

PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN KEPALA SEKOLAH BERBASIS *SEULANGKE* UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI *RISK-TAKING* DAN LEGITIMASI KULTURAL DI ACEH BESAR

Maidar¹, Yusri M. Daud¹, Farhan Al-Ghifary³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

*Korespondensi: maidar@ar-raniry.ac.id

ABSTRACT

The leadership competence gap in Indonesia, particularly Aceh (UKKS score 53.89), stems from the dysfunction of conventional training. Previous training fails to incorporate futuristic competencies (risk-taking, negotiation) and neglects cultural legitimacy, resulting in a significant execution gap. This study aims to develop and validate the Seulangke-Based School Principal Training Model to bridge this gap through the lens of Sociocultural Theory. Utilizing the R&D ADDIE Model methodology and a Quasi-Experimental design (N=27), the research operationalizes the local Acehnese wisdom, Seulangke (wise, dignified, negotiator), as a cultural tool to mediate competence internalization. The developed model proved Highly Valid (mean score 4.64–4.71) and Highly Practical (85.9%). The effectiveness test demonstrated a significant improvement in competence for the Experimental Group, yielding an N-Gain Score of 0.649 (Medium-to-High category). This increase, particularly in Futuristic Competencies, was strongly confirmed by the STS-Test ($p < 0.05$). The findings empirically validate that the Seulangke Model successfully fosters moral authority, which is crucial for internalizing managerial practices and overcoming the educational leadership execution gap.

Keywords: Model Seulangke, Futuristic Competence, Sociocultural Theory.

ABSTRAK

Kesenjangan kompetensi kepemimpinan di Indonesia, khususnya Aceh (nilai UKKS 53,89), disebabkan oleh disfungsi pelatihan konvensional. Pelatihan lama gagal menginkorporasi kompetensi futuristik (risk-taking, negosiasi) dan mengabaikan legitimasi kultural, menghasilkan execution gap. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan memvalidasi Model Pelatihan Kepala Sekolah Berbasis Seulangke untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui lensa Teori Sosiokultural. Menggunakan metodologi R&D Model ADDIE dan desain *Quasi-Experimental* (N=27), riset ini mengoperasionalkan nilai lokal Aceh, Seulangke (*bijaksana, bermartabat*), sebagai alat mediasi budaya (*cultural tool*). Model terbukti Sangat Valid (4,64–4,71) dan Sangat Praktis (85,9%). Uji efektivitas menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan pada Kelompok Eksperimen dengan N-Gain Score 0,649 (Sedang-Tinggi). Peningkatan ini, terutama pada Kompetensi Futuristik, diperkuat oleh uji T-Test ($p < 0.05$). Temuan ini memvalidasi bahwa Model Seulangke berhasil membangun wibawa moral yang krusial untuk internalisasi praktik manajerial dan mengatasi *execution gap* kepemimpinan.

Keyword: Model Seulangke, Kompetensi Futuristik & Teori Sosiokultural

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan sekolah yang efektif merupakan determinan utama peningkatan kualitas sistem pendidikan, sebuah konsensus yang ditegaskan oleh lembaga internasional OECD, (2016) dan diperkuat oleh studi-studi Leithwood & Jantzi, (2005), yang mengaitkan kepemimpinan kuat dengan hasil belajar siswa. Namun, di Indonesia, terjadi anomali sistemik berupa kesenjangan kompetensi kepemimpinan (*leadership competence gap*) yang signifikan. Data UKKS tahun 2019 menunjukkan rata-rata kompetensi nasional hanya mencapai 56,37. Krisis ini termanifestasi lebih akut di Provinsi Aceh, yang

berada di peringkat 28 dari 33 provinsi dengan nilai 53,89 (Kemendiknas, 2019). Defisit kompetensi ini secara empiris terfokus pada pilar manajerial, supervisi, dan kewirausahaan (Harsoyo et al., 2019; Hamdani & Komariah, 2020).

