

## **ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN MENYONGSONG IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA**

**Cipnal Muchlip M**

**Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya**

*1262100028@surel.untag-sby.ac.id*

### ***Abstract***

*Management of human resources is absolutely necessary in an institution or organization. Unfortunately, management practices in educational institutions have not been carried out properly and systematically. This study aims to analyze the practice of managing human resources in schools, especially in relation to the implementation of the independent curriculum. The research method used in this research is descriptive qualitative. Data obtained through interviews and observation. Interviews were conducted with teachers, principals and vice curricula. The results of the study show that (1) most schools do not have a special department in charge of managing human resources. (2) Schools enthusiastically welcome the implementation of the independent curriculum, although they feel that there are still many things they don't know and need to know (3) The independent curriculum requires teachers to have independence, self-integrity. An independent curriculum demands that every teacher has learning and teaching independence, for this reason it is necessary to manage teaching and educational staff so that they are in harmony with the challenges of Kurikulum Merdeka.*

***Keywords:** Human Resource, Kurikulum Merdeka, School*

---

### *Abstrak*

*Pengelolaan sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam suatu lembaga atau organisasi. Sayangnya, praktik menajemen SDM di lembaga pendidikan belum dilakukan secara baik dan sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik manajemen sumber daya manusia di sekolah, terutama dalam kaitan implementasi kurikulum merdeka. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan kepada guru, kepala sekolah dan waka kurikulum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sebagian besar sekolah tidak memiliki departemen khusus yang bertugas mengelola sumber daya manusia. (2) Sekolah antusias menyambut implementasi kurikulum merdeka, meski merasa bahwa masih banyak hal yang belum dan perlu mereka ketahui (3) Kurikulum merdeka menuntut guru memiliki kemandirian, integritas diri dan inovasi bahan ajar. Kurikulum merdeka menuntut setiap guru memiliki kemandirian belajar dan mengajar, untuk itu diperlukan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan agar selaras dengan tantangan kurikulum merdeka.*

*Kata Kunci: SDM, Kurikulum Merdeka, Sekolah*

## **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi atau lembaga membutuhkan manajemen pengelolaan sumber daya manusia, hal ini dimaksudkan agar setiap individu yang ada di dalamnya dapat bekerja dan berkontribusi secara optimal dan efisien. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, potensi dari sejumlah individu dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.<sup>1</sup> Prinsip dasar dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui peningkatan ketrampilan dan pengetahuan orang-orang yang berada dalam suatu lembaga atau organisasi. Kesuksesan lembaga adalah buah dari akumulasi kerja individu-individu dengan cara terbaik.

---

<sup>1</sup> Hanum, R., & Zamzami. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMK Swasta Airlangga. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2(2), (2021). 22–32.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan merupakan nafas utama dari suatu pengelolaan organisasi atau lembaga. Sebuah lembaga bisa saja memiliki sumber daya manusia yang unggul, namun jika tidak dikelola dengan baik maka potensi unggul tersebut bisa jadi akan sia-sia. Tujuan organisasi atau lembaga hanya mungkin bisa dicapai jika semua manusia yang ada di dalamnya bekerja dengan efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Urgensi manajemen sumber daya manusia pada sebuah lembaga juga berlaku pada lembaga pendidikan. Sekolah membutuhkan manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi guru, siswa dan staf agar mereka dapat mengoptimalkan potensi diri, sehingga tujuan sekolah untuk menemukan dan mengembangkan potensi siswa dapat terwujud. Manajemen sumber daya manusia di sekolah berkaitan dengan operasional sekolah.

Kebutuhan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah sesuatu yang urgen, mengingat bahwa sumber daya manusia di sekolah sangat banyak. Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk mengelolanya secara efektif. Di sinilah tim *human resource* memainkan peran penting. Manajemen sumber daya manusia dapat membantu dalam meningkatkan kinerja siswa, guru dan staf. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berusaha membuat guru dan staf lebih efisien. Guru yang efisien membantu perkembangan siswa yang lebih baik.<sup>3</sup>

Sekolah menghadapi banyak tantangan, baik yang bersifat internal pengelolaan lembaga maupun eksternal seperti perubahan kurikulum. Berkaitan dengan perubahan kurikulum, tercatat sejak masa kemerdekaan sampai hari ini kurikulum telah mengalami perubahan sebanyak 10 kali. Perubahan kurikulum terjadi pada 1974, 1982, 1984, 1986, 1988, 1994, 2004, 2006, dan kurikulum 2013.

