

## PERAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU SMP

Yanah Rusyanih<sup>1</sup>, Hendro Prasetyono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta Selatan, Indonesia

Corresponden E-mail: [yanih94@gmail.com](mailto:yanih94@gmail.com)

### Abstrak

Budaya organisasi sekolah berperan penting dalam mendukung profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP melalui kajian terhadap nilai-nilai disiplin, kerja sama, komunikasi terbuka, komitmen terhadap mutu, dan penghargaan terhadap prestasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Data diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku, dan dokumen akademik yang relevan, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan motivasi, tanggung jawab, kolaborasi, dan kompetensi profesional guru. Selain itu, dukungan kepala sekolah dan sistem penghargaan yang baik turut memperkuat profesionalisme guru. Meskipun demikian, pengembangan profesionalisme masih menghadapi kendala berupa beban administrasi, keterbatasan fasilitas, dan kesenjangan kemampuan teknologi. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi sekolah perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi Sekolah; Profesionalisme Guru; Guru SMP; Mutu Pendidikan; Studi Pustaka.

### Abstract

*School organizational culture plays an important role in supporting teacher professionalism. This study aims to analyze the role of school organizational culture in enhancing the professionalism of junior high school teachers through an examination of organizational values, including discipline, collaboration, open communication, commitment to quality, and appreciation of achievement. The study employed a qualitative approach using a library research method. Data were collected from relevant scientific journal articles, books, and academic documents and analyzed using content analysis techniques. The findings indicate that a positive school organizational culture creates a conducive working environment that enhances teachers' motivation, responsibility, collaboration, and professional competence. In addition, principal support and effective reward systems contribute to strengthening teacher professionalism. However, challenges remain, including administrative workload, limited educational facilities, and disparities in teachers' technological competencies. Therefore, strengthening school organizational culture should be carried out continuously to support the improvement of teacher professionalism and educational quality.*

**Keywords:** School Organizational Culture, Teacher Professionalism, Junior High School Teachers, Educational Quality, Library Research.

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru yang profesional diharapkan

mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif serta menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, profesionalisme guru menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan.

Profesionalisme guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang profesional tidak hanya mampu menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif serta beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam era digital dan implementasi Kurikulum Merdeka, tuntutan terhadap profesionalisme guru semakin meningkat karena guru dituntut mampu menciptakan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan berpusat pada peserta didik. Namun demikian, berbagai permasalahan masih ditemukan dalam praktik pendidikan, seperti rendahnya motivasi kerja, tingginya beban administrasi, kurang optimalnya kolaborasi antar guru, serta adanya kesenjangan kemampuan teknologi yang berdampak pada kualitas pembelajaran. (Muttaqin et al., 2024).

Beberapa sekolah masih menghadapi rendahnya disiplin kerja, kurang optimalnya kolaborasi antar guru, komunikasi organisasi yang belum berjalan secara efektif, serta tingginya beban administrasi yang mengurangi kesempatan guru untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Selain itu, keterbatasan fasilitas pendidikan dan kesenjangan kemampuan teknologi antar guru juga menjadi tantangan yang dapat memengaruhi kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru tidak dapat hanya difokuskan pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga memerlukan dukungan budaya organisasi sekolah yang kuat dan berkelanjutan

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap profesionalisme guru adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan sekolah serta menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah dalam berperilaku. Menurut Robbins & Judge (2022), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sementara itu, Schein & Schein (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi sekolah tercermin melalui disiplin

kerja, komunikasi terbuka, kerja sama, komitmen terhadap mutu pendidikan, serta penghargaan terhadap prestasi yang mampu membentuk perilaku dan kinerja seluruh warga sekolah.

Budaya organisasi sekolah yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan motivasi, loyalitas, tanggung jawab, kreativitas, dan kualitas kerja guru. Lingkungan sekolah yang menerapkan budaya disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu cenderung menghasilkan guru yang lebih profesional dalam melaksanakan tugas pendidikan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat pengembangan kompetensi guru, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Pentingnya budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu. Sugianto (2021) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru SMP, di mana budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam menjalankan tugas pendidikan. Wahyuni et al. (2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme pembelajaran guru melalui penguatan nilai-nilai kerja, kolaborasi, dan orientasi terhadap mutu pendidikan. Penelitian Euis (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kualitas kerja, komitmen, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku profesional guru.

Selain budaya organisasi, profesionalisme guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang mendukung. Indriani & Hasanah (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik, pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan. Nadillah et al. (2025) menegaskan bahwa kepala sekolah berperan sebagai *instructional leader* yang mampu membangun budaya kerja positif dan mendorong peningkatan kompetensi guru. Hasra et al. (2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan berbasis *servant leadership* berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan budaya organisasi dan profesionalisme guru. Hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan sekolah yang efektif.

Penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kolaborasi, dan disiplin kerja turut berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Razali (2024) menemukan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga mendukung pengembangan profesional guru. Junaidi (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mendorong kolaborasi dan inovasi mampu meningkatkan profesionalitas guru dalam menghadapi perubahan pendidikan. Temuan tersebut diperkuat oleh Lanu et al. (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi sekolah dan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan. Selain itu, Rusman et al. (2020) menemukan bahwa budaya disiplin yang dibangun melalui kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan tanggung jawab guru. Dalam konteks pendidikan abad ke-21, profesionalisme guru juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dan memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari proses pembelajaran yang inovatif.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara budaya organisasi sekolah dan profesionalisme guru, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian pengaruh budaya organisasi, budaya mutu, atau kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dan profesionalisme guru. Kajian yang secara khusus menganalisis berbagai dimensi budaya organisasi sekolah, seperti disiplin, kerja sama, komunikasi terbuka, komitmen terhadap mutu, dan penghargaan terhadap prestasi dalam membentuk profesionalisme guru SMP melalui pendekatan studi pustaka masih relatif terbatas. Selain itu, tantangan pendidikan abad ke-21 dan perkembangan teknologi digital menuntut adanya pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kontribusi budaya organisasi sekolah dalam mendukung profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP melalui kajian terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi disiplin, kerja sama, komunikasi terbuka, komitmen terhadap mutu, dan penghargaan terhadap prestasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya terkait budaya organisasi sekolah dan profesionalisme guru, serta menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dalam merancang strategi peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Metode studi kepustakaan merupakan metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber literatur sebagai sumber data utama untuk memperoleh informasi, konsep, teori, dan hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji tanpa melakukan pengumpulan data langsung di lapangan. Studi kepustakaan dilakukan melalui penelaahan sistematis terhadap berbagai referensi ilmiah seperti buku, artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding, peraturan perundang-undangan, serta dokumen ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dan profesionalisme guru.

Sumber data penelitian terdiri atas artikel jurnal ilmiah, buku referensi, dan dokumen akademik yang berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dan profesionalisme guru. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu: (1) relevan dengan fokus penelitian; (2) diterbitkan dalam rentang tahun 2020–2025 untuk menjamin keterbaruan informasi; (3) berasal dari sumber yang kredibel, seperti jurnal nasional terakreditasi, jurnal internasional, buku akademik, dan dokumen resmi; serta (4) membahas budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, budaya mutu, atau profesionalisme guru. Proses penelusuran literatur menghasilkan 35 artikel yang relevan. Setelah dilakukan seleksi berdasarkan kesesuaian tema, tahun publikasi, dan kelengkapan informasi, diperoleh 10 artikel jurnal yang digunakan sebagai sumber utama kajian.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan menelusuri literatur pada berbagai pangkalan data ilmiah, seperti Google Scholar, Garuda, DOAJ, dan portal jurnal nasional maupun internasional. Proses pencarian menggunakan kata kunci “budaya organisasi sekolah”, “profesionalisme guru”, “budaya mutu sekolah”, “kepemimpinan kepala sekolah”, “school organizational culture”, dan “teacher professionalism”. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian judul, abstrak, isi artikel, dan relevansinya dengan tujuan penelitian. Dari hasil penelusuran tersebut diperoleh sepuluh artikel utama yang digunakan sebagai sumber kajian, didukung oleh buku dan dokumen akademik lainnya.

Analisis data menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) membaca dan memahami seluruh literatur secara mendalam; (2) mengidentifikasi informasi yang berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dan profesionalisme guru; (3) mengelompokkan temuan ke dalam tema-tema utama, seperti disiplin, kerja sama, komunikasi terbuka, komitmen terhadap mutu, penghargaan terhadap prestasi, dan kepemimpinan sekolah; (4) membandingkan serta mensintesis temuan dari berbagai sumber untuk menemukan pola hubungan antarvariabel; dan (5) menarik kesimpulan berdasarkan hasil interpretasi data.

Analisis data menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Proses analisis mengacu pada model (Miles & Huberman, 1994) yang meliputi reduksi data, penyajian data (*data display*), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan mengelompokkan informasi yang berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dan profesionalisme guru. Selanjutnya data disajikan secara sistematis untuk memudahkan interpretasi. Tahap interpretasi dilakukan dengan membandingkan, menghubungkan, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap profesionalisme guru SMP.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur, baik jurnal ilmiah, buku referensi, maupun dokumen pendukung lainnya. Triangulasi dilakukan untuk memastikan konsistensi informasi sehingga hasil kajian memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dan dapat digunakan sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antara budaya organisasi sekolah dan profesionalisme guru.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1 Disiplin Kerja Guru sebagai Wujud Budaya Organisasi Sekolah**

Hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin merupakan salah satu unsur budaya organisasi sekolah yang berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Budaya disiplin tercermin dalam kepatuhan guru terhadap aturan sekolah, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Guru yang bekerja dalam lingkungan sekolah dengan budaya disiplin yang kuat cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pelaksanaan tugas profesionalnya.

