

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Supervisi

a. Pengertian Supervisi

Supervisi asalnya dari kata "supervision" dalam bahasa Inggris, yang artinya "pengawasan" atau "pemeriksaan." Orang yang menjalankan supervisi dinamakan supervisor, dan dalam konteks pendidikan, disebut supervisor pendidikan. Istilah supervisi berasal dari kata "super" yang artinya "atas" atau "lebih," dan "visi" yang artinya "tilik" atau "awasi." Supervisor biasanya berada di tingkat yang lebih tinggi daripada orang yang diawasinya. Tugas utamanya adalah mengawasi dan memeriksa pekerjaan bawahannya (Fathurrohman & Sulistyorini, 2012, p. 471).

Pengertian supervisi tidak hanya terbatas pada definisi tersebut, tetapi juga mencakup bantuan dan perbaikan. Dalam konteks implementasi kurikulum, supervisi menekankan pada pengembangan dan peningkatan kapasitas serta kinerja pendidik dalam merancang, menjalankan, dan mengevaluasi pembelajaran (Mulyasa, 2022, p. 239).

Supervisi didefinisikan sebagai segala usaha yang dijalankan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinan guru dan staf lainnya dalam menggapai tujuan pendidikan (Purwanto, 2017, p. 77). Supervisi adalah program pelatihan yang bertujuan membantu guru dan pendidik lainnya dengan memberikan dukungan, bimbingan, dan peluang pengembangan profesional. Program ini mencakup upaya untuk mengubah dan meningkatkan kualitas pengajaran, memilih metode intervensi pembelajaran yang lebih baik, menerapkan metode penilaian yang lebih efektif, dan semua tahapan dalam proses pelatihan.

b. Pelaksana Supervisi, fungsi Supervisi, dan Tujuan Supervisi

Menurut PP Mendikbud RI No. 15 Tahun 2018, pengawas sekolah dan kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan supervisi akademik. Oleh karena itu, kepala sekolah bisa memastikan bahwa pendidik di bawah kepemimpinannya menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik melewati kegiatan supervisi akademik untuk memastikan bahwa siswa menerima layanan pembelajaran yang optimal (Mansyur, 2021).

Di antara banyak faktor yang memberikan pengaruh kinerja pendidik, supervisi merupakan faktor yang paling dominan. Fokus utama kepemimpinan kepala sekolah adalah memaksimalkan kinerja sekolah dan siswa dengan membantu guru menjalankan tugasnya dengan baik (Velloo et al., 2013). Kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki keahlian untuk melahirkan kondisi kegiatan belajar mengajar yang kondusif agar tujuan pendidikan bisa terpenuhi (Mulyasa, 2022, pp. 4–6). Kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh atas pelaksanaan pendidikan dan akademik di sekolah mereka, karena mereka secara teratur berinteraksi dan bekerja sama dengan guru. Seperti yang dinyatakan oleh Wahab (2009), " dalam tugasnya sebagai pengawas, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan bantuan kepada rekan-rekan guru dengan sikap profesional untuk menangani berbagai kendala dalam proses belajar mengajar."

Mengutip pendapat Burton tentang proses sosial, supervisi adalah suatu pelayanan teknis profesional yang bertujuan untuk belajar dan bekerja sama guna meningkatkan semua faktor yang memberikan pengaruh perkembangan dan pertumbuhan seorang anak (Purwanto, 2017, p. 77). Burton menjelaskan asal usul rumusan ini:

- 1) Kepemimpinan yang baik secara otomatis mengarahkan perhatian pada aspek kunci pendidikan serta metode pengajaran dan pengembangannya, sehingga tujuan pendidikan secara umum dapat tercapai.

- 2) Tujuan supervisi adalah untuk memulihkan dan meningkatkan pendidikan secara menyeluruh. Supervisi tak hanya memaksimalkan kualitas pendidik, namun juga mendukung pertumbuhan profesional mereka dalam berbagai aspek, terutama dengan menyediakan lembaga yang mendukung proses belajar mengajar yang efektif, meningkatkan kualitas guru, memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka, serta memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengajaran dan pembelajaran, penerapan kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode pengajaran, evaluasi hasil belajar, serta metode penelitian dan pengajaran.
- 3) Fokus supervisi adalah pada lingkungan belajar, bukan pada individu atau kelompok tertentu. Semua pihak, termasuk guru, administrator, dan personel sekolah lainnya, adalah rekan kerja yang memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan proses belajar mengajar yang efektif.

Kegiatan atau upaya yang dilakukan dalam konteks pengawasan dapat diuraikan sebagai berikut (Purwanto, 2017, p. 78) :

- 1) Mengembangkan dan memotivasi guru serta pegawai sekolah lainnya agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik.
- 2) Memastikan persiapan dan penyediaan alat-alat seperti berbagai alat peraga yang diperlukan untuk proses pengajaran yang optimal.
- 3) Bekerjasama dengan guru untuk mengembangkan, menemukan, dan mempelajari metode belajar mengajar yang baru dan lebih baik.
- 4) Mengutamakan kerjasama yang harmonis dan baik antara pendidik, siswa, dan personel sekolah lainnya.
- 5) Mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan pengetahuan guru serta staf, termasuk pelatihan, seminar, studi pascasarjana, atau pendidikan tinggi.

