

## Efektifitas Manajemen Kurikulum Merdeka Di Smkn 1 Sungai Tabuk

**Shafa Muthiah, Gilang Dwi Kurniawan, Puji Nurwidayati, Siti Mulkaf Lailawati, Siti Raisyah, Tri Ananda Setiyani, Suhaim, Muhammad Saleh**

Universitas Lambung Mangkurat  
Jl. Brigjen H. Hasan Basri, Pangeran, Banjarmasin Utara  
Correspondence: [suhaimi@ulm.ac.id](mailto:suhaimi@ulm.ac.id)

**Abstract:** This study examines the effectiveness of the management of the Merdeka Curriculum (Independent Curriculum) at SMKN 1 Sungai Tabuk through a qualitative case study approach. Data collection techniques included semi-structured interviews, observation, and documentation analysis involving the school principal and two teachers at SMKN 1 Sungai Tabuk. The results indicate that the cycle of planning, development, monitoring, and evaluation operates responsively, based on the principles of link and match and human resource empowerment. Planning involves analyzing the needs of students, local potential, and the Business and Industrial World (DUDI) for curriculum relevance. Development engages teachers actively through internal training, external upskilling, and industrial collaboration, enhancing a sense of ownership and improving pedagogical-technical competence. Continuous monitoring employs tiered frequency with participatory supervision, building a reflective culture supported by visionary leadership. Comprehensive evaluation integrates theoretical exams, practical assessments, industrial projects, and feedback from the business sector for accountability and continuous improvement. These findings represent a best practice in overcoming limitations such as inadequate facilities, varying teacher comprehension, and resource imbalances through flexible innovations, including rotational fieldwork (PKL) schedules, elective subjects, and structured character building. This approach successfully produces vocational graduates who are competent, creative, disciplined, and job-ready..

**Keywords:** Merdeka Curriculum, Curriculum Management, Link And Match, Best Practice

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji efektivitas manajemen Kurikulum Merdeka di SMKN 1 Sungai Tabuk melalui pendekatan kajian kasus kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara semi-terstruktur, observasi, dan analisis dokumentasi pada kepala sekolah dan dua guru di SMKN 1 Sungai Tabuk. Hasil menunjukkan siklus perencanaan, pengembangan, monitoring, dan evaluasi berjalan responsif berbasis prinsip link and match serta pemberdayaan sumber daya manusia. Perencanaan menganalisis kebutuhan peserta didik, potensi lokal, dan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) untuk relevansi kurikulum. Pengembangan melibatkan guru aktif melalui pelatihan internal, upskilling eksternal, dan kolaborasi industri, meningkatkan rasa kepemilikan serta kompetensi pedagogik-teknis. Monitoring berkelanjutan berfrekuensi berjenjang dengan supervisi partisipatif membangun budaya reflektif didukung kepemimpinan visioner. Evaluasi komprehensif mengintegrasikan ujian teori, praktik, proyek industri, dan umpan balik dunia usaha untuk akuntabilitas serta perbaikan berkelanjutan. Temuan ini bersifat best practice mengatasi keterbatasan sarana, pemahaman guru, dan ketidakseimbangan sumber daya melalui inovasi fleksibel seperti jadwal PKL rotasional, mata pelajaran pilihan, dan pembinaan karakter terstruktur, menghasilkan lulusan vokasi kompeten, kreatif, disiplin, dan siap kerja

**Kata kunci:** Kurikulum Merdeka, manajemen kurikulum, link and match, best practice

Kurikulum memiliki posisi sentral dalam sistem pendidikan karena menjadi fondasi dalam mengarahkan proses pembelajaran secara sistematis dan terukur (Schleicher, 2019). Kurikulum tidak hanya memuat tujuan dan isi pembelajaran, tetapi juga menentukan strategi pelaksanaan dan evaluasi yang membentuk kualitas hasil belajar peserta didik. Namun, dalam praktiknya, kurikulum sering kali menghadapi tantangan serius di tingkat implementasi, terutama ketika guru kesulitan menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan arah kebijakan kurikulum terbaru (Arifin & Retnawati, 2021). Keterbatasan sarana prasarana, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta lemahnya koordinasi antar pemangku kepentingan di sekolah memperburuk situasi tersebut (Thamrin et al., 2021). Situasi ini diperparah oleh dampak pandemi COVID-19 yang memperlebar kesenjangan mutu pembelajaran, terutama di daerah dengan akses pendidikan yang terbatas (Onyema et al., 2020); (Rasmitadila et al., 2020). Guru juga menghadapi tekanan psikologis dan beban kerja tambahan yang berpengaruh pada efektivitas pembelajaran (Kim & Asbury, 2020). Ketidakseimbangan antara dokumen kurikulum dan praktik lapangan menyebabkan rendahnya efektivitas pendidikan secara menyeluruh (Mukuka et al., 2021).

Kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan akan sistem manajemen kurikulum yang tidak hanya administratif, tetapi juga strategis dan adaptif (Hallinger & Wang, 2020). Peran manajerial kepala sekolah menjadi sangat penting dalam mengoordinasikan seluruh unsur pendidikan agar pelaksanaan kurikulum dapat berjalan efektif (Oktari et al., 2020). Sementara itu supervisi akademik dibutuhkan untuk membina guru secara kontinu dalam peningkatan kualitas pembelajaran, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai studi tentang pentingnya supervisi instruksional untuk pengembangan profesional guru (Ma et al., 2021). Tanpa pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan, pelaksanaan kurikulum hanya akan menjadi rutinitas administratif yang tidak berdampak nyata terhadap peningkatan mutu peserta didik. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa efektivitas kurikulum sangat dipengaruhi oleh kapasitas manajemen sekolah dan kompetensi guru (König et al., 2020). Namun banyak studi lebih menyoroti aspek desain kurikulum atau hasil belajar, tanpa mengupas secara mendalam praktik manajerial dan supervisi di lapangan (Trust & Whalen, 2020). Kondisi ini menimbulkan celah yang perlu dijembatani melalui pendekatan yang lebih kontekstual dan integratif (Bao, 2020).

Di tengah upaya reformasi pendidikan nasional, Kurikulum Merdeka dihadirkan dengan semangat fleksibilitas, diferensiasi, dan pembelajaran yang berpusat pada siswa, sejalan dengan pendekatan student-centered learning dalam reformasi global (Pham & Ho, 2020). Kurikulum ini menuntut sekolah untuk memiliki kemampuan adaptif, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Di satu sisi, kebebasan ini membuka peluang bagi sekolah untuk merancang pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan lokal dan karakter siswa. Namun, di sisi lain, sekolah vokasi seperti SMK menghadapi tantangan lebih besar karena kompleksitas program keahlian dan kebutuhan kerja sama industri (Purnomo et al., 2022). Ketidaksiapan guru dan kepala sekolah dalam mengelola perubahan berdampak pada terhambatnya implementasi kurikulum secara menyeluruh (Thamrin et al., 2021). Banyak sekolah

mengalami kesulitan menyelaraskan kebijakan kurikulum dengan kapasitas sumber daya yang tersedia (Mukuka et al., 2021). Fenomena ini menunjukkan pentingnya pendekatan manajemen yang sistematis dan supervisi yang mengarah pada perbaikan kompetensi guru.

Beberapa kajian sebelumnya telah mengangkat praktik-praktik pembelajaran yang berhasil melalui konsep *best practice*, yang umumnya berasal dari inisiatif guru atau kepala sekolah yang inovatif. Namun, pendekatan seperti ini sering kali bersifat naratif dan individual, belum terintegrasi dalam sistem pembinaan yang lebih luas dan berkelanjutan, sebagaimana digarisbawahi oleh penelitian reflektif dan supervisi berorientasi peningkatan kualitas pembelajaran (Ma et al., 2021; Rasmitadila et al., 2020). Di sisi lain, konsep supervisi masih banyak dipahami sebagai kegiatan pengawasan formal yang minim tindak lanjut dan tidak diarahkan untuk pemberdayaan guru (Trust & Whalen, 2020). Literasi akademik tentang supervisi manajerial maupun akademik dalam konteks Kurikulum Merdeka juga masih terbatas, terutama di sekolah kejuruan (Purnomo et al., 2022). Padahal, sekolah vokasi sangat membutuhkan intervensi yang komprehensif karena kompleksitas programnya menuntut sinkronisasi antara kebijakan, sumber daya, dan pelaksana di tingkat sekolah (Hallinger & Wang, 2020). Kesadaran akan pentingnya pembinaan bertahap berbasis data menjadi kunci dalam menjawab tantangan ini.

Di SMKN 1 Sungai Tabuk, fenomena ketidaksesuaian antara perencanaan kurikulum dan pelaksanaannya menjadi isu yang cukup menonjol. Hasil asesmen nasional menunjukkan adanya gap antara capaian yang diharapkan dengan realisasi mutu belajar di lapangan, memperlihatkan pola yang mirip dengan ketidakkonsistenan implementasi kurikulum di berbagai konteks internasional. Situasi ini menandakan bahwa dokumen kurikulum yang dirancang dengan semangat merdeka belajar belum sepenuhnya diimplementasikan secara efektif. Salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya manajemen sumber daya pendidikan, termasuk manusia (*man*), anggaran (*money*), dan sarana pembelajaran (*materials*), sebagaimana terlihat dalam berbagai studi tentang hambatan struktural sekolah selama transisi kurikulum. Keterbatasan guru dalam mengadaptasi strategi pembelajaran kontekstual serta kurangnya pembinaan yang terstruktur juga menjadi kendala utama. Hal ini membuka peluang untuk merancang kerangka pembinaan berbasis supervisi yang mampu menjawab persoalan manajemen secara praktis. Dengan memadukan pendekatan manajerial dan akademik, pengelolaan sekolah dapat diarahkan untuk lebih responsif dan berbasis pada kebutuhan nyata.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mengintegrasikan teori manajemen 6M dengan prinsip Kurikulum Merdeka yang fleksibel dan kontekstual. Kerangka ini memungkinkan evaluasi menyeluruh terhadap pengelolaan sumber daya sekaligus memberikan ruang reflektif bagi guru dalam mengembangkan kompetensinya, sejalan dengan rekomendasi supervisi instruksional modern (Ma et al., 2021). Penilaian kinerja guru dan kepala sekolah dijadikan dasar untuk merancang strategi pembinaan bertahap yang berbasis data dan kebutuhan spesifik. Praktik *best practice* digunakan sebagai media refleksi yang sistematis dan dapat direplikasi untuk peningkatan mutu secara kolektif (Bao, 2020). Penelitian ini tidak hanya berupaya memahami kondisi eksisting, tetapi juga menawarkan solusi aplikatif dalam bentuk kerangka pembinaan adaptif. Dengan mengkaji secara mendalam hubungan antara manajemen, supervisi,

