



Kementerian Pendidikan,
Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Peraturan Direktur Jenderal GTK No. 4831/2023

tentang Peran Pengawas Sekolah
dalam Implementasi Kebijakan
Merdeka Belajar pada Satuan
Pendidikan

Agustus 2023

Skema Transformasi Peran Pengawas Sekolah

Kriteria	Sebelumnya	Sesudahnya
Peran	Pengendali	Pendamping
Fokus layanan	Memastikan satuan pendidikan memenuhi 8 standar nasional pendidikan	Mendampingi kepala satuan pendidikan dalam menggerakkan warga sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan pembelajaran
Asesmen Awal	Menganalisis kesenjangan satuan pendidikan dengan 8 standar pendidikan	Melakukan refleksi berdasarkan rapor pendidikan sekolah
Strategi	Mengevaluasi program kerja sekolah agar mendukung pemenuhan 8 standar pendidikan	Mengembangkan strategi pendampingan yang disesuaikan dengan kapasitas kepala satuan pendidikan dan potensi satuan pendidikan
Keluaran yang Dihasilkan	Laporan administrasi pengawasan satuan pendidikan	Rekomendasi peningkatan tata kelola satuan pendidikan yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran
Ukuran Keberhasilan	<ul style="list-style-type: none">● Peningkatan nilai ujian terstandar (nilai absolut)● Pencapaian Standar Nasional Pendidikan (capaian absolut)	<ul style="list-style-type: none">● Peningkatan literasi, numerasi dan karakter peserta didik dari tahun ke tahun (delta skor)● Peningkatan tingkat capaian satuan pendidikan pada kualitas pembelajaran dari tahun ke tahun (delta skor)

TELAH TERBIT!

Silahkan Diunduh



Perdirjen GTK No. 4831/2023
tentang Peran Pengawas Sekolah dalam
Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar
pada Satuan Pendidikan
[\(LINK\)](#)



**Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) Siklus
Pendampingan Pengawas Sekolah**
[\(LINK\)](#)

Definisi Pengawas Sekolah

Pengawas Sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan fungsi pengawasan dengan melakukan kegiatan **Pendampingan** dalam peningkatan kualitas pembelajaran pada Satuan Pendidikan.



Definisi Pendampingan

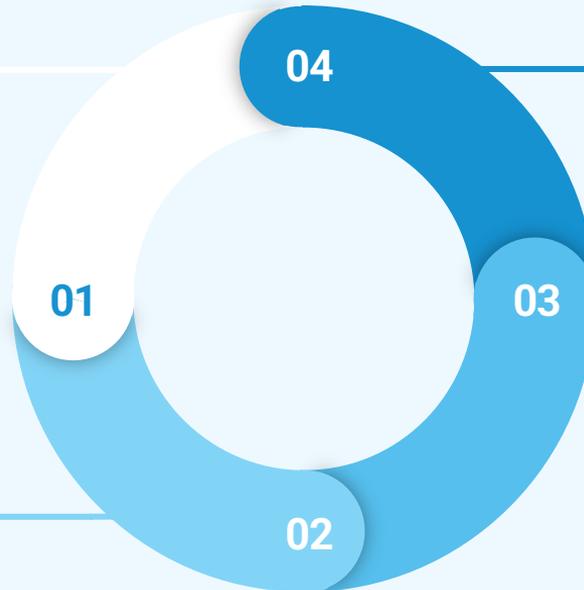
Pendampingan adalah kegiatan Pengawas Sekolah **membersamai Kepala Sekolah** dalam peningkatan kapasitas dan mutu layanan Satuan Pendidikan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dengan **menggunakan strategi serta metode yang relevan.**

Mengapa Transformasi Peran PS Perlu Dilakukan?

Tujuan Kegiatan Pendampingan
(Pasal 4 ayat (1) Perdirjen GTK tentang Peran PS dalam Implementasi
Merdeka Belajar)

Menciptakan budaya kolaborasi dengan Kepala Sekolah, warga Satuan Pendidikan, dan masyarakat secara berkelanjutan dalam mengembangkan program pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik

Mewujudkan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan inklusif



Membangun budaya refleksi dalam pengembangan warga Satuan Pendidikan dan pengelolaan program Satuan Pendidikan

Meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik.

Mengapa Transformasi Peran PS Perlu Dilakukan?

Dalam mencapai 4 tujuan Kegiatan Pendampingan

Pengawas Sekolah diharapkan mampu berperan aktif dalam...

Pasal 4 ayat (2) Perdirjen GTK tentang Peran PS dalam Implementasi Merdeka Belajar

- mendampingi Kepala Sekolah dalam menyusun rencana program kerja dan anggaran Satuan Pendidikan berdasarkan **kebijakan perencanaan berbasis data pada rapor pendidikan**;

- mendampingi Kepala Sekolah dalam melaksanakan program kerja Satuan Pendidikan dengan menggunakan **strategi, metode, dan umpan balik sesuai kebutuhan masing-masing Satuan Pendidikan**;

- **membersamai** Kepala Sekolah dalam mengembangkan **kurikulum operasional Satuan Pendidikan dan perencanaan pembelajaran** sesuai profil Satuan Pendidikan yang berpusat pada peserta didik;
- **memberikan umpan balik secara berkala** kepada Kepala Sekolah berdasarkan hasil refleksi pelaksanaan program Satuan Pendidikan untuk memastikan peningkatan kualitas pembelajaran;

- mendorong evaluasi implementasi pembelajaran guru dan Kepala Sekolah melalui proses refleksi atas **ketercapaian kompetensi literasi dan numerasi serta profil pelajar Pancasila sesuai standar kompetensi lulusan**;
- mendorong Kepala Sekolah untuk **memberdayakan Komunitas Belajar pada Satuan Pendidikan**; dan

- memfasilitasi Kepala Sekolah dalam **mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka** dalam rangka transformasi pembelajaran pada Satuan Pendidikan.

