

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI *THREELENS*  
DALAM MENUNJANG KURIKULUM MERDEKA BELAJAR  
DI SMA N 3 PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(S.Pd.)**

**Oleh :  
ARYA SUKMA ARIFIN  
NIM. 2017401035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Arya Sukma Arifin

NIM : 2017401035

Jenjang : S-1

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul "**Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka Belajar di SMA N 3 Purwokerto**" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan buatan orang lain, bukan sandaran juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 11 Februari 2024

Saya yang menyatakan,

  
Arya Sukma Arifin

NIM. 2017401035

## HASIL LOLOS CEK PLAGIASI

2017401035\_Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi  
Threelens dalam Menunjang Kurikulum Merdeka di SMA 3  
PURWOKERTO

### ORIGINALITY REPORT

<b>23%</b> SIMILARITY INDEX	<b>23%</b> INTERNET SOURCES	<b>3%</b> PUBLICATIONS	<b>3%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet Source	<b>8%</b>
<b>2</b>	<a href="https://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<b>7%</b>
<b>3</b>	<a href="https://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	<b>4%</b>
<b>4</b>	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<b>4%</b>



## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

#### MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI *THREELENS* DALAM MENUNJANG KURIKULUM MERDEKA BELAJAR DI SMA N 3 PURWOKERTO

Yang disusun oleh : Arya Sukma Arifin, NIM. 2017401035, Jurusan Pendidikan Islam, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Selasa, tanggal 26, bulan Maret, tahun 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada sidang dewan penguji skripsi.

Purwokerto, 16 April 2024

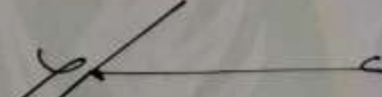
Disetujui oleh:

Penguji/ Ketua Sidang/ Pembimbing,

Penguji II/ Sekretaris Sidang,

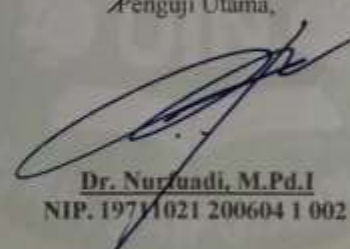


Yosi Intan Pandini Gunawan, M.Pd.  
NIP. 19860316 201903 2 014



Sutrimo Purnomo, M.Pd.  
NIP. 19920108 201903 1 015

Penguji Utama,



Dr. NurFuadi, M.Pd.I  
NIP. 19711021 200604 1 002

Diketahui oleh:

Rektor Jurusan Pendidikan Islam



Dr. M. Mansyah, M. Ag.  
NIP. 19741116 200312 1 006

## NOTA DINAS PEMBIMBING

### NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Arya Sukma Arifin  
Lampiran : 3 Eksemplar

Yth. Ketua Jurusan Pendidikan Islam  
Dekan FTIK UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Di Purwokerto

*Assalamu 'alaikum. Wr. Wb.*

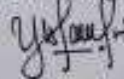
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Arya Sukma Arifin  
NIM : 2017401035  
Jurusan : Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threeiens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka Belajar di SMA N 3 Purwokerto.

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.), demikian, atas perhatian bapak, saya mengucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.*

Purwokerto, Maret 2024  
Pembimbing



Yosi Intan Pandini Gunawan, M.Pd.

NIP. 198603162019032014



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI *THREELENS*  
DALAM MENUNJANG KURIKULUM MERDEKA BELAJAR  
DI SMA N 3 PURWOKERTO**

**ARYA SUKMA ARIFIN  
NIM. 2017401035**

**ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dalam menjalankan organisasi. Kurangnya efektifitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia organisasi *threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto. Di sisi lain, organisasi *threelens* juga dapat menunjang implementasi kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto dan dapat meningkatkan kualitas kompetensi peserta didik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi data. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan analisis data ditemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, penarikan (rekrutmen), seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian dan apresiasi dalam organisasi *threelens* disetiap proses sudah baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki seperti proses seleksi, pelatihan, dan penilaian serta apresiasi. Karena terdapat beberapa hal dalam proses tersebut yang menghasilkan hambatan dalam organisasi.

**Kata Kunci :** Kurikulum Merdeka, Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi *Threelens*.

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF THE THREELENS  
ORGANIZATION IN SUPPORTING THE INDEPENDENT LEARNING  
CURRICULUM AT SMA N 3 PURWOKERTO**

**ARYA SUKMA ARIFIN  
NIM. 2017401035**

**ABSTRACT**

*Human resource management is important in running an organization. Lack of effectiveness and efficiency of human resource management can make the organization unable to achieve the goals that have been set. This study aims to describe the human resource management of the threelens organization in supporting the independent learning curriculum at SMA Negeri 3 Purwokerto. On the other hand, the threelens organization can also support the implementation of the independent curriculum at SMA Negeri 3 Purwokerto and can improve the quality of student competence.*

*The type of research used is a type of field research with qualitative descriptive methods. While the data collection method uses observation, interviews, documentation, and data triangulation. Then the data obtained are analyzed by data reduction techniques, data presentation, and conclusions.*

*Based on data analysis, the results showed that the human resource management process starting from planning, recruitment, selection, orientation and placement, training and development, as well as assessment and appreciation in the threelens organization in each process is good, but there are still things that need to be improved such as the selection process, training, and assessment and appreciation. Because there are several things in the process that produce obstacles in the organization*

**Keywords:** *Human Resources Management, Independent Curriculum, Threelens Organization.*

## MOTTO

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اتَّقُوْا اللهَ وَرَبَّ يَوْمٍ لَّا تَرْجِعُوْنَ فِيْهِۦ شَيْۤا ۙ

Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

(Q.S. Al-Hasyr-18)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> <https://quran.nu.or.id/al-hasyr/18>



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim Alhamdulillahirobbil'alamin

Syukur yang begitu dihayati penulis upayakan karena telah diselesaikannya tugas akhir kuliah S1 ini.

Persembahan atas pencapaian ini yang pertama kepada kedua orangtua, Bapak Nasim berserta satu-satunya istri, Ibu Risem. Keduanya memberikan dukungan penjagaan 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.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas keagungan Allah Swt, yang telah melimpahkan rohmat, hidayah, taufiq dan inayah-Nya menjadikan manusia sebagai makhluk termulia. *Al-Faqir* ini dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka Belajar di SMA N 3 Purwokerto.

Sholawat salam tercurah kepada baginda Rasulullah SAW, manusia pembawa cahaya dengan Al-Qur'an sebagai mukjizat agung-Nya. Semoga kita mendapatkan syafaat-Nya besok di hari akhir. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, arahan, bimbingan, inspirasi dan motivasi berbagai pihak. Untuk itu, ucapan terima kasih dari hati dan penuh rasa hormat penulis sampaikan kepada:

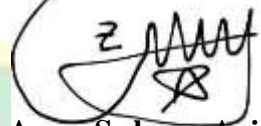
1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. Suparjo, M.A. Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Nurfuadi, M.Pd.I. Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Prof. Dr. H. Subur, M.Ag. Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. M. Misbah, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Novi Mulyani, M.Pd.I, selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Sutrimo Purnomo, M.Pd, Koordinator Prodi MPI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. M. A. Hermawan, M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik kelas MPI A 2020 yang selalu memberikan motivasi dan bimbingan perkuliahan kepada kami,

10. Yosi Intan Pandini Gunawan, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu istiqomah dalam memberikan bimbingan, masukan, saran dan kritik dan motivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Segenap keluarga kampus Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, dosen dan karyawan yang membina penulis ketika *tholabul 'ilmi*.
12. Kepala SMA Negeri 3 Purwokerto, bapak Joko Budi Santosa, S.Pd. dan Pembina Organisasi Threelens, Bapak Taufik Ariefianto, S.Kom., guru serta karyawan yang membantu proses penyusunan skripsi ini.
13. Kedua orangtua kandung saya, Bapak Nasim beserta istri, Ibu Risem yang wajib bagi penulis untuk *birrul walidain*. Kakak saya mas Tofik Cahyadi, Toto Purnomo, dan Sri Yuliati yang telah mendukung penulis baik dari segi materi dan motivasi. Serta kedua orangtua angkat, Bunda Vivi Kusuma Widyaningsih beserta suami Dwinanto yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
14. Keluarga Besar Pondok Pesantren Fatkhul Muin Purwokerto wabil khusus Romo Kyai Dr. Nasruddin, M.Ag. dan Umi Durrotun Nafisah S.Ag. M.S.I., dewan *asatidz*, santri putra-putri yang telah memberikan ilmu yang semoga bermanfaat dunia akhirat. *Aamiin*.
15. Keluarga besar MPI A 20, yang menjadi teman belajar, mencari pengalaman dan bermain juga saling mendukung dan mengingatkan. Teman-teman penulis yang tak gentar memberi semangat, teman ponpes fatkhul mu'in 2020, teman organisasi kampus HMJ MPI dan PMII Rayon Tarbiyah, sahabat GP ANSOR Ranting Karanganyar dan teman-teman KKN 52 Desa Gandu Terimakasih.
16. Pengurus Organisasi *Threelens*, saudara Akmal Adhi Nugroho, Indira, Hanum Ramadina, dan Zaki Najiib 'Ainul Faiz, beserta seluruh jajaran dan anggotanya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
17. Semua pihak-pihak yang banyak memberikan dukungan dalam berbagai bentuk, materi, rohani dan do'a.

Penulis tidak bisa membalas segala kebaikan yang diberikan. Semoga Allah Swt membalas niat baik dengan ganjaran pahala. Semoga skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan dan mendorong penulis untuk terus menuntut ilmu yang bermanfaat bagi masyarakat. *Lillahi ta'ala*. Aamiin.

Purwokerto, 11 Februari 2024

Saya yang menyatakan,



**Arya Sukma Arifin**

NIM. 2017401035



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HASIL LOLOS CEK PLAGIASI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Konseptual .....	5
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
B. Organisasi Pendidikan.....	23
1. Konsep Dasar Organisasi Pendidikan .....	23
2. Prinsip-Prinsip Organisasi Pendidikan.....	23
3. Karakteristik organisasi sekolah yang efektif.....	24
C. Kurikulum Merdeka.....	25



1. Pengertian Kurikulum Merdeka.....	25
2. Tujuan Kurikulum Merdeka .....	26
3. Karakteristik Kurikulum Merdeka .....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	28
B. Objek dan Subjek Penelitian .....	28
1. Objek Penelitian.....	28
2. Subjek Penelitian.....	29
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Observasi .....	32
2. Wawancara.....	33
3. Dokumentasi .....	35
E. Metode Analisis Data.....	35
1. Reduksi Data.....	35
2. Penyajian Data .....	36
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.....	36
F. Teknik Uji Keabsahan Data .....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Penyajian Data.....	40
1. Perencanaan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.....	40
2. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> di dalam menunjang kurikulum merdeka SMA Negeri 3 Purwokerto. ....	42
3. Seleksi, orientasi, dan penempatan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.....	43
4. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.....	45
5. Penilaian prestasi kerja atau apresiasi kinerja sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.....	47
B. Analisis Data .....	48

1. Perencanaan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kruikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto. ....	48
2. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.....	51
3. Seleksi, orientasi, dan penempatan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.....	52
4. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto....	53
5. Penilaian prestasi kerja atau apresiasi kinerja sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto .....	55

**BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	57
B. Saran .....	58

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>59</b>
-----------------------------	-----------