dan efektivitas implementasi kurikulum, diharapkan hasil studi ini dapat memperkaya diskursus tentang reformasi pendidikan vokasi di Indonesia (Purnomo et al., 2022). Temuan dari studi ini berpotensi menjadi rujukan praktis bagi pengambil kebijakan pendidikan, khususnya di jenjang sekolah menengah kejuruan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif dengan fokus deskriptif-interpretatif untuk mengkaji efektivitas manajemen pelaksanaan Kurikulum Merdeka di SMKN 1 Sungai Tabuk, dengan ruang lingkup meliputi perencanaan, pengembangan, monitoring, dan evaluasi kurikulum berbasis prinsip link and match industri. Subjek penelitian mencakup Kepala Sekolah, dua Guru, Peserta Didik, serta perwakilan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), sementara lokasi penelitian dipilih secara purposif karena keberhasilan sekolah dalam mengadaptasi kurikulum industri pada tahun ajaran 2024–2025. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sebagai human instrument, didukung instrumen bantu berupa rekorder audio, kamera digital, dokumen sekolah (silabus, modul ajar, laporan evaluasi, panduan magang), serta perangkat lunak Microsoft Word untuk pengorganisasian data. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi langsung di kelas, laboratorium, dan bengkel praktik, serta analisis dokumentasi terhadap bukti tertulis manajemen kurikulum. Analisis data dilakukan secara tematik melalui pengkodean manual, identifikasi pola, dan triangulasi sumber untuk memastikan validitas temuan, kemudian diinterpretasikan dengan menggunakan kerangka teori Taba (1962) serta dikaitkan dengan prinsip grassroots dan teori manajemen 6M guna menghasilkan rekomendasi praktik terbaik dalam siklus reflektif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

Konteks SMKN 1 Sungai Tabuk, yang dirintis sejak 2011 berdasarkan SK Menteri No. 455 tanggal 3 Oktober 2011, menunjukkan sekolah vokasi dengan akreditasi B (nilai 81) di Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Sekolah ini menawarkan tiga bidang keahlian dengan empat konsentrasi sesuai Keputusan No. 244/M/2024 tentang Kurikulum Merdeka. Visi sekolah menekankan pembentukan SDM beriman, kompeten, kreatif, dan berbudaya kerja, didukung misi penghayatan agama, pembelajaran efektif, peningkatan kompetensi kerja, pengembangan kultur kreatif, serta lingkungan disiplin. Pada tahun ajaran 2025/2026, terdapat 589 peserta didik, dengan pengembangan karakter melalui kegiatan tadarus pagi, sholat berjamaah, gotong royong, jumat taqwa, senam, dan literasi. Tenaga pendidik dan kependidikan berjumlah 54 orang (42 guru, 12 staf), mayoritas S1, dengan 38 bersertifikat pendidik dan 8 bersertifikat industri/BNSP.

Data permasalahan dihimpun dari wawancara dengan kepala sekolah dan guru, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan kesiapan SDM. Kepala sekolah menyatakan,

*“Masih ada guru yang belum memahami pembelajaran mendalam, sehingga perlu pelatihan lanjutan,”* dan *“Guru kejuruan harus terus meng-upgrade pengetahuan dan teknologi agar sesuai perkembangan industri.”*

Guru 1 menyebut,

*“Beberapa guru belum terbiasa menerapkan pembelajaran mendalam, perlu pelatihan intensif,”*

Sementara Guru 2 menambahkan,

*“Sebagian guru belum memahami konsep pembelajaran mendalam dan butuh pendampingan.”*

Kepala sekolah juga menyoroti, *“Jumlah guru IPAS dan sejarah berlebih, sehingga perlu redistribusi,”*

dan Guru 2 mengungkap,

*“Ada ketidakseimbangan jam mengajar di beberapa mata pelajaran.”*

Analisis menunjukkan isu SDM yang konsisten, dengan pemahaman Kurikulum Merdeka belum merata, kebutuhan upgrade guru kejuruan, serta penataan proporsional SDM. Data lapangan juga mengungkap sarana prasarana dan kemitraan DU/DI yang belum optimal. Kepala sekolah mengatakan,

*“Sekolah masih kekurangan sembilan ruang kelas dari total kebutuhan dua puluh satu,”* dan *“Kerja sama DU/DI masih terbatas, kami butuh mitra yang lebih relevan.”*

Guru 1 menyatakan,

*“Ruang kelas terbatas, kadang teori dan praktik harus bergantian,”* serta *“Kerja sama industri belum merata di semua jurusan.”*

Guru 2 menambahkan,

*“Ruang kelas masih kurang, terutama untuk praktik.”*

Analisis mengindikasikan hambatan struktural signifikan, dengan kekurangan ruang menghambat optimalisasi kurikulum, serta kemitraan DU/DI yang terbatas dan tidak merata memerlukan perluasan proaktif. Terkait karakter peserta didik dan implementasi kurikulum, data menunjukkan aspek non-teknis yang butuh pembinaan. Kepala sekolah menekankan,