Menurut Robbins & Judge (2022), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku dalam bekerja. Sejalan dengan itu, Schein & Schein (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui nilai, norma, dan asumsi dasar yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, budaya disiplin menjadi salah satu nilai yang membentuk perilaku profesional guru.

Temuan ini didukung oleh penelitian Sugianto (2021) yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas pendidikan. Selain itu, Rusman et al. (2020) menemukan bahwa budaya disiplin yang dibangun melalui kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap

aturan sekolah, tetapi juga menjadi indikator profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan secara konsisten dan bertanggung jawab.

### **3.2 Komunikasi Terbuka dalam Mendukung Profesionalisme**

Komunikasi terbuka merupakan bagian penting dari budaya organisasi sekolah yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru maupun antar guru mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi pengembangan kompetensi profesional.

Dalam perspektif budaya organisasi, komunikasi berfungsi sebagai sarana penyebaran nilai dan norma organisasi kepada seluruh anggota sekolah. Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi pola interaksi dan hubungan kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan guru memperoleh informasi, umpan balik, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Razali (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru. Melalui komunikasi yang efektif, guru memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan, berdiskusi mengenai permasalahan pembelajaran, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sekolah. Kondisi tersebut mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen guru terhadap tugas profesionalnya.

### **3.3 Kerja Sama Antar Guru dan Pengembangan Kompetensi Profesional**

Budaya kerja sama atau kolaborasi antar guru merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan profesionalisme guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang mendorong kolaborasi memberikan peluang bagi guru untuk saling berbagi pengalaman, pengetahuan, dan strategi pembelajaran yang inovatif.

Menurut Schein & Schein (2023), budaya organisasi yang kuat mendorong terbentuknya pola perilaku kolektif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan sekolah, budaya kolaboratif memungkinkan guru untuk membangun komunitas belajar profesional yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.

Temuan ini didukung oleh penelitian Wahyuni et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme pembelajaran guru melalui penguatan kerja sama dan nilai-nilai organisasi. Selain itu, Junaidi et al. (2024)

menjelaskan bahwa kolaborasi dan inovasi yang didukung oleh lingkungan sekolah mampu meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi perubahan pendidikan. Dengan demikian, kerja sama antar guru tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga menjadi sarana pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

### **3.4 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sistem Penghargaan**

Keberhasilan penerapan budaya organisasi sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan. Kepala sekolah berperan dalam membangun, mengembangkan, dan mempertahankan nilai-nilai organisasi yang mendukung profesionalisme guru.

Indriani & Hasanah (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik, pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan profesi lainnya. Temuan tersebut diperkuat oleh Nadillah et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepala sekolah berperan sebagai instructional leader yang mampu mendorong peningkatan kompetensi guru dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Selain kepemimpinan, sistem penghargaan juga menjadi bagian penting dalam budaya organisasi sekolah. Penghargaan yang diberikan kepada guru atas prestasi dan kinerjanya dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa guru yang memperoleh apresiasi atas pencapaiannya cenderung memiliki semangat kerja dan komitmen yang lebih tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah dan sistem penghargaan merupakan dua komponen yang saling melengkapi dalam membangun budaya organisasi yang mendukung profesionalisme guru.

### **3.5 Komitmen terhadap Mutu dan Tantangan Pengembangan Profesionalisme Guru**

Komitmen terhadap mutu merupakan salah satu karakteristik budaya organisasi sekolah yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki budaya mutu yang kuat cenderung mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran, mengikuti kegiatan pengembangan profesi, serta beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.

Budaya mutu mencerminkan kesadaran seluruh warga sekolah untuk mencapai standar pendidikan yang lebih baik. Dalam konteks profesionalisme guru, komitmen terhadap mutu mendorong guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Meskipun demikian, berbagai tantangan masih dihadapi dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa tingginya beban administrasi menjadi

salah satu hambatan utama karena mengurangi waktu guru untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Selain itu, keterbatasan fasilitas pendidikan dan perbedaan kemampuan teknologi antar guru juga menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas profesional pada era digital (Muttaqin et al., 2024; Syafii et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan dukungan organisasi yang berkelanjutan agar berbagai hambatan tersebut dapat diminimalkan.

### **3.6. Implikasi Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Guru SMP**

Berdasarkan keseluruhan hasil kajian, budaya organisasi sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP. Budaya organisasi yang ditandai oleh disiplin kerja, komunikasi terbuka, kerja sama, kepemimpinan yang mendukung, sistem penghargaan, dan komitmen terhadap mutu mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi dan kinerja guru.

