

**HUMAN CAPITAL DAN ISLAMIC WORK ETHICS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU MADRASAH****M.Alfian Fahmi¹, Siti Aimah²****^{1,2}Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung****Banyuwangi****alfianfahmi323@gmail.com¹, sitiaimah@gmail.com²****ABSTRACT**

This study aims to analyze the role of Human Capital and Islamic Work Ethics in improving the performance of madrasah teachers in the context of community-based Islamic education. The research used a qualitative approach with an intrinsic case study design at MA Syahadat Nabatussalam Barurejo. Data were collected through participant observation, in-depth interviews with the madrasah principal and teachers, and institutional documentation. The results indicate that academic qualifications and ongoing training serve as professional standards that encourage teacher competency improvement. Furthermore, internalization of Islamic Work Ethics values, such as trustworthiness, responsibility, and work as worship, plays a role in fostering teacher discipline, loyalty, and moral commitment. The integration of professional competence and religious values creates a pattern of teacher professionalism that is oriented not only toward academic achievement but also toward social and spiritual responsibility. The main finding of this study is the formation of the concept of Prophetic Professionalism, namely, teacher professionalism constructed by the structural demands of the institution and the social expectations of society, and legitimized by Islamic theological values. This research confirms that the integration of Human Capital and Islamic Work Ethics is a crucial strategy for sustainably improving madrasah teacher performance.

Keywords: *Human Capital, Islamic Work Ethics, Madrasah Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran Human Capital dan Islamic Work Ethics dalam meningkatkan kinerja guru madrasah pada konteks pendidikan Islam berbasis komunitas. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo. Data dikumpulkan melalui observasi partisipan, wawancara mendalam dengan kepala madrasah dan guru, serta dokumentasi kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi akademik dan pelatihan berkelanjutan berfungsi sebagai standar profesional yang mendorong peningkatan kompetensi guru. Di sisi lain, internalisasi nilai Islamic Work Ethics seperti amanah, tanggung jawab, dan kerja sebagai ibadah berperan

.

dalam membentuk disiplin, loyalitas, serta komitmen moral guru. Integrasi antara kompetensi profesional dan nilai religius tersebut melahirkan pola profesionalitas guru yang tidak hanya berorientasi pada capaian akademik, tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan spiritual. Temuan utama penelitian ini adalah terbentuknya konsep *Profesionalisme Profetik*, yaitu profesionalitas guru yang dikonstruksi oleh tuntutan struktural lembaga dan ekspektasi sosial masyarakat serta dilegitimasi oleh nilai-nilai teologis Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi Human Capital dan Islamic Work Ethics merupakan strategi penting dalam peningkatan kinerja guru madrasah secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Human Capital, Islamic Work Ethics, Kinerja Guru Madrasah*

A. PENDAHULUAN

Standarisasi kualifikasi akademik telah menjadi norma sosial yang mengikat di lingkungan (Sleeter & Carmona, 2017). Hal ini didasari oleh kesadaran bersama bahwa Human Capital berupa pendidikan formal adalah prasyarat mutlak untuk menjalankan fungsi pedagogik secara profesional di tengah tuntutan zaman (Teichler, 2019). Buktinya, mayoritas tenaga pendidik di madrasah ini telah menempuh pendidikan strata satu (S1) sesuai bidang keahliannya dan secara aktif berpartisipasi dalam berbagai lokakarya pengembangan kurikulum (Fuadi et al., 2023). Kualifikasi akademik tersebut pada akhirnya bukan sekadar pencapaian individu, melainkan fakta sosial berupa tuntutan institusional yang memaksa setiap guru untuk terus meningkatkan kapasitas intelektual demi menjaga marwah pendidikan madrasah.

