



Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Threelens Dalam Menunjang Kurikulum Merdeka Belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto

Arya Sukma Arifin¹✉; Yosi Intan Pandini Gunawan¹

¹Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

email: masaayarifin@gmail.com

Abstract: *Human resource management (HRM) plays a crucial role in ensuring the effectiveness and efficiency of an organization. Ineffective HRM can hinder the achievement of organizational goals. This study aims to describe the HRM practices of the Threelens organization in supporting the Independent Learning Curriculum at SMA Negeri 3 Purwokerto and to examine how these practices contribute to improving student competence. The research employed a qualitative descriptive approach, utilizing field research methods. Data were collected through observations, interviews, documentation, and triangulation, and analyzed using data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The findings reveal that the HRM processes including planning, recruitment, selection, orientation and placement, training and development, as well as performance assessment and appreciation are generally well implemented. However, areas such as the employee selection process, training programs, and performance assessment still require improvement, as certain challenges in these processes create obstacles for organizational effectiveness. The study highlights that refining these HRM practices is essential for optimizing organizational support for the Independent Learning Curriculum and enhancing student outcomes. These results provide practical insights for educational organizations aiming to leverage HRM as a strategic tool for curriculum implementation and competency development.*

Keywords: *keyword human resource management, independent learning curriculum, threelens organization, organizational effectiveness, student competence*

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi. Ketidakefektifan manajemen SDM dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik manajemen SDM pada organisasi Threelens dalam mendukung Kurikulum Merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto serta menganalisis bagaimana praktik tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode penelitian lapangan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian dan penghargaan kinerja secara umum telah diterapkan dengan baik. Namun, beberapa aspek seperti proses seleksi, program pelatihan, dan penilaian kinerja masih perlu ditingkatkan, karena beberapa kendala dalam proses tersebut dapat menghambat efektivitas organisasi. Penelitian ini menekankan bahwa penyempurnaan praktik manajemen SDM sangat penting untuk mengoptimalkan dukungan organisasi terhadap Kurikulum Merdeka serta meningkatkan hasil belajar dan kompetensi siswa. Temuan ini memberikan wawasan praktis bagi lembaga pendidikan yang ingin memanfaatkan manajemen SDM sebagai alat strategis dalam implementasi kurikulum dan pengembangan kompetensi siswa.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, kurikulum merdeka, organisasi threelens, efektivitas organisasi, kompetensi siswa*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan nasional tengah mengalami reformasi kurikulum melalui kebijakan Kurikulum Merdeka yang memberikan fleksibilitas bagi sekolah untuk merancang pembelajaran yang lebih kontekstual dan berorientasi pada pengembangan kompetensi siswa. Dalam konteks ini, peran organisasi intra-sekolah yang bergerak pada media, publikasi, dan pengembangan keterampilan menjadi penting sebagai wadah praktik nyata pembelajaran berbasis proyek dan penguatan profil pelajar. Di SMA Negeri 3 Purwokerto lahir Organisasi *Threelens* hasil penggabungan ekstrakurikuler Jurnalistik, Robotik, dan Karya Ilmiah Remaja yang berfungsi sebagai media sekolah untuk dokumentasi, publikasi, dan kolaborasi kegiatan sekolah. Organisasi ini memberi ruang bagi peserta didik bereksperimen dengan teknologi komunikasi dan memperkuat *soft-skill* mereka, sehingga berpotensi menunjang tujuan Kurikulum Merdeka. Namun, efektivitas peran tersebut bergantung kuat pada pengelolaan sumber daya manusia organisasi mulai perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Berdasarkan observasi dan wawancara dalam penelitian ini, praktik manajemen SDM di *Threelens* telah berjalan tetapi masih menghadapi kendala pada seleksi, pelatihan, dan mekanisme apresiasi yang perlu diperbaiki agar organisasi dapat berkontribusi optimal terhadap implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini mendeskripsikan bagaimana manajemen SDM dilaksanakan di Organisasi *Threelens* dan memberikan rekomendasi perbaikan praktis untuk memperkuat peran organisasi tersebut.

B. KERANGKA TEORI

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam keberlangsungan organisasi, termasuk organisasi siswa. Fungsi utama manajemen SDM mencakup perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja dan pemberian penghargaan. Prinsip-prinsip ini menjadi acuan dalam menilai efektivitas pengelolaan anggota Organisasi *Threelens*.

Kurikulum Merdeka, yang menekankan fleksibilitas pembelajaran dan penguatan Profil Pelajar Pancasila, memberikan ruang bagi sekolah untuk mengembangkan pembelajaran berbasis proyek. Dalam konteks ini, organisasi siswa berperan sebagai wahana pendidikan nonformal yang menyediakan pengalaman autentik bagi siswa dalam mengembangkan keterampilan abad ke-21, seperti kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi.

Untuk menganalisis data lapangan, penelitian ini menggunakan model analisis kualitatif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Model ini dipilih karena sesuai untuk memahami praktik manajemen SDM secara komprehensif dan menemukan pola yang mendukung maupun menghambat peran Organisasi *Threelens* dalam implementasi Kurikulum Merdeka.