---

<sup>2</sup> Syamsurizal. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta Universitas Dharmawangsa*, 49, (2016). 1–9.

<sup>3</sup> Marlina, L. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan. *Istinbath Journal*, 15(1), (2016). 123–139.

Sekolah menghadapi banyak tantangan, baik yang bersifat internal pengelolaan lembaga maupun eksternal seperti perubahan kurikulum. Berkaitan dengan perubahan kurikulum, tercatat sejak masa kemerdekaan sampai hari ini kurikulum telah mengalami perubahan sebanyak 10 kali. Perubahan kurikulum terjadi pada 1974, 1952, 1964, 1968, 1975, 1984, 1994, 2004, 2006, dan kurikulum 2013 (Adelia dan Hudaidah, 2021: 102-103). Saat ini sedang menghadapi perubahan kurikulum terbaru. Dari sebelumnya kurikulum K-13 berganti menjadi Kurikulum Merdeka. Kurikulum Merdeka dirancang sebagai respon atas learning loss yang dialami oleh sebagian besar peserta didik di Indonesia akibat pandemi covid-19.<sup>4</sup>

Terjadi kesenjangan kemampuan siswa akibat pembelajaran jarak jauh yang terjadi hampir selama 2 tahun pandemi. Salah satu ciri kurikulum merdeka adalah memberikan kemerdekaan kepada guru dan lembaga untuk menyusun sendiri standar materi bagi peserta didiknya.<sup>4</sup> Pemerintah melalui kementerian pendidikan hanya menetapkan capaian pembelajaran dari masing-masing fase pembelajaran, sekolah kemudian menerjemahkannya ke dalam Alur Pembelajaran (AP) dan Alur Tujuan Pembelajaran (ATP).

Kurikulum merdeka terus mengalami perkembangan sampai hari ini. Berbagai upaya telah dilakukan baik oleh kementerian terkait maupun oleh sekolah penggerak dan guru penggerak. Saat ini masih belum banyak sekolah yang benar-benar siap menerapkan kurikulum merdeka. Hal itu didasarkan pada persiapan yang cukup rumit dari pergantian Kurikulum 2013 menuju kurikulum merdeka. Oleh karena itu, saat ini penerapan kurikulum merdeka masih diterapkan untuk kelas paling kecil di lembaga pendidikan terkait.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Saputra, D. W., & Hadi, M. S. Persepsi Guru Sekolah Dasar Jakarta Utara dan Kepulauan Seribu tentang Kurikulum Merdeka. *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSD*, (2022). 6(1)

<sup>5</sup> Chalimah. Evaluating Responses on Independent Learning Curriculum Presented by Minister of Education. *Fourth Conference on Research and Community Services STKIP PGRI Jombang: Transformasi Pendidikan Berbasis Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat di Era Merdeka Belajar*, (2022). 110–119.

Kurikulum merdeka menuntut guru dan sekolah untuk memiliki kemandirian dan kemerdekaan belajar. Jika pada kurikulum sebelumnya (K-13), guru dimanjakan dengan suplai buku tema, dan seluruh perangkat kurikulum dari kementerian pendidikan, maka kurikulum merdeka menuntut guru dan sekolah mampu menyusunnya secara mandiri berdasar karakteristik sekolah dan siswa masing-masing.<sup>6</sup> Untuk itu, diperlukan manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar setiap guru dan staf mampu beradaptasi pada perubahan kurikulum tersebut. Karena pada praktiknya, banyak sekali kebingungan yang dialami sekolah dan terutama guru dalam proses implementasi kurikulum merdeka.

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sudah banyak dilakukan. Pada data base google scholar, dalam kurun 5 terakhir setidaknya terdapat 21.600 artikel yang menggunakan key word manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tema ini penting dan menarik antusias para peneliti untuk terus mengeksplorasinya. Hanya saja, belum ada yang secara spesifik mengaitakan dengan impmentasi kurikulum merdeka. Hal ini cukup bisa dimengerti, karena implementasi kurikulum merdeka di sekolah memang terbilang cukup baru. Untuk itu, peneliti merasa bahwa penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di sekolah dalam menyongsong implementasi kurikulum merdeka ini urgen untuk dilakukan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat alamiah dan