Internalisasi nilai amanah dalam budaya kerja sehari-hari di madrasah ini telah melampaui aturan formal birokrasi yang ada (Hamdi Agustin, 2018). Keyakinan teologis dalam Islamic Work Ethics menjadi alasan utama, di mana mengajar dipandang sebagai bentuk ibadah yang akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Tuhan, bukan sekadar urusan administratif (Haron et al., 2020). Fenomena ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran guru yang konsisten serta dedikasi tinggi dalam membimbing siswa bahkan di luar jam kerja resmi tanpa mengharap insentif tambahan (Little, 2014). Etika kerja Islam ini pun menjadi kekuatan yang menekan secara halus, di mana nilai-nilai agama mengarahkan perilaku guru untuk bekerja dengan integritas tinggi sebagai bagian dari identitas sosial mereka.

Pola interaksi sosial berbasis kekeluargaan memperkuat proses transfer pengetahuan dan pengalaman antar tenaga pendidik di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo (Syakhrani & Aslan, 2024). Struktur sosial madrasah yang cenderung komunal menjadi alasan kuat, di mana guru senior merasa memiliki tanggung jawab moral untuk membimbing guru junior sebagai

bentuk pengamalan ilmu yang bermanfaat (Rahmah & Prasetyo, 2022). Hal ini terlihat nyata pada sesi diskusi rutin dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) internal yang dilakukan secara kolektif untuk memecahkan berbagai kendala pembelajaran di kelas (Maufani et al., 2025). Modal manusia di madrasah ini tidak lagi bersifat individual, melainkan menjadi aset kolektif yang meningkatkan kinerja guru berkat adanya dukungan sosial serta kolaborasi yang harmonis.

Kepatuhan terhadap otoritas kepemimpinan yang berbasis pada nilai religius merupakan fakta sosial yang menjaga stabilitas organisasi (Firdaus & Khasyi'in, 2024). Dalam struktur masyarakat di sekitar Barurejo, kepemimpinan madrasah seringkali dipandang sebagai representasi dari nilai-nilai kiai atau tokoh agama yang patut dihormati secara tulus (Ihwan, 2025). Buktinya, setiap kebijakan strategis yang diambil oleh manajemen madrasah terkait peningkatan mutu guru selalu mendapatkan dukungan penuh dan jarang sekali terjadi konflik vertikal yang menghambat kinerja (Saefudin & Rokhmani, 2021). Loyalitas terhadap institusi yang berakar pada Islamic Work Ethics ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga program-program peningkatan kinerja guru dapat diimplementasikan secara efektif tanpa hambatan sosial yang berarti.

Ekspektasi tinggi dari masyarakat Barurejo terhadap kualitas lulusan menjadi tekanan sosial positif bagi perkembangan madrasah (Humairo, 2023). Sebagai lembaga pendidikan Islam menuntut para guru untuk mampu mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul dalam akhlakul karimah (Ismail, 2016). Buktinya, para guru merasa memiliki beban moral sosial jika siswa mereka gagal dalam studi atau berperilaku buruk di tengah masyarakat, sehingga mereka terdorong untuk memberikan performa terbaik dalam mendidik (Santoro, 2011). Tekanan sosial dari lingkungan eksternal ini akhirnya bertindak sebagai katalis bagi guru untuk memadukan Human Capital dan etika Islam guna memenuhi janji sosial kepada masyarakat luas.

Penelitian terbaru mengenai transformasi menegaskan sinergi antara teori Human Capital dan Islamic Work Ethics dalam peningkatan kinerja guru (Riadi et al., 2025). Becker mendalilkan pendidikan formal sebagai investasi produktivitas, sementara Ali menekankan bahwa etika kerja Islam memandang profesi sebagai amanah teologis yang memacu dedikasi melampaui kontrak formal (Thompson, 2021). Sejalan dengan perspektif Durkheim, norma sosial dan ekspektasi komunitas berfungsi sebagai fakta sosial pemaksa yang menjaga stabilitas institusi (Lukes & Scull, 2017). Integrasi kompetensi intelektual dan nilai spiritual ini terbukti membentuk modal sosial kolektif yang esensial bagi keberhasilan pendidikan madrasah secara berkelanjutan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada rekonseptualisasi hubungan antara Human Capital dan Islamic Work Ethics yang tidak sekadar dipandang

