

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 1 Margajaya Kecamatan Sukadana. Sekolah ini merupakan salah satu satuan pendidikan dasar yang telah memanfaatkan Rapor Pendidikan sebagai bagian dari implementasi kebijakan perencanaan berbasis data. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi, pemanfaatan Rapor Pendidikan di sekolah mulai diarahkan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan administrasi, tetapi juga sebagai dasar refleksi dan penyusunan program peningkatan mutu sekolah. Dalam pelaksanaannya, sekolah memperoleh pendampingan dari pengawas sekolah dalam memahami indikator Rapor Pendidikan, melakukan identifikasi permasalahan, serta menyusun langkah tindak lanjut berdasarkan hasil refleksi data. Pendampingan tersebut dilakukan melalui kegiatan diskusi, pembinaan, coaching, dan pendampingan dalam penyusunan program sekolah berbasis data.

SDN 1 Margajaya memiliki karakteristik organisasi sekolah yang mulai mengembangkan budaya kolaboratif antara kepala sekolah, guru, dan pengawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah mulai membangun kebiasaan refleksi bersama melalui rapat, komunitas belajar, dan diskusi profesional untuk membahas capaian mutu pendidikan serta strategi perbaikannya. Subjek penelitian terdiri atas pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru yang terlibat secara langsung dalam proses pendampingan dan pemanfaatan Rapor Pendidikan. Penelitian dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi untuk memperoleh

data yang komprehensif mengenai proses transformasi budaya refleksi satuan pendidikan melalui pemanfaatan Rapor Pendidikan.

Adapun kelompok responden sebagai sumber informasi sebagaimana dideskripsikan diatas, dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Sumber Informan

No	Jenis Responden	Kriteria Responden	Jumlah Responden	Kode Responden
1	Pengawas Pembina Sekolah	Responden Primer	1	PS
2	Kepala Sekolah	Responden Primer	1	KS
3	Guru Kelas dan Guru Bidang	Responden Sekunder	4	Gr1, Gr2, dan Gr3,

Teknik pengambilan data yang dilakukan peneliti diantaranya adalah melalui teknik : (1) Wawancara; (2) Observasi/Pengamatan; dan (3) dokumentasi. Melalui ke-3 teknis tersebut, seluruh data dikumpulkan dalam bentuk dokumen data penelitian (*Fieldnote*). Pengambilan data dalam penelitian ini, dilakukan : (1). Observasi Observasi dalam penelitian ini dilaksanakan selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi terhadap guru dalam melakukan proses perancangan pembelajaran hingga pelaksanaan pembelajaran di kelas dan saat guru melakukan penilaian bagi perkembangan anak; (2). Studi Dokumen Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dokumen rencana pembelajaran serta dokumen lain yang mendukung data penelitian seperti: ijazah guru, sertifikat kegiatan penunjang, RPPH, dan lainlain; (3). Wawancara Mendalam (*Indepth interview*) Wawancara mendalam dilakukan bersama dengan guru.

Kajian penelitian ini mengkaji 4 fokus kajian, diantaranya : (1), Bagaimana proses transformasi budaya refleksi satuan pendidikan dalam pemanfaatan Rapor Pendidikan di SDN 1 Margajaya?; (2). Bagaimana strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi satuan pendidikan?; (3). Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan transformasi budaya refleksi satuan pendidikan dalam pemanfaatan Rapor Pendidikan?; dan (4). Bagaimana upaya pengembangan pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi satuan pendidikan melalui pemanfaatan Rapor Pendidikan di SDN 1 Margajaya?

4.1.1. Hasil Penelitian tentang Proses Transformasi Budaya Refleksi Satuan Pendidikan dalam Pemanfaatan Rapor Pendidikan

Kajian pertama dalam penelitian ini tentang proses transformasi budaya refleksi satuan pendidikan dalam pemanfaatan Rapor Pendidikan di SDN 1 Margajaya, yang dikaji dengan beberapa sub kajian berikut : (1). Kebijakan tentang rapor Pendidikan; 2). Rasionalisasi pentingnya transformasi budaya refleksi satuan Pendidikan; (3). Pemahaman warga sekolah tentang transformasi budaya refleksi Satuan Pendidikan; (4). Proses transformasi budaya refleksi satuan pendidikan dalam pemanfaatan Rapor Pendidikan; (5). Perubahan pola pikir (mindset) dalam penggunaan data; (6). Praktik refleksi kolektif berbasis data dan (7). Integrasi hasil refleksi ke dalam pengambilan keputusan sekolah.

Berdasarkan reduksi data hasil wawancara dengan pengawas bina di Kecamatan Sukadana, diantaranya :

Kebijakan Rapor Pendidikan (berdasarkan hasil Asesmen Nasional) adalah instrumen evaluasi sistem pendidikan Indonesia yang berfokus pada perencanaan berbasis data (PBD) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Rapor Pendidikan 2025 memperbarui data dengan indikator terkini yang terintegrasi, transparan, dan inklusif untuk sekolah dan pemerintah daerah. Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Korwil Pendidikan Kecamatan Sukadana selaku Pengawas Bina.

Selain hal tersebut diatas, pengawas bina SDN 1 Margajaya, Kecamatan Sukadana, berdasarkan hasil analisis reduksi data wawancara, menyatakan bahwa :

Kunci kebijakan Rapor Pendidikan:

1. Berbasis Data: Rapor disusun oleh Kemendikdasmen berdasarkan hasil Asesmen Nasional, Survei Karakter, dan data Dapodik, bukan sekadar pelaporan administratif.
2. Perencanaan Berbasis Data (PBD): Sekolah dan pemda wajib menggunakan hasil Rapor Pendidikan untuk mengidentifikasi masalah, melakukan refleksi, dan menyusun perbaikan yang terukur.
3. Pembaruan Terkini: Rapor Pendidikan tahun 2025 menekankan pada pembaruan indikator untuk perencanaan yang lebih akurat dan relevan.
4. Fokus Mutu: Rapor mencerminkan capaian literasi, numerasi, karakter, kualitas pembelajaran, dan lingkungan belajar, bukan untuk memeringkat sekolah atau menghukum, melainkan untuk melakukan pembenahan.
5. Aksesibilitas: Dapat diakses oleh satuan pendidikan dan pemerintah daerah untuk evaluasi internal secara berkelanjutan

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS Sukadana.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka jelas bahwa rapor pendidikan merupakan bagian dari kebijakan Merdeka Belajar (Episode 19) yang mentransformasi evaluasi pendidikan dari berbasis input menjadi berbasis output dan proses. Rapor Pendidikan menampilkan hasil Asesmen Nasional dan analisis data pendidikan lainnya sebagai laporan evaluasi sistem pendidikan. Rapor Pendidikan menjadi acuan evaluasi internal dan eksternal dalam rangka penjaminan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Satuan pendidikan dan pemerintah daerah menggunakan Rapor Pendidikan untuk melakukan evaluasi internal dalam bentuk perencanaan berbasis data, yaitu mengidentifikasi masalah dan merefleksikan

akarnya untuk merumuskan langkah pembenahan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Pemerintah menggunakan Rapor Pendidikan untuk melakukan evaluasi eksternal kepada satuan pendidikan melalui akreditasi satuan pendidikan dan kepada pemerintah daerah melalui evaluasi pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang pendidikan.

Pernyataan Pengawas Sekolah tersebut diatas diperkuat oleh hasil reduksi wawancara dengan kepala sekolah, tentang pemanfaatan raport Pendidikan sebelum adanya pendampingan dari pengwas yang menyatakan bahwa :

Sebelum ada pendampingan, kami sebenarnya sudah membuka Rapor Pendidikan, tetapi pemanfaatannya belum maksimal. Data hanya sebatas dilihat sekilas tanpa analisis mendalam. Karena kami sendiri belum memahami bagaimana cara menganalisisnya dengan mendalam, lalu kami kebingungan akan apa yang harus kami lakukan. Hanya sebatas mengetahui, kalau hasil capaian literasi kurang waktu itu, dan numerasi baik. Belum terpikir bahwa hasil rapor pendidikan ini dapat digunakan sebagai data untuk menyusun program sekolah.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan KS.

Selanjutnya kepala sekolah menyatakan bahwa pemanfaatan raport Pendidikan setelah adanya pendampingan dari pengwas yang menyatakan bahwa :

Setelah ada pendampingan dari pengawas, kami mulai memahami cara membaca indikator, mengidentifikasi akar masalah, kami juga memperhatikan rekomendasi prioritas yang tersedia dalam rapor pendidikan. Kami mulai melakukan IRBB (Identifikasi, Refleksi, Benahi, Benahi Implementas) dengan benar sampai mulai menyadari pentingnya perencanaan berbasis data. Saat merefleksi, kami mengaitkannya dengan kondisi nyata di sekolah untuk selanjutnya kami melakukan pembenahan progeam sekolah sebagai upaya perbaikan. Sekarang, Rapor Pendidikan menjadi acuan utama dalam menyusun program yang dituangkan dalam RKT (Rencana kerja Tahunan) dan menyusun anggaran yang tertuang dalam RKAS.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan KS.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa pendampingan pengawas sekolah memiliki peran yang penting dalam membantu satuan pendidikan memanfaatkan data dalam Rapor Pendidikan sebagai dasar perencanaan berbasis data.

Sebelum adanya pendampingan, pemanfaatan Rapor Pendidikan masih bersifat administratif dan belum digunakan secara optimal untuk menganalisis permasalahan maupun menyusun program sekolah. Setelah adanya pendampingan, kepala sekolah mulai memahami cara membaca indikator, mengidentifikasi akar masalah, serta melakukan refleksi dan pembenahan program secara lebih sistematis melalui tahapan IRBB yang selanjutnya dijabarkan dalam RKT dan RKAS. Hal ini menunjukkan bahwa peran pengawas sebagai pendamping satuan pendidikan tidak hanya memperkuat kemampuan teknis dalam pemanfaatan data, tetapi juga mendorong tumbuhnya transformasi budaya refleksi di sekolah. Dengan demikian, pendampingan pengawas menjadi bagian penting dalam membangun budaya perbaikan berkelanjutan yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Secara rasional transformasi budaya refleksi merupakan hal yang sangat penting dalam Pendidikan, hal ini diperkuat data hasil reduksi wawancara dengan pengawas yang menyatakan bahwa:

Perubahan dalam dunia pendidikan sering kali dipahami secara sempit sebagai pergantian kurikulum, lahirnya kebijakan baru, atau hadirnya berbagai program inovatif yang tampak segar di atas kertas. Setiap beberapa tahun, sekolah disibukkan dengan istilah-istilah baru yang datang silih berganti, mulai dari pendekatan pembelajaran mutakhir hingga model evaluasi yang diklaim lebih relevan dengan zaman.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Selanjutnya :

Tetapi, di balik riuhnya perubahan formal tersebut, jarang muncul pertanyaan yang lebih mendasar dan sekaligus lebih jujur, yakni apakah sekolah sungguh-sungguh belajar dari pengalaman yang telah dilaluinya. Apakah setiap kebijakan yang pernah dijalankan, setiap pembelajaran yang telah berlangsung di kelas, benar-benar menjadi bahan pembelajaran bersama untuk tumbuh menjadi lebih baik. Pertanyaan ini penting karena tanpa belajar dari pengalaman, perubahan hanya akan menjadi rutinitas administratif yang melelahkan, bukan proses pematangan yang bermakna.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Selanjutnya :

Budaya refleksi tidak akan tumbuh jika hanya dibebankan pada satu pihak. Seluruh warga sekolah memiliki peran yang saling terkait. Kepala sekolah, sebagai pemimpin pembelajaran, memiliki tanggung jawab besar untuk memberi teladan melalui keputusan-keputusan yang reflektif dan terbuka. Ketika kepala sekolah berani mengakui bahwa suatu program perlu diperbaiki berdasarkan evaluasi bersama, pesan yang sampai kepada warga sekolah adalah bahwa belajar dari pengalaman adalah sesuatu yang wajar dan terhormat. Guru pun terdorong untuk bersikap lebih terbuka terhadap masukan dan tidak takut melakukan perubahan.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa perubahan kurikulum tidak hanya menuntut perubahan administrasi pembelajaran, tetapi juga perubahan paradigma berpikir menuju budaya refleksi berbasis data. Transformasi budaya refleksi terlihat melalui pemanfaatan Rapor Pendidikan sebagai dasar evaluasi untuk mengidentifikasi permasalahan, merumuskan perbaikan, dan menyusun program sekolah secara kolaboratif. Melalui proses tersebut, Rapor Pendidikan tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga mendorong pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran, terciptanya iklim sekolah yang adaptif, serta peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan sesuai dengan paradigma Merdeka Belajar.