C. METODE

Penelitian atau *research* adalah proses penggalian dan pencarian fakta yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi dan pengetahuan tertentu. Penelitian yang digali berdasarkan cara-cara ilmiah disebut dengan penelitian ilmiah. Tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai eksplorasi, deskripsi, prediksi, eksplanasi, dan aksi dalam suatu fenomena atau masalah yang diteliti. Sedangkan diantara

fungsi penelitian adalah mendeskripsikan suatu fenomena, membuat teori baru, menguji kembali teori, dan meramalkan kejadian yang mungkin terjadi dimasa mendatang.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Metode ini dipilih dengan alasan untuk mendeskripsikan masalah secara mendalam, transparan, dan spesifik. Penelitian kualitatif menekankan analisis fenomenologi suatu masalah yang diamati dengan metode atau logika ilmiah untuk menjawab masalah. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan *field research* atau *naturalistic inquiry*, dengan SMA Negeri 3 Purwokerto sebagai lokasi penelitian. Penelitian dilakukan pada gejala atau fenomena yang alamiah atau naturalistik dan memiliki sifat mendasar. Orientasi ini menjadikan penulis harus terjun ke lapangan untuk mendapatkan data mengenai manajemen sumber daya manusia Organisasi *Threelens* yang tidak ditemukan di program sekolah manapun.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia organisasi *threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan mengimplementasikan idenya dimulai dari penyampaian gagasan kepada guru baru dari P3K angkatan pertama yang kebetulan sefrekuensi dengan ide tersebut, guru tersebut memiliki kompetensi di bidang IT. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala SMA Negeri 3 Purwokerto diwawancara tersebut :

“Ketika saya masuk di SMA Negeri 3 Purwokerto ini, saya merasa bahwa posisi sekolah ini masih *second level* sehingga butuh *branding* sekolah, untuk melakukan itu tentunya membutuhkan tim yaitu tim IT karena sekarang senjata nya adalah media, dulunya ada namun dari guru umum yang tidak memiliki *basic* IT, namun kebetulan ada guru baru angkatan P3K pertama yang memiliki kompetensi dibidang IT, jadi saya merasa selaras dengan ide dan rencana saya untuk mem branding sekolah ini. Langkah pertama saya yaitu dengan membuat *tagline* yaitu kami memang nomor tiga tapi kami yang terbaik, kemudian saya menyampaikan ide kepada guru baru tentang *branding* sekolah ini, kemudian muncul strategi dengan membuat ekstrakurikuler *broadcasting*. Selanjutnya tentu membutuhkan tim dari peserta didik juga untuk melakukan *branding* agar lebih menarik dan natural.”

Selanjutnya, kepala sekolah mencari tim yang dari peserta didik dengan cara membentuk ekstrakurikuler *broadcasting* yang berasal dari penggabungan tiga ekstrakurikuler yaitu Jurnalistik, Robotik, dan Karya Ilmiah Remaja. Hasil wawancara kepala sekolah tersebut diperkuat dengan

hasil wawancara yang dilakukan kepada pengurus organisasi *threelens*, sebagai berikut :

“Ada 3 ekstrakurikuler yaitu Robotik, KIR, dan Jurnalistik. Pihak sekolah ingin SMA Negeri 3 Purwokerto menjadi naik namanya terutama di sosial media, yang diharapkan pertama ekstra jurnalistik ingin dijadikan di multimedia SMA Negeri 3 Purwokerto tetapi melihat personal nya sedikit sekali akhirnya 3 ekstra tersebut di gabung menjadi 1, dan ekstra tersebut dijadikan organisasi yang dinamakan sekarang yaitu *Threelens*. Kami dibentuk dari penggabungan tiga ekstrakurikuler yaitu Jurnalistik, Robotik, dan Karya Ilmiah, yang digabung atau dikolaborasikan menjadi satu ekstra yang membentuk organisasi yaitu organisasi *threelens*, berasal dari kata *three* yaitu tiga karena kami SMA 3 kemudian *lens* yaitu lensa, karena kami dibentuk oleh kepala sekolah untuk menjadi media SMA 3 Purwokerto, sedangkan lensa adalah sebagai inti dari media.”

Sedangkan, keterkaitan antara perencanaan SDM dengan kebijakan kurikulum merdeka yang mengandung fleksibilitas, diharapkan bisa menjadi solusi atas keberagaman tantangan dan permasalahan Pendidikan. Selain itu, kurikulum ini memberikan kebebasan kepada lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan kurikulum merdeka dengan ciri khas masing-masing. Seperti halnya yang diimplementasikan oleh SMA Negeri 3 Purwokerto, berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto yaitu bapak Joko Budi Santosa, S.Pd., sebagai berikut :

“Implementasi Kurikulum merdeka ini yang jelas kita melaksanakan kurikulum merdeka, dan kita mengambil jalur mandiri, kemudian programnya mungkin tidak jauh berbeda dengan sekolah yang lain, hanya yang membedakan sekolah yang satu dengan yang lain di kegiatan P5 itu, sedangkan kami menerapkan project karya video. Kalau tentang kurikulum saya pikir sama disetiap sekolah.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menjadi indikator yang pertama yaitu perencanaan telah diterapkan atau sudah dijalankan, namun dalam perencanaan memiliki keunikan tersendiri untuk membentuk organisasi *threelens* yaitu dengan dibentuknya tim baru dari guru P3K dan peserta didik yang berasal dari ekstrakurikuler berbeda kemudian dikolaborasikan untuk menjadi satu ekstrakurikuler dan membentuk satu organisasi. Selain itu, perencanaan SDM yang dilakukan juga berimplikasi terhadap upaya implementasi kurikulum merdeka dengan memberikan jalan bagi peserta didik untuk lebih memiliki ruang berkarya dan merdeka dalam belajar, kemudian dapat menjawab atau menjadi solusi untuk meningkatkan level dan branding sekolah. Peneliti mengamati pada saat observasi, bakat setiap siswa berbeda dan linear dengan ekstrakurikuler yang diikuti. Sehingga dapat dijadikan acuan bahwa observasi tersebut dapat menguatkan hasil wawancara di atas.