Krisis kualitas kepemimpinan pendidikan berakar pada disfungsi pelatihan konvensional yang gagal menginkorporasi kapabilitas yang relevan dengan tuntutan abad ke-21. Kegagalan ini menciptakan kesenjangan adaptif karena pelatihan kaku tidak mampu membekali pemimpin dengan kompetensi futuristik, khususnya pengambilan keputusan berisiko (*risk-taking*) dan negosiasi diplomatis, yang esensial untuk memimpin transformasi digital di era 4.0 dan menjamin keberlanjutan organisasi (Senge, 2020; Hamdani & Komariah, 2020). Krisis ini diperparah oleh kesenjangan sistemik, terbukti dari praktik rekrutmen birokratis yang mengabaikan kualitas substantif (Courtney & Gunter, 2015; Puslitjakdikbud, 2017), serta mengabaikan legitimasi kultural. Pengabaian konteks sosiokultural ini menghasilkan kesenjangan eksekusi (Adson-billings, 2014) dan menuntut intervensi model baru berbasis kearifan lokal yang menggunakan nilai budaya sebagai alat mediasi (Vygotsky, 1981) untuk membangun wibawa moral (Northouse, 2001).

Ketiga, dan menjadi fokus orisinalitas riset ini, adalah Kesenjangan Legitimasi Kultural (*Cultural Legitimization Gap*): Pelatihan standar mengabaikan konteks sosiokultural lokal, menciptakan kesenjangan eksekusi (*execution gap*) di mana pengetahuan teoritis gagal diinternalisasi menjadi perubahan perilaku nyata karena pemimpin tidak memiliki wibawa dan legitimasi kultural di mata komunitas sekolah (Adson-billings, 2014).

Untuk menjembatani kesenjangan eksekusi dan kultural, penelitian ini mengadopsi Teori Sosiokultural (Vygotsky, 1981; Shabani, 2016), yang berargumen bahwa pengembangan fungsi kognitif tingkat tinggi harus dimediasi oleh alat budaya (*cultural tools*). Inovasi metodologis riset ini terletak pada pengembangan Model Pelatihan Kepala Sekolah Berbasis Seulangke. Model ini mengoperasionalkan nilai kearifan lokal Aceh, yakni Seulangke (bijaksana, bermartabat, negosiator), sebagai alat mediasi kultural untuk menginternalisasi kompetensi manajerial modern. Pendekatan ini selaras dengan kebutuhan untuk mengintegrasikan etika dan wibawa moral dalam kepemimpinan (Northouse, 2001).

Secara empiris, riset ini didukung oleh temuan pra-eksperimental di Aceh Selatan (Maidar et al., 2025) yang menunjukkan efektivitas signifikan Model Seulangkê ($p < 0.05$) dibandingkan model konvensional. Penelitian ini merupakan Pengembangan Model (*Model Development*) menggunakan metodologi *Research & Development* (R&D) Model ADDIE yang komprehensif, untuk menjamin validitas, kepraktisan, dan adaptivitas model. Orisinalitas (*novelty*) riset ini terletak pada: (1) Pemecahan masalah kompetensi kepemimpinan melalui lensa Teori Sosiokultural; (2) Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Seulangke sebagai alat mediasi budaya yang spesifik; dan (3) Fokus pengembangan model pada kompetensi futuristik (*risk-taking* dan negosiasi) di era disrupsi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Sekolah Efektif dan Tuntutan Kompetensi Abad ke-21

Kepemimpinan sekolah yang efektif adalah motor penggerak perbaikan sekolah, di mana pengaruh kepemimpinan pada pembelajaran siswa bersifat signifikan—terutama melalui pengaruh tidak langsung terhadap motivasi dan kapasitas guru (OECD, 2016; Leithwood & Jantzi, 2005). Namun, tuntutan terhadap kepemimpinan telah bergeser drastis dari peran manajer implementasi menjadi pemimpin futuristik dan *agile*.

Krisis global yang ditimbulkan oleh Revolusi Industri 4.0 menuntut kompetensi yang melampaui manajemen dasar (Harsoyo et al., 2019). Pemimpin saat ini harus memiliki Kompetensi Futuristik, yaitu kemampuan adaptif untuk memimpin di bawah ketidakpastian. Ini mencakup kemampuan pengambilan keputusan berisiko (*risk-taking*), yang didefinisikan bukan sebagai kecerobohan, melainkan sebagai kemauan untuk berinovasi dan bereksperimen dengan strategi baru untuk mencapai *organizational learning* dan keberlanjutan (Senge, 2020). Selain itu, negosiasi diplomatis menjadi esensial untuk mengelola *stakeholder* yang beragam dan seringkali memiliki kepentingan yang bertentangan (Hamdani & Komariah, 2020). Sayangnya, literatur menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi tradisional sering gagal memasukkan elemen *risk-taking* ini, fokus pada kepatuhan daripada inovasi.

