



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9913-9922

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Etika Kerja Islami dan Pencegahan Malpraktik

¹Wildan Fathoni, ²Sri Wahyuni, ³Ansori, ⁴Muhammad Yusup

^{1,2,3,4}Universitas Islam Batang Hari (UNISBA) Jambi

¹wildanfathoni04@gmail.com, ²enikwahyuni282@gmail.com, ³ansori1183@gmail.com, ⁴yusup9253@gmail.com.

Abstract

Islamic work ethic constitutes an essential foundation in building educational governance that is characterized by integrity and professionalism. Islamic values such as trustworthiness (amanah), honesty, discipline, responsibility, and itqan position work as a form of worship that must be carried out optimally. This study aims to analyze the internalization of Islamic work ethic in strengthening educators' integrity and in preventing human resource management (HRM) malpractice in education at SMPN 22 Batanghari. This research employed a qualitative approach with a descriptive design. The research subjects included the principal, vice principal, teachers, and educational staff selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, non-participant observation, and documentation studies. Data analysis was conducted interactively through data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through triangulation and member checking. The findings reveal that the implementation of Islamic work ethic at SMPN 22 Batanghari significantly contributes to strengthening individual integrity and organizational culture within the school. Values such as trustworthiness, justice, and service orientation are effective in reducing the potential for malpractice, including grade manipulation, abuse of authority, and disciplinary violations. Furthermore, clear, accountable, and Islamic value-based ethical policies and procedures for handling violations support the creation of professional and transparent school governance. This study confirms that the integration of Islamic work ethic, integrity-based leadership, and effective supervision systems is a key factor in preventing HRM malpractice and improving the quality of educational services in a sustainable manner.

Keywords: Islamic Work Ethics, Malpractice, Educational Human Resource Management, Integrity, Professionalism.

1. Latar Belakang

Etika kerja Islami merupakan salah satu fondasi utama dalam membangun tata kelola pendidikan yang berintegritas. Dalam Islam, etika kerja merupakan bagian dari akhlak dan manifestasi ketaatan kepada Allah SWT. Etika kerja tidak hanya dipahami sebagai aturan normatif, tetapi sebagai prinsip moral yang menuntun seorang muslim untuk bekerja berdasarkan amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Qasas ayat 26 yang menyebutkan bahwa orang yang pantas diberi tugas adalah mereka yang “al-qawiyy al-amīn”, yaitu yang kuat (kompeten) dan dapat dipercaya (berintegritas). Ayat ini menegaskan bahwa kompetensi dan integritas merupakan fondasi etika kerja dalam perspektif Islam. Dukungan normatif terhadap etika kerja Islami juga diperkuat oleh hadis Rasulullah SAW yang menyatakan:

“*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakannya (itqān).*”

Hadis ini menunjukkan bahwa profesionalisme, ketelitian, dan kesungguhan dalam bekerja adalah nilai ibadah yang memiliki kedudukan mulia dalam Islam. Nilai-nilai inilah yang sangat relevan diterapkan dalam dunia pendidikan, khususnya bagi guru sebagai figur teladan.

Di era pendidikan modern, guru menghadapi tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga menjadi model moral bagi peserta didik. Profesionalisme guru yang disertai integritas moral menjadi faktor kunci dalam membentuk karakter siswa. Sejalan dengan itu, Rozek menegaskan bahwa etika kerja Islami dapat meningkatkan kualitas layanan pembelajaran, kedisiplinan, serta kepercayaan publik terhadap sekolah. Dengan demikian, profesionalisme guru dalam perspektif pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai etika Islami.

