untuk setiap butir/komponen menggunakan rumus:

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Dengan :

- s = $r - l_0$, yaitu skor yang diberikan dikurangi skor terendah
- r = skor yang diberikan validator
- l_0 = skor minimum pada skala penilaian (yaitu 1)
- c = jumlah kategori skor (yaitu 5)
- n = jumlah validator (yaitu 3)

**Lampiran 15. Data Mentah Penilaian Ahli dan Perhitungan Aiken's V
untuk Validitas Desain Model Pelatihan**

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
				s1	s2	s3	∑s	
	Kejelasan Alur Diagram Model							
1	4	4	4	3	3	3	9	0,75
2	4	4	4	3	3	3	9	0,75
3	5	4	5	4	3	4	11	0,92
4	4	4	5	3	3	4	10	0,83
	Rata-Rata							0,81
	Keterbacaan Label dan Simbol							
5	4	5	5	3	4	4	11	0,92
6	5	4	5	4	3	4	11	0,92
7	4	5	4	3	4	3	10	0,83
8	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,90
	Konsistensi Warna dan Simbol							
9	4	4	4	3	3	3	9	0,75
10	4	4	5	3	3	4	10	0,83
11	5	4	5	4	3	4	11	0,92
12	4	4	4	3	3	3	9	0,75
	Rata-Rata							0,81
	Estetika dan Daya Tarik Visual							
13	4	4	5	3	3	4	10	0,83
14	5	5	4	4	4	3	11	0,92
15	4	5	5	3	4	4	11	0,92
16	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,90
	Kesesuaian Desain dengan Tujuan Model							
17	4	4	5	3	3	4	10	0,83
18	5	5	4	4	4	3	11	0,92
19	4	5	5	3	4	4	11	0,92
20	5	5	5	4	4	4	12	1,00
	Rata-Rata							0,92
	Rata-Rata total Aspek							0,87

Lampiran 16. Data Hasil Kelayakan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit oleh Praktisi

No.	Praktisi	Nomor Item/Skor Angket											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	Kepsek 1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
2	Kepsek 2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
3	Kepsek 3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	Kepsek 4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	PS 1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
6	PS 2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
		4,67	4,67	4,17	4,17	4,50	4,33	4,50	4,67	4,33	4,17	4,17	4,33
	Rata-Rata Aspek 1	4,50											
	Rata-Rata Aspek 1					4,33							
	Rata-Rata Aspek 3							4,50					
	Rata-Rata Aspek 4										4,22		

Keterangan:

Kategori Skor:

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

3,40 – 4,19 = Baik

2,60 – 3,39 = Cukup

1,80 – 2,59 = Kurang

1,00 – 1,79 = Tidak Baik

**Lampiran 17. Data Mentah Penilaian Ahli dan Perhitungan Aiken's V
untuk Validitas Buku Model Manajemen Pelatihan
ADDIE berbasis Appreciative Inquiry dan Grit**

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
	Substansi Isi			s1	s2	s3	ās	
1	4	4	4	3	3	3	9	0,75
2	4	5	4	3	4	3	10	0,83
3	5	4	4	4	3	3	10	0,83
4	4	4	5	3	3	4	10	0,83
Rata-Rata								0,81
Sistematika Penyajian								
5	4	4	5	3	3	4	10	0,83
6	5	4	5	4	3	4	11	0,92
7	4	5	4	3	4	3	10	0,83
8	5	4	4	4	3	3	10	0,83
Rata-Rata								0,85
Kebahasaan								
9	5	4	4	4	3	3	10	0,83
10	4	4	5	3	3	4	10	0,83
11	5	4	5	4	3	4	11	0,92
12	4	4	4	3	3	3	9	0,75
Rata-Rata								0,83
Tampilan Visual dan Layout								
13	4	4	5	3	3	4	10	0,83
14	5	4	4	4	3	3	10	0,83
15	4	5	5	3	4	4	11	0,92
16	4	4	4	3	3	3	9	0,75
Rata-Rata								0,83
Rata-Rata Total Aspek								0,83

**Lampiran 18. Data Mentah Penilaian Ahli dan Perhitungan Aiken's V
untuk Validitas Buku Panduan Implementasi
Manajemen Pelatihan ADDIE berbasis Appreciative
Inquiry dan Grit**

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
	Kelengkapan Isi			s1	s2	s3	ās	
1	5	4	5	4	3	4	11	0,92
2	5	4	4	4	3	3	10	0,83
3	4	4	5	3	3	4	10	0,83
4	5	4	5	4	3	4	11	0,92
5	4	5	4	3	4	3	10	0,83
	Rata-Rata							0,87
	Kesesuaian Isi							
6	5	5	5	4	4	4	12	1,00
7	4	4	4	3	3	3	9	0,75
8	4	4	5	3	3	4	10	0,83
9	5	5	4	4	4	3	11	0,92
10	4	4	4	3	3	3	9	0,75
	Rata-Rata							0,85
	Kepraktisan Implementasi							
11	4	5	4	3	4	3	10	0,83
12	5	5	5	4	4	4	12	1,00
13	5	4	5	4	3	4	11	0,92
14	4	4	4	3	3	3	9	0,75
15	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,88
	Tampilan dan Bahasa							
16	5	4	5	4	3	4	11	0,92
17	5	4	4	4	3	3	10	0,83
18	4	5	5	3	4	4	11	0,92
19	5	4	5	4	3	4	11	0,92
20	5	5	5	4	4	4	12	1,00
	Rata-Rata							0,92
	Rata-Rata Total Aspek							0,88

**Lampiran 19. Data Mentah Penilaian Ahli dan Perhitungan Aiken's V
untuk Validitas Modul Pelatihan ADDIE berbasis
Appreciative Inquiry dan Grit**

Kelayakan Isi

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
	Kesesuaian dengan Kompetensi Manajerial			s1	s2	s3	∑s	
1	5	5	5	4	4	4	12	1,00
2	4	5	4	3	4	3	10	0,83
3	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,92
	Ketepatan dan Kedalaman Materi							
4	5	4	4	4	3	3	10	0,83
5	4	5	5	3	4	4	11	0,92
6	4	4	5	3	3	4	10	0,83
	Rata-Rata							0,86
	Relevansi dengan Pendekatan ADDIE, AI, dan Grit							
7	5	4	5	4	3	4	11	0,92
8	4	5	5	3	4	4	11	0,92
9	4	5	5	3	4	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,92
	Rata-Rata Aspek							0,90

Kelayakan Penyajian Materi Pelatihan

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
	Sistematika Penyajian			s1	s2	s3	∑s	
10	5	4	4	4	3	3	10	0,83
11	4	4	4	3	3	3	9	0,75
12	4	5	5	3	4	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,83
	Kelengkapan Fitur Pendukung							
13	5	5	5	4	4	4	12	1,00
14	5	4	4	4	3	3	10	0,83
15	4	4	4	3	3	3	9	0,75
	Rata-Rata							0,86
	Visualisasi dan Navigasi Modul							
16	4	4	5	3	3	4	10	0,83
17	4	5	4	3	4	3	10	0,83
18	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,86
	Rata-Rata Aspek							0,85

Kelayakan Bahasa

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
	Ketepatan Bahasa			s1	s2	s3	as	
19	5	5	5	4	4	4	12	1,00
20	4	5	4	3	4	3	10	0,83
21	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,92
	Kejelasan Gaya Bahasa							
22	5	5	4	4	4	3	11	0,92
23	4	4	5	3	3	4	10	0,83
24	5	5	5	4	4	4	12	1,00
	Rata-Rata							0,92
	Rata-Rata Aspek							0,92

Penilaian Kontekstual

No.	Validator 1	Validator 2	Validator 3	s = r-1				Aiken's V
	Relevansi dengan Kondisi Lapangan			s1	s2	s3	as	
25	4	5	4	3	4	3	10	0,83
26	4	4	4	3	3	3	9	0,75
27	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,83
	Kelayakan Implementasi							
28	4	5	5	3	4	4	11	0,92
29	5	5	4	4	4	3	11	0,92
30	5	4	5	4	3	4	11	0,92
	Rata-Rata							0,92
	Rata-Rata Aspek							0,88

