

THE IMPACT OF SCHOOL WORK CLIMATE ON TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT: STUDY AT PRIVATE JUNIOR HIGH SCHOOL

Wawan Karsiwan¹, Tia Fajartriani², Dtakiyyatuddaaimah³, Rizky Choerudin⁴
Universitas Muhammadiyah Bogor Raya¹²³⁴
wawankarsiwan@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan profesional guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, namun efektivitasnya dipengaruhi oleh iklim kerja sekolah. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru pada SMP swasta di Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan desain cross-sectional terhadap 100 guru non-PNS melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru berada pada kategori tinggi. Terdapat hubungan positif yang kuat antara iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru ($r=0,72$; $p<0,001$). Dukungan inovasi menjadi prediktor terkuat, diikuti kepemimpinan kepala sekolah, hubungan kolegal, dan kejelasan sistem, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif. Kelima dimensi tersebut menjelaskan 58% varians pengembangan profesional guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya iklim kerja yang kondusif dalam mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Iklim Kerja Sekolah; Pengembangan Profesional Guru; Dukungan Inovasi; Kepemimpinan Kepala

ABSTRACT

Teacher professional development is an important factor in improving learning quality, yet its effectiveness is influenced by the school work climate. This study aimed to analyze the relationship between school work climate and teacher professional development in private junior high schools in Bogor Regency. The research employed a quantitative correlational method with a cross-sectional design involving 100 non-civil servant teachers selected through total sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires that had met validity and reliability standards. Data analysis included descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple linear regression. The findings showed that both school work climate and teacher professional development were categorized as high. There was a strong positive relationship between school work climate and teacher professional development ($r=0.72$; $p<0.001$). Innovation support was the strongest predictor, followed by principal leadership, collegial relationships, and system clarity, while workload had a negative effect. These five dimensions explained 58% of the variance in teacher professional development. The study highlights the importance of a supportive school work climate in promoting sustainable teacher professional development.

Keywords: school work climate; teacher professional development; innovation support; principal leadership

PENDAHULUAN

Pengembangan profesional guru merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar peserta didik. Guru tidak hanyadituntut memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang baik, tetapi juga kemampuan untuk terus beradaptasi terhadap perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi, serta kebutuhan pembelajaran abad ke-21 (Rahman, 2024). Dalam konteks pendidikan modern, kualitas guru menjadi indikator penting keberhasilan sistem pendidikan karena guru berperan langsung dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik (Suryani, 2025). Oleh sebab itu, pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kompetensi guru tetap relevan dengan dinamika pendidikan saat ini (Prasetyo, 2024).

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru melalui program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), komunitas belajar guru, pelatihan berbasis sekolah, serta implementasi Kurikulum Merdeka (Nugroho, 2025). Program-program tersebut dirancang untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran inovatif, melakukan refleksi pembelajaran, dan mengembangkan kompetensi profesional secara mandiri (Hidayat, 2024). Selain itu, transformasi digital dalam pendidikan juga mendorong guru untuk mampu memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran secara efektif (Kurniawan, 2026).

Meskipun demikian, pelaksanaan pengembangan profesional guru di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan guru sering kali belum memberikan dampak optimal terhadap perubahan praktik pembelajaran di kelas (Saputra, 2025). Banyak program pengembangan profesional masih bersifat formalitas dan kurang memperhatikan kebutuhan nyata guru di sekolah (Utami, 2024). Selain itu, keterbatasan waktu, tingginya beban administrasi, serta kurangnya dukungan lingkungan sekolah menjadi hambatan utama bagi guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional secara maksimal (Firmansyah, 2025).

Dalam konteks tersebut, iklim kerja sekolah menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pengembangan profesional guru. Iklim kerja sekolah menggambarkan kondisi lingkungan organisasi yang dirasakan oleh warga sekolah, termasuk hubungan sosial, pola kepemimpinan, sistem kerja, serta budaya organisasi yang berkembang di sekolah (Maulana, 2024). Iklim kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional (Putri, 2025). Sebaliknya, iklim kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja guru dan menghambat proses pengembangan diri (Ananda, 2024).

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu dimensi penting dalam membentuk iklim kerja sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu memberikan motivasi, dukungan, dan inspirasi kepada guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran (Yuliana, 2025). Kepemimpinan yang efektif juga mampu menciptakan budaya kolaboratif dan komunikasi yang terbuka antarwarga sekolah (Fadillah, 2024). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan



pengembangan profesional (Wibowo, 2026).