Prinsip-Prinsip Pendampingan

✓ **Profesional**
yaitu bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan pada Satuan Pendidikan;

✓ **Terencana dan strategis**
yaitu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang terukur dalam waktu tertentu;

✓ **Bertahap dan mandiri**
yaitu dilakukan sesuai dengan kemampuan Satuan Pendidikan dan dilaksanakan melalui Komunitas Belajar;

✓ **Kolaborasi**
yaitu dengan pelibatan Kepala Sekolah guru, tenaga kependidikan, dan warga Satuan Pendidikan untuk mencapai tujuan bersama;

✓ **Asimetris**
yaitu dilaksanakan dengan memperhatikan perbedaan kondisi, karakteristik, kebutuhan, serta kesiapan masing-masing Satuan Pendidikan dalam melaksanakan kurikulum pembelajaran;

✓ **Kesetaraan**
yaitu dilaksanakan dengan membangun relasi setara (tidak hirarkis) antara Pengawas Sekolah dengan Kepala Sekolah dampungannya; dan

✓ **Berbasis evaluasi**
yaitu senantiasa dilakukan berdasarkan kajian atas area yang perlu diperbaiki sesuai hasil refleksi.

Memperhatikan Panduan yang Relevan

Dalam menjalankan setiap tahapan dalam siklus Pendampingan, Pengawas Sekolah mendasarkan kegiatannya sesuai panduan implementasi pembelajaran pada Kurikulum Merdeka yang terdiri dari:

- ✓ Petunjuk Pelaksanaan Siklus Pendampingan Pengawas Sekolah;
- ✓ Panduan Pengembangan Kurikulum Operasional di Satuan Pendidikan;
- ✓ Panduan Pembelajaran dan Asesmen Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Menengah;
- ✓ Panduan Pengembangan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila;
- ✓ Petunjuk Awal Membangun Komunitas Belajar dalam Sekolah;
- ✓ Panduan Komunitas Belajar: Seri Belajar Kurikulum (Modul: Pembelajaran dengan Paradigma Baru);
- ✓ Panduan Optimalisasi Komunitas Belajar dalam Sekolah; dan
- ✓ Panduan atau pedoman lainnya tentang implementasi pembelajaran pada Kurikulum Merdeka yang diterbitkan oleh Kementerian.

Siklus Pendampingan Pengawas Sekolah

Pengawas Sekolah dalam menjalankan kegiatan Pendampingan dilaksanakan dalam siklus pendampingan yang terdiri dari **4 tahap**.

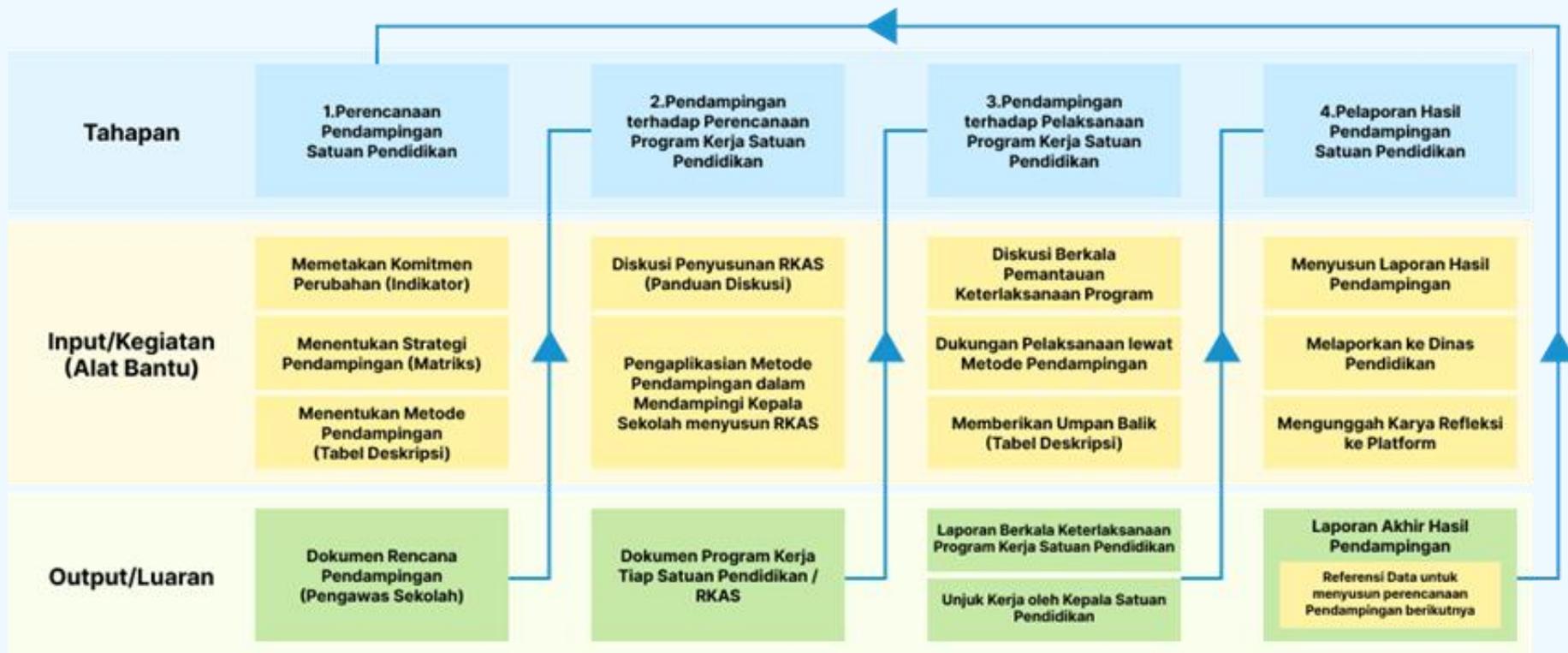


Objektif:

1. PS memiliki pengetahuan lengkap tentang bagaimana melakukan peran pendampingan di tingkat satuan pendidikan sesuai dengan karakteristik Satuan Pendidikan.
1. Pengawas Sekolah memiliki pengetahuan lengkap tentang bagaimana melaksanakan peran Pendampingan secara optimal dengan memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki Satuan Pendidikan untuk memastikan pembelajaran yang berpihak pada peserta didik.
1. Pengawas Sekolah dapat menentukan pendekatan, metode Pendampingan serta strategi umpan balik yang tepat dalam membekas Kepala Sekolah menyusun program Satuan Pendidikan yang sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan dan kebutuhan peserta didik.

Dalam menjalankan peran barunya, Pengawas Sekolah perlu dibekali kemampuan mengidentifikasi komitmen perubahan Kepala Sekolah (menggali tingkat kapasitas kepemimpinan perubahan dan tingkat kesadaran untuk melakukan refleksi) yang ia dampingi, sehingga bisa menentukan strategi pendampingan berikut metode yang sesuai, serta senantiasa memberi umpan balik yang membawa dampak positif bagi sekolah.

