



PENGUATAN BUDAYA KERJA RELIGIUS GURU MELALUI KEPEMIMPINAN PROFETIK KEPALA SEKOLAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Ruvi Anugerah^{1(*)}, Sapuani Muhajir², Salfen Hasri³, Sohiron⁴

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia¹⁻⁴

12110310436@Students.uin-suska.ac.id¹, sofwanmuhajir37@gmail.com², salfen.hasri@uin-suska.ac.id³, sohiron@uin-suska.ac.id⁴

Abstract

Received: 08 Januari 2026
Revised: 08 Januari 2026
Accepted: 08 Januari 2026

Penelitian ini bertujuan menganalisis proses sosial dan mekanisme kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam menguatkan budaya kerja religius guru serta mengkaji mekanisme institusionalisasi budaya religius sehingga menjadi karakter organisasi yang sustain di lembaga pendidikan Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis literature review yang menganalisis 45 literatur ilmiah periode 2023-2025. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi sistematis menggunakan database Google Scholar dan portal jurnal nasional dengan seleksi ketat berdasarkan relevansi dan kredibilitas. Analisis data menggunakan model Miles et al. meliputi kondensasi data, penyajian data dalam matriks konseptual, dan penarikan kesimpulan verifikasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, peer debriefing, dan member checking. Hasil penelitian menunjukkan penguatan budaya kerja religius berlangsung melalui keteladanan autentik, pembinaan spiritual terstruktur, transformasi mindset kerja sebagai ibadah, dan interaksi simbolik yang menciptakan sistem makna bersama. Institusionalisasi dicapai melalui kodifikasi nilai ke dokumen formal, embedding ke struktur organisasi, ritualisasi praktik keagamaan, pemberdayaan kepemimpinan kolektif, dan integrasi dengan sistem manajemen mutu yang mengubah nilai personal pemimpin menjadi karakter organisasi permanen. Model kepemimpinan profetik ini berkontribusi pada SDGs tujuan keempat dan keenam belas dengan menghasilkan pendidikan holistik yang melahirkan generasi berintegritas moral tinggi, berkompeten akademik, dan berkomitmen pada kesejahteraan bersama sebagai agen pembangunan berkelanjutan.

Keywords: Kepemimpinan Profetik; Budaya Kerja Religius; Institusionalisasi

(*) Corresponding Author: Anugerah, 12110310436@Students.uin-suska.ac.id

How to Cite: Anugerah, M. R., Muhajir, S., Hasri, S., & Sohiron, S. (2026). PENGUATAN BUDAYA KERJA RELIGIUS GURU MELALUI KEPEMIMPINAN PROFETIK KEPALA SEKOLAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Research and Development Journal of Education*, 12(1), 320-331.

INTRODUCTION

Lembaga Pendidikan Islam di berbagai daerah menunjukkan fenomena menarik dalam penguatan budaya kerja religius guru melalui kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan nilai-nilai profetik. Observasi di beberapa madrasah dan sekolah Islam unggulan memperlihatkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan karakter kenabian dalam kepemimpinannya mampu menciptakan transformasi signifikan dalam budaya kerja guru. Para guru tidak hanya datang tepat waktu dan menjalankan tugas administratif, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai spiritual dalam setiap aktivitas pembelajaran. Mereka secara konsisten mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan doa bersama, mengintegrasikan nilai-nilai akhlak dalam materi pelajaran, dan menjadikan

masjid atau musholla sekolah sebagai pusat aktivitas spiritual harian. Kedisiplinan dalam menjalankan shalat berjamaah, kajian rutin sebelum jam kerja, dan budaya saling mengingatkan dalam kebaikan menjadi pemandangan natural yang terlembagakan dengan baik.

Keberhasilan penguatan budaya kerja religius ini terlihat dari indikator-indikator konkret yang dapat diukur dan dirasakan oleh seluruh warga sekolah. Tingkat kehadiran guru mencapai angka hampir sempurna dengan absensi yang minim, komitmen dalam melaksanakan tugas tambahan meningkat drastis tanpa perlu pengawasan ketat, dan yang paling mencolok adalah perubahan atmosfer sekolah yang penuh dengan nilai-nilai persaudaraan dan kepedulian. Guru-guru secara sukarela terlibat dalam program mentoring spiritual bagi siswa, aktif dalam kegiatan sosial keagamaan sekolah, dan bahkan membentuk komunitas belajar Al-Quran bersama di luar jam kerja. Orang tua siswa memberikan apresiasi tinggi terhadap perubahan karakter anak-anak mereka yang semakin baik, tidak hanya dalam aspek akademik tetapi juga dalam perilaku keagamaan dan sosial. Prestasi sekolah pun meningkat signifikan, baik dalam kompetisi akademik maupun non-akademik, yang menunjukkan bahwa penguatan spiritualitas justru berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kinerja.