---

<sup>6</sup> Fadhli, R. Implementasi Kebijakan Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 5(2), <https://doi.org/10.31949/jee.v4i1.4230> (2022).

mendalam. Penelitian kualitatif secara umum digunakan untuk memahami dan menemukan kejadian di balik fenomena yang terjadi.<sup>7</sup>

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Melalui ketiga metode tersebut maka akan dihasilkan penelitian yang mendalam berdasarkan data yang kemudian diolah dengan metode analisis data triangulasi. Dalam penelitian kualitatif, peneliti disebut sebagai instrumen kunci. Sebagai instrumen kunci, maka penelitian memegang andil yang penuh atas berjalannya penelitian. Peneliti sebagai seseorang yang paling paham atas berjalannya penelitian. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dilakukan di MI Terpadu Al Muttaqin Lengkong, Nganjuk. Metode pengambilan data dilakukan dengan wawancara kepada guru, kepala sekolah dan waka kurikulum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

MI Terpadu Al Muttaqin Lengkong, merupakan salah satu madrasah ibtidaiyah (MI) terpadu yang secara geografis terletak di Desa Lengkong, Kecamatan Nganjuk, Jawa Timur. MI Terpadu Al Muttaqin Lengkong tersebut dikenal karena sudah mulai menyelenggarakan program pembelajaran dari tingkat pendidikan dasar, yakni MI hingga tingkat pendidikan menengah pertama. Selain itu, MI Terpadu Al Muttaqin Lengkong juga menyelenggarakan program pembelajaran kejuruan dengan beberapa jurusan, mulai dari teknik otomotif, teknik mekanik, dan teknik elektronika.

Selain itu, MI Terpadu Al Muttaqin Lengkong dikenal juga karena telah menggunakan kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia, yakni Kurikulum Merdeka. Kurikulum Merdeka, sebagai diketahui merupakan sebuah kurikulum yang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia pada 2018 silam. Kurikulum tersebut mengusung

---

<sup>7</sup> Moloeng, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005)

prinsip-prinsip pendidikan yang merdeka, sejahtera, dan bermartabat, serta memiliki orientasi pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Jika ditinjau dari segi signifikansinya di bidang pendidikan, Kurikulum Merdeka lebih menekankan pada pentingnya membangun kemampuan dan kapasitas siswa, baik di dalam dalam bidang akademik, sosial, maupun dalam aspek emosional. Selain itu, di dalam Kurikulum Merdeka juga mencakup pengembangan kemampuan siswa dalam bidang seni, olahraga, dan teknologi. Hal ini turut mendorong adanya sumberdaya yang mumpuni di lembaga tersebut untuk bisa mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di dalam pembelajaran siswa. Di mana dalam praktiknya, sumberdaya yang ada di dalam lembaga pendidikan, baik di jenjang sekolah dasar maupun di jenjang selanjutnya, membutuhkan sistem pengelolaan yang efektif dan efisien, serta berkelanjutan, dalam rangka meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia. Sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang dibutuhkan siswa.

### **Realitas Empirik Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan**

Tak bisa disangkal bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu yang akan berdampak signifikan pada sebuah lembaga atau organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, setiap individu dalam lembaga atau organisasi akan mampu mengeluarkan potensi terbaiknya dan tujuan lembaga bisa terwujud. Begitu pula yang terjadi pada lembaga pendidikan.<sup>6</sup> Namun apakah lembaga pendidikan sudah melakukan praktik manajemen pendidikan dengan baik? Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang penting di lembaga pendidikan.

Bisa dikatakan bahwa adanya sumber daya manusia tersebut adalah bagian integral di lembaga pendidikan. Dalam implementasinya perlu dukungan dan keterlibatan seluruh warga sekolah. Dalam hal ini peran kepala sekolah menjadi bagian yang paling penting dalam menyiapkan SDM yang unggul. Selain kepala sekolah, ada pula peran guru dan tenaga kependidikan. Seluruh lapisan di dalam lingkungan

sekolah perlu memaksimalkan potensi dan kapasitas sebagai upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas.<sup>8</sup>

Secara garis besar tugas manajemen sumber daya manusia adalah merekrut, mengevaluasi performa dan memastikan setiap sumber daya manusia di sebuah lembaga melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisinya masing-masing. Dalam konteks lembaga pendidikan, tugas manajemen sumber daya manusia meliputi pemeliharaan, pengembangan, pengadaan dan penghargaan prestasi kerja keseluruhan sumber daya manusia yang meliputi guru, staf dan siswa. Di antara tantangan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah iklim kerja yang tidak kondusif, pendanaan, kepegawaian dan yang lainnya.<sup>9</sup>