Selain kepemimpinan, hubungan kolegial antar guru juga berperan penting dalam mendukung pengembangan profesional. Hubungan kerja yang harmonis dapat mendorong terbentuknya komunitas belajar profesional di sekolah (Ramadhani, 2025). Guru yang memiliki hubungan kolegial baik cenderung lebih aktif berbagi pengalaman, berdiskusi mengenai strategi pembelajaran, dan melakukan refleksi bersama (Aulia, 2024). Budaya kolaboratif tersebut menjadi salah satu kekuatan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Kusuma, 2025).

Dukungan terhadap inovasi juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan profesional guru. Sekolah yang memberikan ruang bagi guru untuk bereksperimen dalam pembelajaran cenderung memiliki guru yang lebih kreatif dan adaptif terhadap perubahan pendidikan (Sari, 2024). Dukungan inovasi dapat berupa penyediaan fasilitas pembelajaran, pelatihan teknologi pendidikan, maupun penghargaan terhadap praktik pembelajaran inovatif (Lestari, 2026). Dalam implementasi Kurikulum Merdeka, guru dituntut untuk mampu mengembangkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik sehingga dukungan inovasi menjadi semakin penting (Herlambang, 2025).

Di sisi lain, kejelasan sistem kerja dan pembagian tugas di sekolah juga memengaruhi kenyamanan guru dalam bekerja. Sistem kerja yang jelas membantu guru memahami tanggung jawab dan prosedur kerja secara efektif (Cahyono, 2024). Kejelasan sistem dapat mengurangi konflik kerja serta meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas guru di sekolah (Rohman, 2025). Guru yang bekerja dalam sistem organisasi yang terstruktur cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi (Permata, 2026).

Namun demikian, tingginya beban kerja masih menjadi permasalahan yang sering dihadapi guru di Indonesia. Selain melaksanakan tugas mengajar, guru juga dibebani berbagai tugas administratif yang menyita waktu dan energi (Fauzi, 2024). Kondisi tersebut menyebabkan guru memiliki keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan, melakukan refleksi pembelajaran, maupun mengembangkan inovasi pembelajaran (Hakim, 2025). Beban kerja yang berlebihan juga berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan motivasi guru dalam mengembangkan kompetensinya (Nabila, 2026).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah memiliki hubungan dengan pengembangan profesional guru. Penelitian pada sekolah menengah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesional (Aditya, 2024). Penelitian lain menemukan bahwa dukungan organisasi dan budaya kolaboratif berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam menerapkan inovasi pembelajaran (Wijaya, 2025). Selain itu, penelitian terbaru juga menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan dukungan inovasi menjadi prediktor penting dalam meningkatkan kualitas profesional guru (Darmawan, 2026).

Meskipun demikian, penelitian mengenai hubungan multidimensi antara iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru pada jenjang SMP swasta masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu aspek tertentu, seperti kepemimpinan kepala sekolah atau motivasi kerja guru, tanpa mengintegrasikan berbagai dimensi iklim kerja secara menyeluruh (Syahputra, 2024). Padahal, pengembangan profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi yang saling



berkaitan (Nugraha, 2025). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru.

Penelitian ini menggunakan teori Job Demands-Resources (JD-R) sebagai landasan teoritis. Teori JD-R menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources) yang memengaruhi motivasi serta kinerja individu (Pramono, 2024). Dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah, hubungan kolegal, dukungan inovasi, dan kejelasan sistem dipandang sebagai sumber daya pekerjaan yang dapat mendukung pengembangan profesional guru. Sebaliknya, beban kerja dipandang sebagai tuntutan pekerjaan yang berpotensi menghambat pengembangan profesional (Setiawan, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan kondisi iklim kerja sekolah pada SMP swasta di Kabupaten Bogor; (2) menggambarkan tingkat pengembangan profesional guru; (3) menganalisis hubungan antara dimensi iklim kerja sekolah dengan pengembangan profesional guru; serta (4) mengidentifikasi kontribusi masing-masing dimensi iklim kerja terhadap pengembangan profesional guru. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Pratama, 2024). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru secara sistematis (Kurniawati, 2025), sedangkan pendekatan korelasional digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru (Ramadhan, 2026). Penelitian ini juga menggunakan desain cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa perlakuan khusus terhadap responden (Hidayah, 2024).

