

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses pembelajaran di sekolah. Menurut Afifuddin (2019) dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia, guru merupakan komponen utama yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Kompetensi guru perlu terus bertumbuh dan berkembang terutama dalam perkembangan IPTEK yang begitu cepat agar guru dapat melakukan fungsinya secara potensial, belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat, karena masyarakat memberi kepercayaan kepada guru untuk mendidik dan membantu mengembangkan tunas-tunas muda secara profesional.

Menurut Suryabrata (2018) Upaya peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan melalui tiga dimensi yaitu masukan pendidikan atau input, proses pendidikan, dan keluaran atau output. Masukan berkaitan dengan peserta didik yang melakukan pembelajaran, proses pendidikan meliputi sarana dan prasarana pembelajaran, dan keluaran merupakan hasil yang diperoleh dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, ketiga domain tersebut dapat bersinergi dalam mencapai mutu pendidikan.

Menurut Suharsaputra (2021) Pendidikan dianggap memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan peradaban sebuah bangsa. Mutu pendidikan

yang baik dapat mendorong terciptanya masyarakat yang berkualitas, kreatif dan produktif hingga akhirnya mampu mencapai kesejahteraan. Melalui sistem pendidikan nasional ini, maka pemerintah harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam rumusan pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ini terkandung empat fungsi yang harus diaktualisasikan oleh pendidikan, yaitu: (1) fungsi mengembangkan kemampuan peserta didik, (2) fungsi membentuk watak bangsa yang bermartabat, (3) fungsi mengembangkan peradaban bangsa yang bermartabat, dan (4) fungsi mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut Depdiknas (2013) dalam upaya mewujudkan tujuan dalam sistem pendidikan Indonesia terdapat banyak hambatan dan permasalahan yang harus dihadapi, yaitu salah satunya rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Rendahnya kualitas pendidikan dapat ditunjukkan beberapa indikator yang dapat menyebabkan kualitas pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata yaitu (1) pendekatan *education production function* atau input-output tidak

dilaksanakan secara konsekuen; (2) penyelenggaraan pendidikan yang birokratik-sentralistik; (3) peran masyarakat yang sangat minim.

Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan tantangan baru dan kompleks bagi guru sekaligus perlu untuk meningkatkan mutu pendidikan. Undang-undang tersebut Pasal 39 Ayat 2, disebutkan bahwa pendidikan, khususnya guru, merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai agen perubahan, bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional (internal) dan menenangkan persaingan internasional (eksternal). Kepemimpinan pendidikan yang efektif memberikan dasar dan menempatkan tujuan pada posisi penting untuk merubah norma-norma dalam program pembelajaran, peningkatan produktivitas, dan mengembangkan pendekatan-pendekatan yang kreatif untuk mencapai hasil maksimal dan program institusi pendidikan. Kemampuan manajerial kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Menurut Mulyasa (2021) Kompetensi manajerial merupakan hal penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan dengan memberdayakan berbagai sumber daya organisasi melalui proses mempengaruhi. Kompetensi manajerial meliputi: menyusun perencanaan sekolah untuk tingkat

pelaksanaan; mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal; mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran selektif; menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik; mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; mengelola sarana prasarana sekolah rangka peningkatan profesionalisme guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kompetensi manajerial perlu dimiliki kepala sekolah, karena keterampilan manajerial merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang terdapat dalam sekolah, berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan suatu kebijakan-kebijakan atau keputusan yang dapat menghasilkan efektifitas program dan peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah dalam mengatur dan mengurus sekolahnya menggunakan sejumlah *input* manajemen. Kelengkapan dan kejelasan *input* manajemen akan membantu kepala sekolah mengelola sekolahnya dengan efektif. *Input* manajemen itu meliputi: tugas yang jelas, rencana yang rinci dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan rencana, ketentuan-ketentuan atau limitasi yang jelas sebagai panutan bagi warga sekolah untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk meyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat dicapai. Sebagai salah satu

sumber acuan dalam pengembangan profesional tenaga kependidikan (khususnya guru), penting mengefektifkan dan dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2020) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Agus (2018) menjelaskan bahwa jabatan pemimpin yang diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas sesuai Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

