

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KURIKULUM  
MERDEKA GURU DI SDN 005 BUKIT BESTARI  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**RIAN HADI SAPUTRA  
NIM : 19612024**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2024**

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KURIKULUM  
MERDEKA GURU DI SDN 005 BUKIT BESTARI  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

**OLEH**

**RIAN HADI SAPUTRA  
NIM : 19612024**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KURIKULUM MERDEKA  
GURU DI SDN 005 BUKIT BESTARI  
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : RIAN HADI SAPUTRA

NIM : 19612024

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Tubel Agusven, S.T.,M.M.**  
NIDN. 1017087601/Lektor

**Nanda Kristia Santoso,M.Pd.**  
NIDN. 1006019401/Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**  
NIDN. 1011088902/Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KURIKULUM MERDEKA  
GURU DI SDN 005 BUKIT BESTARI  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : RIAN HADI SAPUTRA

NIM : 19612024

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Hari Senin  
Tanggal 08 Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima  
Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Tubel Agusven, S.T.,M.M.**  
NIDN. 1017087601/Lektor

**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**  
NIDN. 1011088902/Lektor

Anggota,

**Dr. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/Lektor

Tanjungpinang, 08 Januari 2024  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang  
Ketua,

**Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA**  
NIDN.1029127801 / Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Rian Hadi Saputra  
NIM : 19612024  
Tahun Angkatan : 2019  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,04  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Kebutuhan Pelatihan Kurikulum Merdeka  
di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 08 Januari 2024

**RIAN HADI SAPUTRA**

**NIM 19612024**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan kesempatan yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan tepat waktu dengan segala kekurangannya. Terimakasih telah menjawab doa saya, dengan menghadirkan orang-orang baik di sekeliling saya. Dari mereka saya mendapatkan semangat dan doa, sehingga skripsi saya dapat dikerjakan dengan lancar dan baik.

*Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang baik dan saya sayangi yang telah hadir di hidup saya*

### **Bapak Irwan dan Mamak Fitri Oktaviani Tercinta**

Terimakasih telah membantu keberlangsungan karya kecil ini, mungkin ini tidak bisa dibandingkan dengan apa yang bapak dan mamak berikan kepada saya, dengan karya ini semoga menjadi penghantar kelancaran dan kemudahan untuk memuliakan bapak dan mamak <3.

### **Sahabat-sahabat Pejuang Skripsi**

Terimakasih atas hadirnya kalian akhirnya karya ini selesai juga, terbayar telah yang kita jalani bersama, terlepas dari segala perdebatan, rintangan yang kita lalui, semoga perjalanan persahabatan ini sampai di masa tua.

## **HALAMAN MOTTO**

“Jangan pernah menyesal menjadi orang baik, kepada orang yang salah.  
Perilakumu mengatakan segalanya tentang kamu, dan perilaku mereka  
cukup mengatakan tentang mereka”

-Rian-

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KURIKULUM MERDEKA GURU DI SDN 005 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE,M.AK.,CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak.,CA Selaku Wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,AK.,M.Si,CA Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc., selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Tubel Agusven, S.T.,M.M Selaku Pembimbing 1 yang telah turut membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd Selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



9. Ucapan terima kasih untuk SD Negeri 005 Bukit Bestari Tanjungpinang dan jajarannya yang telah bersedia menjadi obyek penelitian ini dan turut bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan Skripsi, yang tak dapat dituliskan satu persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 08 Januari 2024

**RIAN HADI SAPUTRA**  
**NIM : 19612024**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah.....	8
1.3	Tujuan Penelitian.....	8
1.4	Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1	Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2	Kegunaan Praktis.....	9
1.5	Sistematika Penulisan.....	10

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Tinjauan Teori.....	11
2.1.1	Manajemen.....	11
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3	Pelatihan.....	17

2.1.4	Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	19
2.1.5	Kurikulum.....	22
2.1.6	Kurikulum Merdeka .....	24
2.2	Kerangka Pemikiran.....	27
2.3	Penelitian Terdahulu .....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	31
3.2	Jenis Data .....	31
3.2.1	Data Primer.....	31
3.2.2	Data Sekunder.....	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.4	Populasi dan Sampel .....	33
3.4.1	Populasi .....	33
3.4.2	Sampel.....	34
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	34
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	35
3.6.1	Reduksi Data.....	35
3.6.2	Penyajian Data .....	36
3.6.3	Penarikan Kesimpulan.....	36
3.7	Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1	Triangulasi Data.....	37

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

4.1	Hasil Penelitian.....	39
4.1.1	Gambaran Umum SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang .....	39
4.1.2	Profil Sekolah SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang .....	39
4.1.3	Visi dan Misi SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang.....	40
4.1.4	Struktur Organisasi SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang .....	41
4.1.5	Karakteristik Informan .....	47
4.1.5.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47

4.1.6	Analisis Data Hasil Penelitian .....	48
4.1.6.1	Reduksi Data .....	49
4.1.6.2	Penyajian Data Hasil Wawancara .....	74
4.1.6.3	Penarikan Kesimpulan .....	75
4.2	Pembahasan .....	80
4.2.1	Kebutuhan Pelatihan .....	80

## **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran .....	86

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## ***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Karakteristik Kurikulum 2004-2013 .....	2
Tabel 1.2 Jumlah Guru.....	7
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian Tenaga Pendidik di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang .....	33
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 4.1 Daftar Nama Guru Di SDN 005 Bukit Bestari .....	40
Tabel 4.2 Jumlah Responden.....	47
Tabel 4.3 Rekapitulasi Data Hasil Wawancara Pada Indikator Organisasi .....	49
Tabel 4.4 Rekapitulasi Data Hasil Wawancara Pada Indikator Tugas .....	57
Tabel 4.5 Rekapitulasi Data Hasil Wawancara Pada Indikator Individu.....	65
Tabel 4.6 Penyajian Data Hasil Wawancara.....	74
Tabel 4.7 Penarikan Kesimpulan Hasil Wawancara.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sertifikat Menulis Buku Praktik Baik Pada Kurikulum Merdeka .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 3.1 Triangulasi Sumber .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Transkrip Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Dokumentasi
Lampiran 4	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 5	: Surat Selesai Penelitian
Lampiran 6	: Persentase Plagiat

## ABSTRAK

### ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KURIKULUM MERDEKA GURU DI SDN 005 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG

Rian Hadi Saputra, 19612024, Manajemen  
STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[rian808177@gmail.com](mailto:rian808177@gmail.com)

Penelitian ini membahas tentang analisis kebutuhan pelatihan kurikulum merdeka guru di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode kebutuhan pelatihan kurikulum merdeka yang diterapkan pada SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pada teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi pada penelitian sebanyak 9 orang, teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 4 orang. Pada teknik pengolahan data yaitu: (1) Reduksi data, (2) Penyajian data dan (3) Penarikan Kesimpulan. Uji kualitas data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kredibilitas. Untuk menguji keabsahan data peneliti dengan cara uji triangulasi sumber dengan teknik wawancara semi terstruktur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kurikulum Merdeka telah membawa perubahan signifikan pada sekolah, memungkinkan pengembangan program yang lebih sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Program pelatihan Kurikulum Merdeka di sekolah telah berhasil membawa perubahan positif, dengan Kepala Sekolah berperan sebagai fasilitator inovasi guru dan mendorong pengembangan kurikulum kontekstual.

