

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Supervisi Manajerial

1. Pengertian Supervisi Manajerial

Supervisor dalam supervisi manajerial pendidikan bekerja sama dengan guru untuk mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran, mengevaluasi kinerja guru, dan memberikan bimbingan serta dukungan yang diperlukan. Supervisor juga bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya pendidikan, merencanakan pengembangan profesional guru, serta memastikan implementasi kurikulum yang tepat. Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas di satuan pendidikan dengan tujuan untuk membantu kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya dalam meningkatkan mutu dan efektivitas pendidikan dan pembelajaran. Supervisi adalah suatu proses bimbingan yang dilakukan oleh atasan yaitu kepala sekolah kepada guru dan staf pendidikan di madrasah yang secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran siswa. Tujuan dari supervisi ini adalah untuk memperbaiki situasi pembelajaran agar siswa dapat belajar dengan lebih efektif dan mencapai peningkatan prestasi belajar. Menurut pendapat Rohmatika supervisi ini terfokus pada dua aspek utama, yaitu supervisi manajerial dan supervisi akademik.

Menurut pendapat Mudzakir supervisi manajerial difokuskan pada pengawasan terhadap aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan pembelajaran.

Dalam supervisi manajerial, pengawas akan mengamati dan memberikan bantuan dalam hal pengelolaan sekolah dan kebutuhan administrasi yang dapat mendukung kelancaran pembelajaran.¹

2. Tujuan dan Fungsi Supervisi Manajerial

Wildan Zulkarnain berpendapat bahwa supervisi manajerial adalah upaya yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka pembinaan, penilaian, dan bimbingan terkait perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hasil, dan pelaporan kegiatan. Bimbingan dan bantuan tersebut diberikan kepada kepala sekolah dan seluruh staf sekolah dalam upaya untuk meningkatkan pengelolaan sekolah. Fokus utama supervisi manajerial adalah pada pengawasan dan evaluasi aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang memiliki peran penting dalam mendukung terlaksananya proses pembelajaran.²

Supervisi manajerial adalah jenis supervisi yang berfokus pada aspek pengelolaan sekolah yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah. Hal ini mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pendidikan serta sumber daya lainnya. Dalam menjalankan peran supervisi manajerial, beberapa hal yang harus dimiliki dan dipenuhi mencakup:

¹ Andi Nirmayanthi, Hajar Semi, and Danial Rahman, ‘*Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Pengelolaan Sekolah yang Efektif*’.

² Suty Harningsih, ‘Supervisi Manajerial Pengawas Madrasah (Tuntutan Kompetensi Dalam Sertifikasi Pengawas)’, *Jurnal Literasiologi*, 10.2 (2023), doi:10.47783/literasiologi.v10i2.594.

- a. Kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, koordinasi, dan pengembangan manajemen sekolah.
- b. Asesor yang mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah.
- c. Pusat informasi untuk pengembangan mutu sekolah.
- d. Evaluator dalam memberikan makna terhadap hasil supervisi.³

3. Prinsip-Prinsip Supervisi Manajerial

Pada dasarnya, prinsip-prinsip supervisi manajerial tidak berbeda dengan prinsip-prinsip supervisi akademik, berikut adalah beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam supervisi manajerial:

- a. Menjauhi sifat otoriter: pengawas harus menghindari sikap otoriter di mana ia bertindak sebagai atasan dan kepala sekolah/guru sebagai bawahan. Supervisi harus berfokus pada kerjasama dan kolaborasi.
- b. Menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis: hubungan antara pengawas, kepala sekolah, dan guru harus bersifat terbuka, saling mendukung, dan informal.
- c. Berkesinambungan: supervisi harus dilakukan secara berkelanjutan, bukan hanya dilakukan secara sporadis ketika ada kesempatan.
- d. Bersifat demokratis: supervisi harus bersifat demokratis dan menghindari dominasi pengawas. Fokus supervisi yang demokratis adalah menjadi aktif dan kooperatif.

³ Andi Nirmayanthi, Hajar Semi, and Danial Rahman, 'Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Pengelolaan', *Nazzama Journal Of Management Education*, 3.1 (2023), pp. 18–19.

- e. Program integral: program supervisi harus menyatu dengan sistem perilaku yang ada dalam organisasi pendidikan, dengan tujuan yang sama yaitu tujuan pendidikan.
- f. Komprehensif: program supervisi harus mencakup semua aspek yang relevan, karena setiap aspek saling terkait. Konstruktif: Supervisi harus bersifat konstruktif dan bukan bertujuan mencari kesalahan guru. Tujuan supervisi adalah memberikan dukungan dan membantu dalam meningkatkan kinerja.
- g. Obyektif: penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi program supervisi harus dilakukan secara obyektif. Program supervisi harus didasarkan pada masalah dan kebutuhan nyata yang dihadapi oleh sekolah.