Lampiran 20. Data Hasil Kepraktisan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit pada Uji One-to-One

a. Data Skor Seluruh Responden dan seluruh Item Instrumen

No	Responden	Skor Relevansi			Jumlah Aspek 1	Skor Kemudahan			Jumlah Aspek 2	Skor Kebermanfaatan			Jumlah Aspek 3	Skor Kesesuaian			Jumlah Aspek 4	Total skor Aspek
		P1	P2	P3		P4	P5	P6		P7	P8	P9		P10	P11	P12		
1	Kepala Sekolah 1	5	5	4	14	4	5	4	13	4	3	4	11	5	5	4	14	52
2	Kepala Sekolah 2	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	5	14	4	4	4	12	52
3	Kepala Sekolah 3	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	50
4	Kepala Sekolah 4	5	4	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	5	14	54
5	Kepala Sekolah 5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13	51
6	Kepala Sekolah 6	5	5	4	14	4	5	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	55
Jumlah		27	26	26	79	26	26	26	78	25	25	28	78	26	26	27	79	314

b. Data Skor berdasarkan Aspek yang Dinilai

No	Responden	Skor Relevansi	Skor Kemudahan	Skor Kebermanfaatan	Skor Kesesuaian	Total Skor
1	Kepala Sekolah 1	14	13	11	14	52
2	Kepala Sekolah 2	13	13	14	12	52
3	Kepala Sekolah 3	12	13	12	13	50
4	Kepala Sekolah 4	14	13	13	14	54
5	Kepala Sekolah 5	12	12	14	13	51
6	Kepala Sekolah 6	14	14	14	13	55
	Rata-rata	13,17	13,00	13,00	13,17	54,3
	Jumlah	79	78	78	79	314
	Total Skor Max	90	90	90	90	360
	Persentase	87,78%	86,67%	86,67%	87,78%	87,22%
	Kategori	Sangat Praktis	Sangat Praktis	Sangat Praktis	Sangat Praktis	Sangat Praktis

Lampiran 21. Data Hasil Kepraktisan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit pada Uji Kelompok Kecil (Small Group)

a. Data Skor Seluruh Responden dan seluruh Item Instrumen

No	Responden	Skor Relevansi			Jumlah Aspek 1	Skor Kemudahan			Jumlah Aspek 2	Skor Kebermanfaatan			Jumlah Aspek 3	Skor Kesesuaian			Jumlah Aspek 4	Total skor Aspek
		P1	P2	P3		P4	P5	P6		P7	P8	P9		P10	P11	P12		
1	Kepsek 1	4	5	5	14	4	5	4	13	4	3	4	11	4	4	5	13	51
2	Kepsek 2	5	4	5	14	5	4	4	13	4	5	5	14	4	4	4	12	53
3	Kepsek 3	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	52
4	Kepsek 4	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	5	14	53
5	Kepsek 5	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13	52
6	Kepsek 6	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	54
7	Kepsek 7	4	5	3	12	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	4	13	53
8	Kepsek 8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	49
9	Kepsek 9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	4	14	52
10	Kepsek 10	5	4	4	13	5	5	4	14	4	3	5	12	4	4	4	12	51
11	Kepsek 11	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12	49
12	Kepsek 12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	5	13	51
13	Kepsek 13	4	4	4	12	5	4	5	14	5	4	4	13	4	4	4	12	51
14	Kepsek 14	4	4	5	13	4	4	6	14	4	4	4	12	4	4	5	13	52
15	Kepsek 15	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	4	12	51
Jumlah		65	43	65	193	64	31	67	195	63	65	66	194	62	43	67	192	774

b. Data Skor berdasarkan Aspek yang Dinilai

No	Responden	Relevansi Model	Kemudahan Penggunaan	Kebermanfaatan Model	Kesesuaian Konteks Lapangan	Skor Total
1	Kepsek 1	14	13	11	13	51
2	Kepsek 2	14	13	14	12	53
3	Kepsek 3	14	13	12	13	52
4	Kepsek 4	13	13	13	14	53
5	Kepsek 5	13	12	14	13	52
6	Kepsek 6	13	14	14	13	54
7	Kepsek 7	12	14	14	13	53
8	Kepsek 8	12	12	12	13	49
9	Kepsek 9	12	12	14	14	52
10	Kepsek 10	13	14	12	12	51
11	Kepsek 11	13	12	12	12	49
12	Kepsek 12	12	12	14	13	51
13	Kepsek 13	12	14	13	12	51
14	Kepsek 14	13	14	12	13	52
15	Kepsek 15	13	13	13	12	51
Rata-rata		12,87	13,00	12,93	12,80	51,60
Total Skor Max		225	225	225	225	900
Jumlah		193	195	194	192	774
Persentase		85,78%	86,67%	86,22%	85,33%	86,00%
Kategori		Sangat Praktis	Sangat Praktis	Sangat Praktis	Sangat Praktis	Sangat Praktis

Lampiran 22. Data Hasil Pre-Test dan Post-Test Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah pada Tahap Uji Coba Small Group

a. Data Hasil Pretes

Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Soal 2	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 3	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0
Soal 4	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 5	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Soal 6	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
Soal 7	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
Soal 8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
Soal 9	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
Soal 10	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1
Soal 11	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
Soal 12	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1
Soal 13	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1
Soal 14	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0
Soal 15	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 16	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Soal 17	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Soal 18	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Soal 19	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1
Soal 20	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1
Soal 21	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1
Soal 22	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
Soal 23	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0

Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 24	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0
Soal 25	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1
Soal 26	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1
Soal 27	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
Soal 28	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
Soal 29	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Soal 30	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
Soal 31	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1
Soal 32	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Soal 33	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0
Soal 34	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1
Soal 35	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Soal 36	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1
Soal 37	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1
Soal 38	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1
Soal 39	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
Soal 40	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1
Skor total	22	22	20	28	20	23	19	22	27	19	20	20	27	16	28
Nilai	55,00	55,00	50,00	70,00	50,00	57,50	47,50	55,00	67,50	47,50	50,00	50,00	67,50	40,00	70,00

b. Data Hasil Postes

Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Soal 2	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 3	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0
Soal 4	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 5	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1
Soal 6	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
Soal 7	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
Soal 8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
Soal 9	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
Soal 10	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1
Soal 11	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
Soal 12	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1
Soal 13	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1
Soal 14	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0
Soal 15	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 16	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Soal 17	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Soal 18	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Soal 19	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1
Soal 20	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1
Soal 21	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1
Soal 22	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
Soal 23	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0

Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 24	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0
Soal 25	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1
Soal 26	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1
Soal 27	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
Soal 28	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
Soal 29	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Soal 30	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
Soal 31	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1
Soal 32	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Soal 33	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0
Soal 34	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1
Soal 35	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Soal 36	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1
Soal 37	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1
Soal 38	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1
Soal 39	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
Soal 40	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1
Skor total	22	22	20	28	20	23	19	22	27	19	20	20	27	16	28
Nilai	55,00	55,00	50,00	70,00	50,00	57,50	47,50	55,00	67,50	47,50	50,00	50,00	67,50	40,00	70,00

c. Statistik Deskriptif Pre tes dan Postes untuk uji Small Group

		Statistic		Std. Error
Pre Tes small Group	Mean		55.5000	2.39295
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	50.3676	
		Upper Bound	60.6324	
	5% Trimmed Mean		55.5556	
	Median		55.0000	
	Variance		85.893	
	Std. Deviation		9.26784	
	Minimum		40.00	
	Maximum		70.00	
	Range		30.00	
	Interquartile Range		17.50	
	Skewness		.429	.580
	Kurtosis		-.798	1.121
	Pos tes Small Group	Mean		86.5000
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	82.3204	
		Upper Bound	90.6796	
5% Trimmed Mean			86.5278	
Median			85.0000	
Variance			56.964	
Std. Deviation			7.54747	
Minimum			75.00	
Maximum			97.50	
Range			22.50	
Interquartile Range			15.00	
Skewness			.300	.580
Kurtosis			-1.103	1.121

d. Hasil Uji Normalitas pada Tahap Small Group

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pre Tes small Group	.190	15	.149	.897	15	.085
Pos tes Small Group	.179	15	.200*	.911	15	.141

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

e. Hasil Uji t pada Tahap Small Group

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Significance	
			One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1 Pre Tes small Group & Pos tes Small Group	15	.544	.018	.036

Paired Samples Test

	Paired Differences	95% Confidence Interval of the Difference				Significance				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	df	One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1 Pre Tes small Group - Pos tes Small Group	-31.00000	8.17225	2.11007	-35.52564	-26.47436	-14.691	14	<.001	<.001	

