

ANALISA IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA TERHADAP RETENSI KINERJA GURU DI SDN CIBEBER MANDIRI 2

Haerunnisa

Universitas Teknologi Digital, haerunnisa10120280@digitechuniversity.ac.id

Sigit Djalu Purwoko

sigiddjalup@gmail.com

Abstrak

Tujuan Sejak diterapkannya Kurikulum Merdeka pasca pandemi COVID-19, SDN Cibeber Mandiri 2 telah berusaha menyesuaikan metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa secara lebih fleksibel dan inovatif. Maka dari itu sangat penting untuk guru di Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 beradaptasi pada Kurikulum Merdeka yang saat ini sedang digunakan. Transisi perubahan Kurikulum Merdeka pada pandemi Covid-19 memiliki pengaruh yang besar dalam perkembangan pengajaran berbasis teknologi, Kurikulum Merdeka ini bertujuan untuk memberikan kebebasan yang lebih besar kepada sekolah dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan lokal dan karakteristik siswa.

Desain/Metode Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif Dengan teknis analisis data yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, selanjutnya Penyajian data untuk memproses dan mengorganisir data dalam format yang mudah dipahami dan dianalisis, data yang telah direduksi diatur dalam bentuk tabel, grafik, diagram, atau matriks untuk menunjukkan hubungan antar variable, tahap terakhir adalah Mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang muncul dari data yang disajikan,

Temuan Menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif di SDN Cibeber Mandiri 2 memberikan dukungan signifikan terhadap implementasi Kurikulum Merdeka. Pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru, sementara motivasi yang tinggi dan pengalaman yang memadai mendukung retensi kinerja yang lebih baik. Adapun faktor penghambat yang terjadi selama penerapan Kurikulum Merdeka. Hasil observasi menunjukkan bahwa selain faktor pendukung, terdapat pula faktor penghambat yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan Kurikulum Merdeka masih belum optimal dan profesional, karena seharusnya dilakukan oleh tenaga yang telah mendapatkan pelatihan memadai. Selain itu, sebagai Sekolah Penggerak, hanya kepala sekolah yang telah lulus sebagai kepala sekolah penggerak, sementara anggota sekolah lainnya belum.

Implikasi Kesimpulan dari Studi ini yakni membantu untuk memahami bagaimana perubahan kurikulum ini mempengaruhi kinerja dan retensi guru, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti budaya organisasi, keterampilan, motivasi, dan pengalaman. Studi ini akan membantu SDN Cibeber Mandiri 2 menciptakan sinergi antara budaya organisasi, keterampilan, motivasi, dan pengalaman guru, yang pada akhirnya membentuk lingkungan yang kondusif bagi keberlanjutan kinerja tenaga pendidik dan keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Implementasi, Kurikulum Merdeka, Retensi Kinerja, Sekolah Dasar, Tenaga Pendidik

I. Pendahuluan

Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 Kota Cimahi sudah menerapkan Kurikulum Merdeka Belajar selama kurang lebih 1 tahun terhitung semenjak pasca covid-19. Dalam mengatasi hal tersebut Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 mengikuti arahan dari Menteri Pendidikan yakni Nadiem Makarim untuk mengubah sistem pendidikan menjadi Kurikulum Merdeka Belajar. Kurikulum merdeka belajar pada dasarnya merupakan transformasi konsep baru dalam menyelami bagaimana dinamika pendidikan Indonesia, kurikulum merdeka belajar merupakan sebuah adaptasi untuk mengejar ketertinggalan pendidikan Indonesia selama Pandemi Covid-19.

Transisi perubahan Kurikulum Merdeka pada pandemi Covid-19 memiliki pengaruh yang besar dalam perkembangan pengajaran berbasis teknologi, Kurikulum Merdeka ini bertujuan untuk memberikan kebebasan yang lebih besar kepada sekolah dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan lokal dan karakteristik siswa. Namun, implementasi Kurikulum Merdeka belum sepenuhnya dijelajahi, terutama dalam konteks dampaknya terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Kualitas pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru. Maka dari itu proses implementasi Kurikulum Merdeka di tingkat sekolah dapat menjadi tantangan yang kompleks. Kinerja guru mengacu pada kemampuan guru untuk tetap berada dalam profesi dan menjaga praktik pengajaran berkualitas tinggi dari waktu ke waktu. Ini merupakan faktor krusial untuk perbaikan keseluruhan sistem pendidikan, karena pergantian guru dapat mengganggu kelangsungan dan efektivitas instruksi. Maka dari itu sangat penting untuk guru di Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 beradaptasi pada Kurikulum Merdeka yang saat ini sedang digunakan, serta bagaimana pengaplikasian Kurikulum Merdeka merupakan hal yang sangat penting.