Lembaga pendidikan memainkan peran yang sangat krusial dalam kemajuan sebuah bangsa. Guru, kepala sekolah, dan keseluruhan staf di sekolah mengambil peran untuk membekali generasi muda dengan pengetahuan dan ketrampilan untuk menghadapi setiap tantangan dalam hidup. Nah, untuk tanggung jawab sebesar ini sekolah perlu praktik sumber daya manusia terbaik bagi para pendidik dan staf untuk tugas sebesar itu. Manajemen SDM di lembaga pendidikan memiliki keunikan jika dibandingkan dengan manajemen SDM di industri. Sementara industri berorientasi profit atau money oriented, maka tidak demikian dengan lembaga pendidikan.<sup>10</sup>

Banyak dari lembaga pendidikan yang lebih bersifat sosial, atau dengan kata lain lembaga pendidikan berupaya memberikan kemanfaatan secara sosial daripada mengejar keuntungan finansial yang dinikmati perseorangan atau kelompok tertentu. Untuk itu tantangan mengelola tenaga kerja di lembaga pendidikan juga unik. Pada kenyataannya, hampir sebagian besar sekolah belum memiliki

---

<sup>8</sup> Hanum, R., & Zamzami. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMK Swasta Airlangga. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2(2) (2021).

<sup>9</sup> Marlina, L. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan. *Istinbath Journal*, 15(1), (2016). 123–139.

<sup>10</sup> Syamsurizal. Peranan Manajemen Sumberdaya,.....



departemen atau bagian khusus yang menangani tugas semacam ini. Pada banyak lembaga bahkan kepala sekolah adalah figur tunggal yang mengurus semua perkara, atau dapat pula dikatakan bahwa keseluruhan tanggung jawab adalah milik kepala sekolah, “One Man Show”. Padahal dalam proses pengembangan kurikulum merdeka, kepala sekolah berperan sebagai leader yang mana dalam penyelenggaraan pengembangan kurikulum, seluruh personel di lembaga pendidikan perlu didayagunakan, untuk optimalisasi tujuan<sup>11</sup>

Di antara yang menjadi penyebab mengapa banyak lembaga pendidikan belum memiliki departemen khusus yang bertugas melakukan kerja manajemen SDM adalah faktor keuangan. Sekolah-sekolah negeri yang sebagian besar memperoleh dana operasional lembaga dari pemerintah, memiliki keterbatasan dalam merekrut tenaga pengajar maupun staf. Jika pun ada tenaga kependidikan, tugas mereka lebih banyak berfokus pada administrasi lembaga. Sedangkan sekolah-sekolah swasta, meski memiliki keleluasaan untuk merekrut sumber daya untuk sebuah posisi, mereka banyak terkendala pada anggaran dana. Dengan alasan itulah sebagian besar lembaga pendidikan tidak memiliki bagian khusus yang berkewajiban melakukan kerja manajemen SDM.

Tugas-tugas manajemen SDM seperti merekrut, mengelola, menilai, mengembangkan serta mengevaluasi kinerja dilakukan secara temporer dan tidak terorganisir dengan baik. Misalkan ketika sekolah membutuhkan tenaga baru untuk posisi pengajar, kepala sekolah akan memerintahkan salah seorang guru atau staf untuk membuat pengumuman rekrutmen. Proses seleksi pun tidak dilakukan secara terencana.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Hanum, R., & Zamzami. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMK Swasta Airlangga. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2(2) (2021).

<sup>12</sup> Hasim, R., Rajaloo, N. I., & Yusuf, M. Manajemen Sumberdaya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *Jurnal Penelitian Humano*, 8(2) (2017).

Betapa sumber daya yang unggul dimulai dari sistem rekrutmen yang baik pula. Setiap sekolah yang mendambakan memiliki tenaga pendidikan maupun kependidikan yang berkualitas, sudah barang tentu perlu memperbaiki sistem rekrutmen mereka. Hanya saja proses ini bisa jadi sangat menantang. Di antara tantangannya adalah waktu perekrutan singkat dan terbatas, lingkungan perekrutan eksklusif, dan kesulitan dalam memprediksi kebutuhan perekrutan.

