

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi kepemimpinan guru bukanlah karakteristik yang tetap, melainkan variabel dinamis yang erat kaitannya dengan kondisi psikologis internal guru. Mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Growth Mindset sebagai Fondasi Utama Kepemimpinan Guru

Guru yang memiliki keyakinan kuat bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat terus diasah melalui proses belajar menunjukkan tingkat kompetensi kepemimpinan yang lebih tinggi. Pola pikir berkembang ini mendorong guru untuk secara aktif merefleksikan praktik mengajarnya, berani mengambil inisiatif, dan tidak mudah puas dengan pencapaian yang ada. Dengan demikian, semakin kokoh *growth mindset* yang dimiliki, semakin tangguh pula jiwa kepemimpinan guru dalam menavigasi tantangan pendidikan.

2. Readiness for Change sebagai Penggerak Aksi Nyata

Kesiapan psikologis untuk menerima dan mengimplementasikan perubahan terbukti memiliki kaitan yang erat dengan kompetensi kepemimpinan. Guru yang siap berubah tidak hanya bersikap terbuka terhadap kebijakan atau metode baru, tetapi juga memiliki energi dan

keberanian untuk menjadi agen perubahan di lingkungannya. Kesiapan ini menjadikan guru lebih lincah dan responsif, sehingga kepemimpinan yang dimilikinya terwujud dalam tindakan konkret yang adaptif terhadap tuntutan zaman.

3. Sinergi Mindset dan Kesiapan Membentuk Kepemimpinan yang Utuh

Ketika *growth mindset* dan *readiness for change* bergerak secara bersama-sama, keduanya membentuk sinergi yang kuat dalam memprediksi kompetensi kepemimpinan guru. Ibarat sebuah kendaraan, *growth mindset* berperan sebagai "mesin" yang menyuplai dorongan motivasi internal, sementara *readiness for change* bertindak sebagai "kemudi" yang mengarahkan dorongan tersebut menjadi langkah-langkah inovatif yang terarah. Kombinasi keduanya menghasilkan sosok guru pemimpin yang tidak hanya visioner, tetapi juga aplikatif. Meskipun demikian, kesimpulan ini juga menyadarkan bahwa masih terdapat ruang pengaruh lain di luar kedua variabel tersebut—seperti iklim kerja, budaya sekolah, dan dukungan kolegal—yang turut mewarnai terbentuknya kompetensi kepemimpinan, sehingga pengembangannya tetap perlu dilakukan secara holistik.

4. Growth Mindsep sebagai Variabel yang Paling Menonjol

Di antara kedua faktor yang diteliti, *growth mindset* terbukti memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kompetensi kepemimpinan guru. Hal ini mengindikasikan bahwa inti dari kepemimpinan guru sejatinya berakar pada keyakinan internal tentang potensi diri. Pesan

strategis dari temuan ini adalah bahwa investasi terbesar dalam peningkatan kualitas kepemimpinan guru hendaknya dimulai dari pembenihan pola pikir—yakni menanamkan keyakinan bahwa setiap guru adalah pembelajar seumur hidup yang memiliki kapasitas untuk terus bertumbuh. Ketika fondasi mental ini terbangun dengan kokoh, maka kesiapan menghadapi perubahan akan mengalir secara alami, dan pada puncaknya, kompetensi kepemimpinan guru akan bersemi sebagai buah dari perjalanan profesional yang penuh makna dan keberlanjutan.

B. Implikasi

Temuan penelitian ini memiliki sejumlah implikasi penting, baik secara teoretis, praktis, maupun kebijakan, yang dapat dijadikan acuan bagi pengembangan kompetensi kepemimpinan guru di Indonesia. Temuan ini turut mendukung teori kognitif sosial (*Social Cognitive Theory*) yang menekankan peran keyakinan diri dan interpretasi kognitif individu terhadap pengalaman belajar dan perubahan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia guru.

a. Bagi Guru dan Tenaga Pendidik

Guru perlu menyadari bahwa pola pikir berkembang (*growth mindset*) merupakan kunci utama dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan. Oleh karena itu, guru secara pribadi didorong untuk melakukan refleksi diri secara teratur, menerima umpan balik konstruktif, dan memandang setiap

tantangan atau kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan bertumbuh. Selain itu, guru juga perlu secara aktif meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan dengan membuka diri terhadap inovasi pembelajaran, perubahan kurikulum, serta dinamika organisasi di lingkungan sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah dan Pengawas

Kepala sekolah dan pengawas memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim organisasi yang mendukung tumbuhnya *growth mindset* dan kesiapan berubah pada guru. Hal ini dapat dilakukan melalui:

- Memberikan umpan balik yang berorientasi pada proses dan upaya (*effort-oriented feedback*), bukan semata-mata pada hasil akhir.
- Menciptakan budaya sekolah yang aman secara psikologis (*psychological safety*), di mana guru tidak takut untuk mencoba hal baru, bereksperimen, dan bahkan gagal, selama diiringi dengan proses pembelajaran.
- Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan strategis di tingkat sekolah, sehingga guru memiliki rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap setiap perubahan yang terjadi.
- Menyelenggarakan komunitas belajar profesional (*professional learning community*) yang secara rutin mendiskusikan praktik baik, tantangan, dan solusi kolaboratif.

c. Bagi Dinas Pendidikan dan Lembaga Pelatihan

Dinas Pendidikan perlu merancang program pengembangan keprofesian berkelanjutan (*continuous professional development*) yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis-pedagogis, tetapi juga mencakup penguatan dimensi psikologis, seperti pelatihan *growth mindset*, manajemen perubahan, dan kecerdasan emosional. Pendekatan pelatihan yang partisipatif, reflektif, dan berbasis pengalaman (*experiential learning*) dinilai lebih efektif untuk mengubah pola pikir guru dibandingkan dengan metode ceramah atau pelatihan satu arah.