Supervisi harus memiliki sifat konstruktif, yang artinya supervisi bukanlah sekadar mencari kesalahan-kesalahan guru. Supervisi juga harus dilakukan secara obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program supervisi, keberhasilannya harus dinilai secara obyektif. Objektivitas dalam penyusunan program berarti program supervisi harus disesuaikan dengan persoalan dan kebutuhan nyata yang dihadapi oleh madrasah. Pelaksanaan supervise manajerial memiliki beberapa prinsip sebagai pondasi sehingga pelaksanaannya dapat maksimal mulai dari penataan internal dan eksternal organisasi serta penataan sikap yang harus dimiliki oleh seorang supervisor diantaranya obyektif, konstruktif, komprehensif dan tidak bersifat otoriter.⁴

⁴ Gusli, dkk, Implementasi Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah, *Edukatif, Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3 (5), 2776–2787. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/945>, 2021.

4. Metode Supervisi Manajerial

Pelaksanaan supervisi manajerial, pengawas dapat menggunakan berbagai metode yang efektif. Berikut ini beberapa metode yang dapat digunakan:

a. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring adalah kegiatan pemantauan yang dilakukan untuk memeriksa apakah pelaksanaan program dan kegiatan madrasah sesuai dengan rencana, program, dan standar yang telah ditetapkan. Melalui monitoring, hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan program dapat diidentifikasi dan diatasi. Menurut Gusti, tujuan utama dari monitoring adalah menetapkan standar untuk mengukur prestasi, melakukan pengukuran terhadap prestasi tersebut, menganalisis apakah prestasi sudah memenuhi standar yang ditetapkan, serta mengambil tindakan jika prestasi belum mencapai standar.

Evaluasi merupakan proses pengumpulan informasi tentang proses dan kemajuan dalam penyelenggaraan madrasah, yang kemudian dibandingkan dengan target yang telah direncanakan. Evaluasi bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keterlaksanaan program, menilai keberhasilan program, mendapatkan masukan untuk perencanaan tahun berikutnya, dan memberikan penilaian terhadap madrasah. Dengan melakukan evaluasi, dapat diketahui sejauh mana program dan kegiatan madrasah telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Tahapan supervisi yang meliputi monitoring dan evaluasi merupakan proses yang saling terkait dalam memantau dan mengevaluasi

pelaksanaan program dan kegiatan madrasah. Melalui monitoring, informasi tentang kondisi nyata madrasah dapat dikumpulkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan perbaikan mutu. Sementara evaluasi bertujuan untuk mengukur keberhasilan program dan memberikan penilaian terhadap madrasah.

b. Refleksi dan Diskusi Kelompok

Prinsip utama dalam manajemen madrasah adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan peningkatan partisipasi dari semua pihak terkait. Dalam rangka mencapai hal ini, menurut Rohmatika pengawas perlu berkomunikasi secara terbuka dengan pihak madrasah, termasuk kepala madrasah, wakil kepala madrasah, komite madrasah, dan guru, dengan menyampaikan hasil monitoring yang telah dilakukan.

Melalui proses refleksi, pihak madrasah dapat menganalisis dan merefleksikan data yang disampaikan oleh pengawas. Dalam proses ini, pihak madrasah dapat mengidentifikasi sendiri faktor-faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Dengan demikian, pihak madrasah dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kondisi nyata madrasah, termasuk kekuatan dan kelemahan yang ada. Diskusi kelompok merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menyatukan pandangan stakeholder mengenai realitas kondisi madrasah.

Melalui diskusi kelompok, pihak madrasah dapat berkolaborasi dalam mengevaluasi dan menentukan langkah-langkah strategis serta operasional untuk meningkatkan mutu secara berkelanjutan. Diskusi

kelompok ini bertujuan untuk mencapai pemahaman yang sama dan mendapatkan kesepakatan bersama dalam upaya perbaikan mutu. Dengan demikian, melalui refleksi dan diskusi kelompok, madrasah dapat melakukan evaluasi diri, mengidentifikasi permasalahan, dan merencanakan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

c. Metode Delphi

Metode *Delphi* adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh pengawas dalam membantu pihak madrasah dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan dalam rencana pengembangan Madrasah sesuai dengan konsep manajemen berbasis sekolah (MBS). Metode *Delphi*, seperti yang dijelaskan oleh Gorton, melibatkan langkah-langkah berikut:

- a) Identifikasi partisipan: pengawas mengidentifikasi individu atau pihakpihak yang dianggap memiliki pemahaman yang baik terhadap persoalan yang akan dibahas dan dapat memberikan pandangan mereka mengenai pengembangan madrasah.
- b) Penyampaian pendapat: setiap partisipan diminta untuk menyampaikan pendapat mereka secara tertulis tanpa mencantumkan nama atau identitas pribadi. Pendapat ini dapat berupa pandangan, saran, atau rekomendasi terkait pengembangan madrasah.
- c) Pengumpulan dan pengelompokan pendapat: pengawas mengumpulkan semua pendapat yang masuk dan membuat daftar

pendapat tersebut berdasarkan jumlah partisipan yang memiliki pendapat serupa.