Namun, realitas menunjukkan bahwa berbagai bentuk malpraktik pendidikan masih terjadi di dunia pendidikan Indonesia. Malpraktik tersebut meliputi manipulasi nilai, pungutan liar (pungli), penyalahgunaan wewenang, ketidakdisiplinan guru, hingga rendahnya kualitas layanan pembelajaran. Samosir menyebutkan bahwa maraknya pelanggaran etika di sekolah disebabkan oleh lemahnya integritas, minimnya pengawasan, dan absennya nilai

moral dalam budaya kerja. Fenomena ini tidak hanya menurunkan mutu pendidikan, tetapi juga merusak kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma ideal etika pendidikan dengan praktik lapangan. Syarif yang menyatakan bahwa lemahnya sistem pengawasan dan minimnya internalisasi nilai etis menjadi faktor utama munculnya penyimpangan perilaku di sekolah. Dalam perspektif Islam, praktik-praktik tersebut termasuk bentuk khianat al-amanah, yaitu pelanggaran terhadap tanggung jawab yang telah dipercayakan. Dalam Surah Al-Anfal ayat 27, Allah SWT melarang keras pengkhianatan amanah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (الأنفال/8:27)

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui. (Al-Anfal/8:27)

Ayat ini sangat relevan dalam konteks tugas pendidik yang memegang amanah besar dalam membina generasi. Karena itu, sekolah membutuhkan sistem pencegahan malpraktik berbasis nilai Islam yang menekankan transparansi, akuntabilitas, keteladanan, dan penguatan budaya integritas. Rusdi menunjukkan bahwa penerapan Islamic Governance di sekolah dapat menekan pelanggaran etika, meningkatkan disiplin, dan memperkuat budaya organisasi. Pendekatan ini relevan bagi sekolah-sekolah yang ingin membangun tata kelola profesional yang tidak hanya berbasis aturan, tetapi juga spiritualitas.

SMPN 22 Batanghari sebagai lembaga pendidikan formal berada pada posisi penting dalam penguatan etika kerja Islami dan pencegahan malpraktik. Kompleksitas tugas guru, keragaman karakter peserta didik, dan tuntutan masyarakat mengharuskan sekolah memiliki sistem etika kerja yang kokoh. Nilai-nilai Islami seperti amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab dapat menjadi pedoman dalam perilaku kerja guru dan tenaga kependidikan. Penerapan etika kerja Islami diharapkan mampu memperkuat integritas organisasi, mencegah malpraktik, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana etika kerja Islami dapat diinternalisasikan dalam budaya kerja sekolah serta bagaimana strategi pencegahan malpraktik dapat dibangun secara sistematis di SMPN 22 Batanghari. Penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkuat literatur mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam dalam konteks pendidikan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai internalisasi etika kerja Islami serta strategi pencegahan malpraktik pendidikan dalam konteks nyata lembaga pendidikan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali nilai, makna, dan praktik etika kerja yang diterapkan oleh guru dan tenaga kependidikan secara komprehensif dan kontekstual.

Penelitian dilaksanakan di SMPN 22 Batanghari. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih menggunakan purposive sampling, dengan pertimbangan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tata kelola sekolah dan penerapan etika kerja. Teknik ini relevan untuk penelitian kualitatif yang menekankan kedalaman data dibandingkan jumlah responden.

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap perilaku kerja, kedisiplinan, serta penerapan nilai-nilai Islami dalam aktivitas sekolah. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi sekolah seperti kode etik guru, tata tertib, program kerja, dan laporan kegiatan, serta literatur yang relevan dengan etika kerja Islami dan malpraktik pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, untuk menggali pemahaman dan pengalaman subjek terkait etika kerja Islami dan pencegahan malpraktik. Observasi nonpartisipan, untuk mengamati praktik etika kerja dan budaya organisasi sekolah Dokumentasi, untuk memperkuat data empiris dan mendukung validitas temuan.