Kepala sekolah sebagai pemimpin profetik memainkan peran sentral dalam kesuksesan ini melalui keteladanan dan strategi kepemimpinan yang humanis-religius. Mereka tidak hanya memberikan instruksi dan kebijakan dari meja kerja, tetapi turun langsung menjadi imam dalam shalat berjamaah, aktif dalam kajian keagamaan bersama guru, dan menjadi tempat konsultasi spiritual bagi seluruh warga sekolah. Pendekatan personal yang dikombinasikan dengan pembinaan spiritual intensif menciptakan ikatan emosional yang kuat antara kepala sekolah dengan guru-guru. Program-program inovatif seperti halaqah pagi, mentoring spiritual terstruktur, reward berbasis prestasi spiritual dan akademik, serta penciptaan lingkungan fisik yang kondusif untuk ibadah telah berhasil mengubah mindset guru dari sekadar pekerja menjadi pendidik yang memiliki misi spiritual. Kesuksesan maksimal ini juga didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang mengintegrasikan aspek religiusitas, kompetensi profesional, dan kontribusi sosial, sehingga guru merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri secara holistik.

Secara teoritis, pencapaian budaya kerja religius yang optimal dalam lembaga pendidikan merupakan proses kompleks yang memerlukan waktu panjang dan menghadapi berbagai tantangan struktural maupun kultural. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik kepala sekolah sering menghadapi hambatan dalam implementasi nilai-nilai religius karena resistensi perubahan dan gap antara ideal normatif dengan realitas organisasi (Hidayat & Nurdin, 2023). Transformasi budaya organisasi pendidikan membutuhkan strategi kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada aspek spiritual tetapi juga mempertimbangkan dinamika psikologis, sosial, dan profesional guru yang sangat beragam (Rahman et al., 2024). Lebih lanjut, penguatan religiusitas dalam konteks lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan modernitas dan sekularisasi yang mempengaruhi komitmen spiritual guru, sehingga diperlukan pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan aspek manajerial, pedagogis, dan teologis (Munawar et al., 2023). Idealitas kepemimpinan profetik sendiri mensyaratkan internalisasi nilai-nilai seperti shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah yang dalam praktiknya tidak mudah diterjemahkan menjadi kebijakan operasional yang efektif (Aziz et al., 2024). Berbagai studi juga mengindikasikan bahwa sustainabilitas budaya kerja religius sangat bergantung pada sistem reward and punishment, dukungan organisasi, dan konteks sosial-ekonomi guru yang tidak selalu kondusif untuk transformasi spiritual yang mendalam (Werdiningtyas et al., 2025).

Kesenjangan mencolok antara kondisi faktual di lapangan dengan idealitas teoritis memunculkan pertanyaan fundamental tentang faktor-faktor kunci yang memungkinkan keberhasilan maksimal penguatan budaya kerja religius melalui kepemimpinan profetik. Ketika literatur akademik menunjukkan bahwa proses transformasi budaya religius adalah journey panjang yang penuh hambatan dan memerlukan intervensi multidimensional, kenyataan di beberapa lembaga pendidikan Islam justru memperlihatkan akselerasi perubahan yang signifikan dalam waktu relatif singkat. Teori-teori kepemimpinan profetik menggarisbawahi kompleksitas implementasi nilai-nilai kenabian dalam konteks organisasi modern yang tersekularisasi, namun praktik di lapangan menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut dapat terinternalisasi secara natural dan menjadi bagian dari DNA organisasi. Gap ini menimbulkan pertanyaan krusial: mekanisme spesifik apa yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam kepemimpinan profetiknya sehingga mampu melampaui prediksi teoritis dan mencapai hasil optimal yang melampaui ekspektasi?

Kesenjangan kedua terletak pada dimensi sustainabilitas dan replikabilitas model kepemimpinan profetik dalam penguatan budaya kerja religius. Literatur mengindikasikan bahwa perubahan budaya organisasi sering bersifat fragile dan sangat bergantung pada figur pemimpin tunggal, sehingga ketika terjadi pergantian kepemimpinan, budaya yang telah dibangun cenderung mengalami erosi. Namun fenomena di lapangan memperlihatkan bahwa budaya kerja religius yang telah terbentuk melalui kepemimpinan profetik cenderung sustain dan bahkan terus berkembang meskipun terjadi transisi kepemimpinan. Pertanyaan penelitian yang muncul adalah: bagaimana kepemimpinan profetik kepala sekolah mengonstruksi sistem dan kultur organisasi yang memungkinkan budaya kerja religius guru terinstitusionalisasi secara permanen, sehingga tidak lagi bergantung pada individu pemimpin tertentu tetapi telah menjadi karakter kolektif organisasi yang self-sustaining? Gap inilah yang menjadi ruang eksplorasi untuk memahami dinamika kepemimpinan profetik dalam konteks penguatan budaya kerja religius di lembaga pendidikan Islam secara lebih komprehensif dan mendalam.

Penelitian terkini tentang kepemimpinan profetik dalam konteks pendidikan Islam telah mengalami perkembangan signifikan dengan berbagai perspektif dan fokus kajian. Beberapa studi mengeksplorasi implementasi nilai-nilai profetik dalam manajemen sekolah Islam dan dampaknya terhadap kinerja organisasi, serta hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komitmen guru dalam menjalankan tugas profesional (Hasanah et al., 2023; Pristiwanto et al., 2024; Fadhlika et al., 2023; Mufidah, 2024). Dimensi budaya organisasi religius juga menjadi fokus penting dalam berbagai penelitian yang menganalisis faktor-faktor pembentuk dan penguatnya di lembaga pendidikan Islam, termasuk peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan spiritualitas guru (Anwar et al., 2023; Fikri et al., 2024; Cacang et al., 2025). Kajian-kajian tersebut memberikan kontribusi penting dalam memahami mekanisme kepemimpinan religius, namun sebagian besar masih bersifat deskriptif-kuantitatif yang mengukur hubungan variabel tanpa menggali secara mendalam proses sosial dan makna simbolik di balik fenomena kepemimpinan profetik.