Selanjutnya, setelah memahami tentang raport Pendidikan berdasarkan hasil reduksi data wawancara dengan pengawas tentang pentingnya budaya refleksi, menyatakan bahwa :

Budaya refleksi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mendorong perbaikan berkelanjutan, dan membangun kesadaran diri. Melalui refleksi, individu mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri, memperdalam pemahaman pengalaman, serta mengubah kesalahan menjadi kesempatan belajar untuk kemajuan, terutama di bidang pendidikan dan pengembangan diri.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Selanjutnya pengawas pembina dalam wawancaranya, melanjutkan bahwa

Budaya refleksi adalah kebiasaan atau praktik sadar, terencana, dan konsisten untuk bergerak mundur sejenak, merenungkan, serta mengevaluasi pengalaman, tindakan, dan keputusan yang telah diambil. Dalam konteks pendidikan, ini adalah kunci perbaikan pembelajaran berkelanjutan agar tidak sekadar menggugurkan kewajiban administrasi.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Selanjutnya pengawas pembina dalam wawancaranya, melanjutkan bahwa

Budaya refleksi harus konsisten, dimulai dari diri sendiri, dan diupayakan bersama-sama agar menjadi kebutuhan, bukan sekadar administrasi, seperti yang dijelaskan dalam video tentang membangun budaya refleksi.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, menunjukkan bahwa budaya refleksi merupakan budaya perbaikan yang sangat penting ditingkat pendidikan dasar.

Hal ini diperkuat dengan reduksi data hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa:

Budaya refleksi itu adalah kebiasaan kita untuk tidak langsung merasa puas dengan apa yang sudah dilakukan, pada setiap program yang telah kita lakukan hendaknya melihat kembali proses dan hasil kerja secara jujur. Di sekolah, ini berarti kami mengevaluasi pembelajaran, program, dan kinerja guru berdasarkan data maupun pengalaman di lapangan. Refleksi itu bukan sekadar mencari kekurangan, tapi juga memahami apa yang sudah berjalan baik dan bagaimana meningkatkannya

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan KS.

Selanjutnya tentang proses refleksi berbasis data rapor pendidikan dilakukan di sekolah Berdasarkan reduksi data hasil wawancara dengan KS, menyatakan bahwa:

Proses budaya refleksi dilakukan rapat bersama guru. Data dari Rapor Pendidikan dipaparkan dan ditampilkan, bahkan sekarang semua guru diwajibkan mendoanload langsung, lalu kami diskusikan Bersama capaian rapor pendidikan tahun ini. Guru juga diberi kesempatan untuk memberikan perspektif berdasarkan pengalamannya di kelas. Dari situ kami menyepakati prioritas perbaikan dan langkah tindak lanjut yang realistis yang bisa dilakukan, tentu disesuaikan dengan kesanggupa guru dan memperhatikan sumber daya sekolah.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan KS.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa budaya refleksi merupakan bagian penting dalam proses transformasi budaya sekolah menuju peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Proses transformasi budaya refleksi terlihat dari perubahan kebiasaan warga sekolah yang mulai secara sadar dan konsisten melakukan evaluasi terhadap pembelajaran, program sekolah, serta pengalaman yang telah dilalui melalui pemanfaatan data Rapor Pendidikan. Refleksi yang dilakukan secara kolaboratif bersama guru menunjukkan adanya perubahan paradigma dari sekadar menjalankan administrasi menuju budaya perbaikan berbasis data, sehingga mampu memperkuat pengambilan keputusan dan penyusunan program sekolah yang lebih tepat sesuai kebutuhan satuan pendidikan.

Sedangkan dampak dari proses transformasi budaya refleksi yang dilakukan di sekolah, diperkuat dengan data hasil wawancara dan observasi peneliti, bahwa :

Ada perubahan yang cukup signifikan. Dari sebelumnya, keputusan sering berdasarkan kebiasaan atau intuisi, sekarang lebih berbasis data. Guru mulai terbiasa melihat data sebelum merencanakan pembelajaran, mulai dari memilih strategi, model hingga metode pembelajaran. Ada kesadaran bahwa data membantu kita lebih objektif dan terarah dalam mengambil keputusan. Guru mulai merasa dimudahkan dengan adanya data dari rapor pendidikan, mereka lebih percaya diri dalam menciptakan pembelajaran dan iklim sekolah yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Gr

Dampak dari proses transformasi budaya refleksi yang dilakukan di sekolah sebagaimana pernyataan diatas, diperkuat dengan beberapa pandangan kepala sekolah, pengawas dan guru seperti pada table di bawah ini:

Tabel 4.2.

Dampak Budaya Refleksi Menurut Guru

No	Informan	Jawaban Informan
1	PS	Budaya refleksi memiliki dampak positif yang signifikan dalam berbagai aspek, terutama dalam konteks pendidikan, pengembangan

No	Informan	Jawaban Informan
		diri, dan peningkatan kinerja. Berikut adalah rincian dampak positif budaya refleksi:
2	KS	Dampak dari proses transformasi budaya refleksi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pendidikan: Dalam dunia pendidikan, budaya refleksi membantu guru menilai, memahami, dan memperbaiki proses pembelajaran secara berkelanjutan. Ini memicu perbaikan kualitas pengajaran dan meningkatkan keterlibatan siswa, yang berujung pada tanggung jawab yang lebih besar
3	Gr1	Dampak dari proses transformasi budaya refleksi pada pengembangan diri dan karakter: Refleksi diri mendorong seseorang untuk lebih jujur terhadap diri sendiri, yang penting dalam membentuk karakter. Selain itu, refleksi membantu mengevaluasi pengalaman masa lalu, mengidentifikasi pola perilaku, dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah
4	Gr2	Dampak dari proses transformasi budaya refleksi pada pertumbuhan dan peningkatan berkelanjutan: Hasil refleksi memungkinkan individu maupun organisasi untuk merencanakan tindakan perbaikan, mengukur kemajuan, serta memperkuat kolaborasi.
5	Gr3	Dampak dari proses transformasi budaya refleksi pada peningkatan kesadaran diri (self-awareness): Refleksi membuat seseorang lebih sadar akan cara berpikir dan strategi yang digunakan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pemahaman materi (bagi siswa).
6	Gr2	Dampak dari proses transformasi budaya refleksi pada menciptakan lingkungan yang aman dan positif: Di sekolah, refleksi yang konsisten menciptakan ruang yang aman, nyaman, dan menyenangkan, di mana siswa dapat berbagi kendala dan perasaan mereka.
7	Gr3	Dampak dari proses transformasi budaya refleksi pada respon terhadap tantangan dan perubahan: Refleksi diri memungkinkan seseorang untuk melihat hal-hal penting dari situasi masa lalu untuk merencanakan masa depan yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya berlangsung secara bertahap melalui perubahan pola pikir, kebiasaan kerja, dan pengambilan keputusan berbasis data. Sebelum memperoleh pendampingan pengawas, pemanfaatan Rapor Pendidikan masih terbatas pada kebutuhan

administratif dan belum digunakan secara optimal sebagai dasar refleksi maupun perencanaan peningkatan mutu sekolah.

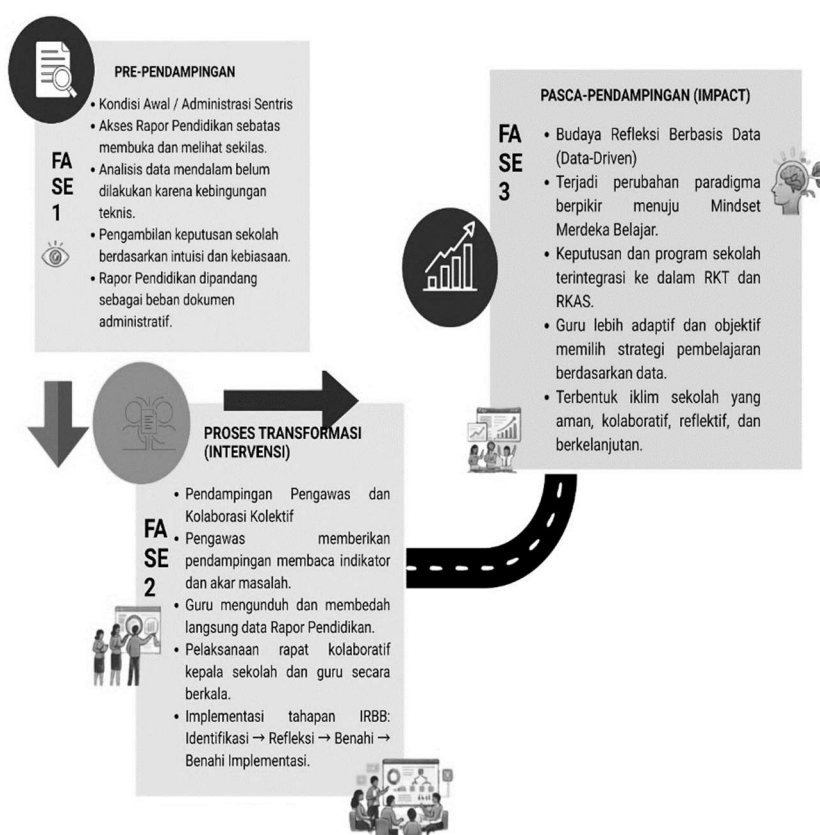
Setelah dilakukan pendampingan, terjadi perubahan pemahaman kepala sekolah dan guru terhadap fungsi Rapor Pendidikan. Data tidak lagi dipandang sekadar sebagai hasil evaluasi, tetapi dimanfaatkan untuk mengidentifikasi permasalahan, melakukan refleksi, dan menentukan prioritas perbaikan sekolah. Kondisi ini mendorong berkembangnya praktik refleksi kolektif melalui rapat sekolah, komunitas belajar, dan diskusi profesional yang membahas capaian literasi, numerasi, kualitas pembelajaran, serta iklim sekolah.

Transformasi budaya refleksi juga ditunjukkan oleh meningkatnya keterlibatan guru dalam analisis data dan penyusunan tindak lanjut perbaikan pembelajaran. Selain itu, hasil refleksi mulai diintegrasikan ke dalam dokumen perencanaan sekolah, seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Kerja Tahunan (RKT), dan program supervisi akademik.

Secara keseluruhan, transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya ditandai oleh meningkatnya pemahaman warga sekolah terhadap pemanfaatan data pendidikan, berkembangnya refleksi kolektif berbasis data, meningkatnya partisipasi guru dalam diskusi profesional, serta terintegrasinya hasil refleksi ke dalam pengambilan keputusan sekolah. Temuan ini menunjukkan adanya pergeseran budaya kerja sekolah dari pola administratif menuju budaya reflektif yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Untuk memperjelas temuan penelitian mengenai proses transformasi budaya refleksi melalui pemanfaatan Rapor Pendidikan, hasil analisis data disintesis ke dalam sebuah model temuan penelitian. Model ini menggambarkan

perubahan yang terjadi mulai dari kondisi awal sekolah sebelum memperoleh pendampingan, proses transformasi yang berlangsung melalui berbagai bentuk pendampingan pengawas, hingga perubahan budaya kerja yang muncul setelah pendampingan dilaksanakan. Penyajian model ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai alur transformasi budaya refleksi berbasis data yang terjadi di SDN 1 Margajaya.



Gambar 4.1 Hasil Penelitian Proses Transformasi budaya refleksi

4.1.2. Hasil Penelitian tentang Strategi dan Mekanisme Pendampingan Pengawas dalam Pemanfaatan Rapor Pendidikan

Kajian selanjutnya dalam penelitian ini, berkenaan dengan strategi dan mekanisme pendampingan pengawas dalam pemanfaatan rapor pendidikan, yang dikaji dengan beberapa sub kajian berikut : (1). Analisa kebutuhan strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi satuan pendidikan; (2). Formulasi strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi satuan pendidikan; (3). Implementasi strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi satuan pendidikan; dan (4). Proses penerapan, keunggulan dan kelemahan strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi satuan pendidikan.