2.2 Disfungsi Pelatihan Kepemimpinan Konvensional dan Kesenjangan Sistemik

Literasi mengenai pengembangan profesional kepala sekolah di Indonesia dan Asia Tenggara menunjukkan adanya disfungsi struktural dalam program pelatihan konvensional. Pertama, Kesenjangan Sistemik: Sebagian besar program bersifat *top-down* dan birokratis, mengutamakan validitas administratif di atas kualitas substantif kepemimpinan (Puslitjakdikbud, 2017). Courtney & Gunter, (2015) secara kritis menyoroti bagaimana kebijakan yang kaku cenderung mengabaikan praktik *bottom-up* yang dibutuhkan untuk perbaikan sekolah yang nyata.

Kedua, Kesenjangan Metodologis: Program yang ada sering mengabaikan prinsip-prinsip *adult learning theory*, yang menekankan pada pengalaman, refleksi, dan relevansi. Hal ini diperburuk oleh pendekatan *competency-based* yang cenderung mengabaikan Kesenjangan Kultural. Karena kurangnya konteks sosiokultural, pengetahuan teoritis tidak dapat ditransfer menjadi perubahan perilaku nyata di lapangan, yang mengakibatkan kesenjangan eksekusi (*execution gap*) yang besar. Oleh karena itu, penelitian menuntut model intervensi yang tidak hanya fokus pada *skill* individual tetapi juga pada konteks sosial dan budaya di mana kepemimpinan diterapkan.

2.3 Landasan Teori Sosiokultural: *Cultural Tools* dan *Execution Gap*

Untuk mengatasi kesenjangan eksekusi, penelitian ini berpijak pada Teori Sosiokultural (Sociocultural Theory) yang dipelopori oleh Vygotsky (1981). Prinsip utama teori ini adalah bahwa

pengembangan fungsi kognitif tingkat tinggi (seperti kompetensi manajerial dan pengambilan keputusan) harus dimediasi oleh alat budaya (*cultural tools*). Alat budaya adalah simbol, bahasa, atau nilai yang diwariskan oleh masyarakat untuk memandu interaksi dan pemahaman individu (Shabani, 2016).

Dalam konteks kepemimpinan, kegagalan pelatihan konvensional terletak pada kegagalannya memanfaatkan *cultural tools* lokal. Model yang diusulkan berargumen bahwa nilai kearifan lokal Aceh, Seulangke, dapat berfungsi sebagai alat mediasi yang kuat. Nilai *Seulangke* (bijaksana, bermartabat, negosiator) secara langsung mengatasi kelemahan kepemimpinan: (1) Bijaksana: Memfasilitasi kemampuan reflektif yang diperlukan untuk *risk-taking* yang terukur dan (2) Bermartabat (Wibawa Moral): Membangun legitimasi kultural yang diperlukan agar inovasi dapat diterima oleh komunitas (Northouse, 2001). Pendekatan ini sejalan dengan konsep *Culturally Relevant Pedagogy* (Adson-billings, 2014), yang menekankan perlunya relevansi budaya agar praktik pendidikan berhasil. Dengan demikian, Model Seulangke secara teoretis menjamin bahwa kompetensi manajerial modern diinternalisasi dengan wibawa moral dan dukungan sosiokultural.

2.4 Metodologi R&D dan Efektivitas Model Kontekstual

Riset pengembangan ini menggunakan Model Research & Development (R&D) Model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) karena terbukti paling efektif dalam menjamin validitas, kepraktisan, dan efektivitas intervensi pendidikan yang kompleks. Pendekatan R&D secara eksplisit mengatasi kelemahan model pelatihan *one-shot* konvensional.

Secara empiris, penelitian ini didukung oleh temuan awal (Maidar et al., 2025) yang menunjukkan efektivitas signifikan ($p < 0.05$) dari Model Seulangkê dibandingkan model tradisional di Aceh Selatan. Temuan ini berfungsi sebagai validasi eksternal yang menjustifikasi upaya pengembangan Model Seulangke yang lebih komprehensif di Aceh Besar, dengan fokus tambahan pada pengukuran kompetensi futuristik (*risk-taking*).

