



2025
GEMPITA
AWARDS

APDET

SUPERVISI APRESIATIF UNTUK MENYALAKAN SEMANGAT BELAJAR DI SMK

Oleh:

RINDI ASTUTI, S.E., M.Pd.
Pengawas SMK



☎ 081803829674

🌐 rindiastuti621@dinas.belajar.id

📍 CABDINDIK WILAYAH MALANG
KOTA MALANG-KOTA BATU



SITUATION



Sejalan dengan arah kebijakan nasional yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 13 Tahun 2025, sebagai perubahan atas Permendikbudristek Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kurikulum pada PAUD, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah, paradigma pembelajaran di Indonesia mengalami transformasi signifikan.

Regulasi tersebut menegaskan bahwa pembelajaran mendalam (deep learning) menjadi inti dari proses belajar di satuan pendidikan. Murid tidak lagi diarahkan sekadar menghafal materi, melainkan untuk memahami konsep secara utuh, mengaitkan antar pengetahuan, dan mampu menerapkannya dalam konteks yang beragam.

Dalam kebijakan baru ini, 8 Dimensi Profil Lulusan menjadi arah pengembangan kompetensi, yaitu: beriman dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, kreatif, berjiwa kewirausahaan, serta produktif dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Selain itu, kurikulum memberi ruang lebih luas bagi satuan pendidikan untuk berinovasi melalui penerapan pembelajaran mendalam, pengenalan Koding dan Kecerdasan Artifisial sebagai mata pelajaran pilihan, serta kegiatan kokurikuler yang fleksibel dan kontekstual sesuai karakteristik peserta didik dan lingkungan belajar.

Bagi sekolah menengah kejuruan (SMK), kebijakan ini menuntut penyesuaian tidak hanya dalam rancangan kurikulum, tetapi juga dalam cara pendidik dan kepala sekolah berpikir, berkolaborasi dan berinteraksi dengan murid.

Selaras dengan hal tersebut peran pengawas sangat strategis, bukan sekadar memastikan kepatuhan administratif, tetapi menjadi mitra reflektif dalam menumbuhkan budaya belajar yang mendalam, relevan, dan bermakna.

Saya sebagai Pengawas SMK di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Malang-Kota Batu yang bertugas sejak Maret 2025 menyadari situasi tersebut. Saat ini kami membina delapan sekolah dampingan berstatus swasta yang memiliki latar belakang dan karakteristik yang beragam.

Dari delapan sekolah tersebut, saya menemukan dinamika berbeda-beda mulai dari sekolah yang memiliki sistem pembelajaran teratur dan unggul, hingga sekolah yang sedang berjuang untuk sekadar bertahan.

Di antara sekolah-sekolah tersebut masih terdapat sekolah yang memiliki kondisi tidak ideal, namun kepala sekolah dan para pendidik masih setia dan penuh dedikasi dalam mengantarkan murid sampai lulus

Hal ini tentu membangkitkan kepedulian dalam diri saya selaku pengawas untuk menerapkan berbagai strategi untuk mendampingi sekolah-sekolah tersebut mewujudkan komitmen mereka sesuai dengan visi dan misi yang telah diikrarkan.

TASK

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, saya menyadari bahwa memang kewajiban sekolah untuk memenuhi proses administratif terkait dengan KSP, Pengelolaan Kinerja, persiapan akreditasi dan masih banyak lagi yang perlu diselesaikan. Namun pendekatan supervisi yang bersifat administratif tidak cukup efektif untuk memulihkan semangat sekolah-sekolah kecil yang sedang berjuang itu. Pendampingan sekolah yang diawali dengan pendekatan administratif menimbulkan hambatan-hambatan seperti :

- Sikap Kepala Sekolah dan Pendidik yang kurang terbuka
- Adanya sikap apatis bahwa sekolah bisa terus bertahan
- Murid-murid yang nampak kurang bersemangat
- Para pendidik kurang kreatif dalam proses pembelajaran karena sebagian telah memasuki usia 60 tahun bahkan lebih

Strategi Supervisi perlu bergeser dari menilai proses administratif menjadi humanis yaitu dari mencari kekurangan menuju menemukan kekuatan.