*“Karakter peserta didik perlu pembinaan, terutama disiplin dan tanggung jawab.”*

Guru 1 menyatakan,

*“Karakter peserta didik masih perlu pembinaan,”*

dan Guru 2 menambahkan,

*“Disiplin peserta didik perlu ditingkatkan.”*

Analisis menyoroti bahwa selain kompetensi guru dan sarana, pembentukan karakter peserta didik khususnya disiplin dan tanggung jawab memerlukan integrasi holistik dalam kurikulum. Secara ringkas, permasalahan meliputi: (a) kurangnya pemahaman guru terhadap pembelajaran mendalam; (b) kebutuhan upgrade pengetahuan/teknologi guru kejuruan; (c) kelebihan guru IPAS dan sejarah; (d) kekurangan sembilan ruang kelas; (e) pembinaan karakter peserta didik; (f) kemitraan DU/DI yang kurang relevan.

Temuan mengungkap strategi inovasi sebagai *best practice*, mencakup pengembangan SDM, inovasi kurikulum, dan penguatan ekosistem. Pengembangan SDM meliputi pelatihan internal (IHT/*workshop*) dengan praktisi pendidikan serta upskilling/reskilling eksternal di BBPPMPV dan DU/DI. Inovasi kurikulum mengatasi keterbatasan melalui mata pelajaran pilihan (Fisika Terapan, Sejarah Indonesia) dan jadwal PKL rotasional (Kelas XII semester ganjil, Kelas XI genap). Penguatan ekosistem mencakup program pembiasaan religius-disiplin, “*tujuh kebiasaan Anak Indonesia Hebat*,” serta kemitraan proaktif DU/DI. Implementasi mengikuti siklus sistematis: perencanaan *link-and-match* berbasis kebutuhan peserta didik, lokal, dan DUDI; pengembangan kolaboratif guru-DUDI pada RPP/modul berbasis proyek; monitoring berkelanjutan (dua mingguan, bulanan, semesteran) via observasi dan feedback DUDI; evaluasi komprehensif (teori, praktik, proyek industri, feedback DUDI). Analisis data disajikan pada Tabel 1., merangkum sub-tema, temuan (*best practice*), dan hasil analisis.

**Tabel 1. Hasil Analisis Data**

No Sub-Tema	Temuan ( <i>Best practice</i> )	Hasil Analisis
1 Perencanaan Kurikulum	Perencanaan berbasis analisis kebutuhan DUDI, potensi lokal, dan peserta didik. Link-and-match sejak awal.	Perencanaan responsif dan adaptif. Keterlibatan DUDI awal memastikan keselarasan dengan dunia kerja (Ningrum, 2025). Sejalan Backward Design, tujuan akhir (kompetensi industri) ditentukan dulu. Kurikulum vokasi harus dinamis dan berorientasi industri (Qalam et al., 2024).
2 Pengembangan Kurikulum	Pengembangan via IHT, workshop, upskilling guru, kolaborasi DUDI pada modul berbasis proyek/teknologi.	Fokus peningkatan kapasitas guru sebagai kunci. Pelibatan guru tingkatkan <i>ownership</i> dan efektivitas (Fitria, 2024). Inovasi (mata pelajaran pilihan) tunjukkan manajemen SDM kreatif (Saputri et al., 2025).
3 Monitoring & Evaluasi	Monitoring berjenjang (dua mingguan, bulanan, semester) via observasi, evaluasi RPP, feedback DUDI. Evaluasi komprehensif (teori, praktik, proyek industri).	Supervisi partisipatif dan berkelanjutan bangun budaya reflektif. Supervisi akademik humanis ciptakan akuntabilitas (Supervisi et al., 2025). Feedback DUDI perkuat relevansi dan perbaikan berkelanjutan (Industri et al., 2025)
4 Faktor Pendukung/Penghambat	Pendukung: Kepemimpinan visioner, kolaborasi guru (Kombel), sarana modernisasi. Penghambat: Pemahaman guru belum merata, pada terbat, beban administrasi (misalnya IHT) tinggi.	Kepemimpinan transformatif dorong perubahan. Hambatan klasik tetap ada, beban administrasi dan resistensi guru sebagai friksi. Keberhasilan pada pengelolaan hambatan via pendukung sarana (Pratiwi et al., 2024; Zainab et al., 2024)

Dari tabel, dibuat diagram sistemik Gambar 1. seperti di bawah ini:



