

## **OPTIMALISASI BUDAYA KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN PADA ERA KURIKULUM MERDEKA**

Mutiara Sambella<sup>1</sup>, Suherman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

[1mutiarasambella28@gmail.com](mailto:mutiarasambella28@gmail.com), [2prof.suherman14@gmail.com](mailto:prof.suherman14@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to describe the conditions of work culture in educational institutions in supporting the implementation of the Independent Curriculum, analyze the factors that influence the optimization of work culture, and develop effective strategies to improve the quality of learning through optimizing work culture in the Independent Curriculum era. The method used is a literature study by reviewing various books, journals, and other academic sources that are relevant to this topic. The results of the study indicate that a collaborative, flexible, and professional teacher development-oriented work culture is very important to support the implementation of the Independent Curriculum. Several factors that influence the optimization of work culture in educational institutions include strong leadership, relevant teacher training, and collaboration between all education stakeholders. In addition, to improve shared learning, the strategies that need to be implemented are strengthening a culture of collaboration, developing teacher competencies, and improving leadership that supports changes in learning. By implementing this strategy, it is hoped that a work culture can be created that supports the implementation of the Independent Curriculum and improves the quality of learning in educational institutions.*

*Keywords: Work Culture, Learning Quality, Independent Curriculum*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi budaya kerja di lembaga pendidikan dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi optimalisasi budaya kerja, dan merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui optimalisasi budaya kerja pada era Kurikulum Merdeka. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai buku, jurnal, dan sumber akademik lainnya yang relevan dengan topik ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif, fleksibel, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru sangat penting untuk mendukung penerapan Kurikulum Merdeka. Beberapa faktor yang memengaruhi optimalisasi budaya kerja di lembaga pendidikan antara lain kepemimpinan yang kuat, pelatihan guru yang relevan, dan kolaborasi antara seluruh stakeholder pendidikan. Selain itu, untuk meningkatkan mutu pembelajaran, strategi yang perlu diterapkan adalah penguatan budaya kolaborasi, pengembangan kompetensi guru, dan peningkatan kepemimpinan yang mendukung perubahan dalam pembelajaran. Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan dapat tercipta budaya kerja yang mendukung penerapan Kurikulum Merdeka dan meningkatkan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Mutu Pembelajaran, Kurikulum Merdeka

#### **A. Pendahuluan**

Budaya kerja merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang mencerminkan nilai, norma, dan

perilaku kerja individu maupun kelompok. Budaya kerja memiliki berbagai manfaat yang penting untuk

mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018:109), manfaat ini mencakup beberapa aspek utama. Pertama, budaya kerja membantu meningkatkan kerja sama baik antar individu, kelompok, maupun unit kerja dalam organisasi. Kerja sama yang solid memberikan landasan bagi koordinasi yang lebih efektif, sehingga setiap anggota organisasi dapat berkontribusi dengan lebih sinkron dan efisien (Sudaryo, Wibowo, & Sofianti, 2018).

Budaya kerja dibangun oleh pola-pola kerja yang dilakukan warganya setiap hari, kehidupan keseharian kemudian membentuk budaya sekolah yang kemudian dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi sekolah. Tradisi yang dijalankan oleh sekolah secara berulang-ulang, menjadi ritual kemudian muncul sebagai kultur sekolah yang terus dipertahankan anggotanya secara turun temurun, dan akan menjadi kebanggaan seluruh penghuninya (Riyatiningrum, Egar, & Juliejantiningasih, 2024).

Dalam konteks lembaga pendidikan, budaya kerja menjadi fondasi penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung

pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pembelajaran. Hal ini menjadi semakin relevan pada era Kurikulum Merdeka, yang menekankan pembelajaran berpusat pada siswa, pengembangan kompetensi, serta fleksibilitas dalam proses pembelajaran (Kemendikbud, 2022: 15).

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya berbagai tantangan dalam mengoptimalkan budaya kerja di lembaga pendidikan. Hasil survei yang dilakukan oleh Rahman (2023: 45) menunjukkan bahwa masih banyak guru yang bekerja secara individual tanpa melibatkan kolaborasi yang efektif. Selain itu, inovasi dalam pembelajaran masih minim, dan banyak guru yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh Kurikulum Merdeka.

