

Implementasi *Appreciative Inquiry* dalam Perencanaan Strategis untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar

Destin Ricardo Lase¹, Ade Iriani², Marinu Waruwu³

^{1,2,3}Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Kristen Satya Wacana-Salatiga

Corresponding Author: 942021012@student.uksw.edu

Abstract

Improving school quality requires strategic planning. This study aims to implement *Appreciative Inquiry* in strategic planning to improve the quality of education in elementary schools. The research subjects were school principals, teachers and foundation administrators. Data collection through observation, interviews, Focus Group Discussions (FGD) and document studies. Data analysis uses the Miles and Huberman model which consists of: data reduction, data presentation, source triangulation, and conclusion drawing. Research results: 1) Strategic planning has an important role in providing direction and guidance to achieve the school's vision and mission; 2) *Appreciative Inquiry* implementation provides a new paradigm in formulating strategies based on potential, strengths and existing resources to achieve a better future; 3) *Appreciative Inquiry* encourages each individual to contribute to the organization in accordance with the human resources they have.

Abstrak

Peningkatan mutu sekolah perlu perencanaan strategis. Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan *Appreciative Inquiry* dalam perencanaan strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan pada Sekolah Dasar. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, para guru dan pengurus Yayasan. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, *Focus Group Discussion* (FGD) dan studi dokumen. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari: reduksi data, penyajian data, triangulasi sumber, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian: 1) Perencanaan strategis memiliki peran penting dalam memberi arah dan petunjuk untuk mencapai visi dan misi sekolah; 2) Implementasi *Appreciative Inquiry* memberi paradigma baru dalam penyusunan strategi berdasarkan potensi, kekuatan serta sumber daya yang ada untuk meraih masa depan yang lebih baik; 3) *Appreciative Inquiry* mendorong setiap individu untuk berkontribusi pada organisasinya sesuai dengan sumber daya manusia yang memiliki.

Article History:

Received: 2023-03-24

Reviewed: 2023-06-10

Published: 2023-06-30

Keywords:

Appreciative Inquiry,
Strategic Planning,
School Quality

Sejarah Artikel:

Diterima: 2023-03-24

Direview: 2023-06-10

Disetujui: 2023-06-30

Kata Kunci:

Appreciative Inquiry,
Perencanaan Strategis,
Mutu Sekolah

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya perencanaan strategis memiliki peranan yang penting

dalam suatu organisasi. Dengan adanya perencanaan yang terdokumentasi dapat memberi gambaran menyeluruh tentang

kegiatan organisasi yang akan dilakukan bersama. Demikian pula dalam dunia pendidikan, perencanaan pendidikan mempunyai nilai yang sangat menentukan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan melalui visi dan misinya. Adanya perencanaan pendidikan akan dapat memberikan kejelasan arah usaha yang ingin dicapai dalam proses pendidikan. Kejelasan arah dan strategi ini memungkinkan berbagai upaya pendidikan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan terletak pada mutu rencana strategis pendidikan secara menyeluruh yang dapat mewujudkan harapan dan cita-cita bersama. Pernyataan ini dapat dilihat pada (Lubis, 2018; Robin, 2017) tentang perencanaan strategis pada lembaga pendidikan. Dalam mencapai tujuan pembelajaran dan kreativitas maka guru melakukan inovasi pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas (Tarigan, 2018). Perencanaan yang terarah dan berkualitas memungkinkan terjadinya perubahan dan pencapaian tujuan pendidikan.

Perubahan dan pencapaian tujuan pendidikan dirasakan melalui layanan sekolah yang hadir dalam menyelenggarakan pendidikan berkualitas dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan konteks dan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, perencanaan pendidikan di berbagai satuan kerjanya dilakukan secara komprehensif mulai dari tingkat pusat sampai ke daerah sehingga arah yang ingin dicapai dapat diukur dan dianalisis, (Asmita, 2019; Adhim, 2019; Hanayah, 2019). Dengan demikian peningkatan SDM perlu dilakukan secara terukur dan terencana agar harapan ketersediaan SDM dapat terwujud.

Namun jika dilihat pada kenyataannya, unsur-unsur renstra pendidikan belum menjadi dasar dan acuan utama dalam menentukan program kegiatan sekolah sehingga arah yang ingin dicapai ke depan bergantung pada kepala sekolah dan pihak yang memiliki pengaruh besar terhadap organisasi sekolah sehingga hasil yang ingin dicapai tidak maksimal, (Anindita, 2022). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut, antara lain kurangnya sumber daya manusia dalam menyusun serta mendokumentasikan perencanaan strategis dalam konteks yang lebih komprehensif, kedudukan bidang perencanaan belum menjadi faktor kunci keberadaan suatu lembaga pendidikan, baik pada jenjang pendidikan dasar, menengah, maupun perguruan tinggi sehingga pengaruh perencanaan pendidikan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan pendidikan. lembaga pendidikan belum dirasakan secara optimal (Sembiring, 2021). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Samsidar, 2020; Maria, 2021) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa renstra pendidikan di sekolah masih lemah dan belum menjadi “faktor kunci” dalam mencapai visi dan misi masing-masing sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu diperlukan model perencanaan strategis tertentu dalam mencapai kualitas dan mutu pendidikan yang lebih baik.