Dukungan komprehensif sekolah melalui berbagai pelatihan, workshop, dan program mentoring untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam pengintegrasian teknologi, penyusunan materi ajar kreatif, dan keterampilan evaluasi, akan menjadi kunci kesuksesan dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Dukungan dan pelatihan terus-menerus diharapkan dapat memperkuat peran wakil kepala sekolah dalam mendukung guru, mengoptimalkan penggunaan Kurikulum Merdeka, dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Kata Kunci : Kebutuhan Pelatihan, Kurikulum Merdeka, Guru.

Dosen Pembimbing 1: Tubel Agusven, S.T, M.M.

Dosen Pembimbing 2: Nanda Kristia Santoso, M.Pd.



## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF TEACHERS' INDEPENDENT CURRICULUM TRAINING NEEDS IN SDN 005 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG**

Rian Hadi Saputra, 19612024, *Management*,  
STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[rian808177@gmail.com](mailto:rian808177@gmail.com)

*This research discusses the analysis of teacher independent curriculum training needs at SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang. This research aims to determine the method of independent curriculum training needs implemented at SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang.*

*The research method used in this research is a qualitative method. Data collection techniques were carried out using observation, interviews and documentation. The population in the study was 9 people, the sampling technique used was purposive sampling. So the sample in this study was 4 people. The data processing techniques are: (1) Data reduction, (2) Data presentation and (3) Conclusion Drawing. The data quality test used in this research is the credibility test. To test the validity of the researcher's data by testing source triangulation with semi-structured interview techniques.*

*The research results show that The Independent Curriculum has brought significant changes to schools, allowing the development of programs that are more suited to students' needs. The Independent Curriculum training program in schools has succeeded in bringing about positive change, with the Principal acting as a facilitator for teacher innovation and encouraging contextual curriculum development.*

*Comprehensive school support through various training, workshops and mentoring programs to improve teacher competency, especially in integrating technology, preparing creative teaching materials and evaluation skills, will be the key to success in implementing the Independent Curriculum. It is hoped that continuous support and training can strengthen the role of deputy principals in supporting teachers, optimizing the use of the Independent Curriculum, and improving the overall quality of learning.*

*Keywords: Training Needs, Independent Curriculum, Teachers.*

Dosen Pembimbing 1: Tubel Agusven, S.T, M.M.

Dosen Pembimbing 2: Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Maju dan berkembangnya organisasi tidak luput dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam memajukan suatu negara, negara tidak akan pernah maju tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap aktivitas sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang keberhasilan yang baik dan yang tidak baik. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang (Irawan, 2016).

Dapat dilihat bahwasanya banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam lembaga pendidikan, antara lain seperti manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Dari sekian banyaknya komponen namun sumber daya yang memiliki peran sangat penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia (Firdaus & Hasanah, 2017).

Instansi pendidikan merupakan suatu organisasi publik yang mempunyai peran aktif dalam meningkatkan sumber daya manusia, dari segi pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan juga pengalaman yang didapatkan oleh suatu individu dalam lembaga pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu teknik untuk manusia dapat bertahan hidup, hal ini dibuktikan bahwa manusia harus menyesuaikan dirinya dengan akselerasi perkembangan zaman. Setiap manusia

harus mendapatkan pendidikan yang cakap (Yahya et al., 2023). Faktor penghambat dalam pembangunan pendidikan salah satunya adalah kemiskinan. Selain itu kurikulum juga mempengaruhi pembangunan dan mutu pendidikan Indonesia.

Jika melihat dari kurun waktu 20 tahun terakhir Indonesia mengalami perubahan kurikulum sebanyak 3 kali yaitu pada tahun 2004, 2006 dan tahun 2013. Kemudian yang terakhir akan terdapat perubahan secara nasional pada tahun 2024 mendatang. Setiap perubahan ini terdapat kurikulum-kurikulum baru dengan ciri khasnya masing-masing. Berikut adalah gambaran dari kurikulum pendidikan dari tahun 2004 sampai 2013:

**Tabel 1.1**  
**Karakteristik Kurikulum 2004-2013**

No	Tahun	Kurikulum	Karakteristik
1.	2004	Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)	Menekankan pada pencapaian kompetensi siswa, serta memiliki orientasi pada hasil belajar dan keragaman.
2.	2006	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)	Para guru bisa mengembangkan silabus serta teknis penilaian sesuai dengan kondisi masing- masing sekolah.
3.	2013	Kurikulum 2013 (K 13)	Kurikulum terdapat satu aspek penilaian selain pengetahuan dan keterampilan, yaitu penilaian sikap perilaku siswa.

Sumber: Olahan Peneliti, 2023.

Kemudian yang terakhir kurikulum terbaru yang akan digunakan secara serentak pada tahun 2024 ialah Kurikulum Merdeka. Pemerintah Indonesia telah mengembangkan kurikulum merdeka dengan konsep pendidikan yang

membebaskan siswa untuk mengembangkan ilmunya dan keterampilannya. Dengan keberlakuan kurikulum merdeka, sekolah diharapkan menghasilkan output yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman

Kurikulum merdeka memberikan kesempatan penuh kepada guru untuk menggali ide-ide kreatifnya dalam mengajar dan siswa memiliki kesempatan penuh untuk berkembang. Guru dapat mencurahkan seluruh tenaganya untuk mendidik siswa karena tidak lagi dibebani dengan urusan administrasi yang rumit. Guru dengan ide-ide kreatif dalam mengajar akan membuat siswa merasa senang dalam belajar karena pembelajaran tidak terpaku pada kelas. Guru dapat melakukan pembelajaran di luar kelas sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan siswa melalui alam, masyarakat sekitar melalui pengalaman belajar langsung dengan menggunakan berbagai strategi (Nurul *et al.*, 2023).

Guru merupakan aktor utama dalam pengembangan kurikulum merdeka ini, semua pihak terutama kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengajar (Pramerta *et al.*, 2022). Peran guru sangat penting tidak hanya dalam merangsang siswa untuk peka terhadap perkembangan teknologi dan mampu beradaptasi tetapi juga memberikan bekal tentang bagaimana berpegang teguh pada nilai-nilai moral dan sosial yang ada di masyarakat.