Hasil penelitian Suryadi (2019: 45) menunjukkan bahwa transformasi budaya kerja di institusi pendidikan membutuhkan langkah-langkah yang terstruktur, dukungan bersama, dan penerapan strategi yang tepat agar nilai-nilai baru dapat terintegrasi secara efektif dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pembelajaran berbasis Kurikulum

Merdeka, diperlukan upaya optimalisasi budaya kerja yang berkesinambungan di lingkungan lembaga pendidikan.

Fenomena tersebut memunculkan beberapa pertanyaan penelitian, seperti: bagaimana kondisi budaya kerja di lembaga pendidikan saat ini dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi upaya optimalisasi budaya kerja, serta strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui optimalisasi budaya kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kondisi budaya kerja di lembaga pendidikan yang mendukung pelaksanaan Kurikulum Merdeka, menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi pada optimalisasi budaya kerja, serta menyusun strategi efektif guna meningkatkan mutu pembelajaran berbasis budaya kerja di era Kurikulum Merdeka.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya terkait dengan budaya kerja di sektor pendidikan. Sebagaimana dinyatakan oleh Supriyanto (2021: 78),

penerapan budaya kerja yang kuat dan efektif di lingkungan pendidikan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan performa institusi.

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan lain dalam mengoptimalkan budaya kerja guna mendukung keberhasilan Kurikulum Merdeka. Penelitian ini juga dapat menjadi panduan strategis bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berupaya mendeskripsikan fenomena yang ada, tetapi juga memberikan solusi strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui optimalisasi budaya kerja.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau studi pustaka, yaitu pendekatan yang mengacu pada pengumpulan dan analisis berbagai sumber literatur yang relevan untuk menjawab masalah penelitian.

Metode ini mencakup penelusuran teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya dari berbagai sumber seperti buku, e-book, artikel,

makalah, jurnal nasional, jurnal internasional, serta dokumen relevan lainnya dalam bentuk hardcopy maupun softcopy. Tujuan utama dari metode ini adalah memperoleh landasan teoretis yang kuat dan mendalam untuk mendukung pembahasan hasil penelitian.

Studi pustaka memiliki peran strategis dalam penelitian, yaitu sebagai referensi untuk memahami konteks studi, mengidentifikasi kesenjangan penelitian sebelumnya, dan merumuskan hipotesis atau tujuan penelitian yang lebih terarah.

Kajian pustaka juga berfungsi sebagai indikator kualitas ilmiah suatu penelitian, baik bagi peneliti maupun pembaca, dengan memastikan bahwa penelitian memiliki dasar teoritis yang relevan dan kokoh. Dengan demikian, studi pustaka tidak hanya membantu menyusun hipotesis yang terarah tetapi juga memperkuat argumentasi ilmiah dalam pembahasan hasil penelitian.

Sebagai bagian dari pendekatan ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif untuk menggambarkan, mengklasifikasikan, dan mengevaluasi informasi dari literatur yang dikaji.

Proses analisis dilakukan melalui pembacaan kritis terhadap

berbagai literatur, mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan pandangan, serta menyusun sintesis informasi yang relevan untuk membangun kerangka teori yang solid. Langkah-langkah ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap topik penelitian sekaligus memperkuat argumen yang dihasilkan (Haryanto, 2022: 112).

Selain itu, pendekatan studi pustaka menekankan pentingnya validitas dan keandalan sumber yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pemanfaatan literatur yang bersumber dari jurnal terakreditasi, buku yang diterbitkan oleh penerbit terpercaya, serta dokumen resmi yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan dan pemerintah (Putra, 2021: 89).

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Budaya kerja merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya kerja cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Inti dari kehidupan organisasi ditemukan dalam budayanya (Usu, Yakup, Karundeng, & Podungge, 2024).

Budaya kerja merupakan suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kekuatan budaya kerja adalah (Purnamasari, 2015):

a) Kebersamaan

Mengacu pada sejauh mana anggota organisasi berbagi nilai-nilai inti yang sama. Tingkat kebersamaan ini dipengaruhi oleh orientasi dan insentif yang diberikan, misalnya melalui pembinaan anggota baru dan pelatihan yang terstruktur.

b) Intensitas

Menggambarkan komitmen anggota terhadap nilai-nilai inti budaya kerja. Komitmen ini sering kali dipengaruhi oleh struktur penghargaan yang diterapkan, sehingga penting bagi manajemen untuk memastikan sistem penghargaan mendorong penerapan nilai-nilai tersebut.

c) Pengarahan

Menunjukkan kemampuan organisasi dalam menetapkan tujuan dan harapan yang jelas, yang biasanya tercermin dalam visi, misi, dan sasaran perusahaan. Hal ini memiliki

dampak langsung pada kinerja organisasi.