Rekrutmen sumber daya manusia organisasi *threelens* di periode pertama melalui penggabungan tiga ekstrakurikuler, seperti yang telah disampaikan oleh guru P3K baru yang sekaligus menjadi pembina organisasi *threelens* pada saat wawancara dan observasi pendahuluan. Hasil wawancara bersama pembina organisasi *threelens* yaitu Taufik Ariefianto, S.Pd. sebagai berikut :

“Organisasi *Threelens* adalah organisasi baru yang masih hangat, dan anggotanya itu berasal dari penggabungan dari tiga ekstrakurikuler yaitu Jurnalistik, Robotik, dan Karya Ilmiah Remaja. Karena periode awal jadi perekrutannya belum melalui seleksi namun dengan cara penggabungan ekstrakurikuler tersebut, mungkin kedepan di periode berikutnya akan lebih tersistem perekrutannya.”

Hasil wawancara pembina organisasi *threelens* tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada pengurus organisasi *threelens*, sebagai berikut:

“Organisasi *Threelens*, itu organisasi gabungan dari 3 ekstrakurikuler (Jurnalistik, Robotik, KIR) di SMA N 3 Purwokerto (SMAGA). Karena sebelum-sebelumnya SMAGA belum punya ekstrakurikuler multimedia, dokumentasi, dan *cinematografi* untuk mempromosikan sekolah di sosmed, akhirnya ekskul jurnalistik dibuat. Tapi, karena saat itu yang gabung jurnalistik cuman 3 orang, akhirnya 3 organisasi tadi digabung menjadi Organisasi *Threelens*.”

Namun di periode selanjutnya, proses perekrutannya sudah berbeda dan menjadi lebih baik, seperti yang disampaikan oleh ketua organisasi *threelens* pada saat wawancara yaitu sebagai berikut:

“Pertama sebelum kami melakukan rekrutmen kami mensosialisasikan tentang perekrutan organisasi *Threelens* dan setiap bidangnya terlebih dahulu, setelah mensosialisasikan kami membuka pendaftaran dengan cara membuat link untuk mendaftar, setelah mendaftar semua calon anggota kami

kumpulkan dan diberitahukan ada tes wawancara. Disini kami bertujuan untuk mengetahui bakat dan minat anggota setelah itu kami kelompokkan sesuai bidangnya.”

Berdasarkan wawancara di atas bahwa organisasi *threelens* telah melakukan perekrutan dengan baik, dimulai dari secara langsung digabungkan, dan di periode berikutnya terdapat perekrutan seperti pada umumnya. Hal tersebut mengindikasikan organisasi *threelens* sudah melakukan perekrutan, bahkan saat ini berkembang dan meningkat, meskipun diawal periode proses perekrutannya masih kurang baik.

Peneliti juga mengamati hasil rekrutan di periode berikutnya meningkat secara signifikan karena pada saat pelatihan anggotanya lebih banyak dari anggota di periode sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan tingginya minat siswa baru yang ingin bergabung dengan organisasi tersebut.

Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai organisasi cukup, selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon anggota organisasi tersebut. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Untuk kegiatan seleksi yang dilakukan organisasi *threelens* agar semua anggota mau bekerja sama dengan baik, maka pengurus membuat kebijakan untuk membebaskan kepada siapapun dapat bergabung di organisasi *threelens*. Hal tersebut berdasarkan pernyataan pengurus harian organisasi *threelens* sebagai berikut :

“Rencana awal kami akan adakan seleksi tetapi dengan beberapa faktor dan beberapa pertimbangan pembina, kami akhirnya terbuka untuk umum dan semuanya boleh mendaftar dan masuk menjadi anggota organisasi *threelens*.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, memberikan penjelasan bahwa dalam proses seleksi belum diterapkan, hanya formalitas dan tanpa ada eliminasi bagi pendaftar. Hal tersebut juga dikuatkan dengan penyampaian kebutuhan divisi dalam organisasi oleh sekretaris organisasi *threelens*, yaitu sebagai berikut :

“Saat ini anggota organisasi *threelens* meningkat dua kali lipat, karena pendaftar organisasi *threelens* langsung masuk dan langsung menjadi anggota, hanya saja ada plotting sesuai keinginan calon.”

Berdasarkan hasil statement di atas, memberikan pemahaman tentang bagaimana proses seleksi di organisasi *threelens*, yaitu masih terbuka secara umum dan belum ada proses seleksi. Proses ini dapat menjadi referensi gagasan di periode berikutnya untuk menerapkan sistem seleksi untuk anggota organisasi baru agar tidak adanya resiko kegemukan anggota.

Sedangkan orientasi juga belum dilakukan, hal tersebut diungkapkan oleh ketua organisasi *threelens* periode ke dua yaitu Akmal Adhi Nugroho sebagai berikut:

“untuk orientasi belum dilaksanakan, kemarin melaksanakan malam keakraban hanya untuk meningkatkan harmonisasi antar anggota, belum ada semacam orientasi.”