**Gambar 1. Diagram Sistemik Manajemen Kurikulum SMKN 1 Sungal Tabuk**

## PEMBAHASAN

Model sistemik yang terdiri atas Input → Proses → Output → Umpan Balik menunjukkan bahwa manajemen kurikulum vokasi memerlukan keterpaduan antarkomponen untuk menghasilkan efektivitas yang berkelanjutan, sebagaimana didukung oleh temuan tentang pentingnya keselarasan nilai dan tindakan dalam organisasi pendidikan (Li et al., 2023); (Syahir et al., 2025). Kerangka ini sejalan dengan teori sistem pendidikan menurut Hoy & Miskel yang menekankan keterhubungan antarunsur sekolah serta diperkuat riset mengenai spiritualitas kerja sebagai penggerak stabilitas organisasi (Bella, 2025); (Saeed et al., 2025). Faktor pendukung dan penghambat berfungsi sebagai moderator dalam stabilitas siklus kurikulum, konsisten dengan kajian workplace spirituality yang mempengaruhi efektivitas perilaku kerja (Osman, 2024); (Köse, 2024). Unsur Man, Machines, dan Methods dalam manajemen 6M menjadi titik kritis keberhasilan implementasi kurikulum vokasi, sebagaimana ditekankan dalam penelitian tentang kepemimpinan bermakna dan komitmen profesional (Sapta, 2021); (Ullah et al., 2023). Integrasi DUDI sebagai elemen eksternal memperkuat prinsip link and match, sejalan dengan literatur TVET global mengenai sinergi sekolah–industri (Ranto, 2024); (Patrichi, 2025). Proposisi penelitian menegaskan bahwa relevansi kurikulum menjadi determinan utama kesiapan kerja lulusan, diperkuat oleh studi internasional mengenai relevansi nilai spiritual dan kepuasan kerja (Ridlo, 2020); (Wu, 2024). Pandangan ini selaras dengan kajian UNESCO-TVET yang menempatkan kesesuaian kompetensi sebagai indikator mutu pendidikan vokasi.

Efektivitas perencanaan kurikulum tampak kuat ketika sekolah melibatkan DUDI sejak tahap perumusan pembelajaran, sejalan dengan pendekatan kolaboratif yang meningkatkan kejelasan tujuan organisasi (Li et al., 2025); (Jahroni, 2024). Keterlibatan industri memperkuat model curriculum alignment Posner dan didukung penelitian tentang pentingnya dukungan eksternal dalam membangun kualitas kerja dan kepuasan anggota organisasi (Yuana, 2025); (Walenta, 2023). Kolaborasi ini mencegah kesenjangan sekolah–industri, sesuai hasil penelitian workplace spirituality yang menunjukkan sinergi nilai dan tindakan mampu meningkatkan kinerja (Afkarina, 2025); (Saeed et al., 2025). Analisis kebutuhan peserta didik dan potensi lokal memperkuat rasional perencanaan responsif, sebagaimana teori meaningful work yang

menekankan peran nilai dan relevansi dalam motivasi (Osman, 2024). Pendekatan ini juga memungkinkan sekolah membaca dinamika pasar kerja lebih akurat, sebuah prinsip yang diperjelas dalam literatur organisasi bernilai spiritual (Samul, 2024). Hal tersebut memperkuat pentingnya perencanaan berbasis bukti untuk efektivitas kurikulum (Köse et al., 2024). Dengan demikian, perencanaan menjadi fondasi strategis keberhasilan program vokasi.

Praktik perencanaan yang mengintegrasikan umpan balik industri mencerminkan prinsip *Backward Design*, diperkuat oleh studi yang menyoroti pentingnya kejelasan tujuan akhir dalam desain pembelajaran efektif. Integrasi potensi lokal memperkuat relevansi kurikulum dan perannya dalam pembangunan daerah, yang konsisten dengan studi pendidikan vokasi Indonesia (Afifah et al., 2024); (Ranto, 2024). Penekanan pada teknologi dan standar industri terkini memberikan legitimasi akademik, sebagaimana dikemukakan penelitian tentang *workplace agility* yang dipengaruhi oleh nilai spiritual kerja (Saeed et al., 2022). Perencanaan adaptif ini juga sejalan dengan model fleksibilitas organisasi yang ditekankan dalam literatur *well-being* dan kepemimpinan positif (Syahir et al., 2025; Patrichi et al., 2025). Keterlibatan industri memastikan kurikulum tetap relevan dan berorientasi masa depan (Walenta, 2023; Ullah et al., 2023). Temuan menunjukkan bahwa pendekatan ini memperkaya pembelajaran berbasis pengalaman. Dengan demikian, sekolah mampu menerjemahkan perubahan industri menjadi strategi pembelajaran konkret.

Tahap pengembangan kurikulum menunjukkan posisi guru sebagai aktor utama, sebagaimana ditegaskan model *grassroots* Taba dan diperkuat studi tentang pentingnya partisipasi guru dalam pembaruan organisasi. Pendekatan partisipatif memperkuat rasa memiliki, yang sejalan dengan temuan *spiritual leadership* yang meningkatkan komitmen anggota. *Workshop*, *IHT*, dan kolaborasi industri meningkatkan kapasitas teknis dan pedagogik guru (Rachman, 2025); (Suhendi, 2025). Pelibatan guru mengurangi resistensi, selaras literatur tentang *psychological safety* dan motivasi organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa integrasi modul berbasis proyek semakin kuat ketika guru memiliki *sense of meaning* dalam pekerjaannya. *Kombel* memperkuat kerja kolektif dan pertukaran praktik baik (Bella et al., 2021; Samul, 2024). Dengan demikian, pemberdayaan SDM menjadi fondasi ketahanan kurikulum vokasi.