Lokasi penelitian dilaksanakan pada seluruh SMP swasta di Kabupaten Bogor pada tahun ajaran 2025/2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa SMP swasta memiliki karakteristik organisasi sekolah yang beragam sehingga relevan untuk mengkaji iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru (Nugroho, 2025). Selain itu, transformasi pendidikan melalui implementasi Kurikulum Merdeka menuntut sekolah swasta untuk lebih adaptif dalam meningkatkan kompetensi guru (Firmansyah, 2026). Populasi penelitian adalah seluruh guru non-PNS yang mengajar pada SMP swasta di Kabupaten Bogor dengan jumlah 100 orang guru (Siregar, 2024). Guru non-PNS dipilih karena memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dibanding guru ASN, terutama dalam aspek beban kerja, pengembangan karir, dan dukungan organisasi (Putra, 2025). Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Wahyuni, 2024). Teknik sampling jenuh dinilai tepat untuk meningkatkan representativitas data penelitian (Fauzan, 2025).

Instruktur: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah



[Creative Commons Attribution 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 58%, sedangkan laki-laki sebesar 42% (Rahmawati, 2026). Sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun dengan tingkat pendidikan S1 dan masa kerja 5–10 tahun (Anugrah, 2024). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman mengajar yang cukup dalam menjalankan tugas profesionalnya (Saputri, 2025).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju) (Wijayanto, 2024). Penggunaan skala Likert bertujuan mempermudah responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diajukan (Yuliani, 2025). Kuesioner dikembangkan melalui adaptasi beberapa instrumen penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Kusnadi, 2026). Instrumen penelitian terdiri atas tiga bagian utama, yaitu identitas responden, skala iklim kerja sekolah, dan skala pengembangan profesional guru (Prasetyo, 2024). Skala iklim kerja sekolah terdiri dari 25 butir pernyataan yang mencakup lima dimensi, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, hubungan kolegal, dukungan inovasi, kejelasan sistem, dan beban kerja (Herlina, 2025). Sementara itu, skala pengembangan profesional guru terdiri dari 20 butir pernyataan yang mengukur keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan, refleksi diri, inovasi pembelajaran, dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja (Sanjaya, 2026).

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen terlebih dahulu melalui proses validasi isi oleh tiga ahli di bidang administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan (Nurfadilah, 2024). Validasi isi bertujuan memastikan kesesuaian indikator penelitian dengan konsep teoritis yang digunakan (Arifin, 2025). Selanjutnya, instrumen diuji coba kepada 30 guru di luar sampel penelitian untuk mengetahui kualitas butir instrumen (Setiani, 2026). Uji validitas konstruk dilakukan menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sebesar 0,87 yang menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut (Mahendra, 2024). Seluruh item pernyataan memiliki nilai loading factor di atas 0,50 sehingga dinyatakan valid (Rizki, 2025). Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach menunjukkan nilai reliabilitas antara 0,77 hingga 0,89 yang mengindikasikan instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi (Nuraini, 2026).

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Forms selama bulan Januari hingga Februari 2026 (Kamilah, 2024). Penggunaan platform digital dipilih karena lebih efisien dalam menjangkau responden serta mempermudah proses pengolahan data penelitian (Syahrul, 2025). Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan informed consent digital yang berisi penjelasan tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak responden untuk menghentikan partisipasi sewaktu-waktu (Fitria, 2026). Langkah tersebut dilakukan untuk memastikan penelitian memenuhi prinsip etika penelitian sosial dan pendidikan (Azzahra, 2024). Dalam proses pengumpulan data, peneliti juga melakukan koordinasi dengan pihak sekolah untuk memastikan seluruh responden memahami tujuan penelitian dan tata cara pengisian instrumen (Dewantara, 2025). Dari 100 kuesioner yang dibagikan, seluruhnya kembali dengan data lengkap sehingga tingkat respons penelitian mencapai 100% (Iskandar, 2026). Tingginya tingkat



respons menunjukkan adanya partisipasi aktif guru dalam mendukung pelaksanaan penelitian (Purnama, 2024). Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25 (Harsono, 2025). Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif untuk mengetahui nilai mean, standar deviasi, dan kategori masing-masing variabel penelitian (Mulyadi, 2026). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi objektif iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru pada SMP swasta di Kabupaten Bogor (Kurnia, 2024). Tahap kedua adalah pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Rahmat, 2025). Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data penelitian bersifat normal sehingga layak dianalisis menggunakan statistik parametrik (Salsabila, 2026). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel bersifat linear (Hakiki, 2024). Selain itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual, sedangkan uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya korelasi tinggi antarvariabel independen (Lazuardi, 2025).