sebagai atribut personal, melainkan dianalisis melalui lensa Sosiologi Durkheim sebagai fakta sosial yang bersifat koersif dan eksternal (Yusmazida et al., 2025). Berbeda dengan literatur sebelumnya yang kerap mendikotomikan kompetensi profesional dengan motivasi spiritual, studi ini menawarkan perspektif integratif bahwa di ekosistem madrasah berbasis komunitas, standar akademik dan etika teologis melebur menjadi norma sosial yang mengikat secara kolektif (Viswanathan, 2021). Kontribusi orisinalnya adalah penemuan model "profesionalisme profetik" yang terbentuk bukan karena insentif transaksional, melainkan akibat tekanan struktur sosial dan ekspektasi kultural masyarakat Barurejo yang menuntut harmoni antara intelektualitas dan kesalehan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis bahwa di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo, kinerja guru yang unggul tidak lahir dari sistem insentif modern semata, melainkan dari leburnya tuntutan profesional (Human Capital) dengan keyakinan teologis (IWE) yang melembaga menjadi fakta sosial. Fenomena ini melahirkan apa yang disebut Profesionalisme Profetik, yaitu profesionalitas yang didorong oleh tekanan struktur sosial masyarakat dan divalidasi oleh keyakinan spiritual.

B. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo, sebuah lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik khas dalam mengintegrasikan standar akademik formal dengan nilai-nilai religius yang kuat dalam praktik kelembagaannya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan akademik bahwa madrasah tersebut merepresentasikan konteks sosial-budaya yang relevan untuk mengkaji relasi antara Human Capital dan Islamic Work Ethics dalam pembentukan kinerja guru. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, karena penelitian ini bertujuan memahami makna, nilai, dan konstruksi sosial yang melandasi perilaku profesional guru secara mendalam dalam lingkungan alaminya.

Jenis penelitian yang diterapkan adalah studi kasus (case study) dengan tipe intrinsik, yang difokuskan pada eksplorasi mendalam terhadap kekhasan sistem sosial dan budaya kerja di Madrasah (Tambak et al., 2023). Studi kasus intrinsik dipilih karena peneliti tidak berorientasi pada generalisasi statistik, melainkan pada pemahaman komprehensif mengenai dinamika internal lembaga sebagai sebuah *bounded system* (Welch et al., 2022). Dalam konteks ini, madrasah dipahami sebagai ruang sosial tempat interaksi antara tuntutan profesionalisme modern dan nilai-nilai teologis berlangsung secara simultan dan saling memengaruhi pembentukan etos kerja guru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi partisipan, wawancara mendalam (in-depth interview), dan dokumentasi. Observasi partisipan difokuskan pada aktivitas keseharian guru, proses pembelajaran, serta interaksi sosial di lingkungan madrasah untuk menangkap manifestasi nilai etika kerja Islam secara empiris (Akhyar et al., 2024). Wawancara mendalam dilakukan terhadap informan kunci yang meliputi kepala madrasah, guru senior, guru mata pelajaran, serta tokoh masyarakat dan komite sekolah guna menggali persepsi mereka terkait kompetensi profesional dan tanggung jawab religius guru (Ratnawati et al., 2025). Dokumentasi digunakan untuk menelaah arsip kepegawaian, kebijakan madrasah, serta catatan institusional yang relevan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Pirade & Prasajo, 2024). Pada tahap kondensasi, peneliti melakukan pemilahan, pemusatan, dan penyederhanaan data lapangan melalui proses pengkodean tematik, seperti tema kompetensi akademik, tekanan sosial, dan ibadah profesi. Data yang telah dikondensasi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif-analitis untuk memetakan hubungan antara nilai Human Capital dan Islamic Work Ethics dengan kinerja guru. Tahap akhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan dan verifikasi secara berkelanjutan.

Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan triangulasi teknik (Donkoh & Mensah, 2023). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari guru, pimpinan madrasah, dan masyarakat sekitar guna memastikan konsistensi data terkait ekspektasi sosial dan etos kerja (Akhyar et al., 2024). Triangulasi teknik dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk meminimalkan bias subjektivitas peneliti. Selain itu, peneliti juga melakukan perpanjangan pengamatan serta member checking, yakni mengonfirmasi kembali temuan sementara kepada para informan, sehingga interpretasi hasil penelitian benar-benar mencerminkan realitas sosial di Madrasah.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profesionalisme Profetik sebagai Fakta Sosial

Model Profesionalisme Profetik kini telah bertransformasi menjadi fakta sosial yang nyata dalam struktur masyarakat modern. Sebagai fakta sosial, ia bukan sekadar pilihan etika individu, melainkan sistem nilai kolektif yang memiliki kekuatan memaksa melalui tiga pilar utama: humanisasi, liberasi, dan transendensi. Terbentuknya model ini didorong oleh krisis moralitas pada profesionalisme sekuler yang cenderung dehumanis, sehingga muncul kebutuhan kolektif akan standar kerja yang mengintegrasikan spiritualitas dengan kompetitas terlihat pada institusi pendidikan dan organisasi yang

.

mengadopsi nilai-nilai kenabian ke dalam kode etik resmi serta kurikulum mereka. Hal ini menciptakan lingkungan di mana individu merasa "terikat" untuk bekerja bukan hanya demi kepentingan duniawi, melainkan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab sosial. Dengan adanya standardisasi perilaku ini, Profesionalisme Profetik berfungsi sebagai instrumen kontrol sosial yang mengarahkan para praktisi untuk memanusiakan sesama dan membebaskan diri dari sistem kerja yang eksploitatif. Kesimpulannya, model ini adalah realitas objektif yang mengatur pola pikir dan tindakan profesional secara luas, membuktikan bahwa kerja profesional dapat berjalan selaras dengan nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan demi kesejahteraan bersama.

“Nilai profetik di sini bukan lagi sekadar pilihan pribadi, melainkan standar wajib dalam kode etik Madrasah. Setiap Guru terikat pada pilar transendensi dan humanisasi; jika bekerja hanya demi materi tanpa integritas moral, mereka otomatis akan merasa tertekan oleh budaya kerja kolektif kami yang mengutamakan kerja sebagai ibadah. (Wawancara kepala Madrasah, 2025).

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa Profesionalisme Profetik telah menjadi fakta sosial yang bersifat memaksa (*coercive*) (Rosilawati, 2021). Pernyataan narasumber menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti transendensi bukan lagi pilihan moral subjektif, melainkan standar objektif dalam sistem kerja. bekerja **bukan hanya demi capaian administratif**, melainkan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab sosial. Hal ini menciptakan kontrol sosial di mana individu yang tidak selaras dengan pilar humanisasi akan merasa terasing dari budaya organisasi (Haarjärvi & Laari-Salmela, 2024). Secara sosiologis, institusi telah berhasil melakukan objektivasi nilai profetik menjadi struktur nyata yang mengatur perilaku kolektif karyawan demi tujuan transcendent.

Profesionalisme Profetik Memaksa Perilaku Karyawan



Gambar 1. Model Profesionalisme Profetik dalam kontrol sosial kerja profesional.

Gambar di atas memvisualisasikan Model *Profesionalisme Profetik* memaknai perilaku karyawan melalui internalisasi nilai-nilai transendental

yang berfungsi sebagai standar etika dan moral dalam bekerja (Ramlan, 2017). Nilai tersebut membentuk kesadaran individu sehingga perilaku kerja tidak hanya didorong oleh kepentingan pribadi, tetapi juga oleh kontrol sosial yang kuat (Schwartz, 2016). Dalam kerangka ini, Guru bertindak sebagai bagian dari perilaku kolektif yang diarahkan pada tujuan transendental, sehingga profesionalisme tidak sekadar bersifat teknis, melainkan bermuatan nilai, tanggung jawab sosial, dan orientasi kemaslahatan bersama.