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1</b> Kegiatan Penelitian .....	30
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Gambaran Umum SMA Negeri 3 Purwokerto.....	I
<b>Lampiran 2.</b> SK Organisasi <i>Threelens</i> .....	II
<b>Lampiran 3.</b> Sruktur Organisasi <i>Threelens</i> .....	III
<b>Lampiran 4.</b> Pedoman Observasi Manajemen SDM Organisasi <i>Threelens</i> .....	IV
<b>Lampiran 5.</b> Pedoman Wawancara.....	VI
<b>Lampiran 6.</b> Surat Ijin Observasi .....	VIII
<b>Lampiran 7.</b> Surat Balasan Riset Observasi.....	IX
<b>Lampiran 8.</b> Surat Izin Penelitian.....	X
<b>Lampiran 9.</b> Dokumentasi Wawancara .....	XI
<b>Lampiran 10.</b> Blangko Bimbingan Skripsi .....	XIII
<b>Lampiran 11.</b> Sertifikat IQLA.....	XIV
<b>Lampiran 12.</b> Sertifikat EPTIP .....	XV
<b>Lampiran 13.</b> Sertifikat BTA PPI.....	XVI
<b>Lampiran 14.</b> Sertifikat PKL.....	XVII
<b>Lampiran 15.</b> Sertifikat KKN .....	XVIII
<b>Lampiran 16.</b> Surat Wakaf Perpustakaan .....	XIX
<b>Lampiran 17.</b> Hasil Cek Turnitin .....	XX
<b>Lampiran 18.</b> Daftar Riwayat Hidup.....	XXI



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia memiliki sejarah yang tidak bisa dilepaskan dari pendidikan. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk mewujudkan proses pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi lainnya agar menjadikan generasi ini sebagai sosok panutan dari pengajaran generasi terdahulu.<sup>2</sup> Pendidikan nasional memiliki tujuan yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945 yang berbunyi “mencerdaskan kehidupan bangsa”, maka dapat dipahami bahwa Indonesia memiliki tujuan untuk mengembangkan manusia Indonesia se-utuhnya. Berdasarkan UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang mengakarkan pada nilai- nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan cakap terhadap tuntutan perubahan zaman.<sup>3</sup>

Setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang bermutu. Di zaman semakin modern seperti saat ini, pendidikan sebagai modal utama untuk mengembangkan *softskill* dan *hardskill* siswa melalui kegiatan-kegiatan positif seperti ekstrakurikuler maupun organisasi yang didasarkan pada kurikulum yang diterapkan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1 butir 19 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana dan peraturan mengenai tujuan, isi, dan bahan ajar serta metode yang digunakan sebagai pedoman atas terselenggaranya kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk mencapai tujuan Pendidikan tertentu.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Abd Rahman et al., “Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan,” *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022): 1–8.

<sup>3</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>4</sup> Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional



Dengan demikian, pemerintah melakukan upaya untuk mengembangkan dan menyempurnakan kurikulum sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, mengacu ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang, yang harus menyertakan nilai keluhuran, sopan santun, dan etika, serta didukung dengan sarana dan prasarana guna melahirkan sumber daya yang kompetitif dan bermoral.

Kurikulum merdeka merupakan kurikulum baru yang sudah diterapkan dalam pendidikan Indonesia. Hal tersebut menjadi langkah awal pemerintah untuk lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia berdasarkan prioritas pembelajaran nasional. Kurikulum ini menitikberatkan pada metode pembelajaran intrakurikuler, sehingga akan menghasilkan muatan pendidikan yang lebih ideal. Setiap lembaga pendidikan dituntut untuk mengimplementasikan kurikulum yang telah ditetapkan kebijakannya oleh pemerintah pusat, tentunya kebijakan yang ditetapkan berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan dalam lembaga pendidikan tersebut.

Kualitas Pendidikan dapat ditandai dengan meningkatnya kualitas *softskill* peserta didik. Maka dari itu perlu diciptakanya program pendidikan ataupun organisasi yang dapat mendongkrak kualitas *softskill* siswanya. Untuk melahirkan organisasi yang baik tentunya memerlukan sumber daya manusia yang harus diberdayakan dengan baik dan benar. Melalui manajemen sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi memanglah tepat. Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Menurut Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia

---

<sup>5</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2011).

untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>6</sup> Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Secara umum, sumber daya manusia saat ini harus mempunyai *softskill* ataupun *hardskill* agar bisa mengembangkan potensi dalam dirinya, utamanya tentang Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Komunikasi (IPTEK) di era globalisasi yang terus berkembang, namun pada kenyataannya SDM saat ini masih banyak yang belum menguasai tentang IPTEK. Hal tersebut dapat menjadikan tingkat pengangguran di suatu negara itu tinggi karena kurangnya keahlian SDM dan kurang cakap teknologi, faktor yang dapat memperbaikinya adalah pendidikan yang dapat berperan meningkatkan sumber daya manusia.<sup>7</sup>

Maka dari itu, sangat diperlukan program dalam suatu organisasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas SDM, lebih idealnya dapat diupayakan melalui lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Hal tersebut sesuai dengan tujuan implementasi kurikulum merdeka belajar yang dapat menjadikan peserta didik berinovasi dan berkreasi. Selaras dengan yang disampaikan oleh Kepala Kurikulum dan Pembelajaran (Puskurjar), Kemendikbudristek, Zulfikri Anas menyampaikan bahwa “Kurikulum merdeka lebih meningkatkan kualitas belajar peserta didik dan meningkatkan hubungan guru dengan peserta didiknya.”<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPPE, 2001).

<sup>7</sup> Riska Franita and Andes Fuady, “Analisa Pengangguran Di Indonesia,” *Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial)* 2 (2019): 90.

<sup>8</sup> Desliana Maulipaksi, 2023. “ Kurikulum Merdeka Tingkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa,” <https://kurikulum.kemendikbud.go.id/kurikulum-merdeka/berita/detail/kurikulum-merdeka-tingkatkan-kualitas-pembelajaran-siswa>.

Seperti halnya di SMA Negeri 3 Purwokerto, berawal dari gagasan ide kepala sekolah yang memiliki visi untuk melakukan *branding* sekolah, dengan melibatkan peserta didik sebagai pelaku *branding* tersebut. Selanjutnya Kepala sekolah melakukan terobosan dengan menggabungkan ekstrakurikuler yang dikhawatirkan tidak dapat meningkatkan kompetensi peserta didik karena kurangnya minat dari peserta didik. Kemudian lahir ekstrakurikuler baru hasil dari penggabungan ekstrakurikuler yang kurang diminati yaitu karya ilmiah remaja, jurnalistik, dan robotik menjadi ekstrakurikuler *broadcasting* yang setelahnya menarik banyak minat peserta didik.

Hal tersebut diimplementasikan oleh SMA N 3 Purwokerto, organisasi baru yang lahir di era kurikulum merdeka yakni Organisasi *Threelens* yang berasal dari ekstrakurikuler *broadcasting*, organisasi tersebut dapat menjadi jembatan untuk meningkatkan kualitas peserta didik tentang ilmu teknologi dan komunikasi, karena organisasi tersebut menjadi media dari sekolah tersebut yang fokus pada kegiatan dokumentasi, publikasi, audiensi, dan berkolaborasi dengan organisasi intrasekolah atau organisasi lainnya, selain itu juga sering meliput event-event lokal seperti yang telah dilakukan baru-baru ini yakni pada acara Banyumas *Culture* Festival dan event besar lainnya, maka dapat dipahami organisasi *Threelens* memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk merdeka dalam belajar dan mengembangkan kompetensinya, juga untuk terus berkarya dan berinovasi, tidak hanya meng-*upgrade* tentang IPTEK nya, namun juga meng-*upgrade* mental anggotanya sebagai salah satu bentuk merdeka belajar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama anggota dan pembina organisasi *Threelens* di SMA N 3 Purwokerto, manajemen sumber daya manusia perlu diimplementasikan, namun masih perlu adanya strategi yang harus diterapkan, karena sumber daya manusia di organisasi tersebut lahir berawal dari tiga ekstrakurikuler yaitu Jurnalistik, Robotik, dan Karya Ilmiah Remaja yang digabung atau dikolaborasikan menjadi organisasi yaitu organisasi *Threelens* yang dijadikan sebagai media atau lensa dari SMA N 3 Purwokerto itu sendiri. Hal tersebut tentunya menjadi tantangan bagi organisasi *Threelens* agar dapat terus berjalan secara konsisten dan berkembang, karena



dari sumber daya manusianya merasa bahwa masih awam dalam bidang media sehingga merasa perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat memajukan organisasi.

Organisasi *Threelens* dibina oleh 2 orang Pembina yang sekaligus menjadi guru di sekolah tersebut. Anggota dari Organisasi *Threelens* adalah siswa kelas 10 yang dipilih dari 3 program ekstrakurikuler tersebut. Organisasi ini sebagai media dari SMA N 3 Purwokerto, karena segala sesuatu tentang publikasi, komunikasi, dan informasi, dapat diakses melalui website, tiktok, dan instagram yang menjadi media informasi.<sup>9</sup>

Meskipun organisasi *Threelens* sudah memberikan dampak positif baik bagi Sekolah, Guru, sampai seluruh warga sekolah SMA N 3 Purwokerto. Hal tersebut dikarenakan segala program kegiatan SMA N 3 Purwokerto yang berkaitan dengan media ditangani oleh *Threelens*. Tidak hanya itu *Threelens* juga dapat membantu para guru yang membutuhkan bantuan terkait penggunaan media pembelajaran di era kurikulum merdeka, seperti zoom meet, dsb.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian terkait dengan permasalahan mengenai organisasi *Threelens* khususnya terkait manajemen sumberdaya manusia organisasi *Threelens* dan peran organisasi *Threelens* yang dibentuk di tahun ajaran kurikulum merdeka untuk menunjang kurikulum merdeka di SMA N 3 Purwokerto. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto”.

## **B. Definisi Konseptual**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan rinci agar menghindari kesalahpahaman dalam memahami istilah yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka dari itu perlu adanya definisi operasional yang

---

<sup>9</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Anggota *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, February 17, 2023.

<sup>10</sup> Taufik Ariefianto, Wawancara bersama Pembina Organisasi *Threelens*, February 17, 2023.

digunakan, sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam penafsiran oleh pembaca, maka akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Pada awalnya diartikan untuk istilah mengendalikan kuda. Sedangkan dalam bahasa latin *manus* yang berarti tangan. Sedangkan dalam bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan atau mengatur. Dalam bahasa Inggris *to manage* diartikan dengan mengatur, mengurus dan mengelola. Manajemen merupakan seni mengelola usaha untuk mencapai tujuan. Sehingga terdapat berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut yang dinamakan fungsi manajemen, yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengevaluasian.<sup>11</sup>

Sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah pengelolaan personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan *jobdesk* nya masing-masing.

*Human Resources Management* (HRM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada untuk dikelola secara efektif dan efisien.<sup>12</sup> Manajemen sumber daya manusia juga tidak lepas dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Namun peneliti memfokuskan pada fungsi operasional organisasi yang meliputi perencanaan, penarikan, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang

---

<sup>11</sup> A. Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006): hlm. 25-26

<sup>12</sup> 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>.



hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian dan apresiasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Organisasi *Threelens*

Organisasi *Threelens* adalah organisasi yang lahir di era kurikulum merdeka belajar, yang hanya ada di SMA N 3 Purwokerto. *Threelens* tersebut lahir berawal dari tiga ekstrakurikuler yaitu Jurnalistik, Robotik, dan Karya Ilmiah Remaja yang digabung atau dikolaborasikan menjadi organisasi yaitu organisasi *threelens* yang dijadikan sebagai media atau lensa dari SMA N 3 Purwokerto.<sup>13</sup>

Organisasi *Threelens* dibina oleh 2 orang Pembina yang sekaligus menjadi guru di sekolah tersebut. Anggota dari Organisasi *Threelens* adalah siswa kelas 10 yang dipilih dari 3 program ekstrakurikuler tersebut. Organisasi ini sebagai media dari SMA N 3 Purwokerto, karena segala sesuatu tentang publikasi, komunikasi, dan informasi, dapat diakses melalui website, tiktok, dan instagram yang menjadi media informasi.