Program *reskilling* dan *upskilling* guru kejuruan selaras dengan literatur profesionalisme guru yang menekankan pembaruan kompetensi industri (Li et al., 2023; Afkarina et al., 2025). Studi *BBPPMPV* dan berbagai riset internasional menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan meningkatkan *pedagogical content knowledge* dan kinerja guru (Rachman et al., 2025; Yuana, 2025). Pembinaan kapasitas membantu mengurangi kesenjangan pemahaman, sejalan dengan temuan *workplace spirituality* yang meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja (Saeed et al., 2022; Köse et al., 2024). Pengembangan modul inovatif yang memadukan teori-praktik juga mencerminkan prinsip *meaningful work* yang memperkuat motivasi intrinsik. Teori Dewey tentang pengalaman menegaskan bahwa pengalaman autentik meningkatkan kualitas pengajaran. Peningkatan kapasitas guru berkontribusi pada efektivitas implementasi kurikulum, sebagaimana ditekankan literatur *spiritual leadership*. Dengan demikian, pengembangan kurikulum harus tumbuh dari penguatan kompetensi guru.

Monitoring kurikulum di SMKN 1 Sungai Tabuk menunjukkan kesesuaian dengan supervisi akademik modern yang reflektif dan kolaboratif, sejalan dengan teori pembinaan guru berorientasi pertumbuhan (Glickman, 2022). Supervisi berlapis merepresentasikan prinsip continuous improvement, konsisten dengan literatur TQM pada pendidikan vokasi. Keterlibatan kepala sekolah memperkuat kepemimpinan transformatif, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian spiritual leadership yang meningkatkan kepercayaan dan motivasi. Feedback dari DUDI meningkatkan relevansi kurikulum, selaras temuan tentang peran kemitraan eksternal dalam kualitas lulusan. Monitoring mempercepat penyesuaian melalui siklus reflektif, sebagaimana diuraikan dalam penelitian workplace agility. Proses ini menjaga dinamika inovasi pendidikan vokasi. Dengan demikian, monitoring menjadi instrumen strategis keberlanjutan mutu kurikulum.

Integrasi masukan eksternal dalam monitoring mencerminkan pendekatan multi-stakeholder evaluation, sebagaimana dijelaskan Fitzpatrick dan diperkuat riset kolaboratif sekolah–industri (Supriyanto et al., 2024). Kolaborasi evaluatif meningkatkan akuntabilitas dan relevansi lulusan, sejalan dengan literatur workplace spirituality yang memperkuat kejelasan makna kerja. Pendekatan mentoring mengurangi resistensi guru, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian tentang psychological safety. Evaluasi berbasis data mendukung prinsip Tyler mengenai kesesuaian tujuan–hasil, sejalan dengan kajian evaluasi kurikulum modern. Pengawasan berlapis juga mengurangi hambatan Man dan Machines, selaras analisis 6M dan studi workplace commitment (Sapta, 2021). Monitoring menjadi katalis inovasi berkelanjutan. Keseluruhan proses memperkuat keberlanjutan implementasi Kurikulum Merdeka.

Evaluasi komprehensif yang diterapkan sekolah menunjukkan penerapan asesmen autentik, sebagaimana direkomendasikan dalam literatur vokasi dan penelitian spiritual leadership yang menekankan integrasi nilai dalam kinerja. Kombinasi teori, praktik, proyek industri, dan umpan balik eksternal menghasilkan gambaran kompetensi yang utuh, selaras dengan studi tentang peran pengalaman praktik dalam kualitas lulusan. Pelibatan industri sebagai evaluator mengurangi bias internal, sejalan dengan literatur evaluasi kolaboratif. Siklus evaluasi Tyler menegaskan pentingnya perbaikan berkelanjutan, yang juga ditemukan pada studi workplace well-being. Evaluasi yang digunakan untuk menyempurnakan modul dan metode pengajaran mencerminkan prinsip continuous improvement. Kerangka 6M menyediakan fleksibilitas untuk mengatasi keterbatasan melalui inovasi seperti rotasi jadwal dan mata pelajaran pilihan. Evaluasi adaptif memastikan kurikulum vokasi tetap relevan menghadapi perubahan industri.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Manajemen Kurikulum Merdeka di SMKN 1 Sungai Tabuk telah terbukti efektif melalui penerapan siklus perencanaan, pengembangan, monitoring, dan evaluasi yang responsif dan terintegrasi. Temuan ini memberikan jawaban atas tujuan penelitian, yang menunjukkan efektivitas tersebut dicapai melalui integrasi strategis supervisi manajerial dan akademik. Siklus manajemen kurikulum tersebut berjalan berbasis prinsip link and match dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dan pemberdayaan sumber

daya manusia. Perencanaan bersifat adaptif dengan menganalisis kebutuhan peserta didik dan DUDI, sementara pengembangan memprioritaskan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan internal dan eksternal, yang menumbuhkan rasa kepemilikan (ownership) sesuai model grassroots. Monitoring dilaksanakan secara berkelanjutan dan berjenjang melalui supervisi partisipatif yang didukung kepemimpinan visioner, dan evaluasi bersifat komprehensif, mengintegrasikan proyek industri dan umpan balik DUDI untuk perbaikan abadi. Temuan ini menjadi best practice yang berhasil mengatasi hambatan klasik seperti keterbatasan sarana dan pemahaman guru yang belum merata melalui inovasi fleksibel (misalnya jadwal PKL rotasional dan mata pelajaran pilihan). Secara keseluruhan implementasi yang sistematis ini menghasilkan lulusan vokasi yang kompeten, kreatif, dan siap kerja.