- d) Penyampaian kembali daftar pendapat: daftar pendapat yang telah dikelompokkan kemudian disampaikan kembali kepada partisipan untuk memberikan urutan prioritas terhadap setiap pendapat yang ada.
- e) Pengumpulan dan penyampaian hasil akhir: pengawas mengumpulkan kembali urutan prioritas yang telah diberikan oleh partisipan dan menyampaikan hasil akhir berupa keputusan prioritas dari semua pendapat yang telah diberikan oleh partisipan.
- f) *Workshop* atau lokakarya: *workshop* atau lokakarya adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh pengawas dalam melaksanakan supervisi manajerial. Metode ini bertujuan untuk mendorong dinamika kelompok serta melibatkan berbagai pihak seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan perwakilan komite sekolah. Pelaksanaan *workshop* ini harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Sebagai pengawas, penting untuk memiliki kewajiban dalam mengarahkan workshop setidaknya 3 kali dalam setahun.

Dalam *workshop*, berbagai kegiatan seperti diskusi, presentasi, studi kasus, atau kegiatan kolaboratif lainnya dapat dilakukan untuk menggali pemahaman dan pemecahan masalah secara bersama-sama. *Workshop* memberikan kesempatan kepada peserta untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan gagasan mereka. Melalui interaksi dan kolaborasi dalam *workshop*, peserta

dapat saling belajar, membangun jaringan kerja, serta mengembangkan solusi dan strategi yang dapat diterapkan di lingkungan sekolah.

Seorang supervisor memiliki peran dalam kegiatan peningkatan kompetensi di sekolah seperti dalam kegiatan *workshop* supervisor sebagai pengawas yang mengarahkan diskusi, memberikan panduan, dan memastikan tujuan *workshop* tercapai. Dengan mengadakan *workshop* secara berkala, pengawas dapat secara aktif terlibat dalam meningkatkan kualitas manajemen sekolah dan memfasilitasi pertukaran informasi dan peningkatan pemahaman di antara peserta *workshop*. Dengan demikian, *workshop* menjadi salah satu strategi yang efektif dalam melaksanakan supervisi manajerial, mengingat potensinya untuk menggerakkan dinamika kelompok, melibatkan berbagai pihak, dan mendorong kolaborasi serta pengembangan solusi secara bersama-sama.⁵

5. Ruang Lingkup Supervisi Manajerial

Dalam supervisi manajerial yang dikemukakan oleh Gordon seperti yang dikutip dalam panduan supervisi manajerial dan supervisi akademik Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kemendikbud tahun 2015, dijelaskan ruang lingkup supervise manajerial sebagai berikut:

⁵ Mahatirta, dkk, Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah di SMA Negeri 2 Bulukumba *Managerial Supervision of School Supervisor at SMA Negeri 2 Bulukumba, PINISIJ JOURNAL OF EDUCATION*, 2023.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah langkah pertama dalam proses supervisi manajerial yang mencakup penyusunan strategi untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Perencanaan mencakup identifikasi sumber daya yang dibutuhkan, pembagian tugas, dan penetapan indikator kinerja yang akan digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan. Perencanaan yang matang dan terstruktur dengan baik akan memberikan dasar yang kuat untuk seluruh proses supervisi berikutnya, memastikan bahwa kegiatan operasional dapat berjalan dengan efisien dan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori perencanaan strategis, seperti yang dijelaskan oleh Hax dan Majluf, menekankan pentingnya pendekatan yang sistematis dan analitis dalam merumuskan perencanaan lembaga. Perencanaan strategis tidak hanya mencakup perencanaan jangka pendek tetapi juga memperhitungkan perkembangan jangka panjang serta keberlanjutan. Dalam teori ini, perencanaan harus didasarkan pada analisis situasi internal dan eksternal yang komprehensif, untuk merumuskan strategi yang tepat dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Model Perencanaan *Zuboff* juga menyoroti pentingnya kesadaran tentang dampak jangka panjang dari keputusan yang diambil. *Zuboff* menyarankan agar supervisor tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga mempertimbangkan perubahan yang mungkin terjadi di masa depan, serta bagaimana strategi tersebut akan berkontribusi pada keberlanjutan eksistensi lembaga.⁶

⁶ '06. *Supervisi Akademik* Rev 3 2017', n.d.

b. Pelaksanaan

Setelah perencanaan disusun, tahap berikutnya dalam supervisi manajerial adalah pelaksanaan. Pada tahap ini, rencana yang telah disusun mulai diterapkan di lapangan. Supervisor bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua anggota tim melaksanakan tugas sesuai dengan peran yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Proses pelaksanaan mencakup pengkoordinasian sumber daya, alur kerja, serta pemantauan aktivitas yang dilakukan. Supervisor harus memberikan arahan yang jelas untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat aktif dalam mencapai tujuan.

Teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard sangat relevan dalam konteks pelaksanaan. Dalam hal ini, supervisor harus mampu memilih pendekatan yang tepat, apakah lebih otoritatif, partisipatif, atau delegatif, tergantung pada situasi yang dihadapi. Selain itu, teori pengorganisasian juga memberikan panduan bahwa struktur lembaga yang jelas dan pembagian tugas yang efisien akan mempermudah pelaksanaan rencana. Dalam hal ini, supervisi manajerial pada tahap pelaksanaan berfokus pada memastikan bahwa peran dan tanggung jawab setiap individu dipahami dengan jelas, serta memastikan koordinasi antar bagian berjalan lancar.

c. Penilaian

Penilaian merupakan tahap kritis dalam supervisi manajerial karena di sini supervisor mengevaluasi sejauh mana implementasi rencana telah

berhasil. Penilaian mencakup pengukuran kinerja terhadap indikator yang telah ditetapkan selama tahap perencanaan. Supervisor menilai pencapaian tujuan pembelajaran, efektivitas prosedur yang dijalankan, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Penilaian ini juga melibatkan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi hasil yang diperoleh, termasuk hambatan atau tantangan yang muncul selama pelaksanaan.

Teori pengendalian manajerial, yang digagas oleh Anthony, mengajarkan bahwa penilaian dalam supervisi berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Penilaian membantu supervisor mengidentifikasi penyimpangan dari rencana awal dan mengambil langkah-langkah korektif yang diperlukan. Selain itu, teori umpan balik, sebagaimana diungkapkan oleh Kluger dan DeNisi menyatakan bahwa penilaian kinerja yang disertai dengan umpan balik yang konstruktif akan mendorong perbaikan berkelanjutan. Umpan balik yang jelas dan tepat waktu dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperbaiki kinerja individu, dan memajukan pencapaian tujuan lembaga atau sekolah secara keseluruhan.

d. Pelaporan

Setelah penilaian dilakukan, supervisor kemudian menyusun laporan yang mendokumentasikan hasil evaluasi dan memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian tujuan, serta hambatan atau masalah yang ditemukan selama pelaksanaan. Pelaporan merupakan tahap lanjutan setelah proses penilaian, dimana supervisor menyusun rangkuman sistematis berisi hasil evaluasi, capaian tujuan, serta kendala yang muncul

selama pelaksanaan supervisi.⁷ Pelaporan ini bertujuan untuk memberi informasi yang transparan kepada pemangku kepentingan dan beberapa pihak yang terlibat. Laporan yang baik haruslah akurat, jelas, dan disusun secara sistematis, sehingga mudah dipahami oleh pihak yang menerima. Selain itu, laporan juga harus memberikan rekomendasi tindak lanjut untuk perbaikan atau pengembangan ke depan.

Teori komunikasi organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Schramm, menekankan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci dalam pelaporan. Pelaporan yang efektif bergantung pada penyampaian informasi yang jelas dan transparan, serta dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Teori akuntabilitas juga sangat relevan pada tahap ini, karena pelaporan berfungsi sebagai mekanisme pertanggungjawaban. Dengan adanya pelaporan yang tepat, bertujuan agar dapat menunjukkan akuntabilitas terhadap keputusan yang telah diambil dan hasil yang telah dicapai, serta memberikan transparansi kepada semua pihak yang berkepentingan.

e. Tindak Lanjut

Tindak lanjut adalah tahap terakhir dalam supervisi manajerial, di mana supervisor mengevaluasi hasil dari laporan penilaian dan mengambil langkah-langkah korektif jika diperlukan. Jika ditemukan penyimpangan atau masalah dalam pelaksanaan rencana, maka harus segera mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Selain itu, tindak lanjut juga dapat

⁷ Fajar Nurrohman, 'Analisis Hasil Observasi dan Supervisi', *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2021), doi:10.18860/rosikhun.v1i1.13911.

mencakup penyesuaian strategi, kebijakan, atau prosedur untuk memastikan bahwa tujuan dapat tercapai dengan lebih efektif.