Secara esensial, Merdeka Belajar bertujuan untuk mengeksplorasi potensi yang dimiliki oleh guru, sekolah, dan peserta didik agar dapat berinovasi secara mandiri dalam meningkatkan kualitas. Mandiri di sini bukan hanya sebatas mengikuti proses birokrasi pendidikan yang sudah ada, melainkan melibatkan kegiatan aktif untuk berinovasi. Guru dan peserta didik diberikan kebebasan untuk mengakses pengetahuan dan metode pembelajaran yang berbeda-beda (M.Cholilah et al 2023). Meskipun menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan, khususnya bagi guru, peran guru memiliki signifikansi besar dalam menentukan keberhasilan capaian tujuan pembelajaran dari inovasi kurikulum ini. penerapan Kurikulum Merdeka tidaklah tanpa tantangan. Salah satu kekhawatiran utama adalah memastikan bahwa guru memiliki dukungan dan sumber daya yang cukup untuk merancang dan melaksanakan kurikulum mereka sendiri dengan efektif. Oleh karena itu, sangat penting bagi sekolah dan pemerintah untuk memperhatikan pada sistem dukungan berkelanjutan untuk memastikan keberhasilan pendekatan Kurikulum Merdeka. Melihat konteks spesifik Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2, penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengaruh faktor kinerja guru pada implementasi Kurikulum Merdeka. Meskipun banyak penelitian tentang implementasi kurikulum, penelitian khusus terkait retensi kinerja guru setelah adopsi Kurikulum Merdeka mungkin masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi baru dalam literatur pendidikan.

II. Kajian Teori

1. Kurikulum

Sejalan dengan (Hartoyo, 2022: 2249) mendefinisikan bahwa kurikulum berasal dari bahasa Latin yang mengartikan “jeda yang harus diambil pelari”. Kurikulum digambarkan sebagai lamanya pelatihan atau permainan yang harus diambil melalui siswa yang bertujuan untuk mendapatkan gelar atau kejuaraan. Dalam istilah populer, kurikulum merupakan cara rantai pembelajaran, termasuk bahan belajar, disediakan di lingkungan sekolah. Kurikulum biasanya terdiri dari daftar topik yang terperinci dan mendapatkan pengetahuan tentang elemen. Simpulan dari uraian diatas adalah kurikulum di Indonesia merupakan kerangka kerja yang mengatur proses pendidikan, menetapkan apa yang harus dipelajari siswa, bagaimana itu diajarkan, dan bagaimana kemajuan mereka dinilai.

2. Kurikulum Merdeka

Kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler berfokus pada siswa, sehingga memiliki konsep dan memperkuat kompetensinya, karena konten yang terkandung lebih optimal (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2022: 90). Pengajar memiliki kebebasan untuk memutuskan bentuk perangkat pembinaan, sehingga sistem belajar diubah atau disesuaikan dengan memperoleh pengetahuan tentang pengejaran dan kebutuhan siswa. Berdasarkan uraian ini, disimpulkan bahwa Kurikulum Merdeka menawarkan kebebasan pendidik untuk memperluas minat dan bakat siswa dalam belajar sesuai dengan kebutuhan mereka. Kurikulum Merdeka bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi sejak usia dini yang menekankan pada struktur utama, konstruksi individu, dan kemampuan siswa.