Lampiran 23. Data Hasil Pre-Test dan Post-Test Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah pada Tahap Uji Coba Field Test

a. Data Hasil Pretes

Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0
Soal 2	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 3	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0
Soal 4	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0
Soal 5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
Soal 6	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
Soal 7	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1
Soal 8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
Soal 9	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1
Soal 10	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1
Soal 11	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
Soal 12	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1
Soal 13	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1
Soal 14	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0
Soal 15	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1
Soal 16	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Soal 17	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 18	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0
Soal 19	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
Soal 20	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1
Soal 21	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Soal 22	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1
Soal 23	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0

Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 24	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0
Soal 25	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1
Soal 26	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
Soal 27	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0
Soal 28	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0
Soal 29	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1
Soal 30	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1
Soal 31	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 32	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1
Soal 33	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
Soal 34	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1
Soal 35	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
Soal 36	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1
Soal 37	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
Soal 38	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Soal 39	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
Soal 40	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Skor total	22	22	19	21	22	26	25	19	24	22	20	20	23	25	24
Nilai	55,00	55,00	47,50	52,50	55,00	65,00	62,50	47,50	60,00	55,00	50,00	50,00	57,50	62,50	60,00

Responden	KS 16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22	KS23	KS24	KS25	KS26	KS27	KS28	KS29	KS30
Soal 1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0



THE
Character Building
UNIVERSITY

Responden	KS 16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22	KS23	KS24	KS25	KS26	KS27	KS28	KS29	KS30
Soal 2	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1
Soal 3	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
Soal 4	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
Soal 5	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0
Soal 6	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
Soal 7	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0
Soal 8	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
Soal 9	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
Soal 10	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 11	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0
Soal 12	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
Soal 13	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0
Soal 14	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1
Soal 15	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1
Soal 16	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0
Soal 17	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1
Soal 18	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 19	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0
Soal 20	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1
Soal 21	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
Soal 22	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
Soal 23	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1
Soal 24	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1
Soal 25	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Soal 26	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
Soal 27	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1

Responden	KS 16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22	KS23	KS24	KS25	KS26	KS27	KS28	KS29	KS30
Soal 28	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Soal 29	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1
Soal 30	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
Soal 31	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
Soal 32	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
Soal 33	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1
Soal 34	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Soal 35	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Soal 36	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
Soal 37	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1
Soal 38	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0
Soal 39	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1
Soal 40	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Skor total	18	28	22	22	21	25	22	22	23	22	24	22	16	24	22
Nilai	45,00	70,00	55,00	55,00	52,50	62,50	55,00	55,00	57,50	55,00	60,00	55,00	40,00	60,00	55,00

b. Data Hasil Postes



Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
Soal 3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1
Soal 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Soal 10	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 11	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 12	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 13	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
Soal 14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 15	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 16	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
Soal 17	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 18	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 19	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 20	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 21	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 22	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 23	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 24	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 25	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
Soal 26	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1

Responden	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS 12	KS 13	KS 14	KS 15
Soal 27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 28	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 29	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
Soal 30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Soal 31	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
Soal 32	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Soal 33	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 34	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 35	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
Soal 36	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 37	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 38	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 39	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1
Soal 40	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
Skor total	36	36	31	35	35	38	37	33	36	35	33	31	34	33	38
Nilai	90,00	90,00	77,50	87,50	87,50	95,00	92,50	82,50	90,00	87,50	82,50	77,50	85,00	82,50	95,00

Responden	KS 16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22	KS23	KS24	KS25	KS26	KS27	KS28	KS29	KS30
Soal 1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 4	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 5	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Soal 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 7	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 8	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
Soal 9	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Soal 11	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Soal 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 14	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 15	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 16	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Soal 17	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Soal 18	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Soal 20	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 22	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Soal 23	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
Soal 24	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 25	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
Soal 26	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1

Responden	KS 16	KS17	KS18	KS19	KS20	KS21	KS22	KS23	KS24	KS25	KS26	KS27	KS28	KS29	KS30
Soal 27	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Soal 28	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 29	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
Soal 30	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 31	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Soal 32	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 33	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Soal 34	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
Soal 35	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Soal 36	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
Soal 37	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Soal 38	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Soal 39	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
Soal 40	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Skor total	32	37	35	33	36	37	32	33	37	35	37	36	34	38	33
Nilai	80,00	92,50	87,50	82,50	90,00	92,50	80,00	82,50	92,50	87,50	92,50	90,00	85,00	95,00	82,50

c. Statistik Deskriptif Pre tes dan Postes untuk uji Fiel Test

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Pretes	Mean	55.5500	1.13115	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	53.2365	
		Upper Bound	57.8635	
	5% Trimmed Mean	55.6111		
	Median	55.0000		
	Variance	38.385		
	Std. Deviation	6.19559		
	Minimum	40.00		
	Maximum	70.00		
	Range	30.00		
	Interquartile Range	7.50		
	Skewness	-.212	.427	
	Kurtosis	.809	.833	
Postes	Mean	87.1667	.95693	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	85.2095	
		Upper Bound	89.1238	
	5% Trimmed Mean	87.2685		
	Median	87.5000		
	Variance	27.471		
	Std. Deviation	5.24130		
	Minimum	77.50		
	Maximum	95.00		
	Range	17.50		
	Interquartile Range	10.00		
	Skewness	-.220	.427	
	Kurtosis	-1.016	.833	

d. Hasil Uji Normalitas pada Tahap Small Group

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pretes	.198	30	.004	.959	30	.292
Postes	.147	30	.098	.939	30	.087

a. Lilliefors Significance Correction

e. Hasil Uji t pada Tahap Small Group

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Significance	
			One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1 Pretes & Postes	30	.648	<.001	<.001

Paired Samples Test

	Paired Differences	95% Confidence Interval of the Difference					t	df	Significance	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1 Pretes - Postes	-31.61667	4.87372	.88982	-33.43654	-29.79679	-35.532	29	<.001	<.001	

Lampiran 24. Data Rekap Penilaian Dampak Model oleh Responden

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
KS1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	
KS2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	
KS3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
KS4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
KS5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
KS6	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
KS7	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
KS8	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	
KS9	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	
KS10	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	
KS11	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
KS12	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	
KS13	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
KS14	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
KS15	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	
KS16	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	
KS17	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	
KS18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
KS19	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	
KS20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
KS21	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	
KS22	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	
KS23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
KS24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
KS25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
KS26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
KS27	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
KS28	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	
KS29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
KS30	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	
jumlah skor yang sesuai	24	21	20			18			19		
persentase	80%	70%		66,67%			60%		63,33%		

Lampiran 25. Profil Singkat Validator/Pakar Validasi Model Pelatihan

No	Nama Validator	Gelar Akademik	Institusi/Instansi	Jabatan/Posisi	Bidang Keahlian Utama	Keterangan Tambahan
1	Prof. Dr. Yuniarto Mudjisusaty, M.Pd.	Guru Besar	Universitas Negeri Medan	Guru Besar Bidang Manajemen Pendidikan	Manajemen Pendidikan, Evaluasi Model Pelatihan	Ahli Validasi Substansi Model
2	Dr. Saut Purba, M.Pd.	Doktor (S3)	Universitas Negeri Medan	Dosen Senior dan Peneliti	Manajemen Pendidikan, Manajemen Pelatihan	Ahli Validasi Teori dan Desain Model
3	Dr. Drs. A. Zebar, M.Hum..	Doktor (S3)	Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Dasar dan Menengah (BANPDM)	Asesor Akreditasi Sekolah	Supervisi, Evaluasi Mutu Manajerial Sekolah, Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah	Praktisi Lapangan & Evaluator Praktis



THE
Character Building
UNIVERSITY

Lampiran 26. Laporan Kegiatan FGD

**LAPORAN KEGIATAN AKADEMIK DI LUAR KELAS
FOCUS GRUP DISCUSSION (FGD) PENELITIAN DISERTASI**



PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

THE 2023-2024

Character Building
UNIVERSITY

IDENTITAS LAPORAN KEGIATAN DI LUAR KELAS

1. Nama Kegiatan : Focus Group Discussion (FGD)
2. Judul/Tema/Topik : Focus Group Discussion (FGD)
Pengembangan Model Manajemen Pelatihan
Berbasis *Appreciative Inquiry and Grit* Untuk
Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala
Sekolah
3. Nama Mahasiswa : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan
4. NIM : 8216114001
5. Tempat Pelaksanaan : Ruang 45.1.13 Gedung Lama PPs Universitas
Negeri Medan
6. Hari, Tanggal/Bulan/Tahun : Jumat, 14 Juni 2024

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE
Character Building
UNIVERSITY

Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, laporan hasil Forum Group Discussion (FGD) mengenai "Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah" ini dapat terselesaikan dengan baik.