Pelaksanaan dan penggunaan Kurikulum Merdeka dilakukan secara bertahap agar para siswa, guru serta sekolah bisa perlahan-lahan beradaptasi terhadap penggunaan kurikulum baru ini. Menghadapi adanya Kurikulum Merdeka ini, pelatihan dibutuhkan untuk memperbarui pengetahuan dan

keterampilan guru terkait dengan kurikulum baru. Ada banyak sekolah yang menggunakan kurikulum ini. Diantaranya adalah sekolah yang terpilih menjadi bagian dari Program Sekolah Penggerak. Setiap sekolah yang terpilih mengikuti program ini diharuskan untuk menggunakan Kurikulum Merdeka dalam proses belajar mereka. Sehingga setiap sekolah penggerak harus menyelenggarakan pelatihan untuk para guru guna memperkenalkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan para guru terkait dengan Kurikulum Merdeka.

Salah satu sekolah yang menggunakan Kurikulum Merdeka melalui Program Sekolah Penggerak ini adalah SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang. SDN 005 Bukit Bestari terletak di Jalan Brigjen Katamso, Kelurahan Tanjung Unggat, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang. Sehingga sekolah ini pun juga turut melaksanakan pelatihan bagi para guru, agar para guru siap untuk menggunakan kurikulum pada tahun ajaran 2022/2023 hingga tahun ajaran berikutnya.

**Gambar 1.1**  
**Sertifikat Menulis Buku Praktik Baik Pada Kurikulum Merdeka**



Sumber: Wawancara dengan Bapak AR (2023)

Dari gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa sertifikat mengenai pelatihan kurikulum merdeka salah satunya adalah pelatihan menulis buku praktik pada kurikulum merdeka, yang mana pelatihan tersebut tidak diikuti oleh semua guru yang berada di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang, melainkan hanya diikuti oleh beberapa guru saja yang diutus sebagai perwakilan, sehingga pelatihan mengenai kurikulum merdeka belum merata oleh guru-guru yang berada di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang. Selain itu juga, menurut beberapa orang peserta pelatihan ada materi yang mereka butuhkan tetapi tidak diberikan oleh penyelenggara pelatihan seperti keterampilan yang dibutuhkan untuk dapat mengajar sesuai dengan gaya belajar masing-masing siswa yang tentu saja berbeda tiap orangnya.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, sertifikasi pendidik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan untuk

mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maka dari itu guru dianggap oleh suatu lembaga pendidikan sebagai suatu investasi dalam sumber daya manusia, melalui proses pelatihan maupun sertifikasi, kompetensi guru dapat ditingkatkan demi tercapainya standarisasi kompetensi yang di butuhkan oleh lembaga pendidikan untuk mencapai target yang telah di rancang.

Sebelum mengadakan kegiatan pelatihan, dibutuhkan rumusan tujuan yang akan dilaksanakan, tujuan dirumuskan berdasarkan kepada analisis kebutuhan yang harus terlebih dahulu dilakukan. Analisis kebutuhan ini selanjutnya akan menjadi tolak ukur dan juga batasan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan memiliki salah satu fungsi yaitu untuk memetakan hal-hal yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan agar kedepannya pelatihan tersebut sukses.

Adapun beberapa tahapan dalam analisis kebutuhan pelatihan yaitu berdasarkan hasil dari identifikasi kebutuhan, kemudian adanya upaya tindak lanjut kedalam rancangan pelatihan, berdasarkan asumsi bahwa kebutuhan muncul karena adanya kesenjangan antara kondisi yang ada dengan keadaan yang nyata, maka hasil analisis kebutuhan mencerminkan keadaan yang sebenarnya dihadapi (Amin & Nurhaidi, 2020).

Berdasarkan hasil prapenelitian yang dilakukan oleh Peneliti dengan Pak AR selaku Guru Bidang Kurikulum Penyelenggara SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang, dengan hasil yang didapat sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Guru**

<b>GURU</b>	<b>JUMLAH</b>
LAKI-LAKI	5
PEREMPUAN	4

Sumber: SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang

Dari tabel diatas untuk guru yang ada di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang berjumlah 9 guru dengan rincian 4 perempuan dan 5 laki-laki, untuk guru yang sudah tersertifikasi berjumlah 4 orang, selain itu juga hasil yang didapat terkait dengan pelatihan yang sudah diikuti oleh guru-guru SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang diantaranya:

- a. Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK);
- b. Pelatihan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK);
- c. Pelatihan penggunaan media pembelajaran;
- d. Pelatihan Kurikulum Merdeka;

Adapun kendala yang ditemukan dalam proses pelatihan tersebut adalah apabila pelatihan dilaksanakan secara daring terdapat kekurangan alat dan juga komputer, selain itu juga terkait dengan kurikulum merdeka belum dilaksanakan secara menyeluruh ke seluruh siswa, baru diterapkan pada kelas 1 (satu) dan kelas 4 (empat) saja, terkait dengan pelatihan kurikulum merdeka sendiri dari dinas pendidikan belum memfasilitasi sekolah-sekolah yang ada termasuk SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang, sehingga kebutuhan pelatihan yang seharusnya didapatkan oleh guru-guru belum sepenuhnya didapatkan sehingga berpengaruh



terhadap kinerja guru SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang. Terkait permasalahan diatas sehingga Peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN KURIKULUM MERDEKA DI SDN 005 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah peneliti kemukakan maka, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

“Bagaimana metode kebutuhan pelatihan kurikulum merdeka yang diterapkan pada SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk menjawab rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

“Untuk mengetahui metode kebutuhan pelatihan kurikulum merdeka yang diterapkan pada SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang”.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah:

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kegunaan ilmiah dengan menjadi sasaran implementasi ilmu pengetahuan, menambah referensi bagi penelitian selanjutnya dan menjadi sumbangan pemikiran baru untuk peneliti yang

ingin meneliti lebih dalam pada sektor manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan kegunaan praktis yang akan diperoleh pembaca yaitu mahasiswa/pembaca :

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan pengetahuan untuk menerapkan teori-teori yang sudah diperoleh pada masa dibangku kuliah maupun sumber referensi lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Objek Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan mengenai analisis kebutuhan pelatihan upaya meningkatkan kompetensi guru pada SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang.

##### **3. Bagi Pihak Lainnya**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan ajar dan mendapatkan ilmu untuk berbagai analisis yang akan mengarahkan penelitian pada judul yang sama.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika dalam penulisan usulan penelitian ini yakni :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang pendahuluan, mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai teori dasar yang berhubungan dengan Penelitian yang diambil, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Tentang metode penelitian yang akan menguraikan tentang lokasi penelitian teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta metode analisa data.