Transformasi Human Capital Kolektif"

Transformasi *human capital* dari aset individu menjadi modal kolektif berbasis kekeluargaan menandai pergeseran fundamental dalam manajemen sumber daya manusia modern, karena pada paradigma lama manusia dipandang sebatas kumpulan keahlian teknis personal yang bersifat transaksional, sedangkan dalam model kolektif fokus beralih pada sinergi serta distribusi pengetahuan antaranggota yang diikat oleh nilai kekeluargaan. Transformasi ini muncul seiring meningkatnya kompleksitas tantangan global yang tidak lagi dapat diatasi oleh individu tunggal, melainkan memerlukan kecerdasan kolektif dan resiliensi psikologis yang tumbuh dari rasa saling memiliki. Oleh karena itu, organisasi mulai menerapkan sistem mentoring berkelanjutan dan skema penghargaan berbasis kinerja tim sebagai pengganti kompetisi antarindividu, sehingga hubungan kerja melampaui batas formalitas kontrak dan ditopang oleh empati serta dukungan emosional layaknya keluarga. Pada akhirnya, kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis, memungkinkan inovasi berkembang tanpa rasa takut, serta menegaskan bahwa *human capital* bukan lagi aset privat yang kompetitif, melainkan energi sosial yang kolaboratif demi keberlanjutan nilai organisasi dalam jangka panjang.

"Transformasi ini membuktikan bahwa human capital telah bergeser dari ego individu menjadi energi kolektif. Nilai kekeluargaan berperan sebagai perekat sosiologis yang mengubah transaksi kerja menjadi ikatan emosional, sehingga menciptakan keamanan psikologis bagi inovasi. Kesimpulannya, kekuatan organisasi masa kini tidak lagi bertumpu pada kompetensi tunggal, melainkan pada solidaritas organik dan sinergi antaranggota dalam menghadapi tantangan global". (Wawancara Wakil Kepala madrasah Bidang Kurikulum, 2025).

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa dari Pergeseran *human capital* dari aset privat menjadi energi kolektif yang diikat nilai kekeluargaan (Toffler, 2022). Secara sosiologis, rasa saling memiliki (*sense of belonging*) berfungsi sebagai perekat yang mengubah hubungan transaksional menjadi solidaritas organik (Burelli & Camboni, 2023). Hal ini menciptakan keamanan psikologis yang krusial bagi inovasi tim. Kesimpulannya, organisasi masa kini tidak lagi bertumpu pada keahlian individu tunggal, melainkan pada

.

kekuatan sinergi dan dukungan emosional komunal demi menghadapi tantangan global yang kompleks secara berkelanjutan.



Gambar 2. Piramida energi kolektif dalam transformasi *human capital* berbasis kekeluargaan.

Gambar di atas memvisualisasikan Model piramida yang menggambarkan fondasi transformasi human capital berbasis kekeluargaan yang berorientasi pada penciptaan kinerja kolektif (Dückers et al., 2022). Budaya kekeluargaan menjadi dasar utama yang mendorong kolaborasi serta komunikasi yang efektif (Grant & Ray, 2018). Dari fondasi tersebut tumbuh rasa saling memiliki yang memperkuat keamanan psikologis Guru. Kondisi tersebut memungkinkan berkembangnya kepemimpinan yang melayani. Seluruhan lapisan dalam model tersebut saling terintegrasi sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan, serta mampu mengoptimalkan potensi individu sebagai kekuatan kolektif organisasi secara strategis dan berlandaskan nilai kemanusiaan serta tujuan bersama yang adaptif dan berkesinambungan.