Appreciative Inquiry merupakan model perencanaan strategis yang berbeda dengan perencanaan strategis lainnya yang pendekatan tradisionalnya adalah mendiagnosa kelemahan melalui permasalahan yang dihadapi pada periode sebelumnya, tentunya permasalahan ini akan berdampak pada perubahan sistem secara keseluruhan, (Asili, 2017). Perubahan sistem ini dapat dibandingkan dengan hasil

penelitian Govender (2019) yang menemukan perbaikan sistem yang ada untuk pengembangan ke depan dan merekomendasikan implementasinya di sekolah yang ada di seluruh Afrika Selatan.

Proses perencanaan strategis dengan model *Appreciative Inquiry* yaitu dengan mempelajari semua kegiatan pada periode sebelumnya, mengklasifikasikan hal-hal baik yang telah dilakukan, dirasakan dan dilakukan bersama, serta menghargai semua hal yang telah dilakukan. ditemukan selama periode sebelumnya, sehingga hal-hal positif yang didapat menjadi kekuatan di masa mendatang, terutama dalam perencanaan yang berbasis positif dan melibatkan seluruh anggota organisasi (Saputra, 2021). *Appreciative Inquiry* memberdayakan dan mengembangkan prestasi positif yang telah dicapai di masa lalu dan menjadi kekuatan di masa depan (Afriadi & Khairina, 2022). Hal senada diungkapkan oleh Magzan (2019) dalam artikel penelitiannya mengungkapkan bahwa penerapan *Appreciative Inquiry* telah mampu meningkatkan praktik manajemen dan kepemimpinan di sekolah.

Appreciative Inquiry diperkenalkan oleh Daniel Cooperrider dalam disertasinya pada tahun 1980-1986. Sampai saat ini, *Appreciative Inquiry* telah dimanfaatkan dan digunakan diberbagai level organisasi manajemen bisnis, instansi pemerintah, level universitas, berbagai level-level sekolah dan karya amal sosial. Satriawan (2021) dengan judul penelitiannya “Mobilisasi Guru dan Transformasi Sekolah Dalam Kerangka *Appreciative Inquiry*”. Pendekatan inkuiri apresiatif dalam menggali potensi dan kekuatan perubahan dari dalam melalui proses dialog dapat meminimalisir resistensi yang kontraproduktif.

Metode *Appreciative Inquiry* menempatkan seluruh anggota organisasi pada keyakinan satu sama lain untuk saling

percaya bahwa organisasi hanya dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui cara pandang mereka dalam organisasi, mereka menjalani semua proses di dalamnya. Kehidupan dan pekerjaannya ada untuk organisasi. Metode *Appreciative Inquiry* memusatkan perhatian organisasi pada hal-hal yang baik dan bermanfaat dalam arti positif bagi organisasi dan mengembangkan hal-hal positif yang telah dicapai menjadi kekuatan di masa depan. Proses ini membawa pemahaman baru untuk terus menghargai dan mengenali hal-hal yang baik dan berdampak positif bagi organisasi serta menggali hal-hal lain secara kreatif, inovatif dan kolektif sehingga keterlibatan seluruh anggota organisasi tampak secara totalitas dengan terus melakukan hal yang positif. perubahan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Lohmay (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa panduan pelatihan peningkatan kematangan karir siswa berbasis *Appreciative Inquiry* merupakan produk yang sangat baik dan efektif dalam meningkatkan kematangan karir siswa. Gambaran lain juga diungkapkan oleh (Lilian, 2018) dalam jurnalnya bahwa pendekatan *Appreciative Inquiry* berpotensi untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan dengan mengungkapkan cara untuk mengambil tindakan.

Berdasarkan studi kasus pendahuluan di SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi Gunungsitoli ditemukan bahwa dalam mengimplementasikan visi dan misi dalam renstra tidak terorganisir, terstruktur dan sistematis. Hal ini terjadi karena tidak adanya acuan dalam renstra sekolah yang memuat program kerja dalam mencapai visi dan misi sekolah untuk menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, belum ditemukannya metode strategis yang tepat

dalam menyusun dan menetapkan program kerja yang sesuai dengan kondisi sekolah dan kemampuan sumber daya manusia yang ada. (Nachrowi, 2017) bahwa rencana strategis pendidikan menempati posisi strategis dalam keseluruhan proses pendidikan dan perencanaan melibatkan seluruh warga sekolah sehingga memiliki tanggung jawab bersama.