Hasil penelitian Victor (2020) menemukan bahwa kepala sekolah menengah di Negara Bagian Anambra tidak memiliki kompetensi manajerial di pengadaan materi fisik dan instruksional, penyediaan fasilitas perpustakaan elektronik dan perlengkapan lainnya ruang kelas dan kantor dengan perabot yang dibutuhkan untuk manajemen sumber daya material yang efektif. hasil studi juga menemukan bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial dalam memprioritaskan keuangan alokasi sesuai dengan kebutuhan sekolah, menjaga informasi keuangan sekolah yang akurat, memastikan akuntabilitas dalam semua pengeluaran sekolah, melakukan audit anggaran sekolah secara berkala dan mengadopsi strategi penghematan biaya untuk manajemen sumber daya keuangan

yang efektif antara lain. Studi ini merekomendasikan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk meningkatkan kompetensi manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Kompetensi manajerial tertentu sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas manajerial kepala sekolah. Menurut Hersey (2019) paling tidak ada tiga macam keterampilan manajerial yang diperlukan yaitu: (1) Keterampilan konsep; (2) Keterampilan manusiawi/sosial; (3) Keterampilan teknik. Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga yang dipimpinnya tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuannya memainkan tugas, peran, dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Menurut Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah terdiri dari lima dimensi yaitu: Kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Juli 2025 terhadap 10 orang guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara ditemukan masalah pada kompetensi manajerial kepala sekolah yaitu:

Tabel 1.1
Rendahnya Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

No	Uraian	Jawaban Guru		Presentase
		Iya	Tidak	
1	Mampu menyusun rencana sekolah	6	4	40%
2	Mampu mengembangkan organisasi sekolah	5	5	50%
3	Mampu memimpin guru dan staf dalam pendayagunaan SDM secara optimal	4	6	60%

No	Uraian	Jawaban Guru		Presentase
		Iya	Tidak	
4	Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia	6	4	40%
5	Mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan	6	4	40%
6	Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.	6	4	40%
7	Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.	5	5	50%

Sumber: Data Hasil Observasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu masih rendah. Berbagai upaya dilakukan baik sekolah maupun pemerintah, baik secara individu maupun kelompok melalui berbagai kegiatan, baik pelatihan maupun pembinaan. Strategi yang dilakukan tersebut belum dapat menjangkau seluruh kepala sekolah yang ada. Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kompetensi manajerial adalah pola pelatihan kepala sekolah yang masih didominasi metode konvensional, seperti ceramah tatap muka dalam waktu singkat, tanpa tindak lanjut yang terstruktur dan berkesinambungan. Model pelatihan seperti ini sering kali tidak mampu menjawab tantangan era digital dan kebutuhan pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) yang menekankan pada pengalaman, refleksi, dan penerapan langsung di tempat kerja. Padahal, perkembangan teknologi telah menghadirkan pendekatan *blended learning* yang

memadukan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran daring secara interaktif, fleksibel, dan berorientasi pada hasil.

Pelaksanakan tugas pokok manajerial kepala sekolah di satuan pendidikan sebagai suatu sistem organisasi, dimaksudkan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Pengembangan kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kebutuhan yang bersifat mendesak untuk segera dipenuhi dan diasah secara berkelanjutan. Pengembangan kemampuan tersebut, bisa dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan fungsional (Kemendiknas, 2011). Model peningkatan kemampuan manajerial ini, merupakan tindakan yang dianggap efektif. Dampak dari hasil kegiatan peningkatan kemampuan yang diikuti atau dilaksanakan, terlihat dari pemanfaatan kemampuan yang telah diperoleh. Implementasi dari hasil pengembangan kemampuan tersebut, merupakan tujuan dan sasaran terpenting dari suatu kegiatan pengembangan diri. Karena pengembangan SDM tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut.

Kepala sekolah dituntut menguasai kompetensi manajerial agar dapat merencanakan perubahan sekolah yang dituangkan dalam Rencana Pengembangan Sekolah (RPS), mengimplementasikan, mengendalikan, memonitoring dan mengevaluasinya dengan efektif dan efisien. Namun, tuntutan yang harus dimiliki kepala sekolah tidak didukung oleh upaya pengembangan yang baik sehingga banyak kepala sekolah yang tidak mempunyai kompetensi di bidangnya, khususnya dibidang kompetensi manajerial.

Permasalahan utama yang harus dihadapi oleh Dinas Pendidikan, adalah masih adanya kepala sekolah yang menjabat lebih dari 10 tahun, namun tidak memiliki kemampuan pengembangan kompetensi manajemen sekolah sehingga manajerial atau pengelolaan pendidikan mengalami hambatan dan keterpurukan. Maka, perlunya pembekalan kemampuan manajerial untuk menjadi kepala sekolah sehingga tidak mengalami kesulitan untuk mengelola sekolah. Pembekalan yang dimaksud dapat dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi calon kepala sekolah sehingga setiap kepala sekolah dapat memiliki kompetensi manajerial. Akan tetapi, pendidikan dan pelatihan bagi kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi manajerialnya tidak cukup hanya sekali, setidaknya minimal 1 (satu) kali dalam setahun.