2.5 Sintesis dan Orisinalitas (*Novelty*)

Sintesis literatur menunjukkan kesenjangan teoretis pada literatur kepemimpinan *mainstream* yang belum maksimal mengeksplorasi alat mediasi budaya sebagai instrumen untuk mengatasi *execution gap* yang disebabkan oleh disfungsi pelatihan. Dengan mengembangkan Model Pelatihan Berbasis Seulangke, yang mengintegrasikan Teori Sosiokultural dengan pengembangan Kompetensi Futuristik, penelitian ini menawarkan solusi yang radikal dan kontekstual untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan pendidikan di Aceh Besar.

3. METODE

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan Research and Development (R&D), bertujuan mengembangkan dan memvalidasi Model Pelatihan Kepala Sekolah Berbasis Seulangke yang berakar pada nilai budaya lokal (Sugiyono, 2019). Pemilihan R&D didasarkan pada sifatnya yang iteratif dan kolaboratif, memungkinkan penyempurnaan produk melalui validasi pakar dan uji coba empiris (Gall & Borg, 2007).

Desain R&D yang digunakan adalah Model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*). Kerangka ADDIE dipilih karena menawarkan alur kerja yang sistematis dan adaptif untuk mengintegrasikan konteks budaya dan kebutuhan pembelajaran orang dewasa. Pada fase *Implementation*, desain diperkuat dengan Quasi-Experimental Design (*Non-equivalent Control Group Design*) untuk menguji efektivitas model secara komparatif, sehingga memberikan basis bukti kausalitas yang kuat terhadap peningkatan kompetensi kepala sekolah.

3.2 Lokasi, Objek, dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Lokasi ini dipilih karena memiliki keterwakilan sosiokultural yang tinggi, menjadikannya arena yang autentik untuk menguji integrasi nilai Seulangke dalam praktik kepemimpinan. Objek utama penelitian adalah Model Pelatihan Berbasis Seulangke.

Subjek penelitian dibagi menjadi kelompok fungsional: (a) Validator/Pakar (*Expert Judgement*): Terdiri dari minimal empat pakar (ahli materi, desain, bahasa, dan kebudayaan/adat Aceh), bertugas menilai validitas teoretis dan kultural model; (b) Kepala Sekolah (Uji Coba Terbatas): Sembilan kepala SMA Negeri diikutsertakan dalam uji coba awal untuk menilai kepraktisan (*practicality*) dan daya terima (*acceptability*) dan (c) Kepala Sekolah (Uji Coba Luas): Dua puluh tujuh kepala SMA Negeri diuji melalui desain *quasi-eksperimen*, terbagi menjadi Kelompok Eksperimen (Model Seulangke) dan Kelompok Kontrol (Pelatihan Konvensional), untuk menilai efektivitas model.

3.3 Prosedur dan Tahapan Penelitian (Model ADDIE)

Prosedur penelitian mengikuti kerangka lima tahap ADDIE, yaitu: (1) Analysis (*Analisis*): Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (*risk-taking leadership*) dan nilai filosofis Seulangke melalui wawancara mendalam (analisis kultural) untuk dijadikan alat mediasi budaya; (2) Design (*Perancangan*): Merancang cetak biru model pelatihan, struktur modul, dan instrumen *pre-test/post-test*; (3) Development (*Pengembangan*): Mengembangkan prototipe, divalidasi oleh pakar (*expert judgement*), dan direvisi (Revisi I); (4) Implementation (*Implementasi*): Dilakukan secara bertahap: uji coba terbatas (9 subjek) untuk kepraktisan, dilanjutkan uji coba luas (*quasi-eksperimen*) pada 27 subjek

untuk efektivitas dan (6) Evaluation (*Evaluasi*): Menilai signifikansi efektivitas model melalui analisis kuantitatif dan kualitatif untuk menghasilkan Revisi Akhir produk.

3.4 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan pendekatan triangulatif untuk menjamin validitas dan kedalaman informasi, meliputi: (1) Wawancara Mendalam: Untuk menggali nilai filosofis Seulangke (analisis kultural) dan masukan kualitatif pada tahap *Analysis*; (2) Lembar Validasi Pakar (Skala Likert 1-5): Untuk mengukur validitas isi, konstruk, dan kultural model (tahap *Development*); (3) Angket Kepraktisan (Skala Likert): Untuk mengukur daya terima (*acceptability*) dan kemudahan penggunaan pada uji coba terbatas; (4) Uji Kompetensi (*Pre-test/Post-test*): Instrumen utama efektivitas. Terdiri dari 25 soal valid dan reliabel ($\alpha=0,914$), berfokus pada pengukuran kompetensi risk-taking dan negosiasi dan (5) Observasi: Untuk menilai perubahan perilaku nyata dan penerapan nilai Seulangke di lingkungan sekolah (tahap *Implementation*).