Teori perubahan organisasi, yang dikemukakan oleh Kurt Lewin sangat relevan dalam konteks tindak lanjut. Lewin mengemukakan bahwa perubahan lembaga membutuhkan proses yang sistematis, dimulai dengan pengenalan kebutuhan akan perubahan, implementasi perubahan itu sendiri, dan akhirnya stabilisasi perubahan untuk memastikan keberlanjutan. Senge dalam bukunya *The Fifth Discipline* menekankan pentingnya pembelajaran sebuah lembaga sebagai sarana mekanisme untuk meningkatkan adaptabilitas lembaga. Tindak lanjut yang efektif akan melibatkan seluruh yang ada dalam lembaga untuk belajar dari pengalaman sebelumnya dan mengadaptasi proses-proses yang ada demi mencapai hasil yang lebih baik di masa depan.⁸

B. Kurikulum Berbasis Pengalaman

1. Pengertian Kurikulum Berbasis Pengalaman

Kurikulum pembelajaran berbasis pengalaman (*inside curriculum*) berasal dari tiga suku kata, yaitu pembelajaran, berbasis dan pengalaman. Pembelajaran berarti proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Sementara menurut Ngalim Purwanto dalam buku *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* menyatakan bahwa pembelajaran adalah

⁸ Nurkhan Nurkhan, 'Supervisi Manajerial Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah', *Sharia: Jurnal Kajian Islam*, 1.1 (2022), pp. 56–66, doi:10.59757/sharia.v1i1.5.

segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya ke arah kedewasaan.

John Dewey mengemukakan pembelajaran sebagai proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia. Dalam proses pendidikan, suatu pemikiran berangkat dari pengalaman-pengalaman dan bergerak menuju kembali ke pengalaman-pengalaman yang inovatif. Sehingga dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pembelajaran adalah segala upaya manusia untuk membantu manusia lain dalam meningkatkan kedewasaan dan kebijaksanaan dalam berpikir dan bertindak serta semua proses itu pada akhirnya adalah untuk pengalaman.

Kemudian kata, “pengalaman”, Sudarminta mengungkapkan pendapatnya tentang pengalaman. Pengalaman adalah keseluruhan peristiwa pertemuan dan apa saja yang terjadi pada manusia dalam interaksinya dengan alam, diri sendiri, lingkungan sosial sekitarnya, dan dengan seluruh kenyataan. Dalam catatan lain Sudarminta juga mengemukakan bahwa, pengalaman adalah keseluruhan kegiatan dan hasil yang kompleks serta bersegi banyak dari interaksi aktif manusia, sebagai makhluk hidup yang sadar dan bertumbuh, dengan lingkungannya yang terus berubah dalam perjalanan sejarah.

Jadi bisa dipahami bahwa pengalaman adalah segala proses kehidupan manusia dalam berinteraksi dengan berbagai macam hal dari luar diri maupun dari dalam diri manusia itu sendiri, yang kemudian interaksi itu akan mempengaruhi interaksi selanjutnya. Pengalaman manusia terus bertambah

dan tumbuh seiring dengan bertambahnya umur, kesempatan, dan tingkat kedewasaan manusia dan bertambah kompleks seiring berjalannya waktu. Pengalaman adalah seluruh proses kehidupan manusia. Manusia selalu digiring waktu untuk mengalami hal-hal yang baru.

Pendidikan berbasis pengalaman adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan pada peserta didik yang menjadikan pengalaman sebagai sarana, media dan sekaligus sebagai tujuan. Dalam proses ini, peserta didik tidak hanya menerima materi yang telah disampaikan oleh guru. Namun lebih dari itu, peserta didik akan mengalami apa yang ia pelajari dengan melakukannya, peserta didik menjadi subjek dalam proses pembelajaran. Pembelajaran berbasis pengalaman adalah proses pembelajaran, proses perubahan yang menggunakan pengalaman sebagai media dan tujuan belajar atau pendidikan yang dilakukan melalui refleksi dan juga melalui suatu proses pembuatan makna dari pengalaman langsung. Pendidikan berbasis pengalaman berfokus pada proses pembelajaran untuk masing-masing individu.

Pembelajaran berbasis pengalaman adalah suatu pendekatan proses pembelajaran yang dipusatkan pada peserta didik yang dimulai dengan landasan pemikiran bahwa orang-orang belajar terbaik itu dari pengalaman. Dalam proses pembelajarannya, peserta didik menjadi subjek utama, sementara guru menjadi fasilitator. Dan untuk pengalaman belajar yang benar-benar efektif, harus menggunakan seluruh roda belajar, dari pengaturan tujuan, melakukan pengamatan dan percobaan, memeriksa ulang, dan perencanaan

tindakan. Apabila proses ini telah dilalui memungkinkan peserta didik untuk belajar keterampilan baru, sikap baru atau bahkan cara berpikir baru.⁹