Hasil wawancara di atas dikuatkan dengan observasi dan dokumentasi peneliti, yaitu meningkatnya anggota ketika pelatihan dan dapat dipahami pada struktur kepengurusan yang anggota divisinya juga meningkat dibanding sebelumnya.

Tentunya dalam setiap organisasi perlu adanya pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas individu. Dalam organisasi *threelens* juga melaksanakan pelatihan dan pengembangan guna

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Seperti yang disampaikan oleh Akmal (selaku ketua organisasi threelens) bahwa :

“Untuk saat ini kami melakukan pelatihan setiap hari selasa dengan cara terjun langsung kelapangan (praktek langsung) dan belum ada pelatihan khusus, tapi untuk kedepannya sudah ada rancangan untuk diadakannya pelatihan perbidang kerja dan penyusunan SOP agar konten atau karya kami tetap berada di atas standar kualitas dan tertata.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas memberikan pemahaman bahwa pelatihan dilakukan secara langsung dilapangan dan masih belum ada pelatihan perdivisi. Hal tersebut diperkuat oleh gagasan yang disampaikan oleh Pembina organisasi *threelens*, sebagai berikut :

“Pelatihan telah dilaksanakan oleh organisasi *threelens* seperti pelatihan pembuatan film documenter, film fiksi, fotografi, penulisan scenario, live steaming.”

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai melalui beberapa program kerja. Seperti organisasi *threelens* yang memiliki beberapa program kerja yang dapat menunjang implementasi kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto. Gagasan tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Joko Budi Santosa, S.Pd., selaku kepala sekolah beliau menuturkan tentang organisasi *threelens* dapat menunjang implementasi kurikulum merdeka sebagai berikut :

“Kebetulan kurikulum merdeka ini banyak mewadahi kreatifitas anak terutama tentang kegiatan P5(Project Penguatan Profil Pelajar Pancasila), dalam kegiatan P5 tersebut banyak sekali kegiatan yang membutuhkan dokumentasi, bahkan di sekolah kami, kegiatan P5 pada gelar karya tertentu, anak anak sesuai dengan tema itu membuat karya video, karya video ini tentunya sangat dekat dengan organisasi *threelens*, sehingga organisasi *threelens* ini dapat menjadi mentor untuk anak-anak lain yang tidak tergabung di organisasi *threelens*.

Hasil wawancara diatas, dapat menjadi bukti bahwa organisasi *threelens* dapat menunjang implementasi kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto. Dikuatkan lagi dengan hasil wawancara bersama ketua organisasi *threelens* yaitu Akmal Adhi Nugroho, sebagai berikut:

“Bisa jadi karena sekarang eranya digital dan *Threelens* merupakan organisasi dibidang multimedia. Salah satu contohnya kemarin pada saat kelas 10 melaksanakan P5 tahap 1, *Threelens* mengajar bagaimana cara membuat film.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, memberikan penjelasan bahwa dalam organisasi *threelens* sudah melakukan pelatihan terhadap anggotanya, hanya saja belum ada pelatihan yang secara khusus per bidang. Peneliti juga mengamati setiap hari selasa setelah kegiatan belajar mengajar, organisasi *threelens* melaksanakan latihan rutin untuk meningkatkan kompetensi anggota melalui metode pembagian kelas sesuai divisi dan terjun langsung ke dalam kegiatan sekolah untuk menguji kompetensi anggota. Selain itu, bentuk pelatihan dan pengembangan tersebut menjadi bentuk implementasi kurikulum merdeka sebenarnya dengan memberikan ruang kreatifitas peserta didik dan dapat menunjang kurikulum merdeka karena organisasi tersebut dapat membantu kegiatan *project* karya video dan membantu peserta didik yang tidak tergabung dengan organisasi tersebut tentang karya video.

Organisasi *threelens* tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang terus optimis berproses dalam organisasi tersebut. Sehingga amatlah penting untuk memberikan apresiasi atau penilaian

terhadap anggotanya, dan organisasi *threelens* sudah memberikan penilaian terhadap anggotanya, namun untuk apresiasi anggota belum diterapkan. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama ketua organisasi *threelens*, yaitu sebagai berikut :

“Untuk penilaian sudah ada yaitu penilaian rapot dikarenakan organisasi kami masih bersangkutan dengan *ekstrakurikuler* multimedia, untuk Apresiasi tambahan kami belum ada, tetapi sudah ada rancangan pada saat reorganisasi tahun depan.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut memberikan penjelasan tambahan, bahwa penilaian sudah diberikan melalui input nilai di rapor siswa yang tergabung di organisasi *threelens*. Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara bersama sekretaris organisasi *threelens*, yaitu sebagai berikut :

“Penilaian sudah ada namun apresiasi untuk saat ini belum ada.”

Oleh karena itu, meninjau dari hasil informasi yang diberikan narasumber tentang penilaian sudah baik, namun untuk apresiasi terhadap anggota belum dijalankan, masih menjadi rencana dalam periode selanjutnya. Peneliti mengamati dalam rapor ketua terdapat penilaian organisasi *threelens*, hal tersebut menjadi sample bahwa yang lain juga mendapatkan nilai juga, hanya saja belum diberikan apresiasi pada anggota terbaik atau apresiasi sesuai ketentuan organisasi.