Visualisasi Ringkas Seluruh Tahapan Siklus Pendampingan



Tahap Pertama: Perencanaan Pendampingan

LUARAN: Dokumen Rencana Pendampingan Pengawas Sekolah

Dalam hal jumlah Pengawas Sekolah terbatas dan jumlah Satuan Pendidikan yang didampingi melebihi rasio ideal, Pengawas Sekolah dapat melakukan perencanaan Pendampingan yang adaptif dengan memanfaatkan teknologi atau alat bantu lain yang relevan.

Langkah 1: Melakukan Refleksi Komitmen Perubahan

Mengidentifikasi **komitmen perubahan** kepala sekolah dengan menggali (a) **tingkat kapasitas kepemimpinan perubahan** dan (b) **tingkat kesadaran kepala sekolah untuk melakukan refleksi**.

(Untuk indikator komitmen perubahan, lihat: [Panduan Refleksi](#))

Langkah 2: Menentukan Strategi Pendampingan

Menentukan **strategi pendampingan** yang tepat bagi masing-masing Satuan Pendidikan berdasarkan hasil refleksi.

(Untuk pilihan strategi, lihat: [Matriks Strategi Pendampingan](#))

Langkah 3: Menentukan Metode Pendampingan

Memilih **metode Pendampingan** yang tepat (i.e. fasilitasi, konsultasi, training, coaching, mentoring) sesuai dengan strategi Pendampingan dan program kerja masing-masing Satuan Pendidikan.

(Untuk deskripsi metode pendampingan, lihat: [Tabulasi Metode Pendampingan](#))

Langkah 4: Menyusun Dokumen Rencana Pendampingan

Menyusun **dokumen rencana Pendampingan** yang memuat:

- Daftar Satuan Pendidikan yang didampingi;
- Strategi dan metode pendampingan bagi masing-masing Satuan Pendidikan; dan
- Skala prioritas (utama, menengah, akhir) berdasarkan kebutuhan masing-masing Satuan Pendidikan.

(Untuk contoh, lihat: [Contoh Dokumen Rencana Pendampingan](#))

Langkah 5: Mengirimkan Dokumen Rencana Pendampingan ke Dinas Pendidikan

Mengkomunikasikan luaran **Rencana Pendampingan** yang telah disusun kepada **Dinas Pendidikan**.

Alat Bantu 1

Panduan Refleksi Komitmen Perubahan

Pertanyaan Pemantik	Pola Jawaban (Ceklis)	Simpulan
Konteks: Mengidentifikasi Tingkat Kesadaran (Kepala Sekolah) Melakukan Refleksi		
Apa kelemahan dan kekuatan Satuan Pendidikan Anda?	<ul style="list-style-type: none"> • (Kepala Sekolah) belum mengakui kelemahan apa adanya dan menjelaskan dampaknya pada kualitas pembelajaran. • (Kepala Sekolah) belum mengetahui dan menunjukkan keinginan mengoptimalkan kekuatan Satuan Pendidikan. 	Berkembang
Bagaimana Anda mengantisipasi kelemahan dan kekuatan tersebut?	<ul style="list-style-type: none"> • (Kepala Sekolah) mengakui kelemahan apa adanya dan menjelaskan dampaknya pada kualitas pembelajaran. • (Kepala Sekolah) mengetahui dan menunjukkan keinginan mengoptimalkan kekuatan Satuan Pendidikan. 	Berdaya
Konteks: Mengidentifikasi Tingkat Kapasitas (Kepala Sekolah) Memimpin Perubahan		
Bagaimana Anda menyusun program kerja dan anggaran Satuan Pendidikan?	<ul style="list-style-type: none"> • (Kepala Sekolah) tidak melakukan perubahan program/kegiatan apapun dalam 3 tahun terakhir (monoton). • (Kepala Sekolah) belum mampu menjelaskan perubahan berdasarkan perencanaan berbasis data. 	Rendah
Apa perbedaan program/kegiatan Satuan Pendidikan tahun lalu dengan tahun sebelumnya?	<ul style="list-style-type: none"> • (Kepala Sekolah) melakukan perubahan kegiatan/program dalam 3 tahun terakhir tapi belum efektif. • (Kepala Sekolah) mampu menjelaskan perubahan berdasarkan perencanaan berbasis data 	Sedang
	<ul style="list-style-type: none"> • (Kepala Sekolah) melakukan perubahan kegiatan/program dalam 3 tahun terakhir yang berdampak. • (Kepala Sekolah) mampu menjelaskan dan mencoba perubahan berdasarkan perencanaan berbasis data 	Tinggi

Alat Bantu 2

Matriks Strategi Pendampingan*

Matriks Strategi Pendampingan		Tingkat Kapasitas (Kepala Sekolah) Memimpin Perubahan		
		Rendah	Sedang	Tinggi
Tingkat Kesadaran (Kepala Sekolah) Melakukan Refleksi	Berkembang	Penyemai Perubahan	Penguatan Perubahan	Pemicu Perubahan
	Berdaya	Perubahan Segera	Perubahan Berangsur	Perubahan Berkelanjutan

● Penyemai Perubahan:

Strategi ini tepat diterapkan pada sekolah yang baru mengawali pembentukan komitmen perubahan. Contohnya, Satuan Pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah berkapasitas rendah dalam memimpin perubahan dengan kesadaran refleksi yang baru berkembang. Pendekatan ini berupaya meninggalkan praktik-praktik lama yang tidak efektif, menuju penerapan praktik-praktik baru.

● Perubahan Segera:

Strategi ini tepat diterapkan pada sekolah yang berada pada tahap awal pembentukan komitmen perubahan. Misalnya, Satuan Pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah berkapasitas rendah dalam memimpin perubahan, namun berdaya dalam hal kesadaran melakukan refleksi. Dengan adanya modalitas lebih pada kesadaran melakukan refleksi tersebut, pendekatan ini berupaya melakukan perubahan guna meningkatkan kapasitas untuk melakukan perubahan.

● Penguatan Perubahan:

Strategi ini tepat diterapkan bagi sekolah yang komitmen perubahannya tengah bertumbuh. Contohnya, Satuan Pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah berkapasitas sedang dalam memimpin perubahan sementara kesadaran refleksinya masih pada tahap berkembang. Pendekatan ini bertujuan untuk mengenali sekaligus menguatkan penggerak perubahan hingga kepala sekolah mendapatkan bukti dan praktik baik perubahan.