Analisis data dilakukan secara interaktif, meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara simultan sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai, sehingga memungkinkan peneliti menemukan pola, tema, dan makna yang relevan dengan fokus penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, serta member check dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan. Langkah ini dilakukan untuk memastikan kredibilitas dan keandalan data penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Strategi Manajemen Humas dalam Membangun Citra Lembaga Pendidikan

Etika kerja Islami (*Islamic Work Ethic/IWE*) merepresentasikan seperangkat nilai moral yang menempatkan kerja sebagai bentuk ibadah, manifestasi iman, serta sarana membangun kemaslahatan sosial. Kerja dipahami bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi wujud penghambaan kepada Allah yang menuntut kejujuran, tanggung jawab, dan kualitas profesional. Prinsip dasar ini berakar pada konsep amanah yang menempatkan setiap tugas sebagai tanggung jawab moral yang kelak dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Hal tersebut menjadikan etika kerja Islami bukan sekadar norma normatif, tetapi fondasi spiritual yang membentuk orientasi perilaku dalam konteks pendidikan modern.

Konsep IWE beroperasi pada keyakinan bahwa produktivitas dan profesionalisme merupakan perintah moral. Al-Qur'an menegaskan bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja dan melihat hasil usahanya, sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Taubah:105.

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرْجُونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥ ﴾ (التوبة/9: 105)

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah/9:105)

Ayat ini memperlihatkan bahwa kualitas kerja merupakan indikator kesalehan sosial yang tidak dapat dipisahkan dari keimanan. Perspektif ini diperkuat hadis Nabi yang menegaskan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثَقِّقَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

“Sesungguhnya Allah mencintai hamba yang apabila bekerja, ia menyempurnakannya.”

Tradisi tekstual ini melandasi terbentuknya etos kerja yang menekankan kualitas, kesungguhan, dan tanggung jawab. Pemaknaan etika kerja Islami dalam konteks kelembagaan menekankan tiga unsur utama: integritas moral, komitmen terhadap keadilan, serta orientasi pelayanan. Integritas moral diwujudkan melalui kepatuhan pada nilai-nilai kejujuran, anti-kecurangan, dan konsistensi perilaku profesional. Kajian mutakhir menegaskan bahwa individu yang memiliki tingkat internalisasi IWE tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja etis, rendah penyimpangan, serta lebih mampu menjaga disiplin kerja. Nilai ini memberi implikasi langsung pada kualitas tata kelola lembaga pendidikan.

Keadilan sebagai bagian dari etika kerja Islami menempatkan setiap tindakan harus bebas dari manipulasi, diskriminasi, dan penyalahgunaan wewenang. Prinsip al-‘adl menjadi standar moral dalam proses manajemen sumber daya manusia, termasuk penilaian kinerja, distribusi beban kerja, maupun pemberian reward. Penelitian terkini menunjukkan bahwa penerapan keadilan berbasis nilai Islam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kecenderungan malpraktik administratif. Realitas ini menunjukkan bahwa IWE berfungsi sebagai instrumen preventif terhadap penyimpangan profesional.

Orientasi pelayanan dalam IWE menempatkan kerja sebagai kontribusi sosial. Lembaga pendidikan memerlukan nilai ini karena guru dan tenaga kependidikan bertindak sebagai pelayan publik yang mengemban amanah membentuk generasi. Pelayanan berbasis nilai Islam menuntut dedikasi, tanggung jawab moral, serta kepedulian terhadap kebutuhan peserta didik. Bahtiyar menegaskan bahwa penerapan IWE meningkatkan empati profesional, kualitas layanan, serta komitmen terhadap misi institusi. Prinsip ini memastikan bahwa praktik pendidikan tetap selaras dengan nilai moral dan standar profesional.