Sekolah adalah institusi yang kompleks, oleh karena itu, harus bisa memberikan kesempatan peserta didik untuk mengembangkan bakat dan minatnya sehingga dapat menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Organisasi menjadi salah satu media atau wadah peserta didik untuk mengembangkan bakat dan minat peserta didik disuatu lembaga pendidikan. Maka dari itu, sangat penting ketika organisasi bisa menerapkan manajemen sumber daya manusia organisasi. Dalam upaya mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia tersebut, ada beberapa proses atau langkah yang harus dilakukan, diantaranya :

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Rekrutmen atau Penarikan Sumber Daya Manusia,

Seleksi dan Orientasi Sumber Daya Manusia,

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja,

Penilaian prestasi kerja atau apresiasi kinerja.

Dengan demikian dapat dideskripsikan implementasi manajemen sumber daya manusia organisasi *Threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan kepala sekolah, guru, dan pengurus organisasi *threelens*.

Langkah awal untuk melakukan manajemen sumber daya manusia adalah merancang strategi dan melakukan pendekatan yang harus dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dan sesuai kebutuhan. Hal tersebut harus dilakukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah menjadi pimpinan lembaga pendidikan yang pastinya paham akan kualitas sumber daya manusianya. Langkah awal sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto. Dimulai dengan melakukan perancangan strategi dan pemilahan sumber daya yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dalam rencana awal.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam merencanakan implementasi sumber daya manusia, Kepala sekolah merencanakan ide untuk melakukan *branding* sekolah dan meningkatkan level sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah membutuhkan sumber daya manusia untuk pembentukan tim, mulai dari guru untuk membina siswa dan siswa sebagai penarik minat dari pelanggan sekolah dan pelaksana ide yang digagas. Tentunya membutuhkan pendekatan yang strategis untuk mendapatkan sumber dayanya. Sehingga dibentuklah ekstrakurikuler baru, meskipun melalui penggabungan ekstrakurikuler yang kurang diminati yaitu ekstrakurikuler robotik, karya ilmiah remaja, dan jurnalistik. Kemudian disatukan menjadi ekstrakurikuler multimedia yang melahirkan organisasi *threelens*.

Lahirnya organisasi tersebut tepat di era kurikulum merdeka, dimana kurikulum ini lebih memberikan peserta didik untuk belajar lebih interaktif, sehingga organisasi ini dapat membantu peserta didik lainnya karena kurikulum ini berbasis *project* dan SMA Negeri 3 Purwokerto menerapkan *project* yang berbasis video, sehingga sangat relevan dan tepat dengan lahirnya organisasi *threelens* yang berfokus pada media.

Setiap organisasi memiliki misi untuk mencapai tujuan yang harus dicapai. Seperti organisasi *threelens* mengemban misi untuk mem *branding* sekolah, sebagai ujung tombak media sekolah, serta menunjang implementasi kurikulum merdeka. Gagasan tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara, bersama kepala sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto, di SMA Negeri 3 Purwokerto, *Project Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5)* banyak sekali yang membutuhkan dokumentasi, sehingga sangat tepat adanya organisasi *threelens* dapat menunjang implementasi kurikulum tersebut, bahkan ada juga program yang berbasis video sehingga organisasi *threelens* dapat membantu pembuatan *project* tersebut.

Oleh karena itu, Organisasi *threelens* dapat menunjang implementasi kurikulum merdeka. Bahkan tidak hanya menunjang kurikulum namun dapat meningkatkan kualitas sekolah dan meningkatkan level sekolah menjadi lebih baik. Karena jika tidak ada kurikulum merdeka pun, organisasi *threelens* akan tetap dibentuk dan terus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas sekolah dan sumber daya manusianya. Namun kebetulan muncul kurikulum merdeka yang setiap sekolah diberikan keleluasaan untuk mengembangkan program kerja tambahan yang dapat mengembangkan kompetensi peserta didiknya dan program tersebut dapat disesuaikan dengan visi misi dan sumber daya yang tersedia di sekolah tersebut. Maka dari itu, organisasi *threelens* lahir di era yang tepat dan sangat dibutuhkan oleh sumber daya manusia di sekolah tersebut.

Selain itu, keterlibatan aktif pimpinan dalam perencanaan SDM juga terbukti penting dalam mencapai kesuksesan organisasi saat ini. Hasil penelitian ini memberikan panduan bagi praktisi SDM untuk mengadopsi pendekatan strategis yang sesuai dengan kebutuhan unik mereka, dengan tujuan meningkatkan efektivitas perencanaan SDM dan memperkuat daya saing organisasi di dunia pendidikan.

Hal ini selaras dengan pendapat Soekidjo Notoatmojo bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu perencanaan ini menyita waktu dalam proses manajemen. Perencanaan berarti menentukan program sumber daya manusia dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

Selain itu, selaras juga dengan penelitian Acep Samsudin, dkk. Dalam penelitian keputusannya yang mengutip dari penelitian yang dilakukan oleh Gomathy dan Reddy mengenai dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas di sektor swasta dalam pengelolaan Nigerian Sonar System Social Business Management Limited. Penelitian tersebut mengeksplorasi hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan produktivitas, menekankan pentingnya perencanaan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Langkah selanjutnya yaitu menyusun struktur sumber daya manusia baik para guru dan peserta didik untuk mensukseskan organisasi melalui penarikan atau rekrutmen, agar mereka bekerja sesuai dengan bidang kemampuannya guna untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan, kepala sekolah bapak Joko Budi Santosa, S.Pd., melakukan rekrutmen di awal melalui perekrutan secara langsung tanpa melalui *open recruitment*, namun di periode berikutnya organisasi tersebut sudah terbentuk dan dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik mulai dari perencanaan, hingga penilaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan strategis dalam perencanaan SDM meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya rekrutmen.