## 3. Kurikulum Merdeka

Kurikulum secara etimologis diambil dari bahasa Yunani yaitu *curir* yang mempunyai pengertian kata pelari dan *curare* yang memiliki arti tempat berpacu. Istilah kurikulum pada zaman dahulu digunakan dalam dunia olahraga khusus terutama diromawi dan Yunani kuno yang memiliki arti jarak yang ditempuh dari garis *start* yang harus ditempuh oleh pelari hingga garis *finish*. Sedangkan menurut S. Nasution, kurikulum ialah salah satu perencanaan dalam proses pembelajaran dengan cara menyusun berbagai hal yang mampu melancarkan proses pembelajaran, karena sekolah dan lembaga pendidikan harus bertanggungjawab penuh beserta semua *stakeholder* yang terdapat dalam lembaga pendidikan tersebut.<sup>14</sup> Kurikulum merupakan penyusunan rencana yang sangat penting dan sangat

---

<sup>13</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Anggota *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, February 17, 2023.

<sup>14</sup> Nawangsari and Wardhani, "Implementation Of Green Human Resources Management To Improve MSME Competitiveness."

erat kaitannya dengan proses pelaksanaan pendidikan. Penyusunan kurikulum harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang ada dilingkungan sekitar.

Sedangkan kurikulum merdeka belajar adalah kebijakan terobosan yang diluncurkan oleh menteri pendidikan, Nadiem Makarim yang bertujuan untuk mengembalikan otoritas pengelolaan pendidikan kepada sekolah dan pemerintah daerah. Otoritas pengelolaan pendidikan diwujudkan dalam bentuk memberikan fleksibilitas kepada sekolah dan pemerintah daerah dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program-program pendidikan yang dilaksanakan di sekolah, dengan mengacu pada prinsip-prinsip kebijakan merdeka belajar yang ditetapkan pemerintah pusat dalam usaha mencapai tujuan nasional pendidikan. Kurikulum merdeka dicanangkan Kemendikbudristek sebagai bentuk respons dan pemecahan solusi atas kondisi pendidikan di Indonesia saat ini.<sup>15</sup> Penerapan kurikulum ini agar pendidikan Indonesia mampu mengimbangi pendidikan dinegara maju, kurikulum ini memberikan kebebasan dalam memilih apa yang diminatinya dalam pembelajaran.

#### 4. SMA N 3 PURWOKERTO

SMA Negeri 3 Purwokerto merupakan sekolah menengah atas negeri yang dinaungi kemendikbud. Sekolah ini beralamat di desa Karangsalam Kidul, Kec. Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas. Lembaga pendidikan yang tepat bagi siswa yang ingin mengembangkan *skill* nya karena sekolah ini dikenal sebagai sekolah yang unggul khususnya dibidang *skill*, bakat, dan minat siswa.

Dari beberapa definisi operasional tersebut, maka yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto. Dalam penelitian ini adalah Manajemen SDM Organisasi *Threelens* yang dapat

---

<sup>15</sup> Nurul Hasanah et al., "Sosialisasi Kurikulum Merdeka Belajar untuk Meningkatkan Pengetahuan Para Guru di SD Swasta Muhammadiyah 04 Binjai," *RUANG CENDEKIA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 3 (2022): 236.

menunjang kurikulum baru yaitu kurikulum merdeka, karena Organisasi *Threelens* menjadi media dari SMA Negeri 3 Purwokerto.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka Belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto?”

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen sumber daya manusia organisasi *threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto.

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu tambahan pengetahuan kepada pembaca khususnya menyangkut tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menunjang kurikulum merdeka belajar.
- 2) Hasil penelitian ini mampu memberikan pemahaman tentang peran penting manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kurikulum merdeka belajar.

##### b. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Kepala Sekolah

Dapat dijadikan refleksi untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia terhadap organisasi *threelens* dan meningkatkan mutu pendidikan.

##### 2) Bagi Guru Pembina Organisasi *Threelens*

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menunjang kurikulum merdeka belajar.

##### 3) Bagi Organisasi *Threelens*

Dapat menambah pengetahuan tambahan tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien

#### 4) Bagi Peneliti Lain

Dapat menjadi bahan referensi untuk kegiatan penelitian atau menjadi sumber bacaan tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menunjang kurikulum merdeka belajar.

### E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan daftar referensi dari semua jenis referensi yang berasal dari buku, jurnal, artikel, skripsi, dan karya ilmiah lainnya yang dikutip dalam penulisan proposal skripsi ini. Teori dan generalisasi yang penulis lakukan merupakan hasil bacaan terhadap berbagai referensi yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan penelitian.

*Pertama*, tulisan dari Siti Rogayah dalam skripsinya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK N 11 Medan.” Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mendeskripsikan proses implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah mengenai manajemen sumber daya manusia, namun perbedaannya penelitian ini objek penelitiannya adalah sekolah yang lingkungannya mencakup seluruh SDM di SMK N 11 Medan sedangkan penelitian yang penulis lakukan objeknya adalah organisasi *Threelens* yang SDM nya meliputi *structural* atau bagian dalam organisasi *threelens* di SMA N 3 Purwokerto.<sup>16</sup>

*Kedua*, tulisan dari Prayogo dalam skripsi yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk menganalisis dan mendeskripsikan terkait pengembangan sumber daya manusia di organisasi pergerakan mahasiswa islam Indonesia rayon fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis

---

<sup>16</sup> Siti Rogayah, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK N 11 Medan. Skripsi UIN Sumatera Utara” (Sumatera Utara, UIN Sumatera Utara, 2018).



lakukan adalah mengenai objek penelitiannya yaitu organisasi dalam Lembaga Pendidikan, namun perbedaannya adalah penelitian ini objeknya yaitu organisasi dalam perguruan tinggi yang pembahasannya berfokus pada pengembangan SDM, sedangkan penelitian yang penulis lakukan objeknya organisasi dalam sekolah yang pembahasannya berfokus pada manajemen SDM organisasi *threelens*. Selain itu, organisasi penelitian ini bergerak di bidang pengkaderan, sedangkan organisasi yang penulis teliti bergerak di bidang media, publikasi, audiensi di SMA N 3 Purwokerto.<sup>17</sup>

*Ketiga*, tulisan Reski Auliah dalam skripsinya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mendeskripsikan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan promosi jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Daerah Kota Makassar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah membahas terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitiannya pada institusi pemerintah daerah Makassar berfokus pada promosi jabatan dan pengembangan SDM sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan berfokus pada organisasi *threelens* yang menjadi ujung tombak media di SMA N 3 Purwokerto.<sup>18</sup>

*Keempat*, tulisan dari Tiarma Sidabutar dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling yang berjudul manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah mengenai manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, namun perbedaannya penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang

---

<sup>17</sup> Prayogo, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta" (Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2013).

<sup>18</sup> Reski Auliah, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Skripsi" (Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021).



masih belum jelas objek dan tempat penelitian atau dapat dibilang bersifat umum, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan menggunakan metode studi lapangan, yang meneliti langsung organisasi pendidikan yaitu organisasi *Threelens* yang sudah jelas ada dan hanya ada di SMA N 3 Purwokerto.<sup>19</sup>

Berdasarkan kajian pustaka dari beberapa penelitian yang peneliti sandingkan, penelitian ini memiliki kebaruan dari penelitian sebelumnya yakni objek penelitian yang belum ada dimanapun hanya ada di SMA Negeri 3 Purwokerto yaitu Organisasi *Threelens* yang memiliki keunikan dan problematika dalam melakukan manajemen sumber daya manusia di dalamnya.

Organisasi tersebut juga lahir di era yang sangat dibutuhkan saat ini dan tepat diciptakan di era implementasi kurikulum merdeka. Hal demikian yang tentunya sangat membedakan dari penelitian sebelumnya karena kurikulum ini baru diterapkan saat ini.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam melakukan suatu penelitian, perlu adanya sistematika penulisan agar pembahasan penelitian lebih sistematis dan terarah. Adapun yang menjadi sistematika dalam penyusunan penelitian ini adalah:

BAB kesatu merupakan pendahuluan yang membahas mengenai konflik dan asal mula fenomena penelitian secara general dijabarkan dengan rinci dalam diksi latar belakang masalah, mengangkat tema penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang menunjang kurikulum merdeka belajar..

BAB kedua berisi pembahasan berupa kajian teori di mana menguraikan tentang bagian-bagian pengertian dari susunan judul yang dimuat dan diperjelas secara teoritis, ringkas, dan mendalam agar terkoneksi dengan permasalahan yang diangkat dalam topik penelitian. Dukungan teori ini turut memperkuat peneliti untuk menganalisis penelitiannya agar terarah.

BAB ketiga berisi tentang alat analisis di mana akan menguraikan metodologi sebagai alat penelitian yang akan digunakan seperti jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

---

<sup>19</sup> Tiarma Sidabutar, "Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan.," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*. Vol. 5, no. 1 (2023): Hlm. 21.

BAB keempat merupakan analisis penelitian. Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum kondisi geografis dan demografi tempat penelitian, pelaksanaan dan analisis penelitian yang didapatkan dari observasi lapangan maupun pustaka. Bagian inti dan pemusatan kajian yang diperoleh untuk dijadikan bahan pengetahuan.

BAB kelima merupakan kajian terakhir yang memaparkan kesimpulan-kesimpulan dari ulasan yang diuraikan sebelumnya, serta saran-saran yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan.



## BAB II

### Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi Pendidikan, dan Kurikulum Merdeka

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas manajemen sumber daya manusia (SDM), lebih baiknya dipaparkan terlebih dahulu mengenai pengertian manajemen secara umum. Secara etimologi manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Pada awalnya diartikan untuk istilah mengendalikan kuda. Sedangkan dalam bahasa latin *manus* yang berarti tangan. Sedangkan dalam bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan atau mengatur. Dalam bahasa Inggris *to manage* diartikan dengan mengatur, mengurus dan mengelola.

Adapun secara terminologi, manajemen merupakan sebuah seni dalam ilmu terkait pengorganisasian, seperti proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan juga pengendalian serta pengawasan. Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*, yang dikutip oleh Rifaldi Dwi Syahputra menuturkan bahwa, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>20</sup>

Sedangkan dalam perspektif Islam, banyak sekali ayat-ayat Allah yang telah menegaskan tentang manajemen. Salah satunya dalam (QS. As-Sajdah/32: 5) yaitu:

يُجِبُّهُ اللَّهُ الْوَعْدَ، وَالسَّعْيُ إِلَى الْأَرْضِ تَحْتَهُ يَخُوعُ، إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ، كَانَتْ قَدِيمًا أَلَّا

---

<sup>20</sup> Syahputra and Aslami, “Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry.”

Artinya : Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah Swt. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini. Istilah manajemen sebenarnya mengacu kepada proses pelaksanaan aktifitas yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain.<sup>21</sup>

Berdasarkan dari berbagai pengertian manajemen di atas, dapat dipahami bahwa manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan manajemen ialah memudahkan proses dalam rangka mencapai tujuan dengan cara mengkoordinasi setiap individu untuk bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan yang telah dirancang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Namun proses dalam manajemen sumber daya manusia lebih fokus pada penggerakan atau pendayagunaan anggota organisasi. Karena sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang

---

<sup>21</sup> Rahmat Hidayat, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. (Medan: LPPPI, 2017)., hlm. 6



sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.<sup>22</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Sumber daya manusia menjadi kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِى السَّمٰوٰتِ وَمَا فِى الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْ دُوْنِهَا ؕ لِيَاذْكُرُوْا اَنۡ تَعْلَمُوْا اَنَّ كُلَّ شَيْۡءٍ عِنۡدَہٗٓ آِنۡدَاقًا ۝۱۳

Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Oleh karena itu sumber daya yang harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelola yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan dan menerapkan dalam kehidupannya.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> 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>.