Pendapat lain yang digunakan peneliti sebagai landasan teori yaitu menurut Kolb dalam Silberman mengatakan bahwa kurikulum berbasis pengalaman (*inside curriculum*) adalah suatu model pembelajaran yang mengaktifkan pembelajaran untuk membangun pengetahuan dan keterampilan melalui pengalamannya secara langsung atau belajar melalui tindakan. Proses belajar secara edukatif, berpusat pada pelajar, dan berorientasi pada aktivitas. Refleksi secara personal tentang suatu pengalaman dan memformulasikan rencana untuk menetapkan apa yang telah diperoleh dari pengalaman sains untuk konteks sains yang lain adalah faktor kritis dalam menjaga efektivitas pembelajaran. Pembelajaran berbasis pengalaman adalah tata cara yang dilakukan oleh guru dan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran melalui kegiatan membingkai pengalaman langsung, mengaktifkan pengalaman, dan refleksi pada pengalaman.¹⁰

2. Bentuk-Bentuk Kurikulum Berbasis Pengalaman

Landasan teori mengenai bentuk-bentuk kurikulum berbasis pengalaman pada dasarnya berakar dari pemikiran John Dewey yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dalam proses pendidikan. Gagasan tersebut kemudian diperkaya dan dirumuskan secara sistematis oleh David A. Kolb melalui teori *Experiential Learning* yang menempatkan pengalaman sebagai

⁹ John Dewey, *Experience and Education, Pendidikan Berbasis Pengalaman*, Terj. Hani'ah, Teraju, Jakarta, 2004, hlm. 5

¹⁰ A Hidayat, M Tawil, and Patandean. A.J, 'Pengaruh Model Pembelajaran Berbasis Pengalaman Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Fisika Peserta Didik Kelas XI SMA Negeri 1 Kota Bima', *Jurnal Ilmu Pendidikan*, no. 2 (2019), pp. 1–12.

inti siklus pembelajaran. Selanjutnya, bentuk implementasi kurikulum berbasis pengalaman berkembang melalui kontribusi berbagai pakar pendidikan modern sesuai bidangnya, seperti Howard S. Barrows yang merintis *Problem Based Learning* (PBL), Thomas yang mempopulerkan *Project Based Learning* (PjBL), Gaba yang mengembangkan *Simulation Based Learning*, serta Boud dan Solomon yang memperkuat konsep *Internships and Work-Based Learning*. Dengan demikian, teori dibawah ini menjadi pijakan utama dalam menjabarkan bentuk-bentuk kurikulum berbasis pengalaman.

a. Pembelajaran Berbasis Proyek (*Project Based Learning*)

Pembelajaran Berbasis Proyek (*Project Based Learning/PjBL*) adalah pendekatan pembelajaran yang berfokus pada pengembangan keterampilan siswa melalui pengerjaan proyek nyata yang melibatkan pemecahan masalah secara praktis. Dalam model pembelajaran ini, siswa diberikan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan yang mengharuskan mereka menggabungkan pengetahuan teoritis dengan praktik langsung untuk menyelesaikan sebuah proyek. Pembelajaran berbasis proyek ini mendorong siswa untuk lebih aktif dalam proses belajar, mengembangkan keterampilan berpikir kritis, keterampilan kolaborasi, serta kemampuan komunikasi yang esensial untuk kehidupan profesional mereka di masa depan. PjBL dapat mencakup berbagai bentuk proyek, mulai dari penelitian ilmiah, pengembangan produk, hingga proyek berbasis komunitas yang melibatkan interaksi dengan pihak eksternal. Dengan demikian, proyek tersebut tidak hanya menjadi sarana pembelajaran, tetapi

juga membantu siswa untuk melihat relevansi antara pembelajaran di kelas dan tantangan dunia nyata.

Selama pengerjaan proyek, siswa bekerja dalam kelompok, yang mendorong kolaborasi antar individu dengan latar belakang dan keterampilan yang berbeda. Kolaborasi ini sangat penting karena membantu siswa untuk mengembangkan keterampilan sosial, seperti kerjasama tim, pengambilan keputusan bersama, serta resolusi konflik. Proses pengerjaan proyek juga memfasilitasi pengembangan keterampilan manajerial, seperti pengorganisasian waktu, pembagian tugas, serta pengelolaan sumber daya. Siswa juga diberi kesempatan untuk melakukan riset dan mengeksplorasi berbagai perspektif dalam menyelesaikan masalah yang ada, yang pada akhirnya memperdalam pemahaman mereka terhadap topik yang sedang dipelajari. Dengan adanya umpan balik selama proyek berlangsung, baik dari guru maupun rekan sejawat, siswa dapat terus melakukan perbaikan dan pengembangan terhadap proyek mereka, serta menciptakan produk akhir yang menunjukkan penerapan pengetahuan yang telah mereka pelajari.