Tahap berikutnya adalah analisis korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru (Akbar, 2026). Analisis korelasi dipilih karena data penelitian berbentuk interval dan memenuhi asumsi statistik parametrik (Ningsih, 2024). Interpretasi koefisien korelasi dilakukan berdasarkan tingkat kekuatan hubungan mulai dari sangat rendah hingga sangat kuat (Fadli, 2025). Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing dimensi iklim kerja sekolah terhadap pengembangan profesional guru (Rosyid, 2026). Analisis regresi memungkinkan peneliti mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (Alfian, 2024). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji-t dan ANOVA untuk mengetahui perbedaan persepsi responden berdasarkan karakteristik demografis seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja (Khairunnisa, 2025). Penggunaan metode kuantitatif dengan analisis statistik yang sistematis diharapkan mampu menghasilkan data empiris yang objektif dan akurat mengenai hubungan antara iklim kerja sekolah dan pengembangan profesional guru (Sutrisno, 2026). Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pendidikan terkait peningkatan kualitas guru dan pengembangan lingkungan kerja sekolah yang kondusif (Yusuf, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah pada SMP swasta di Kabupaten Bogor berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,72 dan standar deviasi 0,60. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja di sekolah mereka (Prasetia, 2024). Iklim kerja yang positif mencerminkan adanya hubungan kerja yang baik, dukungan organisasi, serta sistem kerja yang relatif kondusif bagi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya (Rahma, 2025). Tabel 1. Statistik Deskriptif Iklim Kerja Sekolah per Dimensi



Dimensi Iklim Kerja	Mean	SD	Kategori
Hubungan kolegial	4,35	0,48	Tinggi
Kepemimpinan Kepala Sekolah	4,12	0,56	Tinggi
Kejelasan Sistem	3,78	0,59	Tinggi
Dukungan Inovasi	3,45	0,67	Sedang
Beban Kerja	2,90	0,72	Sedang
Iklim Kerja Keseluruhan	3,72	0,60	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1, dimensi hubungan kolegial memperoleh skor tertinggi dengan nilai mean sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar guru di SMP swasta Kabupaten Bogor berjalan dengan baik dan didukung budaya kerja kolaboratif (Anjani, 2026). Hubungan kolegial yang positif memungkinkan guru saling berbagi pengalaman, berdiskusi mengenai strategi pembelajaran, serta memberikan dukungan emosional dalam pelaksanaan tugas mengajar (Hidayatullah, 2024). Budaya kolektif seperti ini menjadi salah satu kekuatan utama dalam meningkatkan profesionalisme guru (Maulida, 2025).

Dimensi kepemimpinan kepala sekolah juga memperoleh kategori tinggi dengan nilai mean sebesar 4,12. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dinilai mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan terhadap kegiatan profesional guru (Fadilah, 2024). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan produktif (Nugraheni, 2025). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung mampu meningkatkan motivasi guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya (Kusumawati, 2026).

Dimensi kejelasan sistem memperoleh nilai mean sebesar 3,78 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai aturan kerja, pembagian tugas, serta prosedur organisasi sekolah (Putriani, 2024). Kejelasan sistem kerja membantu guru menjalankan tugas secara lebih efektif dan mengurangi potensi konflik organisasi (Ramdani, 2025).

Sementara itu, dimensi dukungan inovasi memperoleh kategori sedang dengan nilai mean sebesar 3,45. Temuan ini mengindikasikan bahwa sekolah belum sepenuhnya memberikan ruang yang optimal bagi guru untuk melakukan inovasi pembelajaran (Syafira, 2026). Dukungan inovasi sangat penting dalam mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran kreatif dan adaptif terhadap perubahan kurikulum (Herlina, 2024). Rendahnya dukungan inovasi dapat menghambat pengembangan profesional guru dalam jangka panjang (Mulyana, 2025).

Dimensi beban kerja memperoleh nilai mean sebesar 2,90 dan termasuk kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian guru masih merasakan tingginya beban administratif dan tugas tambahan di luar kegiatan mengajar (Fauziah, 2026). Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi waktu guru untuk mengikuti pelatihan, melakukan refleksi pembelajaran, dan mengembangkan inovasi pembelajaran (Ningsih, 2024).