Ekspektasi Sosial sebagai Kontrol Positif

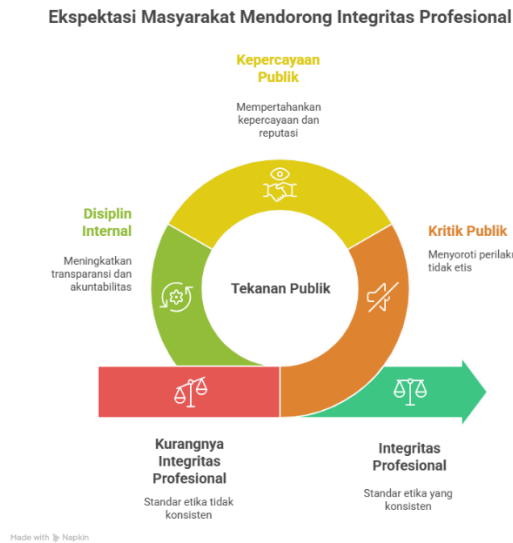
Ekspektasi masyarakat merupakan mekanisme kontrol eksternal yang positif karena berfungsi sebagai pagar moral yang menjaga integritas individu maupun organisasi. Dalam perspektif sosiologi, harapan publik bertindak sebagai standar objektif yang memaksa para profesional untuk tetap konsisten pada nilai-nilai etika demi menjaga reputasi sosial mereka. Tekanan publik yang konstruktif ini sangat krusial karena mencegah munculnya perilaku egois atau penyalahgunaan wewenang yang merugikan

.

kepentingan umum melalui kebutuhan manusia akan validasi sosial. Manifestasi nyata dari mekanisme ini terlihat pada maraknya pengawasan publik (*public scrutiny*) di media massa, di mana pelanggaran etika profesional segera memicu sanksi reputasi yang berat. Sebagai respons, banyak institusi kini menerbitkan pakta integritas dan maklumat pelayanan publik guna menjawab tuntutan transparansi. Sistem "audit moral" alami ini memaksa organisasi melakukan evaluasi internal secara berkala agar tetap relevan. Secara menyeluruh, ekspektasi masyarakat adalah katalisator yang mengubah tekanan sosial menjadi energi perbaikan, memastikan kekuasaan profesional selalu diimbangi dengan kemaslahatan publik demi terciptanya ekosistem yang sehat dan berintegritas.

"Ekspektasi publik adalah rem moral bagi kami. Para profesional kini sadar bahwa setiap tindakan mereka diawasi secara sosial. Tekanan dari masyarakat inilah yang memaksa institusi untuk tetap disiplin dan transparan, karena mereka tahu bahwa menjaga kepercayaan publik jauh lebih penting daripada sekadar mengejar target formal."(Wawancara Guru Senio, 2025).

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa ekspektasi masyarakat berfungsi sebagai kontrol sosial preventif yang efektif. Secara sosiologis, tekanan publik bukan sekadar kritik, melainkan instrumen yang memaksa profesional menjaga integritas demi menghindari sanksi reputasi (Chua & Rahman, 2011). Kebutuhan akan kepercayaan publik menjadi "rem moral" yang mendorong institusi meningkatkan disiplin internal dan transparansi (Taebi, 2021). Kesimpulannya, pengawasan eksternal ini menjadi katalisator positif yang memastikan kekuasaan profesional tetap berpijak pada standar etika dan kemaslahatan umum secara konsisten.



Gambar 3. Peran ekspektasi masyarakat dalam mendorong integritas profesional.

Gambar di atas memvisualisasikan Diagram ini menunjukkan bahwa ekspektasi masyarakat berperan sebagai tekanan publik yang mendorong integritas profesional (Perlman et al., 2023). Tekanan tersebut muncul melalui kepatuhan publik, kritik publik, dan dialog normatif yang secara kolektif membentuk standar perilaku (Fine, 2012). Ketika ekspektasi ini direspons secara positif, individu dan organisasi bergerak dari rendahnya integritas profesional menuju integritas yang lebih kuat dan berkelanjutan. Dengan demikian, ekspektasi sosial berfungsi sebagai mekanisme kontrol eksternal yang konstruktif, memperkuat etika kerja, akuntabilitas, dan kepercayaan publik dalam praktik profesional sehari-hari.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Human Capital dan *Islamic Work Ethics* memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru madrasah, tidak hanya sebagai atribut individual, tetapi sebagai fakta sosial yang melembaga. Kualifikasi akademik, pelatihan, serta kompetensi profesional berfungsi sebagai standar objektif yang mengikat guru untuk bekerja secara optimal. Ketika kompetensi tersebut dipadukan dengan nilai amanah, kejujuran, dan kerja sebagai ibadah, terbentuk etos kerja yang konsisten, disiplin, dan berorientasi pada kualitas pembelajaran serta tanggung jawab moral.