Keuntungan utama dari pembelajaran berbasis proyek adalah kemampuan untuk mengembangkan pemecahan masalah yang autentik dan keterampilan yang relevan dengan dunia nyata. Misalnya, proyek penelitian sosial yang dilakukan oleh siswa akan mengharuskan mereka untuk mengumpulkan data, menganalisis informasi, dan menyajikan temuan mereka dalam bentuk yang dapat dipahami oleh orang lain, seperti laporan atau presentasi. Melalui pengalaman ini, siswa tidak hanya belajar

tentang teori yang terkait dengan topik tersebut, tetapi juga mengasah keterampilan praktis yang akan berguna di tempat kerja atau kehidupan sehari-hari. Selain itu, pembelajaran berbasis proyek memberikan kesempatan bagi siswa untuk belajar secara mandiri, dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab atas hasil akhir dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, PjBL tidak hanya menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang konten akademik, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk tantangan kehidupan yang lebih luas, baik dalam hal profesional, sosial, maupun pribadi.

b. Pembelajaran Berbasis Masalah (*Problem Based Learning*)

Pembelajaran Berbasis Masalah (*Problem Based Learning*/PBL) adalah pendekatan pembelajaran yang mengutamakan penyelesaian masalah dunia nyata sebagai inti dari proses belajar. Dalam PBL, siswa dihadapkan pada suatu masalah yang kompleks dan tidak terstruktur yang membutuhkan pemikiran kritis, analisis, serta pencarian solusi yang kreatif. Masalah tersebut sering kali diambil dari konteks kehidupan nyata, sehingga relevan dengan pengalaman siswa dan memungkinkan mereka untuk menghubungkan teori dengan praktik. Tujuan utama dari PBL adalah untuk mendorong siswa mengembangkan keterampilan pemecahan masalah, berpikir analitis, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim. Melalui proses ini, siswa belajar untuk melakukan riset, mengidentifikasi informasi yang dibutuhkan, serta menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari untuk menyelesaikan masalah yang ada.

Proses PBL dimulai dengan pemberian masalah yang tidak terstruktur, yang kemudian dibahas dalam kelompok-kelompok kecil. Dalam kelompok ini, siswa secara kolaboratif merumuskan hipotesis, merancang eksperimen atau pendekatan untuk menyelesaikan masalah, serta melakukan penelitian untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Guru dalam PBL berfungsi lebih sebagai fasilitator atau pembimbing yang memotivasi siswa untuk mengeksplorasi solusi secara mandiri, bukan sebagai sumber utama pengetahuan. Siswa didorong untuk belajar secara aktif melalui pencarian informasi, diskusi kelompok, dan refleksi tentang proses yang mereka jalani. Oleh karena itu, PBL sangat menekankan pada pengembangan keterampilan belajar mandiri dan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif.

Keuntungan utama dari PBL adalah pengembangan keterampilan berpikir kritis dan kemampuan untuk menangani masalah yang kompleks dan tidak terstruktur, yang merupakan keterampilan yang sangat dibutuhkan di dunia profesional. Melalui PBL, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga belajar untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi dunia nyata. PBL juga mengajarkan pentingnya kolaborasi, karena dalam menyelesaikan masalah, siswa bekerja sama untuk berbagi ide, mencari solusi, serta mengatasi tantangan yang muncul selama proses penyelesaian masalah. Selain itu, PBL mendorong siswa untuk beradaptasi dengan berbagai pendekatan dan strategi yang dapat digunakan dalam situasi yang berbeda, yang sangat relevan dalam kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian.

dan perubahan. Dengan demikian, PBL tidak hanya mempersiapkan siswa untuk menghadapi ujian akademik, tetapi juga membekali mereka dengan keterampilan dan sikap yang penting dalam kehidupan pribadi dan karier mereka.

c. Pembelajaran Melalui Simulasi (*Simulation Based Learning*)

Pembelajaran melalui Simulasi (*Simulation-Based Learning/SBL*) adalah pendekatan pendidikan yang menggunakan simulasi sebagai alat untuk mereplikasi situasi dunia nyata, memungkinkan siswa untuk belajar dan berlatih dalam kondisi yang menyerupai kenyataan namun tanpa risiko yang sebenarnya. Dalam SBL, siswa dapat mengembangkan keterampilan praktis dan membuat keputusan dalam situasi yang kompleks dan kritis, yang sering kali sulit atau tidak mungkin dilakukan di lingkungan nyata. Simulasi ini dapat berupa penggunaan perangkat lunak komputer, permainan peran (*role-playing*), atau teknologi virtual seperti realitas virtual (VR) untuk menciptakan lingkungan yang aman namun realistis. Pendekatan ini memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar dengan *hands-on*, memperbaiki keterampilan teknis mereka, serta mempersiapkan mereka menghadapi tantangan yang mungkin muncul di dunia profesional.