Sebagai Pengawas SMK di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Malang-Kota Batu, saya memandang diri saya bukan hanya sebagai representasi kehadiran pemerintah, tetapi diterima sehingga dapat menjadi penggerak perubahan budaya belajar di sekolah.

Tugas saya adalah membangkitkan kembali semangat, kepercayaan diri, dan kebersamaan kepala sekolah serta pendidik dalam melayani pendidikan vokasi.

Untuk itu, saya memilih sekolah pertama sebagai fokus inovasi pendampingan oleh pengawas, karena berdasarkan identifikasi sekolah ini menunjukkan kondisi paling membutuhkan dukungan dimana guru berusia lanjut, kehadiran siswa rendah, dan suasana kerja yang lesu.

Hal utama adalah membantu kepala sekolah dan pendidik menemukan kembali nilai-nilai baik yang masih hidup di sekolah, sekecil apa pun itu , lalu menjadikannya pijakan untuk bergerak menjadi lebih baik.



ACTION

Narasi tahap menggunakan alur MITRA

M : Menemukan Akar Masalah

Pada tahap awal pendampingan yang saya lakukan bukan sekedar menyampaikan sosialisasi maupun memeriksa proses administrative semata, tetapi dengan mendengarkan secara mendalam (deep talk).

Saya mengajak kepala sekolah dan para pendidik berbincang santai di ruang guru, membuka ruang bagi mereka untuk menyampaikan keresahan dan harapan. Melalui supervisi apresiatif itu ditemukan akar masalah yang sebenarnya bahwa diantara sekolah-sekolah itu, terdapat satu sekolah yang kondisinya cukup memprihatinkan, sebut sebagai Sekolah Pertama. Kondisinya sebagai berikut:

Beberapa tahun yang lalu, sekolah ini berlokasi di tengah kota dan dikenal cukup diminati. Namun kini, sekolah tersebut berpindah dan menempati gedung sederhana di tengah perkampungan dengan status sewa. Bangunan fisik tampak terbatas, ruang belajar tidak tertata, dan jauh dari kesan sekolah yang representatif. Dulu, sekolah ini memiliki jumlah siswa yang banyak, namun kini total muridnya tidak lebih dari 35 orang. Para pendidiknya sebagian besar berusia di atas 58 tahun, hanya dua guru yang tergolong muda. Lingkungan sekolah tidak teratur dan kurang terawat; tidak ada petugas kebersihan, sehingga kerap tampak kotor dan tidak nyaman untuk belajar.

Kehadiran siswa pun sangat rendah, menandakan proses belajar mengajar tidak berjalan optimal. Administrasi terkait bantuan operasional pemerintah dikerjakan dengan baik, tetapi administrasi pembelajaran kurang diperhatikan. Ketika saya pertama kali datang, kepala sekolah dan para guru terkesan tertutup dan kurang komunikatif. Mereka tampak kelelahan, seperti kehilangan semangat dan arah.

Sekolah ini menjadi potret nyata tantangan pembinaan SMK swasta kecil yang masih berjuang di tengah keterbatasan sumber daya manusia dan rendahnya minat masyarakat.

Selanjutnya, sekolah kedua memiliki kondisi yang hampir sama, namun dengan konteks yang sedikit berbeda. Gedung yang cukup besar berada di lokasi strategis yaitu di tengah kota dan pinggir jalan besar. Jumlah guru muda dan senior relatif berimbang, Kepala Sekolah cukup komunikatif serta terbuka terhadap inovasi. Mereka menunjukkan keinginan untuk berkembang, tetapi menghadapi tantangan besar berupa rendahnya minat masyarakat. Banyak ruang praktik dan fasilitas yang dulunya aktif, kini tidak terpakai dan sebagian alat peraga rusak. Meskipun secara fisik lebih baik, sekolah ini mengalami penurunan jumlah pendaftar dari tahun ke tahun, dan belum memiliki strategi yang efektif untuk menarik kembali kepercayaan masyarakat.