Laporan ini disusun sebagai bagian dari upaya kami dalam meningkatkan kualitas manajerial kepala sekolah di Indonesia. Melalui pendekatan Appreciative Inquiry dan Grit, diharapkan kepala sekolah dapat mengembangkan potensi terbaiknya, menghadapi tantangan dengan lebih tangguh, serta memimpin perubahan yang positif di lingkungan sekolah mereka.

Forum Group Discussion ini melibatkan berbagai pihak yang kompeten dan berpengalaman di bidang pendidikan, baik dari kalangan akademisi, praktisi, maupun kepala sekolah itu sendiri. Kami berterima kasih kepada seluruh peserta yang telah berpartisipasi aktif dalam diskusi, berbagi pengalaman, dan memberikan masukan yang sangat berharga untuk pengembangan model manajemen pelatihan ini.

Kami juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelenggaraan FGD ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga laporan ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan dalam upaya peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah.

Akhir kata, kami menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Demikian kata pengantar ini kami sampaikan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan-Nya kepada kita semua.

Medan, Juni 2024
Peneliti,

Iwan Sunarya Panjaitan

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perubahan yang begitu cepat, kepala sekolah memegang peran yang sangat strategis dalam memimpin dan mengelola sekolah. Kompetensi manajerial kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu institusi pendidikan dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah menjadi sangat penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang tinggi.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya tidaklah sedikit. Mereka harus mampu mengelola sumber daya manusia, mengembangkan rencana kerja yang efektif, memimpin perubahan, dan mengembangkan sekolah secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, diperlukan pendekatan yang tepat untuk melatih dan meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah.

Salah satu pendekatan yang inovatif dan efektif adalah *Appreciative Inquiry*, yang berfokus pada pengenalan dan pengembangan potensi serta kekuatan yang dimiliki oleh individu dan organisasi. Pendekatan ini mengajak kepala sekolah untuk mengapresiasi hal-hal positif yang sudah ada dan membangun masa depan yang lebih baik berdasarkan kekuatan tersebut. Selain itu, *Grit*, yang mencakup ketekunan dan semangat jangka panjang, juga menjadi faktor penting dalam pengembangan kompetensi manajerial. Kepala sekolah yang memiliki *Grit* cenderung lebih tahan menghadapi tantangan dan tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan.

Dalam upaya untuk mengembangkan model manajemen pelatihan yang efektif, kami menyelenggarakan Forum Group Discussion (FGD) dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan di bidang pendidikan. FGD ini bertujuan untuk menggali informasi, pandangan, dan pengalaman dari para praktisi dan akademisi tentang penerapan *Appreciative Inquiry* dan *Grit* dalam pelatihan kepala sekolah. Hasil dari FGD ini diharapkan dapat memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan model pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah secara holistik.

Dengan latar belakang tersebut, laporan ini disusun untuk mendokumentasikan hasil diskusi dan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam pengembangan dan implementasi model manajemen pelatihan berbasis *Appreciative Inquiry* dan *Grit*.

2. Tujuan

Penyelenggaraan *Forum Group Discussion* (FGD) ini bertujuan untuk:

1. **Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan Kepala Sekolah:** Menggali kebutuhan nyata dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi manajerial mereka, sehingga model pelatihan yang dikembangkan dapat lebih relevan dan tepat sasaran.
2. **Mengembangkan Model Pelatihan Berbasis *Appreciative Inquiry* dan *Grit*:** Merumuskan model pelatihan yang mengintegrasikan pendekatan *Appreciative*

Inquiry dan Grit untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah, dengan fokus pada pengembangan potensi positif dan ketahanan mental.

3. **Mendapatkan Masukan dari Berbagai Pemangku Kepentingan:** Mengumpulkan pandangan, saran, dan pengalaman dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk akademisi, praktisi pendidikan, dan kepala sekolah, untuk memastikan bahwa model pelatihan yang diusulkan dapat diterima dan diimplementasikan dengan baik.
4. **Menyusun Rekomendasi Implementasi:** Menyusun rekomendasi implementasi yang praktis dan aplikatif untuk penerapan model pelatihan di lapangan, termasuk strategi, metode, dan alat evaluasi yang diperlukan.
5. **Meningkatkan Kualitas Manajerial Kepala Sekolah:** Mendorong peningkatan kualitas manajerial kepala sekolah melalui pelatihan yang efektif, sehingga mereka dapat memimpin sekolah dengan lebih baik dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
6. **Memfasilitasi Pertukaran Pengetahuan dan Pengalaman:** Membuka ruang diskusi dan pertukaran pengetahuan serta pengalaman antar peserta FGD, sehingga dapat tercipta jaringan kerjasama yang lebih luas dan sinergi dalam upaya peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah.

3. Mekanisme Kegiatan

3.1. Perencanaan

1. Pembentukan Panitia: Panitia FGD dibentuk untuk mengatur seluruh aspek kegiatan, termasuk logistik, undangan, dan dokumentasi.
2. Pemilihan Peserta: Peserta FGD dipilih dari kalangan akademisi, praktisi pendidikan, kepala sekolah, pengawas sekolah dan pihak-pihak terkait yang memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan.
3. Penyusunan Materi: Materi diskusi disusun oleh tim peneliti yang mencakup pengenalan tentang Appreciative Inquiry, Grit, dan relevansinya dalam pelatihan manajerial kepala sekolah.

3.2. Pelaksanaan

1. Pembukaan: Kegiatan dimulai dengan sambutan dari ketua panitia dan pengantar mengenai tujuan serta pentingnya FGD ini.
2. Presentasi Materi: Presentasi materi oleh mahasiswa peneliti, serta contoh kasus penerapannya dalam pelatihan manajerial.
3. Diskusi dan umpan balik: kegiatan dilanjutkan untuk berdiskusi tentang topik-topik tertentu yang telah ditentukan, seperti tantangan manajerial kepala sekolah, penerapan Appreciative Inquiry, dan pengembangan Grit. Selanjutnya berdasarkan hasil diskusi dan presentasi, peserta bersama-sama menyusun rekomendasi untuk pengembangan model pelatihan yang diusulkan.

3.3. Evaluasi

1. Kegiatan FGD berjalan sesuai dengan rundown dan undangan yang mengadiri.
2. Tingkat keterlibatan peserta dalam diskusi kelompok dan sesi tanya jawab sangat berpartisipasi aktif dan berbagi pandangan serta pengalaman.
3. Penyusunan laporan hasil FGD yang mencakup ringkasan diskusi, temuan utama, dan rekomendasi.
4. Penutupan oleh penyelenggara dengan menyampaikan rencana tindak lanjut dari hasil FGD.

4. Hasil Kegiatan

Hasil dari Forum Group Discussion (FGD) mengenai "Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah" dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan:

- **Pengembangan Rencana Kerja Sekolah:** Kepala sekolah membutuhkan pelatihan yang lebih mendalam tentang penyusunan rencana kerja yang strategis, terukur, dan berkelanjutan.
- **Usaha Pengembangan Sekolah:** Diperlukan pelatihan yang fokus pada inovasi dan kreativitas dalam mengembangkan program-program sekolah yang relevan dengan kebutuhan siswa dan masyarakat.
- **Pengelolaan Sumber Daya Manusia:** Kepala sekolah memerlukan pelatihan dalam mengelola tenaga kependidikan secara efektif, termasuk rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja.
- **Kepemimpinan Perubahan:** Diperlukan pelatihan yang memperkuat kemampuan kepala sekolah dalam memimpin perubahan, mengatasi resistensi, dan menciptakan budaya sekolah yang adaptif.

2. Pengembangan Model Pelatihan:

- **Pendekatan Appreciative Inquiry:** Model pelatihan yang diusulkan menekankan pada identifikasi dan pengembangan kekuatan serta potensi yang sudah ada di sekolah. Kepala sekolah diajak untuk fokus pada apa yang berjalan baik dan bagaimana hal tersebut dapat diperluas.
- **Pendekatan Grit:** Pelatihan juga dirancang untuk mengembangkan ketekunan dan ketahanan mental kepala sekolah. Program ini mencakup latihan-latihan yang membantu kepala sekolah mengatasi tantangan jangka panjang tanpa mudah menyerah.