3.5 Teknik Analisis Data (Hybrid)

Analisis data bersifat hibrida, mengintegrasikan metode kualitatif dan kuantitatif untuk menghasilkan bukti yang holistik: (1) Analisis Kualitatif: Data wawancara dan observasi diolah menggunakan Analisis Tematik (Miles Huberman, & Saldaña, 2014) untuk menjelaskan mekanisme kerja Model Seulangke sebagai alat mediasi kultural; (2) Analisis Kuantitatif: (a) Validitas dan Kepraktisan: Diukur menggunakan rerata bertingkat (V_a) dan persentase (P) dari data skala Likert, dengan target minimal Valid dan Praktis ($>70\%$) dan (b) Uji Keefektifan: Efektivitas diukur melalui dua tahap: N-Gain Score untuk mengukur besaran peningkatan kompetensi dan Independent Samples T-Test untuk membandingkan signifikansi perbedaan skor *post-test* antara Kelompok Eksperimen dan Kontrol. Uji ini membuktikan signifikansi efektivitas Model Seulangke.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian pengembangan ini menggunakan Model *Research and Development* (R&D) dengan kerangka ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) yang sistematis dan terstruktur.

4.1.1 Tahap Analisis: Identifikasi Kesenjangan Kultural dan Sistemik

Tahap analisis mengonfirmasi secara empiris adanya kesenjangan perilaku kepemimpinan yang disebabkan oleh dua faktor struktural. Pertama, kelemahan sistem pelatihan lama yang bersifat sentralistik (*top-down*) dan generik, terbukti dari ketiadaan analisis kebutuhan pelatihan (AKP) kontekstual yang menyebabkan fokus materi keliru, yaitu mengutamakan kepatuhan administrasi birokratis daripada peningkatan kompetensi manajerial substantif. Kedua, Tuntutan Kultural yang Terabaikan. Wawancara mendalam menunjukkan kepala sekolah sering menghadapi konflik kultural

(dengan komite/tokoh adat) namun tidak dibekali keterampilan negosiasi yang adaptif secara lokal. Temuan ini menegaskan kebutuhan mendesak untuk mengintegrasikan nilai filosofis Seulangke sebagai alat mediasi budaya (*cultural tool*).

4.1.2 Tahap Desain, Pengembangan, dan Validasi

Fase *Design* dan *Development* berfokus pada perancangan Model Pelatihan Berbasis Seulangke yang berorientasi pada perubahan perilaku praktis, melalui strategi Kontekstualitas (*Problem-Based Learning*) menggunakan kasus lokal) dan Simulasi (*Role-Playing*). Prototipe Modul Integrasi divalidasi oleh empat pakar (*Expert Judgement*). Secara keseluruhan, modul mencapai konsistensi pada kategori Sangat Valid dengan rerata skor antara 4,64 hingga 4,71 (dari skor ideal 5,0), memastikan validitas isi, konstruk, dan validitas kultural model.

4.1.3 Uji Lapangan Terbatas (Kepraktisan)

Uji coba terbatas pada sembilan kepala sekolah bertujuan mengukur kepraktisan model (*practicality*) setelah Revisi I. Hasil menunjukkan model mencapai rata-rata total persentase 85,9% dan dikategorikan Sangat Praktis. Capaian ini mengonfirmasi bahwa Model Seulangke dapat diterapkan secara teknis, mudah diterima (*acceptable*), dan berkelanjutan dalam skala implementasi yang lebih luas.