Salah satu keunggulan utama dari pembelajaran melalui simulasi adalah memungkinkan siswa untuk berlatih dalam situasi yang menantang tanpa adanya konsekuensi negatif yang dapat terjadi dalam kenyataan. Sebagai contoh, di dunia medis, siswa kedokteran dapat berlatih melakukan prosedur bedah atau merawat pasien menggunakan simulasi medis

canggih, sebelum mereka melakukan tindakan nyata di rumah sakit. Dengan cara ini, mereka bisa mengasah keterampilan teknis mereka, meningkatkan ketelitian, dan belajar mengelola situasi tekanan tinggi, seperti pada kondisi gawat darurat. Demikian pula, dalam dunia penerbangan, simulasi penerbangan memungkinkan calon pilot untuk mengasah keterampilan mereka dalam mengoperasikan pesawat dan menangani berbagai kondisi cuaca atau kegagalan mesin tanpa risiko kecelakaan. Simulasi memberi siswa kesempatan untuk mengulang latihan berkali-kali sampai mereka merasa percaya diri dan siap untuk menghadapi tantangan yang lebih besar.

Selain keterampilan teknis, SBL juga membantu siswa mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan dan penilaian yang lebih baik dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Misalnya, dalam simulasi bisnis atau manajerial, siswa dapat menghadapi skenario krisis yang mengharuskan mereka untuk mengambil keputusan strategis yang berdampak pada kesuksesan perusahaan. Dengan mendapatkan pengalaman dalam simulasi semacam ini, siswa belajar untuk menganalisis data, mempertimbangkan berbagai pilihan, dan mengelola sumber daya dengan cara yang lebih efisien. Selain itu, simulasi memberikan ruang bagi siswa untuk bereksperimen, gagal, dan belajar dari kesalahan mereka tanpa dampak jangka panjang, sehingga mereka dapat membangun rasa percaya diri dan keterampilan dalam menghadapi keputusan yang sulit di dunia nyata. Dalam konteks ini, SBL tidak hanya berfungsi untuk melatih keterampilan praktis, tetapi juga untuk

membentuk sikap yang adaptif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah yang ada.

d. Magang dan Praktik Kerja (*Internships and Work Based Learning*)

Magang dan Praktik Kerja (*Internships and Work-Based Learning*) adalah pendekatan pembelajaran yang memberikan siswa kesempatan untuk memperoleh pengalaman langsung di dunia profesional melalui penempatan di tempat kerja atau organisasi. Pendekatan ini menghubungkan pembelajaran teoretis di ruang kelas dengan pengalaman praktis di lapangan, sehingga siswa dapat mengaplikasikan pengetahuan yang mereka pelajari dalam konteks yang lebih nyata. Magang dan praktik kerja memberikan siswa kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan profesional yang diperlukan dalam karier mereka, sambil memperoleh wawasan yang lebih dalam tentang industri atau bidang pekerjaan yang mereka pilih. Selain itu, siswa juga dapat memperluas jaringan profesional mereka, yang dapat berguna untuk peluang karier di masa depan.

Selama periode magang atau praktik kerja, siswa bekerja di bawah pengawasan mentor atau profesional di tempat kerja, dan mereka terlibat langsung dalam tugas-tugas yang relevan dengan bidang studi mereka. Sebagai contoh, mahasiswa jurusan akuntansi mungkin akan melakukan pengolahan laporan keuangan atau audit, sementara mahasiswa teknik dapat terlibat dalam perancangan atau pengujian produk. Magang ini tidak hanya memberikan pengalaman teknis, tetapi juga mengembangkan keterampilan profesional seperti komunikasi, manajemen waktu,

keterampilan interpersonal, dan kemampuan bekerja dalam tim. Siswa belajar bagaimana beradaptasi dengan budaya organisasi, memecahkan masalah yang timbul di tempat kerja, dan berinteraksi dengan kolega dan atasan, yang memperkaya pembelajaran mereka.

Keuntungan utama dari magang dan praktik kerja adalah bahwa siswa mendapatkan pengalaman langsung yang sangat dihargai oleh pemberi kerja. Banyak perusahaan lebih memilih kandidat yang memiliki pengalaman kerja praktis, karena mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan di dunia profesional. Selain itu, magang sering kali menjadi jalan bagi siswa untuk mendapatkan pekerjaan penuh waktu setelah mereka lulus. Magang dan praktik kerja juga memberikan kesempatan untuk mengenali apakah suatu bidang pekerjaan atau industri sesuai dengan minat dan keterampilan mereka. Dalam beberapa kasus, program magang dapat diubah menjadi peluang kerja jangka panjang jika siswa menunjukkan kinerja yang baik. Dengan demikian, magang dan praktik kerja tidak hanya memberikan pengalaman berharga, tetapi juga membuka pintu untuk kemajuan karier yang lebih lanjut.¹¹

¹¹ Purwanto M. Ngalim, '*Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*', PT. Remaja Rosda Karya, 1995, pp. 8–41.