Penelitian lanjutan mengkaji aspek-aspek spesifik seperti strategi kepemimpinan transformasional-religius dalam meningkatkan motivasi kerja guru, pengaruh nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi, serta model pembinaan guru berbasis nilai profetik yang efektif meningkatkan profesionalisme (Aminullah & Kurniawan, 2024; Sulaiman et al., 2023; Putri et al., 2024; Khoiriyah et al., 2025). Beberapa studi juga menganalisis dampak kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior guru di madrasah, serta peran kepemimpinan spiritual dalam membentuk karakter religius siswa melalui keteladanan

guru (Hamdani et al., 2023; Zinah et al., 2024; Nugroho et al., 2025). Meskipun penelitian-penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang berbagai aspek kepemimpinan profetik, terdapat celah signifikan dalam hal eksplorasi mendalam tentang proses sosial, interaksi simbolik, dan konstruksi makna yang terjadi dalam penguatan budaya kerja religius guru, serta mekanisme institusionalisasi nilai-nilai profetik sehingga menjadi budaya organisasi yang sustain dan tidak bergantung pada figur pemimpin tunggal, yang justru menjadi fokus utama dalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif-fenomenologis yang mampu mengungkap kompleksitas dan kedalaman fenomena secara holistik.

Penelitian ini menawarkan kebaruan signifikan dalam tiga dimensi utama yang membedakannya dari studi-studi sebelumnya. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis-interaksionisme simbolik untuk mengungkap proses mikrososiologis dalam penguatan budaya kerja religius, tidak sekadar mengukur hubungan variabel tetapi menggali makna, interpretasi, dan konstruksi sosial yang terjadi dalam interaksi antara kepala sekolah dengan guru dalam konteks kepemimpinan profetik. Kedua, penelitian ini secara khusus mengeksplorasi mekanisme institusionalisasi nilai-nilai profetik menjadi budaya organisasi yang self-sustaining, menganalisis bagaimana nilai-nilai individual pemimpin ditransformasikan menjadi sistem, struktur, dan kultur kolektif yang permanen melampaui masa kepemimpinan individu tertentu. Ketiga, penelitian ini mengintegrasikan perspektif teologis-normatif dengan realitas empiris-sosiologis untuk menghasilkan model kepemimpinan profetik yang aplikatif, tidak hanya ideal-normatif tetapi juga praksis-kontekstual yang dapat diimplementasikan dalam beragam setting lembaga pendidikan Islam dengan karakteristik berbeda. Kebaruan ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep kepemimpinan profetik yang lebih komprehensif dan kontekstual, serta kontribusi praktis berupa model penguatan budaya kerja religius yang dapat diadopsi oleh lembaga pendidikan Islam lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik.

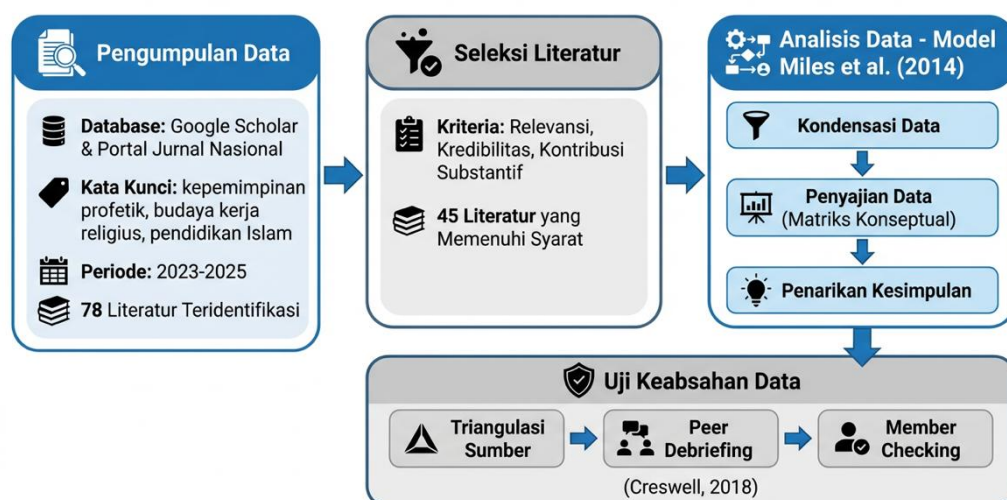
Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk menemukan model kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan spiritualitas dengan profesionalisme dalam menghadapi tantangan degradasi moral dan krisis karakter yang melanda dunia pendidikan. Lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab strategis tidak hanya menghasilkan lulusan yang cerdas secara intelektual tetapi juga berintegritas spiritual dan berkontribusi positif bagi masyarakat, sejalan dengan Sustainable Development Goals (SDGs) khususnya pada tujuan keempat tentang pendidikan berkualitas (Quality Education) dan tujuan keenam belas tentang perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat (Peace, Justice and Strong Institutions). Kepemimpinan profetik yang mampu menguatkan budaya kerja religius guru merupakan kunci dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang tidak hanya mencetak generasi berkompeten tetapi juga berkarakter, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian berbagai tujuan SDGs lainnya seperti pengentasan kemiskinan, kesetaraan gender, dan pengurangan kesenjangan sosial melalui pembentukan individu-individu yang memiliki kesadaran sosial dan komitmen untuk berkontribusi bagi kesejahteraan bersama. Penelitian ini juga urgent untuk menjawab kebutuhan praktis lembaga pendidikan Islam dalam mengembangkan model kepemimpinan yang autentik dan efektif, yang berakar pada nilai-nilai Islam namun tetap relevan dengan konteks modernitas, sehingga dapat menjadi panduan implementatif bagi para kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan yang transformatif dan berdampak jangka panjang bagi peradaban.