Tugas utama supervisi adalah memperbaiki dan meningkatkan mutu pengajaran. Franseth Jane dan Ayer menjelaskan bahwa tugas utama mengajar adalah mengembangkan kurikulum yang ada sebaik-baiknya agar terus mengalami peningkatan. Namun, Briggs menambahkan bahwasanya fungsi utama supervisi tak hanya untuk memaksimalkan pembelajaran, namun juga untuk mengkoordinasikan, merangsang, dan memfasilitasi pertumbuhan profesional pendidik. Swearingen, dalam bukunya "Instructional Review - Basis and Dimensions" yang dirujuk oleh Piet A. Sahertian, memberikan analisis yang lebih luas dan mengusulkan delapan tugas pengendalian berikut (Sahertian, 2021, p. 21) :

- 1) Mengkoordinasikan seluruh pekerjaan sekolah.
- 2) Melengkapi administrasi sekolah.
- 3) Meningkatkan pengalaman pendidik.
- 4) Merangsang upaya kreatif.
- 5) Membagikan fasilitas dan evaluasi secara berkesinambungan.
- 6) Menganalisa kondisi belajar mengajar.
- 7) Mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada setiap karyawan.
- 8) Membagikan pemahaman yang lebih luas dan komprehensif untuk merumuskan tujuan pendidikan dan meningkatkan keterampilan mengajar guru.

Menurut Kemendiknas, terdapat tiga tujuan utama dalam supervisi akademik:

- 1) Membantu guru dalam mengembangkan profesinya terkait dengan aktivitas belajar mengajar.
- 2) Memantau aktivitas belajar mengajar, yang dapat dijalankan melewati kunjungan kepala sekolah ke kelas, percakapan pribadi dengan pendidik sejawat, atau interaksi dengan siswa.

- 3) Mendukung pendidik untuk menerapkan keahliannya dalam aktivitas belajar mengajar dan memastikan mereka berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Diat, 2011).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 terkait Standar Pengawas Sekolah/Madrasah mengelola supervisi sekolah, dengan kompetensi supervisi akademik yang meliputi:

- 1) Supervisi proses pembelajaran, yang dijalankan pada fase perancangan, penerapan, dan evaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Supervisi pembelajaran yang dijalankan melalui konsultasi, pelatihan, diskusi, dan pemberian contoh.
- 3) Aktivitas supervisi yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas.

Disamping itu, supervisi akademik juga dapat dijalankan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam bentuk supervisi kelas, supervisi tugas, dan supervisi proyek. Tujuan dari supervisi ini ialah untuk memaksimalkan kualitas pembelajaran dan kinerja pendidik di sekolah (Aidi, 2021).

2. Komitmen Organisasi

a. Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen menyampaikan bahwasanya komitmen dalam organisasi merupakan konsep psikologis yang menggambarkan ikatan antara anggota organisasi dan organisasinya. Komitmen ini mempengaruhi keputusan seseorang untuk tetap menjadi peserta organisasi atau tidak (Yusuf & Syarif, 2017, p. 23). Seorang pekerja yang sangat berkomitmen terhadap perusahaannya akan berjuang sekuat tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merujuk pada seberapa jauh pribadi mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia melakukan banyak hal

untuk organisasi dan berkeinginan untuk tetap tinggal di organisasi dalam jangka waktu yang lama (Wagner & Hollenbeck, 2016). Menurut Spector, komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan dan dedikasi seseorang terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2017, p. 24).

Beberapa definisi menyebutkan bahwa komitmen organisasi ialah perilaku loyalitas pegawai kepada organisasi, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap bertahan, membantu menggapai tujuan organisasi, dan tidak mempunyai kemauan untuk meninggalkan organisasi dengan segala alasan. Porter & Boulian menyatakan bahwa jika setiap pekerja melakukan tiga hal yang berkaitan dengan organisasi, mereka akan menunjukkan komitmen organisasi. Tiga hal tersebut ialah: (1) identifikasi, yakni pengetahuan tentang tujuan organisasi; (2) keterlibatan, yakni perasaan terlibat dalam pekerjaan dan menikmati pekerjaannya; dan (3) kesetiaan, yakni perasaan bahwasanya organisasi ialah tempat tinggal dan bekerja (Mete et al., 2016).