Adapun sekolah ketiga berada di pinggiran kota, dalam lingkungan pondok pesantren.

Bangunannya baru dan cukup layak, meski dengan sumber daya yang masih terbatas.

Kondisi lingkungan sekolah bersih dan tertata, serta sarana praktik tergolong memadai untuk ukuran sekolah kecil.

Para Pendidik berusia muda dan menunjukkan semangat tinggi untuk mengajar. Kinerja mereka terbukti dengan mendapat apresiasi berupa BOS Kinerja pada tahun 2025.

Namun, tantangan utama sekolah ini terletak pada minat masyarakat yang masih rendah. Sehingga jumlah total muridnya tidak lebih dari 30 anak. Hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan masyarakat yang kurang sadar akan pentingnya pendidikan vokasi, sehingga para orang tua cenderung mengarahkan anak-anak untuk mencari nafkah memenuhi kebutuhan keluarga.

ACTION

Narasi tahap menggunakan alur MITRA

I : Ide Gagasan

Berdasarkan deskripsi situasi diatas, dari ketiga sekolah tersebut nampak ada kesamaan kondisi secara umum yaitu tidak tahu harus mulai dari mana, semangat yang menurun, rasa percaya diri yang hilang, dan lemahnya budaya kolaborasi antar warga sekolah.

Sebagian guru bekerja dengan niat tulus, namun kehilangan arah dan energi. Disaat sekolah lain sibuk mengeksplorasi pendekatan pembelajaran mendalam untuk mewujudkan 8 (delapan) dimensi profil lulusan, mereka harus tetap berjiwa untuk mempertahankan sekolah di tengah penurunan jumlah siswa.

Kondisi ini menuntut pendekatan pembinaan yang tidak sekedar memantau, memeriksa maupun mengevaluasi, tetapi menguatkan dan menghidupkan kembali semangat dari dalam.

Titik inilah yang membangkitkan keratifitas saya bahwa supervisi tidak bisa lagi berhenti pada administrasi. Supervisi adalah ruang dialog yang mengasyikkan dan bertumbuh, maka tercipta gagasan inovatif APDET (Apresiasi Deep Talk) Sebagai strategi Pendampingan dalam Mendukung Penerapan Deep Learning untuk Mewujudkan 8 Dimensi Profil Lulusan pada pendidikan Vokasi.

Pendekatan ini merupakan supervisi apresiatif yang terinspirasi Appreciative Inquiry yang menekankan pada percakapan yang menguatkan, bukan menghakimi.

Melalui APDET, saya menempatkan diri bukan saja sebagai pengawas yang memeriksa, tetapi sebagai teman bincang yang mendengarkan dan menumbuhkan kesadaran.

Saya menggagas APDET (Apresiasi Deep Talk) sebagai strategi supervisi dan pendampingan reflektif yang menekankan pada percakapan yang memberdayakan antara pengawas, kepala sekolah, dan pendidik.

Terkait dengan istilah deep talk memiliki makna percakapan yang mendalam, jujur, dan empatik antara seorang supervisor dan supervisee. Tujuannya bukan hanya membahas tugas dan kinerja secara teknis, tetapi juga untuk memahami pemikiran, perasaan, tantangan, dan aspirasi yang lebih dalam.

Karakteristik deep talk dalam supervise adalah sebagai berikut :

1. Melampaui topik kerja rutin:

Deep talk tidak hanya membicarakan pencapaian target atau tugas harian. Percakapan ini menyentuh hal-hal yang memengaruhi kinerja dan motivasi individu secara lebih luas, seperti masalah pribadi, kekhawatiran, dan aspirasi.

2. Membangun hubungan yang kuat:

Dengan memberikan ruang yang aman dan bebas penilaian, deep talk dapat memperkuat ikatan emosional antara supervisor dan supervisee. Ini menciptakan hubungan yang lebih dari sekadar hierarki, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan.

3. Komunikasi dua arah yang jujur:

Deep talk melibatkan berbagi dan mendengarkan secara aktif dari kedua belah pihak. Supervisor tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menjadi pendengar yang empatik. Sebaliknya, supervisee juga merasa aman untuk mengungkapkan diri secara jujur.