Lebih jauh, temuan penelitian menunjukkan terjadinya transformasi Human Capital dari aset individual menjadi modal kolektif berbasis kekeluargaan. Budaya komunal, kolaborasi, dan rasa saling memiliki berfungsi sebagai perekat sosial yang menciptakan keamanan psikologis dan mendorong transfer pengetahuan antarguru. Dalam konteks ini, kinerja tidak lagi dihasilkan oleh keunggulan personal semata, melainkan oleh sinergi kolektif yang ditopang kepemimpinan melayani dan solidaritas organik. Model ini memperkuat keberlanjutan kinerja guru dalam jangka panjang.

Selain itu, ekspektasi masyarakat terbukti menjadi mekanisme kontrol eksternal yang positif dalam menjaga integritas profesional guru. Tekanan sosial berupa harapan akan kualitas akademik dan akhlak siswa mendorong guru untuk mempertahankan standar etika dan performa tinggi. Integrasi antara tuntutan profesional, nilai teologis, dan ekspektasi sosial melahirkan konsep *Profesionalisme Profetik*, yakni profesionalitas yang digerakkan oleh struktur sosial dan divalidasi oleh keyakinan spiritual, bukan semata insentif material.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, M., Zukdi, I., & Deliani, N. (2024). Value-based leadership of Islamic education teachers and its role in disciplinary religious practice formation: A qualitative case study in an Indonesian public school. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 97–105.
- Burelli, C., & Camboni, F. (2023). The function of solidarity and its normative implications. *Ethics & Global Politics*, 16(3), 1–19.
- Chua, F., & Rahman, A. (2011). Institutional pressures and ethical reckoning by business corporations. *Journal of Business Ethics*, 98(2), 307–329.
- Donkoh, S., & Mensah, J. (2023). Application of triangulation in qualitative research. *Journal of Applied Biotechnology and Bioengineering*, 10(1), 6–9.
- Dückers, M., van Hoof, W., Willems, A., & Te Brake, H. (2022). Appraising evidence-based mental health and psychosocial support (MHPSS) guidelines—PART II: A content analysis with implications for disaster risk reduction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7798.
- Fine, G. A. (2012). *Tiny publics: A theory of group action and culture*. Russell Sage Foundation.
- Firdaus, M. A., & Khasyi'in, N. (2024). Legislative Conflicts on Religious

- Regulations: A Case Study in the Province of South Kalimantan, Indonesia. *Pakistan Journal of Criminology*, 16(431).
- Fuadi, A., Nasution, W. N., & Wijaya, C. (2023). Management of Teacher Professionalism Development: A Multi-Site Study of State Madrasah Aliyah in Langkat Regency. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(1), 180–199.
- Grant, K. B., & Ray, J. A. (2018). *Home, school, and community collaboration: Culturally responsive family engagement*. Sage Publications.
- Haarjärvi, T., & Laari-Salmela, S. (2024). Site-seeing humanness in organizations. *Business Ethics Quarterly*, 34(1), 60–96.
- Hamdi Agustin. (2018). Sistem Informasi Manajemen Menurut Prespektif Islam. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1), 63–70.
- Haron, H., Jamil, N. N., & Ramli, N. M. (2020). Western and Islamic values and ethics: are they different? *Journal of Governance and Integrity*, 4(1), 12–28.
- Humairo, S. (2023). IMPLEMENTATION OF THE HIDDEN CURRICULUM IN FORMING THE CHARACTER OF BOARDING SCHOOL STUDENTS. *Proceedings of International Conference on Educational Management*, 1, 311–324.
- Ihwan, M. B. (2025). *Kepemimpinan Visioner Ala Santri*. Insight Mediatama.
- Ismail, I. (2016). Character education based on religious values: an Islamic perspective. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 21(1), 41–58.
- Little, J. W. (2014). Teacher development and educational policy. In *Teacher development and educational change* (pp. 170–193). Routledge.
- Lukes, S., & Scull, A. (2017). *Durkheim and the Law*. Bloomsbury Publishing.
- Maufani, E., Kamiasi, M., Banfatin, Y., Dabadida, H., & Foeh, Y. (2025). Evaluasi Program Kombel dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SD Inpres Naimata. *MASMAN Master Manajemen*, 3(3), 12–26.
- Perlman, B. J., Reddick, C., & Demir, T. (2023). A compliance—integrity framework for ethics management: An empirical analysis of local government practice. *Public Administration Review*, 83(4), 823–837.
- Pirade, L., & Prasojo, L. D. (2024). Constructivism learning management in Primary Schools. *International Journal of Educational Research and Development*, 6(2).
- Rahmah, S., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Quality Islamic Boarding School Model: Linking the Principles of Teacher Professionalism and