Latar belakang di atas yang menunjukkan bahwa rencana strategis pada satuan pendidikan memiliki peran penting untuk dilaksanakan dan ditindaklanjuti oleh sekolah dan *Appreciative Inquiry* memberikan paradigma baru sebagai model pengembangan strategis sekolah. Untuk itu peneliti mengembangkan lebih mendalam bagaimana mengimplementasikan *Appreciative Inquiry* dalam perencanaan strategis sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar dengan studi kasus pada SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi Gunungsitoli.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan pendekatan perencanaan strategis dan penerapan *appreciative inquiry*. Lokasi penelitian adalah SD Swasta RK Mutiara Gunungsitoli Kota Gunungsitoli Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan staf serta pengurus Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga. Waktu penelitian mulai tanggal 15 September-1 Desember 2022. Teknik dan instrumen pengumpulan data melalui observasi, wawancara, *Focus Group Discussion* (FGD) dan studi dokumen. Teknik analisis data dengan reduksi data dan penyajian data menggunakan metode Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016) serta triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi *Appreciative Inquiry* pada perencanaan strategis sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan

Appreciative Inquiry merupakan satu dari sekian metode penelitian yang digunakan dalam pengembangan organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam mengarahkan organisasi pada tujuan yang hendak dicapai dengan “pendekatan kekuatan” atau potensi yang dimiliki untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi serta menggapai masa depan. Berbanding terbalik dengan yang disebut “*problem solving*” atau disebut juga dengan “akar masalah”. Organisasi tertentu menyusun strateginya berdasarkan isu masalah yang akan dihadapi sekarang ini maupun pada masa mendatang.

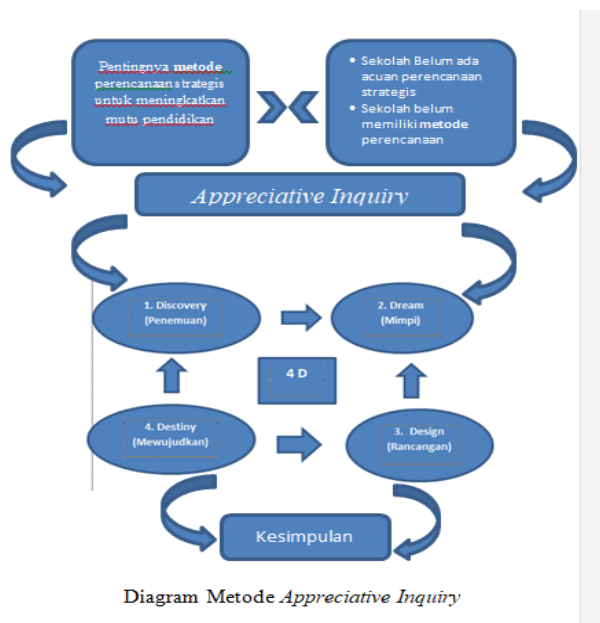
Jason (2016) memberi penjelasan tentang kelebihan pendekatan yang berbeda dalam perencanaan strategis dengan metode *Appreciative Inquiry*. *Appreciative Inquiry* memainkan peran yang sangat kuat dalam memulai dan mengelola perubahan melalui proses pengajuan pertanyaan yang mengapresiasi secara menyeluruh keberhasilan yang telah dicapai bersama. *Appreciative Inquiry* dapat meningkatkan kemungkinan perubahan yang sukses dan transformatif pada semua tingkatan dalam organisasi.

Hakkari (2022), dan Saresky (2013) mengungkapkan bahwa pengimpentasian *Appreciative Inquiry* dalam perencanaan strategis telah digunakan pendekatannya dalam berbagai level organisasi secara khusus pada lembaga pendidikan. Hakkari (2022) melakukan penelitian tentang perencanaan strategis sekolah berbasis *Appreciative Inquiry* di SMA Swasta di Lamongan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa para peserta *workshop*

memiliki penilaian positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan selama *workshop* berlangsung beberapa hari. Penilaian positif ini berdampak baik organisasi, untuk mereka secara pribadi maupun kelompok. Rencana strategis yang dilakukan oleh warga sekolah berdampak positif dan adanya perubahan yang terus berkembang dalam lembaga sekolah.