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

Pada bab ini membahas tentang deskripsi data serta proses analisis hasil olahan data penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut John F.Mee (Aditama, 2020) manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat. Menurut James A.F Stoner (2014) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Menurut Gulati, Mayo, & Nohria (2017) manajemen adalah tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut G.R. Terry (2015) manajemen adalah sebuah proses khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Dr. Bennett N.B Silalahi, M.A (2016) manajemen merupakan ilmu perilaku yang terdiri dari aspek sosial bukan dari tanggung jawab keselamatan serta kesehatan kerja baik dari sisi perencanaannya.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Ricky W. Griffin (Batlajery, 2018) mengatakan adapun fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. *Planning* (perencanaan)

Fungsi perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Jadi perencanaan dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. *Actuating* (pengarahan dan implementasi).

Fungsi pengarahan dan implementasi atau disebut *actuating* adalah proses implementasi program yang telah dibuat agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam perusahaan serta memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. *Controlling* (pengawasan dan pengendalian)

Fungsi pengawasan dan pengendalian adalah proses yang dilakukan

untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi di dunia bisnis.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Menurut Mary Parker Follet (Batlajery, 2018) Unsur manajemen dalam pelaksanaannya saling berkaitan erat satu sama lainnya, masing-masing faktor tidak bisa dipisahkan. Adapun unsur-unsur manajemen antara lain yakni :

1. Manajemen sebagai proses/usaha/aktifitas.
2. Manajemen sebagai seni.
3. Manajemen terdiri dari individu-individu/orang-orang yang melakukan aktivitas.
4. Manajemen menggunakan berbagai sumber-sumber dan factor produksi yang tersedia dengan cara efektif dan efisien. Adanya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial (Almasri, 2016). Manajemen sumber daya manusia dapat dimaknakan seperti penangan lembaga baik tersendiri ataupun bersama-sama mengenai individu untuk menghasilkan manfaat yang optimal agar tercapainya visi lembaga (Widyastuti *et al.*, 2023). Menurut Hasibuan (2020) MSDM adalah

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranana tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Almasri (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan. Menurut Umar (Irawan, 2016) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia manifestasi dari suatu aktivitas kepaduan antara perancangan, penyusunan, pengelolaan dan penilaian yang digunakan untuk mengatur perilaku individu-individu dan kelompok didalam organisasi untuk mewujudkan arah lembaga. Sumber daya manusia bersifat unik berbeda dengan sumber daya lainnya, memiliki karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, memiliki akan, pikiran dan perasaan, berbeda dengan smber daya lainnya (Widyastuti *et al.*, 2023). Oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki pemeliharaan yang berbeda di dalam suatu organisasi. Salah cara pemeliharanya, maka akan berakibat pada lambatnya pertumbuhan kinerja organisasi.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Stoner dkk (Almasri, 2016) adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*Planning*)
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
  - c. Pengarahan (*Directing*)
  - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*)
  - b. Pengembangan (*Development*)
  - c. Kompensasi (*Compensation*)
  - d. Pengintegrasian (*Integration*)
  - e. Pemeliharaan (*Maintenance*)
  - f. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Irawan (2016) tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para



manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia Organisasional.

## 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

## 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut Mangkuprawira (Nurhalim *et al.*, 2021) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik sesuai standar. Menurut Rivai (Nurhalim *et al.*, 2021) pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Menurut Syamsul dan Linda (Darmawan *et al.*, 2019) pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja. Memiliki pandangan lain mengenai pelatihan secara spesifik. Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu (Darmawan *et al.*, 2019).

Menurut Mangkunegara (2016) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek pendidikan yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Widodo (2015) pelatihan adalah suatu kegiatan individu meningkatkan keahlian dan pengetahuan dengan

metode sistematis hingga pada akhirnya seseorang memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

### **2.1.3.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2016) tujuan pelatihan sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghaayaan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktifitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan pengembangan karyawan

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pelatihan**

Menurut Veithzal *et al.*, (2018), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yng perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

## **2.1.4 Analisis Kebutuhan Pelatihan**

### **2.1.4.1 Pengertian Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Menurut Helda Budiyantri (2019) analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan mengenali adanya suatu kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Menurut Kaufman (Kaswan, 2022) analisis kebutuhan pelatihan adalah kesenjangan (*gap*) antara hasil sekarang dengan hasil yang diharapkan, yang menempatkan kebutuhan itu pada urutan prioritas yang didasarkan pada biaya untuk memenuhi tiap-tiap kebutuhan dibandingkan biaya mengabaikannya, dan menyeleksi kebutuhan yang paling penting (masalah atau peluang) untuk pengurangan atau penghapusan.

Menurut Mangkunegara (Kristina, 2013) analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu studi sistematis tentang suatu masalah pendidikan dengan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber, untuk mendapatkan pemecahan masalah atau saran tindakan selanjutnya. Menurut Rosset dan Arwady (Asniwati, 2020) analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu istilah yang dipergunakan dalam analisis untuk memahami permasalahan kinerja atau permasalahan yang berkaitan dengan penerapan teknologi baru.

Menurut Sarwandi (2019) analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) merupakan langkah awal dari fungsi perencanaan dalam manajemen pelatihan untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang dirasakan perlu dan mendesak oleh suatu lembaga/instansi. Analisis kebutuhan membantu organisasi maupun individu dalam mencari solusi masalah untuk meningkatkan kinerja. Oleh

karena itu analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan sebelum pelaksanaan pelatihan haruslah melibatkan tiga kegiatan analisis yaitu analisis organisasi, analisis kinerja dan analisis individu (Sarwandi, 2019).

#### **2.1.4.2 Tujuan Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Menurut Santoso (2020) terdapat enam tujuan analisis kebutuhan pelatihan, yaitu:

1. Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki masalah atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kelompok sasaran.
2. Memastikan bahwa para partisipan baik individu maupun lembaga yang mengikuti pelatihan benar-benar sasaran yang tepat .
3. Memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang menjadi pembelajaran selama pelatihan benar-benar sesuai elemen-elemen yang dituntut dari suatu capaian tertentu
4. Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan.
5. Memastikan bahwa masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap tertentu bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.
6. Memperhitungkan untung-ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

#### **2.1.4.3 Alasan Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Ada beberapa alasan mengapa analisis kebutuhan pelatihan dibutuhkan menurut (Kaswan, 2022) diantaranya :

1. Untuk menentukan kegiatan atau pelatihan apa yang sesuai dengan pekerjaan karyawan
2. Untuk menentukan kegiatan atau pelatihan apa yang dapat meningkatkan kinerja
3. Untuk menentukan kegiatan atau pelatihan apa yang akan menimbulkan pekerjaan
4. Untuk membedakan kebutuhan pelatihan dan masalah organisasi

#### **2.1.4.4 Indikator Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2021) terdapat indikator analisis kebutuhan pelatihan sebagai berikut :

1. Analisis jabatan, dengan pembuatan standar-standar pelaksanaan kerja untuk setiap jabatan dapat di tentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan
2. Tes psikologis, dipergunakan untuk menentukan peserta pelatihan maupun pengembangan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan.
3. Penyelidikan moral, dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan, misalnya mengukur sikap moral peserta sebelum dan sesudah pelatihan atau pengembangan.
4. Analisis kegiatan, dipergunakan untuk menentukan kesesuaian antara bidang pekerjaan peserta dengan jenis pelatihan maupun pengembangan.