Berdasarkan reduksi data hasil wawancara dengan pengawas sekolah tentang strategi pengawas dalam proses pendampingan budaya refleksi, menyatakan bahwa :

Analisa kebutuhan pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi menunjukkan pergeseran paradigma dari pengawas sebagai "penilai" menjadi "mentor dan fasilitator". Budaya refleksi krusial untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang berpusat pada siswa, namun seringkali terhambat oleh rutinitas administrasi dan kurangnya keterbiasaan.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Selanjutnya dalam wawancaranya pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Analisa kebutuhan strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah untuk mentransformasi budaya refleksi:

1. Analisa kebutuhan pendampingan pengawas;
2. Strategi pendampingan oleh pengawas;
3. Mekanisme pendampingan: siklus refleksi-aksi;
4. Transformasi budaya refleksi di sekolah.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Berdasarkan dokumen petunjuk pelaksanaan siklus pendampingan pengawas sekolah dan hasil studi terkait, pengawas memerlukan penguatan kompetensi dalam:

1. Pergeseran Paradigma, yaitu mengubah pendekatan dari inspeksi kaku menjadi pendampingan yang humanis dan kolaboratif.
2. Kemampuan Coaching dan Mentoring, dimana memiliki kemampuan dalam memantik refleksi mendalam, bukan sekadar bertanya tentang administrasi.
3. Analisis Data Rapor Pendidikan, pengawas menggunakan data sebagai dasar refleksi perencanaan sekolah.
4. Pemetaan Kapasitas Sekolah, pengawas mampu membedakan strategi pendampingan berdasarkan profil dan kesiapan sekolah binaan

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Pendampingan pengawas sekolah merupakan serangkaian aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh pengawas sekolah guna membantu guru dan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, manajemen sekolah, serta kompetensi profesional pendidik (Martono, 2020). Dalam konteks kebijakan pendidikan di Indonesia, pendampingan ini tidak hanya bersifat administratif tetapi juga bersifat akademik, karena mencakup supervisi manajerial, supervisi akademik, serta evaluasi proses pembelajaran di sekolah. Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Berdasarkan hasil wawancara, pengawas menerapkan pendekatan pendampingan yang adaptif dan kontekstual dengan mengacu pada konsep dari Yayasan Guru Belajar. Pendampingan dilakukan melalui upaya memanusiakan hubungan dengan membangun relasi yang setara agar kepala sekolah dan guru lebih terbuka dalam menyampaikan permasalahan pembelajaran. Selain itu, pengawas menekankan pemahaman konsep esensial dengan memfokuskan pendampingan pada perbaikan kualitas pembelajaran, bukan hanya kelengkapan administrasi. Strategi pendampingan juga disesuaikan dengan kondisi dan kapasitas masing-masing satuan pendidikan serta dilakukan secara bertahap sesuai tingkat

kesiapan dan kemampuan refleksi sekolah dalam membangun perubahan yang berkelanjutan.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Selanjutnya tentang mekanisme pendampingan: Siklus Refleksi-Aksi Pendampingan berjalan dalam siklus berulang (4 tahapan):

1. Perencanaan pendampingan, yaitu Pengawas dan Kepala Sekolah melakukan diskusi bersama untuk mengidentifikasi tingkat kesadaran melakukan refleksi dan tingkat kapasitas memimpin perubahan
2. Pendampingan Perencanaan Program Satuan Pendidikan, yaitu mendampingi penyusunan RKT, RKAS berpusat pada pembelajaran yang reflektif.
3. Pendampingan Pelaksanaan Program Sekolah dengan memfasilitasi Komunitas Belajar (Kombel) di sekolah untuk berbagi praktik baik dan refleksi. Metode yang digunakan bisa berupa COACH-MU (*Coaching and Mentoring for School Culture and Quality Improvement*).
4. Laporan dan Evaluasi, hasil refleksi hasil pendampingan digunakan untuk menentukan langkah selanjutnya

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya kepala sekolah menyatakan bahwa :

Tentang transformasi budaya refleksi di sekolah, Pengawas harus mendorong kepala sekolah menjadi teladan reflektif (misalnya, terbuka menerima masukan dari guru). Bentuk konkret budaya refleksi yang difasilitasi pengawas:

1. Refleksi Berkala, diskusi rutin/Kombel untuk membahas tantangan kelas.
2. Refleksi Berbasis Data, menggunakan hasil asesmen murid dan rapor pendidikan.
3. Ruang Aman, menciptakan suasana di mana kesalahan dianggap sebagai bagian dari proses belajar, bukan akhir dari segalanya.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Tantangan empiris yang dihadapi, khususnya pemahaman yang kurang optimal dari kepala sekolah, dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengenali dan mengatasi kebutuhan spesifik sekolah. Kepala sekolah yang kurang kompeten mungkin mengalami kesulitan dalam membuat keputusan yang efisien, yang dapat

berdampak pada perencanaan program-program sekolah dan pengelolaan sumber daya.

Oleh karena itu, upaya dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah tidak hanya akan mengatasi ketidakjelasan dalam perencanaan, tetapi juga memperkuat kemampuan kepala sekolah dalam seleksi dan pengadaan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kesenjangan antara kondisi empiris dan teoritis, sebagaimana yang diatur dalam Perdirjen GTK Nomor 4831 tahun 2023, menekankan urgensi untuk menyelaraskan praktik kepemimpinan di lapangan dengan pedoman dan regulasi yang berlaku. Perubahan peran pengawas dari pemantauan menjadi mitra belajar menjadi perubahan paradigma penting dalam dunia pendidikan.

Pendampingan menjadi solusi handal untuk membantu kepala sekolah mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, dan perencanaan berbasis data. Dengan menerapkan strategi dan metode pendampingan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing sekolah, pengawas dapat memberikan dukungan khusus yang membantu kepala sekolah mengatasi tantangan pendidikan yang spesifik. Strategi pengawas harus berfokus pada pembangunan budaya refleksi melalui hubungan kolaboratif, mentoring/coaching, dan penggunaan siklus pendampingan yang konsisten untuk menciptakan pembelajaran yang bermakna.

Terkait strategi dan implementasi pendampingan pengawas pada sekolah dalam transformasi budaya refleksi di sekolah, didukung oleh reduksi data hasil wawancara dengan pengawas Pembina, yang menyatakan bahwa :

Pengawas memberikan pendampingan melalui pertemuan rutin, baik secara langsung maupun daring. Mereka membantu kami memahami indikator dalam Rapor Pendidikan, cara analisis data dan melakukan identifikasi kemudian merefleksikan dan membenahinya dengan mengaitkannya pada program sekolah.

Setelah itu pendampingan berlanjut hingga implementasi program dan mengevaluasinya.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Yang paling berdampak adalah sesi diskusi bersama dan praktik langsung menganalisis data. Di situ kami tidak hanya mendengar teori, tapi langsung mencoba membaca data dan menyusun rencana tindak lanjut.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Pengawas berperan sebagai fasilitator. Mereka mendorong kami untuk berdiskusi terbuka, mengajukan pertanyaan kritis, dan memastikan semua pihak terlibat. Dengan begitu, refleksi tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, tetapi menjadi tanggung jawab bersama.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Kajian selanjutnya tentang prosedur proses Implementasi strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi satuan Pendidikan, berdasarkan reduksi data hasil wawancara dengan pengawas sekolah, menyatakan bahwa :

Terdapat 4 Tahap Dalam siklus pendampingan pengawas sekolah, diantaranya: (1). perencanaan pendampingan; (2). pendampingan perencanaan program sekolah; (3). pendampingan pelaksanaan program sekolah; dan (4). pelaporan pendampingan

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Tahap pertama dalam siklus pendampingan adalah pengawas sekolah menyusun perencanaan pendampingan. Dokumen yang dihasilkan di tahap pertama adalah dokumen rencana pendampingan pengawas sekolah. Adapun

tahapan kegiatan yang dilakukan di tahap perencanaan pendampingan untuk menghasilkan dokumen sebagai berikut:

1. Melakukan Refleksi Komitmen Perubahan
2. Menentukan Strategi Pendampingan
3. Menentukan Metode Pendampingan
4. Menyusun Dokumen Rencana Pendampingan
5. Mengirimkan Dokumen Rencana Pendampingan ke Dina

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Reduksi data selanjutnya tentang strategi dan implementasi strategi pendampingan tentang strategi pendampingan berdasarkan hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Tahap kedua adalah pengawas sekolah melakukan pendampingan kepala sekolah dalam menyusun perencanaan program sekolah.

Sebagai luarannya, Dokumen yang dihasilkan dari tahap kedua ini adalah Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Pendidikan (RKAS) setiap sekolah dampingan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, ada beberapa langkah yang dilakukan yaitu

1. Diskusi Data Rapor Pendidikan
2. Melibatkan Partisipasi Warga Satuan Pendidikan
3. Mengaplikasikan Metode Pendampingan dalam Penyusunan Program
4. Memastikan Program Kerja yang Disusun Sesuai Kebutuhan Sekolah
5. Menginformasikan Luaran RKT dan RKAS kepada Dinas

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Reduksi data selanjutnya tentang strategi dan implementasi metode pendampingan berdasarkan hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Tahap ketiga adalah pengawas sekolah melakukan pendampingan kepada kepala sekolah dalam melaksanakan program sekolah.

Langkah kegiatan yang dilakukan di tahap ini adalah

1. Diskusi dan Pemberian Umpan Balik Berkala
2. Mengaplikasikan Metode Pendampingan dalam Memfasilitasi Penyelesaian Hambatan
3. Mendampingi Kepala Sekolah Melaksanakan Unjuk Kerja
4. Menyusun Laporan Berkala Keterlaksanaan Program Kerja

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah laporan pelaksanaan pendampingan, menyatakan bahwa :

Tahap terakhir atau tahap keempat yaitu pengawas sekolah menyusun laporan pelaksanaan pendampingan.

Luaran tahap ini adalah Dokumen Laporan Hasil Pelaksanaan Pendampingan.

Ada beberapa langkah di tahap ini, yaitu

1. Menyusun Laporan Hasil Akhir Pelaksanaan Pendampingan
2. Melaporkan Hasil Pendampingan
3. Mengadvokasi Rencana Tindak Lanjut
4. Menyusun Laporan Berkala Keterlaksanaan Program Kerja

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan PS.

Sebagaimana reduksi data diatas maka jelas pengawas sekolah dalam penentuan strategi pendampingan yang diusulkan menciptakan enam bidang strategi pendampingan yang berbeda, dengan masing-masing area ditujukan untuk kepala sekolah yang memiliki tingkat kesiapan dan komitmen yang berbeda dalam menghadapi perubahan. Pertama, dalam "*Seeding Change Strategy*" diperuntukkan bagi kepala sekolah dengan kapasitas refleksi perubahannya rendah dan komitmen memimpin perubahannya rendah. Strategi di sini dirancang untuk secara bertahap meningkatkan kapasitas refleksi dan komitmen kepala sekolah. Sementara itu, "*Gradual Change Strategy*" mengakomodasi kepala sekolah dengan kapasitas refleksi perubahannya rendah dan komitmen memimpin perubahannya sedang, dengan tujuan meningkatkan keterlibatan dan dukungan lebih lanjut dalam menghadapi perubahan. Di sisi lain, "*Triggering Change Strategy*" mengfokuskan pada kepala sekolah dengan kapasitas refleksi perubahannya rendah namun memiliki komitmen memimpin perubahannya tinggi, dengan strategi bertujuan memanfaatkan komitmen tinggi tersebut. Sementara itu, "*Immediate Change Strategy*" cocok untuk kepala sekolah dengan kapasitas refleksi perubahannya tinggi tetapi kurangnya komitmen memimpin

perubahannya rendah, dengan tujuan memicu keterlibatan yang lebih mendalam. "*Reinforcement Change Strategy*" ditujukan bagi kepala sekolah dengan kapasitas refleksi perubahannya tinggi dan komitmen memimpin perubahannya sedang, fokus pada penguatan perubahan yang sudah dimulai. Terakhir, "*Sustainable Change Strategy*" diperuntukkan bagi kepala sekolah dengan kapasitas refleksi perubahannya tinggi dan komitmen memimpin perubahannya tinggi, dengan tujuan mendukung perubahan jangka panjang dan memastikan keberlanjutan transformasi. Model ini memberikan pendekatan yang diferensiasi dan dapat dijadikan panduan untuk merancang pendekatan.

Sebagaimana reduksi data diatas maka jelas pengawas sekolah dengan model hipotetik yang telah dibuat bertujuan untuk memberikan panduan yang efektif kepada pengawas sekolah dalam mengimplementasikan strategi pendampingan diferensiasi terhadap kepala sekolah dengan profil kesiapan dan komitmen yang berbeda dalam menghadapi perubahan. Melalui pemilihan strategi yang sesuai dengan karakteristik kepala sekolah, model ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan relevansi pendampingan dalam mendukung perubahan di lingkungan sekolah. Dengan menyediakan enam bidang strategi pendampingan yang dapat disesuaikan dengan tingkat kesiapan dan komitmen kepala sekolah, model ini memberikan kerangka kerja yang terfokus dan kontekstual.

Pengawas sekolah dapat menggunakan model ini sebagai panduan untuk merancang pendekatan pendampingan yang lebih terarah, memastikan bahwa upaya pendampingan tidak hanya responsif terhadap kebutuhan individu kepala sekolah, tetapi juga dapat memberikan dukungan yang lebih efektif dalam mengelola perubahan di sekolah. Dengan demikian, model ini memiliki potensi untuk

meningkatkan kualitas dan relevansi pendampingan dalam meningkatkan kesiapan dan kapasitas kepala sekolah dalam menghadapi perubahan.