Implementasi etika kerja Islami pada manajemen pendidikan memberikan fungsi strategis sebagai pondasi budaya organisasi. IWE memperkuat integritas kelembagaan melalui internalisasi nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab. Institusi pendidikan yang menerapkan IWE secara konsisten cenderung memiliki tingkat pelanggaran etik yang lebih rendah dan disiplin kerja lebih stabil. Iklim kerja demikian membentuk lingkungan yang sehat dan jauh dari praktik manipulatif yang sering muncul dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Nilai etika kerja Islami selanjutnya berdampak pada penguatan karakter profesional pendidik. Guru tidak hanya berperan menyampaikan pengetahuan, tetapi menjadi teladan moral bagi peserta didik. Perilaku profesional yang selaras dengan IWE membentuk model keteladanan yang konsisten, khususnya dalam aspek kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Penelitian menunjukkan bahwa internalisasi IWE pada pendidik berkorelasi dengan meningkatnya kualitas interaksi pedagogis dan berkurangnya potensi terjadinya penyimpangan profesional.

Penerapan IWE juga memainkan peran penting dalam mencegah malpraktik pendidikan yang sering muncul dalam bentuk manipulasi nilai, pungutan liar, serta penyalahgunaan wewenang. Nilai amanah dan itqan berfungsi sebagai

mekanisme kontrol moral yang mengikat individu agar menjalankan tugas secara benar. Kerja yang dilandasi kesadaran spiritual menjauhkan pendidik dan tenaga kependidikan dari tindakan yang merugikan peserta didik dan integritas institusi.

Etika kerja Islami pada akhirnya menyediakan kerangka moral yang komprehensif bagi lembaga pendidikan. Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya bukan hanya panduan perilaku personal, tetapi dasar pengambilan keputusan manajerial. Implementasi IWE menjadi sebuah kebutuhan dalam dunia pendidikan modern yang menuntut akuntabilitas, transparansi, dan profesionalisme. Integrasi nilai Islam ke dalam praktik kerja menciptakan ekosistem pendidikan yang berorientasi pada keadilan, pelayanan, dan kebermaslahatan sosial.

3.2. Membangun Integritas dan Work Ethic yang Kuat

Integritas dalam dunia pendidikan merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai prinsip moral, menjaga kejujuran, dan menjalankan amanah secara konsisten. Dalam perspektif Islam, integritas dekat dengan konsep amanah, istiqāmah, dan ihsan yang menuntut seseorang bekerja secara benar meskipun tidak diawasi. Landasan spiritual ini menghasilkan etika kerja yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada nilai-nilai moral serta tanggung jawab sosial. Etika kerja Islami menempatkan pekerjaan sebagai bentuk ibadah, sehingga kualitas kerja tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga proses, niat, dan tanggung jawab.

Konsep etos kerja dalam Islam tidak hanya diukur dari intensitas bekerja, melainkan orientasi spiritual serta tujuan moral dari aktivitas tersebut. Al-Qur'an menegaskan bahwa setiap amal manusia berada dalam pengawasan Allah, sebagaimana firman-Nya dalam QS. At-Taubah:105.

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥ ﴾ (التوبة/9: 105)

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah/9:105)

Perspektif ini menjadikan pekerjaan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan kesungguhan, kejujuran, dan orientasi kemaslahatan. Spirit moral tersebut melahirkan sikap kerja yang produktif, disiplin, dan berorientasi pada kualitas serta kemanfaatan. Hal ini ditegaskan oleh penelitian kontemporer yang menyatakan bahwa orientasi transendental dalam etos kerja Islam berpengaruh langsung terhadap perilaku profesional pendidik.

Identitas seorang pendidik sebagai figur keteladanan mengharuskan integritas tidak hanya dipahami sebagai gagasan teoritis, tetapi diwujudkan dalam perilaku nyata yang konsisten. Transparansi kerja, pengendalian diri, dan kemampuan menolak penyimpangan merupakan indikator penting yang mencerminkan kuatnya integritas seseorang. Pendidik dengan integritas tinggi cenderung lebih mampu menjaga profesionalisme, menghindari konflik kepentingan, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman dan beradab. Untuk membangun integritas dan etos kerja yang kuat dalam lingkungan pendidikan, terdapat beberapa pilar utama yang menjadi fondasinya:

1) Penguatan Landasan Spiritual dan Moral

Integritas yang kokoh berawal dari kesadaran spiritual bahwa seluruh pekerjaan diawasi oleh Allah. Konsep muraqabah merasa diawasi menjadi sistem pengendalian internal yang mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja jujur dan disiplin meskipun tanpa pengawasan formal.

