

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahapan analisis kebutuhan, perancangan model, pengembangan perangkat, uji coba implementasi, serta evaluasi validitas, kepraktisan, dan keefektifan model, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini :

1. Desain model manajemen pelatihan berbasis Appreciative Inquiry dan Grit yang dikembangkan dalam penelitian ini dirancang secara sistematis dan inovatif untuk menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah. Model ini mengintegrasikan pendekatan Appreciative Inquiry (Discover, Dream, Design, Destiny) dan nilai-nilai Grit (passion dan perseverance), serta disusun dalam lima modul tematik berdasarkan analisis kebutuhan lapangan dan teori POLC. Desain ini memungkinkan pelatihan berjalan secara adaptif, kontekstual, dan memberdayakan peserta melalui penguatan kekuatan internal dan ketangguhan karakter kepala sekolah.
2. Model manajemen pelatihan ini dinyatakan layak untuk digunakan berdasarkan hasil validasi ahli, dengan nilai Aiken's V rata-rata sebesar 0,86-0,94, yang tergolong dalam kategori "sangat valid". Validasi meliputi aspek substansi materi, desain visual model, sistematika modul, kebahasaan, dan tampilan buku panduan pelatihan. Validasi juga menunjukkan bahwa integrasi Appreciative Inquiry dan Grit merupakan pendekatan yang relevan untuk membangun kepemimpinan manajerial yang reflektif dan tangguh.

Temuan ini diperkuat oleh kajian teoretis serta hasil Focus Group Discussion (FGD) yang menyatakan bahwa model ini menjawab kebutuhan dan tantangan manajerial kepala sekolah di wilayah penelitian.

3. Kepraktisan model pelatihan dinilai sangat baik berdasarkan hasil uji coba terbatas dan lapangan, dengan skor kepraktisan rata-rata sebesar 86,00% dari peserta dan fasilitator. Hal ini menunjukkan bahwa model pelatihan ini mudah digunakan, dipahami, dan dilaksanakan, serta telah didukung dengan perangkat pelatihan yang lengkap seperti modul, buku panduan, lembar aktivitas, dan alat evaluasi. Pelatihan memberikan pengalaman belajar partisipatif, kontekstual, dan bermakna yang mendorong keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran. Selain itu, respon peserta terhadap model pelatihan menunjukkan bahwa desain dan implementasi model ini efektif dalam memberikan pengalaman pelatihan yang relevan dan aplikatif.
4. Model ini terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah, ditunjukkan dengan hasil uji statistik yang signifikan melalui Paired Sample t-Test dan N-Gain Score. Pada tahap small group, rata-rata N-Gain sebesar 0,71 (kategori tinggi), dan pada field test, rata-rata N-Gain sebesar 0,72 (kategori tinggi). Efektivitas pelatihan ini telah mencapai level 3 dalam model evaluasi Kirkpatrick, yaitu Reaction, Learning, dan Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa model tidak hanya diterima dengan baik dan meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mendorong perubahan perilaku manajerial kepala sekolah dalam praktik nyata.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis, dalam bidang manajemen pendidikan dan pelatihan, khususnya untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Sumatera Utara. Berikut adalah implikasi yang relevan:

5.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Model manajemen pelatihan yang mengintegrasikan *Appreciative Inquiry* dengan *Grit*, memperkaya literatur pelatihan dengan menambahkan pendekatan yang menekankan pada identifikasi potensi positif dan kegigihan. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa pelatihan yang berpusat pada kekuatan individu dan pengembangan motivasi intrinsik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian kompetensi profesional.
- b. Penelitian ini memperkuat konsep kompetensi manajerial kepala sekolah yang mencakup perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, dan kepemimpinan perubahan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kompetensi ini dapat ditingkatkan melalui intervensi pelatihan yang dirancang dengan pendekatan sistematis dan berbasis kekuatan. Hal ini juga mendukung teori kompetensi yang menekankan pada pentingnya pembelajaran sepanjang hayat dalam profesi kepala sekolah.

- c. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori *Appreciative Inquiry* dan *Grit*, khususnya dalam konteks pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan *Appreciative Inquiry* efektif dalam menciptakan suasana positif yang mendorong peserta untuk mengeksplorasi potensi terbaik mereka. Sementara itu, *Grit* terbukti berperan penting dalam mendorong peserta untuk bertahan dan terus berkembang meskipun menghadapi tantangan selama pelatihan.
- d. Penelitian ini membuka diskusi kritis terhadap keterbatasan model pelatihan konvensional yang sering kali berorientasi pada transfer pengetahuan tanpa mempertimbangkan aspek motivasi dan psikologis peserta. Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya perubahan paradigma dalam desain pelatihan, dengan menempatkan peserta sebagai subjek aktif yang berdaya.
- e. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini memberikan contoh bagaimana intervensi pelatihan dapat disesuaikan dengan konteks tertentu, seperti kebutuhan kepala sekolah di wilayah spesifik. Hal ini mendukung teori bahwa pelatihan yang relevan secara kontekstual memiliki dampak yang lebih besar terhadap pengembangan kompetensi profesional.