d) Integrasi

Mengukur sejauh mana organisasi dapat mendorong kolaborasi antarunit secara terkoordinasi. Keterpaduan ini berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

e) Dukungan Manajemen

Mengacu pada sejauh mana manajer memberikan arahan, bantuan, dan komunikasi yang jelas kepada bawahan. Dukungan ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

f) Kontrol

Berkaitan dengan penerapan peraturan dan norma dalam organisasi. Pengawasan langsung oleh atasan menjadi alat kontrol untuk memastikan pegawai mematuhi aturan dan prosedur.

g) Identitas

Mengukur sejauh mana pegawai merasa menjadi bagian dari satu kesatuan dalam organisasi, bukan hanya sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas

kolektif ini membantu manajemen mencapai tujuan organisasi.

h) Sistem Imbalan

Sistem penghargaan yang berbasis prestasi kerja, seperti kenaikan gaji dan promosi, mendorong perilaku inovatif dan produktivitas tinggi di kalangan karyawan.

i) Toleransi terhadap Konflik

Memastikan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan prestasi, bukan senioritas atau favoritisme. Hal ini menciptakan lingkungan yang kompetitif secara sehat dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik.

Kondisi budaya kerja di lembaga pendidikan saat ini sangat memengaruhi sejauh mana Kurikulum Merdeka dapat diimplementasikan dengan baik. Dalam konteks Kurikulum Merdeka, budaya kerja yang diperlukan adalah budaya yang terbuka terhadap perubahan, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Menurut Depdiknas (2005), mutu pembelajaran mencakup tiga dimensi utama, yaitu proses pembelajaran yang berkualitas, hasil pembelajaran

yang optimal, dan dampak positif terhadap perkembangan siswa. Guru yang bermutu memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik, sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007. Kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif dan relevan sangat menentukan keterlibatan siswa serta pencapaian tujuan pembelajaran (Sanjaya, 2013).

Implementasi kurikulum yang relevan, seperti Kurikulum Merdeka, memberikan keleluasaan bagi guru untuk mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga menciptakan pengalaman belajar yang bermakna (Kemendikbud, 2022).

Implementasi Kurikulum Merdeka memerlukan perubahan mendasar dalam budaya kerja sekolah, termasuk peran guru yang lebih fleksibel dan interaktif dalam merancang pembelajaran. Husni (2020:115) dalam *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* menyatakan bahwa meskipun di beberapa lembaga pendidikan sudah mulai menerapkan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka, banyak tantangan yang dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan, ketidakjelasan dalam

implementasi kurikulum, dan keterbatasan sarana dan prasarana.

Beberapa faktor yang mempengaruhi optimalisasi budaya kerja dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka antara lain:

**a) Kepemimpinan Sekolah**

Kepemimpinan yang transformasional dan mendukung kolaborasi merupakan faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang efektif. Sari (2022:68) dalam *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan* menyebutkan bahwa kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas tentang perubahan kurikulum dapat mengarahkan dan memotivasi guru untuk beradaptasi dengan kurikulum yang baru.

**b) Pelatihan Guru**

Pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan Kurikulum Merdeka sangat penting untuk membekali guru dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengimplementasikan kurikulum tersebut secara efektif. Aminah (2021:205) dalam *Jurnal Pendidikan* menyebutkan bahwa pelatihan guru yang tepat dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan guru dalam merancang pembelajaran yang

inovatif dan berbasis pada kompetensi.

**c) Kolaborasi Antar Stakeholder**

Budaya kerja yang optimal dapat tercipta jika ada kerjasama yang baik antara guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan orang tua. Kurniawan (2020:94) dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan* mengungkapkan bahwa kolaborasi ini penting untuk memastikan implementasi Kurikulum Merdeka berjalan dengan baik dan terintegrasi.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui optimalisasi budaya kerja di lembaga pendidikan antara lain:

**a) Membangun Budaya Kolaborasi**

Meningkatkan budaya kolaborasi antar guru dan antar sekolah untuk berbagi pengalaman, best practices, dan solusi terhadap tantangan yang dihadapi dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Azizah (2021:147) dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* menyatakan bahwa kolaborasi antar guru dapat mendorong terciptanya inovasi dalam pembelajaran yang lebih efektif.