Meyer & Allen juga menyatakan bahwasanya komitmen organisasi terbagi dari tiga dimensi: komitmen afektif, yang mengukur tingkat emosional pekerja, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi (Yusuf & Syarif, 2017, p. 28). Komitmen normatif adalah tekanan untuk mempertahankan karyawan di perusahaan atau organisasi karena tanggung jawab perusahaan (Mete et al., 2016). Jika seorang karyawan ingin meninggalkan organisasi, jenis komitmen ini disebut "komitmen berkelanjutan".

b. Komitmen Organisasi terhadap Amal Usaha Muhammadiyah

Fokus utama dakwah Muhammadiyah adalah pengembangan amal usaha dalam bidang pendidikan. Muhammadiyah memiliki sejumlah besar lembaga pendidikan, yang menunjukkan komitmen mereka terhadap bidang ini. Saat ini, Muhammadiyah mengelola 10.523 lembaga pendidikan di semua Nusantara, termasuk pesantren, Sekolah Luar Biasa (SLB), Sekolah Dasar (SD), Taman Kanak-kanak (TK),

Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Perguruan Tinggi. Jumlah ini mencakup 91% dari jumlah amal usaha Muhammadiyah, yang melebihi amal usaha mereka dalam aspek ekonomi dan sosial lainnya (Ali, 2016)

Bekerja di institusi yang berafiliasi dengan ormas Islam, seperti NU atau Muhammadiyah, memerlukan nilai-nilai transendental, yang berbeda dari kebanyakan lembaga pendidikan lain yang cenderung fokus pada keuntungan. Nilai-nilai misalnya jihad (kesungguhan), zuhud (kesederhanaan), dan muraqabah (mawas diri dan pengawasan Tuhan) seringkali bertentangan dengan nilai-nilai sekuler yang lebih mengutamakan keuntungan (Nashir, 2010).

Di berbagai lembaga pendidikan Muhammadiyah, dosen, guru, dan karyawan menunjukkan idealisme dalam menjalankan tanggung jawab akademik dan nonakademik mereka. Mereka menjadi teladan dalam menerapkan ajaran agama, baik di tempat kerja dan juga dalam komunitas mereka, serta menyumbangkan energi, pikiran, dan materi untuk Muhammadiyah dan Aisyiyah. Amal Usaha Muhammadiyah, misalnya sekolah, kampus, dan taman kanak-kanak, juga merupakan tempat dakwah. Para dosen, pendidik, dan pegawai Muhammadiyah sering termotivasi untuk memperlihatkan keikhlasan dalam pekerjaan mereka, meskipun mereka menerima kompensasi yang lebih rendah, sambil tetap mempertahankan profesionalisme yang tinggi (Ali, 2017). Ajaran Muhammadiyah menekankan tauhid sosial, yakni gerakan cinta dan ketulusan untuk melayani umat, alih-alih kepentingan pribadi (Abror, 2014; Junaidi et al., 2018).

Nilai-nilai spiritual-transendental Muhammadiyah ini tidak sejalan dengan ideologi ekonomi neoliberal yang mendominasi saat ini (Bakar, 2012). Pekerja di institusi pendidikan Muhammadiyah menghadapi tekanan ekonomi yang signifikan (Sonedi, 2013), serta kontradiksi antara logika neoliberal yang mengutamakan keuntungan dan keyakinan keislaman serta kemuhammadiyahannya yang melihat

pekerjaan sebagai bentuk ibadah (Mashuri & Sulaiman, 2022; Mulya, 2016).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menyelidiki komitmen organisasi di kalangan guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen adalah faktor penting yang mempengaruhi profesionalisme, niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan tindakan inovasi (Amri et al., 2021; Andrian et al., 2018). Komitmen yang tinggi berpotensi menghasilkan lebih banyak inisiatif dan inovasi di tempat kerja, mengurangi tingkat pengunduran diri, dan meningkatkan kualitas hasil kerja, sehingga diinginkan bisa memaksimalkan kinerja pendidik.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Sedarmiyanti mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka guna menggapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta dengan tetap mempertahankan etika dan moral " (Burhannudin et al., 2019). Sementara itu, Siagian mengartikan kinerja karyawan sebagai "hasil pekerjaan yang diperoleh selama periode tertentu" (Fachrezi & Khair, 2020).

Kesuksesan hasil kerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja seseorang dengan standar yang sudah diputuskan. Jika hasil kerja seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan atau bahkan melebihi standar tersebut, maka kinerja bisa dianggap sudah tercapai dengan baik.

Istilah "kinerja guru" menggabungkan kata "guru" dan "kinerja". Kinerja guru merujuk pada keahlian dan upaya pendidik dalam menyelesaikan tugas pembelajaran secara maksimal sesuai dengan perencanaan program instruksional, penerapan aktivitas instruksional,

dan evaluasi hasil yang telah dicapai. Kinerja guru juga mencakup prestasi yang ditunjukkan serta kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas, profesi, dan tanggung jawab secara moral (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, p. 20). Kriteria atau standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dapat digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja pendidik. Kinerja pendidik digambarkan sebagai hasil dari keterampilan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan profesi, moral, dan amanah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan pusat kesuksesan pendidikan dan memainkan peran krusial dalam menggapai tujuan pendidikan, yang mencerminkan kualitas pendidikan itu sendiri (Saondi & Suherman, 2012, p. 24). Kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya dapat dipicu oleh dua faktor utama, yakni (Supardi, 2013, p. 24) :

1) Faktor Internal Kerja Pendidik

Faktor internal kerja pendidik meliputi aspek-aspek yang berasal dari dalam diri pendidik, seperti keterampilan, kemampuan, persepsi, kepribadian, motivasi untuk menjadi pengajar, pengalaman kerja, dan faktor keluarga.

2) Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Faktor eksternal, yang mempengaruhi kinerja pendidik, termasuk pemberian gaji, fasilitas, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan suasana kerja.

Dengan mempertimbangkan pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh pada kinerja guru. Oleh karena itu, untuk memastikan kinerja guru yang optimal, kedua faktor harus diperhatikan secara berkelanjutan, dan peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan bisa membagikan dampak positif kepada peningkatan kualitas kinerja pendidik.

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja pendidik bisa dievaluasi dan diukur menurut kompetensi yang harus dimiliki oleh tiap pendidik. Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 terkait Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik Guru, Standar Kompetensi Guru mencakup empat keahlian utama, yakni: (1) keahlian pedagogis, (2) kepribadian, (3) hubungan sosial, dan (4) profesional. Keempat kemampuan ini terintegrasi dalam kinerja pendidik (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, p. 4).

Sejalan dengan hal tersebut, Joni yang dikutip oleh Arikunto (1990) menerangkan bahwasanya terdapat tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru, yakni: (1) kompetensi profesional; (2) kapasitas pribadi; dan (3) kompetensi sosial. Kompetensi profesional berarti pendidik harus mempunyai pemahaman yang luas dan mendalam mengenai bidang studi yang diajarkan serta menguasai metodologi, yang meliputi pengetahuan tentang konsep-konsep teoritis, kemampuan memilih metode yang sesuai, dan penerapannya dalam proses belajar mengajar. Kapasitas pribadi berarti pendidik harus mempunyai kepribadian yang kuat dan patut diteladani, menjadi sumber inspirasi bagi murid dan juga masyarakat. Kompetensi sosial berarti pendidik harus mampu berinteraksi dengan siswa, guru lain, kepala sekolah, tenaga administrasi, dan warga masyarakat di lingkungannya.

Menurut pendapat-pendapat di atas, kapasitas pendidik dalam studi ini dipahami sebagai keahlian pendidik dalam menajalankan tugas berdasarkan kapasitas profesional, kapasitas pribadi, dan kompetensi sosial dalam tahapan belajar mengajar.

Indikator untuk menilai kapasitas profesional dalam proses belajar mengajar meliputi: (1) penguasaan mata pelajaran, mencakup penguasaan terhadap materi dan konsep keilmuan; (2) keahlian mengatur program belajar mengajar; (3) keahlian pengelolaan kelas; (4)

keahlian mengatur dan memanfaatkan media/sumber pembelajaran; dan (5) keahlian mengevaluasi hasil belajar.

Indikator kapasitas pribadi dalam belajar mengajar mencakup: (1) stabilitas dan integritas pribadi; (2) kepekaan kepada perubahan dan inovasi; (3) pemikiran alternatif; (4) keadilan, kejujuran, dan objektivitas; (5) disiplin dalam menjalankan tugas; (6) usaha mencapai hasil kerja yang terbaik; (7) keramahan, fleksibilitas, kebijaksanaan, dan kesederhanaan dalam bertindak; (8) kreativitas; dan (9) kompetensi.

Indikator kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar mencakup: (1) keterampilan berinteraksi dengan murid; (2) keramahan; (3) kemampuan bekerja sama dengan komite sekolah; dan (4) kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dan mitra pendidikan.

Menurut teori-teori tersebut, yang akan menjadi landasan dalam penyusunan instrumen studi ini ialah beberapa perpaduan pendapat yang relevan dengan kondisi di lokasi penelitian, khususnya kinerja guru-guru SMA/MA Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.

4. Strategi Guru dalam Kurikulum Merdeka

a. Strategi Guru

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, "strategi" ialah suatu cara atau metode, yang secara umum bisa dijelaskan sebagai garis besar haluan untuk bertindak dalam rangka menggapai sasaran yang sudah dipilih. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang cermat untuk mencapai tujuan khusus dalam sebuah kegiatan (Djamarah & Zain, 2006, p. 5).

Gerlach dan Ely menerangkan bahwasanya strategi pembelajaran ialah metode yang ditentukan untuk memeberikan materi dalam lingkungan pembelajaran tertentu. Mereka juga menyatakan bahwasanya karakteristik, lingkup, dan urutan kegiatan pembelajaran termasuk dalam strategi pembelajaran yang bisa membagikan siswa pengalaman belajar (Nurhasanah et al., 2019).