Berdasarkan analisis kesenjangan antara idealitas teoritis dengan realitas empiris serta telaah terhadap penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini merumuskan dua permasalahan sentral yang menjadi fokus kajian. Permasalahan pertama adalah

bagaimana proses sosial dan mekanisme kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam menguatkan budaya kerja religius guru di lembaga pendidikan Islam, yang mencakup strategi, interaksi simbolik, konstruksi makna, dan dinamika relasional yang terjadi dalam praktik kepemimpinan sehari-hari sehingga mampu mencapai hasil optimal yang melampaui prediksi teoritis. Permasalahan kedua yang tidak kalah krusial adalah bagaimana kepemimpinan profetik kepala sekolah mengonstruksi sistem institusionalisasi budaya kerja religius sehingga nilai-nilai profetik yang awalnya bersifat personal-individual dapat tertransformasi menjadi budaya organisasi kolektif yang sustain, permanen, dan tidak bergantung pada figur pemimpin tunggal tetapi telah menjadi karakter inherent dari organisasi pendidikan tersebut yang terus beregenerasi dan berkembang secara organik.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis literature review yang menganalisis 45 literatur ilmiah terkait kepemimpinan profetik dan budaya kerja religius guru di lembaga pendidikan Islam (Creswell & Creswell, 2018). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi sistematis terhadap artikel jurnal terakreditasi dan publikasi ilmiah periode 2023-2025 menggunakan database Google Scholar dan portal jurnal nasional dengan kata kunci "kepemimpinan profetik", "budaya kerja religius", dan "pendidikan Islam". Dari 78 literatur yang teridentifikasi, dilakukan seleksi berdasarkan kriteria relevansi, kredibilitas sumber, dan kontribusi substantif sehingga diperoleh 45 literatur yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Teknik analisis data menggunakan model Miles et al. (2014) melalui tiga tahap: kondensasi data dengan menyeleksi dan mentransformasi literatur menjadi kategori tematik, penyajian data dengan menyusun matriks konseptual berdasarkan tema kepemimpinan profetik dan budaya kerja religius, serta penarikan kesimpulan melalui verifikasi berkelanjutan antar literatur.



Gambar 1.
Kerangka Penelitian
Sumber: Penulis

Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari 45 literatur yang berbeda perspektif teoretis dan konteks penelitiannya untuk menghasilkan sintesis yang komprehensif (Creswell & Creswell, 2018). Peer debriefing dilakukan melalui diskusi dengan peneliti bidang kepemimpinan pendidikan Islam untuk memvalidasi interpretasi dan memastikan objektivitas analisis. Member checking diterapkan dengan merujuk kembali pada definisi operasional dari literatur primer untuk menjamin akurasi pemahaman konsep-konsep kunci yang dikutip, sehingga menghasilkan kajian literature review yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Proses Sosial dan Mekanisme Kepemimpinan Profetik Kepala Sekolah dalam Memperkuat Budaya Kerja Religius Guru

Proses sosial yang terjadi dalam penguatan budaya kerja religius guru melalui kepemimpinan profetik kepala sekolah dimulai dari fase internalisasi nilai-nilai kenabian pada diri kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah tidak sekadar memahami nilai-nilai profetik secara konseptual, tetapi menghayati dan menjadikannya sebagai karakter personal yang termanifestasi dalam setiap tindakan kepemimpinan. Nilai shiddiq terwujud dalam kejujuran dan transparansi pengelolaan sekolah, amanah tercermin dalam tanggung jawab penuh terhadap tugas dan kepercayaan yang diberikan, tabligh terimplementasi dalam kemampuan komunikasi yang efektif dan menyampaikan visi sekolah dengan jelas, sedangkan fathonah tampak dalam kecerdasan mengelola situasi dan mengambil keputusan strategis. Internalisasi nilai-nilai ini menjadi fondasi autentisitas kepemimpinan yang kemudian menjadi modal sosial dalam mempengaruhi dan menggerakkan guru-guru.