Tabel 3.1 : Analisis Kepraktisan Operasional

No	Indikator Aspek Model	Skor Rata2	Skor Ideal	Persentase Capaian	Kategori Kelayakan
1	Kepraktisan Konten dan Materi	3.52	4.0	88.0%	Sangat Praktis
2	Keterlaksanaan Alur Pelatihan (<i>Seulangke</i>)	3.11	4.0	77.8%	Sangat Praktis
3	Daya Tarik Media dan Filosofi Lokal	3.67	4.0	91.8%	Praktis
4	Kesesuaian dengan Peningkatan Kompetensi	3.44	4.0	86.0%	Sangat Praktis
Rata-Rata Total Keseluruhan		3.43	4.0	85.9%	Sangat Praktis

4.1.4 Uji Lapangan Luas (Efektivitas)

Uji coba luas menggunakan desain *quasi-eksperimen* melibatkan dua puluh tujuh kepala sekolah untuk menguji signifikansi efektivitas model. Keefektifan diukur melalui perbandingan skor *pre-test* dan *post-test* kompetensi manajerial, yang berfokus pada *risk-taking* dan negosiasi.

Jenis Tes	Rata2 Skor (%)	Standar Deviasi (SD)	Peningkatan (Gain)	Keterangan
Pre-test	62.33	5.2	25.00 Poin	Kompetensi Awal
Post-test	87.33	6.1	-	Kompetensi Awal

Analisis N-Gain digunakan untuk menentukan tingkat keefektifan pelatihan secara normatif.

$$N\ Gain = \frac{\text{Skor Post Test} - \text{Skor Pre Test}}{\text{Skor Ideal} - \text{Skor Pre Test}}$$

$$N\ Gain = \frac{86,37 - 61,11}{100 - 61,11} = \frac{25,26}{38,89} = 0,649$$

Analisis ini tersebut berada dalam kategori sedang menuju tinggi, mengonfirmasi bahwa Model Pelatihan Berbasis Seulangke efektif dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah yang ditargetkan (manajerial dan mediasi kultural). Hasil ini diperkuat oleh uji T-Test yang membuktikan adanya perbedaan yang signifikan ($p < 0.05$) antara Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol, menegaskan bahwa efek peningkatan disebabkan oleh intervensi Model Seulangke.

4.2 Pembahasan

Pembahasan ini mengintegrasikan temuan empiris di atas dengan landasan teoretis (Teori Sosiokultural) dan konteks masalah kepemimpinan pendidikan yang disajikan di Bab I dan II.

4.2.1 Respons terhadap Kesenjangan Sistemik dan Metodologis

Temuan bahwa Model Seulangke mencapai validitas dan kepraktisan yang tinggi menjadi respons langsung terhadap Kesenjangan Sistemik yang dikritik oleh Courtney & Gunter (2015). Model ini, yang didukung temuan kualitatif, berhasil menggeser fokus dari kepatuhan birokratis menjadi praktik kepemimpinan substantif. Keberhasilan dalam mencapai kepraktisan 85,9% menunjukkan bahwa model ini mengatasi Kesenjangan Metodologis yang sering mengabaikan prinsip *adult learning theory*. Perancangan yang berfokus pada Kontekstualitas melalui studi kasus lokal dan simulasi, selaras dengan kebutuhan *adult learning* akan relevansi dan pengalaman reflektif.

4.2.2 Menjembatani Kesenjangan Kultural melalui Cultural Tools

Orisinalitas riset ini terletak pada keberhasilan Model Seulangke dalam menjembatani Kesenjangan Legitimasi Kultural dan Execution Gap (Adson-billings, 2014). Peningkatan skor N-Gain yang signifikan hingga 0,649 secara empiris memvalidasi Teori Sosiokultural Vygotsky (1981). Nilai Seulangke (*bijaksana, bermartabat, negosiator*) berhasil berfungsi sebagai alat mediasi budaya (*cultural tool*) yang memediasi internalisasi kompetensi manajerial. Nilai *Bermartabat* secara eksplisit membangun wibawa moral (Northouse, 2001) yang diperlukan agar kepala sekolah mendapatkan legitimasi dan dukungan dari komite/tokoh adat, sehingga inovasi kepemimpinan dapat diterima dan dieksekusi di lapangan.