● Perubahan Berangsur:

Strategi ini diperuntukkan bagi sekolah yang komitmen perubahannya telah tumbuh, yakni Satuan Pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah yang berkapasitas sedang dalam aspek kepemimpinan perubahan, tetapi berdaya dalam aspek kesadaran melakukan refleksi. Pendekatan ini bertujuan membantu kepala sekolah merencanakan, melaksanakan dan mendukung perubahan secara bertahap atau pada komponen tertentu.

● Pemicu Perubahan:

Strategi ini tepat diterapkan pada sekolah dengan komitmen perubahan yang sudah cukup maju. Misalnya, sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang berkapasitas tinggi dalam memimpin perubahan namun kesadaran melakukan refleksinya masih berkembang. Pendekatan ini bertujuan untuk menggugah kesadaran akan pentingnya perubahan berkelanjutan dengan membangun percakapan yang menggerakkan bersama kepala sekolah serta pihak manajemen sekolah.

● Perubahan Berkelanjutan:

Strategi ini tepat diterapkan pada sekolah dengan komitmen perubahan yang lebih maju dan mandiri. Dalam hal ini, Satuan Pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah yang berkapasitas tinggi dalam aspek kepemimpinan perubahan dan berdaya dalam aspek kesadaran melakukan refleksi. Tujuan strategi ini adalah melakukan pelebagaan perubahan melalui penyesuaian anggaran dan perubahan kebijakan Satuan Pendidikan, yang menguatkan perubahan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

(*Penjelasan lebih lanjut, Periksa hlm. 13-15 atau bagian Lampiran Petunjuk Pelaksanaan Siklus Pendampingan)

Deskripsi Strategi Pendampingan

Kriteria	Penyemai Perubahan	Perubahan Segera	Penguatan Perubahan	Perubahan Berangsur	Pemicu Perubahan	Perubahan Berkelanjutan
Deskripsi	Meninggalkan praktik lama dan berubah ke praktik baru	Melakukan lompatan perubahan secara mendasar.	Menemukan dan menguatkan praktik baru	Melakukan perbaikan bertahap atau per komponen.	Membangun kesadaran tentang perubahan berkelanjutan	Melakukan inovasi atau memperluas dampak.
Tujuan	Menunjukkan kepemimpinan perubahan dengan mengerjakan secara langsung hingga mendapatkan bukti dan praktik baik perubahan.	Mendukung kepala Satuan Pendidikan dan/atau tim perubahan merencanakan, melaksanakan dan mendukung perubahan secara mendasar.	Mengenal dan menguatkan penggerak perubahan hingga mendapatkan bukti dan praktik baik perubahan.	Mendukung kepala Satuan Pendidikan dan/atau tim terkait merencanakan, melaksanakan dan mendukung perubahan secara bertahap atau pada komponen tertentu.	Membangun percakapan menggerakkan bersama kepala sekolah dan/atau manajemen Satuan Pendidikan untuk menggugah kesadaran perubahan.	Mendukung kepala Satuan Pendidikan merencanakan, melaksanakan dan mendukung perubahan dengan mencoba program baru sesuai karakteristik Satuan Pendidikan dan konteks daerah.
Sasaran	Satuan pendidikan dengan kapasitas rendah dan kesadaran berkembang.	Satuan pendidikan dengan kapasitas rendah dan kesadaran berdaya.	Satuan pendidikan dengan kapasitas sedang dan kesadaran rendah.	Satuan pendidikan dengan kapasitas sedang dan kesadaran berdaya.	Satuan pendidikan dengan kapasitas tinggi dan kesadaran berkembang.	Satuan pendidikan dengan kapasitas tinggi dan kesadaran berdaya.
Proses	Direktif memimpin perubahan. Pengawas terlibat mengerjakan aktivitas perubahan atau memberikan contoh nyata.	Non direktif, memberikan tantangan. Pengawas memberikan tantangan yang relevan dengan prioritas Satuan Pendidikan.	Direktif memimpin perubahan. Pengawas terlibat mengerjakan aktivitas perubahan atau memberikan contoh nyata.	Non direktif, memberikan tantangan. Pengawas memberikan tantangan yang relevan dengan prioritas Satuan Pendidikan.	Non direktif, memberikan tantangan. Pengawas memberikan tantangan yang menggugah kesadaran untuk terus melakukan perubahan.	Non direktif, memberikan tantangan. Pengawas memberikan tantangan yang menggugah kesadaran untuk terus melakukan perubahan.
Lingkup	Fokus pada pembelajaran.	Pembelajaran dan pengelolaan Satuan Pendidikan.	Fokus pada pembelajaran.	Pembelajaran dan pengelolaan Satuan Pendidikan.	Pembelajaran, pengelolaan dan pengembangan Satuan Pendidikan.	Pembelajaran, pengelolaan dan pengembangan Satuan Pendidikan.
Luaran	Perubahan praktik pembelajaran	Perubahan praktik pembelajaran atau pengelolaan Satuan Pendidikan.	Perubahan praktik pembelajaran	Perubahan praktik pembelajaran atau pengelolaan Satuan Pendidikan.	Perubahan praktik pembelajaran atau pengelolaan atau pengembangan Satuan Pendidikan.	Perubahan praktik pembelajaran atau pengelolaan atau pengembangan Satuan Pendidikan.