Saresky (2013) dalam penelitiannya terhadap dua lembaga perguruan tinggi di Qatar untuk mengumpulkan data-data empiris sebagai penilaian objektif atas efektivitas *Appreciative Inquiry*: tentang

keberhasilan dan potensi yang mereka miliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Appreciative Inquiry* telah efektif dalam proses perencanaan strategis. Dalam perencanaan strategis tersebut, peserta organisasi dapat melihat potensi dan kontribusi diri mereka sendiri terhadap organisasi, mereka belajar sesuatu yang berharga dari kontribusi orang lain terhadap diri mereka dari rekan sejawat serta bersemangat menatap masa depan yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat dalam diagram berikut:



Gambar 1. Diagram Metode *Appreciative Inquiry*

Langkah pertama, yang ditempuh dalam siklus *Appreciative Inquiry* adalah kepala sekolah bersama dengan para guru dan tenaga kependidikan menganalisis serta melihat kembali hal-hal positif yang telah diraih di masa lalu untuk diapresiasi menjadi kekuatan menuju masa depan. Kedua, cerita keberhasilan dan kesuksesan yang telah diraih dibangun gambaran masa depan yang diimpikan baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Ketiga, sebagai wujud gambaran masa depan itu, anggota organisasi sekolah mengkonstruksi program yang

sesuai dengan impian bersama. Tahap terakhir mewujudkannya dengan tindakan maupun kegiatan untuk meraih masa depan yang diinginkan organisasi sekolah yakni meningkatnya mutu pelayanan pendidikan.

Metode yang sama pada perencanaan strategis pada SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi Gunungsitoli bahwa perencanaan strategis dengan pengimplementasian *Appreciative Inquiry* telah mendorong para pemangku kepentingan di sekolah mengangkat sisi positif yang telah diraih oleh sekolah selama ini. Setiap orang

memiliki kedekatan personal dengan sekolah serta merasa memiliki dan menghargai perjuangan serta kontribusi yang dilakukan dalam organisasi sekolah. Hasil perencanaan strategis dengan pendekatan *Appreciative Inquiry* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Implementasi *Appreciative Inquiry* Pada Perencanaan Strategis

| | |
|------------------|--|
| <i>Discovery</i> | Adanya lulusan yang baik, sarana dan prasarana yang memadai, koordinasi dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan serta orang tua, jumlah siswa yang selalu meningkat, tersedianya dana bantuan operasional sekolah yang memadai dari pemerintah, jaringan dengan pihak luar sekolah berjalan lancar sejauh ini. |
| <i>Dream</i> | Jumlah siswa di sekolah dasar ini harus terus meningkat dan minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah kita harus meningkat; Menghasilkan lulusan yang unggul dari sekolah dasar ini dalam hal sikap, keterampilan dan pengetahuan; Siswa dapat menguasai teknologi dengan baik, untuk itu diharapkan adanya penambahan sarana dan prasarana yang memadai untuk membimbing siswa agar melek teknologi; Guru semakin profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik; Yayasan mempersiapkan calon kepala sekolah yang akan diregenerasi menjadi pengurus sekolah yang dibekali dengan berbagai keterampilan, seperti manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen sekolah dan sebagainya. Pembentukan komite sekolah yang berasal dari orang tua siswa, karena selama ini komite sekolah berasal dari Yayasan. |
| <i>Design</i> | Adanya Tim promosi sekolah di tengah masyarakat, pelatihan pengembangan keterampilan berkelanjutan bagi para guru dan tenaga kependidikan setiap tahunnya, tim evaluator yang diadakan secara berkala untuk melihat perkembangan para peserta didik, para pendidik maupun tenaga kependidikan, adanya apresiasi kepada para guru yang berprestasi maupun tenaga kependidikan, yayasan memberi apresiasi bagi para guru yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi sehingga mereka kembali ke sekolah dengan wawasan dan keterampilan yang memadai serta mampu membimbing guru dan tenaga kependidikan yang lain, melibatkan orangtua dan tenaga ahli dalam menyusun rencana kerja tahunan sekolah sehingga menjadi sebuah rencana strategis sekolah dalam meningkatkan mutu serta kualitas pelayanan pendidikan yang terbaik di kota Gunungsitoli serta melihat komite sekolah. |
| <i>Destiny</i> | Adanya kegiatan pelatihan atau lokakarya bagi para guru dan |

tenaga kependidikan, pertemuan berkala antara orang tua murid dengan pihak sekolah, pengembangan kompetensi guru melalui MGMP, penjadwalan kegiatan supervisi baik oleh pengawas tingkat SD maupun oleh kepala sekolah, adanya kegiatan pertandingan atau perlombaan antar siswa untuk mengembangkan bakat atau potensi yang dimiliki oleh para peserta didik, Sasaran kinerja guru serta tenaga kependidikan selalu dievaluasi secara berkala untuk melihat pencapaian visi dan misi sekolah.