- Organizational Management. *AL-HAYAT: Journal Of Islamic Education*, 6(2), 425–437.
- Ramlan, S. F. (2017). *Refining the theoretical construct of Islamic work ethic: A qualitative study*. University of Malaya (Malaysia).
- Ratnawati, R., Nursalim, M., & Khamidi, A. (2025). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF MADRASAH PRINCIPALS BASED ON ISLAMIC VALUES: AN INTEGRATIVE MODEL FOR TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ERA. *Reflektika*, 20(1), 31–56.
- Riadi, F., Riani, D., Sunarsi, D., & Munna, A. S. (2025). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 17–28.
- Rosilawati, Y. (2021). Cultivating an Attitude of Professionalism Based on Prophetic Value. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*.
- Saefudin, A., & Rokhmani, T. (2021). *Madrasahs and Decentralization in Indonesia: Madrasah in The Context of Recent Educational Reform*. Nusamedia.
- Santoro, D. A. (2011). Good teaching in difficult times: Demoralization in the pursuit of good work. *American Journal of Education*, 118(1), 1–23.
- Schwartz, S. H. (2016). Basic individual values: Sources and consequences. *Handbook of Value: Perspectives from Economics, Neuroscience, Philosophy, Psychology and Sociology*, 63, 84.
- Sleeter, C., & Carmona, J. F. (2017). *Un-standardizing curriculum: Multicultural teaching in the standards-based classroom*. Teachers College Press.
- Syakhrani, A. W., & Aslan, A. (2024). The impact of informal family education on children's social and emotional skills. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(3), 619–631.
- Taebi, B. (2021). *Ethics and engineering: An introduction*. Cambridge University Press.
- Tambak, S., Sukenti, D., Husti, I., & Zamsiswaya, Z. (2023). Teacher identity, Islamic behavior, and project-based learning methods for madrasah teachers: A phenomenological approach. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, 4(1), 102–121.
- Teichler, U. (2019). *Higher education and the world of work: Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings* (Vol. 16). Brill.
- Thompson, A. D. (2021). *A Study of the Relationship between Ibadi Muslims*

- and Christians in Modern day Oman. University of Gloucestershire.
- Toffler, A. (2022). *Powershift: Knowledge, wealth, and power at the edge of the 21st century*. Bantam.
- Viswanathan, I. (2021). *Sākshi: The transnational consciousness of second-generation Indian American teachers*. Teachers College, Columbia University.
- Welch, C., Paavilainen-Mäntymäki, E., Piekkari, R., & Plakoyiannaki, E. (2022). Reconciling theory and context: How the case study can set a new agenda for international business research. *Journal of International Business Studies*, 53(1), 4–26.
- Yusmazida, M. Y., Omar, M. K., Yusliza, M. Y., Samad, S., & Abdul Mokmin, K. (2025). Developing an Islamic structural capital model: perspectives from SMEs. *Journal of Islamic Marketing*.