Dalam melakukan perekrutan tersebut, tentunya kepala sekolah melakukan pendekatan terhadap sasaran sumber daya manusianya. Mulai dari perekrutan guru sebagai pembina, kepala sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto awalnya melakukan rekrutmen guru umum yang belum mempunyai kompetensi dalam bidang multimedia, namun kebetulan ada guru baru masuk sejumlah 2 orang melalui jalur P3K dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan rencananya yaitu di bidang multimedia. Kepala sekolah melakukan pendekatan strategis kepada guru tersebut untuk saling bertukar pikiran tentang gagasan idenya dan sesuai harapan beliau, guru tersebut siap dan terbukti sampai saat ini dapat memberikan progres yang sangat baik.

Kemudian perekrutan awal di wilayah siswa, kepala sekolah melakukan strategi berupa penggabungan ekstrakurikuler yang kurang diminati menjadi satu ekstrakurikuler yang sangat diminati saat ini. Strategi tersebut ternyata efektif dan sumber daya manusianya juga dapat diandalkan sampai saat ini.

Menurut T. Hani Handoko rekrutmen diartikan sebagai upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga diantara mereka organisasi dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Dibentuknya suatu pengorganisasian yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja.

Keunikan perekrutan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membentuk organisasi *threelens* selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftah Farid dan Mulyawan mengenai perencanaan rekrutmen ustadz dan ustadzah di TPQ Darul Muzakirin yang secara prinsip telah dilaksanakan meskipun belum didukung dengan standar operasional prosedur yang tetap. Seperti organisasi *threelens* yang secara prinsip sudah melaksanakan namun belum didukung dengan standar operasional prosedur yang tetap.

Ditemukan saat observasi di lapangan, organisasi *threelens* di periode awal tidak ada proses seleksi, begitu juga dengan periode berikutnya, hanya saja terdapat uji kemampuan untuk dijadikan pertimbangan penempatan divisi dalam organisasi *threelens*. Sedangkan orientasi hanya dilakukan

ketika Masa Pengenalan Lingkungan Sekolah (MPLS). Kemudian untuk penempatan sesuai dengan potensi dari calon anggota organisasi *threelns*.

Hal tersebut sesuai menurut Saksosno, orientasi merupakan proses yang dilalui para pegawai baru dan organisasi menjelaskan persepsi serta harapan masing-masing. Karena, kejelasan hubungan antara pegawai dengan para manajer organisasi merupakan dasar bagi produktivitas organisasi.

Namun dalam penelitian yang hampir sama dengan penelitian peneliti yaitu penelitian Nuratman, dkk. Mengenai Implementasi Manajemen Sdm Pendidikan di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak. Implementasi proses seleksi di SMA tersebut sudah sangat bagus terdapat tahapan seleksi, kemudian orientasi juga sudah diterapkan namun belum berjalan dengan baik, sedangkan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan formasi dari SDM tersebut. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yang mana organisasi *threelns* dalam proses seleksi belum dilakukan, orientasi belum dilakukan secara khusus kepada calon anggota, dan penempatannya saja yang hampir sama yaitu di tempatkan sesuai dengan formasi yang tepat dengan kualitas potensi calon anggota *threelns*.

Berdasarkan data dan teori diatas maka analisis implementasi seleksi, orientasi, dan penempatan manajemen sumber daya manusia pada organisasi *threelns* sudah terselenggara dengan baik meskipun belum diterapkan seleksi namun dalam proses orientasi dan penempatan cukup baik, bahkan tidak ada anggota yang tidak senang bergabung dalam organisasi *threelns* tersebut.

Selanjutnya terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, setiap organisasi harus memiliki strategi dan program untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil penelitian Organisasi *threelns* memiliki strategi berupa latihan rutin setiap hari selasa setelah kegiatan beajar mengajar, kemudian dilakukan pembagian tugas sesuai bidang yang sudah ditempatkan untuk belajar bersama antar anggota dengan pengurus organisasi *threelns*.

Organisasi *threelns* melakukan pelatihan terhadap anggotanya. Sedangkan pengembangan yang dilakukan yaitu dengan memberi tugas anggota supaya langsung action disetiap acara sekolah maupun luar sekolah. Selain itu, bentuk pelatihan dan pengembangan tersebut menjadi bentuk implementasi kurikulum merdeka sebenarnya dengan memberikan ruang kreatifitas peserta didik dan dapat menunjang kurikulum merdeka karena organisasi tersebut dapat membantu kegiatan project karya video dan membantu peserta didik yang tidak tergabung dengan organisasi tersebut tentang karya video.

Oleh karena itu, kualitas kompetensi peserta didik dan prestasi peserta didik baik akademik maupun non-akademik sangat diperhatikan di SMA Negeri 3 Purwokerto. Terlebih lagi adanya *project* karya video dan sekolah tersebut memiliki ekstrakurikuler multimedia, serta di ekstrakurikuler tersebut terdapat organisasi yang dapat membantu jalanya implementasi kurikulum merdeka

Pelatihan dirancang untuk memeberikan peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan dimasa mendatang. Pelatihan biasanya diikuti dengan pengembangan, artinya pengembangan merupakan rangkaian dari pelatihan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki individu. Pengembangan organisasi adalah proses terencana perbaikan organisasi dengan mengembangkan strukturnya, sistem, proses untuk memperbaiki efektivitas dan pencapaian tujuan yang dikehendaki.