3. Rekomendasi Implementasi:

- **Metodologi Pelatihan:** Disarankan menggunakan metode blended learning yang menggabungkan pembelajaran tatap muka dan daring, serta praktik langsung di lapangan.
- **Evaluasi dan Umpan Balik:** Diperlukan mekanisme evaluasi yang kontinu untuk mengukur efektivitas pelatihan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta.
- **Pengembangan Jaringan:** Kepala sekolah didorong untuk membangun jaringan kolaboratif dengan sesama kepala sekolah dan pakar pendidikan untuk berbagi pengetahuan dan praktik terbaik.

4. Masukan dari Peserta:

- Peserta memberikan masukan bahwa pelatihan harus lebih interaktif dan melibatkan studi kasus nyata dari pengalaman mereka sendiri.
- Disarankan agar pelatihan juga mencakup aspek teknologi pendidikan untuk mempersiapkan kepala sekolah dalam menghadapi era digital.

5. Kesimpulan Diskusi Kelompok:

- Kelompok diskusi sepakat bahwa model pelatihan berbasis Appreciative Inquiry dan Grit sangat relevan dan diperlukan dalam konteks peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah.
- Disepakati bahwa pelatihan ini harus diintegrasikan dengan program pengembangan profesional berkelanjutan yang sudah ada.

6. Dokumentasi dan Laporan:

- Hasil diskusi, presentasi kelompok, dan masukan peserta didokumentasikan dengan baik. Notulen, foto, dan video dari kegiatan telah disimpan untuk referensi lebih lanjut.

5. Penutup

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Forum Group Discussion (FGD) mengenai "Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry dan Grit Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah" dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

Kegiatan ini telah berhasil mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan dan menyusun model pelatihan yang inovatif untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah. Melalui diskusi yang mendalam dan kolaborasi antara akademisi, praktisi pendidikan, dan kepala sekolah, kami berhasil merumuskan pendekatan pelatihan yang mengintegrasikan Appreciative Inquiry dan Grit, yang diharapkan dapat memberikan dampak positif dan berkelanjutan bagi pengembangan sekolah di Indonesia.

Kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelenggaraan FGD ini, termasuk narasumber, peserta, dan panitia. Partisipasi aktif dan masukan berharga dari seluruh peserta sangat membantu dalam memperkaya hasil diskusi dan memberikan pandangan yang komprehensif untuk pengembangan model pelatihan ini.

Kami berharap laporan ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dalam upaya peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah. Kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak sangat kami harapkan untuk penyempurnaan program ini di masa mendatang.

Semoga upaya kita bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia senantiasa diberkahi dan diberi kemudahan oleh Allah Yang Maha Esa. Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Medan, Juni 2024
Peneliti,

Iwan Sunarya Panjaitan



2. Foto Kegiatan







3. Daftar Hadir

DAFTAR HADIR

Focus Group Discussion (FGD)

PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PELATIHAN BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

Hari/Tanggal : Jumat, 14 Juni 2024

Pukul : 09.00 - 11.45 WIB

Tempat : Ruang 45.1.13 Gedung Lama PPs Universitas Negeri Medan

No.	Nama	Instansi & Instansi	Tandatangan
1	Bp. August Sinaga, S.Pd, SST, M.AP.	Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Provinsi Sumatera Utara	1
2	Bp. Drs. Marnaek Nainggolan, M.Si.	Instruktur/Pengawas Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara	2
3	Bp. Drs. Salon Sinaga, M.Si	Instruktur/Pelatih Ahli Kurikulum Merdeka dan Sekolah Penggerak	3
4	Bp. Drs. Binsar Sitorus, M.Pd	Kepala Sekolah SMA Methodist 1 Medan (Praktisi)	4
5	Bp. Drs. Saiful Joni Parlindungan	Kepala Sekolah SMA Methodist 7 Medan (Praktisi)	5
6	Ibu Supraba Ika Sari, S.Pd, M.Pd.	Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Medan (Praktisi/MKKS)	6
7	Bp. Yulistira Avandi, S.Pd, M.Si	Kepala Sekolah SMA An Nizam (Praktisi)	7
8	Ibu Icah Juriah, S.Pd. I,C.NLP	Ketua Yayasan Qurrata Ayun Alafat Qusqaza (Praktisi/Pengguna)	8
9	Bp. Dr. Yuniarto Mudjisatyo, M.Pd.	Ahli Manajemen Pendidikan Unimed	9
10	Bp. Prof. Dr. Darwin, S.T., M.Pd.	Ahli Manajemen Pendidikan Unimed	10
11	Bp. Dr. Drs. A. Zebar, M.Hum	Praktisi BAN	11
12	Bp. Dr. Aman Simaremare, M.Pd.	Penyelaras/ Ketua Prodi S3 Manajemen Pendidikan	12
13	Prof. Dr. Nathanael Sitanggang, S.T., M.Pd	Promotor I/ Ahli Manajemen Pendidikan Unimed	13
14	Bp. Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd., M.Si	Promotor II/Ahli Manajemen Pendidikan Unimed	14
15	Ibu Fathul Mulki Nasution, M.Pd	Guru Penggerak kota Medan (Calon Kepala Sekolah)	15
16	Kiino, M.Pd.	Mahasiswa S3 MP Unimed	16

4. Rundown Kegiatan			
No	Pukul	Aktivitas	PIC
1.	08:30 – 09:00	Registrasi dan Penerimaan Peserta FGD	Patrecia
2.	09:00 – 09:05	Pembukaan FGD (doa pembuka)	Silvia Sabatini
3.	09:05 – 09:35	Pemaparan materi oleh mahasiswa	Iwan Sunarya Panjaitan
4.	09:35 – 09:50	Tanggapan dari Dinas Pendidikan	Bp. August Sinaga, S.Pd, SST, M.AP. dan/atau yang mewakili
5.	09:50 – 10:10	Tanggapan dari praktisi	Mewakili salah satu Kepala SMA
6.	10:10 – 10:20	Tanggapan dari Pengawas Sekolah	Mewakili Pengawas Sekolah (Bp. Drs. Salon Sinaga, M.Si)
7.	10:20 – 10:30	Tanggapan dari salah satu Ketua Yayasan	Mewakili Ketua Yayasan (Ibu Icah Juriah, S.Pd. I,C.NLP)
8.	10:30 – 10:40	Tanggapan dari calon instruktur (Pelatih Ahli)	Bp. Drs. Marnaek Nainggolan, M.Si
9.	10:40 – 10:50	Tanggapan dari Praktisi/Ahli Manajemen BAN	Bp. Dr. Drs. A. Zebar, M.Hum
10.	10:50 – 11:00	Tanggapan dari Ahli Manajemen Pendidikan	Dr. Yuniarto Mudjisusatyo, M.Pd.
11.	11:00 – 11:10	Tanggapan dari Ahli Manajemen Pendidikan	Prof. Dr. Darwin, S.T., M.Pd.
12.	11:10 – 11:20	Tanggapan dari Ketua Prodi Manajemen Pendidikan/Ahli Manajemen Pendidikan/Penyelaras	Dr. Aman Simaremare, M.S.
13.	11:20 – 11:35	Tanggapan dari Promotor dan Co Promotor	1. Prof. Dr. Nathanael Sitanggang, S.T., M.Pd. (Promotor) 2. Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd., M.Si. (Co-Promotor)
14.	11:35 – 11:45	Penutup dan ISHOMA (termasuk pembagian konsumsi dan administrasi FGD)	Silvia Sabatini (Moderator)

5. Surat Undangan Kegiatan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730
Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 49/UN33.19.19/KM/2023
Hal : Kesedian Menghadiri Pelatihan

Kepada : Yth. Bapak Marnaeik Nainggolan, M.Si
di
Tempat

Dengan hormat, kami mohon agar kiranya Bapak/ibu berkenan menghadiri pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka penyelesaian disertasi mahasiswa kami:

Nama : Iwan Sunarya Ignasius Panjaitan
NIM : 8216114001
Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

Pelatihan dimaksud digunakan untuk keperluan penyusunan disertasi yang berjudul "*Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*" yang akan diselenggarakan pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 14 Juni 2024
Pukul : 09.00 s.d 11.45 WIB
Via : Ruang 45.1.13 Gedung Pascasarjana Lama Unimed
Topik : Validasi Instrumen Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Demikian undangan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Diketahui,
Wakil Direktur I