Sebagaimana reduksi data diatas maka jelas pengawas sekolah berperan sebagai mentor, fasilitator, sekaligus evaluator yang memastikan implementasi kebijakan berjalan sesuai standar nasional pendidikan. Esensi dari pendampingan pengawas sekolah terletak pada upaya meningkatkan kualitas guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, strategi mengajar, hingga refleksi pembelajaran sebagai bentuk continuous professional development. Dengan demikian, pendampingan pengawas sekolah menjadi bagian integral dalam ekosistem mutu pendidikan nasional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi dilaksanakan melalui pendekatan yang kolaboratif, adaptif, dan berbasis kebutuhan sekolah. Pendampingan tidak lagi berorientasi pada pengawasan administratif semata, tetapi berkembang menjadi proses coaching, mentoring, dan fasilitasi refleksi berbasis data untuk membantu kepala sekolah dan guru membangun budaya perbaikan berkelanjutan. Implementasi pendampingan dilakukan melalui siklus refleksi-aksi yang sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjut berbasis Rapor Pendidikan. Selain itu, strategi pendampingan yang diferensiatif sesuai kapasitas dan kesiapan sekolah terbukti mampu meningkatkan keterlibatan warga sekolah dalam diskusi profesional, pengambilan keputusan berbasis bukti, serta penguatan budaya refleksi dalam pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4.1.3. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Memengaruhi Keberhasilan Transformasi Budaya Refleksi Satuan Pendidikan Dalam Pemanfaatan Rapor Pendidikan

Kajian selanjutnya tentang faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan transformasi budaya refleksi satuan pendidikan dalam pemanfaatan rapor Pendidikan, yang kemudian dikaji dengan 4 sub pokok kajian, yakni :(1). Faktor pendukung transformasi budaya refleksi pendidikan dalam pemanfaatan rapor Pendidikan; (2). Faktor penghambat transformasi budaya refleksi pendidikan dalam pemanfaatan rapor pendidikan; (3). Upaya sekolah dalam mengatasi hambatan yang muncul pendidikan dalam pemanfaatan rapor pendidikan; dan (4). Tingkat keberhasilan transformasi budaya refleksi pendidikan dalam pemanfaatan rapor pendidikan.

Berdasarkan reduksi data hasil wawancara dengan pengawas pembina di kecamatan sukadana tentang faktor pendukung keberhasilan transformasi budaya refleksi pendidikan dalam pemanfaatan rapor Pendidikan, reduksi data hasil wawancara dengan pengawas sekolah bahwa:

Transformasi budaya refleksi dalam pendidikan merupakan kebiasaan pendidik untuk mengevaluasi diri, belajar dari pengalaman, dan memperbaiki praktik pengajaran secara terus-menerus yang didukung oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Selanjutnya pengawas sekolah melanjutkan bahwa :faktor-faktor pendukung utama berdasarkan hasil penelusuran: (1). Faktor internal (kesadaran individu); (2). Faktor lingkungan sekolah (kultur sekolah) dan (3). Faktor eksternal dan kebijakan.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Faktor internal (kesadaran individu) : (1). Kesadaran Pendidik, yaitu keinginan kuat dari dalam diri guru untuk memperbaiki kualitas pengajaran dan hasil belajar murid; (2). Keterbukaan pendidik untuk menerima umpan balik, mengakui kekurangan, dan mengadopsi cara-cara baru; dan (3). Kemampuan Berpikir Kritis, yang merupakan kemampuan untuk menganalisis pengalaman mengajar sebelumnya sebagai dasar perbaikan

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Selanjutnya data tersebut didukung dengan data hasil observasi peneliti, yang menghasilkan bahwa :

Faktor pendukung keberhasilan transformasi budaya refleksi yakni adanya Faktor Lingkungan Sekolah (Kultur Sekolah)

1. Kepemimpinan Kepala sekolah dimana Kepala Sekolah berperan sebagai fasilitator dan pemberi ruang bagi guru untuk berefleksi, bukan sekadar menuntut capaian administratif.
2. Kolaborasi dan Komunitas Belajar sehingga adanya ruang untuk berbagi praktik baik (*peer reflection*) antarguru, seperti komunitas praktisi atau KKG.
3. Budaya Aman, lingkungan yang aman untuk berbuat salah dan belajar dari kesalahan tanpa takut mendapat sanksi atau penilaian negatif.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah

menyatakan bahwa :

Faktor Eksternal dan Kebijakan

1. Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan, merupakan upaya peningkatan kualitas SDM pendidik melalui pelatihan dan pemahaman tentang pentingnya refleksi.
2. Teknologi Pendidikan, yaitu pemanfaatan teknologi untuk dokumentasi, survei umpan balik dari siswa, dan mempermudah dokumentasi refleksi diri.
3. Manajemen Kinerja yang Fleksibel, yaitu penggunaan sistem penilaian kinerja yang tidak hanya fokus pada target administratif, tetapi juga mengapresiasi upaya reflektif dan inovasi.

4. Kurikulum yang Inklusif, merupakan kurikulum yang mendorong pembelajaran adaptif, bukan sekadar hafalan, sehingga menuntut guru untuk terus menyesuaikan metode.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas sekolah memiliki peran penting dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya melalui berbagai strategi pendampingan yang bersifat kolaboratif, partisipatif, dan berbasis kebutuhan sekolah. Pendampingan yang dilakukan tidak hanya berorientasi pada pengawasan administratif, tetapi lebih diarahkan pada pembinaan profesional dan penguatan kapasitas sekolah dalam memanfaatkan data Rapor Pendidikan.

Strategi utama yang dilakukan pengawas adalah membangun pemahaman bersama mengenai fungsi Rapor Pendidikan sebagai alat refleksi dan dasar pengambilan keputusan sekolah. Pengawas membantu kepala sekolah dan guru memahami indikator-indikator dalam Rapor Pendidikan, mengidentifikasi permasalahan pembelajaran, serta menentukan prioritas perbaikan berdasarkan kondisi nyata sekolah.

Dalam pelaksanaannya, pengawas menggunakan pendekatan coaching dan mentoring yang menekankan dialog reflektif, kolaborasi, dan pemberdayaan warga sekolah. Pendampingan dilakukan melalui kegiatan workshop internal sekolah, diskusi reflektif, pembinaan individu maupun kelompok, serta pendampingan dalam penyusunan program berbasis data. Pengawas tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendorong kepala sekolah dan guru untuk aktif menganalisis data dan menemukan solusi terhadap masalah yang dihadapi sekolah.

Pendampingan juga dilakukan melalui forum diskusi dan komunitas belajar yang melibatkan guru dan kepala sekolah secara bersama-sama. Dalam kegiatan

tersebut, pengawas memfasilitasi proses refleksi kolektif dengan membahas capaian indikator Rapor Pendidikan, faktor penyebab permasalahan, serta strategi tindak lanjut yang dapat dilakukan sekolah. Pendekatan ini membantu membangun budaya keterbukaan dan kolaborasi di lingkungan sekolah. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas berperan dalam mendampingi sekolah menyusun program prioritas berdasarkan hasil refleksi data. Pendampingan tersebut mencakup penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Kerja Tahunan (RKT), serta program peningkatan mutu pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Dengan demikian, data Rapor Pendidikan tidak hanya digunakan sebagai dokumen evaluasi, tetapi mulai diintegrasikan ke dalam proses perencanaan sekolah secara sistematis.

Hasil observasi menunjukkan bahwa interaksi antara pengawas, kepala sekolah, dan guru berlangsung secara komunikatif dan partisipatif. Pengawas memberikan ruang kepada guru untuk menyampaikan pengalaman, kendala, dan praktik pembelajaran yang telah dilakukan. Kondisi ini membantu menciptakan suasana reflektif dan mendorong tumbuhnya pembelajaran kolektif di sekolah.

Faktor faktor pendukung keberhasilan strategi pendampngan pengawas didukung oleh reduksi data wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan bahwa:

Faktor pendukungnya antara lain komitmen guru, bagaimana guru memiliki keterbukaan terhadap perubahan, motivasi guru untuk berubah dan memperbaiki pembelajaran, ketersediaan guru yang masih muda mempermudah terciptanya transformasi budaya refleksi terutama dalam pemanfaatan rapor pendidikan serta adanya dukungan dari pengawas. Selain itu, ketersediaan data yang jelas dari Rapor Pendidikan juga sangat membantu, terlebih sudah dilengkapi dengan rekomendasi prioritas yang menjadi focus perbaikan sekolah.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Kepala Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Hambatan utamanya adalah pemahaman awal tentang rapor pendidikan yang masih terbatas, terutama dalam membaca dan menganalisis data. Selain itu, keterbatasan waktu untuk melakukan diskusi dan refleksi juga menjadi kendala karena guru memiliki banyak tugas.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Kami mengadakan pelatihan internal baik secara mandiri pada pelatihan mandiri yang tersedia di aplikasi ruang gtk, maupun secara berkelompok dalam komunitas belajar guru melalui berbagi praktik baik antar guru, dan mengatur jadwal khusus untuk refleksi. Kami juga terus berkoordinasi dengan pengawas untuk mendapatkan arahan dan motivasi.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, strategi dan mekanisme pendampingan pengawas di SDN 1 Margajaya meliputi fasilitasi analisis data Rapor Pendidikan, coaching dan mentoring kepada kepala sekolah dan guru, penguatan forum refleksi kolektif, pendampingan penyusunan program berbasis data, serta monitoring tindak lanjut hasil refleksi. Strategi tersebut menunjukkan adanya pergeseran peran pengawas dari fungsi kontrol administratif menuju peran sebagai pendamping profesional dan fasilitator perubahan budaya sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung dan penghambat yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan, kesiapan sumber daya manusia, budaya organisasi sekolah, serta proses pendampingan pengawas. Sebagaimana dijelaskan pengawas sekolah bahwa :

Faktor utama adalah komitmen kepala sekolah dan keterbukaan guru. Selain itu, adanya komunitas belajar di sekolah juga sangat membantu, karena menjadi ruang untuk diskusi dan refleksi bersama.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Beberapa faktor yang mendukung implementasi budaya refleksi berbasis data di SDN 1 Margajaya antara lain komitmen kepala sekolah dalam mendorong perubahan budaya kerja, dukungan pengawas sekolah melalui pendampingan berkelanjutan, keterbukaan guru terhadap praktik refleksi dan diskusi profesional, serta tersedianya data Rapor Pendidikan sebagai dasar identifikasi masalah dan perencanaan sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun budaya refleksi melalui pemberian ruang diskusi, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan penguatan kebiasaan refleksi bersama. Selain itu, pendampingan pengawas membantu sekolah memahami indikator-indikator dalam Rapor Pendidikan dan memandu sekolah dalam menyusun langkah perbaikan yang lebih terarah.

Budaya kolaboratif yang mulai berkembang di sekolah juga menjadi faktor pendukung penting dalam transformasi budaya refleksi. Guru mulai terbiasa berdiskusi mengenai masalah pembelajaran, berbagi pengalaman mengajar, serta menyusun strategi perbaikan secara bersama-sama. Kegiatan komunitas belajar dan forum refleksi membantu meningkatkan keterlibatan guru dalam proses peningkatan mutu sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Hambatan yang sering saya temui adalah perbedaan kemampuan guru dalam memahami data, terutama bagi guru yang belum terbiasa. Selain itu, keterbatasan waktu juga menjadi kendala, karena guru memiliki beban kerja yang cukup tinggi.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Di sisi lain, penelitian juga menemukan beberapa faktor penghambat dalam implementasi budaya refleksi berbasis data. Salah satu hambatan utama adalah masih terbatasnya kemampuan sebagian guru dalam membaca, memahami, dan menganalisis data pendidikan. Pada tahap awal, sebagian guru masih memandang Rapor Pendidikan sebagai dokumen administratif sehingga belum sepenuhnya memahami manfaat data sebagai dasar refleksi dan pengambilan keputusan pembelajaran.

Sedangkan hambatan menurut beberapa guru, diantaranya :

Tabel 4.3.

Hambatan Budaya Refleksi Menurut Guru

No	Informan	Jawaban Informan
1	Gr1	Waktu terbatas dan belum semua guru paham data
2	Gr2	Pemahaman guru yang belum merata. Keterbatasan waktu untuk diskusi bersama
3	Gr3	Kesulitan membuka dan memahami istilah dan data.
4	Gr4	Data kadang terasa rumit untuk dipahami, perlu penjelasan yang mendalam

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Guru.

Selain itu, keterbatasan waktu juga menjadi kendala dalam pelaksanaan refleksi kolektif secara rutin. Beban administrasi dan tugas pembelajaran yang cukup tinggi menyebabkan kegiatan diskusi reflektif belum dapat dilakukan secara optimal dan berkelanjutan. Perbedaan tingkat kesiapan dan kemampuan guru dalam memahami data juga memengaruhi proses transformasi budaya refleksi di sekolah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja memerlukan waktu dan proses adaptasi yang tidak singkat. Sebagian warga sekolah

masih membutuhkan pendampingan dan pembiasaan agar dapat terbuka terhadap evaluasi serta terbiasa menggunakan data dalam proses pengambilan keputusan.

Sedangkan proses pendampingan pengawas menurut beberapa guru :

Tabel 4.4.