Hasil penelitian di atas ditegaskan dalam buku panduan pendekatan *Appreciative Inquiry* dalam organisasi, pengenalan metode pengimplementasian *Appreciative Inquiry* memungkinkan setiap orang untuk mengapresiasi hal-hal positif yang telah diraih pada masa lalu baik sebagai pribadi maupun kelompok. Dengan demikian dapat menghubungkan setiap orang dalam organisasi secara tentang gambaran masa depan yang ingin diraih dan dicita-citakan.

a. *Discovery*

Tahap ini merupakan langkah awal dalam mengapresiasi sisi positif, kekuatan yang dimiliki, serta potensi baik perorangan maupun kelompok. Pada tahap penemuan mereka menceritakan tentang kekuatan yang mereka rasakan dan perasaan positif tersebut dihargai menjadi milik bersama melalui pertanyaan yang diajukan untuk diapresiasi. Hal di atas sering disebut juga dengan wawancara apresiatif tentang sisi positif yang telah diraih dalam organisasi. He, Y (2019) menguraikan arti lebih mendalam tentang penemuan hal positif dalam organisasi. *Appreciative Inquiry* menjadi model pengembangan organisasi yang berbasis kekuatan yang mendorong setiap orang untuk berdialog dan melakukan tindakan bersama menuju perubahan positif. Hal yang menggembirakan dalam penerapan apresiasi dalam perencanaan strategis adalah hilangnya konotasi sisi negatif atas kegagalan masa lalu. Situasi bertransformasi

pada eksplorasi dan kerja sama untuk mencapai gambaran masa depan yang lebih baik.

Implikasi di atas memberi dampak positif atas pertanyaan apresiasi tentang kegiatan yang telah dilakukan pada masa lalu pada lembaga pendidikan dasar di SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi Gunungsitoli, kepala sekolah bersama dengan tenaga pendidik dan kependidikan memberikan tanggapan positif atas kegiatan yang telah mereka raih pada masa yang lalu serta mendorong mereka untuk berkanjang lebih lagi dan tidak mudah putus asa.

Penelitian yang relevan dengan kenyataan di atas dapat dilihat dari hasil penelitian White (2022), yang mengimplementasikan *Appreciative Inquiry* dalam perencanaan strategis untuk memimpin perubahan yang terjadi dalam organisasi dengan berbasis kekuatan dengan siklus penemuan, mimpi, desain dan takdir yang disebut dengan siklus 4 D. Dengan adanya penerapan di atas dapat meningkatkan kemitraan organisasi sekolah dengan lembaga-lembaga lainnya untuk merencanakan kegiatan bersama, berkolaborasi dan membuat langkah-langkah pengambilan keputusan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing lembaga.

Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Dole (2017) dalam meningkatkan kinerja perpustakaan akademik melalui

perencanaan strategis melalui pendekatan *Appreciative Inquiry*. Pendekatan apresiasi telah mendorong organisasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai potensi diri melalui kinerja terbaik.

b. Dream

Almusaed, dkk (2022) memberikan gambaran tentang siklus kedua dari *Appreciative Inquiry* yakni tahap menggambarkan masa depan yang diraih dalam organisasi. Semua orang terlibat dalam organisasi membayangkan potensi yang ada sebagai gambaran masa depan yang memberi dampak dan pengaruh positif di dunia. Gambaran itu dirangsang dengan pertanyaan-pertanyaan: dalam beberapa tahun ke depan, kondisi yang bagaimana anda inginkan? Apa saja keinginan yang anda harapkan dalam organisasi? Gambaran masa depan itu dijadikan sebagai mimpi bersama menuju perubahan organisasi secara positif dan efektif.

Robyn (2010) dalam bukunya menjelaskan tentang pengaruh positif *Appreciative Inquiry* dalam organisasi khususnya dalam tahap menginginkan gambaran masa depan organisasi. Melalui *Appreciative Inquiry* dengan menggunakan cerita sebagai cara untuk membantu orang untuk mewujudkan masa lalu terbaik ke dalam kenyataan mereka saat ini dan memproyeksikannya ke masa depan yang mereka inginkan serta bayangkan. Tahapan inilah yang membuat pengalaman apresiasi begitu kuat dan berpotensi untuk mengubah hidup sebuah organisasi. Kekuatan masa lalu dan masa kini benar-benar menjadi batu loncatan menuju masa depan yang dibayangkan dan menawarkan landasan merangkul orang dalam organisasi. Fokus utama dalam tahapan gambaran masa depan didasarkan atas pengalaman masa lalu, hal-

hal yang dihargai dari cerita masa lalu organisasi itu sendiri.

Gambaran masa depan yang sama diungkapkan dalam hasil penelitian, setiap pribadi maupun kelompok mengungkapkan gambaran masa depan yang diinginkan sebagai wujud visi dan misi yang hendak diraih sebagai keberhasilan bersama. Beberapa gambaran masa depan yang ingin dicapai dalam lembaga pendidikan dasar SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi Gunungsitoli yakni, menghasilkan mutu lulusan yang berprestasi dari segi sikap, keterampilan maupun wawasan, adanya pengelolaan sekolah yang lebih baik, ada peningkatan jumlah murid dan tenaga pendidik dan kependidikan, guru semakin profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan lain sebagainya. Itulah gambaran masa depan yang diharapkan dalam lembaga pendidikan.