Dalam konteks pendidikan, strategi merujuk pada cara komunikasi antara pendidik dan murid selama aktivitas belajar. Pola umum dari interaksi ini mencakup jenis dan urutan tindakan yang dimanfaatkan dan dipercayakan oleh pendidik dan murid dalam berbagai kejadian belajar. Oleh karena itu, strategi dalam konteks ini merujuk pada sifat abstrak dari rangkaian tindakan yang dijalankan oleh pendidik dan murid selama proses belajar mengajar. Rasionalitas yang mendasari strategi tersebut membedakannya satu sama lain secara substansial. Menurut Haudi (2021, pp. 3–4) strategi pembelajaran adalah suatu rencana/perbuatan termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber belajar untuk mencapai tujuan tertentu dan mengoptimalkan potensi peserta didik.

b. Kurikulum Merdeka

1) Pengertian Kurikulum Merdeka

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia merancang program "Merdeka Belajar" dengan maksud untuk mengembalikan sistem pendidikan nasional sesuai dengan undang-undang. Kurikulum program ini memberi peluang kepada pendidik, kepala sekolah, dan siswa untuk berinovasi, menjadi kreatif, dan mandiri (Sherly et al., 2020). Pernyataan ini didukung oleh Daga (2021) yang menyatakan bahwasanya Merdeka Belajar memberikan kebebasan berpikir bagi murid dan pendidik. Kebebasan ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan karakter secara mandiri dan menyenangkan melalui eksplorasi pengetahuan, perspektif, dan keterampilan di lingkungan mereka.

Sesuai Badan Standar Nasional Pendidikan, kurikulum Merdeka Belajar didefinisikan sebagai pendekatan pembelajaran yang berpusat pada minat dan bakat, yang melibatkan pendidik dan siswa secara mandiri (Putri et al., 2022). Kurikulum Merdeka dianggap sebagai panduan untuk pemulihan pembelajaran karena

memiliki tiga ciri utama: pengembangan keterampilan softskill melalui pembelajaran berbasis proyek, penerapan karakter sesuai dengan profil pelajar Pancasila, dan pengajaran materi penting yang digunakan di sekolah penggerak (Andriyani et al., 2022; Putri et al., 2022).

2) Tujuan Kurikulum Merdeka Belajar

Pencanangan Kurikulum Merdeka oleh Kemendikbudristek memiliki berbagai tujuan penerapan yang jelas. Menurut Marisa (2021), Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) tujuannya untuk menerapkan kurikulum belajar mandiri dengan beberapa tujuan utama. Pertama, meningkatkan kemampuan peserta didik dalam numerasi; kedua, meningkatkan kemampuan mereka dalam memahami dan menganalisis teks (literasi); dan ketiga, meningkatkan pemahaman siswa tentang karakter dalam pembelajaran (Survei Karakter).

Kurikulum Merdeka didefinisikan sebagai program yang bertujuan untuk melahirkan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan bagi murid, pendidik, dan orang tua (Nasution, 2021). Perihal ini selaras dengan pandangan Wiguna & Tristaningrat (2022), yang menyampaikan bahwasanya tujuan utama Kurikulum Merdeka adalah untuk mengejar ketertinggalan pembelajaran selama pandemi serta menciptakan lingkungan yang menyenangkan.

3) Kebijakan Kurikulum Merdeka Belajar

Sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Kemendikbud pada tanggal 11 Desember 2019 mengenai penjelasan empat pokok kebijakan belajar mandiri (Mauizdati, 2020; Suparlan, 2019), empat pokok kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama, pelaksanaan Ujian Sekolah Berstandar Sekolah (USBN), yang menggantikan kebijakan dengan penilaian portofolio dan penilaian penugasan.

Kedua, penghapusan Ujian Nasional (UN), yang digantikan dengan pertanyaan mengenai literasi, numerasi, dan survei karakter.

Ketiga, penyederhanaan bagian dan cara penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Keempat, penggunaan sistem zonasi untuk meningkatkan fleksibilitas di berbagai daerah terkait dengan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan empat kebijakan utama ini dengan tujuan membangun institusi pendidikan yang terarah, dinamis, dan inovatif dalam sistem pembelajaran.

4) Komponen Kurikulum Merdeka Belajar

Kurikulum Merdeka Belajar terdiri dari tujuh komponen utama (Suparlan, 2019):

Pertama, Konstruktivisme : Konstruktivisme adalah teori yang digunakan dalam pendidikan untuk membangun pemahaman dan kemampuan siswa (Suparlan, 2019). Dalam Kurikulum Merdeka, elemen ini berkaitan dengan bagaimana siswa membangun pengetahuan tentang subjek yang dipelajari.

Kedua, Pertanyaan (Penemuan) : sebagaimana dinyatakan oleh (Efendi & Wardani, 2020), model pembelajaran ini membantu siswa berpikir kritis saat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran. Dalam Kurikulum Merdeka, pertanyaan berarti bahwa siswa bergerak dari pengamatan menuju pemahaman.

Ketiga, Bertanya : dalam Kurikulum Merdeka Belajar, siswa didorong untuk bertanya terkait hal-hal yang tidak mereka mengerti selama pembelajaran. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk membimbing dan menilai kemampuan kognitif siswa.