Pendampingan Pengawas dalam Budaya Refleksi Menurut Guru

No	Informan	Jawaban Informan
1	Gr1	Pendampingan yang lebih intens dan berkelanjutan. Praktik langsung analisis data dan implementasi di kelas.
2	Gr2	Pendalaman materi dan praktik langsung. Pendampingan yang dikaitkan dengan kegiatan literasi.
3	Gr3	Penyampaian yang lebih sederhana. Pendampingan yang pelan dan bertahap.
4	Gr4	Pendampingan dengan contoh konkret.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Guru.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, pengawas dan pihak sekolah melakukan beberapa upaya, seperti memberikan pendampingan secara bertahap, memperbanyak diskusi informal, memberikan contoh konkret pemanfaatan data dalam pembelajaran, serta membangun suasana kolaboratif yang mendukung keterbukaan dan pembelajaran Bersama. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi budaya refleksi berbasis data membutuhkan proses yang berkelanjutan, dukungan kepemimpinan sekolah, keterlibatan guru, serta pendampingan pengawas yang konsisten dan adaptif terhadap kebutuhan sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pendampingan pengawas diperlukan untuk memperkuat keberlanjutan budaya refleksi berbasis data di SDN 1 Margajaya. Pengembangan tersebut diarahkan pada peningkatan kualitas

strategi pendampingan, penguatan kompetensi pengawas, serta pengembangan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah.

Pengawas sekolah memandang bahwa pendampingan ke depan perlu lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah. Setiap satuan pendidikan memiliki kondisi, kesiapan, dan tantangan yang berbeda sehingga strategi pendampingan tidak dapat dilakukan secara seragam. Oleh karena itu, pengawas berupaya mengembangkan pendekatan pendampingan yang lebih kontekstual dan partisipatif.

Kepala sekolah juga menilai bahwa keberlanjutan pendampingan sangat penting dalam menjaga konsistensi pemanfaatan data sebagai dasar refleksi dan perencanaan sekolah. Pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan membantu sekolah mempertahankan komitmen terhadap budaya refleksi serta memperkuat kemampuan guru dalam memahami dan menggunakan data pendidikan.

Selain itu, guru mengharapkan adanya pendampingan yang lebih praktis dan aplikatif, terutama dalam hal analisis data pembelajaran, penyusunan tindak lanjut hasil refleksi, dan penerapan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru juga mengharapkan adanya forum berbagi praktik baik dan diskusi profesional yang dilakukan secara rutin.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa upaya pengembangan pendampingan pengawas yang diperlukan antara lain peningkatan kompetensi pengawas dalam literasi data dan coaching, pengembangan model pendampingan yang kontekstual dan kolaboratif, penguatan forum refleksi kolektif di sekolah, integrasi hasil refleksi ke dalam perencanaan sekolah secara berkelanjutan, serta penguatan kerja sama antara pengawas, kepala sekolah, dan guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sekolah yang memperoleh pendampingan secara intensif cenderung lebih aktif dalam memanfaatkan data dan melakukan refleksi bersama. Oleh karena itu, keberlanjutan pendampingan menjadi faktor penting dalam menjaga transformasi budaya refleksi di satuan pendidikan melalui pemanfaatan Rapor Pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi budaya refleksi dalam pemanfaatan Rapor Pendidikan dipengaruhi oleh komitmen kepala sekolah, keterbukaan guru terhadap perubahan, budaya kolaboratif, serta pendampingan pengawas yang berkelanjutan. Sementara itu, keterbatasan pemahaman analisis data dan keterbatasan waktu menjadi hambatan dalam pelaksanaannya. Namun, melalui pendampingan yang kolaboratif, bertahap, dan kontekstual, sekolah mulai mampu membangun budaya refleksi berbasis data sebagai dasar perbaikan mutu pembelajaran dan pengambilan keputusan sekolah secara berkelanjutan.

4.1.4. Hasil Penelitian Upaya Pengembangan Pendampingan Pengawas Dalam Transformasi Budaya Refleksi Satuan Pendidikan Melalui Pemanfaatan Rapor Pendidikan

Kajian selanjutnya tentang upaya pengembangan pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi satuan pendidikan melalui pemanfaatan rapor Pendidikan. Yang kemudian dikaji dengan 4 sub kajian berikut : (1). Evaluasi pelaksanaan pendampingan pengawas yang telah dilakukan; (2). Kebutuhan pengembangan kompetensi pengawas dalam pendampingan berbasis data; (3). Pengembangan strategi coaching dan mentoring yang lebih kontekstual; dan (4).

Penguatan kolaborasi pengawas, kepala sekolah, dan guru dalam refleksi berbasis data; dan (5). Rekomendasi model pendampingan pengawas.

Untuk mengevaluasi proses pendampingan yang dilakukan pengawas pada pihak sekolah, terdapat data dukungan hasil reduksi wawancara dengan beberapa guru beberapakai, sebagai berikut :

Tabel 4.5.

Evaluasi Proses Pendampingan Pengawas Menurut Guru dan Kepala Sekolah

No	Informan	Analisis Data Reduksi Jawaban Informan
1	Gr1	Sudah cukup, tapi perlu lebih mendalam dan praktis.
2	Gr2	Cukup sesuai, tapi masih perlu penguatan.
3	Gr3	Belum sepenuhnya sesuai, perlu lebih sederhana.
4	Gr4	Cukup, tapi masih perlu contoh nyata.
5	Gr1	Lebih sering, kontekstual, dan berbasis praktik nyata.
6	Gr2	Lebih berkelanjutan dan terintegrasi dengan program sekolah.
7	Gr3	Lebih sederhana dan mudah dipahami.
8	Gr4	Lebih praktis dan langsung bisa diterapkan di kelas.
9	KS	Pendampingan yang lebih intens dan berkelanjutan.
10	Gr2	Pendalaman materi dan praktik langsung
11	Gr3	Penyampaian yang lebih sederhana. Contoh penerapan di kelas.
12	KS	Praktik langsung analisis data
13	KS	Pendampingan yang dikaitkan dengan kegiatan literasi.
14	Gr1	Pendampingan yang pelan dan bertahap.
15	KS	Pendampingan dengan contoh konkret.

Sumber : reduksi hasil wawancara dengan Guru dan KS.

Berdasarkan hasil evaluasi kepala sekolah dan guru, sebagaimana data diatas maka proses pelaksanaan pendampingan pengawas yang telah dilakukan, memiliki kebutuhan pengembangan kompetensi pengawas dalam pendampingan atau harus adanya upaya pengembangan pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi satuan pendidikan melalui pemanfaatan rapor Pendidikan

Pendampingan pengawas sekolah dalam praktiknya dapat dikategorikan dalam beberapa bentuk yaitu supervisi akademik, supervisi manajerial, coaching, mentoring, dan evaluasi program sekolah yang dilakukan secara berkelanjutan. Salah satu manifestasi pendampingan yang efektif adalah melalui metode in-on-in yang melibatkan proses pembelajaran tatap muka, praktik lapangan, dan evaluasi lanjutan yang dapat meningkatkan kompetensi pengawas dalam mendampingi guru dan kepala sekolah. Eksplanasi dari data tersebut menunjukkan bahwa keberadaan pengawas sekolah sebagai pendamping memberikan dampak positif terhadap perubahan sikap guru dalam memahami kebijakan Merdeka Belajar, karena guru merasa terbantu dalam menyusun perangkat ajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik.

Data tersebut diatas, didukung pula oleh reduksi data hasil wawancara dengan pengawas sekolah, yang diantaranya :

Secara umum sudah menunjukkan hasil, terutama dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman awal tentang pentingnya data. Namun, untuk sampai pada perubahan yang konsisten, masih perlu penguatan dan pendampingan lanjutan.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan bahwa :

Pendampingan terkadang masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menyesuaikan kebutuhan spesifik setiap sekolah. Selain itu, keterbatasan waktu membuat pendampingan belum bisa dilakukan secara intensif di semua sekolah.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang Inovasi apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pendampingan pengawas, bahwa :

Saya melihat perlunya inovasi dalam bentuk pendampingan berbasis praktik langsung, misalnya klinik data atau sesi khusus analisis data bersama. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga bisa dikembangkan untuk memantau dan mendampingi sekolah secara lebih fleksibel.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang strategi pengembangan pendampingan agar mampu membangun budaya refleksi berbasis data secara berkelanjutan, bahwa :

Strateginya adalah memastikan pendampingan dilakukan secara berkelanjutan dan terstruktur. Selain itu, perlu penguatan pada komunitas belajar di sekolah agar refleksi tidak bergantung pada kehadiran pengawas saja, tetapi menjadi budaya internal sekolah.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang model pendampingan yang ideal, bahwa :

Model yang ideal adalah pendampingan yang bersifat kolaboratif, berkelanjutan, dan kontekstual. Pengawas tidak hanya memberikan arahan, tetapi hadir sebagai mitra yang memahami kondisi sekolah, mampu merespons dengan cepat, serta mendorong sekolah untuk terus berkembang secara mandiri.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang model pendampingan yang ideal, bahwa :

Saya melihat mulai ada perubahan, terutama dalam cara sekolah memandang data. Dulu data hanya dilihat sebagai laporan, sekarang mulai digunakan sebagai dasar perbaikan. Meskipun belum merata, tetapi sudah ada pergeseran ke arah yang lebih positif, terutama pada sekolah yang kepemimpinannya kuat.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang model pendampingan yang ideal, bahwa :

Sebagai penggerak sekaligus mitra. Saya berusaha menanamkan bahwa perubahan harus dimulai dari pola pikir. Saya mendorong sekolah untuk berani terbuka terhadap data, tidak defensif, dan menjadikan data sebagai alat untuk

belajar, bukan untuk menyalahkan. Pendekatan yang saya gunakan tetap tegas, tetapi humanis, agar sekolah merasa didampingi, bukan diawasi semata.
Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Selain hal diatas, didukung data hasil diskusi dengan pengawas sekolah bahwa Pengembangan strategi *coaching* dan *mentoring* bagi pengawas sekolah berfokus pada pergeseran peran dari pengawas direktif menjadi mitra strategis kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Strategi ini melibatkan pendekatan personal, berbasis data, dan siklus terstruktur untuk mencapai potensi terbaik kepala sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Strategi utama *coaching* dan *mentoring* pengawas sekolah, dalam wawancaranya menjelaskan bahwa :

Pendekatan *Coaching* (Memberdayakan): Pengawas menggunakan pertanyaan pemantik untuk membantu kepala sekolah menemukan solusi atas permasalahannya sendiri, meningkatkan komitmen, dan mengembangkan potensi.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil 5 kali wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang model pendampingan yang ideal, bahwa :

Dalam Pendekatan Mentoring (Berbagi Pengalaman), pengawas melakukan pendampingan dengan memberikan saran, contoh spesifik, dan berbagi pengalaman kepada kepala sekolah, terutama dalam menganalisis masalah dan merencanakan perbaikan.

Dalam implementasinya, kami melakukan Siklus Pendampingan secara terstruktur, yaitu Pendampingan dilakukan melalui siklus yang dimulai perencanaan, pendampingan perencanaan program sekolah, pelaksanaan, dan evaluasi/pelaporan.

Pendampingan berfokus pada Data & Hasil Refleksi, dimana metode ini tidak berbasis perintah, melainkan berdasar refleksi praktik baik dan hasil kinerja.

Optimalisasi Kompetensi: Pengawas berfokus meningkatkan kompetensi supervisi akademik dan manajerial secara intensif, terutama dalam program sekolah penggerak.

Penggunaan metode *coaching* dan *mentoring* yang tepat (atau kombinasi keduanya) membantu meningkatkan efektivitas pengawas dalam membantu sekolah binaan mencapai peningkatan kinerja.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bertumpu pada kurikulum dan fasilitas, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan. Salah satu pendekatan yang efektif dalam mendukung pengembangan profesionalisme GTK adalah melalui *coaching* dan *mentoring*. Keduanya bukan sekadar metode bimbingan, melainkan strategi untuk menumbuhkan potensi, memperkuat kompetensi, dan membangun budaya belajar berkelanjutan di sekolah.

Coaching adalah proses pendampingan yang berfokus pada pemberdayaan individu agar mampu menemukan solusi, menggali potensi diri, serta mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pertanyaan-pertanyaan reflektif. Dalam konteks pendidikan, *coaching* membantu guru meningkatkan kinerjanya dengan cara mengembangkan kesadaran diri dan tanggung jawab. *Mentoring* adalah proses bimbingan di mana seorang mentor yang lebih berpengalaman memberikan arahan, nasihat, dan teladan. Dalam pendidikan, *mentoring* biasanya dilakukan oleh kepala sekolah, guru senior, atau pengawas untuk membantu guru baru atau guru yang ingin meningkatkan kapasitasnya.

Coaching dan *mentoring* dalam pendidikan bukan hanya metode pembinaan, tetapi merupakan strategi kepemimpinan dan pengembangan profesionalisme yang berdampak luas. Dengan *coaching*, guru didorong untuk mandiri, reflektif, dan bertanggung jawab terhadap perkembangan dirinya. Sedangkan

mentoring memberikan arahan, teladan, serta transfer pengalaman dari yang berpengalaman kepada yang membutuhkan.