Dr. Deny Setiawan, M.Si
NIP. 19680308 199303 1 003

Medan, Kamis, 6 Juni 2024
KaProdi S3 Manajemen Pendidikan,


Dr. Aman Simaremare, M.S.
NIP. 196107241987031002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasur V Medan Estate, Medan 20221

Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730

Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 49/UN33.19.19/KM/2024

Hal : Kesediaan Menjadi Narasumber

Kepada : Yth. Bapak. Dr. Yuniarto Mudjikusatyo, M.Pd
di
Tempat

Dengan hormat, kami mohon agar kiranya bapak/ibu berkenan menjadi narasumber dalam Pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka penyelesaian disertasi mahasiswa kami:

Nama : Iwan Sunarya Iqnasius Panjaitan

NIM : 8216114001

Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

Pelatihan dimaksud digunakan untuk keperluan penyusunan disertasi yang berjudul "*Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*" yang akan diselenggarakan pada :

Hari/Tanggal : Jumat, 14 Juni 2024

Pukul : 09.00 s.d 11.45 WIB

Via : Ruang 45.1.13 Gedung Pascasarjana Lama Unimed

Topik : Validasi Instrumen Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Demikian undangan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Diketahui,
Wakil Direktur I

Dr. Deny Setiawan, M.Si.
NIP. 19680308 199303 1 003

Medan, 5 Juni 2024
KaProdi S3 Manajemen Pendidikan,

Dr. Aman Simaremare, M.S.
NIP. 196107241987031002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jaian William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730
Laman: <http://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 49/UN33.19.19/KM/2023
Hal : Kesediaan Menghadiri Pelatihan

Kepada : Yth. Bapak Dr. Aman Simaremare, M.Pd
di
Tempat

Dengan hormat, kami mohon agar kiranya Bapak/ibu berkenan menghadiri pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka penyelesaian disertasi mahasiswa kami:

Nama : Iwan Sunarya Ignasius Panjaitan
NIM : 8216114001
Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

Pelatihan dimaksud digunakan untuk keperluan penyusunan disertasi yang berjudul "*Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*" yang akan diselenggarakan pada:


Hari/Tanggal : Jumat, 14 Juni 2024
Pukul : 09.00 s.d 11.45 WIB
Via : Ruang 45.1.13 Gedung Pascasarjana Lama Unimed
Topik : Validasi Instrumen Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

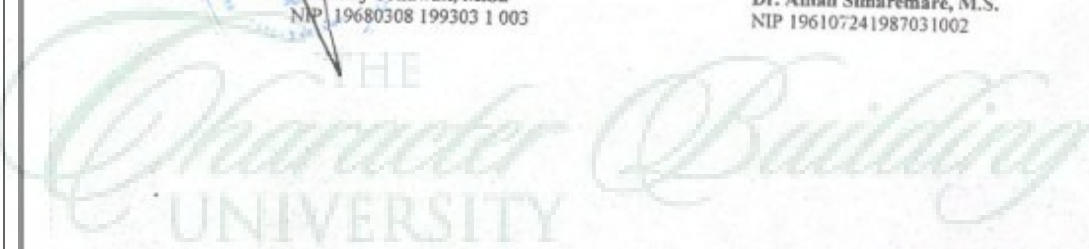
Demikian undangan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Diketahui,
Wakil Direktur I


Dr. Deny Seriwawan, M.Si
NIP. 19680308 199303 1 003

Medan, Kamis, 6 Juni 2024
KaProdi S3 Manajemen Pendidikan,


Dr. Aman Simaremare, M.S.
NIP. 196107241987031002





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730
Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 49/UN33.19.19/KM/2024

Hal : Kesediaan Menjadi Narasumber

Kepada : Yth. Bapak Dr. Drs. A. Zebar M. Hum
di
Tempat

Dengan hormat, kami mohon agar kiranya bapak/ibu berkenan menjadi narasumber dalam Pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka penyelesaian disertasi mahasiswa kami:

Nama : Iwan Sunarya Ignasius Panjaitan

NIM : 8216114001

Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

Pelatihan dimaksud digunakan untuk keperluan penyusunan disertasi yang berjudul "*Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*" yang akan diselenggarakan pada :

Hari/Tanggal : Jumat, 14 Juni 2024

Pukul : 09.00 s.d 11.45 WIB

Via : Ruang 45.1.13 Gedung Pascasarjana Lama Unimed

Topik : Validasi Instrumen Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Demikian undangan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Diketahui,
Wakil Direktur I

Dr. Denny Setiawan, M.Si.
NIP. 19680308 199303 1 003

Medan, 6 Juni 2024

Kaprodi S3 Manajemen Pendidikan,

Dr. Aman Simaremare, M.S.
NIP 196107241987031002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730
Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 49/UN33.19.19/KM/2023
Hal : Kesediaan Menghadiri Pelatihan

Kepada : Yth. Ibu Icah Suriah, S.Pd.I.C.NLP
di
Tempat

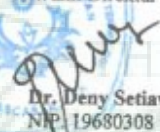
Dengan hormat, kami mohon agar kiranya Bapak/ibu berkenan menghadiri pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka penyelesaian disertasi mahasiswa kami:

Nama : Iwan Sunarya Iqnasius Panjaitan
NIM : 8216114001
Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

Pelatihan dimaksud digunakan untuk keperluan penyusunan disertasi yang berjudul "*Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*" yang akan diselenggarakan pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 14 Juni 2024
Pukul : 09.00 s.d 11.45 WIB
Via : Ruang 45.1.13 Gedung Pascasarjana Lama Unimed
Topik : Validasi Instrumen Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Demikian undangan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Diketahui,
Wakil Direktur I

Dr. Deny Setiawan, M.Si.
NIP. 19680308 199303 1 003

Medan, Kamis, 6 Juni 2024
KaProdi S3 Manajemen Pendidikan,


Dr. Aman Simaremare, M.S.
NIP. 196107241987031002

Lampiran 27. Dokumen Administrasi dan Dokumentasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730
Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Nomor: 0301 /UN33.19/KPT/2023

TENTANG

PERUBAHAN TIM KOMISI PROMOTOR DISERTASI
PROGRAM STUDI DOKTOR (S3) MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCASARJANA UNIMED

DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI-MEDAN

- Menimbang :
- bahwa untuk meningkatkan kualitas Disertasi Mahasiswa Program Studi Doktor (S3) Manajemen Pendidikan maka diajukan permohonan Ketua Program Studi Doktor (S3) Manajemen Pendidikan tentang Penerbitan Perubahan Surat Keputusan Promotor Disertasi;
 - bahwa sehubungan dengan hal tersebut pada huruf a diatas maka perlu untuk merubah dan menetapkan Tim Komisi Pembimbing Disertasi, sekaligus menerbitkan Surat Keputusannya.
- Mengingat :
- Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2012 tanggal 10 Agustus 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Keputusan Presiden RI Nomor 124 Tahun 1999 tentang Perubahan Institusi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Semarang, Bandung dan Medan menjadi Universitas;
 - Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 148 Tahun 2014 tentang Organisasi Tata Kerja Universitas Negeri Medan;
 - Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 96 Tahun 2016 tentang Statuta Universitas Negeri Medan
 - Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 3 tahun 2020 tentang Standard Nasional Pendidikan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 362/KMK.05/2018 Tanggal 2 Mei 2018 tentang Penetapan Universitas Negeri Medan pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengolahan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
 - Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 29292/M/KP/2019 tanggal 26 Agustus 2019 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Medan Periode Tahun 2019-2023;
 - Keputusan Rektor Universitas Negeri Medan Nomor 0121/UN33/KPT/2020 tanggal 04 Februari 2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan;
- Memperhatikan :
- Surat Permohonan Ketua Program Doktor Program Studi Manajemen Pendidikan nomor 136/UN33.19.19/PG/2023 tanggal 27 Juni 2023 tentang Perubahan SK Promotor Disertasi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI MEDAN TENTANG PERUBAHAN TIM KOMISI PROMOTOR DISERTASI MAHASISWA PROGRAM STUDI DOKTOR (S3) MANAJEMEN PENDIDIKAN PASCASARJANA UNIMED.
- Kesatu : Membatalkan Tim Komisi Promotor Disertasi dengan Tim Komisi Promotor Saudara,
1. Prof. Dr. Paningkat Siburian, M.Pd. Promotor
 2. Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd. Co-Promotor
- Kedua : Mengangkat Saudara
1. Prof. Dr. Nathanael Sitanggang, M.Pd. Promotor
 2. Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd. Co-Promotor
- Sebagai Tim Komisi Promotor Disertasi a.n: **Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan**, NIM: **8216114001** mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan.
- Ketiga : Tim Komisi Promotor Disertasi ini bertugas membimbing mahasiswa dalam menyusun usulan penelitian, penyusunan dan uji coba instrumen, pengumpulan dan analisis data, serta penulisan Disertasi agar sesuai dengan persyaratan keilmuan dan Pedoman Penulisan Disertasi, mendampingi mahasiswa pada seminar usulan penelitian, saran yang disampaikan dalam seminar tidak bersifat mengikat, namun harus menjadi pertimbangan mahasiswa dan tim komisi Promotor dalam penyempurnaan atau perbaikan Disertasi.
- Keempat : Keputusan ini berlaku terhitung sejak tanggal diterbitkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 5 Juli 2023
Direktur