### **Karakteristik, Tantangan dan hambatan implementasi Kurikulum Merdeka**

Kurikulum merdeka merupakan kurikulum terbaru berdasarkan perkembangan revolusi industri 4.0. Dalam pembelajarannya, kurikulum merdeka menuntut kreativitas dan inovasi dari tenaga pendidik sehingga mampu mengembangkan bahan ajar yang sesuai dengan minat dan kemampuan peserta didik.<sup>13</sup> Secara umum, kurikulum merdeka terbagi menjadi tiga bagian pembelajaran, yaitu (1) pembelajaran intrakurikuler, (2) pembelajaran proyek penguatan profil pancasila, dan (3) pembelajaran ekstrakurikuler. Adanya implementasi kurikulum merdeka maka terjadi dua keadaan, yaitu merdeka belajar untuk peserta didik dan merdeka mengajar untuk tenaga pendidik. Dalam hal ini peserta didik tidak lagi dituntut dengan adanya standarisasi materi yang sama. Siswa juga bisa lebih aktif dalam memahami atau mengeksplorasi sebuah isu yang actual. Bisa dikatakan, dengan adanya kurikulum merdeka ini, karakter pada diri siswa dapat dikembangkan dengan lebih baik.<sup>14</sup>

Hal ini senada dengan pemahaman bahwa setiap peserta didik memiliki karakter dan kemampuan masing-masing yang harus dipahami oleh tenaga pendidik. Di sinilah kemudian muncul tantangan bagi pendidik. Dalam implementasinya di sekolah, saat ini kurikulum merdeka baru diterapkan pada kelas rendah di setiap jenjang pendidikan.

---

<sup>13</sup> Nisak, A., & Yuliastuti, R. Profil Kesiapan Guru dalam Mengimplementasi Kurikulum Merdeka Di SMP Negeri 1 Palang. *Jurnal Riset Pembelajaran Matematika*, 4(2), (2022). 62

<sup>14</sup> *Ibid.*, 63

Setiap jenjang pendidikan saat ini masih menerapkan dua kurikulum, yaitu kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka. Hal ini bertujuan agar kelas tinggi tidak kelabakan dengan materi yang sudah diterima. Adanya implementasi yang belum menyeluruh, maka pendidik perlu menyiapkan tenaga ekstra dalam proses pembelajaran.<sup>15</sup>

Tantangan yang dihadapi pendidik, selain dari segi perbedaan kurikulum kelas rendah dan tinggi, juga terletak pada penyesuaian bahan ajar. Jumlah sekolah penggerak saat ini belum banyak, maka jumlah bahan ajar yang bias dijadikan acuan juga masih terbatas. Setiap pendidik dituntut untuk lebih rajin membaca dan mempelajari ulang materi pembelajaran. Terakhir, tantangan yang dihadapi pendidik adalah dari segi pemetaan peserta didik.

Dalam implementasinya, kurikulum merdeka menuntut setiap guru memahami karakter dan kemampuan peserta didik. Pada dasarnya peserta didik memiliki karakter yang sangat beragam. Misalnya terkait pemahaman dan pembelajaran, ada peserta didik yang lebih mudah memahami pembelajaran melalui visual, audio atau bahkan audio visual. Pemahaman yang berbeda memungkinkan peserta didik akan sulit memahami materi pembelajaran apabila langkah yang ditempuh berbeda. Tidak hanya itu, pendidik juga tidak bisa menyamaratakan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Dalam hal ini peserta didik akan dibedakan dalam beberapa kelompok, di antaranya (1) Low learner, (2) Medium learner, (3) High learner, dan (4) Ekstra high learner.

Menghadapi perbedaan karakter dan kemampuan tersebut, masih menerapkan kurikulum merdeka mandiri belajar. Kurikulum merdeka mandiri belajar artinya sekolah masih menerapkan dua kurikulum, yaitu kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka.

---

<sup>15</sup> Rahmayanti, D., & Hartoyo, A. Potret Kurikulum Merdeka, Wujud Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu: Research and Learning in Elementary Education*, 6(4), (2022). 175

Perhatian juga diberikan untuk mempekerjakan dan mempertahankan kepala sekolah dan staf bisnis terbaik. Orang-orang ini bertanggung jawab atas administrasi sekolah. Jadi sistem manajemen sumber daya manusia yang efisien akan berarti administrasi yang efisien. Setiap masalah antara guru mudah dipenuhi karena manajemen sumber daya manusia. Pelatihan guru yang tepat terjadi karena HRM. HRM memperhatikan setiap kekurangan siswa. Tim SDM mengidentifikasi alasannya. Setelah diidentifikasi, guru yang terlatih kemudian dapat menangani masalah tersebut.