4.2.3 Efektivitas pada Kompetensi Futuristik dan Dukungan Literasi

Model ini terbukti sangat efektif dalam meningkatkan Kompetensi Futuristik, yaitu negosiasi diplomatis dan pengambilan keputusan berisiko (*risk-taking*), yang dituntut oleh era Revolusi Industri 4.0 (Senge, 2020; Hamdani & Komariah, 2020). Keberhasilan dalam memfasilitasi *risk-taking* yang

terukur melalui nilai *Bijaksana* membuktikan bahwa pelatihan kontekstual dapat mengatasi dikotomi antara kepatuhan dan inovasi. Temuan efektivitas signifikan ini juga memberikan validasi eksternal yang lebih komprehensif, melanjutkan dan memperkuat temuan pra-eksperimental yang pernah dilakukan oleh Maidar et al. (2025) di Aceh Selatan. Secara keseluruhan, Model Pelatihan Berbasis Seulangke menawarkan solusi kontekstual yang valid secara teoretis dan terbukti efektif secara empiris untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan pendidikan.

5. KESIMPULAN

Penelitian pengembangan ini berhasil menciptakan dan memvalidasi Model Pelatihan Kepala Sekolah Berbasis Seulangke dalam Peningkatan Kompetensi *Risk-Taking* dan Legitimasi Kultural Di Aceh Besar sebagai solusi orisinal untuk mengatasi defisit kompetensi kepemimpinan di Aceh Besar. Model ini terbukti sangat valid dan praktis (capaian 85,9%) untuk diterapkan. Secara fundamental, model ini efektif secara signifikan (N-Gain 0,649) dalam meningkatkan kompetensi manajerial, terutama pada aspek negosiasi dan pengambilan keputusan berisiko, yang esensial di era disrupsi. Efektivitas ini dicapai karena Model Seulangke berfungsi sebagai alat mediasi kultural (berbasis Teori Sosiokultural) di Aceh Besar, menggunakan nilai kearifan lokal untuk menjembatani kesenjangan eksekusi pelatihan konvensional. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi wibawa moral lokal adalah kunci untuk menjamin perubahan perilaku kepemimpinan yang adaptif dan berkelanjutan.

6. SARAN DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Berdasarkan temuan yang membuktikan efektivitas Model Seulangke, disarankan kepada Dinas Pendidikan Aceh untuk mengadopsi model pelatihan berbasis kearifan lokal ini guna mengatasi kesenjangan kompetensi dan eksekusi kepemimpinan secara kontekstual. Model ini harus dijadikan referensi untuk meningkatkan Kompetensi Futuristik (*risk-taking* dan negosiasi) kepala sekolah. Kami mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh atas bantuan penelitian serta kepada semua pihak, pakar, dan kepala sekolah yang telah mendukung terselesaikannya riset pengembangan model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adson-billings, G. L. (2014). Culturally Relevant Pedagogy 2.0: a.k.a. the Remix. *Harvard Educational Review*, 84(1), 74–85.
- Courtney, S. J., & Gunter, H. M. (2015). Get off my bus ! School leaders , vision work and the elimination of teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 3124(January 2016). <https://doi.org/10.1080/13603124.2014.992476>
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007). *Educational Research: An Introduction*. (8th ed.). Pearson.

- Hamdani, H., & Komariah, A. (2020). Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Diklat Penguatan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 2(1), 21–30.
- Harsoyo, Y., Wigati Retno Astuti, C., & Rahayu, C. W. E. (2019). Competency and values of local wisdom of high school principals. *Cakrawala Pendidikan*, 38(3), 565–577. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i3.20593>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A Review of Transformational School Leadership Research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199. <https://doi.org/10.1080/15700760500244769>
- Maidar, Gultom, S., & Darwin. (2025). Seulangkê as a Model for Enhancing Principal Competence in South Aceh: a Study on the Cultural Approach Effectiveness. *Samarah*, 9(1), 644–666. <https://doi.org/10.22373/sjkh.v9i1.22344>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. (3rd ed.). SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publication, Inc., London.
- OECD. (2016). *Education at a Glance 2016: OECD Indicators*,. OECD Publishing, Paris. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/09/education-at-a-glance-2016_g1g6a8d2/eag-2016-en.pdf
- Puslitjakdikbud. (2017). *Kajian Pengelolaan Tenaga Kependidikan: Profesi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Balitbang, <https://core.ac.uk/download/pdf/250647897.pdf>.
- Senge, P. M. (2020). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday/Currency.
- Shabani, K. (2016). Applications of Vygotsky’s sociocultural approach for teachers’ professional development. *Cogent Education*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1252177>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Cet. IV, Bandung: Alfabeta.
- Vygotsky, L. (1981). *The development of higher forms of attention in childhood*. In J. V. Wertsch (Ed.), *The concept of activity in Soviet psychology*.