BORNOK SINAGA
NIP. 19650910 199102 1 001

THE
Character Building
UNIVERSITY



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730

Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

No. : 1023/UN33.19/PG/2023 Medan, 17 Mei 2023
Lampiran : 1 (satu) eksemplar Disertasi
Hal : Undangan Seminar Proposal Disertasi

Kepada : Yth. 1. Dr. Deny Setiawan, M.Si. (Pimpinan Sidang/Pengujii)
2. Prof. Dr. Panningkat Siburian, M.Pd. (Promotor)
3. Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd. (Ko-Promotor)
4. Prof. Dr. Rosmala Dewi, M.Pd., Kons. (Narasumber)
5. Prof. Dr. Nathanael Sitanggang, M.Pd. (Narasumber)
6. Dr. Aman Simaremare, M.S. (Narasumber)
7. Prof. Dr. Nasrun, M.S. (Notulis)

Di
Tempat

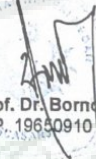
Dengan hormat, kami mengundang Saudara untuk menghadiri Seminar Proposal Disertasi secara online/daring Mahasiswa dibawah ini :

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaltan
NIM : 8216114001
Prodi : S3 Manajemen Pendidikan
T. Masuk : 2021
Judul Disertasi : "Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah"
Hari / Tanggal : Kamis/ 25 Mei 2023
Waktu : 11.00-13.00 WIB
Tempat : Ruang 45.1.13 Gedung Lama PPs Unimed

Penyelenggaraan Seminar Proposal Disertasi ini dimaksudkan untuk memberi masukan dan saran ilmiah agar hasil disertasi tersebut lebih baik dan layak untuk diteruskan menjadi disertasi.

Demikian undangan ini disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,


Prof. Dr. Bornok Sinaga, M. Pd.
NIP. 196309101991021001

Tembusan:

1. Wakil Direktur I dan II PPs UNIMED
2. Ketua Prodi S3 MP PPs UNIMED
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Sekretariat PPs UNIMED
5. Bagian Keuangan PPs UNIMED
6. Arsip



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221

Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730

Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 49/UN33.19.19/KM/2024

Hal : Kesedian Menjadi Narasumber

Kepada : Yth
di
Tempat

Dengan hormat, kami mohon agar kiranya bapak/ibu berkenan menjadi narasumber dalam Pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka penyelesaian disertasi mahasiswa kami:

Nama : Iwan Sunarya Iqnasius Panjaitan

NIM : 8216114001

Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

Pelatihan dimaksud digunakan untuk keperluan penyusunan disertasi yang berjudul "*Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*" yang akan diselenggarakan pada :

Hari/Tanggal : Jumat, 14 Juni 2024

Pukul : 09.00 s.d 11.45 WIB

Via : Ruang 45.1.13 Gedung Pascasarjana Lama Unimed

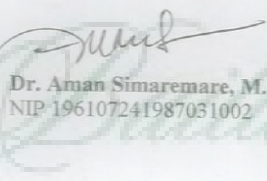
Topik : Validasi Instrumen Pengembangan Model Manajemen Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Demikian undangan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Diketahui,
Wakil Direktur I


Dr. Deny Setiawan, M.Si.
NIP. 19680308 199303 1 003

Medan, 6 Juni 2024
KaProdi S3 Manajemen Pendidikan,


Dr. Aman Simaremare, M.S.
NIP. 196107241987031002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730
Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 0077/UN33.19.1/PG/2024
Hal : Izin Penelitian Lapangan

Medan, 15 Januari 2024

Kepada : **Yth. Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Sumatera Utara**
di
Sumatera Utara

Dengan hormat, kami mohon bantuan Bapak/Ibu, kiranya berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : **Iwan Sunarya Iqnasius Panjaitan**
NIM : **8216114001**
Program Studi : **S3 Manajemen Pendidikan**

untuk melakukan penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian tersebut digunakan untuk keperluan penyusunan Disertasi yang berjudul "**Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.**"

Demikian permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wakil Direktur I,


Dr. Denny Setiawan, M.Si.
NIP. 19680308 199303 1 003

THE
Character Building
UNIVERSITY



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
PASCASARJANA

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Medan 20221
Telepon (061) 6636730 Fax (061) 6636730
Laman: <https://pps.unimed.ac.id>

Nomor : 0078/UN33.19.1/PG/2024
Hal : Izin Penelitian Lapangan

Medan, 15 Januari 2024

Kepada : **Yth. Kepala Sekolah SMA Se- Kota Medan**
di
Medan

Dengan hormat, kami mohon bantuan Bapak/Ibu, kiranya berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : **Iwan Sunarya Iqnasius Panjaitan**
NIM : **8216114001**
Program Studi : **S3 Manajemen Pendidikan**

untuk melakukan penelitan di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian tersebut digunakan untuk keperluan penyusunan Disertasi yang berjudul "**Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah .**"

Demikian permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wakil Direktur,

Dr. Deny Setiawan, M.Si.
NIP. 19680308 199303 1 003

THE
Character Building
UNIVERSITY



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I
Jl. Willem Iskandar No. 9 Pasar V Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara
Email: cabdispendidikan.wil1@gmail.com, Kode Pos 20371

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 400.3.8/ 4259 /CABDISDIK WIL.I/IX/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AUGUST SINAGA, S.Pd.,SST.,M.AP
NIP : 19680820 199203 1 003
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I
Unit Kerja : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Provinsi Sumatera Utara

Menerangkan bahwa :

Nama : IWAN SUNARYA PANJAITAN
NIM : 8216114001
Jenjang/Program : Strata 3 (S3)
Program Studi : Manajemen Kependidikan
Universitas : Universitas Negeri Medan
Unit Kerja : Jl. Willem Iskandar Pasar V. Medan Esatate, Medan 20221

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Provinsi Sumatera Utara dengan Judul Disertasi **Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah** yang dilaksanakan pada tanggal 9 Februari s.d 10 September 2024 berdasarkan Laporan Kegiatan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah SMA Berbasis Appreciative Inquiry And Grit.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PERCUT SEI TUAN, 18 SEPTEMBER 2024
KEPALA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I
PROVINSI SUMATERA UTARA



AUGUST SINAGA, S.Pd.,SST, MAP
PEMBINA
NIP.196808201992031003

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

LEMBAR PERNYATAAN AHLI/PRAKTISI AHLI MANAJEMEN PENDIDIKAN
TENTANG MODUL PELATIHAN BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND
GRIT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Yuniarto M., MPA
Instansi : Unimed.
Bidang Keilmuan : Manajemen Pendidikan.

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Modul Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan
NIM : 8216114001
Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Modul Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

MCA, 14 Juni 2024
Validator Ahli/Praktisi
Manajemen Pendidikan,

(Dr. Yuniarto M., MPA)

THE
Character Building
UNIVERSITY

LEMBAR PERNYATAAN AHLI/PRAKTIISI AHLI MANAJEMEN PELATIHAN
KEPALA SEKOLAH TENTANG MODUL PELATIHAN BERBASIS
APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

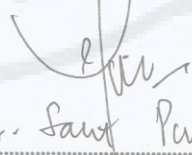
Nama : Dr. Sant Purba, M.Pd
Instansi : Universitas Negeri Medan
Bidang Keilmuan : Manajemen Pendidikan

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Modul Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Iqnasus Panjaitan
NIM : 8216114001
Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Modul Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

Medan, 14 Juli 2024
Validator Ahli/Praktisi
Manajemen Pelatihan Kepala Sekolah,


(Dr. Sant Purba)

THE
Character Building
UNIVERSITY

LEMBAR PERNYATAAN AHLI/PRAKTISI TENTANG MODUL PELATIHAN
BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY AND GRIT UNTUK MENINGKATKAN
KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Drs. A. ZEBAR, M.Hum

Instansi : BAN PDM Sumut

Bidang Keilmuan : PENDIDIKAN

Menyatakan bahwa saya telah melakukan validasi Modul Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang disusun oleh

Nama : Iwan Sunarya Ignasus Panjaitan

NIM : 8216114001

Prodi : S3 Manajemen Pendidikan

Harapan saya, penilaian dan masukan yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan Modul Pelatihan Berbasis Appreciative Inquiry and Grit yang telah disusun.