Menurut Sarwandi (2019) adapun tiga indikator analisis kebutuhan pelatihan, yaitu:

## 1. Organisasi

Organisasi dibutuhkan untuk mengetahui pelatihan dilakukan di level mana. Diagnosis meliputi efektifitas dan efisiensi organisasi, perencanaan jenjang karir, perubahan teknologi, juga budaya organisasi.

## 2. Tugas

Tugas dilakukan guna menentukan perilaku-perilaku yang harus ada pada diri seorang karyawan supaya mampu bekerja seperti yang diharapkan. Tugas ini menekankan pada tingkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang harus dipenuhi seorang pegawai.

## 3. Individu

Individu digunakan untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Fokus individu yaitu pada tingkat prestasi pegawai (*individual performance*) serta pengalaman kerja pegawai tersebut.

### **2.1.5 Kurikulum**

#### **2.1.5.1 Pengertian Kurikulum**

Menurut Pramerta *et al* (2022) kurikulum adalah program pendidikan untuk mempersiapkan generasi muda agar setelah pendidikan mereka selesai, mereka dapat berkontribusi dan menjadi anggota masyarakat yang berguna. Sebagai program pendidikan, kurikulum selalu berakar pada budaya bangsa, berdasarkan kehidupan masa lalu dan masa kini, dan berdasarkan ramalan kehidupan masa depan. Kurikulum memiliki pengertian yang luas tidak hanya sekedar memuat pengertian berkaitan dengan proses belajar saja, melainkan

memberikan perubahan lingkup yang memuat pengalaman belajar anak di lingkungan (Candra Herman *et al.*, 2020).

#### **2.1.5.2 Komponen Kurikulum**

Menurut Hasan Langgulung (Candra Herman *et al.*, 2020) ada empat komponen utama kurikulum yaitu:

1. Tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh pendidikan.
2. Pengetahuan (*knowledge*), informasi-informasi, data-data, aktivitas, dan pengalaman-pengalaman dari mana terbentuk kurikulum itu.
3. Metode dan cara-cara mengajar yang dipakai oleh guru-guru untuk mengajar dan memotivasi murid untuk membawa mereka ke arah yang dikehendaki oleh kurikulum.
4. Metode dan cara penilaian yang dipergunakan dalam mengukur dan menilai kurikulum dan hasil proses pendidikan yang direncanakan kurikulum tersebut

#### **2.1.5.3 Fungsi Kurikulum**

Menurut Syarifah (2019) terdapat tiga fungsi dalam kurikulum, sebagai berikut:

1. Fungsi kurikulum bagi peserta didik, diharapkan dapat menambah pengalaman baru yang dikemudian hari dapat dikembangkan seirama dengan perkembangan mereka yang bertujuan melengkapi bekal hidup mereka.
2. Fungsi kurikulum bagi guru, untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan, kurikulum suatu sekolah berisi uraian tentang jenis-jenis program yang diselenggarakan sekolah tersebut, bagaimana menyelenggarakannya, dan perlengkapan apa yang dibutuhkan. Atas dasar itu sekolah akan dapat



merencanakan secara lebih tepat jenis tenaga apa yang masih dibutuhkan oleh sekolah.

3. Fungsi kurikulum bagi kepala sekolah dan pembina sekolah, sebagai pedoman dalam supervise untuk mengembangkan kurikulum dan sebagai pedoman untuk mengadakan evaluasi kemajuan belajar mengajar.
4. Fungsi kurikulum bagi orangtua peserta didik agar mereka turut serta membantu usaha sekolah dalam memajukan putera-puterinya. Dengan mengetahui kurikulum orangtua dapat pengalaman belajar yang diperlukan putera-puterinya sehingga orangtua dapat berpartisipasi untuk membimbingnya.

#### **2.1.6 Kurikulum Merdeka**

##### **2.1.6.1 Pengertian Kurikulum Merdeka**

Kurikulum Merdeka Belajar adalah program kebijakan baru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) yang dicanangkan oleh Mendikbud Nadiem Anwar Makarim. Nadiem membuat kebijakan merdeka belajar bukan tanpa alasan. Merdeka belajar menjadi sebuah suatu terobosan baru Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk menjadikan proses pembelajaran di setiap sekolah menjadi lebih efektif dan efisien. Dampak positif merdeka belajar ditujukan kepada guru, peserta didik, dan bahkan wali murid (Khoirurrijal *et al.*, 2022).

Kurikulum merdeka adalah kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam dimana konten akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi. Kurikulum

merdeka memberikan keleluasaan kepada pendidik untuk menciptakan pembelajaran berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan belajar peserta didik (ditpsd.kemendikbud.go.id). Menurut Darmawan dan Winataputra (Roos *et al.*, 2023) kurikulum merdeka berusaha untuk memperkuat kemandirian siswa dan memfasilitasi pembelajaran yang berpusat pada siswa dengan menekankan pemberdayaan dan pengembangan keterampilan abad ke-21. Selain itu, menurut Riyanto (Roos *et al.*, 2023) kurikulum merdeka bertujuan untuk membebaskan siswa dari belenggu kurikulum yang terlalu teoritis dan mempromosikan pembelajaran yang lebih kontekstual dan relevan dengan kehidupan nyata.

#### **2.1.6.2 Manfaat Kurikulum Merdeka Belajar**

Menurut Khoirurrijal *et al* (2022) kebijakan pelaksanaan merdeka belajar tentu memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Kepala sekolah, guru, orangtua, dan pemerintah daerah dapat bergotong royong untuk mencari dan menemukan solusi yang efektif, efisien, dan cepat terhadap kondisi, tantangan dan permasalahan pendidikan di masing-masing sekolah. Khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar peserta didik.
2. Kedua, kepala sekolah, guru, orangtua, dan pemerintah daerah merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pengelolaan pendidikan di sekolah pada daerah masing-masing.

### **2.1.6.3 Konsep Kurikulum Merdeka**

Menurut Nadiem Makarim (Khoirurrijal *et al.*, 2022) konsep merdeka belajar dapat ditarik beberapa poin, yaitu:

1. Konsep merdeka belajar merupakan jawaban atas masalah yang dihadapi oleh guru dalam praktik pendidikan.
2. Guru dikurangi bebannya dalam melaksanakan profesinya. Dilakukan melalui keleluasaan yang merdeka dalam menilai belajar peserta didik dengan berbagai jenis instrumen; merdeka dari pembuatan administrasi yang memberatkan; serta merdeka dari tekanan dan mempolitisasi guru.
3. Membuka mata untuk mengetahui lebih banyak kendala apa yang dihadapi oleh guru dalam tugas pembelajaran di sekolah. Mulai dari permasalahan siswa baru, administrasi guru dalam persiapan mengajar, proses pembelajaran, hingga masalah evaluasi seperti USBN-UN.
4. Guru sebagai garda terdepan dalam membentuk masa depan bangsa melalui proses pembelajaran, maka penting untuk menciptakan suasana pembelajaran yang lebih happy di dalam kelas.