3. Retensi Kinerja Guru

Menurut Pambreni et al. (2023), kinerja guru dalam proses pembelajaran menjadi elemen krusial dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Kinerja guru dalam proses pembelajaran memiliki peran krusial dalam memastikan terciptanya pembelajaran yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja guru, baik dari segi kompetensi maupun keterampilan dalam mengajar, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong pengembangan potensi mereka secara menyeluruh. Retensi kinerja guru mencerminkan seberapa lama guru tetap berada dalam posisi pengajaran mereka di sekolah. Ini bisa menjadi indikator seberapa besar kepuasan dan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka. Hal ini mencakup seberapa baik guru menjalankan tugas-tugas mereka, termasuk kemampuan mereka dalam menyusun program pendidikan, melaksanakan pembelajaran yang efektif, dan melakukan evaluasi hasil belajar siswa. Kualitas kinerja juga mencakup faktor-faktor seperti kompetensi mengajar, kehadiran, interaksi dengan siswa, dan partisipasi dalam pengembangan profesional.

4. Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (Human resources management) merupakan rangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan buat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer mempunyai pengaruh untuk mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi buat mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM buat mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal pada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa efek di nilai perusahaan (Company value) baik secara jangka pendek juga jangka panjang. Menurut Budiasa (2021: 19) beropini bahwa manajemen sumber daya insan bisa diartikan sebagai eksploitasi sumber daya insan pada dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan asal daya insan, rekrutmen atau seleksi.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif. Penelitian kualitatif adalah deskripsi suatu fenomena atau peristiwa. Jenis penelitian kualitatif ini digunakan untuk mencapai statistik dan catatan mendalam yang sah mengenai subjek. Penelitian kualitatif menggambarkan prevalensi suatu fenomena yang dipelajari dan disimpulkan. (Creswell, 2013: 102) menunjukkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian dengan menggunakan teknik rangkaian informasi, berupa wawancara terbuka, inspeksi, mengetahui sikap, pandangan, emosi, dan perilaku orang atau badan manusia berdasarkan fakta dalam disiplin ilmu tersebut. Penelitian kualitatif menggunakan penelitian alamiah dalam bentuk catatan dan fakta yang sah, berdasarkan sepenuhnya pada fakta dalam disiplin ilmu tersebut. Peneliti dalam penelitian kualitatif bertindak sebagai perangkat kunci, peneliti terlibat secara langsung dalam proses penelitian. Penelitian kualitatif fakta, berupa kata-kata dan gambar, bukan penggunaan angka-angka (informasi). Penelitian kualitatif yang menghasilkan temuan tidak dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik atau pendekatan kuantifikasi.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif, karena peneliti akan menganalisis kurikulum yang tidak memihak terhadap retensi kinerja guru di SDN Cibeber Mandiri 2 kota Cimahi. Evaluasi diperoleh melalui teknik pernyataan, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti memulai penelitian pengumpulan statistik dari tantangan, membentuk informasi ke dalam kelas atau topik tertentu. Para peneliti juga tertarik untuk menganalisis metode pembelajaran jarak jauh kurikulum yang tidak memihak terhadap retensi kinerja guru ke dalam kajian pengumpulan catatan dalam disiplin ilmu tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa peneliti merumuskan nama tinjauan tersebut pada **ANALISA IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA TERHADAP RETENSI KINERJA GURU DI SDN CIBEBER MANDIRI 2**

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan sejumlah temuan terkait data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, penulis menyatakan bahwa program Merdeka Belajar menggunakan digitalisasi pendidikan sebagai salah satu instrumen, di mana model pembelajaran berbasis teknologi informasi menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan metode pembelajaran tatap muka. Untuk mencapai tujuan pendidikan, penting bagi sekolah untuk mengelola seluruh sumber daya manusia secara optimal dalam proses belajar mengajar, termasuk upaya yang dilakukan oleh Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 untuk mempertahankan tenaga pendidiknya. Tenaga pendidik adalah elemen kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam menghasilkan generasi peserta didik yang unggul, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lembaga pendidikan tidak dapat berfungsi tanpa adanya tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang dianggap potensial oleh lembaga pendidikan harus dipertahankan untuk menjaga kualitas lembaga tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menjaga loyalitas tenaga pendidik adalah dengan menerapkan retensi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor retensi kerja tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Faktor Retensi Kerja

No	Faktor Retensi Kerja
1	Budaya Organisasi
2	Keterampilan
3	Motivasi
4	Pengalaman

Berdasarkan hasil observasi peneliti, retensi kerja di Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 sudah sesuai dengan teori tentang faktor-faktor retensi kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Faktor-faktor retensi kerja tenaga pendidik meliputi budaya organisasi, keterampilan, motivasi, dan pengalaman.