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kompetensi manajerial adalah pola pelatihan kepala sekolah yang masih didominasi metode konvensional, seperti ceramah tatap muka dalam waktu singkat, tanpa tindak lanjut yang terstruktur dan berkesinambungan. Model pelatihan seperti ini sering kali tidak mampu menjawab tantangan era digital dan kebutuhan pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) yang menekankan pada pengalaman, refleksi, dan penerapan langsung di tempat kerja. Padahal, perkembangan teknologi telah menghadirkan pendekatan *blended learning* yang memadukan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran daring secara interaktif, fleksibel, dan berorientasi pada hasil.

Upaya meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah adalah dengan memperbanyak mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi dan kepemimpinan sehingga setiap kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memanajerial

organisasi sekolah dengan baik. Pelatihan yang dimaksud sebagai upaya pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan keahlian yang berkelanjutan yang dapat mengembangkan dan meningkatkan karir dan keberhasilan suatu organisasi. Secara umum, manajemen pelatihan digunakan sebagai acuan untuk penyelenggaraan berbagai jenis pelatihan. Namun, berdasarkan karakteristik khususnya dapat mempengaruhi keefektifan pelatihan seperti tujuan pelatihan, pengetahuan dan keterampilan awal yang dimiliki para peserta, kondisi organisasi termasuk peraturan, dukungan manajemen dan lain-lain. Peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah diharapkan dapat dilakukan dengan pelatihan. Akan tetapi tidak semua pelatihan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan berlangsung dengan efektif.

Menurut Najib (2019) Pelatihan yang efektif harus memiliki beberapa faktor, yaitu relevansi pelatihan dengan kebutuhan, kesiapan peserta, metode pelatihan, suasana pelatihan, dan penilaian hasil pelatihan. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas pelatihan dan disusun dalam suatu model manajemen pelatihan. Maka, melalui pelatihan yang diikuti oleh kepala sekolah dapat menghasilkan kompetensi manajerial yang menyangkut penyusunan perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, memberdayakan sumberdaya sekolah hingga melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku. Dalam penyelenggaraan pelatihan, terdapat dua aspek yaitu substansi pelatihan dan manajemen pelatihan. Dimana kedua aspek itu sama pentingnya dan saling mempengaruhi. Substansi pelatihan

bermutu dan tersusun secara baik berdasarkan kajian kebutuhan, tidak serta merta menjamin keefektifan pelatihan jika tidak didukung dengan manajemen pelatihan yang efektif, sedangkan manajemen pelatihan yang efektif tidak akan membawa hasil yang memuaskan tanpa substansi yang sesuai kebutuhan. Manajemen pelatihan sangat berkaitan dengan potensi teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan manusia untuk saling berhubungan dan memenuhi kebutuhan mereka akan informasi tanpa batas. Dengan demikian, pelatihan yang diikuti oleh kepala sekolah harus berkaitan dengan substansi dan manajemen.

Secara substansi, pelatihan akan menghasilkan keterampilan dan perilaku dan secara manajemennya akan menghasilkan metode pembelajaran yang bermutu. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2020) bahwa pelatihan sebagai memperoleh kapabilitas agar dapat melakukan pekerjaan. Pengembangan pembelajaran yang dilakukan dalam manajemen pelatihan dapat berupa penggabungan antara pembelajaran konvensional dengan pembelajaran teknologi informasi dan komunikasi yang dikenal dengan istilah sebagai pembelajaran campuran (*Blended Learning*) yaitu menggabungkan pembelajaran konvensional (hanya tatap muka) dengan pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Kegiatan manajemen pelatihan kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi manajerialnya berdasarkan proses pembelajaran yang dikembangkan melalui *blended learning*. Hasil penelitian Charles, (2019) menyimpulkan Metode konvensional yang sumber pengetahuan utamanya hanya dari pendidik dirasa masih kurang efektif apabila dijadikan sebagai satu-satunya

sumber dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Sudah saatnya pembelajaran didukung dengan konsep pembelajaran *e-learning* dalam *blended learning* (BL).

Menurut Khan (2019) *Blended learning* merupakan hasil potensial dari sistem pembelajaran berbasis teknologi canggih. Pesona pendekatan pembelajaran campuran terletak pada adaptasi metode belajar berbantuan teknologi di samping pembelajaran berbasis tradisional yang ada. Dengan diperkenalkannya teknologi, pembelajaran keseluruhan serta pengalaman mengajar sangat ditingkatkan dengan mencakup aspek negatif dari pendekatan tradisional. *Blended learning* merupakan salah satu alternatif yang tepat untuk digunakan dalam proses pembelajaran. Model *blended learning* adalah penggabungan antara model pembelajaran konvensional (tatap muka) dengan model pembelajaran berbasis *e-learning*. Artinya, *blended learning* merupakan model pembelajaran konvensional yang didukung oleh model pembelajaran yang berbasis *e-learning* sehingga proses pembelajaran akan berjalan dengan optimal karena kelebihan dari kedua model tersebut akan dapat saling melengkapi dari masing-masing kekurangan kedua model pembelajaran tersebut.