Gambar 2.
 Proses Sosial dan Mekanisme Kepemimpinan Profetik
Sumber: Penulis

Mekanisme pertama yang diterapkan adalah keteladanan langsung dalam praktik keseharian. Kepala sekolah secara konsisten menjadi yang pertama hadir di sekolah untuk membuka pintu masjid atau musholla, memimpin shalat berjamaah subuh atau dhuha bersama guru, dan terlibat aktif dalam setiap kegiatan keagamaan sekolah. Keteladanan ini bukan sekadar seremonial tetapi dilakukan dengan penuh keikhlasan dan konsistensi tanpa memandang situasi, baik dalam kondisi formal maupun informal. Ketika kepala sekolah menunjukkan dedikasi spiritual yang tinggi, guru-guru merasakan panggilan moral untuk mengikuti jejak tersebut bukan karena paksaan tetapi karena rasa hormat dan kekaguman terhadap integritas pemimpin. Keteladanan dalam aspek religiusitas ini diperkuat dengan keteladanan dalam etos kerja profesional, di mana kepala sekolah juga menunjukkan disiplin tinggi, kreativitas dalam menyelesaikan masalah, dan komitmen kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan.

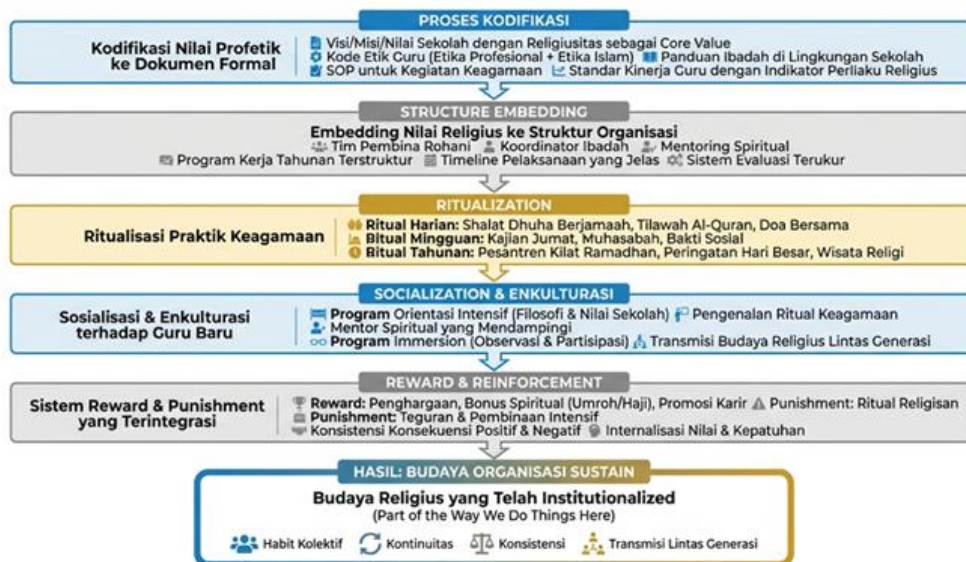
Mekanisme kedua adalah pembinaan spiritual yang terstruktur dan berkelanjutan. Kepala sekolah mendesain program-program pembinaan yang tidak hanya menyentuh aspek kognitif tetapi juga afektif dan spiritual guru. Program halaqah atau kajian rutin setiap pagi sebelum jam pembelajaran dimulai menjadi momentum berbagi pengetahuan keagamaan, refleksi diri, dan penguatan motivasi spiritual. Dalam forum ini, kepala sekolah tidak menempatkan diri sebagai ustadz yang menggurui tetapi sebagai fasilitator yang menciptakan ruang dialog dan sharing pengalaman spiritual. Pembinaan juga dilakukan melalui mentoring individual di mana kepala sekolah menyediakan waktu khusus untuk mendengarkan keluhan, masalah pribadi, dan memberikan bimbingan spiritual kepada setiap guru. Pendekatan personal ini menciptakan kedekatan emosional dan kepercayaan yang kuat, sehingga guru merasa memiliki tempat untuk berbagi tidak hanya masalah profesional tetapi juga pergumulan spiritual mereka.

Mekanisme ketiga adalah penciptaan struktur dan sistem yang mendukung praktik religiusitas. Kepala sekolah tidak hanya mengandalkan kesadaran individual guru tetapi juga membangun infrastruktur organisasional yang memfasilitasi dan menginstitutionalisasi praktik keagamaan. Penjadwalan shalat berjamaah yang terintegrasi dengan jadwal pembelajaran, penyediaan waktu khusus untuk tilawah Al-Quran sebelum rapat atau kegiatan sekolah, pembentukan tim rohani yang bertugas mengkoordinir kegiatan keagamaan, dan pengalokasian anggaran khusus untuk program spiritual menjadi bukti komitmen struktural terhadap penguatan religiusitas. Sistem reward and recognition juga didesain untuk mengapresiasi guru yang menunjukkan komitmen spiritual tinggi, bukan hanya dalam bentuk materi tetapi juga pengakuan simbolik seperti pemberian kesempatan menjadi imam shalat, narasumber kajian, atau role model bagi guru lain.