<sup>23</sup> Rahmat Hidayat, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. (Medan: LPPPI, 2017)., hlm. 33



Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>24</sup>

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif, supaya tujuan dapat tercapai sesuai harapan. Sebagai bagian dari manajemen umum, fungsi manajemen sumber daya manusia juga tidak beda dengan umumnya, yaitu :

#### a. Fungsi Manajerial

##### 1) Perencanaan (Planning)

Perencanaan menjadi titik awal untuk melangkah dalam pengelolaan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah. Untuk mencapai tujuan, diperlukan perencanaan yang matang mulai dari perekrutan hingga pembagian tugas sesuai kompetensinya.

##### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan pembentukan kepengurusan dalam organisasi yang terorganisir, kemudian menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi antar anggota. Organisasi sebagai wadah sumber daya manusia untuk berkinerja dan saling bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Winardi, sebagaimana yang dikutip oleh Syafarudin, ia mengatakan bahwa “pengorganisasian merupakan suatu proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk tujuan tertentu. Maka dapat dipahami, pengorganisasian sebagai

---

<sup>24</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2010), hlm. 8

pemberian pemahaman dan tanggung jawab kerja setiap elemen organisasi.<sup>25</sup>

### 3) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan proses menempatkan atau memposisikan, mengaktifkan personel atau sumber daya yang ada serta arahan kepada semua pihak agar bekerja secara sadar dan bersama dalam mencapai tujuan kegiatan ekstrakurikuler dalam pengembangan karakter siswa.<sup>26</sup>

Pelaksanaan menjadi proses yang tidak kalah pentingnya, karena dalam proses ini menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta sebagai proses pembuktian totalitas sumber daya manusia dalam berkontribusi terhadap organisasi.

### 4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua anggota organisasi agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan evaluasi dan pengembangan rencana. Pengendalian anggota meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### b. Fungsi Operasional

Suatu organisasi dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia, tidak hanya menggunakan fungsi manajerial, namun terdapat juga fungsi operasional. Beberapa pakar memberikan fungsi yang bervariasi tentang fungsi operasional MSDM. Gerry Dessler mendefinisikan fungsi manajemen SDM terdiri atas: (1) *recruitment and placement-job analysis*, (2) *personal planning and recruiting*, (3) *employee*

<sup>25</sup> Syarafuddin, "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Syarafuddin," 2005.

<sup>26</sup> Romadon Taufik, "Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Berbasis Pengembangan Karakter Siswa," *Manajer Pendidikan* 9, no. 4 (2015): 494–504, [http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/132313281/semornas\\_fik\\_uny\\_\(Faidillah\\_1\).pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/132313281/semornas_fik_uny_(Faidillah_1).pdf).

*testing and selection, interviewing candidate, (4) training and development-training and developing employees, (5) managing organizational renewal, (6) appraising performance, managing career and fair treatment.*<sup>27</sup> Gerry Dressler menyebutkan fungsi manajemen sumber daya manusia secara formal berkontribusi dalam perencanaan organisasi atau dengan kata lain memiliki pengetahuan mengenai isu-isu yang dihadapi organisasi.<sup>28</sup> Sehingga dapat dipahami manajemen sumber daya manusia yaitu proses menarik, melatih, menilai, dan pemberian kompensasi, serta mengurus hubungan tenaga kerja mereka, meliputi kesehatan, keselamatan, dan masalah kelayakan.

Oleh karena itu, hal yang penting dilakukan organisasi atau perusahaan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia yaitu :

#### 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses untuk menyusun secara sistematis kebutuhan sumber daya manusia, agar memperoleh kepastian adanya sejumlah tenaga kerja dengan *softskill* yang sesuai pada saat dibutuhkan. Sehingga, perencanaan sebagai langkah awal suatu organisasi membentuk lingkungan yang sehat untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Soekidjo Notoatmojo bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam proses manajemen.<sup>29</sup>

Kualitas sumber daya manusia menjadi rencana jangka panjang dan jangka pendek dalam pelaksanaan kegiatan organisasi agar berjalan dengan baik. Selain itu, setiap perencanaan kegiatan juga harus di analisa terlebih dahulu untuk meminimalisir kendala pada rencana-rencana organisasi.

#### 2) Rekrutmen atau Penarikan Sumber Daya Manusia

---

<sup>27</sup> Garry Dessler, *Human Resource Management*. (London: Pearson, 2013), hlm. 4

<sup>28</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 2

<sup>29</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta., 2009).



Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon pendaftar yang akan dijadikan anggota organisasi. Rekrutmen merupakan proses kegiatan menemukan, mencari, mengajak, dan menetapkan sumber daya manusia berdasarkan karakteristik atau ketentuan tertentu, seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia

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.<sup>30</sup>

Kegiatan rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

### 3) Seleksi dan Orientasi Sumber Daya Manusia

Proses seleksi merupakan proses selanjutnya setelah proses rekrutmen dengan menggunakan berkas pendaftaran atau lamaran yang siap untuk diseleksi. Kemudian, pengujian atau penyeleksian kompetensi dan loyalitas yang dimiliki pendaftar sebelum ditempatkan pada tempat yang relevan dengan kompetensinya. Sedangkan orientasi sumberdaya manusia di organisasi maupun diperusahaan yakni kegiatan memperkenalkan tempat, tugas, hak, serta tanggungjawab dalam perusahaan.

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.<sup>31</sup> Tahap orientasi memiliki tujuan membentuk mental dan

---

<sup>30</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPPE, 2001), hlm. 239

<sup>31</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), hlm. 119.



memperkenalkan budaya maupun lingkungan organisasi, dan sebagai langkah awal untuk beradaptasi dalam organisasi atau perusahaan.

4) Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja

Pelatihan dan pengembangan yakni sebagai usaha terencana dan terorganisir untuk meng- *upgrade* kompetensi anggota atau karyawan. Namun jika ditinjau dari tujuannya, kedua konsep tersebut berbeda. Pelatihan lebih diarahkan pada proses pentransferan ilmu dan keterampilan pada anggotanya yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan dimasa mendatang.<sup>32</sup> Pelatihan tentunya disertai pengembangan. Hal ini diartikan pengembangan menjadi rangkaian dari pelatihan. Namun pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kompetensi individu. Pengembangan organisasi yaitu proses terencana perbaikan organisasi dengan mengembangkan strukturnya, sistem, proses untuk memperbaiki efektivitas dan pencapaian tujuan yang dikehendaki.<sup>33</sup>

5) Penilaian prestasi kerja atau apresiasi kinerja

Penilaian prestasi kerja menjadi hal yang penting, hal itu disebabkan adanya penilaian atau apresiasi akan melahirkan motivasi dan meningkatkan totalitas serta loyalitas terhadap organisasi. Menurut 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.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, ed. Restu Damayanti Suryani (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

<sup>33</sup> Sinambela. , *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, ed. Restu Damayanti Suryani (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

<sup>34</sup> Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2000), *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*, (Jogjakarta, BPFE UGM,2000)., hlm. 29.

## B. Organisasi Pendidikan

### 1. Konsep Dasar Organisasi Pendidikan

Organisasi merupakan institusi atau wadah tempat sekumpulan orang yang berinteraksi dan bekerja sama sebagai suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya dua orang atau lebih yang berfungsi mencapai tujuan yang sama. Menurut Armosudiro dalam Fithriyyah yang dikutip oleh Salsabila Zanati, menjelaskan bahwa organisasi adalah bentuk pembagian kerja dan bentuk tata komunikasi kerja antara dua orang atau lebih yang mempunyai kedudukan atau posisi dan bekerja secara tertentu dan secara bersama-sama guna tercapainya sasaran atau tujuan tertentu. Artinya disini dalam sebuah organisasi terdapat pembagian kerja, yang mana dalam organisasi terdapat posisi yang mengatur pembagian kerja dari setiap anggota organisasi, serta terdapat sistem tata komunikasi kerja yang memiliki fungsi agar interaksi yang terjadi pada setiap anggota organisasi dapat terjalin dengan baik guna demi kepentingan dan tercapainya tujuan yang diinginkan.<sup>35</sup>

Maka berdasarkan pengertian diatas jika dikontekstualisasikan dengan organisasi pendidikan dapat dipahami bahwa organisasi pendidikan yang baik harus mempunyai landasan konsep yang telah dirancang berdasarkan teori yang selaras dengan tujuan organisasi dalam lembaga pendidikan tersebut. Konsep yang dirancang oleh kepala sekolah untuk memberdayakan sekolah agar lebih aktif dan efektif dengan adanya organisasi.

Tujuan utama dari organisasi pendidikan adalah untuk menyediakan lingkungan belajar yang baik dan memfasilitasi proses pembelajaran bagi siswa. Organisasi pendidikan juga bertujuan untuk memastikan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa dan memastikan kesesuaian antara pendidikan yang diterima dengan standar nasional.

### 2. Prinsip-Prinsip Organisasi Pendidikan

---

<sup>35</sup> 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>.

Menurut M. Ngalim Purwanto dalam buku administrasi dan supervisi pendidikan organisasi yang baik hendaknya memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antar anggota organisasi.
- b. Ada komunikasi yang baik dan efektif antar anggota organisasi.
- c. Terdapat sistem pengendalian yang efektif dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi organisasi.
- d. Terdapat partisipasi yang aktif dan adil dari seluruh anggota organisasi.
- e. Terdapat motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama organisasi.
- f. Terdapat perencanaan dan pengendalian yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>36</sup>

Dengan memperhatikan prinsip-prinsip ini, organisasi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan. Selain prinsip-prinsip di atas, kelancaran suatu organisasi dipengaruhi juga oleh sikap dan sifat kepemimpinan serta human relation yang berlaku didalamnya.

### 3. Karakteristik organisasi sekolah yang efektif

Karakteristik sekolah yang efektif terkait langsung dengan administrasi sekolah, kepemimpinan, dedikasi, dan keselarasan tujuan dengan program dan sasaran sekolah.

- a. Manajemen sekolah: Manajemen sekolah yang efektif harus memiliki strategi yang jelas dan terintegrasi untuk mencapai tujuan dan target pendidikan, serta memastikan alokasi sumber daya yang optimal.
- b. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang efektif dalam sekolah memiliki visi jelas, mampu mengarahkan dan memotivasi staf dan siswa, serta memastikan bahwa kebijakan dan program pendidikan dilaksanakan dengan baik.

---

<sup>36</sup> Hizbul Muflihah, *Administrasi Manajemen Pendidikan*, (Klaten:CV. Gema Nusa, 2017), hlm. 16

- c. Komitmen: Semua komponen sekolah harus memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa tujuan dan target pendidikan tercapai.
- d. Konsistensi tujuan dengan program dan target sekolah: Pertumbuhan dan peningkatan kualitas pendidikan akan tercapai jika tujuan dan target sekolah serta program yang diterapkan konsisten dan selaras.<sup>37</sup>

Sekolah dapat menjadi lebih aktif, efektif, dan efisien dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan Pendidikan. Ketika sekolah tersebut dapat mengimplementasikan karakteristik organisasi dengan bijak.

### C. Kurikulum Merdeka

#### 1. Pengertian Kurikulum Merdeka

Kurikulum merupakan acuan instansi pendidikan dalam melaksanakan proses pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>38</sup> Kurikulum merupakan rencana pembelajaran yang berisikan tujuan, isi dan penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>39</sup>

Berdasarkan pendapat diatas, sehingga dapat dipahami bahwa kurikulum merupakan suatu rencana pembelajaran yang dirancang oleh suatu instansi pendidikan untuk dijadikan sebagai acuan guna mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

Merdeka belajar adalah program kebijakan baru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang dicanangkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Bapak Nadiem Anwar Makarim. Merdeka Belajar sendiri dapat diartikan sebagai kemerdekaan berpikir. Esensi utama dari kemerdekaan berpikir berasal dari pendidik atau guru. Apabila sebagai pendidik belum merasa merdeka dalam

---

<sup>37</sup> Mustantri, Fauzi, and Zohriah.