Alat Bantu 3

Tabel Pilihan Metode Pendampingan*

	<i>Training</i>	<i>Mentoring</i>	<i>Coaching</i>	<i>Facilitating</i>	<i>Consulting</i>
Tujuan	Mengajarkan suatu strategi atau teknik kepada seseorang yang relevan dengan pekerjaan.	Memberikan saran dan contoh untuk dipelajari oleh seseorang untuk meningkatkan kinerjanya	Memberdayakan seseorang untuk meningkatkan kinerja dengan mengungkap potensi dirinya	Membantu sekelompok orang dalam mengambil keputusan kelompok atau organisasi	Memberikan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk pengembangan organisasi
Lingkup	Komunitas Belajar	Individu atau kelompok	Individu atau kelompok.	Kelompok atau organisasi.	Organisasi
Luaran	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Praktik penerapan hasil pelatihan. ✓ Cenderung lebih standar mengacu pada kurikulum atau tujuan pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Praktik penerapan hasil mentoring. ✓ Cenderung lebih mengikuti kekayaan pengalaman mentor. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Praktik atau perspektif baru hasil kesadaran atau inspirasi yang didapatkan dari coaching. ✓ Cenderung lebih kontekstualisasi berdasarkan kapasitas peserta. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Keputusan tentang strategi, kebijakan, atau program hasil proses fasilitasi kelompok. ✓ Cenderung lebih kontekstualisasi sesuai potensi kelompok atau organisasi dan kondisi lingkungan. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Keputusan tentang strategi, kebijakan, atau program hasil proses konsultasi organisasi. ✓ Cenderung lebih kontekstualisasi sesuai potensi organisasi dan kondisi lingkungan.
Dibutuhkan oleh...	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Anggota komunitas belajar yang akan menangani posisi atau pekerjaan baru atau akan mempelajari suatu strategi atau teknik baru. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orang yang akan menangani posisi atau pekerjaan baru atau akan mempelajari suatu strategi atau teknik baru. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orang yang ingin meningkatkan kinerjanya berdasarkan hasil refleksi pengalamannya yang relevan. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kelompok orang yang ingin mengambil keputusan yang berdampak besar atau pengembangan yang melibatkan sejumlah aspek/pihak. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisasi yang ingin melakukan perubahan atau pengembangan dalam lingkup organisasi. ✓ Sangat dibutuhkan terutama oleh organisasi yang terpuruk.
Lebih tepat bila...	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jumlah orang yang banyak dan waktu terbatas. ○ Menyediakan contoh yang bisa dipelajari dan diadopsi. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Waktu relatif terbatas untuk pengembangan. ○ Menyediakan contoh yang bisa dipelajari dan diadopsi. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ada potensi atau praktik baik yang bisa dikembangkan seseorang. ○ Bertujuan membuat seseorang menjadi berdaya melakukan perubahan. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bertujuan memberdayakan kelompok atau organisasi melakukan perubahan. ○ Butuh inovasi atau diferensiasi praktik sesuai konteks kelompok atau organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bertujuan membantu organisasi bangkit dari kondisi terpuruk atau melakukan perubahan besar. ○ Mengkombinasikan dengan pilihan metode yang lain

(*Lebih lengkapnya, periksa hlm. 17 Petunjuk Pelaksanaan Siklus Pendampingan)

Contoh Dokumen Rencana Pendampingan*

RENCANA PENDAMPINGAN SATUAN PENDIDIKAN					
Prioritas	Nama Satuan Pendidikan	Pilihan Strategi	Pilihan Metode	Deskripsi / Pertimbangan Kebutuhan	Target
Prioritas Utama	SMP Negeri 17 Kabupaten Daun	Penyemai Perubahan	Training & Konsultasi	<ul style="list-style-type: none"> Kepala sekolah belum menyadari pentingnya refleksi dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan program kerja. Perlu melatih kepala sekolah dalam melakukan refleksi secara akurat dan perencanaan berbasis data, lewat Komunitas Belajar yang telah terbentuk. Program kerja sekolah cenderung masih monoton dan belum banyak perubahan dari tahun ke tahun. Perlu memberi arahan kepada kepala sekolah untuk mereplikasi program Satuan Pendidikan lain yang telah terbukti berhasil. 	<ul style="list-style-type: none"> Terjadi peningkatan pada kapasitas memimpin perubahan, dari rendah menjadi sedang. Sebagian kegiatan yang disusun dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) berhasil terlaksana.
	SMP Angin Segar	Penyemai Perubahan			
Prioritas Menengah	SMP Negeri 27 Kabupaten Daun	Perubahan Segera	Training & Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen perubahan sudah bertumbuh, namun belum konsisten dengan visi perubahan. Program kerja sekolah pada tahun terakhir sudah menunjukkan adanya perubahan, namun belum berdampak nyata karena mengabaikan basis data akurat dalam menyusun perencanaan. Perlu melatih kepala sekolah dalam aspek peningkatan kompetensi perencanaan berbasis data. Perlu membimbing (<i>mentoring</i>) kepala sekolah untuk menerapkan hasil pelatihan berbentuk proyek perubahan yang segera berdampak. 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil pelatihan yang dilakukan diterapkan dan menjadi kebiasaan baru di sekolah sehingga kapasitas meningkat. Seluruh kegiatan yang disusun dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) dibuat berdasarkan data akurat dan berhasil terlaksana, dan serapan anggaran pada RKAS lebih optimal.
Prioritas Akhir	SMP Negeri 21 Kabupaten Daun	Perubahan Berkelanjutan	Fasilitasi	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen perubahan kedua sekolah amat terlihat, namun dampaknya masih terkonsentrasi pada warga sekolah. Sejak beberapa tahun terakhir sekolah selalu memiliki inovasi program beragam dan perencanaan program selalu didasarkan analisis data yang akurat. Perlu membangun percakapan dengan para kepala sekolah untuk menggali praktik baik kepemimpinan dan pembelajaran yang dapat dibagikan kepada kepala sekolah yang lain dan komunitas. 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala sekolah diberdayakan menjadi simpul inspirasi pada komunitas belajar antarsekolah. Sekolah meraih penghargaan dari Dinas Pendidikan setempat atas inovasi yang dibuat. Seluruh kegiatan dalam RKT dan RKAS terlaksana dan menciptakan dampak langsung yang dapat dirasakan masyarakat.
	SMP Harapan Bersama	Perubahan Berkelanjutan			

Tahap Kedua: Pendampingan terhadap Perencanaan Program Satuan Pendidikan

Luaran: Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Pendidikan (RKAS) setiap sekolah dampingan.

Langkah 1: Diskusi Data Rapor Pendidikan

Melakukan **refleksi** bersama Kepala Sekolah untuk mendalami kondisi Satuan Pendidikan, menggali akar masalah, serta area yang memerlukan pembenahan, dan mendiskusikan pilihan **rekomendasi prioritas** pada rapor pendidikan.

(Untuk [Panduan Diskusi Rapor Pendidikan](#), lihat: hlm. 23 Juklak)

Langkah 2: Melibatkan Partisipasi Warga Satuan Pendidikan

(Dalam hal dibutuhkan) **melibatkan** warga Satuan Pendidikan lainnya guna mendalami dan memperkaya temuan informasi yang didapatkan dari hasil refleksi sebelumnya.

Langkah 3: Mengaplikasikan Metode Pendampingan dalam Penyusunan Program

Mengaplikasikan metode pendampingan dalam **membersamai** kepala sekolah menyusun rencana program kerja Satuan Pendidikan.