Pengembangan strategi pendampingan pengawas sekolah kini berfokus pada pendekatan berbasis data dan kebutuhan satuan pendidikan, menggunakan 4 siklus sistematis: perencanaan, pendampingan program, pelaksanaan, dan pelaporan, untuk mewujudkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Strategi ini melibatkan pemetaan sekolah berdasarkan komitmen perubahan, menerapkan metode *coaching*, *mentoring*, atau *consulting* untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan sekolah secara berkelanjutan.

Memperkuat proses pengembangan strategi pendampingan pengawas sekolah, reduksi data hasil wawancara dengan pengawas sebagai berikut :

Terdapat empat Siklus pengembangan Pendampingan sekolah yaitu :

1. Perencanaan, yaitu identifikasi kesadaran refleksi dan pemetaan komitmen perubahan sekolah binaan..
2. Pendampingan Perencanaan Program: Diskusi rutin penyusunan dokumen perencanaan kerja (RKT/RKAS) dan program sekolah yang berpusat pada peserta didik.
3. Pelaksanaan: Pendampingan implementasi kurikulum, *coaching*, dan penguatan refleksi.
4. Pelaporan: Evaluasi dan pelaporan hasil pendampingan secara berkala.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Berdasarkan penjelasan diatas maka terdapat Terdapat 4 tahapan dalam menjalankan peran pendampingan. Pertama, melakukan perencanaan pendampingan. Kedua, melakukan pendampingan terhadap perencanaan program satuan pendidikan. Ketiga, melakukan pendampingan terhadap pelaksanaan program satuan pendidikan. Keempat, melakukan pelaporan pendampingan. Pengawas Sekolah juga diharapkan 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. Kunci pendampingan adalah memberikan layanan dan bantuan kepada kepala sekolah dan guru dalam rangka memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah dan guru di kelas.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang model pendampingan yang ideal, bahwa :

Terdapat 6 Strategi Pendampingan Berdasarkan Komitmen Perubahan:

1. Penyemaian Perubahan: Untuk sekolah dengan komitmen awal, pengawas lebih mengarahkan dan memberi contoh.
2. Perubahan Segera: Fokus pada peningkatan kapasitas cepat untuk sekolah tahap awal.
3. Penguatan Perubahan: Membimbing sekolah yang komitmennya sedang tumbuh.
4. Perubahan Berangsur: Pendampingan bertahap untuk perbaikan komponen tertentu.
5. Pemicu Perubahan: Mendorong inovasi di sekolah yang cukup maju.
6. Perubahan Berkelanjutan: Pendampingan strategis untuk sekolah mandiri/lanjutan.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang model pendampingan yang ideal, bahwa :

Terdapat 5 Metode Pendampingan (Fleksibel):

1. *Coaching*: Memberdayakan potensi kepala sekolah/guru melalui refleksi.
2. *Mentoring*: Memberikan saran dan berbagi pengalaman/contoh nyata.
3. *Facilitating*: Membantu kelompok dalam mengambil keputusan.
4. *Training*: Mengajarkan teknis spesifik (misalnya: penggunaan Ruang Murid atau AI).
5. *Consulting*: Memberikan rekomendasi berbasis analisis (misalnya: analisis rapor pendidikan).

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan PS.

Strategi dan metode pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi di sekolah dilaksanakan secara fleksibel dan disesuaikan dengan tingkat komitmen perubahan serta kebutuhan satuan pendidikan. Enam strategi pendampingan yang meliputi penyemaian perubahan, perubahan segera, penguatan perubahan, perubahan berangsur, pemicu perubahan, dan perubahan berkelanjutan menunjukkan bahwa pengawas menerapkan pendekatan diferensiatif sesuai tingkat kesiapan sekolah dalam membangun budaya refleksi berbasis data.

Implementasi strategi tersebut diperkuat melalui lima metode pendampingan, yaitu coaching, mentoring, facilitating, training, dan consulting. Metode coaching digunakan untuk memberdayakan kepala sekolah dan guru melalui pertanyaan reflektif agar mampu mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi secara mandiri. Mentoring dilakukan melalui pemberian arahan, berbagi pengalaman, dan contoh praktik nyata dalam pemanfaatan data pendidikan. Sementara itu, facilitating digunakan untuk membantu sekolah membangun diskusi kolektif dan mengambil keputusan bersama berdasarkan hasil refleksi data.

Kombinasi strategi dan metode tersebut menunjukkan bahwa pendampingan pengawas tidak hanya berorientasi pada pembinaan administratif, tetapi juga pada penguatan kapasitas reflektif, kolaboratif, dan profesional warga sekolah dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Reduksi data selanjutnya hasil wawancaranya dengan pengawas sekolah menyatakan tentang focus pendampingan yang ideal, Pendampingan difokuskan pada penguatan perencanaan, pelaksanaan, dan asesmen pembelajaran mendalam di kelas. Dalam sesi ini, Pengawas Sekolah memberikan arahan terkait penyusunan perangkat ajar yang selaras dengan capaian pembelajaran, penerapan strategi

pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, serta pelaksanaan asesmen formatif dan sumatif yang bermakna untuk mendukung pembelajaran mendalam, bahwa :

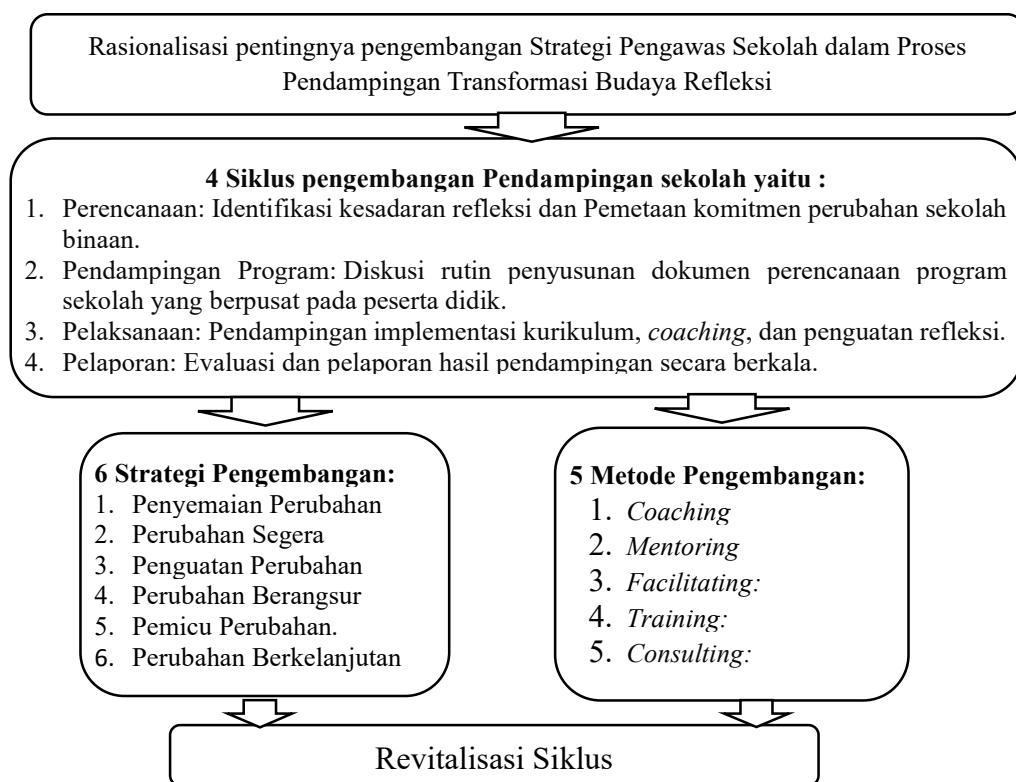
Fokus Pendampingan:

1. Peningkatan kapasitas dalam Implementasi Kurikulum Merdeka.
2. Penerapan Pembelajaran Mendalam (*Deep Learning*), Koding, dan Kecerdasan Artfisial.
3. Pemanfaatan data untuk refleksi pembelajaran.

Siklus pendampingan ini bersifat berkelanjutan (*continuous improvement*), memastikan pengawas sekolah bertindak sebagai pendamping (pendampingan), bukan sekadar pemeriksa administratif.

Sumber : reduksi data hasil wawancara dengan PS.

Berdasarkan analisa data diatas, maka model proses pengembangan strategi pendampingan pengawas sekolah sesuai dengan peran, tugas dan fungsinya dapat digambarkan pada bagan model berikut :



Gambar 4.2. Model Pengembangan Strategi Transformasi Budaya Refleksi Satuan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi berbasis data di SDN 1 Margajaya diarahkan pada penguatan peran pengawas sebagai mitra strategis sekolah melalui pendekatan yang kolaboratif, kontekstual, dan berkelanjutan. Pendampingan tidak lagi berfokus pada pengawasan administratif semata, tetapi berkembang menjadi proses coaching, mentoring, dan fasilitasi refleksi berbasis data untuk membantu sekolah meningkatkan mutu pembelajaran. Pengembangan pendampingan dilakukan melalui penguatan kompetensi pengawas dalam analisis data, pengembangan strategi pendampingan yang fleksibel sesuai kebutuhan sekolah, serta penguatan kolaborasi antara pengawas, kepala sekolah, dan guru dalam membangun budaya refleksi bersama. Selain itu, model pendampingan yang dikembangkan menekankan siklus berkelanjutan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, refleksi, hingga evaluasi tindak lanjut sehingga budaya refleksi berbasis data dapat tumbuh sebagai budaya kerja sekolah yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pembahasan tentang Proses Transformasi Budaya Refleksi melalui Pemanfaatan Rapor Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya ditandai oleh meningkatnya pemahaman warga sekolah terhadap fungsi data pendidikan, berkembangnya praktik refleksi kolektif berbasis data, meningkatnya keterlibatan guru dalam diskusi profesional, serta mulai terintegrasinya hasil refleksi ke dalam proses pengambilan keputusan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya pergeseran budaya kerja sekolah dari pola administratif menuju

budaya reflektif yang lebih berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Transformasi tersebut terlihat dari perubahan cara warga sekolah memandang pemanfaatan Rapor Pendidikan. Sebelum adanya pendampingan, data pendidikan cenderung hanya digunakan sebagai informasi capaian yang bersifat administratif. Namun setelah adanya proses pendampingan dan refleksi bersama, data mulai dimanfaatkan sebagai dasar untuk memahami kondisi sekolah, mengidentifikasi permasalahan, dan menentukan langkah perbaikan yang lebih tepat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya refleksi mulai berkembang sebagai bagian dari proses evaluasi dan perencanaan sekolah.

Perubahan budaya refleksi juga tampak dari berkembangnya praktik refleksi kolektif yang dilakukan melalui diskusi bersama guru. Dalam proses tersebut, kepala sekolah dan guru tidak hanya membahas capaian indikator dalam Rapor Pendidikan, tetapi juga mengaitkannya dengan kondisi nyata pembelajaran di kelas. Guru mulai terlibat aktif dalam menyampaikan pengalaman, kendala, dan gagasan perbaikan sehingga tercipta proses evaluasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Kondisi ini menunjukkan bahwa refleksi tidak lagi dilakukan secara individual, tetapi berkembang menjadi budaya belajar bersama dalam organisasi sekolah.

Selain itu, hasil refleksi yang diperoleh mulai digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan sekolah, seperti penyusunan program prioritas, RKT, dan RKAS. Hal ini menunjukkan bahwa refleksi berbasis data tidak berhenti pada kegiatan evaluasi semata, tetapi telah terintegrasi dalam sistem perencanaan sekolah. Dengan demikian, transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya memperlihatkan

adanya perubahan budaya kerja sekolah yang lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada perbaikan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya ditandai oleh meningkatnya pemahaman warga sekolah terhadap fungsi data pendidikan, berkembangnya praktik refleksi kolektif berbasis data, meningkatnya keterlibatan guru dalam diskusi profesional, serta mulai terintegrasinya hasil refleksi ke dalam proses pengambilan keputusan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya pergeseran budaya kerja sekolah dari pola administratif menuju budaya reflektif yang lebih berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep budaya refleksi yang dikemukakan oleh Osterman dan Kottkamp (2004), bahwa budaya refleksi merupakan praktik kolektif warga sekolah dalam menganalisis data pembelajaran, mengevaluasi efektivitas program, serta merancang tindakan perbaikan secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini, praktik refleksi tidak hanya dilakukan secara individual, tetapi berkembang menjadi refleksi kolektif melalui diskusi bersama guru berbasis data Rapor Pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sekolah mulai membangun budaya belajar bersama yang mendorong keterbukaan, evaluasi, dan perbaikan mutu secara terus-menerus.