### **2.1.6.4 Hambatan Dalam Sistem Pembelajaran Kurikulum Merdeka**

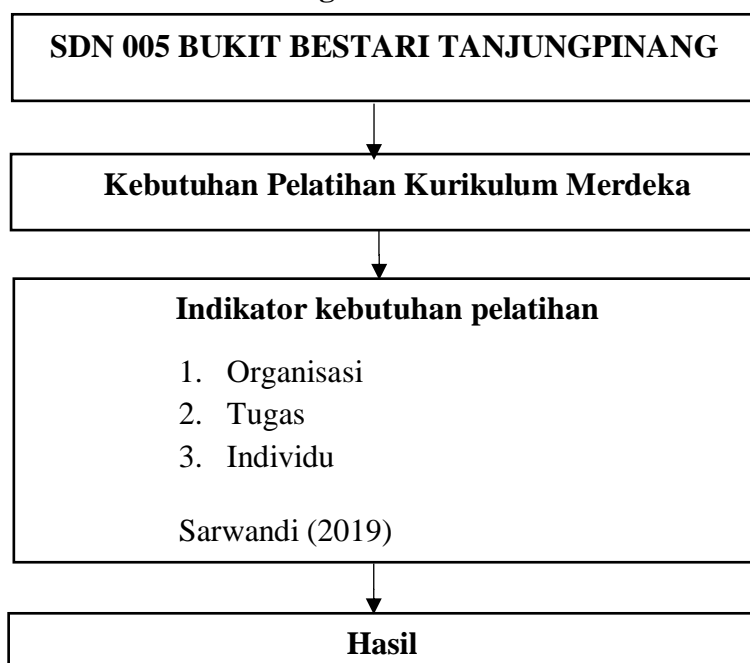
Ada beberapa faktor hambatan dalam sistem pembelajaran merdeka belajar (Abdul, 2023), sebagai berikut :

1. Kesiapan guru (sumber daya manusia) sebagai pilar utama pelaksanaan kurikulum merdeka;
2. Kemampuan guru untuk mendukung fasilitas teknologi berbasis digital;

3. Peningkatan jaringan komunikasi dan kolaborasi antara satuan pendidikan dan pemangku kepentingan;
4. Kesulitan untuk menerapkan fungsi evaluasi pembelajaran sebagai bagian integral dari pembelajaran.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian 2023.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan untuk penulis dalam melakukan kegiatan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang akan digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul dan Candradewini (2023), pada Jurnal JANE (Jurnal Administrasi Negara) Vol. 15 No. 1, dengan Judul Pelatihan

Kurikulum Merdeka Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pelatihan Kurikulum Merdeka dilaksanakan. Dimana jenis penelitian ini adalah metode kualitatif deskripsi dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen pendukung pelatihan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan pelatihan tentang Kurikulum Merdeka belum berjalan dengan baik seperti tidak dilibatkannya sasaran pelatihan dalam analisis kebutuhan pelatihan serta perencanaan pelatihan. Sehingga pelatihan yang diberikan masih belum sesuai dengan harapan peserta pelatihan. Selain itu pelatihan juga tidak memiliki evaluasi. Sehingga tidak diketahui ketercapaian tujuan pelatihan ini dilakukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tentang Kurikulum Merdeka di SMA N 1 Kecamatan Guguak masih belum baik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yahya *et al* (2023), pada Jurnal TEKNOVOKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat: Vol. 1 No. 3, dengan Judul Pelatihan Pengembangan Modul Ajar Berbasis Kurikulum Merdeka Bagi Guru SMK Produktif Kota Makassar. Pada penelitian ini bertujuan untuk memperkuat keterampilan pedagogis para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Produktif di Kota Makassar. Dimana jenis penelitian ini adalah metode kualitatif deskripsi dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen pendukung. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan pengembangan modul ajar berbasis Kurikulum Merdeka dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Produktif.

Dengan melibatkan guru dalam proses pengembangan modul, mereka dapat lebih baik memahami kebutuhan siswa dan menghasilkan materi ajar yang lebih sesuai dengan tuntutan dunia industri. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi kebijakan pendidikan di tingkat daerah dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah-sekolah SMK Produktif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Roos dan Jeanne (2023), pada Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol. 9 No. 19, dengan Judul Kurikulum Merdeka dalam Perspektif Kajian Teori: Analisis Kebijakan untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perumusan dan implementasi Kurikulum Merdeka sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Dimana jenis penelitian ini adalah metode kajian teori. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kebijakan pendidikan dan kontribusinya terhadap pengembangan kebijakan pendidikan yang responsif, inklusif, dan berpusat pada siswa. Temuan-temuan penting ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabillah *et al* (2023), pada Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara Vol 9, No 1, dengan Judul *Implementation of the independent curriculum for students with special needs at SDN Gadang 03 Malang City*. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan kurikulum mandiri bagi siswa berkebutuhan khusus di SD Gadang

3 Kota Malang serta jenis-jenis anak berkebutuhan khusus yang ada di dalamnya. Dimana jenis penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penerapan kurikulum mandiri bagi siswa berkebutuhan khusus di SDN Gadang 3 dikemas secara sederhana dan detail. Sehingga baik yang reguler maupun yang berkebutuhan khusus, dapat menyerap materi yang disampaikan secara efektif dan maksimal. Tidak ada strategi khusus dalam proses pembelajaran, hanya saja metode penyampaiannya menggunakan diksi yang mudah dipahami.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsiar *et al* (2023), pada Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Vol 8, No 3, dengan Judul *Implementation of Independent Learning Curriculum in Social Studies Learning: Literature Review*. Pada penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui persamaan dan perbedaan pembelajaran kurikulum self learning pada pembelajaran IPS. teknik pengumpulan datanya melalui pencarian database Google Scholar. Selain itu, penulis telah menggunakan kriteria inklusi dalam menyaring makalah ini. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa persepsi guru IPS terhadap kurikulum belajar mandiri menunjukkan tren positif meskipun ditemukan beberapa kendala. Dari keefektifan kurikulum belajar mandiri terhadap hasil belajar IPS diketahui bahwa kurikulum Merdeka Belajar memberikan hasil yang memuaskan, hal ini ditunjukkan siswa mengalami peningkatan keterampilan berbicara dan kerjasama tim dalam kelompok.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dasar penelitian studi kasus yaitu objek/masalah yang dipilih dan diamati, lalu dianalisa secara menyeluruh untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari informan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deksriptif kualitatif, yaitu dengan cara mencari fakta-fakta yang terjadi disesuaikan dengan ruang lingkup penelitian yang dipaparkan dengan jelas mengenai suatu fenomena.