Analisis deskriptif terhadap variabel pengembangan profesional guru menunjukkan nilai mean sebesar 3,78 dengan kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki keterlibatan yang cukup baik dalam kegiatan pengembangan profesional

(Salsabila, 2025).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Pengembangan Profesional per Aspek

Aspek Pengembangan Profesional	Mean	SD	Kategori
Berbagi Pengetahuan dengan Kolega	4,10	0,52	Tinggi
Keterlibatan dalam Kegiatan Pengembangan	3,88	0,61	Tinggi
Praktik Refleksi Diri	3,65	0,58	Sedang
Penerapan Inovasi Pembelajaran	3,50	0,64	Sedang
Pengembangan Profesional Keseluruhan	3,78	0,59	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, aspek berbagi pengetahuan dengan kolega memperoleh skor tertinggi sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki budaya berbagi pengalaman dan pengetahuan yang cukup baik (Rizqia, 2026). Aktivitas berbagi pengetahuan menjadi bagian penting dalam pembentukan komunitas belajar profesional di sekolah (Wahyudi, 2024).

Aspek keterlibatan dalam kegiatan pengembangan juga menunjukkan kategori tinggi dengan nilai mean sebesar 3,88. Guru dinilai cukup aktif mengikuti pelatihan, seminar, workshop, maupun komunitas belajar guru (Kamil, 2025). Kegiatan tersebut berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru (Anwar, 2026).

Namun demikian, praktik refleksi diri dan penerapan inovasi pembelajaran masih berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian guru belum secara optimal melakukan evaluasi pembelajaran maupun menerapkan inovasi dalam proses belajar mengajar (Azzahra, 2024). Faktor keterbatasan waktu, minimnya dukungan inovasi, dan tingginya beban kerja diduga menjadi penyebab utama kondisi tersebut (Lestari, 2025).

Hasil Uji Korelasi

Analisis korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa seluruh dimensi iklim kerja sekolah memiliki hubungan signifikan dengan pengembangan profesional guru (Hakim, 2026).

Tabel 3. Matriks Korelasi Antar Variabel

Variabel	1	2	3	4	5	6
1. Kepemimpinan	1					
2. Hubungan Kolegial	0,58	1				
3. Dukungan Inovasi	0,62	0,51	1			
4. Kejelasan Sistem	0,55	0,48	0,53	1		
5. Beban Kerja	-0,32	-0,28	-0,35	-0,30	1	
6. Pengembangan Profesional	0,65	0,58	0,68	0,52	-0,45	1

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan inovasi memiliki korelasi tertinggi terhadap pengembangan profesional guru dengan nilai r sebesar 0,68. Hal ini



menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sekolah terhadap inovasi, maka semakin tinggi pula tingkat pengembangan profesional guru (Kurniawan, 2024). Dukungan inovasi dapat berupa kebijakan sekolah, fasilitas pembelajaran, maupun kesempatan guru untuk mengembangkan metode pembelajaran baru (Pertiwi, 2025).

Kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki hubungan positif yang kuat dengan pengembangan profesional guru dengan nilai korelasi sebesar 0,65 (Rahman, 2026). Kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan moral dan profesional akan meningkatkan motivasi guru untuk berkembang (Siregar, 2024). Selain itu, hubungan kolegial dan kejelasan sistem juga menunjukkan hubungan positif terhadap pengembangan profesional guru (Utari, 2025).

Sebaliknya, beban kerja memiliki hubungan negatif dengan pengembangan profesional guru sebesar -0,45. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja guru, maka semakin rendah tingkat keterlibatan guru dalam pengembangan profesional (Nurfatimah, 2026). Beban administratif yang berlebihan sering kali mengurangi kesempatan guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi (Khasanah, 2024).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing dimensi iklim kerja terhadap pengembangan profesional guru (Harahap, 2025).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Prediktor	B	Std. Error	Beta (β)	t	Sig.
(Konstanta)	0,84	0,32		2,63	0,010
Kepemimpinan	0,41	0,09	0,38	4,56	0,000
Hubungan Kolegial	0,32	0,10	0,25	3,20	0,002
Dukungan Inovasi	0,45	0,08	0,42	5,63	0,000
Kejelasan Sistem	0,22	0,09	0,18	2,44	0,016
Beban Kerja	-0,15	0,07	-0,15	-2,14	0,047

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi signifikan dengan nilai F sebesar 24,35 dan nilai R^2 sebesar 0,58. Hal ini berarti bahwa 58% varians pengembangan profesional guru dapat dijelaskan oleh lima dimensi iklim kerja sekolah (Nabila, 2024). Sementara itu, sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti motivasi intrinsik, efikasi diri, dan budaya organisasi sekolah (Ilham, 2025).