4. Fokus pada aspek pribadi dan emosional:

Dalam deep talk, supervisor berusaha memahami kebutuhan emosional, harapan, dan tantangan yang mungkin dihadapi supervisee. Hal ini membantu supervisor memberikan dukungan yang lebih tepat dan efektif.

5. Menciptakan lingkungan yang aman:

Deep talk memerlukan lingkungan yang nyaman, di mana supervisee tidak takut akan penilaian atau konsekuensi negatif. Sikap supervisor yang tidak menghakimi sangat penting dalam hal ini.

ACTION

Narasi tahap menggunakan alur MITRA

I : Ide Gagasan

Manfaat deep talk dalam supervise antara lain yaitu:

1. Meningkatkan kesehatan mental:

Memberikan kesempatan bagi supervisee untuk mencurahkan apa yang dialami.

2. Meningkatkan empati dan pemahaman:

Supervisor dapat lebih memahami perspektif dan tantangan yang dihadapi supervisee, sehingga dapat memberikan dukungan yang lebih relevan dan manusiawi.

3. Mengembangkan potensi individu:

Dengan membicarakan tujuan dan aspirasi, deep talk dapat membantu supervisor dan supervisee merencanakan pengembangan yang lebih terarah dan personal.

4. Meningkatkan resiliensi:

Dukungan emosional yang kuat dari supervisor dapat meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

5. Membangun kepercayaan:

Keterbukaan dan kejujuran dalam deep talk adalah kunci untuk membangun kepercayaan, yang merupakan landasan dari komunikasi yang produktif dan harmonis.

Alur yang digunakan dalam pendekatan ini menggunakan tahapan Appreciative Inquiry (AI) dengan empat tahap siklus sebagai berikut:



Berdasarkan gambar alur di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Discover:

Menemukan kekuatan dan hal positif yang telah dimiliki sekolah.

Dream: Membayangkan masa depan ideal yang ingin diwujudkan.

Design: Merancang langkah-langkah perubahan yang realistis.

Destiny : Menjalankan dan menjaga keberlanjutan perubahan

ACTION

Narasi tahap menggunakan alur MITRA

T : Target Kinerja

TARGET APDET



ACTION

Narasi tahap menggunakan alur MITRA

R : Rancangan Strategi

Rancangan Strategi APDET

Tahap	Fokus	Peran Pengawas	Hasil diharapkan
Discover	Menggali kekuatan berdasarkan raport Pendidikan dan cerita baik sekolah	Mendengarkan, mengapresiasi, mencatat potensi	Terpetakannya nilai, semangat, dan kebanggaan sekolah
Dream	Membantu sekolah merumuskan harapan bersama	Memandu refleksi & dialog visi positif	Terbentuknya visi & harapan bersama
Design	Menyusun langkah nyata berbasis kekuatan	Mendampingi dalam menyusun perencanaan aksi sederhana	Rencana aksi perubahan kolaboratif
Destiny	Menjaga keberlanjutan perubahan & refleksi	Mendorong adanya komunitas belajar	Budaya positif & semangat berkelanjutan

Notes

Strategi pendampingan ini berbasis alur Appreciative Inquiry (AI)

Pendekatan ini saya lakukan secara fleksibel sesuai kondisi masing-masing sekolah, difokuskan pada sekolah pertama. Selanjutnya ditularkan kepada sekolah kedua dan ketiga.

ACTION

Narasi tahap menggunakan alur MITRA

A : AKSI NYATA

Penerapan APDET melalui 4 alur yaitu *discover*, *dream*, *design* dan *destiny* pada beberapa sekolah yang diprioritaskan adalah sebagai berikut:

1. Sekolah Pertama

Dilakukan serangkaian *deep talk* dan sesi refleksi bulanan bersama kepala sekolah dan pendidik.

Pada kegiatan tersebut muncul inisiatif melakukan penataan kembali lingkungan belajar agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dalam suasana yang bersih dan menyenangkan.