5.2.2 Implikasi Praktis

Penelitian ini memberikan berbagai implikasi praktis yang dapat menjadi panduan bagi penyelenggara pelatihan, pemangku kebijakan pendidikan, serta kepala sekolah sebagai peserta. Model manajemen pelatihan berbasis

Appreciative Inquiry dan *Grit* yang dikembangkan memberikan solusi konkret terhadap tantangan dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah.

Beberapa implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Panduan untuk merancang pelatihan kepala sekolah yang efektif. Model yang dikembangkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam merancang program pelatihan yang efektif. Penekanan pada elemen *Appreciative Inquiry* membantu menciptakan lingkungan pelatihan yang positif, sedangkan integrasi *Grit* mendorong ketahanan dan motivasi peserta untuk mencapai tujuan pelatihan.
- b. Peningkatan kualitas program pelatihan kepala sekolah. Dengan model ini, institusi pelatihan dapat mengembangkan program-program yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan tantangan nyata kepala sekolah. Misalnya, fokus pada perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, dan kepemimpinan perubahan dapat membantu kepala sekolah dalam menghadapi permasalahan sehari-hari di sekolah.
- c. Implementasi berbasis konteks lokal. Model ini dirancang dengan mempertimbangkan konteks lokal, khususnya di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Sumatera Utara. Pendekatan ini dapat direplikasi di wilayah lain dengan adaptasi terhadap kebutuhan lokal masing-masing. Hal ini memungkinkan model menjadi fleksibel dan relevan dengan berbagai kondisi pendidikan.
- d. Pemanfaatan untuk program pengembangan profesional berkelanjutan. Model ini dapat diterapkan tidak hanya dalam pelatihan awal kepala sekolah tetapi

juga dalam program pengembangan profesional berkelanjutan (continuous professional development). Hal ini membantu kepala sekolah untuk terus meningkatkan kompetensi mereka secara bertahap dan berkesinambungan.

- e. Aplikasi di program pelatihan profesi lain. Keberhasilan model ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis *Appreciative Inquiry* dan *Grit* dapat diterapkan pada pelatihan profesional lainnya di sektor pendidikan, seperti pelatihan guru, supervisor, atau tenaga administrasi pendidikan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, temuan empiris, dan pengembangan model manajemen pelatihan berbasis *Appreciative Inquiry* dan *Grit*, terdapat beberapa saran praktis yang dapat diturunkan untuk berbagai pemangku kepentingan terkait, antara lain:

- a. Untuk Pemerintah Daerah (Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota). Pemerintah daerah diharapkan dapat mengadopsi dan mengintegrasikan model pelatihan berbasis *Appreciative Inquiry* dan *Grit* ke dalam program peningkatan kompetensi kepala sekolah secara sistematis. Model ini terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah pada aspek perencanaan strategis, pengelolaan SDM, kepemimpinan perubahan, dan pengambilan keputusan berbasis data. Pemerintah daerah juga disarankan untuk menyediakan alokasi anggaran khusus, serta kebijakan yang mendukung pelaksanaan pelatihan berkelanjutan berbasis nilai dan karakter ini.

- b. Untuk Yayasan dan Penyelenggara Lembaga Pendidikan Swasta. Yayasan pendidikan perlu memfasilitasi kepala sekolah dalam mengikuti pelatihan berbasis model ini, khususnya dalam konteks sekolah swasta yang seringkali mengalami keterbatasan akses terhadap program pelatihan resmi dari pemerintah. Pelatihan berbasis Appreciative Inquiry dan Grit akan memperkuat kepemimpinan kepala sekolah, membangun budaya apresiasi di sekolah, serta meningkatkan daya tahan kepala sekolah dalam menghadapi tantangan organisasi.
- c. Untuk Kepala Sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat menginternalisasi nilai-nilai Appreciative Inquiry dan Grit dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Kepala sekolah perlu mengembangkan budaya sekolah yang berfokus pada kekuatan, potensi positif, dan ketangguhan dalam mencapai visi bersama. Selain itu, kepala sekolah perlu secara aktif mereplikasi prinsip dan strategi yang diperoleh dari pelatihan kepada guru dan staf, sehingga tercipta transformasi kepemimpinan yang berkelanjutan di tingkat sekolah.
- d. Untuk Universitas Negeri Medan (UNIMED) dan Lembaga Pendidikan Tinggi. Sebagai institusi pendidikan tinggi yang memiliki program studi manajemen pendidikan, UNIMED diharapkan dapat mengintegrasikan hasil penelitian ini ke dalam kurikulum, khususnya pada mata kuliah kepemimpinan pendidikan, manajemen pelatihan, dan pengembangan kompetensi kepala sekolah. Selain itu, UNIMED dapat menjadi mitra strategis pemerintah daerah dalam mengembangkan modul pelatihan

kepala sekolah berbasis nilai dan karakter, serta melakukan riset lanjutan untuk penyempurnaan model.

- e. Untuk Masyarakat dan Pemangku Kepentingan Sekolah. Masyarakat, termasuk komite sekolah, orang tua siswa, dan tokoh masyarakat, perlu dilibatkan secara aktif dalam mendukung penerapan hasil pelatihan kepala sekolah, khususnya dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif, apresiatif, dan kondusif untuk perubahan. Dukungan sosial yang kuat akan memperkuat implementasi nilai-nilai kepemimpinan berbasis kekuatan dan ketahanan karakter, sehingga berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan.



THE
Character Building
UNIVERSITY