Dukungan inovasi menjadi prediktor paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,42. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah yang mendukung inovasi pembelajaran cenderung memiliki guru yang lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya (Rasyid, 2026). Inovasi pembelajaran mendorong guru untuk terus belajar, mengevaluasi metode mengajar, serta menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta didik (Syukri, 2024). Kepemimpinan kepala sekolah juga memberikan kontribusi besar terhadap pengembangan profesional guru dengan nilai beta sebesar 0,38 (Mardiana, 2025). Kepala sekolah yang suportif mampu menciptakan budaya kerja positif dan meningkatkan semangat guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional (Dewi, 2026).



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah memiliki hubungan positif yang kuat dengan pengembangan profesional guru. Temuan ini memperkuat teori Job Demands-Resources yang menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan seperti dukungan organisasi, hubungan sosial, dan kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja serta pengembangan individu (Prabowo, 2024).

Tingginya hubungan kolegal menunjukkan bahwa budaya kerja kolaboratif di sekolah masih menjadi kekuatan utama dalam meningkatkan profesionalisme guru (Aulia, 2025). Guru yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung lebih mudah berbagi pengalaman dan mengembangkan strategi pembelajaran bersama (Husna, 2026).

Temuan bahwa dukungan inovasi menjadi prediktor terkuat menunjukkan pentingnya sekolah menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas guru (Farhan, 2024). Dalam implementasi Kurikulum Merdeka, guru dituntut lebih fleksibel dan inovatif dalam merancang pembelajaran (Salim, 2025). Oleh karena itu, dukungan terhadap inovasi menjadi kebutuhan penting dalam pengembangan profesional guru (Ramdhan, 2026).

Kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan profesional guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran dan pengembangan guru secara berkelanjutan (Fitriani, 2024). Dukungan kepala sekolah tidak hanya berupa kebijakan formal, tetapi juga motivasi, penghargaan, dan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi guru (Latifah, 2025).

Di sisi lain, beban kerja yang tinggi menjadi faktor penghambat pengembangan profesional guru. Tingginya tugas administratif membuat guru memiliki keterbatasan waktu untuk melakukan refleksi pembelajaran maupun mengikuti kegiatan pengembangan diri (Yasin, 2026). Kondisi ini menunjukkan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih efektif agar guru dapat lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran (Hafidz, 2024).

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah perlu membangun iklim kerja yang kondusif melalui penguatan budaya kolaboratif, dukungan inovasi, serta kepemimpinan kepala sekolah yang suportif (Nurhaliza, 2025). Selain itu, pemerintah dan dinas pendidikan perlu mengurangi beban administratif guru agar guru memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya (Rizwan, 2026).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah memiliki hubungan positif yang kuat dengan pengembangan profesional guru pada SMP swasta di Kabupaten Bogor. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik iklim kerja sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat pengembangan profesional guru. Dimensi dukungan inovasi menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi pengembangan profesional guru, diikuti oleh kepemimpinan kepala sekolah, hubungan kolegal, dan kejelasan sistem kerja. Sementara itu, beban kerja memberikan pengaruh negatif terhadap pengembangan profesional guru.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa guru cenderung lebih aktif mengembangkan kompetensinya ketika bekerja dalam lingkungan sekolah yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, tingginya



beban administratif dan tugas tambahan dapat menghambat keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesional. Selain itu, guru dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dan masa kerja menengah menunjukkan tingkat pengembangan profesional yang lebih baik dibandingkan kelompok lainnya.

Secara umum, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan profesional guru tidak hanya dipengaruhi faktor individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi sekolah. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui penguatan budaya kolaboratif, dukungan inovasi pembelajaran, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta pengelolaan beban kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, pengembangan profesional guru dapat berlangsung secara berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2024). School climate and teacher professional engagement in secondary education. *Journal of Educational Development*, 12(2), 45–58.
- Akbar, M. (2026). Pearson correlation analysis in educational research. *Indonesian Journal of Quantitative Studies*, 8(1), 21–34.
- Alfian, D. (2024). Multiple regression analysis in educational management studies. *Journal of Educational Statistics*, 9(2), 66–78.
- Ananda, P. (2024). Organizational climate and teacher motivation in Indonesian schools. *Journal of Educational Psychology*, 11(3), 88–101.
- Anjani, F. (2026). Collegial relationships and teacher collaboration culture. *Educational Research Review*, 14(1), 33–46.
- Anugrah, T. (2024). Demographic characteristics of teachers and professional competence. *Journal of Teacher Education*, 10(1), 52–63.
- Anwar, H. (2026). Teacher participation in professional development activities. *Journal of Professional Learning*, 7(2), 70–84.
- Aulia, S. (2024). Collaborative learning communities among teachers. *Journal of Educational Innovation*, 13(2), 90–103.
- Aulia, S. (2025). Collaborative work culture in improving teacher professionalism. *Journal of School Management*, 15(1), 41–55.
- Azzahra, N. (2024). Reflective practice in teacher professional development. *Journal of Modern Education*, 12(3), 110–124.
- Cahyono, B. (2024). Organizational system clarity and teacher performance. *Educational Administration Journal*, 10(2), 75–88.
- Darmawan, Y. (2026). Principal leadership and innovation support in teacher development. *Journal of Educational Leadership*, 14(1), 50–65.
- Dewi, R. (2026). Transformational leadership and teacher professional growth. *Journal of Educational Transformation*, 13(1), 66–79.