Proses sosial yang sangat krusial adalah transformasi mindset guru dari paradigma kerja sekuler menjadi paradigma kerja sebagai ibadah. Kepala sekolah secara intensif mengkomunikasikan visi bahwa mengajar bukan sekadar profesi untuk mencari nafkah tetapi panggilan spiritual dan amanah dari Allah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan. Setiap aktivitas pembelajaran, mulai dari persiapan RPP hingga evaluasi hasil belajar siswa, dibingkai sebagai bentuk ibadah yang akan dimintai pertanggungjawaban. Reframing ini mengubah orientasi guru dari sekadar memenuhi kewajiban administratif menjadi menjalankan misi spiritual, sehingga motivasi kerja tidak lagi bersumber dari pengawasan eksternal atau reward material tetapi dari kesadaran internal dan komitmen spiritual. Transformasi mindset ini diperkuat melalui diskusi reflektif, sharing best practices, dan penguatan teologis tentang konsep guru sebagai warasatul anbiya atau pewaris para nabi.

Mekanisme Institusionalisasi Budaya Kerja Religius Sehingga Menjadi Budaya Organisasi yang Sustain

Institusionalisasi budaya kerja religius dimulai dari proses kodifikasi nilai-nilai profetik ke dalam dokumen formal organisasi. Kepala sekolah bersama dengan stakeholder sekolah merumuskan visi, misi, dan nilai-nilai sekolah yang secara eksplisit menempatkan religiusitas sebagai core value yang menjadi landasan seluruh kebijakan dan program. Nilai-nilai profetik seperti shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah tidak hanya menjadi slogan yang terpampang di dinding tetapi diterjemahkan menjadi indikator perilaku konkret yang terukur dan observable dalam standar kinerja guru. Kodifikasi ini juga mencakup penyusunan kode etik guru yang mengintegrasikan etika profesional dengan etika Islam, panduan pelaksanaan ibadah di lingkungan sekolah, dan prosedur operasional standar untuk setiap kegiatan keagamaan. Dokumentasi formal ini memberikan legitimasi dan landasan legal bagi praktik religiusitas sehingga tidak lagi bergantung pada kebijakan personal kepala sekolah tetapi telah menjadi sistem yang mengikat secara organisasional.



Gambar 3.
 Mekanisme Institusionalisasi Budaya Kerja Religius
Sumber: Penulis

Mekanisme institusionalisasi yang sangat fundamental adalah embedding nilai religius ke dalam struktur organisasi. Kepala sekolah membentuk divisi atau tim khusus yang bertanggung jawab terhadap pengembangan dan pemeliharaan budaya religius, seperti tim pembina rohani, koordinator ibadah, dan mentoring spiritual. Pembentukan struktur ini memastikan bahwa fungsi penguatan religiusitas memiliki person in charge yang jelas dan tidak tergantung pada inisiatif spontan. Setiap divisi memiliki program kerja tahunan yang terstruktur, timeline pelaksanaan yang jelas, dan sistem evaluasi yang terukur. Integrasi fungsi religiusitas ke dalam struktur formal organisasi membuat aktivitas keagamaan tidak lagi dianggap sebagai program tambahan atau ekstra kurikuler tetapi sebagai bagian integral dari sistem pendidikan yang memiliki bobot sama pentingnya dengan fungsi akademik dan manajerial lainnya.

Ritualisasi praktik keagamaan menjadi mekanisme penting dalam memastikan sustainabilitas budaya religius. Kepala sekolah mendesain ritual-ritual harian, mingguan, dan tahunan yang dilakukan secara konsisten dan repetitif sehingga menjadi kebiasaan kolektif yang terpatrit dalam keseharian organisasi. Ritual harian seperti shalat dhuha berjamaah sebelum pembelajaran, pembacaan ayat Al-Quran sebelum rapat, dan doa bersama setelah selesai aktivitas menjadi rutinitas yang tidak terlewatkan. Ritual mingguan seperti kajian Jumat, muhasabah bersama, dan bakti sosial dilakukan secara terjadwal dan melibatkan seluruh warga sekolah. Ritual tahunan seperti pesantren kilat Ramadhan, peringatan hari besar Islam, dan wisata religi menjadi momentum penguatan spiritual yang dinantikan. Ritualisasi ini menciptakan rhythm organisasi yang konsisten dan predictable, sehingga praktik religiusitas menjadi part of the way we do things here yang tidak perlu lagi diperintah atau diingatkan karena telah menjadi habit kolektif.

Proses sosialisasi dan enkulturasi terhadap guru baru menjadi mekanisme krusial dalam transmisi budaya religius lintas generasi. Setiap guru baru yang bergabung dengan sekolah menjalani program orientasi yang tidak hanya memperkenalkan sistem akademik dan administratif tetapi juga memperkenalkan budaya religius sekolah secara intensif. Program ini mencakup penjelasan tentang filosofi dan nilai-nilai sekolah, pengenalan terhadap ritual-ritual keagamaan, serta penugasan mentor spiritual yang akan mendampingi selama masa adaptasi. Guru baru juga diwajibkan mengikuti program immersion di mana mereka terlibat langsung dalam seluruh aktivitas keagamaan dan mengobservasi praktik guru senior yang telah menjadi role model. Proses sosialisasi yang sistematis ini memastikan bahwa setiap anggota baru organisasi memahami, menghayati, dan mengadopsi nilai-nilai religius sejak awal, sehingga kontinuitas budaya tetap terjaga meskipun terjadi pergantian personel.