Selain itu, dalam proses rekrutmen dan seleksi calon kepala sekolah maupun pemimpin pendidikan lainnya, Dinas Pendidikan disarankan untuk memasukkan asesmen psikologis yang mengukur tingkat *growth mindset* dan kesiapan untuk berubah sebagai salah satu kriteria seleksi. Pemimpin pendidikan yang memiliki pola pikir berkembang dan kesiapan berubah yang tinggi akan lebih mampu menggerakkan organisasi sekolah secara adaptif dan transformatif di tengah dinamika perubahan kebijakan pendidikan.

d. Bagi Pengambil Kebijakan Pendidikan Nasional

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dapat mengintegrasikan penguatan *growth mindset* dalam kurikulum dan program pelatihan guru secara nasional. Kebijakan seperti Program Guru Penggerak, Sekolah Penggerak, dan program kepemimpinan sekolah lainnya hendaknya tidak hanya menekankan pada aspek manajerial dan administratif, tetapi juga

pada pembentukan karakter dan pola pikir pemimpin yang berorientasi pada pertumbuhan. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia tidak hanya berfokus pada aspek eksternal (kurikulum, sarana prasarana), tetapi juga pada aspek internal (kapasitas psikologis dan kompetensi kepemimpinan guru).

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan, penelitian ini mengajukan beberapa saran untuk berbagai pihak serta untuk penelitian selanjutnya.

A.Saran bagi Guru

1. Guru hendaknya secara sadar dan berkelanjutan mengembangkan pola pikir berkembang dengan cara membiasakan diri untuk menerima tantangan, tidak mudah menyerah menghadapi kegagalan, dan menganggap umpan balik sebagai alat untuk memperbaiki diri, bukan sebagai ancaman.
2. Guru perlu meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan dengan cara aktif mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terbuka terhadap inovasi di bidang pendidikan, serta terlibat dalam berbagai forum ilmiah dan komunitas belajar.
3. Guru dapat secara bertahap menginternalisasi peran kepemimpinan dalam keseharian, baik di dalam kelas (sebagai pemimpin

pembelajaran) maupun di luar kelas (sebagai agen perubahan di lingkungan sekolah).

B. Saran bagi Kepala Sekolah dan Pengelola Pendidikan

1. Kepala sekolah disarankan untuk merancang program pendampingan dan pelatihan yang secara spesifik menargetkan penguatan *growth mindset* guru, misalnya melalui *workshop* pengembangan diri, program mentoring, dan refleksi kinerja berbasis pertumbuhan.
2. Kepala sekolah perlu menciptakan kebijakan internal yang mendorong inovasi dan kolaborasi antar guru, seperti memberikan ruang dan waktu bagi guru untuk berbagi praktik baik, melakukan riset tindakan kelas, serta mengembangkan proyek-proyek kolaboratif.
3. Pengelola pendidikan hendaknya memberikan penghargaan (*reward*) tidak hanya atas prestasi akhir, tetapi juga atas proses, upaya, dan pertumbuhan yang ditunjukkan oleh guru, sehingga mendorong terciptanya budaya belajar yang dinamis dan berorientasi pada kemajuan.

C. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang hanya mengukur hubungan antar variabel pada satu titik waktu tertentu. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain

penelitian longitudinal guna menangkap dinamika perubahan antar variabel secara lebih mendalam dan melihat arah kausalitas yang sesungguhnya.

2. Penelitian ini mengandalkan data *self-report* yang berpotensi mengandung bias sosial dan subjektivitas responden. Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan *multirater* (penilaian dari kepala sekolah, rekan sejawat, murid, atau atasan) atau pendekatan kualitatif (wawancara mendalam, observasi partisipatif, studi kasus) untuk memperoleh data yang lebih kaya, objektif, dan komprehensif.
3. Penelitian ini hanya menguji dua variabel prediktor, yaitu *Growth Mindset* dan *Readiness for Change*, yang secara bersama-sama menjelaskan 41,0% varians Kompetensi Kepemimpinan Guru. Masih terdapat 59,0% varians yang dijelaskan oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu menginvestigasi variabel-variabel lain yang berpotensi memiliki hubungan dengan kepemimpinan guru, seperti efikasi diri (*self-efficacy*), dukungan organisasi (*organizational support*), budaya sekolah (*school culture*), kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), serta kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
4. Penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan menguji peran variabel mediasi atau moderasi, misalnya apakah *growth mindset* memengaruhi kompetensi kepemimpinan melalui mekanisme

kesiapan untuk berubah, atau apakah iklim organisasi memoderasi hubungan antara *growth mindset* dan kompetensi kepemimpinan. Pendekatan struktural seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat digunakan untuk menguji model hubungan yang lebih kompleks dan komprehensif.

5. Mengingat subjek penelitian ini terbatas pada satu populasi atau wilayah tertentu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel ke berbagai wilayah di Indonesia dengan karakteristik budaya, demografi, dan tingkat perkembangan pendidikan yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