Pemahaman spiritual seperti ini membantu tenaga pendidik memaknai pekerjaannya bukan hanya sebagai rutinitas, tetapi sebagai amanah. Ketika motivasi kerja berasal dari nilai ibadah, sikap bertanggung jawab, komitmen, dan kejujuran lahir secara alami. Landasan moral seperti ini juga membentuk ketahanan mental untuk tetap konsisten meski menghadapi tekanan.

2) Pembangunan Karakter Melalui Keteladanan

Keteladanan memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan instruksi verbal. Pendidik, kepala sekolah, dan pimpinan lembaga merupakan figur yang perilakunya diamati setiap hari. Ketika pemimpin berlaku adil, disiplin, tidak memanipulasi data, dan menjalankan tugas tepat waktu, standar moral itu akan ditiru oleh guru maupun staf.

Keteladanan menciptakan budaya integritas yang tumbuh dari contoh nyata. Dalam organisasi pendidikan, kualitas moral pemimpin menjadi faktor penentu apakah budaya integritas akan berkembang atau justru melemah.

3) Pembiasaan Perilaku Positif

Integritas tidak dibentuk secara instan, tetapi melalui kebiasaan yang diulang setiap hari. Pembiasaan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas administrasi dengan benar, menjaga tutur kata, menghindari konflik kepentingan, hingga bersikap profesional dalam pembelajaran akan membentuk pola kerja yang stabil.

Pembiasaan ini penting karena kebiasaan yang konsisten menciptakan identitas profesional. Pendidik yang terbiasa bekerja jujur dan tertib akan lebih mampu menolak godaan penyimpangan.

4) Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang kondusif berperan besar dalam memperkuat atau melemahkan integritas. Budaya organisasi yang menghargai kejujuran, kerja sama, komunikasi terbuka, dan sikap saling mengingatkan akan menciptakan atmosfer kerja yang sehat.

Ketika lingkungan kerja memberi apresiasi terhadap perilaku etis dan menindak pelanggaran secara adil, pendidik akan merasa lebih berkomitmen untuk menjaga integritasnya. Sebaliknya, lingkungan yang membiarkan pelanggaran kecil dapat memicu pelanggaran yang lebih besar.

5) Kepemimpinan yang Mendorong Etika Kerja

Kepemimpinan memegang peran sentral dalam membentuk etos kerja. Pemimpin yang adil, transparan, mampu berkomunikasi baik, dan konsisten dalam kebijakan akan menciptakan budaya organisasi yang disiplin dan amanah.

Dalam perspektif Islam, pemimpin yang shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah menjadi role model nilai integritas. Ketika pemimpin menerapkan musyawarah, pembinaan yang humanis, dan evaluasi yang proporsional, pendidik akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kepemimpinan yang baik tidak hanya menegakkan aturan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang penuh penghargaan, sehingga tenaga pendidik memiliki motivasi intrinsik untuk menjaga etos kerjanya.

6) Sistem Disiplin, Akuntabilitas, dan Monitoring

Disiplin, akuntabilitas, dan monitoring merupakan tiga aspek manajerial yang memperkuat integritas. Disiplin menjaga keteraturan aktivitas pendidikan, akuntabilitas memastikan setiap tindakan dapat dipertanggungjawabkan, sedangkan monitoring membantu mendeteksi potensi penyimpangan sejak dini. Penelitian mengenai tata kelola sekolah menunjukkan bahwa mekanisme akuntabilitas yang kuat mampu mengurangi praktik penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sistem yang jelas membuat integritas tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi menjadi nilai kolektif yang dijaga bersama.

7) Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Integritas dan etos kerja tidak dapat dilepaskan dari kompetensi. Pelatihan berkala, workshop pendidikan karakter, peningkatan kemampuan pedagogik, serta penguatan pemahaman etika kerja Islami akan memperkaya wawasan tenaga pendidik sekaligus memperbaiki kualitas kerja mereka.

Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan membantu pendidik tetap relevan dengan perkembangan zaman dan menumbuhkan kebanggaan kerja yang berdampak positif pada integritas profesional.

3.3. Malpraktik MSDM Pendidikan

Malpraktik dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan merujuk pada tindakan, keputusan, atau kebijakan yang menyimpang dari standar profesional, norma etika, dan prinsip manajerial yang seharusnya diterapkan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Penyimpangan tersebut berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan, keadilan organisasi, serta kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan. Praktik manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif, seperti kurangnya sistem evaluasi, pembinaan, dan strategi pengembangan profesional, dapat menciptakan budaya kerja yang kurang kondusif, menurunkan motivasi guru, dan akhirnya berdampak pada penurunan mutu pendidikan.

Konsep malpraktik MSDM pendidikan mencakup penyalahgunaan wewenang, manipulasi administrasi, pembiaran kesalahan, perekrutan tidak objektif, kurangnya supervisi yang profesional, hingga praktik memprioritaskan kepentingan pribadi dalam pengelolaan tenaga pendidik. Penelitian sistematis menunjukkan bahwa integritas dan strategi SDM yang etis terbukti menciptakan akuntabilitas dan perilaku kerja profesional

dalam sektor publik, yang bila diabaikan dapat memicu perilaku tidak etis dalam pengelolaan SDM. Ketidaktegasan regulasi dan lemahnya kepemimpinan turut memperbesar peluang terjadinya penyimpangan ini.

Bentuk malpraktik dalam MSDM pendidikan berkembang mengikuti dinamika organisasi, namun sejumlah pola umum sering menjadi perhatian peneliti dan praktisi pendidikan.

Pertama, praktik manipulasi data dan dokumen, seperti perubahan nilai, rekayasa absensi, dan ketidakjujuran dalam pelaporan kinerja. Tindakan ini merusak sistem evaluasi dan menghilangkan objektivitas dalam pengambilan keputusan. Manipulasi semacam ini biasanya muncul pada institusi yang kurang memiliki mekanisme audit internal dan pengawasan berlapis.

Kedua, penyalahgunaan kewenangan oleh pimpinan atau pejabat struktural. Penyalahgunaan tersebut dapat berupa favoritisme, pemberian tugas berdasarkan kedekatan, atau pemberian beban kerja yang tidak adil. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku abuse of power menjadi salah satu faktor terbesar hilangnya motivasi kerja guru.

Ketiga, praktik perekrutan, mutasi, dan promosi yang tidak berbasis kualifikasi, merit, atau kebutuhan organisasi. Ketika proses rekrutmen tidak dilakukan secara objektif, kompetensi tenaga pendidik menjadi tidak sejalan dengan kebutuhan institusi, sehingga menghambat kualitas layanan pendidikan.

Keempat, pelanggaran etika profesional, seperti kurang disiplin, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, pemberian bimbingan akademik yang tidak berkualitas, serta penyimpangan dalam layanan pembelajaran. Kondisi ini menghasilkan standar kerja yang tidak konsisten serta ketidakadilan bagi peserta didik.

Kelima, malpraktik berbasis kepentingan pribadi, seperti pungutan liar, pemanfaatan jabatan untuk keuntungan ekonomi, atau pemberian layanan berdasarkan imbalan tertentu. Fenomena semacam ini mencederai prinsip pelayanan publik dan menurunkan citra lembaga pendidikan.