Dangga (2022), dalam penelitiannya terkini dalam mengimplementasikan *Appreciative Inquiry* untuk peningkatan mutu pendidikan pada sekolah-sekolah tertinggal berbasis kekuatan dan potensi yang dimiliki. Melalui tahapan wawancara mendalam baik secara pribadi maupun kelompok telah memunculkan tema-tema utama yang dapat dieksplorasi dan diubah menjadi pernyataan strategis secara positif yang mampu menarik dan membimbing organisasi sekolah ke masa depan yang mereka sukai. Apa yang diinginkan oleh yayasan, kepala sekolah, para tenaga pendidik dan kependidikan serta orang tua murid terhadap lembaga pendidikan sekarang ini? Ini menjadi landasan untuk merancang program visi dan misi sekolah. Hasilnya menunjukkan adanya metode belajar mengajar yang diterapkan di sekolah, terjalannya kerja sama antar lembaga dalam mengembangkan potensi peserta didik, koordinasi yang baik dan membuka peluang

keaktivitas dan inovasi para tenaga pendidik dan kependidikan.

c. *Design*

Tahap ketiga ini dijelaskan oleh Watkins (2013) dalam bukunya yang berjudul *Appreciative Inquiry: Change at the speed of imagination*, Tahapan *Design* membuat anggota organisasi membuat model harapan masa depan yang dinikmati secara kolektif sesuai dengan kesepakatan para pembuat model itu sendiri.

Desain yang dibuat sesuai dengan kondisi yang ada dan paling cocok untuk diterapkan secara bersama. Pemilihan elemen desain yang cocok sesuai dengan organisasi berdampak tinggi dalam penyusunan rencana kerja. Desain yang telah ditemukan mengkonstruksikan kenyataan yang ada sekarang dengan masa depan yang akan datang.

Hasil wawancara dan *Focus Group Discussion* (FGD) yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah, para guru dan tenaga kependidikan serta pengurus yayasan telah memberi arah dan dasar penyusunan desain program sesuai dengan siklus *Appreciative Inquiry*, yakni desain program penguatan mutu dan kualitas lulusan dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan serta adanya inovasi baru dalam proses belajar mengajar.

Serrat (2017) menyatakan bahwa dalam tahap membuat desain dapat memberdayakan organisasi untuk merancang program yang mampu mendorong tercapainya mimpi terbesar organisasi. Setiap orang terlibat dan berpartisipasi membuat perencanaan strategis.

d. *Destiny*

Fase terakhir dalam penyusunan perencanaan strategis berdasarkan siklus *Appreciative Inquiry* adalah membuat tindakan nyata sebagai usaha bersama dalam

mewujudkan nasib organisasi sesuai dengan gambaran dan desain masa depan yang telah ditetapkan. Mimpi dan desain baru adalah salah satu bentuk eksperimen dan improvisasi bersama. Tim dibentuk untuk menindaklanjuti elemen desain sebagai lanjutan dari proses apresiasi.

Oliver (2017) mengungkapkan bahwa dalam tahap desain yang telah dirancang dan ditetapkan dapat diraih melalui kreativitas dan daya juang kolektif melalui kegiatan setiap individu yang menggerakkan organisasi itu sendiri. Anggota organisasi merencanakan masa depan yang lebih baik, melakukan kegiatan yang dapat membantu meraih keadaan baru, saling menguatkan dan memberdayakan satu sama lain, mengembangkan wawasan dan keterampilan, melihat situasi yang ada, membuat kegiatan bersama sesuai dengan kemampuan dan daya yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan adanya paradigma dalam penyusunan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pihak sekolah sesuai dengan visi dan misi, pengembangan keterampilan dan keahlian profesionalisme guru menjadi sasaran kegiatan utama untuk menjawab kebutuhan mendasar tenaga kependidikan dalam mengembang potensi yang mereka miliki.

Hasil penelitian di atas didukung oleh Beveridge, dkk (2020), perubahan paradigma akan adanya kreativitas dan inovasi baru dalam tahap akhir *appreciative inquiry* menunjukkan adanya tanggung jawab bersama untuk mewujudkan gambaran masa depan melalui komunikasi, penyesuaian rencana kerja berdasarkan visi dan misi serta adanya dialog yang menguatkan antar pemangku kepentingan dalam lembaga pendidikan. Hasil yang sama ditemukan dalam penelitian Oxendine (2022) bahwa perubahan budaya kerja dan cara

pandangan merupakan bagian dari perencanaan kerja dalam organisasi sehingga menghasilkan dampak perubahan yang lebih dari sekarang.