Sekolah Dasar Negeri Cibeber Mandiri 2 telah menerapkan retensi kerja semenjak berganti kepemimpinan kepala sekola oleh Haerudin. Beberapa faktor retensi yang diterapkan termasuk motivasi kerja untuk menjaga semangat tenaga pendidik, model kepemimpinan yang diterapkan oleh sekolah, serta berbagai program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan memperbarui kemampuan tenaga pendidik. Selain itu, budaya organisasi dijadikan acuan dalam bekerja.

Adapun analisis yang akan diuraikan oleh penulis mengenai faktor Pendukung Dan Penghambat Retensi Kerja Tenaga Pendidik Sebagai Berikut :

1. Faktor Pendukung

A. Faktor Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDN Cibeber Mandiri 2 memiliki budaya organisasi yang kuat, yang diukur dari pemahaman yang menyeluruh dari setiap komponen di dalamnya, tingkat kebersamaan atau keyakinan yang dibagikan bersama, dan kejelasan peraturan. Dua budaya organisasi yang

mendominasi di sekolah tersebut adalah budaya disiplin, dan budaya kerja sama. Budaya disiplin telah diterapkan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dengan setiap pelanggaran mendapatkan teguran dari warga sekolah lainnya. Budaya kerja sama sangat dijunjung tinggi dan diterapkan dalam kegiatan pembelajaran serta kolaborasi antara guru, karyawan, dan kepala sekolah,. Seluruh jaringan informasi dan komunikasi dibuka agar menciptakan kebersamaan, rasa saling memiliki, dan kekeluargaan yang erat di antara semua anggota sekolah. Program kegiatan dan sikap sekolah terhadap faktor pendukung dan penghambat juga berkontribusi pada keberhasilan penerapan budaya tersebut. Kedua budaya ini menjadi pondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan visi sekolah sebagai sekolah yang menjunjung nilai pancasila, sehingga menjadikan SDN Cibeber Mandiri 2 sebagai sekolah dengan budaya sekolah yang efektif.

B. Faktor Keterampilan

Peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan di SDN Cibeber Mandiri 2 difokuskan pada pengembangan baru untuk guru terkait pengembangan teknologi. Tujuan utama dari Platform Merdeka Mengajar ini adalah untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan tenaga pendidik itu sendiri. Menurut peneliti, pengembangan lebih berfokus pada peningkatan keterampilan tenaga pendidik.

C. Faktor Motivasi

Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga pendidik di SDN Cibeber Mandiri 2 tidak hanya berupa motivasi verbal seperti kata-kata atau nasihat dari motivator. Tenaga pendidik juga diberikan motivasi non-verbal melalui penyediaan fasilitas dan program-program yang menguntungkan. Program-program ini dirancang berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik, termasuk webinar yang diselenggarakan oleh Platform Merdeka Belajar serta pelatihan BIMTEK dari pemerintah kota cimahi. Motivasi ini diharapkan dapat menjaga semangat kerja tenaga pendidik untuk tetap bekerja di SDN Cibeber Mandiri 2.

D. Faktor Pengalaman

Peneliti menyimpulkan bahwa hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi, ukuran, dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan. dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Maka dari itu, pengalaman masa kerja dapat terbentuk dari hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya di lingkungan pendidikan, yang mencakup menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, dan menganalisis evaluasi.