Medan, 14 Juni 2024
Validator Ahli/Praktisi,


(..... A. ZEBAR))



DAFTAR PESERTA PEALTIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH PADA TAHAP SMALL GROUP

No	Nama	NUPTK	NAMA SEKOLAH
1	HENRI NASUTION	5648761663200012	SMA YPK MEDAN
2	HENNY AFRIANI,S.Pd	5750759660300062	SMA SWASTA BUDISATRYA MEDAN
3	Salamah, S.Pd.I	5534764665300100	SMA SWASTA PRIMA TEMBUNG
4	Dahlia Ginting	5034755659300003	SMA Swasta St. Antonius Bangun Mulia Medan
5	Paran Rajagukguk,S.Pd		SMA Methodist 12
6	Surtiyah,S.Pd	3458754656300023	SMA DHARMA WANITA PERSATUAN PEMPROVSU
7	Dermawan Aritonang,S.Pd	5562751653300043	SMA swasta Parulian 2 Medan
8	Ika Desni Sarwesty,S.Pd.MM		Nur Ihsan Islamic Full Day School
9	Muhammad Fahri Husaini, S.Pd	3040775676130103	SMA Swasta Pusaka Bandar Klippa
10	FERI KOSANTRI,S.Pd.I	3535763664300092	SMAS IRA
11	INDRA SETIAWAN, S.Kom	3245762663200003	SMAS ASUHAN DAYA
12	Yohana Maria, SE	4650762663130152	SMAS EKKLESIA MEDAN
13	Sahrin Silalahi		Sma swasta Bani Adam As
14	HERLIYANDU SORAYA	4246763665210093	SMAS HARAPAN BARU MEDAN
15	Rizki Hidayat Lubis	3447767668130102	SMAS Al Amjad



DAFTAR PESERTA PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH PADA TAHAP FIELD TEST

No	Nama	NUPTK	NAMA SEKOLAH
1	Drs.Sundut Hasan Nst, S.Pd,M.M	0245745648200013	SMAS BUDI UTOMO MEDAN
2	Drs. Saiful Joni Parlindungan	9361742646200003	SMA SWASTA Methodist 7 MEDAN
3	Dra. Hj. SURIYATI TANJUNG, M.Pd.		SMA SWASTA PRAYATNA MEDAN
4	Muhammad Zulfan Nasution	2050759660130173	SMAS Islam Ulun Nuha
5	Rita Julia, SH	3053751655300003	SMA TUNAS GAJAH MADA
6	IRMA PUSPITA NIOMAN, S.H.	7659754655230082	SMAS JENDERAL SUDIRMAN
7	Fachrizal Barus	3049766667130323	SMAS Islam Plus Adzkia
8	LAMRIA SIMBOLON	0437753654300032	SMAS KATOLIK BUDI MURNI 3 MEDAN
9	Ahmad Sofyan Lubis, S.Pd.I., M.Pd.I	144876366420022	SMAS Nurul Islam Indonesia
10	DRS. SUDIRMAN	3749745648200022	SMA SWASTA SUCI MURNI MEDAN
11	ANGGORO SUTIKNO	0361746647200013	SMA SWASTA PGRI 12 MEDAN
12	ISMA WAHYUDDIN	1442753655200032	SMA GEMA BUWANA
13	Lisnadayani hasibuan,S.Pd	4360758560300023	SMAS NUR HASANAH
14	IRA SILVIA,SP	0958759662300022	SMA SWASTA WIDYASANA UTAMA MEDAN
15	Bambang Hardian Damanik	7148767668130273	SMAS Al-Ulum Terpadu
16	Siti Chairunnisa Lubis	483577267313002	SMA Swasta IT Daarul Istiqlal
17	Dewi Mery Kristina Siallagan	6553750653300003	SMAS Katolik Tri Sakti Medan
18	Dra. Magdalena Sihombing	7748743644300022	SMAS Kristen Kalam Kudus
19	FRANSISKA DWI ANDAYANI,S.PD	0243753655300053	SMA SWASTA SANTO YOSEPH MEDAN
20	Abdul Kholik Munthe	6148772673130243	SMA Swasta IT Unggul Al Munadi
21	HERIANTA SEMBIRING, S.Pd.	8347763665200003	SMAS DHARMA KARYA
22	Lenny Julita Wati Sinaga,S.Pd	7059754656300053	SMA SWASTA CERDAS BANGSA
23	Maslan Nirwana Nadeak	2234754656200013	SMA Cinta Kasih Medan
24	IIS SAFARI	7547759661300113	SMA BINA BERSAUDARA MEDAN
25	SYAHRUDDIN, SS	5943752653200012	SMAS PANGERAN ANTASARI
26	Habibah Lubis SP	1741756657300052	SMA Al Washliyah Pasar Senen Medan
27	Suwito, SS	7833746650200012	SMAS Harapan Medan
28	Muhammad Ridho Irhamna, S.Pd.,M.Li.	5039761663110083	SMAS PERTIWI MEDAN
29	Mangaratua Simbolon, S. Pd	7546767669130082	SMA SWASTA METHODIST 4 MEDAN
30	SUSILAWATI,S.Pd, M.Psi	1248752653300010	SMA SWASTA MUHAMMADIYAH 2 MEDAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
Jalan Willem Iskandar Pasar V – Kotak Pos No. 1589 - Medan 20221
Telepon (061) 6613365, 6613276, 6618754 Fax. (061) 6614002/6613319
Laman: <https://unimed.ac.id>

No. : **001726** /UN33/PG/2025
Lamp. : 1 (satu) eksemplar
Hal : **Undangan Ujian Disertasi Tahap I
(UJIAN TERTUTUP DISERTASI)**

Medan, **11 JUN 2025**

Kepada : Yth. 1. Prof. Dr. Ir. Baharuddin, S.T., M.Pd. (Pimpinan Sidang/Penguji)
2. Prof. Dr. Budi Valianto, M.Pd. (Sekretaris Sidang/Penguji)
3. Prof. Dr. Nathanael Sitanggang, M.Pd. (Promotor)
4. Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd. (Kopromotor)
5. Prof. Dr. Rosmala Dewi, M.Pd., Kons. (Penguji)
6. Dr. Novita, M.Pd. (Penguji)
7. Dr. Aman Simare-mare, M.S. (Penguji)
8. Prof. Dr. Arief Yulianto, M.M. (Penguji)
9. Dr. Aman Simare-mare, M.S. (Notulis)

di
Tempat

Dengan hormat,

Kami mengundang Saudara untuk menguji pada Ujian Tertutup Disertasi Mahasiswa berikut ini:

Nama : Iwan Sunarya Iqnasius Panjaitan
N I M : 8216114001
Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan
Tahun Masuk / Kelas : 2021
Hari / Tanggal : Selasa/17 Juni 2025
Waktu : 11.00-13.00 Wib
Tempat : Ruang 45.1.13 Gedung Lama PPs Unimed
Judul Disertasi : Pengembangan Model Manajemen Pelatihan ADDIE Berbasis Appreciative Inquiry and Grit Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Ujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kompetensi mahasiswa dimaksud berkaitan dengan bidang penelitian yang telah dilakukan, serta memberi masukan dan saran ilmiah agar disertasinya layak dan dapat dilanjutkan ke Ujian Terbuka Disertasi.

Demikian undangan ini disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Dr. Ir. Baharuddin, S.T., M.Pd.
NIP. 19661231 199203 1 020

Tembusan:

1. Wakil Direktur I dan II PPs Unimed,
2. Ketua Prodi
3. Mahasiswa yang bersangkutan,
4. Bagian Keuangan PPs Unimed,
5. Arsip.

Dokumentasi *Forum Group Discussion (FGD)*



Dokumentasi Pada Tahap *Small Group*



Dokumentasi Pada Tahap *Small Group*



Dokumentasi Pada Tahap *Field Test*



Dokumentasi Pada Tahap *Field Test*