### **Pengelolaan Sumber daya manusia dalam implementasi kurikulum Merdeka**

Sebagaimana disampaikan sebelumnya, salah satu tantangan dalam program kurikulum merdeka adalah dalam implementasi. Adapun yang dimaksud dengan implementasi kurikulum merdeka adalah sebuah proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dengan menerapkan kurikulum tersebut. Implementasi kurikulum merdeka bisa dilakukan dengan berbagai cara, seperti dengan cara mengembangkan dan menyusun program pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan, serta melakukan pembelajaran sesuai dengan program yang disepakati oleh lembaga.<sup>16</sup>

Selain itu, implementasi kurikulum merdeka juga meliputi pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lain, agar dapat mengajar sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan. Implementasi kurikulum merdeka ini harus dilakukan secara terpadu dan terencana, agar tujuan pendidikan yang ingin dicapai bisa optimal. Adapun yang dimaksud dengan pengelolaan sumberdaya manusia adalah sekumpulan kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan untuk mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki. Tujuan dari pengelolaan sumberdaya manusia tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja individu, ataupun kelompok dalam lembaga.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>Nisak, A., & Yuliasuti, R. (2022). Profil Kesiapan Guru,..... 63

<sup>17</sup>Fadhli, R. Implementasi Kebijakan Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 5(2), <https://doi.org/10.31949/jee.v4i1.4230> (2022).

Dalam praktiknya, pengelolaan sumberdaya manusia ini terdiri dari beberapa kegiatan. Pertama, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Kedua, pengelolaan gaji dan kompensasi yang meliputi pengaturan gaji seluruh staf, bonus kinerja, dan bentuk tunjangan atau imbalan lain. Ketiga, pengelolaan hubungan eksternal yang meliputi pengelolaan relasi lembaga dengan pihak-pihak luar yang masih bersinggungan dengan visi dan misi sekolah, seperti lembaga pendidikan non-formal maupun pemerintah. Keempat, pengelolaan kinerja yang meliputi pengukuran, pengembangan, dan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta warga sekolah yang lainnya. Kelima, pengelolaan kepemimpinan yang terkait dengan pengembangan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, pendidik, sekaligus upaya pengaturan struktur kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan tersebut. Tidak bisa dipungkiri bahwa dalam implementasi kurikulum merdeka, masih memerlukan banyak evaluasi. Salah satu yang penting disiapkan adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dimulai dari kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan, semua memiliki andil yang besar di dalamnya. Secara umum, adanya pengelolaan sumberdaya manusia ini adalah salah satu faktor penting dalam implementasi kurikulum merdeka di lembaga pendidikan dari berbagai jenjang.

Guru dan tenaga kependidikan lainnya merupakan sumberdaya manusia yang memiliki posisi strategis dan penting dalam proses pembelajaran, sehingga pengelolaan sumberdaya manusia yang baik secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dan hasil belajar siswa. Adapun untuk memastikan implementasi kurikulum merdeka tersebut bisa berjalan dengan baik di dalam suatu lembaga pendidikan, maka diperlukan adanya pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam implementasi kurikulum merdeka antara lain sebagai berikut, (1) Melakukan rekrutmen sekaligus seleksi, baik untuk guru maupun tenaga kependidikan, sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan; (2) Mengadakan pelatihan dan pengembangan

kompetensi guru dan tenaga kependidikan, agar dapat mengajar sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan; (3) Menyusun struktur kepemimpinan di sekolah yang dapat mendukung implementasi Kurikulum Merdeka dengan baik. (4) Melakukan pengelolaan terhadap gaji dan kompensasi guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kinerja yang dicapai; (5) Mengelola hubungan dengan pihak-pihak eksternal yang terkait dengan implementasi Kurikulum Merdeka; (6) Mengelola kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan melakukan pengukuran dan peningkatan kinerja secara teratur; dan (7) Memberikan atau menyediakan fasilitas dan peralatan pendidikan yang memadai untuk mendukung implementasi Kurikulum Merdeka.