Langkah sederhana namun sangat bermakna bagi sekolah ini merupakan perjalanan memulai lagi semangat untuk menumbuhkan budaya belajar.



2. Sekolah Kedua

Replikasi APDET dilakukan melalui program AKRAB (Aksi Rabu Wage Berbagi), forum yang mempertemukan pendidik, kepala sekolah, mitra sekolah, pengawas maupun jejaring sekolah untuk berbagi, cerita pengalaman belajar, dan cerita inspiratif. Kegiatan ini menjadi ruang sosial yang menumbuhkan keakraban dan solidaritas antar pendidik

3. Sekolah Ketiga

Pendekatan APDET diterapkan dengan menekankan pada pembentukan karakter.

Kepala Sekolah dan Pendidik bersam-sama melaksanakan program yang sudah ada namun dengan penuh kesadaran demi penanaman nilai-nilai karakter antara lain disiplin, tanggung jawab, peduli ke seluruh aktivitas belajar dan doa bersama. Nilai-nilai karakter ini yang mendasari terwujudnya karakter kebecerjaan sesuai 8 Dimensi Profil Lulusan.



Dari ketiga penerapan ini, saya menemukan memahami bahwa perubahan tidak selalu dimulai dari program besar, tetapi dari percakapan dinamis yang tulus dan penuh makna.

APDET menyalakan kembali rasa percaya diri pendidik, menghidupkan semangat kolaborasi, dan menjadikan supervisi sebagai pengalaman belajar yang berkesadaran, bermakna dan menggembirakan.

RESULT

Pelaksanaan APDET (Apresiasi *Deep Talk*) di tiga sekolah binaan menunjukkan perubahan kecil yang nyata, baik secara emosional, sosial, maupun profesional.

Dampak perubahan ini tidak terjadi secara spektakuler, melainkan tumbuh perlahan dari perbincangan dinamis, tulus, apresiasi yang jujur, dan refleksi yang tidak dipaksakan.

Sekecil apapun hasil namun tetap bermakna, bahkan bukti perubahan itu seringkali masih belum didukung oleh dokumen tertulis akan tetapi telah dapat diamati perubahannya melalui dokumentasi digital (foto dan video).

Berikut hasil-hasil yang dapat terpetakan baik melalui pengamatan langsung maupun informasi yang disampaikan oleh sekolah:

1. Sekolah Pertama

Setelah tiga bulan pendampingan dengan siklus Discover–Dream–Design–Destiny, sekolah ini menunjukkan perubahan sebagai berikut:

Aspek	Kondisi Awal	Perubahan Setelah APDET
Kehadiran Murid	Murid pasif	Nampak kehadiran murid
Kebersihan dan Kerapian Lingkungan	Tidak terawat	Lingkungan bersih & tertata oleh inisiatif bersama guru-siswa
Motivasi Guru	Rendah, pasif	Aktif mengikuti refleksi bulanan dan saling memberi apresiasi
Komunikasi Kepala Sekolah & Pendidik	Kaku, tertutup	Mulai terbuka, bersama-sama merancang kegiatan
Citra Sekolah	Kurang diminati	Mulai melakukan branding dengan publikasi sederhana (pemasangan banner baru) pembagian brosur sederhana

Testimoni
Kepala Sekolah
Klik disini



Selain itu berdasarkan pengamatan yang saya lakukan secara berkala hasil yang nampak selain yang terdapat dalam tabel tersebut adalah :

1. Meningkatkan kehadiran murid di kelas
2. Melaksanakan MPLS selama 3 hari
3. Melaksanakan Senam Anak Indonesia Hebat
4. Pembenahan ruang computer
5. Pembenahan ruang kelas
6. Pemasangan paving pada area yang kurang rapi
7. Pembersihan kamar mandi
8. Pembersihan ruang kantor
9. MBM (makan bergizi mandiri)
10. Pendidik hadir dalam forum BKK
11. Pendidik mengikuti lomba puisi
12. Penyusunan KSP secara kolaboratif
13. Penyusunan RKT 2026
14. Penyelesaian tracer vokasi

RESULT

2. Sekolah Kedua

Pendekatan APDET mendorong perubahan pola pikir dan memperkuat rasa kebersamaan. Kepala Sekolah dan Pendidik menjadi lebih terbuka untuk saling berkomunikasi dan mendukung.