Namun pelatihan disetiap organisasi tentunya memiliki hambatan yang sama yaitu adanya anggota yang semaunya sendiri tidak mau mengikuti aturan organisasi dengan baik. Begitu juga dengan

organisasi *threelens* masih ada anggota yang semauanya sendiri dalam melakukan pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut tidak berbeda dengan penelitian Nuratman, dkk tentang Implementasi Manajemen SDM Pendidikan di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak. Kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diikuti dan dilakukan oleh manajemen SMA Informatika ternyata telah memberikan dampak positif bagi sekolah, terutama dalam sisi perubahan perilaku personel dan juga perbaikan organisasi. Meskipun hal ini tidak selamanya bisa menjamin karena memang masih ada saja anggota yang sulit untuk diarahkan dan dibimbing.

Berdasarkan data dan teori diatas maka analisis pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia pada organisasi *threelens* cukup jelas telah melaksanakan pengembangan dan pelatihan seperti organisasi pendidikan pada umumnya. Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan setiap hari Selasa, untuk setiap divisi dengan terjun langsung praktik dilapangan. Bahkan tidak hanya itu, anggota *threelens* dilatih langsung untuk action disetiap even baik didalam sekolah maupun diluar sekolah. Namun masih ada juga anggota yang perlu di upgrade kembali totalitasnya agar semangat dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Penilaian kerja sumber daya manusia diharapkan untuk memenuhi kebutuhan anggota, baik kualitas maupun kuantitasnya dan apresiasi sebagai penghargaan terhadap kinerja anggota. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, organisasi *threelens* memberikan apresiasi atau penilaian terhadap anggotanya, dan organisasi *threelens* sudah memberikan penilaian terhadap anggotanya, namun untuk apresiasi anggota belum diterapkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Heidjarachman Ranupandojo, fungsi penampilan dan penilaian kerja tenaga kerja atau pegawai meliputi kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi para pelamar, menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta pelatihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anastasya Mechta Mediana tentang audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. Penilaian kinerja anggota di PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) berhasil dan didokumentasikan. Perusahaan memiliki sistem yang jelas untuk menilai kinerjanya. Karena mereka telah bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, setiap karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja mereka dengan baik, meskipun terkadang mereka dipecepat. Metode yang terukur dan tidak bias digunakan untuk melakukan penilaian kinerja secara objektif dan terbuka. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka tampil lebih profesional.

Begitu juga dengan organisasi *threelens* sudah melakukan penilaian kinerja terhadap anggota dan sama juga masih belum ada apresiasi terhadap anggota. Hanya saja, organisasi *threelens* belum memiliki sistem yang pasti untuk dijadikan indikator penilaian kinerja anggota

E. KESIMPULAN

Berdasarkan paparan keterangan dan analisis data pada bab sebelumnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto, maka dapat disimpulkan Program perencanaan pembentukan organisasi *threelens* yaitu dengan cara melakukan pembentukan tim sumber daya organisasi mulai dari guru dan murid sebagai upaya pengembangan sekolah dan meningkatkan level sekolah. Kemudian, Program penarikan

(rekrutmen), yakni melakukan rekrutmen yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dengan cara menempatkan guru P3 yang berlatar belakang IT untuk menjadi pembina organisasi, dan merekrut peserta didik dari ekstrakurikuler yang kurang peminat kemudian dijadikan satu ekstrakurikuler yang menarik banyak minat peserta didik. Program seleksi, orientasi dan penempatan, untuk penempatan sudah dilaksanakan, namun organisasi ini belum menerapkan sistem seleksi dan belum melakukan orientasi kepada anggota baru. Selanjutnya program pelatihan dan pengembangan sudah dilaksanakan masih banyak yang harus dibenahi agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Kemudian, Program penilaian kerja dan apresiasi, dalam organisasi ini telah mengimplementasikan penilaian dengan menginput dalam nilai rapor, namun apresiasi masih menjadi rencana kedepan belum ada apresiasi terhadap anggota organisasi.

Oleh karena itu, bisa dikatakan proses manajemen sumber daya manusia organisasi threelns dalam menunjang implementasi kurikulum merdeka masih tahap pengembangan, karena adanya beberapa proses yang belum sesuai dengan umumnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Selain itu, organisasi threelns memiliki suatu hambatan yaitu terlalu banyaknya anggota, sehingga tidak sedikit anggota yang kurang maksimal dalam bekerja untuk organisasi, hal tersebut menjadi potensi menurunnya performa organisasi jika yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi hanya orang-orang itu saja.