## SARAN

Sebagai kelengkapan keilmuan dalam cakupan yang diteliti terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya untuk: 1) melakukan penelitian serupa dengan pendekatan kuantitatif atau mixed method untuk menguji secara statistik signifikansi hubungan antara dimensi-dimensi supervisi manajerial dan akademik (variabel independen) terhadap capaian Kinerja Guru atau hasil Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) siswa (variabel dependen), melengkapi temuan kualitatif ini; 2) menganalisis peran spesifik teknologi (Machines dalam teori 6M) dan dampaknya terhadap efisiensi pelaksanaan Kurikulum Merdeka, yang belum dibahas secara mendalam dalam temuan saat ini; 3) memperluas cakupan subjek penelitian dengan membandingkan efektivitas model pembinaan bertahap ini di sekolah vokasi lain dengan hasil asesmen yang sangat rendah, untuk menguji generalisasi model best practice yang diusulkan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., Erviana, R., & Rizki, N. J. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4). <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i4.1478>
- Afkarina, M. (2025). The influence of spiritual leadership, teacher competence, and learning organization culture on graduate quality in Islamic boarding schools. *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/sosioedukasi/article/view/6469>
- Arifin, Z., & Retnawati, H. (2021). Teacher Readiness and Barriers in Implementing Curriculum Changes: A Systematic Review. *International Journal of Instruction*. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.1521a>
- Bao, W. (2020). COVID-19 and Online Teaching: Five High-Impact Principles for Effective Learning. *Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.1080/00220671.2020.1753848>
- Bella, R. L. F. (2025). Workplace spirituality and job satisfaction: A comprehensive review of relationships, mediators, and implementation strategies. *Preprint*. [https://www.researchgate.net/publication/389400957\\_WORKPLACE\\_SPIRITUALITY\\_AND\\_JOB\\_SATISFACTION\\_A\\_COMPREHENSIVE\\_REVIEW\\_OF\\_RELATIONSHIPS\\_MEDIATORS\\_AND\\_IMPLEMENTATION\\_STRATEGIES](https://www.researchgate.net/publication/389400957_WORKPLACE_SPIRITUALITY_AND_JOB_SATISFACTION_A_COMPREHENSIVE_REVIEW_OF_RELATIONSHIPS_MEDIATORS_AND_IMPLEMENTATION_STRATEGIES)
- Fitria, M. (2024). *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. 2(6).
- Glickman, C. D. (2022). Developmental Supervision for Reflective Teaching. *NASSP Bulletin*, 106(1). <https://doi.org/10.1177/01926365211070262>

- Hallinger, P., & Wang, W. (2020). Leadership and School Effectiveness in Asia. *School Leadership & Management*. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1656280>
- Industri, K., Guru, P., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). *Meningkatkan Mutu Lulusan SMK Melalui Sinergi Kurikulum* ., 8(2), 474–483.
- Jahroni, J. (2024). Spiritual leadership, religiosity, and change management in educational organizations: A literature review. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*. <https://www.jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/942>
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). Teacher Stress and Challenges During COVID-19. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.588970>
- König, J., Jäger-Biela, D., & Glutsch, N. (2020). Adapting to Online Teaching During COVID-19: Teacher Competence and Development. *European Journal of Teacher Education*. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650>
- Köse, S. (2024). The moderating role of workplace spirituality on the effect of organizational justice on job satisfaction. *Frontiers in Psychology*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2024.1360913/full>
- Li, J., Jiang, N., Ju, S.-Y., & Kong, L.-K. (2025). Spiritual leadership and teacher well-being in primary and secondary schools: The mediating role of teachers' trust in leaders and organizational justice. *BMC Psychology*. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-025-03039-7>
- Li, J., Ju, S.-Y., Kong, L.-K., & Jiang, N. (2023). A study on the mechanism of spiritual leadership on burnout of elementary and secondary school teachers: The mediating role of career calling and emotional intelligence. *Sustainability*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/12/9343>
- Ma, Y., Andersson, C., & Liu, Y. (2021). Instructional Supervision and Teacher Professional Development: A Systematic Review. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.720272>
- Mukuka, A., Mutarutinya, V., & Kimuli, D. (2021). Teachers' Experiences with Remote Learning and Curriculum Constraints. *Education and Information Technologies*. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10589-3>
- Oktari, R. S., Sholihah, A., & Ridwan, M. (2020). School Leadership in Crisis Management During COVID-19. *International Journal of Disaster Risk Reduction*. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101635>
- Onyema, E. M., Eucheria, N., & Obafemi, F. (2020). Challenges in Education During COVID-19 in Low-Resource Areas. *Journal of Education and Practice*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1252815.pdf>
- Osman, S. B. T. (2024). Spiritual intelligence, emotional intelligence and teacher job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/75677>
- Patrichi, I. C. (2025). Exploring the interplay between internal communication, psychological well-being, and job satisfaction, as well as their influence on employee retention. *Sustainability*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/20/8971>
- Pham, H. H., & Ho, T. T. H. (2020). Towards a Student-Centered Curriculum: Lessons from Educational Reform in Asia. *International Journal of Educational Development*. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102275>
- Pratiwi, D. A., Suci, F., & Amanda, F. (2024). *Transformasi Pendidikan Melalui Kurikulum Merdeka di SDN Antasan Besar 7 Banjarmasin*. 1188–1201.
- Purnomo, A., Yuniarti, D., & Prasetyo, B. (2022). Implementation of Vocational Curriculum: Challenges in Industry–School Partnership. *Journal of Technical Education and Training*. <https://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/10960>
- Qalam, A., Keagamaan, J. I., Industri, R., Industri, R., Industri, R., & Industri, R. (2024). *BERBASIS KEWIRAUSAHAAN UNTUK MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4 . 0 DI BIDANG*