**b) Penguatan Kepemimpinan Sekolah**

Kepemimpinan yang inspiratif dan berbasis pada partisipasi dapat meningkatkan motivasi guru untuk berinovasi dalam pembelajaran. Samsudin (2019:112) dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan* menyebutkan bahwa kepala sekolah yang dapat memimpin dengan memberi contoh akan menciptakan budaya kerja yang produktif dan mendukung perbaikan kualitas pembelajaran.

**c) Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Profesional Guru**

Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi pedagogis guru dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Siti (2020:120) dalam *Jurnal Pendidikan Indonesia* menyarankan agar pelatihan guru berfokus pada pengembangan keterampilan pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis kompetensi, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Kondisi budaya kerja di lembaga pendidikan saat ini sangat

berpengaruh terhadap implementasi Kurikulum Merdeka. Budaya kerja yang kolaboratif, fleksibel, dan berbasis pada peningkatan kompetensi guru menjadi faktor penting dalam mendukung penerapan kurikulum ini. Meskipun ada tantangan, seperti kurangnya pemahaman dan resistensi terhadap perubahan, faktor-faktor seperti kepemimpinan sekolah, pelatihan guru yang efektif, dan kolaborasi antar stakeholder dapat memfasilitasi optimalisasi budaya kerja yang diperlukan untuk implementasi Kurikulum Merdeka.

Strategi untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui optimalisasi budaya kerja harus mencakup penguatan kolaborasi antar guru, penguatan kepemimpinan yang partisipatif, dan peningkatan pelatihan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan Kurikulum Merdeka. Dengan demikian, mutu pembelajaran di lembaga pendidikan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

**E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian literatur mengenai budaya kerja di lembaga pendidikan dalam mendukung implementasi Kurikulum

Merdeka, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang mendukung perubahan dan inovasi sangat diperlukan untuk penerapan kurikulum tersebut. Kondisi budaya kerja saat ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk membangun budaya yang kolaboratif, fleksibel, dan berbasis pada peningkatan kompetensi guru. Kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada pengembangan budaya kerja yang positif, serta pelatihan guru yang relevan dan berkelanjutan, menjadi faktor kunci dalam optimalisasi budaya kerja di lembaga pendidikan.

Selain itu, faktor kolaborasi antar stakeholder pendidikan, seperti antara guru, kepala sekolah, dan orang tua, juga memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka. Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui optimalisasi budaya kerja antara lain penguatan kolaborasi antar guru, kepemimpinan yang partisipatif, dan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, M. (2021). Pelatihan Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan*, 12(3), 200–210.
- Azizah, F. (2021). Kolaborasi Antar Guru dalam Pembelajaran Berbasis Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(2), 145–150.
- Husni, A. (2020). Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 13(2), 110–120.
- Haryanto, A. (2022). Pendekatan Teoretis dalam Penelitian Pendidikan: Strategi dan Tantangan. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*, 10(1), 110-120.
- Kemendikbud. (2022). *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kurniawan, B. (2020). Kolaborasi Stakeholder dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3), 92–96.
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3 (8), ISSN: 2302-2019, 57-64

- Putra, F. (2021). Validitas dan Reliabilitas dalam Studi Pustaka: Pendekatan Praktis. *Jurnal Kajian Akademik*, 8(2), 85-95.
- Rahman, A. (2023). "Analisis Tantangan Implementasi Budaya Kerja dalam Kurikulum Merdeka." *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(3), 43-50.
- Riyatiningrum, Egar, N., & Juliejantiningih, Y. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah (JIPS)*, 5 (1), ISSN 2774-9363, DOI: 10.51874/jips.v5i1.179, 023-033.
- Sanjaya, W. (2013). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sudaryo, Y., Wibowo, A. A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sari, D. (2022). Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(1), 65–72.
- Samsudin, A. (2019). Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(4), 110–115.
- Siti, N. (2020). Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Era Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 118–123.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Pendidikan. *Remaja Rosdakarya*.
- Sumarni, I. (2022). Budaya Kerja di Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan*, 15(3), 30–40.
- Suryadi, A. (2019). Budaya Kerja sebagai Landasan Peningkatan Kinerja Institusi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 41-50.
- Supriyanto, T. (2021). Optimalisasi Budaya Kerja untuk Mendukung Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 15(1), 75-84.
- Usu, I., Yakup, Karundeng, D. R., & Podungge, F. (2024). Peran Budaya Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Dalam Pengelolaan Kearsipan Pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi li Gorontalo. *Jurnal Bisnis Net Volume*, 7(1), ISSN: 2621 -3982 , 37-47.