Menurut Sugiyono (2016) penelitian kualitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian berbasis filsafat post positif/interpretatif yang menyelidiki kondisi alam suatu objek (sebagai lawan eksperimen) di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dan melakukan triangulasi teknik pengumpulan data. Jika digabungkan, analisis data induktif dan kualitatif digunakan, dan fokus temuan penelitian kualitatif adalah pada makna daripada generalisasi.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan variabel penelitian dilakukan di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang sebagai metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini.



### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku buku, maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Berikut adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

#### 1) Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara survey analisis jabatan.

#### 2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara atau survei dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atau jawaban, mengamati perilaku, dan merekam semua respon dari survey yang dilakukan.

#### 3) Dokumen

Menurut Sugiyono (2016) dokumen adalah catatan peristiwa yang berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang yang jumlah dan atributnya telah ditentukan oleh peneliti untuk diperiksa dan diambil kesimpulannya. Populasi bukan hanya jumlah pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi semua karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini tenaga pendidik yang bekerja di SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang Barat yaitu sebanyak 13 (tiga belas) orang yaitu 9 guru, 2 honor, 1 tata usaha, 1 penjaga perpustakaan.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi Penelitian Tenaga Pendidik di SDN 005 Bukit Bestari**  
**Tanjungpinang**

NO	INISIAL	JABATAN	LAMA MENGAJAR
1	AR	Kepala Sekolah	4 Tahun
2	NR	Guru Kelas	18 Tahun
3	ARF	Guru Kelas II	4 Tahun
4	ID	Guru Kelas VI	2 Tahun
5	SGA	Guru PJOK	4 Tahun
6	HS	Guru Kelas V	3 Tahun
7	DH	Guru Kelas IV	8 Tahun
8	DD	Guru PAI	2 Tahun

9	LS	Guru Kelas III	9 Tahun
10	EY	Guru Kelas I	1 Tahun
11	ML	Penjaga sekolah	3 Tahun
12	SH	Tenaga Administrasi	11 Tahun
13	FNB	Tenaga Perpustakaan	10 Tahun

Sumber :SDN 005 Bukit Bestari Tanjungpinang

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) menegaskan bahwa sampel mencerminkan besar kecilnya dan susunan populasi. Berbagai strategi pengambilan sampel digunakan untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pengambilan *purposive sampling*, bagian dari pengambilan *nonprobability sampling*, adalah strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Guru dan pimpinan yang mempunyai masa jabatan terlama menjadi kriterianya karena dianggap lebih mengetahui kurikulum di SDN 005 Bukit Bestari yang akan diteliti oleh peneliti. Dengan demikian, sampel sebanyak 4 orang akan digunakan dalam penelitian ini.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator kebutuhan pelatihan</b>
Analisis Kebutuhan Pelatihan	Analisis kebutuhan pelatihan ( <i>training need analysis</i> ) merupakan langkah awal dari fungsi perencanaan dalam manajemen pelatihan untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang dirasakan perlu dan mendesak oleh suatu lembaga/instansi. Sarwandi (2019)	1. Organisasi 2. Tugas 3. Individu Sarwandi (2019)

Sumber : Data Olahan Peneliti (2023).

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Model penelitian kualitatif ini tidak memerlukan pengolahan data apapun setelah data dikumpulkan atau diolah. Pada saat yang sama, data dianalisis, dan selama data dianalisis, peneliti dapat kembali ke lapangan untuk mencari informasi tambahan yang mungkin diperlukan. Dan juga dapat melakukan pencarian berkualitas tinggi dengan mengatur atau mengelompokkan informasi berdasarkan topik. Berdasarkan pusat pencarian pengolahan data survei ini terdiri dari:

#### **3.6.1 Reduksi Data**

Menurut Sugishirono (2015) data di lapangan banyak sekali. Oleh karena itu, perlu dijelaskan secara rinci. Semakin lama seorang peneliti berada di lapangan, semakin besar jumlah informasi ini dan semakin kompleks

informasinya. Oleh karena itu, Anda perlu mereduksi data dan segera menganalisisnya. Reduksi data berarti merangkum dan memfokuskan pada isu-isu penting. Oleh karena itu, informasi yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas. Hal ini semakin memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data. Pencarian di perangkat elektronik seperti laptop, jika diperlukan, dapat membantu mengurangi data dengan mengkodekan beberapa aspek.

### **3.6.2 Penyajian Data**

Menurut Sugishirono (2015) penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa uraian singkat, diagram, hubungan antar kategori, flowchart, dan sebagainya. Dalam hal ini narasi yang paling umum digunakan dalam penelitian berkualitas adalah teks naratif.

### **3.6.3 Penarikan Kesimpulan**

Menurut Sugiyono (2016) Kesimpulan merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan berikutnya.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik

analisis data deskriptif kualitatif yang dimana berfungsi untuk mengembangkan teori-teori yang telah didapatkan selama berada di lapangan.

### **3.7.1 Triangulasi Data**

Menurut Sugiyono (2015) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. Maka terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

#### **1. Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### **2. Triangulasi Teknik**

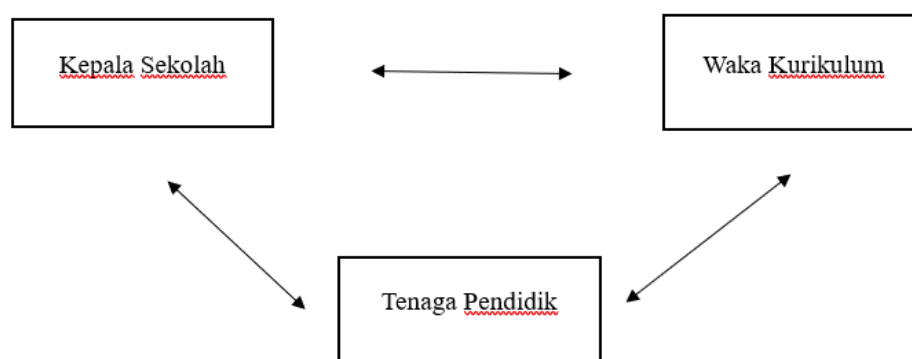
Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang menggunakan teknik yang berbeda.

#### **3. Triangulasi Waktu**

Triangulasi waktu dapat mempengaruhi kredibilitas suatu data. Data yang diperoleh dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar biasanya akan menghasilkan data yang lebih valid. Untuk itu pengujian kredibilitas suatu data harus dilakukan pengecekan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi pada waktu atau situasi yang berbeda sampai mendapatkan data yang kredibel.