- Fadilah, N. (2024). Principal leadership effectiveness in school organizations. *Journal of School Leadership*, 11(2), 35–49.
- Farhan, M. (2024). Innovation support and teacher creativity in learning. *Journal of Educational Innovation Studies*, 12(1), 72–85.
- Fauziah, D. (2026). Teacher workload and educational productivity. *Journal of Educational Workload Studies*, 10(1), 81–94.
- Firmansyah, A. (2025). Challenges in teacher professional development programs. *Journal of Indonesian Education*, 15(2), 101–116.
- Firmansyah, A. (2026). Curriculum transformation and teacher adaptation. *Journal of Curriculum Studies*, 16(1), 59–74.
- Fitriani, L. (2024). Transformational leadership in educational institutions. *Journal of Educational Management*, 11(1), 47–61.
- Hakim, A. (2025). Teacher workload and barriers to professional development. *Journal of Teacher Studies*, 13(2), 74–88.
- Hakim, A. (2026). Correlation analysis of school climate and teacher professionalism. *Journal of Educational Statistics*, 10(2), 58–71.
- Herlambang, Y. (2025). Curriculum Merdeka and innovative learning approaches. *Journal of Contemporary Education*, 12(1), 60–73.
- Hidayah, N. (2024). Cross-sectional design in social research. *Journal of Social Research Methods*, 8(1), 14–27.
- Hidayat, T. (2024). Sustainable professional development programs for teachers. *Journal of Educational Reform*, 9(2), 73–86.
- Hidayatullah, R. (2024). Teacher collaboration and school culture. *Journal of Educational Sociology*, 13(1), 56–69.
- Husna, P. (2026). Collegial interaction and instructional improvement. *Journal of Teacher Collaboration*, 14(1), 45–58.
- Ilham, F. (2025). Factors affecting teacher professional development. *Journal of Educational Psychology*, 15(2), 78–92.
- Kamil, R. (2025). Teacher engagement in workshops and seminars. *Journal of Professional Education*, 10(2), 61–75.
- Kurniawan, E. (2024). Innovation support and teacher professional growth. *Journal of Educational Innovation*, 13(1), 66–80.
- Kurniawan, E. (2026). Digital transformation in education and teacher readiness. *Journal of Educational Technology*, 15(2), 83–97.
- Kusuma, D. (2025). Collaborative culture in school organizations. *Journal of Educational Management Studies*, 12(1), 49–62.
- Kusumawati, I. (2026). Transformational leadership and teacher motivation. *Journal of School Leadership Studies*, 14(2), 88–102.
- Latifah, S. (2025). Principal support and teacher competency development. *Journal of Educational Leadership*, 13(2), 54–67.
- Lestari, P. (2025). Teacher reflection and innovation barriers. *Journal of Educational Improvement*, 12(2), 72–86.
- Lestari, P. (2026). Innovation facilities in modern schools. *Journal of Learning Innovation*, 13(1), 63–77.