(*Penggunaan metode pendampingan pada tahap ini disesuaikan pada kebutuhan pendampingan dalam rangka menyusun rencana program. Misal, pelatihan terkait perencanaan berbasis data atau melakukan asesmen pembelajaran)

Langkah 4: Memastikan Program Kerja yang Disusun Sesuai Kebutuhan Sekolah

Membersamai kepala sekolah dalam menyusun rencana kerja dan anggaran Satuan Pendidikan, dengan melibatkan warga sekolah.

(Pengawas Sekolah berperan mengawal agar program yang disusun sesuai dengan visi perubahan)

Langkah 5: Menginformasikan Luaran RKT dan RKAS kepada Dinas

Menginformasikan rencana program kerja Satuan Pendidikan dampingan yang telah disusun bersama Kepala Sekolah kepada Dinas Pendidikan dengan cara yang disesuaikan kebutuhan serta karakteristik budaya setempat;

Mendorong Dinas Pendidikan untuk memberikan dukungan bagi masing-masing Satuan Pendidikan, dalam pelaksanaan program kerja Satuan Pendidikan.

<p style="text-align: center;">Panduan Diskusi: Pendampingan Perencanaan Program Kerja Satuan Pendidikan</p>	Daftar Pertanyaan		Keterangan
Instruksi	<p>Penentuan Fokus Pengembangan</p> <p>1) Perhatikan bagian Identifikasi. Baca dan pelajari seluruh Masalah yang ditampilkan. Dari keseluruhan masalah tersebut, mana masalah yang menurut Anda penting dan mendesak untuk menjadi fokus pengembangan?</p> <p>Setelah menentukan masalah yang menjadi fokus pengembangan, kita akan diskusikan setiap masalah tersebut.</p>		<p>Tujuan: Menentukan fokus pengembangan satuan pendidikan.</p> <p>Untuk menentukan fokus pengembangan, dapat digunakan dokumen rujukan Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan atau dokumen lain yang relevan.</p>
<p>Persiapan</p> <p>a. Pastikan Anda sudah mengakses Rapor Pendidikan. Buka dan pelajari bagian 3 yaitu Prioritas Rekomendasi pada Rapor Pendidikan.</p> <p>b. Jadwalkan dan lakukan pertemuan tatap muka atau daring terbatas dengan kepala dan/atau wakil kepala sekolah.</p> <p>c. Pilih waktu dan tempat pertemuan yang nyaman dan aman untuk membangun komunikasi terbuka. Durasi ideal pertemuan: 30-90 menit.</p> <p>Pelaksanaan</p> <p>a. Jelaskan tujuan pertemuan diskusi ini, yaitu melakukan refleksi terhadap Rapor Pendidikan bagian Prioritas Rekomendasi dan mengeksplorasi ide kegiatan/tindakan untuk peningkatan kualitas pembelajaran.</p> <p>b. Cara wawancara:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ajukan semua pertanyaan. Simak semua jawaban dengan antusias dan beri respon nonverbal untuk menguatkan. Jangan memotong pendapat atau jawaban dari partisipasi, seperti apapun jawabannya. ● Penanya bisa mengajukan pertanyaan tambahan atau menggunakan teknik diskusi lainnya untuk menggali jawaban dari pertanyaan utama. ● Buatlah catatan dari diskusi ini. Catatan pada saat pertemuan berlangsung bisa berupa kata kunci. Lengkapi catatan untuk menjadi laporan utuh. ● Untuk menindaklanjuti diskusi ini, Anda bisa melakukan serangkaian diskusi lain dalam membantu Satuan Pendidikan melakukan perencanaan berbasis data dan memberi dukungan terhadap pelaksanaan rencana tersebut. <p>a. Untuk memperkaya atau mengkonfirmasi informasi yang didapat, Anda dapat menggali data dan/atau informasi tambahan ke warga satuan pendidikan lainnya (opsional).</p>	<p>Memahami Masalah</p> <p>2) Apa kondisi Satuan Pendidikan yang sekiranya menimbulkan akar masalah? Ceritakan kondisi tersebut</p> <p>3) Apa potensi Satuan Pendidikan yang dapat dioptimalkan untuk mengatasi akar masalah? Ceritakan potensi tersebut</p> <p>4) Apabila masalah dapat diatasi, apa aspirasi Anda terkait perubahan kondisi Satuan Pendidikan yang terwujud pada 3–5 tahun ke depan? Ceritakan aspirasi Anda.</p> <p>5) Perhatikan bagian Refleksi. Baca dan pelajari seluruh Akar Masalah yang ditampilkan. Berdasarkan kondisi, potensi dan aspirasi tersebut, mana akar masalah yang ingin Anda kembangkan?</p>	<p>Tujuan: memahami masalah yang menjadi fokus pengembangan.</p> <p>Kondisi pada pertanyaan no 4) dapat berupa: praktik pembelajaran, tata kelola pembelajaran, tingkat kompetensi guru, interaksi guru dan murid, interaksi satuan pendidikan dengan orangtua/wali dan masyarakat atau kondisi yang lain.</p>	
	<p>Eksplorasi Tindak Lanjut</p> <p>6) Perhatikan bagian Benahi. Baca dan pelajari seluruh Inspirasi Kegiatan Benahi. Berdasarkan kondisi, potensi dan aspirasi yang telah dijelaskan sebelumnya, apa Inspirasi Kegiatan Benahi yang ingin Anda tindaklanjuti?</p> <p>7) Apa ide program/kegiatan untuk menindaklanjuti setiap Inspirasi Kegiatan Benahi?</p>		<p>Tujuan: Melakukan eksplorasi ide program/kegiatan sebagai tindak lanjut Rekomendasi Rapor Pendidikan.</p> <p>Untuk mendapatkan jawaban no 7, dapat digunakan sejumlah teknik curah gagasan (brainstorming) untuk membantu kepala sekolah berpikir kreatif.</p>
	<p>Kebutuhan Dukungan</p> <p>8) Apa dukungan yang Anda butuhkan untuk mewujudkan setiap ide program/kegiatan tersebut?</p> <p>a. Dukungan dari warga sekolah (murid, guru, orangtua)</p> <p>b. Dukungan dari masyarakat (komunitas, dunia usaha, dunia industri, tokoh masyarakat dll)</p> <p>c. Dukungan dari pengawas dan dinas pendidikan</p>		<p>Tujuan: Memetakan kebutuhan dukungan yang dibutuhkan untuk mewujudkan ide program/kegiatan.</p>

Tahap Ketiga: Pendampingan terhadap Pelaksanaan Program Satuan Pendidikan

Langkah 1:

Diskusi dan Pemberian Umpan Balik Berkala

Melaksanakan diskusi berkala bertujuan untuk **menggali informasi** mendalam terkait pelaksanaan dan kemajuan program kerja Satuan Pendidikan.