Keempat, Komunitas Pembelajaran : pembelajaran komunitas adalah hasil dari kerja sama dalam pembelajaran. Menurut Kamaluddin & Hidayat (2020), selama aktivitas pembelajaran berlangsung, murid bisa berkolaborasi untuk berbagi ide dan pengalaman dengan teman-teman mereka.

Kelima, Modeling : guru berfungsi sebagai fasilitator yang dapat digunakan oleh siswa sebagai contoh dalam Kurikulum Merdeka Belajar.

Keenam, Refleksi : siswa merefleksikan materi dengan membuat pernyataan yang secara langsung berkaitan dengan pelajaran yang diberikan oleh pendidik.

Keenam, Authentic Assessmentn : komponen ini menjelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan siswa dinilai dengan metode penilaian yang relevan.

5) Profil Pelajar Pancasila

Profil Pelajar Pancasila menggambarkan siswa yang bertindak sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Menurut Kemendikbud, profil ini disusun untuk memberikan peluang kepada murid menumbuhkan kemampuan kognitif, keterampilan penelitian, serta mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila pada kehidupan sehari-hari (Ismail et al., 2021).

Dengan tujuan mencapai sumber daya manusia yang unggul, profil Pelajar Pancasila memiliki enam indikator :

Pertama, Bertakwa, Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan Berakhlak Mulia

Setiap murid harus bertakwa, beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia. Mereka harus memahami ajaran agamanya, berperilaku mulia pada kehidupan sehari-hari, serta bisa bertoleransi satu sama lain.

Kedua, Berkebinekaan Global

Pelajar Indonesia harus memiliki pikiran yang terbuka dalam berinteraksi dengan orang lain, melestarikan budaya, dan bertoleransi satu sama lain.

Ketiga, Gotong Royong

Siswa diharapkan dapat bekerja sama dalam kegiatan positif dan saling membantu satu sama lain.

Keempat, Mandiri

Pelajar harus mandiri dan mampu menyelesaikan masalah secara mandiri.

Kelima, Bernalar Kritis

Pelajar harus memiliki kemampuan untuk memproses, menganalisis, dan menilai konten secara kritis.

Keenam, Kreatif

Pelajar harus mampu menghasilkan ide-ide baru dan produk kreatif yang berguna untuk orang lain (Rusnaini et al., 2021).

Setiap indikator dalam profil Pelajar Pancasila sangat penting bagi siswa untuk memahami dan menumbuhkan karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (Khoeratunisa et al., 2023). Selain itu, profil Pelajar Pancasila adalah gerakan yang tak hanya berlaku di bidang pendidikan namun juga di masyarakat, di mana orang tua, pendidik, murid, dan seluruh masyarakat harus bekerja sama untuk membentuk profil Pelajar Pancasila (Juliani & Bastian, 2023).

6) Strategi Guru dalam Kurikulum Merdeka

Kurikulum Merdeka menekankan pada kemandirian murid dalam belajar, dengan pendidik berperan sebagai pembimbing dan fasilitator. Guru mempunyai tanggung jawab penting dalam merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi pembelajaran, serta harus mempunyai pemahaman dan keahlian yang memadai untuk menerapkan kurikulum ini secara efektif. Guru SMA yang

menerapkan Kurikulum Merdeka dapat menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan hasil belajar. Beberapa strategi tersebut

Pertama, menggali kemampuan murid

Pendidik memiliki peran penting dalam mengidentifikasi kemampuan, minat, dan keperluan belajar setiap murid. Melalui pendekatan Kurikulum Merdeka, pendidik bisa merancang pembelajaran yang mengakomodasi keberagaman murid, memungkinkan setiap murid tumbuh secara maksimal.

Kedua, merancang pembelajaran terpersonalisasi

Kurikulum Merdeka mendorong pendidik untuk membuat desain pembelajaran yang lebih terpersonalisasi. Guru dapat memilih pendekatan, materi, dan metode terbaik untuk tiap kelompok atau bahkan untuk setiap murid secara individu.

Ketiga, mengembangkan pembelajaran aktif

Pendidik tak hanya membagikan informasi kepada murid, namun juga membantu mereka memahami konsep melalui pembelajaran aktif, seperti eksperimen, proyek, diskusi, dan aktivitas praktis lainnya.

Keempat, mendukung inovasi dan kreativitas

Dengan memberi murid kesempatan untuk berkreasi dan berpikir kritis, guru membantu siswa meningkatkan keahlian berpikir kritis dan inovatif.

Kelima, memperkuat etika dan karakter

Peran guru dalam membangun karakter dan etika siswa lebih penting daripada aspek akademis. Kurikulum Merdeka menekankan pengembangan prinsip etika dan moral yang kuat melewati komunikasi dan contoh yang diberikan oleh pendidik.

Keenam, mengaitkan pembelajaran dengan konteks lokal

Kurikulum Merdeka memberi pendidik kesempatan untuk mengaitkan pembelajaran dengan kearifan lokal dan realitas. Ini

membantu murid menghargai dan mengerti budaya dan lingkungan mereka.