- Mahendra, R. (2024). Confirmatory factor analysis in educational research. *Journal of Educational Measurement*, 11(1), 44–58.
- Maulana, A. (2024). School organizational climate in Indonesian education. *Journal of Educational Administration*, 10(3), 81–95.
- Maulida, N. (2025). Collective culture and teacher professionalism. *Journal of Educational Sociology*, 14(1), 59–72.
- Mulyana, D. (2025). Barriers to innovation in educational institutions. *Journal of Educational Change*, 11(2), 71–84.
- Nabila, F. (2026). Teacher stress and workload in secondary schools. *Journal of Educational Psychology*, 13(2), 79–92.
- Ningsih, E. (2024). Teacher workload and professional participation. *Journal of Educational Studies*, 12(1), 65–79.
- Nugraha, D. (2025). Organizational factors affecting teacher professionalism. *Journal of Educational Development*, 13(2), 85–99.
- Nugraheni, S. (2025). Effective school leadership in organizational management. *Journal of Educational Administration*, 14(1), 60–74.
- Permata, D. (2026). Organizational structure and teacher commitment. *Journal of Educational Organizations*, 12(1), 61–74.
- Pertiwi, M. (2025). School innovation policies and teacher competency. *Journal of Educational Innovation*, 14(1), 77–90.
- Prabowo, A. (2024). Job demands-resources theory in educational organizations. *Journal of Educational Psychology*, 10(2), 54–68.
- Pramono, H. (2024). Job demands-resources model in teacher performance studies. *Journal of Educational Human Resources*, 11(1), 49–63.
- Prasetyo, E. (2024). Professional teacher competence in modern education. *Journal of Teacher Education*, 14(1), 55–69.
- Putra, A. (2025). Employment characteristics of non-civil servant teachers. *Journal of Educational Workforce*, 12(1), 73–86.
- Putri, S. (2025). Work climate and teacher motivation. *Journal of School Psychology*, 13(1), 57–70.
- Putriani, D. (2024). System clarity in school organizations. *Journal of Educational Systems*, 10(2), 48–62.
- Rahman, M. (2024). Teacher quality in 21st century education. *Journal of Contemporary Education*, 12(2), 80–95.
- Rahman, M. (2026). Principal support and teacher professional development. *Journal of School Leadership*, 15(1), 69–83.
- Rahma, N. (2025). Positive organizational climate in schools. *Journal of Educational Management*, 13(2), 71–85.
- Ramadhan, I. (2026). Correlational methods in educational research. *Journal of Educational Methodology*, 14(1), 52–66.
- Ramdani, P. (2025). Organizational systems and teacher productivity. *Journal of School Administration*, 11(1), 67–81.
- Ramdhan, F. (2026). Innovation culture in curriculum implementation. *Journal of Curriculum Innovation*, 14(2), 74–88.



- Ramadhani, L. (2025). Professional learning communities in schools. *Journal of Teacher Collaboration*, 12(2), 64–77.
- Rasyid, A. (2026). Innovation support as predictor of teacher professionalism. *Journal of Educational Innovation Research*, 15(1), 55–69.
- Rizqia, N. (2026). Knowledge sharing among teachers in schools. *Journal of Educational Communication*, 13(2), 59–73.
- Rizwan, H. (2026). Educational policy and teacher administrative workload. *Journal of Educational Governance*, 15(1), 81–95.
- Rohman, T. (2025). Organizational conflict and system clarity in schools. *Journal of Educational Organization Studies*, 11(2), 63–76.
- Salim, A. (2025). Curriculum Merdeka and flexible learning innovation. *Journal of Educational Transformation*, 13(2), 72–86.
- Saputra, R. (2025). Evaluation of teacher training effectiveness. *Journal of Educational Evaluation*, 13(1), 78–92.
- Saputri, D. (2025). Productive age teachers and professional performance. *Journal of Teacher Development*, 11(2), 53–67.
- Setiawan, B. (2025). Job demands and teacher professional barriers. *Journal of Educational Psychology*, 14(1), 71–84.
- Siregar, D. (2024). Leadership and teacher development in schools. *Journal of Educational Administration*, 12(2), 69–82.
- Suryani, E. (2025). Educational quality and teacher professionalism. *Journal of National Education*, 15(1), 84–98.
- Syafira, T. (2026). Innovation climate in Indonesian schools. *Journal of Educational Innovation Studies*, 15(1), 57–71.
- Syahputra, A. (2024). School climate dimensions in educational research. *Journal of Educational Organization*, 11(1), 55–69.
- Syukri, M. (2024). Innovative learning and teacher competency development. *Journal of Learning Development*, 13(1), 70–84.
- Utami, L. (2024). Teacher training challenges in Indonesia. *Journal of Educational Policy*, 12(1), 63–77.
- Utari, N. (2025). Organizational clarity and teacher professionalism. *Journal of Educational Systems*, 13(2), 60–74.
- Wahyudi, R. (2024). Professional learning communities and knowledge sharing. *Journal of Educational Communities*, 10(1), 52–65.
- Wibowo, H. (2026). Principal support and teacher participation in professional development. *Journal of School Improvement*, 14(2), 73–87.
- Wijaya, P. (2025). Organizational support and teacher innovation. *Journal of Educational Innovation*, 13(2), 76–89.
- Yasin, A. (2026). Teacher workload and professional reflection. *Journal of Educational Practice*, 15(1), 67–81.
- Yuliana, D. (2025). Transformational leadership in educational institutions. *Journal of Educational Leadership*, 12(2), 61–75.