Berdasarkan hasil diskusi, pengawas sekolah **memberikan umpan balik** yang disesuaikan dengan kondisi sekolah.

(untuk [panduan diskusi](#), lihat juklak hlm. 36)

(untuk contoh [tabel pelaksanaan diskusi berkala](#), lihat juklak hlm. 38)

Langkah 2:

Mengaplikasikan Metode Pendampingan dalam Memfasilitasi Penyelesaian Hambatan

Memberikan dukungan pelaksanaan program kerja sekolah, termasuk memfasilitasi penyelesaian hambatan program, dengan mengaplikasikan metode pendampingan.

Metode pendampingan disesuaikan dengan dokumen rencana pendampingan atau disesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

Langkah 3:

Mendampingi Kepala Sekolah Melaksanakan Unjuk Kerja

Mendampingi kepala sekolah melakukan unjuk kerja yang telah dirumuskan dalam RKAS.

Unjuk kerja bertujuan untuk menyebarkan praktik-praktik baik kepada masyarakat, memenuhi akuntabilitas, serta evaluasi kolaborasi.

Langkah 4:

Menyusun Laporan Berkala Keterlaksanaan Program Kerja

Menginformasikan tentang kemajuan dan pencapaian program kerja di setiap sekolah dampingi secara berkala kepada Dinas Pendidikan.

Panduan Diskusi

Panduan Diskusi	
Topik Pertanyaan	Pertanyaan
Tujuan Program	Apa tujuan yang ingin dicapai oleh program/kegiatan yang dilaksanakan di sekolah?
Praktik Baik	Apa 3 - 5 praktik baik yang mengesankan dalam pelaksanaan program/kegiatan di sekolah Anda?
	Apa saja yang mungkin dilakukan untuk menularkan praktik baik ke seluruh sekolah?
	Apa tindakan yang bisa dilakukan untuk menularkan praktik baik?
Perbaikan Praktik Baik	Apa 3 - 5 praktik dalam pelaksanaan program/potensi sekolah yang perlu diperbaiki?
	Apa saja yang bisa dilakukan untuk melakukan perbaikan praktik pelaksanaan program/kegiatan sekolah?
	Apa tindakan yang bisa dilakukan untuk melakukan perbaikan praktik?
Rencana Tindak Lanjut	Apa rencana yang bisa kita sepakati untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan program/kegiatan tersebut?

Alat Bantu 4

Strategi Umpan Balik

	Umpan Balik Pembangkit	Umpan Balik Penyemangat	Umpan Balik Pembentuk
Tujuan	Membantu kepala sekolah menyadari adanya persoalan dan menemukan solusi terhadap persoalan tersebut	Membantu kepala sekolah mengenali perubahan yang telah dicapai dan kebutuhan perubahan yang masih perlu dicapai	Membantu kepala sekolah semakin menguasai suatu keterampilan agar mencapai suatu sasaran atau standar tertentu
Peran Pengawas Sekolah	Menunjukkan bukti adanya persoalan disertai mengajukan pertanyaan reflektif	Menyebutkan kemajuan dan area perbaikan disertai mengajukan pertanyaan reflektif	Menyebutkan praktik baik yang sudah atau mengarah pada standar disertai mengajukan pertanyaan reflektif
Peran Kepala Sekolah	Memikirkan bukti adanya persoalan dan menilai kondisi secara akurat	Menjawab pertanyaan reflektif disertai penjelasan buktinya	Menjawab pertanyaan reflektif disertai perbandingan antara bukti dengan standar
Kesempatan Kepala Sekolah	Kesempatan mengakui adanya kekeliruan tanpa takut disalahkan dan mengajukan usulan solusi	Kesempatan mengakui keberhasilan melakukan perubahan dan perbaikan yang perlu dilakukan	Kesempatan melakukan upaya menguasai suatu keterampilan untuk mencapai standar
Tindak Lanjut Kepala Sekolah	Rencana aksi melakukan perbaikan persoalan	Rencana perbaikan berdasar hasil refleksi	Tahapan dan rencana penguasaan keterampilan

Pemilihan strategi umpan balik disesuaikan dengan:

1. Hasil diskusi dengan kepala sekolah mengenai pelaksanaan program di setiap pertemuan
2. Kondisi dan kebutuhan kepala sekolah.

Contoh Tabel Periodik Pelaksanaan Diskusi Berkala

Tabel Periodik Pelaksanaan Diskusi Berkala						
Urutan Prioritas	Nama Satuan Pendidikan	Catatan Hasil Pertemuan*				
		Bulan I	Bulan II	Bulan III	Bulan IV	Bulan V
Prioritas Utama	SMP Negeri 17 Kabupaten Daun	<p>Praktik baik: Mulai aktif memberdayakan Komunitas Belajar.</p> <p>Hambatan: Tidak ada.</p> <p>Strategi: Umpan Balik Pembangkit karena kepala sekolah belum mengetahui hambatan dan solusi yang tepat atas hambatan</p> <p>Tindak lanjut: Training tentang perencanaan berbasis data.</p>	<p>Praktik baik: Komunitas belajar mulai jadi agenda rutin.</p> <p>Hambatan: Kekurangan SDM guru karena pensiun.</p> <p>Strategi: Umpan Balik Pembangkit karena kepala sekolah belum mampu mengetahui solusi yang tepat atas hambatan</p> <p>Tindak lanjut: Fasilitasi diskusi daring untuk mencari solusi sementara.</p>	<p>Praktik baik: Inisiatif melakukan refleksi bulanan bersama warga sekolah.</p> <p>Hambatan: kekurangan SDM Guru karena pensiun</p> <p>Strategi: Umpan Balik Pembangkit karena kepala sekolah sudah melakukan perubahan yang signifikan tetapi belum menyadari bahwa masih ada area lain yang perlu perbaikan</p> <p>Tindak lanjut: Konsultasi daring perihal pembelajaran.</p>	<p>Praktik baik: KS mengadakan lokakarya peningkatan kompetensi guru</p> <p>Hambatan: Tidak ada.</p> <p>Strategi: Umpan Balik Pembentuk karena kepala sekolah sudah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah tapi masih perlu pengawalan agar target dapat tercapai</p> <p>Tindak lanjut: Mengawal pelaksanaan program.</p>	<p>Praktik baik: Kegiatan refleksi semakin sering diadakan.</p> <p>Hambatan: Pengelolaan waktu.</p> <p>Strategi: Umpan Balik Pembangkit karena kepala sekolah belum mampu mengetahui solusi yang tepat atas hambatan yang dihadapi</p> <p>Tindak lanjut: Training tentang metode manajemen waktu.</p>

Tahap Keempat: Pelaporan Pendampingan

Luaran: Dokumen Laporan Hasil Pelaksanaan Pendampingan.