2. Faktor Penghambat

Pada penelitian ini adapun hambatan yang terjadi selama pengaplikasian Kurikulum Merdeka. Pada hasil observasi, selain faktor pendukung adapun faktor penghambat yang menunjukkan bahwa pelaksanaan Kurikulum Merdeka masih belum optimal dan profesional, karena seharusnya dilakukan oleh tenaga profesional yang telah memiliki pelatihan yang memadai. Di sisi lain, sebagai Sekolah Penggerak, hanya kepala sekolah yang telah lulus sebagai kepala sekolah penggerak, bukan seluruh anggota sekolah. Namun, dengan adanya aplikasi Platform Merdeka Mengajar, meskipun belum secara signifikan, tetapi mampu mengubah berbagai aspek seperti perilaku pembelajaran pendidik, aktivitas siswa, iklim pembelajaran, media, dan sistem pembelajaran di setiap satuan pendidikan, serta meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam mendukung penerapan Kurikulum Merdeka yang menjadi tantangan baru bagi guru saat ini, aplikasi ini akan memberikan manfaat dalam hal referensi dan pemahaman bagi guru. Mereka akan terbantu dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, mendorong kemajuan, serta memberikan solusi atas hambatan yang mereka alami dalam proses pembelajaran di sekolah.

Platform Merdeka Mengajar memiliki beragam fitur yang dapat diakses oleh guru dan kepala sekolah, seperti video yang menginspirasi guru tentang pembelajaran Kurikulum Merdeka. Namun, pendampingan dari pengawas dan pihak terkait sangat penting dalam pemanfaatan aplikasi ini. Mengingat jumlah pengawas sekolah yang tidak mencukupi untuk jumlah sekolah yang banyak, tugas pengawasan mungkin melebihi kapasitas yang seharusnya. Koordinasi dan kolaborasi antar unit terkait juga penting dalam mendampingi guru untuk memahami aplikasi tersebut agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Platform ini menawarkan banyak fitur yang bisa menjadi sumber belajar dan referensi bagi guru, serta dapat membantu mereka berinovasi dalam pembelajaran. Setelah mempelajari Kurikulum Merdeka melalui aplikasi ini, guru menyatakan bahwa beradaptasi dengannya tidak terlalu sulit, sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat secara signifikan maupun bertahap.

V. Penutup

Kesimpulan

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Maka dari itu diperlukan analisa retensi kinerja guru unruk mengetahui kemampuan tenaga pendidik untuk bertahan dalam profesi dan mempertahankan praktik pengajaran berkualitas tinggi, hal tersebut menjadi salah satu pembahasan peneliti pada karya ilmiah ini adalah dampak implementasi Kurikulum Merdeka terhadap faktor faktor yang mempengaruhi retensi kinerja tenaga pendidik. Sesuai dengan uraian rumusan masalah dapat disimpulkan :

1. Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, SDN Cibeber Mandiri 2 memiliki budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan di lingkungan sekolah untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung proses pendidikan. Dengan dua budaya organisasi yakni budaya disiplin dan budaya kerja sama, yang menjadi pondasi bagi SDN Cibeber Mandiri 2 dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan visi sekolah sebagai sekolah yang menjunjung nilai pancasila, sehingga menjadikan SDN Cibeber Mandiri 2 sebagai sekolah dengan budaya sekolah yang efektif.

2. Pengaruh Faktor Keterampilan, dengan terciptanya budaya organisasi yang positif dan mendukung proses pendidikan maka hal tersebut akan menimbulkan dukungan pada pengembangan keterampilan secara professional. Hal ini berkaitan dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh Pemerintah Kota Cimahi dan Institusi Sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, baik dalam hal pengembangan wajib terkait Kurikulum Merdeka maupun Teknologi untuk mendukung siswa dalam memfasilitasi model bahan ajar.

3. Pengaruh Faktor Motivasi, pada pembentukan motivasi kepada tenaga pendidik terdapat reaksi yang muncul dari dalam diri seseorang akibat rangsangan internal dan eksternal. Motivasi kerja dapat memerikan dorongan kepada individu di sebuah lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja tenaga pendidik dalam mencapai tujuan lembaga tersebut.

4. Pengaruh Faktor Pengalaman, pada implementasi Kurikulum Merdeka akan tercipta sebuah pengalaman dan tantangan dalam proses pengaplikasiannya. Kurikulum Merdeka memberikan guru lebih banyak kebebasan untuk merancang metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Ini mendorong kreativitas guru dalam mengajar dan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan materi ajar dengan konteks lokal serta kebutuhan siswa secara lebih fleksibel.