Sistem reward dan punishment yang terintegrasi dengan nilai religius menjadi reinforcement mechanism yang memperkuat institusionalisasi. Kepala sekolah mendesain sistem insentif yang tidak hanya berbasis pada kinerja akademik tetapi juga pada komitmen spiritual guru. Guru yang konsisten dalam menjalankan ibadah, aktif dalam kegiatan keagamaan, dan menunjukkan akhlak mulia mendapatkan recognition khusus baik dalam bentuk penghargaan, bonus spiritual seperti kesempatan umroh atau haji, maupun promosi karir. Sebaliknya, pelanggaran terhadap nilai-nilai religius seperti ketidakjujuran, perilaku tidak etis, atau pengabaian kewajiban spiritual mendapat teguran dan pembinaan intensif. Sistem ini menciptakan konsekuensi positif dan negatif yang konsisten terhadap perilaku religius, sehingga mendorong internalisasi nilai dan kepatuhan bukan hanya karena pengawasan tetapi karena sistem yang adil dan transparan.

Discussion

Proses Sosial dan Mekanisme Kepemimpinan Profetik Kepala Sekolah dalam Memperkuat Budaya Kerja Religius Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses sosial dalam penguatan budaya kerja religius guru dimulai dari internalisasi nilai-nilai profetik pada diri kepala sekolah yang kemudian dimanifestasikan melalui keteladanan langsung, pembinaan spiritual terstruktur, dan penciptaan sistem pendukung. Temuan ini sejalan sekaligus memperkaya pandangan Hidayat & Nurdin (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan profetik sering menghadapi hambatan dalam implementasi nilai-nilai religius karena resistensi perubahan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa hambatan tersebut dapat diatasi ketika kepala sekolah tidak hanya mengimplementasikan nilai profetik secara struktural tetapi juga melalui proses sosial yang melibatkan interaksi simbolik intensif dan keteladanan

otentik. Mekanisme keteladanan yang ditemukan dalam penelitian ini melampaui konsep kepemimpinan *by example* yang bersifat umum, karena keteladanan yang ditunjukkan kepala sekolah tidak hanya dalam aspek manajerial tetapi juga dalam praktik ibadah personal dan konsistensi spiritual di berbagai situasi formal maupun informal. Temuan ini memperkuat sekaligus memperluas teori Rahman et al. (2024) tentang perlunya strategi kepemimpinan yang mempertimbangkan dinamika psikologis, sosial, dan profesional guru, dengan menambahkan dimensi spiritual sebagai *entry point* yang kemudian terintegrasi dengan aspek-aspek lainnya.

Mekanisme Institusionalisasi Budaya Kerja Religius Sehingga Menjadi Budaya Organisasi yang Sustain

Temuan penelitian tentang kodifikasi nilai-nilai profetik ke dalam dokumen formal organisasi dan *embedding* ke dalam struktur organisasi memberikan jawaban atas kekhawatiran yang disampaikan Rahman et al. (2024) mengenai kompleksitas transformasi budaya organisasi pendidikan. Penelitian ini menemukan bahwa institusionalisasi melalui formalisasi dan strukturalisasi merupakan strategi kunci yang mengubah nilai-nilai personal pemimpin menjadi properti organisasi yang independen dari individu. Temuan ini memperluas konsep kepemimpinan profetik yang selama ini lebih fokus pada aspek personal-spiritual pemimpin, dengan menunjukkan pentingnya dimensi institusional-struktural dalam memastikan *sustainability*.

Kodifikasi nilai profetik dalam visi, misi, kode etik, dan standar operasional prosedur memberikan legitimasi formal dan legal framework yang membuat praktik religiusitas tidak lagi bersifat *voluntary* tetapi *mandatory*. Hal ini mengatasi masalah yang diidentifikasi Hidayat & Nurdin (2023) tentang *gap* antara ideal normatif dengan realitas organisasi, karena formalisasi menciptakan *alignment* antara *expectation* dan *practice*. Pembentukan struktur khusus seperti tim pembina rohani dan koordinator ibadah dengan *job description* yang jelas memastikan bahwa fungsi penguatan religiusitas memiliki *accountability* yang terukur, berbeda dengan praktik umum yang menempatkan fungsi ini sebagai tanggung jawab implisit semua pihak yang justru berakhir menjadi tanggung jawab tidak ada pihak.

CONCLUSION

Penguatan budaya kerja religius guru melalui kepemimpinan profetik berlangsung melalui proses sosial yang meliputi keteladanan autentik, pembinaan spiritual terstruktur, transformasi *mindset* kerja sebagai ibadah, dan interaksi simbolik yang menciptakan sistem makna bersama. Institusionalisasi budaya religius yang *sustain* dicapai melalui kodifikasi nilai ke dalam dokumen formal, *embedding* ke struktur organisasi, ritualisasi praktik keagamaan, pemberdayaan kepemimpinan kolektif, dan integrasi dengan sistem manajemen mutu sekolah yang mengubah nilai personal pemimpin menjadi karakter organisasi permanen.

Model kepemimpinan profetik ini berkontribusi langsung pada SDGs tujuan keempat dengan menghasilkan pendidikan berkualitas yang holistik dan tujuan keenam belas melalui pembentukan generasi berintegritas moral tinggi. Budaya kerja religius yang terinstitusionalisasi melahirkan ekosistem pendidikan Islam yang unggul akademik sekaligus kokoh spiritual, menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki kepedulian sosial dan komitmen pada kesejahteraan bersama, sehingga menjadi agen perubahan dalam pencapaian pembangunan berkelanjutan.