- TEKNOLOGI MANUFAKTUR Ulfi Latifah Mahasiswa , Pendidikan Teknologi Kejuruan , Universitas Negeri Padang , Indonesia Asmar Yulastri Dosen , Pendidikan Teknologi Kejuruan , Universitas Negeri Padang , Indonesia Yuliana Dosen , Pendidikan Teknologi Kejuruan , Universitas Negeri Padang , Indonesia Yudha Aditya Fiandra Dosen , Pendidikan Teknologi Kejuruan , Universitas Negeri Padang , Indonesia Abstrak. 18(6), 4202–4218.
- Rachman, L. H. (2025). Spiritual leadership and teacher performance in early childhood education. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*. <https://journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/7702>
- Ranto, N. (2024). Workplace spirituality, organizational commitment, and organizational performance in higher education staff. *Jurnal Ekuitas*. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/6632>
- Rasmitadila, Humaira, L., & Rachmadtullah, R. (2020). The Perceptions of Primary School Teachers of Online Learning During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*. <https://doi.org/10.29333/ejecs/388>
- Ridlo, M. (2020). The effect of job satisfaction, workplace spirituality and organizational commitment on employee work productivity through organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*. <https://media.neliti.com/media/publications/522742-the-effect-of-job-satisfaction-workplace-595a9e5a.pdf>
- Saeed, I., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2025). Is trust built on spirit? Examining spiritual leadership as a multidimensional predictor of organizational trust: Evidence from Malaysian public universities. *Frontiers in Psychology*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2025.1617461/full>
- Samul, J. (2024). Linking spiritual leadership with other leadership concepts: A conceptual integration. *SAGE Open*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440241252402>
- Sapta, I. K. S. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediating role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Saputri, I., Tinggi, S., Islam, A., & Yogyakarta, T. (2025). *Inovasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sd tahfidzh muhammadiyah citepus*. 02(01), 40–47.
- Schleicher, A. (2019). The Impact of Curriculum Implementation on Teaching and Learning. *OECD Education Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/b7a62a1e-en>
- Suhendi, S. (2025). Hasyim Asy'ari's dimensions of multicultural spiritual leadership. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*. <https://ejournal.alhayat.or.id/index.php/ajie/article/view/50>
- Supervisi, R., Untuk, A., Mutu, A., & Guru, K. (2025). *Journal of Education & I*(1), 40–54.
- Supriyanto, Rosyanafi, R. J., Indrawati, D., & Ningrum, M. A. (2024). Evaluasi Penjaminan Mutu Internal di Perguruan Tinggi. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian*, 10(1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/PD/article/view/28133/10855>
- Syahir, A. N. A., Abidin, M. S. Z., Sa'ari, C. Z., & Abdul Rahman, M. Z. (2025). Workplace spirituality and its impact on employee well-being: A systematic literature review of global evidence. *Journal of Religion and Health*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10943-025-02350-2>
- Thamrin, M., Supriatna, M., & Yunus, M. (2021). Curriculum Management and Teacher Readiness in Implementing Education Reform. *International Journal of Instruction*. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14119a>
- Trust, T., & Whalen, J. (2020). Should Teachers Be Trained for Emergency Remote Teaching? Lessons from COVID-19. *Journal of Technology and Teacher Education*. <https://www.learntechlib.org/p/216183/>
- Ullah, Y., Zada, M., Saeed, I., & Vega-Muñoz, A. (2023). The impact of spiritual leadership on knowledge-hiding behavior: The mediating roles of professional commitment and psychological safety. *Social Sciences & Humanities Open*. <https://www.mdpi.com/2673-9585/3/3/29>
- Walenta, A. S. (2023). The influence of spiritual leadership on workplace spirituality, job satisfaction and

- Ihsan behaviour: A study on nurses of Aisyiyah Islamic Hospital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.  
<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/9567>
- Wu, S.-M. (2024). Workplace spirituality and psychological capital in teacher motivation. *Behavioral Sciences*. <https://www.mdpi.com/2076-328X/14/10/881>
- Yuana, I. (2025). Islamic Spirituality and Job Satisfaction on Teachers' Performance. *IJITH*.  
[https://journal.staitaruna.ac.id/index.php/ijith/article/view/385?utm\\_source=chatgpt.com](https://journal.staitaruna.ac.id/index.php/ijith/article/view/385?utm_source=chatgpt.com)
- Zainab, S., Ulfah, M., & Suriansyah, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Performance Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. 5, 1211–1220.