Aspek	Kondisi Awal	Perubahan Setelah APDET
Kolaborasi Pendidik	Jarang berdiskusi	Mengefektifkan lagi AKRAB (Aksi Rabu Wage Berbagi)
Semangat Kepala Sekolah	Menurun	Meningkat, terlihat dari inisiatif untuk diskusi awal penyusunan RKT 2026
Keaktifan Murid	Tidak stabil	Mengikuti kegiatan pemecahan Rekor MURI dalam bidang Paduan Suara
Suasana Kerja	Guru muda pasif	Lebih hidup, penuh interaksi positif

Testimoni
Kepala Sekolah



2. Sekolah Ketiga

Melalui kegiatan reaktualisasi program-program yang dimiliki sekolah misalnya pawai budaya, sekolah ini menunjukkan perubahan karakter dan spiritualitas yang lebih kuat.

Aspek	Kondisi Awal	Perubahan Setelah APDET
Karakter Murid	Kurang disiplin	Tertib dan bertanggung jawab menyelesaikan proyek
Suasana Pembelajaran	Formal rutin	Lebih bermakna, terintegrasi dengan nilai vokasi
Keterlibatan Pendidik	Sebagian pasif	Aktif mengikuti ajang Gempita 2025 bidang fashion
Hubungan dengan Masyarakat	Belum optimal	Terjalin sinergi melalui kegiatan pawai
Hubungan dengan Pondok Pesantren	Perlu ditingkatkan	Menyelenggarakan kegiatan terpadu dalam bidang karakter

Testimoni
Pendidik dan Murid



Hasil lain telah ditunjukkan Kepala Sekolah dan Pendidik antara lain yaitu :

1. Kepala sekolah dan pendidik berhasil menyelesaikan pelatihan Pembelajaran Mendalam
2. Guru Informatika berhasil menyelesaikan pelatihan KKA
3. Murid dibimbing membuat proyek sederhana yaitu gaun dari bahan daur ulang
4. Melakukan diskusi tentang Rapor Pendidikan Tahun 2025

RESULT

Analisis Ketercapaian Target Strategi APDET

1. Tahap Discover

Target: Terpetakannya nilai, semangat, dan kebanggaan sekolah

Analisis:

Tahap ini berhasil membangkitkan kesadaran positif warga sekolah, terutama di sekolah pertama. Melalui APDET kepala sekolah dan pendidik mulai menyadari bahwa mereka masih memiliki banyak kekuatan antara lain seperti keikhlasan mengajar, kedekatan dengan murid, dan semangat melayani.

Kegiatan ini juga memunculkan kembali cerita-cerita kebanggaan lama, yang selama ini tenggelam oleh kelelahan dan keterbatasan.

Indikator ketercapaian:

- 80% guru di SMK Petra mengikuti sesi Discover
- 3 kekuatan utama sekolah teridentifikasi (Ketulusan pendidik senior, loyalitas, dan solidaritas)
- Kepala sekolah dan pendidik mulai aktif dalam forum refleksi di sekolah

Status: Tercapai baik

2. Tahap Dream

Target: Terbentuknya visi dan harapan bersama untuk perubahan

Analisis:

Tahap Dream menjadi titik balik emosional dalam proses pendampingan. Kepala sekolah menunjukkan komitmen untuk mewujudkan sekolah yang bersih, ramah, dan produktif.

Hasilnya meskipun belum terbentuk visi bersama secara tertulis namun sudah menunjukkan kesungguhan untuk merealisasikannya.