Malpraktik tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan produk dari berbagai faktor struktural, kultural, dan individual. Faktor struktural meliputi lemahnya sistem manajemen, ketidakjelasan prosedur kerja, dan ketiadaan mekanisme pengawasan yang efektif. Ketika SOP tidak dibuat secara rinci, proses kerja terbuka terhadap interpretasi yang beragam dan rawan disalahgunakan. Ketidakjelasan peran dan beban kerja juga memungkinkan tenaga pendidik bekerja tanpa standar yang pasti, sehingga peluang penyimpangan semakin besar.

Faktor kultural terkait dengan budaya organisasi yang permisif terhadap perilaku tidak etis. Lingkungan kerja yang terbiasa melakukan pelanggaran kecil akan berkembang menjadi budaya penyimpangan yang lebih besar. Ketika organisasi tidak memberi sanksi yang jelas atau memberi toleransi pada pelanggaran, malpraktik menjadi bagian dari kebiasaan.

Faktor individual meliputi rendahnya integritas, kurangnya motivasi kerja, dan lemahnya landasan spiritual serta moral tenaga pendidik. Para peneliti menegaskan bahwa penyimpangan sering kali muncul karena individu tidak memiliki kontrol diri yang kuat, sehingga mudah tergoda untuk mengambil keuntungan pribadi.

Faktor kepemimpinan juga berpengaruh signifikan. Pemimpin yang tidak memberi keteladanan atau tidak memiliki komitmen pada etika menjadi penyebab utama munculnya perilaku disfungsional. Lingkungan kerja yang tidak menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas memberikan ruang bagi tindakan manipulatif dan penyalahgunaan wewenang.

Malpraktik MSDM membawa dampak luas bagi institusi pendidikan. Pada tataran internal, kualitas layanan pendidikan menurun karena tenaga pendidik tidak bekerja berdasarkan standar mutu yang profesional. Manipulasi nilai, misalnya, menghilangkan akurasi dalam mengukur pencapaian peserta didik dan melemahkan sistem evaluasi akademik. Di sisi lain, ketidakadilan dalam pembagian tugas atau promosi memicu konflik interpersonal, kecemburuan, dan hilangnya semangat kerja.

Pada tingkat kelembagaan, malpraktik merusak akuntabilitas organisasi. Pelaporan yang tidak jujur menghasilkan data yang tidak akurat, sehingga kebijakan pendidikan sulit diarahkan secara tepat. Kualitas perencanaan dan pengambilan keputusan terganggu karena tidak berdasar pada kondisi riil.

Dampak jangka panjangnya adalah hilangnya kepercayaan publik. Lembaga pendidikan yang dinilai tidak profesional akan kehilangan legitimasi sosialnya. Masyarakat akan mempertanyakan kualitas moral tenaga pendidik, keadilan layanan pendidikan, serta integritas institusi. Jika berlangsung dalam jangka panjang, malpraktik menghambat pencapaian tujuan pendidikan dan merusak generasi peserta didik.

Pencegahan malpraktik membutuhkan pendekatan sistemik dan multidimensi. Institusi pendidikan perlu menerapkan sistem rekrutmen berbasis merit, yaitu memilih tenaga pendidik berdasarkan kompetensi, integritas,

dan rekam jejak profesional. Sistem rekrutmen yang objektif mencegah terjadinya konflik kepentingan dan memastikan kualitas sumber daya manusia.

Penerapan SOP yang jelas dan terukur juga menjadi langkah strategis. SOP membantu setiap tenaga pendidik bekerja sesuai standar yang sama serta meminimalkan peluang interpretasi yang membuka ruang penyimpangan. SOP harus disertai mekanisme pelaporan, evaluasi, dan supervisi berkelanjutan agar fungsi kontrol tetap berjalan.

Pengawasan berlapis, audit internal, serta supervisi akademik yang terstruktur menjadi langkah penting dalam menjaga kualitas layanan pendidikan. Pengawasan bukan sekadar mencari kesalahan, tetapi memastikan bahwa seluruh proses kerja berjalan sesuai aturan dan etika. Transparansi dalam pelaporan kinerja dan akuntabilitas administrasi memperkuat budaya kejujuran di lingkungan sekolah.