Ketujuh, menumbuhkan kemandirian murid

Tugas pendidik adalah membantu murid menjadi lebih mandiri. Kurikulum Merdeka memungkinkan siswa untuk mengelola sumber daya mereka sendiri, mengatur waktu, dan belajar secara mandiri. (Romanti, 2023)

Kurikulum Merdeka memungkinkan guru untuk melakukan lebih dari sekadar memberikan informasi kepada siswa; itu juga membantu mereka menjadi pribadi yang lebih baik dan siap menjalani tantangan masa yang akan datang. Dengan memberikan pendidik fleksibilitas lebih besar dalam menyusun pembelajaran mereka, Kurikulum Merdeka mendukung pendekatan pendidikan yang lebih luas dan inklusif.

5. Kajian Keilmuan IPS

Studi ini mengintegrasikan konsep-konsep dari lima tradisi ilmu pengetahuan sosial dalam pendidikan ilmu pengetahuan sosial, yaitu:

- a. Studi Sosial sebagai ilmu sosial;
- b. Studi Sosial sebagai transmisi kewarganegaraan;
- c. Studi Sosial sebagai pertanyaan reflektif;
- d. Studi Sosial sebagai penelitian mendalam;
- e. Studi Sosial sebagai pengembangan pribadi individu (Sapriya, 2009).

Fokus penelitian ini adalah pada guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) sebagai agen pengembangan pribadi, mengingat guru IPS berperan penting dalam pemahaman, pengembangan, dan penanaman nilai-nilai serta kepribadian yang terkait dengan kehidupan sosial. Studi ini menekankan supervisi kepala sekolah, komitmen organisasi, kinerja pendidik, dan strategi guru rumpun IPS dalam penerapan Kurikulum Merdeka di

SMA/MA Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas. Diperlukan kinerja pendidik yang benar-benar siap dan bisa menjalankan tujuan serta karakter ilmu sosial, misalnya mempersiapkan murid untuk menguasai keterampilan, pengetahuan, nilai, dan sikap yang diperlukan untuk memecahkan masalah, membuat keputusan, dan menjadi guru profesional.

Penelitian ini membahas tentang komitmen organisasi khususnya di amal usaha Muhammadiyah dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru. Organisasi yang merupakan kelompok sosial dipelajari dalam teori sosial yang merupakan bagian dari ilmu sosial. Bagian organisasi yang diteliti di sini berupa komitmen organisasi yaitu komitmen terhadap amal usaha Muhammadiyah di sini berupa sekolah Muhammadiyah.

Komitmen organisasi sendiri merupakan salah satu wujud dari perilaku organisasi. Studi tentang tingkah laku manusia dalam organisasi atau kelompok tertentu dikenal sebagai perilaku organisasi. Ini melibatkan interaksi dan hubungan yang saling mempengaruhi, seperti pengaruh organisasi terhadap manusia dan pengaruh manusia terhadap organisasi. Semua ini bertujuan untuk mengarahkan perilaku manusia untuk mencapai tujuan, dalam hal ini tujuan organisasi.

Robbins dalam Aeni & Wiwaha (2022) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah subdisiplin ilmu yang mencakup banyak disiplin ilmu, termasuk antropologi, ilmu politik, psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Arismunandar dalam Aeni & Wiwaha (2022) menyatakan kajian tentang dinamika kelompok, tim kerja, komunikasi, kekuasaan, konflik, dan perilaku antar kelompok adalah bagian penting dari sosiologi yang berkontribusi terhadap perilaku organisasi. Prasetyo (2022) menjelaskan bahwa perilaku organisasi berdampak pada kinerja organisasi, dan studi perilaku organisasi memanfaatkan bidang ilmu ekonomi, psikologi, antropologi, sosiologi, dan ilmu politik.

Penelitian ini menemukan bahwa tradisi IPS berfokus pada pengembangan pribadi individu untuk meningkatkan kemampuan profesional dan sosial. Kemampuan profesional sangat diperlukan dalam kemampuannya dalam belajar mengajar sedangkan kemampuan sosial di sini dalam praktek organisasi baik dalam lingkungan pendidikan maupun dalam masyarakat yang tidak lepas dari dimensi sosial

B. Penelitian Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Putro (2018) dalam jurnal yang berjudul Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja, diperoleh kesimpulan bahwa etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada sikap terhadap perubahan organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi juga berpengaruh pada kinerja guru. Variabel sikap terhadap perubahan organisasi tidak memediasi hubungan antara variabel etika kerja Islam pada kinerja dan tidak memediasi antara komitmen organisasi pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningrum (2018) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Guru IPS dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru IPS di SMP Negeri Dan Swasta Di Kecamatan Ciracas Jakarta Timur, menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru IPS, banyak hal yang mempengaruhi, diantaranya adalah supervisi kepala sekolah. Dengan melakukan supervisi yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga nantinya berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, kemudian selain itu guru IPS dituntut memiliki etos kerja tinggi, sehingga kinerja guru dalam mengajar akan ikut membaik.