<sup>38</sup> 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>.

<sup>39</sup> 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>.



mengajar akan mengakibatkan tidak adanya merdeka yang dirasakan oleh peserta didik.<sup>40</sup>

Pelaksanaan kebijakan kurikulum merdeka belajar memiliki tiga alasan diantaranya yaitu pertama, selama ini Pendidikan bersifat kaku dan mengikat, seperti aturan terkait UN, RPP, Penggunaan dana BOS, dan sebagainya. Kebijakan tersebut kurang efektif untuk mewujudkan tujuan nasional Pendidikan. Kedua, pencapaian tujuan nasional yang tidak efektif, indikatornya adalah *output* pendidikan yang masih lemah di tes internasional, serta lemah dalam bidang penalaran tingkat tinggi seperti numerisasi dan literasi. Kemudian yang ketiga yaitu kebijakan kurikulum merdeka yang mengandung fleksibilitas, diharapkan bisa menjadi solusi atas keberagaman tantangan dan permasalahan Pendidikan.

## 2. Tujuan Kurikulum Merdeka

Pada masa pandemi Covid-19 terhadap pendidikan di Indonesia menjadikan ketertinggalan dalam Pendidikan itu sendiri. Kebijakan yang diambil yaitu kebijakan kurikulum merdeka yang diharapkan menjadi solusi dalam ketertinggalanya Indonesia dalam sektor Pendidikan. Tujuan dari kurikulum merdeka yaitu untuk menjawab permasalahan Pendidikan terdahulu. Dengan adanya kurikulum merdeka, Pendidikan lebih sistematis dalam mengarahkan peserta didik melalui pengembangan bakat dan kompetensi peserta didik. Fungsi dari kurikulum merdeka ini untuk dapat lebih mengembangkan potensi peserta didik, salah satunya dalam proses pembelajaran yang dirancang secara interaktif dan relevan dengan kebutuhan saat ini. Pembelajaran yang interaktif diantaranya adalah membuat *project*. pembelajaran seperti ini menjadikan peserta didik lebih tertarik dan bisa mengembangkan isu-isu yang berkembang di lingkungan.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> 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>.

<sup>41</sup> 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>.

### 3. Karakteristik Kurikulum Merdeka

Pada tahun ajaran baru 2022/2023 sekolah bisa menerapkan kurikulum merdeka sesuai dengan kesiapan sekolah. Karakteristik utama dari kurikulum ini dalam mendukung pemulihan pembelajaran adalah:<sup>42</sup>

- a. Pembelajaran berbasis proyek melalui Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5).

Peserta didik mempunyai kesempatan untuk mempelajari tema-tema penting sehingga bisa melakukan aksi nyata dalam menjawab isu tersebut dengan sesuai tahapan dan kebutuhannya. Proyek memberikan manfaat bagi peserta didik karena dapat memperkuat karakter dan mengembangkan kompetensi memecahkan masalah dalam berbagai macam kondisi serta menunjukkan tanggung jawab dan kepedulian terhadap isu di sekitar.

- b. Fokus pada materi esensial sehingga memiliki waktu cukup untuk mendalami kompetensi dasar (literasi dan numerasi)

Tujuan kurikulum merdeka yaitu fokus terhadap materi esensial agar guru memiliki waktu yang lebih banyak untuk menerapkan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan kolaboratif. Beberapa contoh metode pembelajaran dengan diskusi dan argumentasi yaitu pembelajaran *project based learning* dan *problem based learning*. Dalam penerapan kurikulum ini, sekolah lebih fokus terhadap *softskill* peserta didik, tidak lagi ditekankan pada pencapaian siswa.

- c. Fleksibilitas bagi guru untuk melakukan pembelajaran dengan sesuai kemampuan peserta didik dan melakukan penyesuaian dengan konteks dan muatan lokal.

Kurikulum Merdeka dinilai lebih fleksibel dibandingkan dengan kurikulum sebelumnya, karena guru, siswa dan sekolah lebih merdeka dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

---

<sup>42</sup> 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>.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

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.<sup>43</sup> 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.<sup>44</sup> 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.<sup>45</sup> Orientasi ini menjadikan penulis harus terjun ke lapangan untuk mendapatkan data mengenai manajemen sumber daya manusia Organisasi *Threelens* yang tidak ditemukan di program sekolah lainnya.

#### B. Objek dan Subjek Penelitian

##### 1. Objek Penelitian

Objek (sesuatu yang menjadi fokus penelitian) dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam menunjang

---

<sup>43</sup> Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media, 2015).

<sup>44</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020).

<sup>45</sup> Priatna Tedi, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Insan Mandiri, 2017).



kurikulum merdeka belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto. Penulis ingin mendeskripsikan bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka belajar di sekolah tersebut.

## 2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah informan atau segala hal yang dijadikan sumber penggalian informasi yang diperlukan peneliti.<sup>46</sup> Penentuan sample didasarkan pada teknik *purpose sampling* atau *criterion based sampling* yaitu merujuk pada informasi yang diambil dari subjek yang memiliki syarat-syarat tertentu sehingga informasi yang didapatpun dapat dipertanggungjawabkan dalam upaya *triangulasi* atau validasi data. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah:

### a. Kepala SMA Negeri 3 Purwokerto

Kepala sekolah menjadi subjek penelitian karena sebagai pemimpin dalam pelaksanaan kebijakan sekolah termasuk lahirnya organisasi *Threelens*. Data yang diambil dijadikan data sekunder atau tambahan karena tugas kepala sekolah dalam hal ini lebih sebagai pengawas pembelajaran. Kepala sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto adalah bapak Joko Budi Santosa, S.Pd.

### b. Guru Pembina Organisasi *Threelens*

Guru pembina organisasi *threelens* yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Taufik Ariefianto, S.Kom. beliau sebagai pengawas dan pengendali jalanya organisasi *threelens* mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

### c. Pengurus Organisasi *Threelens*

Peserta didik yang diteliti adalah peserta didik yang tergabung dalam organisasi *threelens* kelas X dan XI. Peneliti tidak menjadikan siswa kelas XII sebagai subjek penelitian karena organisasi ini lahir di era kurikulum merdeka belajar baru diterapkan, sehingga siswa kelas XII tidak ada yang tergabung dalam organisasi tersebut.

---

<sup>46</sup> Syahrudin Salim, *Salim Dan Syahrudin, Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2012).

### C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah di SMA NEGERI 3 PURWOKERTO yang beralamat di Jln. Dusun I, Karangsalam Kidul, Kec. Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas. Sekolah ini termasuk dalam sekolah yang terletak dipedesaan dan merupakan sekolah yang unggul dan berdiri sejak tahun 1990. Dalam sekolah ini terbilang baru dalam menetapkan kurikulum merdeka belajar mengikuti kebijakan yang ditetapkan pemerintah. Organisasi *Threelens* ini juga terbentuk dalam tahun ajaran baru ini yang berarti terbentuk di era kurikulum merdeka yang sudah berkembang pesat menunjang kurikulum merdeka belajar dan dapat meningkatkan mutu pendidikan meskipun belum lama terbentuk namun sudah terlihat progresnya, sehingga menjadikan ketertarikan peneliti untuk melakukan pengamatan dan juga penelitian di lembaga sekolah ini.. Untuk waktu penelitian, penulis melaksanakannya dimulai pada tanggal 1 November 2023 sampai 1 Januari 2024.

Alasan SMA N 3 Purwokerto dijadikan sebagai lokasi penelitian adalah sebagai berikut.

1. Terdapat organisasi *threelens* sebagai ciri khas sekolah yang hanya memiliki organisasi sekolah yang bergerak dibidang media dan tidak ada organisasi *threelens* di sekolah menengah atas lainnya.
2. Terdapat implementasi kurikulum merdeka yang project nya sesuai organisasi *threelens* sehingga organisasi tersebut dapat membantu dan menunjang implementasi kurikulum merdeka.

**Tabel 3. 1** Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Waktu	Tujuan
1.	Wawancara, dokumentasi dan observasi pendahuluan dengan pembina organisasi <i>threelens</i> , pengurus dan anggota organisasi <i>threelens</i>	17 Februari 2023	Untuk mendapatkan informasi tentang latar belakang organisasi <i>threelens</i> , implementasi manajemen sumber

No	Nama Kegiatan	Waktu	Tujuan
			daya manusia, dan mendokumentasikan pelatihan dalam organisasi.
2.	Wawancara dan dokumentasi dengan Pembina Organisasi <i>Threelens</i> (Taufik Ariefianto, S.Kom)	7 November 2023	Untuk mendapatkan informasi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan terhadap organisasi <i>threelens</i> dan data organisasi <i>threelens</i> yang diperlukan untuk didokumentasikan
3.	Wawancara dan observasi dengan pengurus organisasi <i>threelens</i> (Akmal Adhi Nugroho, Hanum Ramadina, dan Zaki Najib 'Ainul Faiz )	29 November 2023	Untuk mendapatkan informasi tentang manajemen sumber daya manusia organisasi <i>threelens</i> dan mengamati kegiatan yang dilakukan organisasi <i>threelens</i> yang menunjang implementasi kurikulum merdeka.

No	Nama Kegiatan	Waktu	Tujuan
4.	Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto (Joko Budi Santosa, S.Pd)	8 Januari 2024	Untuk mendapatkan informasi tentang latar belakang dibentuknya organisasi <i>threelens</i> dan tentang implementasi kurikulum merdeka

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan upaya peneliti dalam mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan berdasarkan jenis penelitian yang diambil. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.<sup>47</sup> Jenis penelitian ini adalah kualitatif, sehingga teknik pengumpulan data yang dilakukan meliputi:

##### 1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati objek penelitian, seperti lokasi suatu organisasi, sekelompok orang atau aktivitas di sekolah.<sup>48</sup> Kemampuan observasi seorang peneliti sangat berpengaruh terhadap proses analisis data sehingga dalam melakukan observasi, peneliti menulis terlebih dahulu informasi apa saja yang mesti diperlukan.

Beberapa jenis teknik observasi dalam penelitian diantaranya adalah observasi partisipasi dan observasi non partisipasi. Observasi partisipasi adalah

<sup>47</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.

<sup>48</sup> Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.



observasi dimana pelaku observasi (observer) turut serta mengambil bagian (berpartisipasi) dalam perikehidupan masyarakat yang sedang diamati itu.<sup>49</sup> Sedangkan observasi non partisipasi adalah yaitu kegiatan pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengamat langsung berinteraksi dengan subjek penelitian dan hanya sebagai pengamat independen.

Teknik observasi dalam penelitian ini adalah observasi non partisipasi. Kerangka-kerangka dalam observasi ini yaitu kegiatan pelatihan organisasi *threelens* yang dilaksanakan setiap hari Selasa dengan mengamati model pelatihan yang diterapkan, implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap anggota organisasi, dan hal-hal lain yang dijadikan sebagai data tambahan. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi *threelens* dan kegiatan pembelajaran proyek kurikulum merdeka menjadi fokus dalam penelitian ini.

Kegiatan observasi dilakukan dua kali. Pada tanggal 17 Februari 2023, peneliti melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia organisasi *threelens*. Kemudian pada tanggal 29 November 2023, peneliti mengamati pelatihan anggota organisasi *threelens* sebagai bentuk implementasi manajemen sumber daya manusia.

## 2. Wawancara

Menurut Stewart & Cash, wawancara diartikan sebagai sebuah interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi. Sedangkan menurut Moleong, wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan maksud tertentu, yaitu antara pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.<sup>50</sup> Maka dari itu seorang pewawancara atau *interviewer* harus pula memiliki kecakapan berkomunikasi khususnya sebagai penanya atau pencari informasi. Metode wawancara yang digunakan penulis adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara ini dilakukan melalui pembuatan pedoman wawancara

---

<sup>49</sup> Tedi, *Prosedur Penelitian Pendidikan*.