Maka pada penelitian ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan cara uji triangulasi sumber dengan menggunakan teknik yang sama dengan teknik wawancara semi terstruktur.

**Gambar 3.1**  
**Triangulasi Sumber**



*Sumber: Data yang diperoleh penelitian (2023).*

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, F. N. (2023). Hambatan dan Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka di MTS Raudlatul Uluum Aek Nabara Labuhanbatu. *Journal on Education*, 05(04), 17308–17313.
- Adman, S. P. (2020). *Analisa Kebutuhan Pelatihan Pegawai Pada Prodi Manajemen Perkantoran Upi*.
- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2017). Spiritual quotient towards organizational sustainability: the Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163–170. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-01-2017-0002>
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2). <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Amir, F., & Ardi, M. (2010). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru SMK di Sulawesi Selatan. *Seminar Nasional Fakultas Teknis Universitas Negeri Makassar, 2007*.
- Andi Suhendi, A. (2021). Implementation of Hr Management in Increasing Teacher Performance At Sdit Al-Fajri Cahaya Umat Cikarang Timur. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(1), 68–79. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i1.1018>
- Asniwati. (2020). Pengaruh training need analysis, efikasi diri dan training content terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 124–138. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- Batlajery, S. (2018). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke Semuel. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VII(2), 135–155.
- Candra Herman, Y., Iffah Juliani, W., & Widodo, H. (2020). Konsep Kurikulum Pendidikan Islam. *Jurnal Mudarrisuna*, 10(1), 34–44. <https://doi.org/10.53649/taujih.v3i1.88>
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Darmawan, D., & Kustandi, C. (2019). *Analisis Kebutuhan Pelatihan*.
- Hartatik, Puji, I. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ilham, M. (2021). Analisis Kebutuhan Pelatihan (Studi Kasus Pada Garda Depan Perusahaan PT. Aseli Dagadu Djokdja). *Bisnis dan Ekonomika*.
- Irawan, H. (2016). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 49, 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Jambak, A. A. (2020). *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Pada Tingkat Supervisor Di PT . Jakaranatama Kantor Ciawi, Kabupaten Bogor Program*



*Studi Manajemen Agribisnis*

- Kaswan. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*.
- Khoirurrijal, Fadriati, Sofia, Anisa, D. M., Sunaryo, G., Abdul, M., Tajeri, Ali, F., Hamdani, & Suprapno. (2022). *Pengembangan Kurikulum Merdeka*.
- Kristina, A. (2013). Model Training Needs Analysis Untuk Membentuk Perilaku Inovatif Sdm Industri Kecil Sepatu Di Jawa Timur. *Pamator*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2184>
- Li, W. W. (2018). Research On The Innovative Development Mode Of Quality Education Of College Students Based On The Perspective Of Human Resource Management. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 18(5), 2447–2454. <https://doi.org/10.12738/estp.2018.5.144>
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Ningtyas, S. I., & Sutrisno, W. (2020). Analysis Training Needs Assesment dalam Meningkatkan Keprofesian Guru (Studi Kasus di SMK PGRI 28 Jakarta). *Research and Development Journal of Education*, 6(2), 49–58. <https://doi.org/10.30998/rdje.v6i2.6155>
- Nur Budiono, A., & Hatip, M. (2023). Asesmen Pembelajaran Pada Kurikulum Merdeka. *Jurnal Axioma : Jurnal Matematika dan Pembelajaran*, 8(1), 109–123. <https://doi.org/10.56013/axi.v8i1.2044>
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
- Nurul, R., & Candradewini. (2023). Pelatihan Kurikulum Merdeka Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 15(1), 27–33. <https://doi.org/10.24198/jane.v15i1.48863>
- Putri, E. N. R. (2017). Analisis Kebutuhan Pelatihan Pejabat Struktural Berdasarkan Training Need Assesment Di Rsud Dr. R Soedarsono Kota Pasuruan. *Jurnal Manajemen*
- Pramerta, I. G. P. A., Arsana, A. A. P., Mantra, I. B. N., Puspawati, Adek R., & Wedasuwari, I. A. M. (2022). Persepsi Guru Terhadap Pentingnya Pelatihan Pengembangan dan Pelaksanaan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6313–6318. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Roos, T., & Jeanne, T. (2023). Kurikulum Merdeka dalam Perspektif Kajian Teori: Analisis Kebijakan untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 979–988.

- Salsabillah, A. N., Suwandayani, B. I., & Nuro, F. R. M. (2023). Implementation of the independent curriculum for students with special needs at SDN Gadang 03 Malang City. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 9(1), 110–119. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v9i1.20445>
- Santoso. (2020). *Skema dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan* (safran yusri (ed.)). Yayasan Terumbu Karang Indonesia.
- Sarwandi. (2019). Kajian Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Pada Kantor Diklat Transportasi Darat Bekasi. *Jurnal Upi.Edu*, 1, 208–214. [https://etheses.uinsgd.ac.id/19192/5/4\\_bab1.pdf](https://etheses.uinsgd.ac.id/19192/5/4_bab1.pdf)
- Septiyanti, R., & Almadani, S. A. (2023). Model Pembelajaran Training Needs Assesment Dalam Mengidentifikasi Kebutuhan Peserta Program Pelatihan: Sebuah Kajian Literatur. *Pijar : Jurnal Penelitian Bidang Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 38–44. <https://doi.org/10.56393/pijar.v2i4.1265>
- Subekti, Akhmad, M.Jauhar.(2014). Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Syamsiar, H., Lasmawan, I. W., & Sudiarta, I. G. P. (2023). Implementation of Independent Learning Curriculum in Social Studies Learning: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(3), 1789–1796. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i3.1376>
- Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>
- Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Widodo, S.Eko.(2015).Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 82–88.
- Yahya, M., Sidin, U. S., & Wahyudi. (2023). Pelatihan Pengembangan Modul Ajar Berbasis Kurikulum Merdeka Bagi Guru SMK Produktif Kota Makassar. *TEKNOVOKASI : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 292–297. <https://doi.org/10.59562/teknovokasi.v1i3.964>

## ***CURRICULUM VITAE***

### **RIWAYAT HIDUP**



Nama : Rian Hadi Saputra  
Tempat / Tanggal lahir : Tanjungpinang, 02 Oktober 2001  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Nomor HP : 0895603798785  
Email : rian808177@gmail.com  
Alamat : Jl. Gudang Minyak RT.02 RW.01 No.78

#### **Nama Orang Tua**

a. Ayah : Irwan  
b. Ibu : Fitri Oktaviani

#### **Riwayat Pendidikan**

a. SD : SD N 005 Bukit Bestari  
b. SMP : SMP N 5 Tanjungpinang  
c. SMA : SMK N 1 Tanjungpinang  
d. Perguruan Tinggi : STIE Pembangunan Tanjungpinang