Banawiratma (2014) dalam bukunya menjelaskan tentang perubahan yang terjadi dengan adanya model perencanaan strategis berdasarkan *Appreciative Inquiry* yang menumbuhkan daya kekuatan organisasi. Dengan adanya apresiasi atas kinerja yang telah dilaksanakan pada masa lalu memungkinkan setiap orang untuk bergerak sesuai dengan potensi dan kemampuannya. Sebagai individu merasa dihargai dan berinteraksi secara bebas baik dalam organisasi maupun dengan jaringannya.

Setiap orang dalam organisasi memiliki ruang dan kesempatan untuk didengar dan mendengar orang lain dalam menyampaikan hasil apresiasinya terhadap organisasi. Memiliki relasi sebagai sesama dan pemilik organisasi. Selain itu, seluruh pemangku kepentingan berani untuk bermimpi akan masa depan organisasinya. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan dapat meningkatkan level organisasi pada tahap yang lebih tinggi.

Pemaparan di atas didukung oleh Wall (2017) merumuskan bahwa dengan pemanfaatan *Appreciative Inquiry* dalam lingkup kerja dapat menghasilkan emosi positif dan adaptif bagi para pekerja dalam suatu organisasi. Emosi positif itu nampak dalam visi dan rencana aksi yang hendak dilakukan. Selain itu, budaya menghargai keanekaragaman yang ada membuat mereka yang berada dalam organisasi memiliki inisiatif dan daya kreativitas sesuai harapan bersama.

Dampak positif di atas dalam pengimplementasian *Appreciative Inquiry* dirasakan oleh organisasi sekolah pada lembaga pendidikan tingkat dasar SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi Gunungsitoli. Kepala

sekolah, para guru dan tenaga kependidikan berperan aktif dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang mereka miliki. Selain itu, adanya rasa percaya diri dan tanggung jawab serta meningkatnya motivasi akan masa depan yang lebih baik dari sekarang. Satriawan, *et al*, (2021) dalam jurnal tentang guru penggerak dan kurikulum merdeka belajar dalam kerangka Inkuiri Apresiatif. Transformatif pendidikan yang ditampilkan melalui program guru penggerak dan kurikulum merdeka mendorong sekolah untuk mencapai visi dan misi berdasarkan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Kreativitas dan inovasi menjadi paradigma dalam perencanaan strategis ke depan. Pendekatan inkuiri apresiatif memungkinkan guru menggali potensi perubahan yang ada di sekolah untuk menghindari resistensi yang kontraproduktif.

Pendekatan *Appreciative Inquiry* yang memfokuskan pada daya kekuatan dan potensi positif yang dimiliki oleh sekolah membantu organisasi sekolah dalam meningkatkan mutu serta kualitas pendidikan berdasarkan sasaran strategis yang telah mereka rencanakan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Implementasi *Appreciative Inquiry* dalam perencanaan strategis sekolah untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan dapat mendorong dan menggerakkan organisasi sekolah dalam meraih masa depan yang lebih indah melalui mimpi bersama. *Appreciative Inquiry* berkontribusi untuk mengapresiasi apa yang telah dicapai bersama, memberikan ruang dan kesempatan untuk memiliki gambaran masa depan melalui rancangan program dan rencana kerja sebagai aksi

bersama. 2) Perubahan positif dan efektif di lingkungan sekolah dapat dicapai dengan paradigma baru tentang potensi dan kekuatan. 3) Perencanaan strategis berdasarkan *Appreciative Inquiry* sebagai kesempatan untuk menggali pengalaman terbaik dari setiap individu yang dapat mengubah organisasi menuju kesuksesan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhim, F., & Hakim, M. N. (2019). Perencanaan Strategi Berbasis Nilai di Lembaga Pendidikan Tinggi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 259–279. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.314>
- Afriadi, P., & Khairina, M. (2022). Implementasi Delapan Etnis Tradisional Sumatera Utara Pada Model Pembelajaran Seni Terpadu Untuk Meningkatkan Apresiasi Dan Kreativitas Siswa Di SD Negeri 101769 Medan Tembung. *School Educational Journal PGSD FIP UNIMED*, 12(2), 137–142. <https://doi.org/10.24114/sejgsd.v12i2.35361>
- Almusaed, A., Almssad, A., & Najar, K. (2022). An Innovative School Design Based on a Biophilic Approach Using the Appreciative Inquiry Model: Case Study Scandinavia. *Advances in Civil Engineering*. <https://doi.org/10.1155/2022%2F8545787>
- Anindita, dkk. (2022). *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Rizmedia Pusaka Indonesia.
- Asili, A. (2017). Manajemen Strategi Filantropi Islam Di Palembang Dengan Pendekatan Appreciate Inquiry. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 3(2), 248–265. <https://doi.org/10.19109/ieconomics.v3i2.1689>
- Asmita, dkk. (2019). Analisis Kompetensi Guru Dalam Proses Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 8(12), 10–21. <http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v8i12.37786>
- Banawiratma, J. B. (2014). *Pemberdayaan Diri Jemaat dan Teologi Praktis Melalui Appreciative Inquiry (AI)*. PT. Kanisius dan Pusat Pastoral Yogyakarta.
- Beveridge, A. J., Godwin, L., & Pavez, I. (2020). Inquiring into change and innovation for greater responsibility through an appreciative inquiry lens. *In Research Handbook of Responsible Management*, 715–728.
- Dangga, dkk. (2022). Using the Appreciative Inquiry Model to Develop the Quality of Educational Organizations in Indonesia: SWOT Analysis Strategy. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(12), 652–665.
- Dole, dkk. (2017). Dialogic approaches to strategic planning in academic libraries: an appreciative inquiry case study at Oviatt Library. *Journal of Library Administration*, 57(4), 468–480. <https://doi.org/10.1080/01930826.2017.1300499>
- Govender, D. (2019). Evaluating a grief programme offered in primary schools: An Appreciative Inquiry. *South African Journal of Childhood Education*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajce.v9i1.726>
- Hakkari, dkk. (2022). School Strategic Planning Based on Appreciative Inquiry at Private High School in Lamongan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-*