Penerapan manajemen pelatihan *blended learning* diyakini dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah secara lebih efektif. Melalui kombinasi pertemuan tatap muka, diskusi daring, studi kasus, dan pendampingan jarak jauh, kepala sekolah dapat mengakses materi sesuai kebutuhan, berinteraksi dengan fasilitator maupun sesama peserta, serta mengimplementasikan langsung pengetahuan yang diperoleh di sekolah masing-

masing. Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Garrison dan Vaughan (2021), Nurhadi (2022), menunjukkan bahwa *blended learning* mampu meningkatkan keterlibatan peserta, memperluas akses informasi, dan mendorong transfer pengetahuan ke praktik lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: Model manajemen pelatihan *Blended Learning* dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Rantau Utara.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian dimaksudkan untuk memberi gambaran operasional penelitian sehingga terhindar dari kekeliruan penafsiran dalam memahami batasan penelitian sehingga terhindar dari kekeliruan penafsiran dalam memahami batasan judul penelitian, maka yang menjadi focus penelitian, yaitu; (1) manajemen pelatihan *blended learning* yang dilaksanakan di sekolah, (2) efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah, serta (3) faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan fokus penelitian serta deskripsi fokus yang telah diuraikan di atas, maka masalah pokok penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen pelatihan *blended learning* yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Rantau Utara?

2. Bagaimana efektivitas manajemen pelatihan blended learning dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Rantau Utara?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen pelatihan blended learning untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Rantau Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah di atas, secara operasional tujuan penelitian yang dilakukan mampu mengidentifikasi, mengkaji, menggali, menganalisa, menggambarkan, menjelaskan, mendeskripsikan, memaparkan, dan memperoleh data untuk jawaban penelitian dan menemukan:

1. Manajemen pelatihan blended learning yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Rantau Utara
2. Efektivitas manajemen pelatihan blended learning dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Rantau Utara
3. Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen pelatihan blended learning untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Rantau Utara

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktisi sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan keilmuan dan aplikasi tentang Manajemen Pelatihan *Blended Learning* untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah. Manfaat secara teoritis dan praktisi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoretis

Secara praktis diharapkan dapat berguna:

1. Pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya dalam hal pengelolaan pelatihan kepala sekolah dengan pendekatan *blended learning*. Model yang dihasilkan dapat menjadi referensi konseptual bagi akademisi dalam merancang strategi peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah.
2. Memperkaya Kajian Pembelajaran Orang Dewasa (Andragogi). Penelitian ini memperkuat teori tentang penerapan *blended learning* dalam konteks pendidikan orang dewasa, khususnya bagi kepala sekolah, dengan menekankan prinsip fleksibilitas, relevansi materi, dan keterlibatan aktif peserta.
3. Model Baru dalam Manajemen Pelatihan. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan teoritis bagi pengembangan model manajemen pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, sehingga menambah variasi model pembelajaran yang sudah ada.

4. Integrasi Teknologi dalam Pengembangan Kompetensi Manajerial. Memberikan landasan ilmiah tentang efektivitas pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien melalui peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah.
5. Referensi Penelitian Lanjutan. Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa, baik dalam lingkup pendidikan menengah, pendidikan vokasi, maupun pengembangan SDM pendidikan teknologi.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah SMK Negeri di Kabupaten Labuhan Batu. Memberikan alternatif model pelatihan yang lebih fleksibel dan interaktif, sehingga kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi manajerial tanpa harus meninggalkan tugas pokok di sekolah.
2. Bagi Dinas Pendidikan. Menjadi acuan dalam merancang program pelatihan kepala sekolah yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan, dengan memanfaatkan kombinasi tatap muka dan pembelajaran daring.
3. Bagi Pengawas Sekolah. Memudahkan proses supervisi terhadap peningkatan kompetensi kepala sekolah karena hasil pelatihan dapat dimonitor secara daring dan terdokumentasi dengan baik.
4. Bagi Lembaga Penyelenggara Pelatihan. Memberikan panduan dalam mengelola pelatihan *blended learning* mulai dari tahap

perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi agar sesuai dengan kebutuhan peserta dan konteks sekolah.

5. Bagi Sekolah dan *Stakeholder* Pendidikan. Mendorong terciptanya manajemen sekolah yang lebih profesional, terencana, dan data, sehingga berdampak positif terhadap mutu pendidikan, kinerja guru, serta prestasi siswa.