Dengan demikian faktor dari Budaya Organisasi, Keterampilan, Motivasi dan Pengalaman akan menjadi sebuah sinergi dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi keberlanjutan kinerja tenaga pendidik di SDN Cibeber Mandiri 2

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka berikut beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Kepala Sekolah SDN Cibeber Mandiri 2 harus memberikan peningkatan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif, dengan menerapkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung proses pendidikan. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan pencapaian sekolah. Selanjutnya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan tenaga pendidik. Kerjasama dengan

Pemerintah Kota Cimahi dan institusi pendidikan lainnya sangat penting untuk menyediakan program pelatihan terkait Kurikulum Merdeka dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

2. Guru SDN Cibeber Mandiri 2 perlu diberikan kebebasan untuk merancang metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Fleksibilitas ini akan meningkatkan kreativitas guru dan memungkinkan penyesuaian materi ajar dengan konteks lokal dan kebutuhan siswa secara lebih fleksibel. Maka dari itu untuk guru yang memiliki rentang usia diatas 50 tahun harus mengikuti pengarahannya terkait teknologi. Hal tersebut perlu dilakukan refleksi dan evaluasi diri secara berkala. Identifikasi area yang perlu diperbaiki dan buat rencana tindak lanjut. Refleksi membantu guru untuk terus belajar dan berkembang dalam mengimplementasikan kurikulum.

Daftar Pustaka

- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1-9.
- A, Hartoyo., & D, Rahmayanti. (2022). Dinamika Kurikulum Merdeka, Wujud Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5 (4), 2247–2255. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>.
- A. Fauzi. (2022). Implementation of the Independent Curriculum in Mobilizing Schools. *Heroes: Educational-Socio-Cultural Journal*, 18 (2), 18–22. <https://doi.org/10.57216/pah.v18i2.480>.
- Cholilah, M., Tatuwo, A. G. P., Rosdiana, S. P., & Fatirul, A. N. (2023). Pengembangan Kurikulum Merdeka Dalam Satuan Pendidikan Serta Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Pembelajaran Abad 21. *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 1(02), 56-67.
- D. Heryanti. (2022). Permendikbudristek Education Assessment Standard No. 21 of 2022. *Gurusumedang.Com*.
<https://www.gurusumedang.com/2022/06/standar-penilaian-pendidikan.html>.
- I. K. Budiasa. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada.
- K. Kaharuddin (2020). Qualitative: Traits and Character as a Methodology. *Equilibrium: Journal of Education*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.4489>.
- M. Anshori. (2019). Basic Concepts of Learning and Learning in Qur'anic Perspective. *Dirasah: Journal of Islamic Thought and Basic Education*, 1(1), 52–63.
- M. Hidayani. (2018). Dinamika Pengembangan Kurikulum. *At-Ta'lim: Islamic Education Information Media*, 16 (2), 375. <https://doi.org/10.29300/attalim.v16i2.845>.
- M. P. F. Jaya. (2019). Planning Books Learning-full.pdf. In 2019 (p. 152).
<http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/8483>.
- Maladerita., et al. (2021). Teacher Facilitator in Implementing the 2013 Curriculum in Elementary Schools. *Educational: Journal of Educational Sciences*, 3 (6), 4771–4776.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1507>.
- Minister of Education, Culture, Research and Technology of the Republic of Indonesia. (2022). Decree No. 262 Amendment 56 Guidelines for the Implementation of the Learning Recovery.
<https://ditpsd.kemdikbud.go.id/upload/filemanager/download/kurikulummerdeka/>.
- Ministry of Education and Culture and Technology. (2022). Independent Curriculum Pocketbook; Q&A. Ministry of Education and Culture, 1–50.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79–91.
- Rahmawati, E., Kholid, I., & Riyuzen, R. (2021). The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers: Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Contemporary Islamic Education*, 1(2), 154–164
- S. Andayani. (2021). *An-Nur Journal: Study of Islamic Education and Science* Vol. 7, No. 1 January-June 2021. Play as a means of developing early childhood creativity, 7 (1), 1–10.

Wahdiniawati, S. A., Tannady, H., Al Haddar, G., Sugisman, S., & Arief, I. (2023). Analisis peningkatan kinerja guru melalui kompetensi dan beban kerja pada guru SMP Negeri di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 632–640.