- Journal), 5(2).
<http://dx.doi.org/10.33258/birci.v5i2.5507>
- He, D. (2019). Leading positive change in higher education through appreciative inquiry: A phenomenological exploration of the strategic planning process. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(2), 219–232.
<https://doi.org/10.1080/1360080X.2018.1558720>
- Lohmay, D. (2017). Keefektifan panduan pelatihan berbasis appreciative inquiry terhadap peningkatan kematangan karier siswa SMP. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 2(1), 65–72.
<https://doi.org/10.17977/JP.V2I1.8440>
- Lubis, M. . (2018). Perencanaan Strategik Pendidikan. *Ihya Al-Arabiyah: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Arab*, 4(1).
<http://dx.doi.org/10.30821/ihya.v4i1.1478>
- Magzan, M, dkk. (2019). Appreciative Inquiry as a Positive Approach to School’s Leadership Development and Organizational Change: Croatian Case Study. *In Predictive Models for School Leadership and Practices*, 120–142.
<http://dx.doi.org/10.4018/978-1-5225-5858-3.ch007>
- Maria, R & Hadiyanto, H. (2021). Urgensi Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Pengembangan dan Mutu Pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2012–2024.
<http://dx.doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.742>
- Oliver, C. (2017). Critical appreciative inquiry as intervention in organisational discourse. *Organisational Development in Healthcare*, 205–218.
- Oxendine, S, D. (2022). Transforming departmental culture: Empowering a department through appreciative inquiry. *To Improve the Academy: A Journal of Educational Development*, 41(2). <https://doi.org/10.3998/tia.594>
- Robin, J. (2017). *Manajemen Organisasi dan Perencanaan Strategis*. Yayasan Mitra Kasih.
- Samsidar, E & Nazir, A. (2021). Rencana Strategis Dan Rencana Operasional Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law*, 1(1), 11–19.
<http://dx.doi.org/10.29300/kh.v1i1.5444>
- Saputra, R. (2021). Implementasi Appreciative Inquiry Dalam Manajemen Lembaga Amil Zakat. *Adl Islamic Economic: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2(1), 51–66.
<https://doi.org/10.56644/adl.v2i1.24>
- Satriawan, dkk. (2021). Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah Dalam Kerangka Inkuiri Apresiatif. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 1–12.
<https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.7633>
- Sembiring, D. (2021). Optimalisasi Perencanaan Pembelajaran Daring Mata Kuliah Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia Kelas Rendah Pada Mahasiswa Pgsd Fip Universitas Negeri Medan FIP UNIMED. *ESJ (Elementary School Journal)*, 11(4), 311–321.
<https://doi.org/10.24114/esjpsd.v11i4.32682>
- Serrat, O. (2017). Appreciative inquiry. *Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance*, 595–598.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

- Tarigan, R. (2018). Pengaruh Model Pemecahan Masalah Dan Kreativitas Terhadap Hasil Belajar Ipa Materi Sistem Pencernaan Makanan Manusia Siswa Di SDN 060856 Medan. *ESJ (Elementary School Journal)*, 8(2), 1–11.
<https://doi.org/10.24114/esjgsd.v8i2.10344>
- Wall, T, D. (2017). Positive emotion in workplace impact: the case of a work-based learning project utilising appreciative inquiry. *Journal of Work-*
- Applied Management*, 9(2), 129–146.
<http://dx.doi.org/10.1108/JWAM-07-2017-0017>
- Watkins, D. (2013). Appreciative inquiry: Change at the speed of imagination. *John Wiley & Sons*, 35(1).
- White, M. . (2022). *Adopting Appreciative Inquiry as a Positive Change Process in a Disadvantaged School*. Springer Nature Singapore.