<sup>50</sup> Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Salemba Hunamika, 2010).

yang telah ditulis untuk menentukan informasi yang perlu didapatkan serta dalam praktek wawancara juga diberikan pertanyaan lain diluar pertanyaan tertulis. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tambahan yang barangkali menjadi data sekunder atau mungkin dapat dijadikan sebagai data primer.

Esterberg sebagaimana dikutip Sugiyono dalam Memahami Penelitian Kualitatif membagi wawancara menjadi tiga jenis, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan wawancara tak terstruktur.<sup>51</sup> Penjelasanannya adalah sebagai berikut.

- a. Wawancara terstruktur adalah wawancara dilakukan menurut pedoman berupa daftar pertanyaan yang telah disusun.
- b. Wawancara semi terstruktur adalah kegiatan wawancara berdasarkan panduan wawancara dengan mengajukan pertanyaan dari pengembangan topik yang bertujuan menemukan permasalahan yang lebih luas dan terbuka.
- c. Wawancara tak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan yang tidak disusun sebelumnya dan hanya berpedoman terhadap garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur ketika melakukan observasi awal penelitian dengan tujuan untuk menemukan permasalahan penelitian. Kemudian pada saat melakukan penelitian, peneliti menggunakan wawancara terstruktur dengan membuat daftar pertanyaan berdasarkan topik penelitian sebelum melakukan wawancara.

Untuk informan dalam wawancara ini, peneliti memilih kepala sekolah, guru pembina organisasi *threelens*, dan pengurus organisasi *threelens*. Kegiatan wawancara dilaksanakan sebanyak empat kali. Pada tanggal 17 Februari 2023 peneliti melakukan wawancara kepada anggota organisasi *threelens*, untuk mendapatkan informasi tentang problematika manajemen sumber daya manusia

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), Hlm. 73. (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

dalam organisasi tersebut, karena anggota organisasi sebagai pelaku sejarah organisasi. Pada tanggal 7 November 2023, peneliti mengambil wawancara terhadap Taufik Ariefianto sebagai guru Pembina organisasi *threelens* untuk memperoleh informasi tentang kurikulum dan pelatihan yang diterapkan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan dan kompetensi anggota organisasi *threelens*. Kemudian wawancara kembali bersama pengurus organisasi *threelens* pada 29 November 2023. Wawancara yang ke empat dengan kepala sekolah pada tanggal 8 Januari 2024 untuk mendapatkan informasi mengenai latarbelakang kebijakan dibentuknya organisasi *threelens* sebagai ujung tombak media SMA N 3 Purwokerto, konsep implementasi kurikulum merdeka dan kegiatan organisasi *threelens* yang menunjang kurikulum merdeka.

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan sumber yang memberikan data atau informasi atau fakta kepada peneliti, baik itu catatan, foto, rekaman video maupun lainnya.<sup>52</sup> Data yang diperoleh dari dokumentasi ini pada umumnya dijadikan sebagai data sekunder atau pendukung. Untuk data primer diperoleh dari wawancara dan observasi.

Dokumen yang penulis ambil adalah dokumen mengenai profil SMA N 3 Purwokerto, kurikulum yang diterapkan, surat keputusan organisasi *threelens*, dan dokumen lain yang telah ada di sekolah sebagai pelengkap data.

## E. Metode Analisis Data

Penulis berpedoman kepada analisis data model Miles dan Huberman dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data kemudian kesimpulan dan verifikasi melalui proses yang sirkuler.<sup>53</sup> Metode ini lebih sederhana dari metode lain dalam mendapatkan data yang objektif baik memiliki keabsahan internal maupun eksternal.

### 1. Reduksi Data

---

<sup>52</sup> Sapto Haryoko, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020).

<sup>53</sup> Harahap

Reduksi data adalah memilih hal-hal yang pokok, membuat *summary* memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari pokok materi dan polanya dan menghapus data yang tidak penting. Reduksi data sebenarnya sudah dimulai sejak peneliti menentukan rumusan masalah, kerangka konseptual, jenis penelitian dan metode penelitian yang ditetapkan di awal. Data-data yang diperoleh pada awal pengumpulan ini beragam yang mengharuskan peneliti untuk melakukan abstraksi atau rangkuman inti.

Data yang direduksi diambil dari hasil pengumpulan data terkait manajemen sumber daya organisasi *threeleens* dan kegiatan organisasi yang menunjang kurikulum merdeka belajar. Reduksi data dilakukan oleh peneliti secara terus menerus atau berulang dengan sumber data yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk mengurangi data-data yang dianggap tidak perlu dan memasukkan data baru jika diperlukan. Dalam penelitian kualitatif, data yang didapatkan lebih banyak berupa data dalam bentuk narasi deskriptif kualitatif.<sup>54</sup>

## 2. Penyajian Data

Penyajian data berbentuk naratif dapat ditransformasikan ke dalam bentuk jenis matriks, jaringan, bagan maupun grafik.<sup>55</sup> Data yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk deskriptif-naratif. Peneliti mendeskripsikan data terkait manajemen sumber daya manusia organisasi *threeleens* dan kegiatan organisasi yang menunjang implementasi kurikulum merdeka disertai dengan tambahan kutipan dialog hasil wawancara atau data dalam bentuk tabel atau dokumen.

## 3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dan verifikasi data menjadi tahap terakhir dalam analisis data model Miles dan Huberman. Tahap awal kesimpulan belum bersifat erat, masih longgar, lebih terbuka dan bersikap skeptis sampai menjadi lebih erat, rinci dan berakar pada bukti analisis yang dilakukan. Suatu kesimpulan yang baik memiliki jawaban rumusan masalah penelitian dan konsisten terhadap masalah yang dijawab, tujuan penelitian, pembahasan dan hasil penelitian.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Suryana, *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Bandung: UPI, 2010).

<sup>55</sup> Suryana.

<sup>56</sup> Suryana.



Namun kesimpulan bisa saja bersifat sementara karena masalah yang ada dalam lapangan terus berkembang atau bisa berubah setelah penelitian selesai dilakukan. Dalam tahap ini, peneliti mengambil kesimpulan dengan menjawab rumusan masalah berdasarkan sajian dan analisis data mengenai manajemen sumber daya manusia organisasi *threeleens* dalam menunjang kurikulum merdeka.

## **F. Teknik Uji Keabsahan Data**

Teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan untuk melakukan pemeriksaan keabsahan data kualitatif yaitu :

### **1. Kredibilitas (credibility)**

Yaitu menjaga keterpercayaan peneliti dengan cara :

- a. Memperpanjang masa observasi, yaitu keikutsertaan dalam proses penelitian. Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatan kepercayaan data yang dikumpulkan. Perpanjangan keikutsertaan menuntut waktu yang cukup lama untuk peneliti terjun ke lokasi guna mendeteksi dan memperhitungkan penyimpangan yang dapat mengotori data. Di pihak lain untuk membangun kepercayaan subjek kepada peneliti dan kepercayaan terhadap isi peneliti sendiri.
- b. Ketekunan Pengamatan yang terus menerus. Pada kegiatan ini pengamatan menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur yang sangat relevan dengan isu yang sedang dicari dan selanjutnya memusatkan diri pada masalah tersebut secara rinci. Oleh sebab itu berarti peneliti mengadakan mengadakan pengamatan dilokasi dengan teliti dan rinci secara berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang dominan. Kemudian menelaah secara rinci sampai pada suatu titik sehingga pemeriksaan pada tahap awal terlihat salah satu atau semua faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa.
- c. Triangulasi (metode, sumber data, dan alat pengumpul data). Pemeriksaan data dengan perbandingan data dari sumber yang berbeda untuk mengantisipasi data yang hilang, dalam melakukan triangulasi

data yang ditemukan dalam penelitian, baik dari wawancara dengan kepala sekolah, pembina, dan peserta didik yang menjadi bagian dari organisasi *threelens* SMA Negeri 3 Purwokerto, semua narasumber ini harus dibandingkan hasil wawancaranya. Apakah seluruh data- data yang diperoleh saling mendukung, dan dalam masalah ini juga harus dicari fakta lain dari observasi di lapangan lalu membandingkannya dengan dokumen yang ada di SMA Negeri 3 Purwokerto.

- d. Kecukupan referensi. Referensi yang digunakan harus sesuai dengan sumber data. Pengecekan ulang terhadap sumber data yang dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan hasil pengamatan maupun studi dokumen.

## 2. Keteralihan (transferability)

Dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, dari kasus ke kasus lain sehingga setiap pembaca laporan penelitian ini mendapatkan gambaran yang jelas dan dapat menerapkannya pada konteks lain yang sejenis. Dalam hal ini peneliti harus menyajikan data penelitian dengan jelas dan akurat. Sehingga akan memberi masukan bagi siapa saja yang membaca dan akan merasa tertarik untuk dapat diaplikasikannya pada tempat dan konteks yang lain.

## 3. Kebergantungan (dependability)

Yaitu mengusahakan agar proses penelitian tetap konsisten dengan meninjau ulang semua aktivitas penelitian terhadap data yang telah diperoleh dengan memperhatikan konsistensi dan realibilitas data. Jika dua atau beberapa kali pengulangan dalam suatu kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama, maka dikatakan realibilitasnya tercapai. Peneliti dalam konteks ini dapat mengadakan beberapa kali wawancara dengan kepala sekolah, guru, operator sekolah. Juga berulang mengadakan pengamatan untuk mencari tingkat reabilitas yang tinggi.

## 4. Kepastian (confirmability)

Yaitu mengusahakan agar data dapat dijamin keterpercayaannya sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dipertanggung jawabkan. Cara yang dilakukan dengan mengaudit semua data yang diperoleh untuk menentukan

kepastian dan kualitas data yang diperoleh. Kepastian hasil peneliti dapat diakui oleh banyak orang secara objektif. Dalam hal ini peneliti guna menguji kevalidan data/ keabsahan data agar objektif kebenarannya sangat dibutuhkan beberapa orang nara sumber sebagai informan dalam penelitian.<sup>57</sup>

Dengan teknik pemeriksaan data yang telah diungkap kemudian didiskusikan dengan rekan-rekan sejawat selanjutnya dianalisis dengan membanding teori dari beberapa pendapat ahli. Dengan cara teknik diatas diharapkan tingkat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian data dapat disajikan secara objektif dan dapat dipertanggung jawabkan



---

<sup>57</sup> Danuri & Siti Maisaroh, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta:Samudra Biru, 2019), h. 135-137.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Penyajian Data

1. Perencanaan sumber daya manusia organisasi *threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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.”<sup>58</sup>

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

---

<sup>58</sup> Joko Budi Santosa, Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA N 3 Purwokerto tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 8 Januari, 2024.



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.”<sup>59</sup>

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.”<sup>60</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menjadi indikator yang pertama yaitu perencanaan telah diterapkan atau sudah dijalankan, namun dalam

---

<sup>59</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Ketua Organisasi Threelens tentang Manajemen SDM Organisasi Threelens, 29 November 2023.

<sup>60</sup> Joko Budi Santosa, Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto tentang Manajemen SDM Organisasi Threelens dalam menunjang kurikulum merdeka, 8 Januari 2024.

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.

2. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia organisasi *threelens* di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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.Kom. 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 diperiode berikutnya akan lebih tersistem perekrutannya.”<sup>61</sup>

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

---

<sup>61</sup> Taufik Ariefianto, Wawancara dengan Pembina Organisasi *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 7 November, 2023.

belum punya ekskuri kuler 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*.<sup>62</sup>

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.”<sup>63</sup>

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.

### 3. Seleksi, Orientasi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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

---

<sup>62</sup> Zakii Najjib 'Ainul Faiz, Wawancara dengan Pengurus Organisasi *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 29 November 2023

<sup>63</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Ketua Organisasi *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 29 November 2023.