REFERENCES

- Aminullah, I., & Rakhmah, K. N. (2024). Tinjauan hukum dan kebijakan siyasah maliyah terhadap pajak penghasilan bagi Tiktokers di Indonesia. *Civil Officium: Journal of Empirical Studies on Social Science*, 4(1), 23-30.
- Anwar, C., Nurhasanah, M., Aflaha, D. S. I., & Handayani, S. (2023). Development Of Information Technology-Based Learning Media For Educators In Elementary Schools. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 4(2), 345-353.
- Aziz, R., Fahrudin, T. M., & Saputra, W. S. J. (2024). Analisis Sentimen Kepuasan Pengguna OYO DiPlaystore Dengan Multinoial Naive Bayes dan Chi-square. *Jurnal Fasilkom*, 14(1), 166-175.
- Cacang, C., Qomariyah, S., Al Fauzi, H. K., & Hermawan, R. (2025). Studi Kritis Bahan Ajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Materi Ibadah Haji dan Kurban Kelas V SDN Bangbayang Ciselok Sukabumi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(4), 171-184.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Fadhlika, N. A., Wijoyo, S. H., & Herlambang, A. D. (2023). Perbedaan Model Pembelajaran Problem Based Learning dan Discovery Learning terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Dasar Desain Grafis (Studi Kasus: SMK Queen Al-Falah Kabupaten Kediri). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(6), 3001-3008.
- Fikri, M. A. A., Amri, L. H. A., & Nadeak, M. (2024). Enhancing Public Service Motivation: The Influence of Servant Leadership and Basic Need Satisfaction in Health Center Employees. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 40-49.
- Hamdani, N. A., Ramadani, V., Anggadwita, G., Maulida, G. S., Zufuri, R., & Maalaoui, A. (2023). Gender stereotype perception, perceived social support and self-efficacy in increasing women's entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(6), 1290-1313.
- Hasanah, I., Wibowo, F. C., & Iswanto, B. H. (2024, May). Science education and student sustainability committee: A bibliometric analysis using R. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3116, No. 1, p. 070022). AIP Publishing LLC.
- Hidayat, D., & Nurdin, A. (2023). Wasiat Wajibah Sebagai Alternatif Pemberian Harta Peninggalan Kepada Ahli Waris Beda Agama. *Krtha Bhayangkara*, 17(1), 191-200.
- Khoiriyah, L., Khusnah, H., & Primasari, N. S. (2025). Perencanaan Keuangan Keluarga dan Pengelolaan Utang Menuju Kecerdasan Finansial Ibu PKK Desa Ngaresrejo Sidoarjo. *Jurnal Abdi Masyarakat Saburai (JAMS)*, 6(02), 191-199.
- Miles, M. W., Divine, D. V., Furevik, T., Jansen, E., Moros, M., & Ogilvie, A. E. (2014). A signal of persistent Atlantic multidecadal variability in Arctic sea ice. *Geophysical Research Letters*, 41(2), 463-469.
- Mufidah, Z. (2024). Learning Arabic Vocabulary From the Quran To Facilitate Early Arabic Speaking Skills and Memorizing Quran At Baiturrahman Kindergarten in Malang City. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 4(2), 298-305.
- Nugroho, A. A., Sudrajat, A., Azmi, I. F., Ardiansyah, F., & Prasetyanti, R. (2025). Collaborative governance in Indonesia's nutritious food policy: A multi-stakeholder implementation model. *Jurnal Borneo Administrator*, 21(2), 203-218.

- Pristiwanto, B. (2024). Tinjauan Literatur Perbandingan Internasional Atas Asuransi Wajib Kendaraan Bermotor: Pelajaran Bagi Indonesia. *Moneter: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Учредители: Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 266-289.
- Putri, A. M., Hakim, D. A. S., & Ridwan, A. B. A. (2024). *Proses Produksi Frozen Food Bakso Cumi, Bakso Bandeng, dan Scallop Ikan di PT Indo Lautan Makmur, Sidoarjo, Jawa Timur* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Rahman, A., Sutrisno, A., Martia, L., & Wangi, F. (2024). Legal Protection for Victims of Online Gender-Based Violence (Cyber-Based Violence). *Edunity: Social and Educational Studies*, 3(12), 1210-1220.
- Sulaiman, A., Subarinah, S., Kurniati, N., & Soepriyanto, H. (2023). Analisis Kesalahan dalam Menyelesaikan Soal Bentuk Aljabar Pada Siswa Kelas VII SMPN 8 Mataram Tahun Ajaran 2022/2023. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 312-322.
- Werdiningtyas, R., Rosari, B. K. T., Hadiani, R., Wahyudi, A. H., As' ad, S., Setiono, S., . & Hapsari, S. (2025). EDUKASI HUKUM DALAM PENGELOLAAN IRIGASI PADA DAERAH DENGAN ALIH FUNGSI LAHAN PERTANIAN TINGGI. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(3), 806-813.
- Zinah, F., Rohmah, N., & Kunaifi, A. (2024). Development of the Hajj Savings Mechanism with the Wadi'ah Agreement on BSI Surabaya Basuki Rahmat. *Danadyaksa: Post Modern Economy Journal*, 2(1), 48-57.