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas pencapaian ini yang pertama kepada kedua orangtua. Keduanya memberikan dukungan penajagaan jiwa dan raga penulis ketika menempuh pendidikan di program studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SAIZU ini. Untuk segenap keluarga besar yang juga andil mendukung belajarnya penulis. Untuk guru sebagai orangtua kedua yang mendidik ruh dan raga dalam menghantarkan 'ilman naafi'an dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan namanya, penulis sampaikan terimakasih.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman Et Al., "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan," Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam 2, No. 1 (2022): 1-8.
- A. Fathoni. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006): hlm. 25-26
- Abu Hasan Agus And Siti Zakiatul Amalia, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid," Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam. Vol. 9, No. 1 (2019), Hlm 53.
- Afifuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), Hlm. 119.
- Amelia Rizky Idhartono, "Literasi Digital Pada Kurikulum Merdeka Belajar Bagi Anak," Devosi : Jurnal Teknologi Pembelajaran 12, No. 2 (2022): 91-96, <https://doi.org/10.36456/Devosi.V6i1.6150>.
- Anastasya Mechta Mediana, & Hwihanus Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, 2(2), Hlm. 193-212. <https://doi.org/10.55606/Jumia.V2i2.2586>
- Ari Asy'ari And Tasman Hamami, "Strategi Pengembangan Kurikulum Menghadapi Tuntutan

Kompetensi Abad 21," IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam 3, No. 01 (2020): 19–34, <https://doi.org/10.37542/Iq.V3i01.52>.

Barlian, U. C., Solekah, S., & Rahayu, P. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal Of Educational And Language Research*, 1(12), Hlm. 2105–2118.

Binti Nasukah, "Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Institusi Pendidikan," *Jurnal Tarbiyatuna* Volume 3 (2018): 51–81, <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3436> <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/download/3436/2579>.

Dedi Lazuardi, "1112-1988-1-Sm," *MANAJEMEN KURIKULUM SEBAGAI PENGEMBANGAN TUJUAN PENDIDIKAN* Dedi, No. 1 (2017): 99–112.

Deni Hadiansah, *Kurikulum Merdeka Dan Paradigma Pembelajaran Baru* (Bandung: YRAMA WIDYA, 2022).

Desliana Maulipaksi, "Kurikulum Merdeka Tingkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa," 2023, <https://kurikulum.kemendikbud.go.id/kurikulum-merdeka/berita/detail/kurikulum-merdeka-tingkatkan-kualitas-pembelajaran-siswa>.

Fahmiah Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, No. 1 (2018): 518–34, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>.

Farida Turohmah, Muhammad Hanif, (2024). Transformasi Pembelajaran: Mewujudkan Kurikulum Merdeka Melalui Penerapan Model Project Based Learning. *Al Fitrah :Journal Of Early Childhood Islamic Education*. Vol.7. No.2., Hlm. 202-207.

Garry Dessler, *Human Resource Management*. (London: PEARSON, 2013), Hlm. 4

Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2011).

Hanif Naufal, Indika Irkhamni, And Milda Yuliyani, "Penelitian Penerapan Program Sistem Kredit Semester Menunjang Terealisasinya Merdeka Belajar Di SMA Negeri 1 Pekalongan," *Jurnal Konferensi Ilmiah Pendidikan* 1, No. 1 (2020): 141–48, <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/kip/article/view/493>.

Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020).

Hari Setiadi, "Pelaksanaan Penilaian Pada Kurikulum 2013," *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 20, No. 2 (2016): 166–78, <https://doi.org/10.21831/pep.v20i2.7173>.

Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Salemba Hunamika, 2010).

Heidjrachman, Ranupandojo, Dan Suad Husnan, (2000), *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, (Jogjakarta, BPFE UGM,2000)., Hlm. 29.

Hizbul Muflihah, *Administrasi Manajemen Pendidikan*, (Klaten:CV. Gema Nusa, 2017), hlm. 16

- Ike Kusyadah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi 2008), Hlm. 6
- Jay Mctighe Et Al., "Panduan Pembelajaran Dan Asesmen," Badan Standar, Kurikulum, Dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia, 2017, 123.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2016).
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis : Konsep, Sejarah, Model, Strategi, Dan Kontribusi SDM*, Ed. Kurnia Elisabeth, Andi (Yogyakarta, 2019).
- Lenny Nawangsari And Nia Kusuma Wardhani, "Implementation Of Green Human Resources Management To Improve MSME Competitiveness," *Jurnal Abdimas Perbanas* 3, No. 2 (2022): 76–83, <https://doi.org/10.56174/Jap.V3i2.483>.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Ed. Restu Damayanti Suryani (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).
- Miftah Farid, Dan Mulyawan Safwandy Nugraha. (2024). Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Keagamaan Islam. Ta'rim: *Jurnal Pendidikan Dan Anak Usia Dini*, 5(1), Hlm. 196–209. <https://doi.org/10.59059/Tarim.V5i1.985>
- Mohamad Muspawi Et Al., "Menelaah Konsep-Konsep Dasar Organisasi," *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 5, No. 2 (2023): 154–67, <https://doi.org/10.46773/Muaddib.V5i2.717>.
- Nawangsari And Wardhani, "Implementation Of Green Human Resources Management To Improve MSME Competitiveness." *Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.
- Nuratman, Dkk, "Implementasi Manajemen Sdm Pendidikan Di Sma Informatika Nurul Bayan Cimerak," *Journal Of Comprehensive Science* 1, No. 5 (2022): 5–24.
- Nursapiah Harahap, *Penelitian Kualitataif* (Sumatera Utara: Wal Ashri Publishing, 2020).
- Nurul Hasanah Et Al., "Sosialisasi Kurikulum Merdeka Merdeka Belajar Untuk Meningkatkan Pengetahuan Para Guru Di SD Swasta Muhamaddiyah 04 Binjai," *RUANG CENDEKIA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, No. 3 (2022): 236.