Temuan penelitian ini memperkuat teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2022) serta Schein & Schein (2023), yang menegaskan bahwa nilai dan norma organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi sekolah yang positif mendorong guru untuk bekerja secara lebih disiplin, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada mutu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi tempat guru menjalankan tugasnya. Budaya organisasi sekolah yang positif berperan sebagai penggerak yang mampu mendorong guru untuk bekerja secara lebih disiplin, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada mutu. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme guru hendaknya tidak hanya difokuskan pada pengembangan kompetensi personal, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi sekolah sebagai fondasi terciptanya pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan profesionalisme guru SMP. Budaya organisasi yang ditandai oleh nilai disiplin, kerja sama, komunikasi terbuka, komitmen terhadap mutu, kepemimpinan yang mendukung, serta penghargaan terhadap prestasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi dan kinerja guru. Nilai-nilai tersebut mendorong guru untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi dipengaruhi oleh faktor organisasi sekolah yang membentuk perilaku dan budaya kerja guru. Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat cenderung mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, partisipasi dalam pengembangan profesi, serta kemampuan guru dalam menghadapi perubahan pendidikan dan perkembangan teknologi. Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi dapat menghambat pengembangan profesionalisme guru dan berdampak pada kualitas pendidikan.

Meskipun demikian, masih terdapat berbagai tantangan yang memengaruhi profesionalisme guru, seperti tingginya beban administrasi, keterbatasan fasilitas pendidikan, serta perbedaan kemampuan teknologi antar guru. Oleh karena itu, sekolah perlu memperkuat budaya kolaboratif melalui komunitas belajar dan kerja sama antar guru, mengurangi beban administrasi yang kurang efektif, meningkatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, serta membangun sistem penghargaan yang adil dan transparan. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat budaya organisasi sekolah dan mendukung peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan sehingga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di tingkat SMP.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusi dalam proses penyusunan artikel ini.

Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Bapak Hendro Prasetyono selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan motivasi selama proses penyusunan artikel ini. Berbagai saran dan perhatian yang diberikan sangat membantu penulis dalam menyempurnakan kajian dan penulisan artikel.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan memperoleh balasan yang terbaik..

### **Daftar Pustaka**

Euis. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan*, 18(1). <https://doi.org/10.54124/jlmp.v18i1.17>

- Hasra, H., Asyarah, W. N., & Azainil, A. (2024). Kepemimpinan profesionalisme kepala sekolah berbasis servant leadership dalam perkembangan manajemen mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4168–4176. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1478>
- Indriani, S., & Hasanah, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Mengembangkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 6(1), 20–28. <https://doi.org/10.34125/jkps.v6i1.214>
- Junaidi, K., Hitami, M., & Zaitun. (2024). Dampak transformasi digital terhadap metode pengajaran di pondok pesantren Kabupaten Kampar: Peluang dan tantangan. *Instructional Development Journal*, 7(1). <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/view/31426>
- Lanu, G. S. B., Serhalawan, M. B., Lombu, N. M., Fitriani, F., & Murniarti, E. (2024). Manajemen pelatihan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mengajar di sekolah. *Cendikia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(7), 214–224. <https://jurnal.kolibri.org/index.php/cendikia/article/download/2067/1986/7993>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications.
- Muttaqin, A. I., Rahmawati, Y., & Yayuk, E. (2024). Menakar profesionalisme guru: Antara beban kerja dan kinerja pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(2). <https://doi.org/10.23969/jp.v11i02.46614>
- Nadillah, R. F., Munastiwi, E., & Nurdiana, E. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2). <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.152>
- Razali. (2024). Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter dan Profesionalisme Pendidikan. *Jurnal Aktual Pendidikan Indonesia*, 3(1), 11–16. <https://doi.org/10.58477/api.v3i1.256>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Editi). Pearson.
- Rusman, Sunarti, & Rahadian, R. B. (2020). Application of the “Among” leadership model to improve teacher work discipline. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(10), 894–898. <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20OCT493.pdf>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2023). *Organizational Culture and Leadership* (6th Editio). Wiley.
- Sugianto. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di Kecamatan Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 15(1). <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.12997>
- Syafii, I., Rahman, H. A., & Kalimatussa'diyah. (2024). Dinamika komitmen guru profesional dalam menyeimbangkan beban administratif dan perubahan karakteristik siswa. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1). <https://doi.org/10.23969/jp.v10i01.23933>
- Wahyuni, R., Limin, D. L., Eshariyani, & Savitri, A. M. (2023). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran Guru di Sekolah. *Equity in Education Journal*, 5(2), 96–102. <https://doi.org/10.37304/eej.v5i2.10771>