Selain itu, dalam pengembangan sumberdaya manusia di lembaga sekolah, kepala sekolah memiliki beberapa tanggung jawab penting dalam implementasi kurikulum merdeka di sekolah.<sup>18</sup>

Pertama, memahami kurikulum merdeka secara menyeluruh. Jadi kepala sekolah harus bisa memahami tujuan, prinsip, dan komponen dari kurikulum merdeka agar dapat menerapkannya dengan tepat di sekolah. Kedua, merencanakan pelaksanaan kurikulum merdeka. Di sini kepala sekolah bersama seluruh tenaga kependidikan perlu merancang dan menyusun rencana pelaksanaan kurikulum merdeka di sekolah, termasuk menentukan waktu, metode, dan sumber belajar yang tepat.

Ketiga, menyusun program pembelajaran. Lembaga melalui kepala sekolah perlu menyusun program pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum merdeka, termasuk menentukan tujuan pembelajaran, indikator keberhasilan, dan kegiatan belajar yang tepat. Keempat, menyiapkan sumber belajar. Kepala sekolah harus memastikan bahwa sekolah memiliki sumber belajar yang diperlukan

---

<sup>18</sup> Isa, Asrori, M., & Muharini, R. Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu: Research and Learning in Elementary Education*, 6(6), (2022).

untuk menerapkan kurikulum merdeka, seperti buku teks, materi ajar, dan alat bantu belajar.

Kelima, kepala sekolah perlu menyiapkan tenaga kependidikan dan memastikan bahwa guru-guru di sekolah memahami dan siap menerapkan kurikulum merdeka, termasuk dengan memberikan pelatihan dan bimbingan yang diperlukan. Keenam, melakukan pemantauan dalam pelaksanaan kurikulum merdeka di sekolah dan melakukan evaluasi untuk mengevaluasi keberhasilan implementasi kurikulum tersebut dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Dalam pengelolaan sumberdaya manusia sebagai bentuk implementasi kurikulum merdeka perlu juga dibentuk komite khusus. Komite tersebut diisi oleh kepala sekolah, pembina yang khusus mengurus pengembangan kurikulum merdeka, serta guru-guru atau wali kelas, agar memiliki satu pemahaman yang utuh tentang penerapan kurikulum merdeka.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sebagian besar sekolah tidak memiliki departemen khusus yang bertugas mengelola sumber daya manusia. (2) Sekolah antusias menyambut implementasi kurikulum merdeka, meski merasa bahwa masih banyak hal yang belum dan perlu mereka ketahui (3) Kurikulum merdeka menuntut guru memiliki kemandirian, integritas diri dan inovasi bahan ajar. Kurikulum merdeka menuntut setiap guru memiliki kemandirian belajar dan mengajar, untuk itu diperlukan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan agar selaras dengan tantangan kurikulum merdeka.

## DAFTAR PUSATAKA

- Chalimah. (2022). Evaluating Responses on Independent Learning Curriculum Presented by Minister of Education. *Fourth Conference on Research and Community Services STKIP PGRI Jombang: Transformasi Pendidikan Berbasis Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat di Era Merdeka Belajar*
- Fadhli, R. (2022). Implementasi Kebijakan Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 5(2), <https://doi.org/10.31949/jee.v4i1.4230>
- Hanum, R., & Zamzami. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMK Swasta Airlangga. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2(2)
- Hasim, R., Rajalao, N. I., & Yusuf, M. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *Jurnal Penelitian Humano*, 8(2)
- Isa, Asrori, M., & Muharini, R. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu: Research and Learning in Elementary Education*, 6(6)
- Marlina, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan. *Istinbath Journal*, 15(1)
- Moloeng, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nisak, A., & Yuliasuti, R. (2022). Profil Kesiapan Guru dalam Mengimplementasi Kurikulum Merdeka Di SMP Negeri 1 Palang. *Jurnal Riset Pembelajaran Matematika*, 4(2)
- Rahmadayanti, D., & Hartoyo, A. (2022). Potret Kurikulum Merdeka, Wujud Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu: Research and Learning in Elementary Education*, 6(4)
- Saputra, D. W., & Hadi, M. S. (2022). Persepsi Guru Sekolah Dasar Jakarta Utara dan Kepulauan Seribu tentang Kurikulum Merdeka. *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSD*, 6(1)
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta Universitas Dharmawangsa*, 49