Transformasi budaya refleksi yang terjadi di SDN 1 Margajaya juga sejalan dengan teori *learning organization* dari Senge (2006) yang menyatakan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu belajar dari pengalaman dan data untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dalam konteks penelitian ini, sekolah mulai memanfaatkan data Rapor Pendidikan sebagai dasar refleksi untuk

memahami kondisi sekolah, mengidentifikasi permasalahan, serta menentukan langkah tindak lanjut yang lebih tepat sesuai kebutuhan satuan pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sekolah mulai berkembang menjadi organisasi pembelajar yang reflektif dan adaptif terhadap perubahan.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa berkembangnya budaya refleksi tidak terlepas dari peran pendampingan pengawas sekolah yang dilakukan secara kolaboratif dan reflektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Fullan (2014) yang menegaskan bahwa perubahan budaya organisasi memerlukan pendampingan yang berkelanjutan agar nilai, pola pikir, dan praktik kerja baru dapat diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Dalam penelitian ini, pengawas tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan administratif, tetapi berperan sebagai pendamping strategis yang membantu kepala sekolah dan guru memahami data pendidikan, melakukan refleksi bersama, serta menyusun langkah perbaikan sekolah secara kontekstual.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori supervisi modern dari Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2018) yang menyatakan bahwa supervisi yang efektif harus bersifat kolaboratif, reflektif, dan berorientasi pada pengembangan profesional warga sekolah melalui coaching dan mentoring. Dalam penelitian ini, meningkatnya keterlibatan guru dalam diskusi profesional menunjukkan bahwa budaya kerja sekolah mulai berubah dari pola yang hierarkis menjadi lebih partisipatif dan kolaboratif. Guru tidak lagi hanya berperan sebagai pelaksana program sekolah, tetapi ikut terlibat dalam proses analisis data, identifikasi masalah, dan penyusunan solusi perbaikan secara bersama-sama.

Pemanfaatan data Rapor Pendidikan dalam proses refleksi sekolah juga mendukung pendapat Datnow dan Park (2019) yang menyatakan bahwa penggunaan

data secara kolaboratif dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan pendidikan apabila difasilitasi melalui pendampingan yang tepat. Dalam penelitian ini, data Rapor Pendidikan tidak lagi dipahami sebagai laporan capaian semata, tetapi digunakan sebagai dasar dalam menentukan prioritas perbaikan, penyusunan program sekolah, RKT, dan RKAS. Hal ini menunjukkan adanya perubahan paradigma warga sekolah menuju budaya pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*).

Temuan penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pendampingan pengawas berbasis coaching dan mentoring mampu mendorong berkembangnya budaya refleksi kolektif di sekolah. Pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan terbukti membantu kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kemampuan analisis data, membangun diskusi profesional, serta mengintegrasikan hasil refleksi ke dalam program peningkatan mutu sekolah.

Proses transformasi budaya refleksi di SDN 1 Margajaya menunjukkan adanya perubahan budaya kerja sekolah dari pola administratif menuju budaya reflektif berbasis data yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan. Transformasi tersebut ditandai dengan meningkatnya pemahaman warga sekolah terhadap pemanfaatan Rapor Pendidikan, berkembangnya refleksi kolektif melalui diskusi profesional guru, serta terintegrasinya hasil refleksi dalam pengambilan keputusan sekolah. Selain itu, pendampingan pengawas melalui coaching dan mentoring berperan penting dalam membangun budaya refleksi, pengambilan keputusan berbasis bukti, dan budaya perbaikan berkelanjutan di sekolah.

4.2.2. Pembahasan tentang Strategi dan Mekanisme Pendampingan Pengawas dalam Memfasilitasi Transformasi Budaya Refleksi

Strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah dalam memfasilitasi transformasi budaya refleksi di satuan pendidikan dilaksanakan melalui pendekatan yang lebih kolaboratif, adaptif, dan berbasis kebutuhan sekolah. Pendampingan tidak lagi dipahami sebagai kegiatan pengawasan administratif semata, tetapi berkembang menjadi proses pembinaan profesional yang bertujuan membantu kepala sekolah dan guru membangun budaya refleksi berbasis data. Perubahan tersebut terlihat dari adanya pergeseran paradigma peran pengawas, dari yang sebelumnya lebih berorientasi pada kontrol dan penilaian menjadi fasilitator, mentor, dan mitra belajar bagi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Proses pendampingan dimulai melalui analisis kebutuhan sekolah untuk memetakan kapasitas refleksi, tingkat kesiapan perubahan, serta kondisi nyata masing-masing satuan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, pengawas sekolah melakukan identifikasi kebutuhan pendampingan dengan memperhatikan kemampuan kepala sekolah dalam memahami data pendidikan, membangun budaya refleksi, dan mengelola perubahan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pendampingan tidak dilakukan secara seragam, tetapi disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan sekolah binaan agar proses transformasi budaya refleksi dapat berjalan lebih efektif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengawas sekolah menggunakan pendekatan humanis dan kontekstual dalam proses pendampingan. Pengawas berupaya membangun hubungan yang setara dengan kepala sekolah dan guru agar

tercipta suasana terbuka dalam proses refleksi dan diskusi profesional. Pendampingan dilakukan tidak hanya melalui pengarahan, tetapi melalui coaching, mentoring, dan diskusi reflektif yang mendorong warga sekolah untuk memahami masalah, mengevaluasi praktik yang telah dilakukan, serta menentukan langkah perbaikan secara bersama-sama. Pendekatan tersebut memperlihatkan bahwa refleksi diposisikan sebagai proses belajar bersama, bukan sekadar evaluasi administratif.

Selain itu, mekanisme pendampingan dilaksanakan melalui siklus refleksi-aksi yang berlangsung secara berkelanjutan. Proses tersebut dimulai dari tahap perencanaan pendampingan, pendampingan penyusunan program sekolah, pendampingan pelaksanaan program, hingga evaluasi dan tindak lanjut. Dalam pelaksanaannya, pengawas memanfaatkan data Rapor Pendidikan sebagai dasar refleksi untuk membantu sekolah mengidentifikasi capaian, menemukan akar masalah, serta menyusun program prioritas yang lebih sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan. Hasil refleksi kemudian diintegrasikan ke dalam penyusunan RKT dan RKAS sehingga budaya refleksi mulai menjadi bagian dari sistem pengelolaan sekolah berbasis data.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam proses refleksi mengalami peningkatan setelah adanya pendampingan pengawas. Guru tidak lagi hanya menjadi pelaksana program sekolah, tetapi mulai terlibat aktif dalam diskusi profesional, analisis data, dan penyusunan solusi perbaikan pembelajaran. Diskusi yang dilakukan secara terbuka melalui komunitas belajar (Kombel) membantu terciptanya budaya kolaboratif di sekolah, di mana pengalaman, tantangan, dan praktik baik pembelajaran dibahas secara bersama-sama sebagai bagian dari proses peningkatan mutu pendidikan.

Di sisi lain, hasil penelitian menemukan bahwa pengawas menerapkan strategi pendampingan diferensiatif sesuai tingkat kesiapan dan komitmen kepala sekolah dalam menghadapi perubahan. Strategi tersebut meliputi *Seeding Change Strategy*, *Gradual Change Strategy*, *Triggering Change Strategy*, *Immediate Change Strategy*, *Reinforcement Change Strategy*, dan *Sustainable Change Strategy*. Pendekatan ini menunjukkan bahwa transformasi budaya refleksi memerlukan strategi yang fleksibel dan kontekstual agar pendampingan dapat memberikan dukungan yang sesuai dengan kapasitas masing-masing sekolah.

Temuan penelitian tersebut sejalan dengan teori supervisi pendidikan modern yang menyatakan bahwa pengawas sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengontrol administrasi, tetapi sebagai pembina profesional yang membantu guru dan kepala sekolah meningkatkan mutu pembelajaran melalui pendampingan yang kolaboratif dan reflektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2018) yang menjelaskan bahwa supervisi efektif harus berorientasi pada pengembangan profesional melalui coaching, mentoring, dialog reflektif, dan pemberdayaan warga sekolah. Dalam penelitian ini, pengawas berperan sebagai fasilitator refleksi dan pendamping perubahan sehingga tercipta budaya kerja yang lebih partisipatif dan terbuka.

Temuan penelitian ini juga relevan dengan teori *learning organization* dari Senge (2006) yang menegaskan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu belajar dari pengalaman dan data untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Pemanfaatan data Rapor Pendidikan dalam proses refleksi sekolah menunjukkan bahwa sekolah mulai berkembang menjadi organisasi pembelajar yang reflektif dan adaptif terhadap perubahan. Kepala sekolah dan guru tidak hanya

menggunakan data sebagai laporan capaian, tetapi menjadikannya dasar dalam pengambilan keputusan dan penyusunan program peningkatan mutu sekolah.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung teori perubahan organisasi dari Fullan (2014) yang menekankan bahwa perubahan budaya sekolah memerlukan proses pendampingan yang berkelanjutan, keterlibatan aktif warga sekolah, dan kepemimpinan yang mampu membangun budaya belajar bersama. Dalam penelitian ini, transformasi budaya refleksi tidak terjadi secara instan, tetapi melalui proses pembiasaan, diskusi profesional, serta penguatan refleksi berbasis data yang dilakukan secara terus-menerus melalui pendampingan pengawas sekolah.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pendampingan pengawas berbasis coaching dan mentoring mampu meningkatkan kapasitas kepala sekolah dan guru dalam melakukan refleksi berbasis data, menyusun perencanaan sekolah yang lebih tepat sasaran, serta membangun budaya kolaboratif dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa penggunaan data pendidikan secara kolektif dapat memperkuat pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*) dan membantu sekolah lebih adaptif dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan. Dengan demikian, strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah terbukti memiliki peran penting dalam mendorong transformasi budaya refleksi dan penguatan budaya mutu di satuan pendidikan.

Dengan demikian Strategi dan mekanisme pendampingan pengawas sekolah yang dilaksanakan secara kolaboratif, reflektif, dan berbasis data mampu mendorong perubahan budaya kerja sekolah menuju budaya refleksi yang lebih partisipatif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Pendampingan yang dilakukan melalui

coaching, mentoring, diskusi profesional, serta pemanfaatan Rapor Pendidikan sebagai dasar refleksi terbukti membantu kepala sekolah dan guru dalam membangun pengambilan keputusan berbasis bukti serta memperkuat budaya mutu di sekolah.

4.2.3. Pembahasan Faktor Pendukung dan Penghambat Transformasi Budaya Refleksi Berbasis Data

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi budaya refleksi dalam pemanfaatan Rapor Pendidikan dipengaruhi oleh komitmen kepala sekolah, keterbukaan guru terhadap perubahan, budaya kolaboratif, serta pendampingan pengawas yang berkelanjutan. Sementara itu, keterbatasan pemahaman analisis data dan keterbatasan waktu menjadi hambatan dalam pelaksanaannya. Namun, melalui pendampingan yang kolaboratif, bertahap, dan kontekstual, sekolah mulai mampu membangun budaya refleksi berbasis data sebagai dasar perbaikan mutu pembelajaran dan pengambilan keputusan sekolah secara berkelanjutan.

Transformasi budaya refleksi berbasis data di SDN 1 Margajaya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat yang saling berkaitan, baik dari aspek individu, budaya organisasi sekolah, maupun dukungan eksternal melalui pendampingan pengawas. Faktor pendukung utama terlihat dari adanya komitmen kepala sekolah dan keterbukaan guru terhadap perubahan. Kepala sekolah berperan dalam membangun budaya kerja yang lebih reflektif melalui pemberian ruang diskusi, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta dorongan untuk memanfaatkan data Rapor Pendidikan sebagai dasar evaluasi dan perencanaan

sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah menjadi faktor penting dalam membangun budaya refleksi berbasis data di satuan pendidikan.

Selain kepemimpinan sekolah, budaya kolaboratif yang mulai berkembang di lingkungan sekolah juga menjadi faktor pendukung transformasi budaya refleksi. Guru mulai terbiasa berdiskusi, berbagi pengalaman pembelajaran, dan melakukan refleksi bersama melalui komunitas belajar maupun forum diskusi sekolah. Proses ini membantu tumbuhnya keterbukaan dan kesadaran bersama bahwa refleksi bukan sekadar mencari kekurangan, tetapi menjadi bagian dari proses belajar untuk memperbaiki mutu pembelajaran secara berkelanjutan. Kehadiran komunitas belajar juga membantu guru lebih aktif dalam memahami data dan menyusun langkah perbaikan secara kolektif.

Faktor pendukung lainnya adalah adanya pendampingan pengawas sekolah yang dilakukan secara kolaboratif dan berkelanjutan. Pengawas membantu kepala sekolah dan guru memahami indikator dalam Rapor Pendidikan, melakukan analisis data, serta mengintegrasikan hasil refleksi ke dalam program sekolah. Pendampingan yang dilakukan melalui coaching, mentoring, dan diskusi reflektif membantu sekolah membangun kebiasaan pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, tersedianya data dan rekomendasi prioritas dalam Rapor Pendidikan memudahkan sekolah dalam mengidentifikasi masalah dan menentukan fokus perbaikan yang lebih tepat sasaran.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa faktor penghambat dalam transformasi budaya refleksi berbasis data. Hambatan utama terlihat pada masih terbatasnya kemampuan sebagian guru dalam membaca, memahami, dan menganalisis data pendidikan. Sebagian guru belum terbiasa menggunakan data sebagai dasar refleksi pembelajaran sehingga pada tahap awal

Rapor Pendidikan masih dipandang sebagai dokumen administratif semata. Selain itu, perbedaan tingkat kesiapan dan kemampuan guru dalam memahami data menyebabkan proses transformasi budaya refleksi berjalan tidak merata.