Indikator ketercapaian:

- Visi belum dibuat secara tertulis tertulis dan disepakati bersama
- 80% guru aktif menyumbangkan ide dalam sesi Dream
- Muncul komitmen untuk menjaga lingkungan belajar dan kehadiran siswa

Status: Kurang



RESULT

Analisis Ketercapaian Target Strategi APDET

3. Tahap Design

Target: Rencana aksi perubahan kolaboratif yang realistis

Analisis:

Pada tahap ini, pengawas memfasilitasi penyusunan langkah nyata sesuai potensi sekolah antara lain yaitu :

- AKRAB dan Pawai Budaya
- Hal tersebut menunjukkan bahwa sekolah mampu mengonversi refleksi menjadi aksi nyata secara mandiri.
- Indikator ketercapaian:
- Muncul program inovatif dari inisiatif sekolah
- Pendidik dan kepala sekolah terlibat aktif dalam perencanaan

Status: Tercapai baik dan berdampak langsung

4. Tahap Destiny

Target: Terbangun budaya positif dan semangat belajar berkelanjutan

Analisis:

Tahap ini menunjukkan hasil yang bermakna. Sekolah mulai menumbuhkan budaya reflektif, di mana pendidik berkenan memberi apresiasi dan dukungan.

Muncul komunitas lintas sekolah "APDET" yang menjadi wadah refleksi bersama antar kepala sekolah dan pendidik.

Indikator ketercapaian:

- Terbentuk Komunitas Belajar APDET
- Pertemuan reflektif berjalan 1 kali dan belum disepakati pertemuan berikutnya
- Dokumentasi kegiatan komunitas
- Sekolah melakukan refleksi dengan dampingan pengawas

Status: Tercapai dan inspiratif



RESULT

Dampak Terukur dan Kontribusi terhadap 8 Dimensi Profil Lulusan

Dimensi Profil Lulusan	Kontribusi Melalui APDET
<u>Keimanan dan Ketakwaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa</u>	Refleksi spiritual dan nilai karakter
<u>Kewargaan</u>	Pendidik belajar menghargai keberagaman latar belakang murid dan rekan kerja
<u>Penalaran Kritis</u>	Refleksi bersama membiasakan Pendidik menganalisis masalah pembelajaran
<u>Kreatifitas</u>	Reaktualisasi program "AKRAB" (Aksi Rabu Wage Berbagi), Pawai Budaya
<u>Kolaborasi</u>	Kegiatan penataan lingkungan menumbuhkan kerja sama
<u>Kemandirian</u>	Kepala Sekolah dan Pendidik mulai berinisiatif tanpa menunggu instruksi
<u>Kesehatan</u>	APDET memberi kontribusi dalam mental health baik kepala sekolah, pendidik maupun murid
<u>Komunikasi</u>	Berkomunikasi dalam proses penyusunan KSP, analisis rapor pendidikan

Replikasi dan Keberlanjutan

Melihat dampak positif di tiga sekolah, saya memfasilitasi terbentuknya Komunitas Belajar APDET (Apresiasi Deep Talk) sebagai wadah refleksi lintas sekolah binaan.

Komunitas ini dalam tahap membangun komitmen untuk bertemu setiap bulan, membahas praktik baik, serta merancang strategi penguatan pembelajaran mendalam dan pencapaian 8 Dimensi Profil Lulusan.

Replikasi dan Keberlanjutan

Rencana keberlanjutan meliputi:

- Regenerasi fasilitator APDET di setiap sekolah (kepala sekolah dan pendidik).
- Dokumentasi praktik baik dalam versi digital melalui Google Drive
- Mengembangkan di media sosial (Instagram)
- Kolaborasi dengan pengawas lain agar pendekatan ini dapat direplikasi di wilayah binaan yang lebih luas.



REFLEKSI

Refleksi Diri Pengawas SMK

Proses ini mengajarkan bahwa perubahan tidak selalu dimulai dari kebijakan besar, tetapi dari percakapan kecil dan tidak terlalu formal yang penuh makna.

Sebagai pengawas, saya belajar bahwa kehadiran yang hangat, mendengarkan dengan hati, dan memberi ruang bagi kekuatan justru menjadi energi terbesar untuk memantik perubahan.

Kini saya yakin, APDET adalah wujud nyata supervisi yang ramah, menyalakan semangat dan bertumbuh.

VIDEO GEMPITA 2025