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*.”<sup>64</sup>

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 ploting sesuai keinginan calon.”<sup>65</sup>

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:

---

<sup>64</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Ketua Organisasi *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 29 November 2023.

<sup>65</sup> Taufik Ariefianto, Wawancara dengan Pembina Organisasi *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 7 November 2023.



“untuk orientasi belum dilaksanakan, kemarin melaksanakan malam keakraban hanya untuk meningkatkan harmonisasi antar anggota, belum ada semacam orientasi.”<sup>66</sup>

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.

4. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi *threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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.”<sup>67</sup>

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.”<sup>68</sup>

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai melalui beberapa program kerja. Seperti organisasi *threelens* yang memiliki beberapa program

---

<sup>66</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Ketua Organisasi Threelens tentang Manajemen SDM Organisasi Threelens, 29 November 2023.

<sup>67</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Ketua Organisasi Threelens tentang Manajemen SDM Organisasi Threelens, 29 November 2023.

<sup>68</sup> Taufik Ariefianto, Wawancara dengan Pembina Organisasi Threelens tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 7 November 2023

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*.<sup>69</sup>

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.”<sup>70</sup>

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

<sup>69</sup> Joko Budi Santosa, Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA N 3 Purwokerto tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 8 Januari, 2024.

<sup>70</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Ketua Organisasi *Threelens* tentang Manajemen SDM Organisasi *Threelens*, 29 November 2023.

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.

5. Penilaian prestasi kerja atau apresiasi kinerja sumber daya manusia organisasi *threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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.”<sup>71</sup>

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.”<sup>72</sup>

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,

---

<sup>71</sup> Akmal Adhi Nugroho, Wawancara dengan Ketua Organisasi Threelens tentang Manajemen SDM Organisasi Threelens, 29 November 2023.

<sup>72</sup> Hanum Ramadina, Wawancara dengan Pengurus Organisasi Threelens tentang Manajemen SDM Organisasi Threelens, 29 November 2023.

hanya saja belum diberikan apresiasi pada anggota terbaik atau apresiasi sesuai ketentuan organisasi.

## B. Analisis Data

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 :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
2. Rekrutmen atau Penarikan Sumber Daya Manusia,
3. Seleksi dan Orientasi Sumber Daya Manusia,
4. Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja,
5. Penilaian prestasi kerja atau apresiasi kinerja.<sup>73</sup>

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*.

1. Perencanaan sumber daya manusia organisasi *threelens* dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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

---

<sup>73</sup> Garry Dessler, *Human Resource Management* (London: PEARSON, 2013), hlm. 4



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 lainya 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.<sup>74</sup> 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 keputukaannya 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

---

<sup>74</sup> Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

produktivitas, menekankan pentingnya perencanaan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia organisasi *threeleens* dalam menunjang kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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 rekrutmen, 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.<sup>75</sup> 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 Muzakkirin yang secara prinsip telah dilaksanakan meskipun belum didukung dengan standar operasional prosedur yang tetap.<sup>76</sup> Seperti organisasi threelens yang secara prinsip sudah melaksanakan namun belum didukung dengan standar operasional prosedur yang tetap.

### 3. Seleksi, Orientasi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* di SMA Negeri 3 Purwokerto.

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 threelens.

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.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.

<sup>76</sup> 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>

<sup>77</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), hlm. 119.



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 *threelens* 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 *threelens*.<sup>78</sup>

Berdasarkan data dan teori diatas maka analisis implementasi seleksi, orientasi, dan penempatan manajemen sumber daya manusia pada organisasi *threelens* 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 *threelens* tersebut.

#### 4. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi *threelens* di SMA Negeri 3 Purwokerto

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 *threelens* 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 *threelens*.

Organisasi *threelens* 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

---

<sup>78</sup> Nuratman, dkk, "Implementasi Manajemen Sdm Pendidikan Di Sma Informatika Nurul Bayan Cimerak," *Journal of Comprehensive Science* 1, no. 5 (2022): 5–24.

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.<sup>79</sup> 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.<sup>80</sup>

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 semaunya 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

---

<sup>79</sup> Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.

<sup>80</sup> Sinambela.

menjamin karena memang masih ada saja anggota yang sulit untuk diarahkan dan dibimbing.<sup>81</sup>

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.

5. Penilaian prestasi kerja atau apresiasi kinerja sumber daya manusia organisasi *threelens* di SMA Negeri 3 Purwokerto

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.<sup>82</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anastasya Mechta Mediana tentang audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Limpah Mas Indonesia

---

<sup>81</sup> Nuratman, "Implementasi Manajemen Sdm Pendidikan di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak."

<sup>82</sup> Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia, Edisi Keempat*, (Jogjakarta, BPFE UGM,2000)., hlm. 29.

(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 dipecat. 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.<sup>83</sup>

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.

---

<sup>83</sup> 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>



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

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 *threelens* 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 *threelens* 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

## B. Saran

Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Threelens dalam Menunjang Kurikulum Merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto telah selesai. Penulis memberi kritik dan saran sebagai berikut.

### 1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah harapannya mampu membantu mengadakan sarana prasarna untuk mendukung kegiatan organisasi *threelens*, selain itu diharapkan memberikan apresiasi terhadap organisasi *threelens* supaya lebih semangat dalam melaksanakan program kerja.

### 2. Bagi Guru Pembina Organisasi *Threelens*

Guru pembina organisasi *threelens* diharapkan memberikan pelatihan yang *intens* agar anggota organisasi merata memiliki kemampuan yang setara tidak ada yang merasa tertinggal.

### 3. Bagi Organisasi *Threelens*

Organisasi *threelens* diharapkan dapat terus berkembang dan menjadi lebih baik untuk meningkatkan kualitas sekolah dari SMA Negeri 3 Purwokerto dan konsisten dalam mem *branding* sekolah serta tidak berhenti dalam membuat project yang kreatif dan inovatif.

### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencermati, menelaah kembali skripsi ini sebagai rujukan penelitian serupa/lain ataupun membuat penelitian yang lebih mendalam lagi.

## 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 Personalial, 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.

Prayogo, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” (Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2013).

Priatna Tedi, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Insan Mandiri, 2017).

R Mustantri, A Fauzi, And A Zohriah, “Konsep Dasar Organisasi Pendidikan Islam Dalam Pemberdayaan Madrasah,” ... *Pendidikan* ... 5 (2023): 5378–89, [Http://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Jpdk/Article/View/14386%0Ahttp://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Jpdk/Article/Download/14386/11147](http://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Jpdk/Article/View/14386%0Ahttp://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Jpdk/Article/Download/14386/11147).

Reski Auliah, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Skripsi” (Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021).

Rifaldi Dwi Syahputra And Nuri Aslami, “Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry,” *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, No. 3 (2023): 51–61.

Riska Franita And Andes Fuady, “Analisa Pengangguran Di Indonesia,” *Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial)* 2 (2019): 90.

Rizky Nuriyana Husaini And Sutama Sutama, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan,” *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21, No. 1 (2021): 60–75, <https://doi.org/10.30651/Didaktis.V21i1.6649>.

Romadon Taufik, “Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Berbasis Pengembangan Karakter Siswa,” *Manajer Pendidikan* 9, No. 4 (2015): 494–504, [Http://Staff.Uny.Ac.Id/Sites/Default/Files/132313281/Semornas Fik Uny \(Faidillah 1\).Pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/132313281/Semornas_Fik_Uny_(Faidillah_1).pdf).

Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media, 2015).

Sapto Haryoko, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020).

- Siti Rogayah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK N 11 Medan. Skripsi UIN Sumatera Utara" (Sumatera Utara, UIN Sumatera Utara, 2018).
- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 2
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta., 2009).
- Sugiyono, *Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), Hlm. 73. (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).
- Suryana, *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Bandung: UPI, 2010).
- Syahputra And Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry."
- Syahrum Salim, *Salim Dan Syahrum, Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2012).
- Syarafuddin, "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Syarafuddin,2005.Pdf," 2005.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPPE, 2001), Hlm. 239
- Tiarma Sidabutar, "Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan.," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*. Vol. 5, No. 1 (2023): Hlm. 21.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**





## Lampiran 1. Gambaran Umum SMA Negeri 3 Purwokerto

### 1. Sejarah singkat SMA Negeri 3 Purwokerto

SMA Negeri 3 Purwokerto beralamatkan di Jalan Kamndaka Barat No 3, Desa Karangsalam, Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, Telepon (0281) 639710. SMA Negeri 3 Purwokerto didirikan pada tahun pelajaran 1989/1990 tepatnya tanggal 21 Juni 1989 dengan SK Nomor 1048/I03/I/1989 bertempat di SMA Negeri 1 Purwokerto dengan tenaga pengajar dai guru SMA Negeri 1 Purwokerto dibawah pimpinan Kepala Sekolah bapak Drs. Ilyas. Sejak 2 Januari 1990, kegiatan belajar mengajar SMA Negeri 3 Purwokerto menempati gedung baru yang berlokasi di desa Karangsalam, kecamatan Kedungbanteng dengan tenaga pengajar guru definitive SMA Negeri 3 Purwokerto.

Tahun pelajaran 2013/2014 dengan SK Nomor 423.5/11607 tanggal 23 Januari 2014 SMA Negeri 3 Purwokerto menggunakan layanan sistem satuan kredit semester (SKS). Dengan system ini memberikan kesempatan bagi peserta didik yang mempunyai bakat, minat dan kemampuan belajar cepat mampu dan meungkinkan untuk menyelesaikan pendidikannya selama 4 semester.

### 2. Visi dan Misi SMA Negeri 3 Purwokerto

#### a. Visi SMA Negeri 3 Purwokerto

“Terwujudnya Peserta Didik Yang Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Unggul Dalam Prestasi, Berdaya Saing Global, Cinta Tanah air, dan berwawasan Lingkungan”

Maknanya adalah sebagai berikut:

- 1) Peserta Didik Yang Bertakwa Kefa Tuhan Yang Maha Esa, Terwujudnya peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai ajaran yang dianut, dengan karakter berbudi pekerti luhur, taat beragama, berperikemanusiaan, Bersatu, gemar bermusyawarah dan berkeadilan.
- 2) Unggul dalam Prestasi, Terwujudnya peserta didik yang berprestasi, baik presrasi akademik maupun prestasi non akademik.

b. Misi SMA Negeri 3 Purwokerto

Untuk mencapai visi tersebut, sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam misi berikut:

- 1) Menanamkan dan meningkatkan ketakwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa melalui pendalaman dan pengamalan ajaran agama.
- 2) Meningkatkan kesadaran dan mengembangkan budi pekerti melalui Pendidikan berkarakter.
- 3) Mewujudkan peningkatan mutu peserta didik.
- 4) Meningkatkan prestasi akademik peserta didik melalui kualitas proses pembelajaran dan hasil pembelajaran.
- 5) Meningkatkan prestasi non akademik melalui pembinaan organisasi kesiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler secara optimal dalam rangka mewadahi bakat, minat, dan pengembangan potensi diri peserta didik.
- 6) Mewujudkan tujuan Pendidikan dengan memenuhi 8 standar nasional Pendidikan untuk meningkatkan penguasaan dan penerapan teknologi informasi sebagai upaya untuk dapat bersaing di era globalisasi.
- 7) Melaksanakan kegiatan yang meningkatkan rasa cinta tanah air.
- 8) Membangun warga sekolah yang demokratis, cerdas dan mencintai budaya.
- 9) Memberdayakan dan membudayakan seluruh warga sekolah secara optimal dalam menciptakan sekolah yang bersih, sehat dan berwawasan lingkungan.
- 10) Menyelenggarakan proses pembelajaran dan bimbingan konseling yang efektif, efisien, berkualitas serta terintegrasi pendidikan lingkungan hidup.