Langkah 1:

Menyusun Laporan Hasil Akhir Pelaksanaan Pendampingan

Menyusun **laporan hasil pelaksanaan pendampingan** sekurang-kurangnya memuat:

1. Deskripsi komitmen perubahan, sebelum dan sesudah pelaksanaan Pendampingan;
2. Hasil evaluasi atas pelaksanaan Pendampingan; dan
3. Rekomendasi dukungan yang diperlukan dari Dinas Pendidikan;

(Untuk contoh [Tabel Deskripsi komitmen perubahan sebelum dan sesudah serta Hasil evaluasi](#), lihat: hlm. 49 Juklak)

(Untuk contoh [Rekomendasi dukungan kepada Dinas Pendidikan](#), lihat: hlm. 52 Juklak)

Langkah 2:

Melaporkan Hasil Pendampingan

Melaporkan **laporan pelaksanaan Pendampingan kepada Dinas Pendidikan**.

Pelaporan ini adalah bentuk pertanggungjawaban kerja Pengawas Sekolah selama setahun terakhir.

Langkah ini dapat dibarengi dengan pengusulan berbagai **rekomendasi kebijakan kepada Dinas Pendidikan**.

Langkah 3:

Mengadvokasi Rencana Tindak Lanjut

Menjalankan **peran advokasi** untuk memastikan bahwa rekomendasi dukungan yang diperlukan dapat ditindaklanjuti oleh Dinas Pendidikan.

Langkah 4:

Menyusun Laporan Berkala Keterlaksanaan Program Kerja

Membuat **karya refleksi Pendampingan** dalam bentuk tulisan, artikel, dan/atau video praktik baik untuk dipublikasikan pada platform yang dikembangkan oleh Kementerian dan/atau organisasi profesi.

(Penting!)

Memanfaatkan **data dan informasi yang dimuat dalam laporan Pendampingan** sebagai referensi tambahan dalam menyusun perencanaan Pendampingan Satuan Pendidikan periode berikutnya.

Contoh Tabel

Deskripsi Komitmen Perubahan (sebelum & sesudah) dan Hasil Evaluasi*

Nama Satuan Pendidikan	Transformasi Komitmen Perubahan		Catatan Evaluasi
	Kondisi Sebelum	Kondisi Sesudah	
SMP Negeri 17 Kabupaten Daun	<ul style="list-style-type: none"> ○ Komitmen perubahan kepala sekolah masih tergolong rendah: belum menyadari pentingnya melakukan refleksi dalam perencanaan program kerja sekolah. ○ Dari segi kapasitas, kepala sekolah belum mampu menjelaskan perubahan yang dilakukan dalam menerapkan perencanaan berbasis data. ○ Dari segi pembelajaran, guru-guru masih menerapkan metode yang kaku dan tidak berpusat pada peserta didik sehingga banyak murid gagal termotivasi untuk aktif berinteraksi selama proses pembelajaran. ○ Dari segi sumber daya, sekolah belum memiliki Guru Penggerak ○ Dari segi iklim Satuan Pendidikan, ada isu perundungan (<i>bullying</i>) pada murid yang membuat reputasi Satuan Pendidikan menjadi turun. ○ Dari segi pelaksanaan Program kerja satuan pendidikan cenderung monoton selama tiga tahun terakhir. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dari segi komitmen perubahan, kepala sekolah terindikasi mengalami sedikit peningkatan: mulai tumbuh kesadaran refleksi bersama warga sekolah dalam merumuskan rencana program. ○ Dalam penyusunan RKT, kepala sekolah mulai memahami pentingnya perencanaan berbasis data. Mulai tampak perubahan pada program kerja Satuan Pendidikan pada satu tahun terakhir. ○ Dari segi pembelajaran, guru-guru mulai menerapkan metode pembelajaran yang lebih berpusat pada peserta didik, meski belum sepenuhnya terdiferensiasi. ○ Dari segi sumber daya, sekolah memiliki calon Guru Penggerak yang sedang mengikuti pendidikan. ○ Program pencegahan perundungan berhasil diselenggarakan dan berefek positif pada lingkungan sekolah ○ Dari segi pelaksanaan program, kepala sekolah mulai memberdayakan komunitas belajar. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengawas Sekolah dapat menerapkan strategi pendampingan baru, dari sebelumnya 'penyemai perubahan' menuju penguatan perubahan', apabila kapasitas perubahannya telah meningkat. ○ Kepala sekolah masih membutuhkan pendampingan yang bersifat direktif, namun intensitas dapat dikurangi.

Contoh Rekomendasi Dukungan pada SMP Negeri 17 Kabupaten Daun*

Berdasarkan catatan di atas, PS dalam laporan pendampingannya merekomendasikan Dinas Pendidikan agar:

1. Mengadakan pelatihan pedagogik untuk meningkatkan kapasitas para guru yang masih menerapkan metode yang kaku dan tidak berpusat pada peserta didik, agar semakin kaya akan metode dalam mengembangkan pembelajaran.
2. Mengadakan bimbingan teknis tentang pengembangan komunitas belajar bagi kepala sekolah agar dapat menjadi agenda yang diminat i oleh guru-guru dalam upaya mengembangkan pembelajaran.
3. Mengadakan sosialisasi pendidikan Guru Penggerak agar memotivasi guru-guru di sekolah tersebut mengikuti program dan menjadi pionir perubahan pembelajaran.
4. Meningkatkan kesejahteraan guru-guru honorer di SMP 17 Kabupaten dengan mengikutsertakan mereka dalam program PPG Dalam Jabatan agar berhak menerima tunjangan profesi guru.

Kerangka Regulasi

UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

PP Nomor 17 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan

PP Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan

Permendikbud Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi

Permendikbudristek Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah

Permendikbudristek Nomor 9 Tahun 2022 tentang Evaluasi Sistem Pendidikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terhadap Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah

Kepmendikbud Nomor 56/M/2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum dalam Rangka Pemulihan Pembelajaran



Kementerian Pendidikan,
Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Terima Kasih