Keterbatasan waktu juga menjadi kendala dalam pelaksanaan refleksi kolektif di sekolah. Beban administrasi dan tugas pembelajaran yang cukup tinggi menyebabkan kegiatan diskusi reflektif belum dapat dilakukan secara optimal dan konsisten. Di sisi lain, perubahan budaya kerja sekolah menuju budaya reflektif memerlukan proses adaptasi yang tidak singkat karena warga sekolah membutuhkan pembiasaan untuk terbuka terhadap evaluasi dan terbiasa berdiskusi secara kolaboratif. Oleh karena itu, sekolah dan pengawas melakukan berbagai upaya seperti pelatihan internal, praktik langsung analisis data, diskusi informal, serta pendampingan bertahap untuk membantu guru lebih memahami pemanfaatan data dalam pembelajaran.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori budaya refleksi yang menjelaskan bahwa keberhasilan refleksi pendidikan dipengaruhi oleh kesadaran individu, keterbukaan terhadap perubahan, dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran bersama. Hal ini sesuai dengan pendapat Fullan (2014) yang menyatakan bahwa perubahan budaya sekolah memerlukan keterlibatan seluruh warga sekolah, kepemimpinan yang mendukung, serta pendampingan yang berkelanjutan agar praktik baru dapat diinternalisasi menjadi budaya kerja sekolah. Dalam penelitian ini, budaya refleksi berkembang melalui proses kolaborasi, diskusi profesional, dan pembiasaan refleksi berbasis data yang dilakukan secara terus-menerus.

Temuan penelitian juga mendukung teori coaching dan mentoring dalam supervisi pendidikan yang menekankan pentingnya hubungan kolaboratif antara pengawas, kepala sekolah, dan guru dalam membangun budaya belajar bersama. Pengawas tidak lagi hanya menjalankan fungsi kontrol administratif, tetapi menjadi fasilitator refleksi yang membantu sekolah memahami data dan menyusun langkah perbaikan secara kontekstual. Kondisi ini sesuai dengan kajian teori pada Bab II yang menjelaskan bahwa coaching dan mentoring dapat membantu membangun budaya refleksi kolektif serta memperkuat pengambilan keputusan berbasis bukti di sekolah.

Selain itu, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Mulyanto, Endah Saadah, Suparman, dan Firmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi budaya refleksi dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kolaboratif, serta pendampingan pengawas yang berkelanjutan. Penelitian Baiq Sumarni (2023) juga menjelaskan bahwa penggunaan data pendidikan akan lebih efektif apabila didukung oleh pendampingan pengawas dalam perencanaan berbasis data dan penguatan komunitas belajar di sekolah. Selanjutnya, penelitian Palupi Sri Wijayanti dan Tri Ratna Herawati (2025) menegaskan bahwa coaching dan diskusi profesional dapat meningkatkan keterlibatan guru dan kepala sekolah dalam proses refleksi bersama. Dengan demikian, faktor pendukung dan penghambat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi budaya refleksi berbasis data memerlukan dukungan kepemimpinan, budaya sekolah yang kolaboratif, serta pendampingan yang konsisten agar budaya refleksi dapat berkembang secara berkelanjutan di satuan pendidikan.

Keberhasilan transformasi budaya refleksi berbasis data di SDN 1 Margajaya dipengaruhi oleh sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah,

keterbukaan guru terhadap perubahan, budaya kolaboratif, serta pendampingan pengawas yang dilakukan secara berkelanjutan. Pemanfaatan Rapor Pendidikan tidak lagi dipahami sebatas dokumen administratif, tetapi mulai digunakan sebagai dasar refleksi, evaluasi, dan pengambilan keputusan sekolah. Meskipun masih terdapat hambatan berupa keterbatasan pemahaman analisis data dan keterbatasan waktu, upaya pendampingan yang dilakukan melalui coaching, mentoring, diskusi reflektif, dan komunitas belajar mampu membantu sekolah membangun budaya kerja yang lebih reflektif dan berorientasi pada perbaikan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

4.2.4. Pembahasan Pengembangan Pendampingan Pengawas dalam Transformasi Budaya Refleksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi melalui pemanfaatan Rapor Pendidikan menjadi kebutuhan penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SDN 1 Margajaya. Pendampingan yang telah dilakukan selama ini dinilai mampu membangun kesadaran awal warga sekolah mengenai pentingnya data pendidikan sebagai dasar refleksi dan pengambilan keputusan. Namun demikian, hasil evaluasi dari guru dan kepala sekolah menunjukkan bahwa pendampingan masih memerlukan penguatan, terutama agar lebih praktis, kontekstual, sederhana, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi budaya refleksi tidak dapat dibangun melalui pendampingan yang bersifat sesaat, tetapi memerlukan proses pendampingan yang terus-menerus dan adaptif terhadap kondisi satuan pendidikan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengembangan pendampingan pengawas diarahkan pada perubahan paradigma peran pengawas sekolah. Pengawas tidak lagi dipandang hanya sebagai pelaksana kontrol administratif, tetapi sebagai fasilitator, coach, mentor, dan mitra belajar bagi kepala sekolah dan guru. Dalam praktiknya, pengawas berupaya membangun hubungan yang lebih humanis, terbuka, dan kolaboratif sehingga sekolah merasa didampingi dalam proses perubahan, bukan sekadar dinilai. Pendekatan ini membantu terciptanya suasana reflektif yang memungkinkan guru dan kepala sekolah lebih terbuka terhadap data, evaluasi, dan perbaikan pembelajaran.

Pengembangan pendampingan juga terlihat dari penggunaan strategi coaching dan mentoring yang lebih kontekstual. Pendekatan coaching dilakukan melalui pertanyaan reflektif yang membantu kepala sekolah dan guru menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi secara mandiri. Sementara itu, mentoring dilakukan melalui pemberian contoh, arahan, dan berbagi pengalaman dalam memahami data, menyusun program sekolah, dan memperbaiki pembelajaran. Kedua pendekatan ini membantu membangun kesadaran reflektif warga sekolah karena proses pendampingan tidak lagi bersifat instruktif, tetapi lebih memberdayakan dan mendorong keterlibatan aktif guru maupun kepala sekolah.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pendampingan pengawas juga diarahkan pada penguatan praktik refleksi berbasis data. Pengawas membantu sekolah memahami indikator dalam Rapor Pendidikan, mengidentifikasi akar permasalahan, serta menghubungkan hasil refleksi dengan penyusunan program sekolah. Pendampingan dilakukan melalui diskusi bersama, workshop internal, komunitas belajar, hingga praktik langsung analisis data. Proses

ini membantu sekolah mulai memanfaatkan data bukan sekadar sebagai laporan administratif, tetapi sebagai alat evaluasi dan dasar pengambilan keputusan sekolah secara lebih sistematis.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan pendampingan memerlukan strategi yang lebih fleksibel dan diferensiatif sesuai tingkat kesiapan sekolah. Sekolah yang masih memiliki kapasitas refleksi rendah memerlukan pendampingan yang lebih intensif, bertahap, dan sederhana, sedangkan sekolah yang sudah berkembang memerlukan penguatan refleksi dan inovasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengawas mengembangkan berbagai strategi pendampingan seperti penyemaian perubahan, penguatan perubahan, hingga perubahan berkelanjutan sesuai kondisi dan kebutuhan sekolah binaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa efektivitas pendampingan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pengawas dalam memahami karakteristik sekolah dan menentukan strategi yang tepat.

Dalam implementasinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunitas belajar dan forum refleksi kolektif menjadi bagian penting dalam pengembangan pendampingan pengawas. Diskusi profesional antarguru membantu terciptanya budaya berbagi pengalaman, saling memberi umpan balik, dan menyusun solusi perbaikan secara bersama-sama. Melalui forum tersebut, guru mulai terbiasa melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran dan menggunakan data sebagai dasar evaluasi pembelajaran di kelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya refleksi berkembang melalui proses pembelajaran kolektif dan kolaboratif di lingkungan sekolah.

Namun demikian, hasil penelitian juga menemukan beberapa hambatan dalam pengembangan pendampingan pengawas. Hambatan utama terlihat pada

keterbatasan waktu pendampingan, tingginya beban kerja guru, serta kemampuan analisis data yang belum merata di kalangan guru. Sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam memahami istilah, membaca data, dan menghubungkan hasil analisis dengan perencanaan pembelajaran. Selain itu, keterbatasan intensitas pendampingan menyebabkan proses transformasi budaya refleksi belum berjalan secara optimal di semua sekolah. Oleh karena itu, pengembangan pendampingan ke depan memerlukan inovasi berupa klinik data, pendampingan berbasis praktik langsung, pemanfaatan teknologi, serta penguatan komunitas belajar agar refleksi tidak hanya bergantung pada kehadiran pengawas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Fullan (2014) yang menyatakan bahwa perubahan budaya sekolah memerlukan pendampingan berkelanjutan, capacity building, dan keterlibatan seluruh warga sekolah agar praktik baru dapat diinternalisasi menjadi budaya kerja. Dalam penelitian ini, budaya refleksi berkembang melalui proses pendampingan yang kolaboratif dan bertahap, sehingga sekolah mulai membangun kebiasaan menggunakan data sebagai dasar evaluasi dan perencanaan program sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi budaya refleksi tidak terjadi secara instan, tetapi melalui proses pembelajaran organisasi yang berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan teori Osterman dan Kottkamp (2004) yang menjelaskan bahwa budaya refleksi merupakan praktik kolektif dalam menganalisis pengalaman, mengevaluasi pembelajaran, dan merancang tindakan perbaikan secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini, refleksi tidak lagi dilakukan secara individual, tetapi berkembang menjadi refleksi kolektif melalui diskusi bersama, komunitas belajar, dan analisis data Rapor Pendidikan secara kolaboratif.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya perubahan budaya kerja sekolah menuju organisasi pembelajar yang lebih reflektif dan adaptif.

Selain itu, hasil penelitian mendukung teori supervisi kolaboratif dari Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2018) yang menegaskan bahwa pengawas perlu menjalankan peran coaching dan mentoring untuk membantu guru serta kepala sekolah meningkatkan kapasitas profesionalnya. Dalam penelitian ini, pengawas tidak hanya memberikan instruksi, tetapi menjadi fasilitator refleksi yang membantu sekolah memahami data, mengidentifikasi masalah, dan menyusun solusi secara kontekstual. Pendekatan coaching dan mentoring terbukti membantu meningkatkan keterlibatan guru dalam diskusi profesional dan membangun budaya belajar bersama di sekolah.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Mulyanto, Endah Saadah, Suparman, dan Firmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa pendampingan pengawas berbasis coaching dan kolaborasi mampu meningkatkan budaya refleksi dan kualitas pengambilan keputusan sekolah berbasis data. Penelitian Baiq Sumarni (2023) juga menjelaskan bahwa keberhasilan pemanfaatan Rapor Pendidikan dipengaruhi oleh keberlanjutan pendampingan pengawas dan keterlibatan komunitas belajar di sekolah. Selanjutnya, penelitian Palupi Sri Wijayanti dan Tri Ratna Herawati (2025) menunjukkan bahwa coaching dan diskusi reflektif dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam proses evaluasi pembelajaran dan penyusunan program berbasis data.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan teknis penggunaan data, tetapi juga menyangkut

perubahan pola pikir, budaya kerja, dan praktik kolaborasi di sekolah. Pengembangan pendampingan yang bersifat kontekstual, kolaboratif, reflektif, dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam membangun budaya refleksi berbasis data sebagai dasar peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan di satuan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pendampingan pengawas dalam transformasi budaya refleksi melalui pemanfaatan Rapor Pendidikan menjadi faktor penting dalam membangun budaya sekolah yang reflektif, kolaboratif, dan berbasis data. Pengembangan pendampingan dilakukan melalui penguatan peran pengawas sebagai fasilitator, coach, dan mentor yang mendampingi kepala sekolah serta guru dalam memahami data, melakukan refleksi bersama, dan menyusun program perbaikan sekolah. Pendampingan yang bersifat kontekstual, praktis, dan berkelanjutan terbukti membantu meningkatkan keterlibatan guru, memperkuat komunitas belajar, serta mendorong pengambilan keputusan berbasis bukti di sekolah. Meskipun masih terdapat hambatan berupa keterbatasan waktu dan kemampuan analisis data yang belum merata, proses pendampingan yang kolaboratif dan adaptif menunjukkan adanya perubahan budaya kerja sekolah dari pola administratif menuju budaya reflektif yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.