## Lampiran 2. SK Organisasi *Threelens*



**SMA NEGERI 3 PURWOKERTO**  
**ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS)**  
**THREELENS**  
Jalan Kartasudala Barat No.3, Karangsalam, (02831) 639710, 53182

---

Surat Keputusan  
**Kenala Sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto**

No = 02/TL/VII/2023  
Lampiran = 1 (satu)

**TENTANG**  
**Pelantikan Calon Anggota Baru Threelens**  
**Tahun Pelajaran 2023/2024**

**Memperhatikan** :  
Hasil wawancara calon anggota baru Threelens periode 2023/2024 SMA Negeri 3 Purwokerto.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
1. **PERTAMA** : Pembentukan Pengurus Calon anggota baru Threelens angkatan 2 Tahun Baru 2023/2024.
  2. **KEDUA** : Menugaskan siswa melaksanakan tugas sebagai pengurus anggota baru angkatan 2 seperti tersebut dalam lampiran keputusan ini.
  3. **KETIGA** : Pengurus melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Sekolah.
  4. **KEEMPAT** : Segala biaya yang timbul akibat keputusan ini dibebankan kepada anggaran yang sesuai.
  5. **KELIMA** : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka dapat dilakukan perbaikan.
  6. **KEENAM** : Keputusan ini berlaku sejak dieluarkannya keputusan ini.

Purwokerto, 16 September 2023  
Mengetahui  
Kepala SMA Negeri 3 Purwokerto

Joko Budi Santosa, S.Pd  
NIP. 19701219 199301 1 003

### Lampiran 3. Struktur Organisasi Threelens

#### STRUKTUR ORGANISASI THREELENS 2023/2024

Ketua Umum	: Akmal Adhi Nugroho	(XI F5)
Wakil Ketua	: Indira Aninda Rahmai	(XI F1A)
Sekretaris I	: Hanandya Nuha Zulviana Nida	(XI F1A)
Sekretaris II	: Zahra Jihan N	(X E11)
Bendahara I	: Hanum Ramadina	(XI F3A)
Bendahara II	: Sulkha Khisna Warista	(X E7)
Ketua Divisi Multimedia	: Sabilly Athalah Abhirama	(XI F1A)
CO I Foto	: Sabilly Athalah Abhirama	(XI F1A)
CO II Foto	: Muhammad Iqbal Adicandra	(XI F1A)
CO I Video	: Mahardhika Putra Azlian	(XI F5)



**Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan Organisasi *Threelens***





### Proses Perekrutan Anggota Organisasi *Threelens*



### Proses Seleksi, Orientasi, dan Penempatan Anggota Organisasi *Threelens*



### Proses Pelatihan dan Pengembangan Anggota Organisasi *Threelens*



### Proses Penilaian Anggota Organisasi *Threelens*

## Lampiran 5. Pedoman Observasi Manajemen SDM Organisasi *Threelens*

Dalam pengamatan (observasi) yang dilakukan adalah mengamati Manajemen Sumber Daya Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka Belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto, meliputi:

#### A. Tujuan:

Untuk memperoleh informasi dan data mengenai Manajemen Sumber Daya Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka Belajar di SMA Negeri 3 Purwokerto.

B. Aspek yang diamati:

1. Alamat/lokasi sekolah.
2. Lingkungan fisik sekolah pada umumnya.
3. Unit kantor/ruang kerja/ sekretariat Organisasi *Threelens*
4. Sarana dan prasarana belajar.
5. Suasana/iklim kehidupan sehari-hari baik secara akademik maupun sosial.
6. Proses kegiatan belajar mengajar di kelas.



**Lampiran 6. Pedoman Wawancara**

**Pedoman Wawancara Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi *Threelens* dalam Menunjang Kurikulum Merdeka**

- A. Pedoman wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto

1. Apa latar belakang dibentuknya organisasi *threelens*?
2. Apakah dalam membentuk organisasi *threelens* terdapat hambatan?
3. Apakah ada keterkaitan antara dibentuknya organisasi *threelens* dengan hadirnya kurikulum merdeka?
4. Apakah organisasi *threelens* dapat menunjang implementasi kurikulum merdeka?
5. Bagaimana implementasi kurikulum merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto?
6. Apa hambatan dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka?

B. Pedoman wawancara dengan Guru Pembina Organisasi *Threelens*

1. Apa Peran Pembina terhadap Organisasi *Threelens*?
2. Apakah ada rencana program dari pembina yang akan diberikan kepada organisasi *Threelens*?
3. Apakah Pembina sering terlibat dalam pelaksanaan program Organisasi *Threelens*?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan Pembina untuk meningkatkan kualitas organisasi dan SDM Organisasi *Threelens*?
5. Pelatihan apa saja yang pernah dilakukan pembina terhadap organisasi *threelens*?
6. Apa hambatan yang dialami Pembina dalam proses pembinaan Organisasi *Threelens* dan bagaimana cara mengatasinya?
7. Bagaimana proses pengawasan dan evaluasi yang dilakukan pembina terhadap organisasi *Threelens*?
8. Apakah organisasi *threelens* dapat menunjang kurikulum Merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto?

C. Pedoman wawancara dengan pengurus Organisasi *Threelens*

1. Apakah manajemen dalam organisasi *threelens* sudah berjalan dengan baik?
2. Apakah manajemen SDM dalam organisasi *threelens* sudah berjalan dengan baik?

3. Bagaimana perencanaan SDM dalam organisasi *threeledds*?
4. Bagaimana proses rekrutmen SDM dalam organisasi *threeledds*?
5. Bagaimana proses seleksi, orientasi, dan penempatan SDM dalam organisasi *threeledds*?
6. Apa saja bentuk pelatihan dan pengembangan terhadap SDM dalam organisasi *threeledds*?
7. Apakah ada penilaian dan apresiasi terhadap SDM dalam organisasi *threeledds*?
8. Apakah organisasi *threeledds* dapat menunjang kurikulum Merdeka di SMA Negeri 3 Purwokerto?
9. Apakah ada tugas khusus untuk organisasi *threeledds* dalam implementasi kurikulum Merdeka?
10. Apakah ada hambatan dalam menjalankan program kerja dan dalam membantu implementasi kurikulum Merdeka belajar?

## Lampiran 7. Surat Ijin Observasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53128  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uin-saizuh.ac.id

Nomor : B.m.1817/Ujn.19/D.FTIK/PP.05.3/05/2023  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Ijin Observasi Pendahuluan

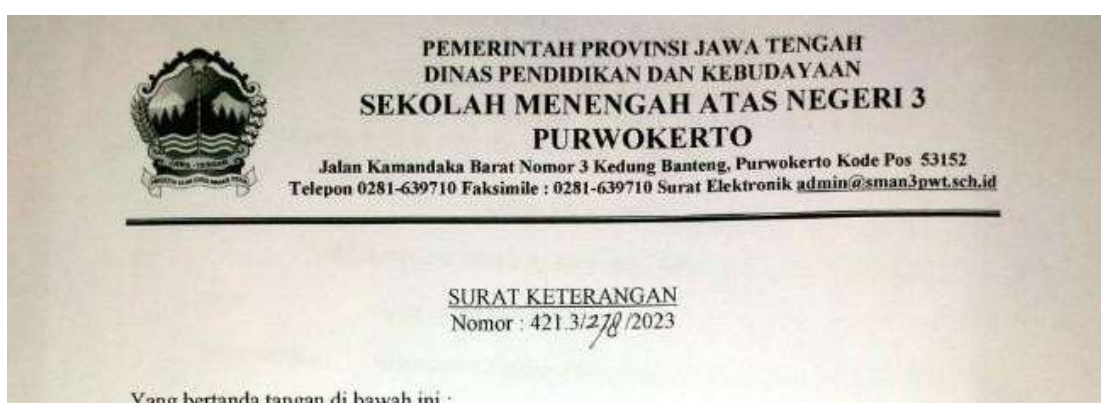
08 Mei 2023

Kepada  
Yth. Kepala SMA NEGERI 3 PURWOKERTO  
di Tempat





### Lampiran 8. Surat Balasan Riset Observasi





## Lampiran 9. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
[www.ftik.uinsaizu.ac.id](http://www.ftik.uinsaizu.ac.id)

Nomor : B.m.5117/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/10/2023  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Ijin Riset Individu

31 Oktober 2023

Kepada  
Yth. Kepala SMA NEGERI 3 PURWOKERTO



**Lampiran 10. Dokumentasi Wawancara**



Gambar 1: Wawancara dengan Akmal Adhi Nugroho selaku Ketua Organisasi *Threelens*, pada 29 November 2023, pukul 14.00 WIB, di Ruang Sekretariat Organisasi *Threelens*



Gambar 2: Wawancara dengan Bapak Taufik Arifianto, S.Kom. selaku Pembina Organisasi *Threelens*, pada 7 November 2023, pukul 08.00 WIB, di Ruang Waka Kurikulum SMA Negeri 3 Purwokerto





Gambar 3: Wawancara dengan bapak Joko Budi Santosa, S.Pd. selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Purwokerto, pada 8 Januari 2024, pukul 08.00 WIB, di Ruang Kepala Sekolah



### Lampiran 11. Blangko Bimbingan Skripsi

	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</b> <b>PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO</b> <b>FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN</b> Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126 Telepon (0281) 635624- Faksimili (0281) 636553 <a href="http://www.uinsatzu.ac.id">www.uinsatzu.ac.id</a>
<hr/>	
<b>BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI</b>	
Nama	: Arya Sukma Arifin
NIM	: 2017401035
Jurusan/Prodi	: FTIK/Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing	: Yosi Intan Pandini Gunawan, M.Pd.
Tgl.	



Lampiran 12. Sertifikat IQLA



Lampiran 13. Sertifikat EPTIP

## **EPTIP CERTIFICATE**

*(English Proficiency Test of IAIN Purwokerto)*

**Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/23875/2020**



**Lampiran 14. Sertifikat BTA PPI**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**UPT MA'HAD AL-JAMI'AH**

Jl. Jend. A. Yani No. 46A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp. 0251-433624, 426260 | www.iaipurwokerto.ac.id

**SERTIFIKAT**

Nomor: In.17/UPT.MAJ/17760/27/2021

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

**NAMA** : ARYA SUKMA ARIFIN  
**NIM** : 2017401035

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	84
# Tartil	:	85
# Imla'	:	80
# Praktek	:	85
# Nilai Tahfidz	:	85



Purwokerto, 27 Jul 2021

MENDESAHKAN  
 SALAHNYA FOTOKOPY BERISAN DENGAN IAIN PURWOKERTO  
 UPT MA'HAD AL-JAMI'AH  
 IAIN PURWOKERTO  
*[Signature]*  
 Validation Code

**Lampiran 15. Sertifikat PKL**



Lampiran 16. Sertifikat KKN





## Lampiran 17. Surat Wakaf Perpustakaan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
Website: <http://lib.uinsaizu.ac.id>, Email: [lib@uinsaizu.ac.id](mailto:lib@uinsaizu.ac.id)



### **Lampiran 18. Hasil Cek Turnitin**

2017401035\_Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi  
Threelens dalam Menunjang Kurikulum Merdeka di SMA 3  
PURWOKERTO





**Lampiran 19. Daftar Riwayat Hidup**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Arya Sukma Arifin  
Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 14 Mei 2003  
Alamat : Karanganyar RT 03 RW 03, Kecamatan Patikraja,  
Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah.  
Nama Ayah : Nasim  
Nama Ibu : Risem

### B. Riwayat Pendidikan

#### Formal

- SD : SD Negeri Danasri (Tahun 2010 - 2016)
- SMP : SMP Negeri 2 Patikraja (Tahun 2016 - 2018)
- SMK : SMK Tujuh Lima 2 Purwokerto (Tahun 2018 - 2020)
- S1 : UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
(Lulus Teori Tahun 2024)

#### Non-Formal

- Pondok Pesantren Fatkhul Mu'in Purwokerto

### C. Pengalaman Organisasi

- PMII Rayon Tarbiyah UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
- HMJ MPI UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
- Gerakan Pemuda ANSOR Banyumas