Penelitian dari Manueke et al.(2021) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru,

menyatakan sangat disarankan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan supervisi mereka untuk memberikan layanan yang lebih baik dalam pengajaran, sehingga terjadi peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya, penurunan kemampuan supervisi kepala sekolah diikuti oleh penurunan kinerja guru.

Penelitian dari Gunawan (2022) dengan judul Implementasi dan Kesiapan Guru IPS Terhadap Kurikulum Merdeka Belajar, menyatakan kesiapan guru menunjukkan kualitas yang memadai. Ini ditunjukkan oleh pemahaman mereka, sumber data yang digunakan, proses perencanaan dan pelaksanaan, dan penilaian mereka tentang implementasi efektif dari kebijakan utama merdeka belajar.

Menurut Hutabarat et al. (2022) dalam jurnal berjudul Analisis Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar di SMA Negeri Sekota Padangsidempuan, penelitian ini menyimpulkan dari implementasi kurikulum merdeka yang telah dilaksanakan didapat kategori “sudah diterapkan”, meskipun hasilnya belum 100%.

C. Kerangka Pikir

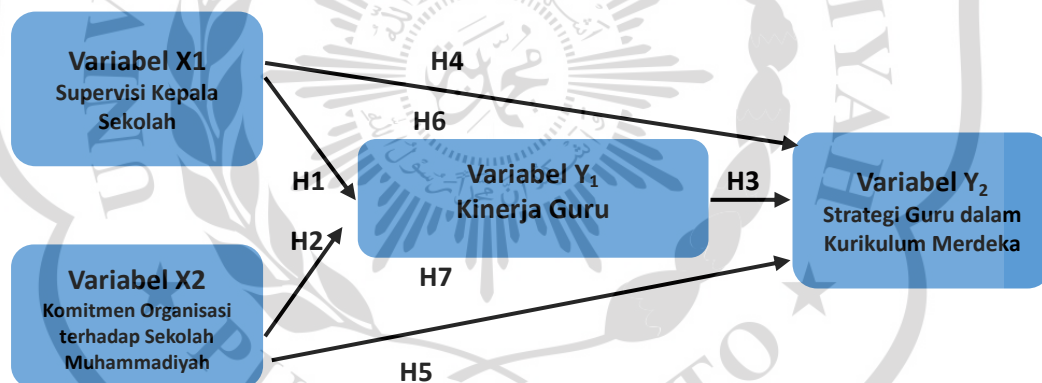
Kurikulum Merdeka Belajar dirancang oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi krisis pembelajaran yang terjadi. Tujuan utamanya adalah memulihkan pemahaman kognitif siswa yang hilang akibat *learning loss* selama pandemi Covid-19. Selain itu, Kurikulum Merdeka tujuannya untuk membentuk sumber daya manusia yang mencerminkan profil Pelajar Pancasila. Untuk menerapkan profil Pelajar Pancasila dengan sukses, terdapat enam syarat yang harus dipenuhi: bertakwa dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkebinekaan global, berakhlak mulia, mandiri, gotong royong, berpikir kritis, dan kreatif.

Agar guru dapat melaksanakan strategi dalam kurikulum merdeka dapat dengan baik diperlukan kinerja guru yang baik pula. Kinerja guru ialah hasil dari banyaknya dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dalam mendidik dan mengajar di sekolah adalah gabungan dari elemen eksternal dan faktor internal. Faktor internal mencakup hal-hal seperti kemampuan, ketrampilan, pengalaman, komitmen, motivasi, dan kesungguhan, sementara faktor luar diantaranya pengawasan dan pengendalian kepala sekolah. Melalui pengawasan, yang artinya kedua komponen tersebut harus diawasi dan ditumbuhkan secara maksimal untuk melahirkan kinerja pendidik yang baik.

Sehingga apabila komitmen organisasi guru terhadap amal usaha/sekolah Muhammadiyah tinggi dan supervisi kepala sekolah juga dilaksanakan dengan baik diharapkan kinerja guru tinggi yang pada akhirnya strategi guru dalam kurikulum merdeka dapat berjalan dengan baik pula.

Berdasar kerangka teoritis di atas maka kerangka berpikirnya sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis di bawah ini adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang akan dilakukan sampai hasilnya ditunjukkan. Peneliti mengembangkan tujuh hipotesis berdasarkan teori dan masalah penelitian:

- H1 : Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H3 : Strategi guru dalam kurikulum merdeka berpengaruh terhadap kinerja guru.

- H4 : Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap strategi guru dalam kurikulum merdeka.
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap strategi guru dalam kurikulum merdeka.
- H6 : Kinerja guru mampu meningkatkan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap strategi guru dalam kurikulum merdeka.
- H7 : Kinerja guru mampu meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap strategi guru dalam kurikulum merdeka.