Pembinaan moral dan penguatan nilai spiritual juga memainkan peran krusial. Ketika tenaga pendidik memahami bahwa pekerjaan merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara profesional dan spiritual, kesadaran etis akan lebih mudah berkembang. Pelatihan integritas, pendidikan karakter, serta revitalisasi nilai-nilai Islam dalam etika kerja membantu menekan peluang terjadinya malpraktik.

3.4. Kebijakan dan Prosedur untuk Menangani Pelanggaran Etika dan Disiplin

Kebijakan etika dan disiplin dalam institusi pendidikan menjadi instrumen utama untuk memastikan seluruh tenaga kependidikan menjalankan tugas secara bertanggung jawab, profesional, dan selaras dengan nilai-nilai Islam. Sistem penegakan disiplin yang baik tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, tetapi juga sebagai upaya preventif untuk mencegah terjadinya malpraktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sekolah. Nilai akhlak kerja dalam Islam yang menekankan amanah, adil, dan ihsan menjadi dasar filosofis dalam pembentukan kebijakan tersebut.

Penyusunan kebijakan etika memerlukan kejelasan standar perilaku (code of conduct) yang mendefinisikan batasan moral, kewajiban profesional, dan larangan yang harus ditaati oleh seluruh warga sekolah. Kejelasan aturan ini membantu menciptakan konsistensi dalam pengambilan keputusan ketika terjadi pelanggaran serta mengurangi potensi subjektivitas dalam proses penegakan disiplin. Standardisasi perilaku juga memungkinkan institusi menetapkan indikator etis yang terukur, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, kualitas layanan pembelajaran, transparansi administrasi, dan interaksi profesional dengan peserta didik maupun kolega.

Penegakan etika dan disiplin di lembaga pendidikan membutuhkan kerangka kebijakan yang komprehensif agar setiap bentuk pelanggaran dapat ditangani dengan objektif, konsisten, dan sesuai standar profesional. Negara telah menetapkan sejumlah regulasi penting seperti UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN, serta Permendikbud No. 10 Tahun 2020 tentang Kode Etik Guru sebagai landasan utama pembinaan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan. Regulasi tersebut menegaskan kewajiban pendidik untuk menjaga integritas, profesionalisme, kejujuran, serta menghindari berbagai tindakan yang merugikan peserta didik dan lembaga. Pelanggaran terhadap etika profesi dianggap sebagai bentuk ketidakpatuhan terhadap amanah dan dapat dikenai sanksi administratif maupun profesional.

Dalam penerapannya di tingkat sekolah, kebijakan pemerintah tersebut diperkuat melalui pedoman internal berupa kode etik guru, tata tertib pegawai, serta aturan khusus mengenai penggunaan teknologi, penyusunan perangkat pembelajaran, dan interaksi dengan peserta didik. Sekolah juga menetapkan mekanisme pelaporan, klasifikasi pelanggaran, serta standar sanksi yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran. Adanya sistem whistleblowing internal membantu warga sekolah melapor dengan aman tanpa takut tekanan atau intimidasi. Kebijakan internal ini memastikan bahwa nilai-nilai integritas tidak hanya dipahami sebagai ideal moral, tetapi menjadi aturan operasional yang mengikat seluruh warga sekolah.

Penanganan pelanggaran etika dan disiplin dilakukan melalui prosedur yang sistematis. Tahap awal dimulai dari penerimaan laporan yang dicatat secara resmi untuk menjaga akuntabilitas. Laporan kemudian melewati verifikasi awal untuk memastikan kebenaran dan kecukupan informasi. Jika laporan dinilai valid, sekolah membentuk proses investigasi formal yang melibatkan pengumpulan bukti, wawancara saksi, pemeriksaan dokumen pendukung, serta penjabaran kronologi kasus. Prosedur ini mengikuti prinsip-prinsip pemeriksaan objektif yang diatur dalam PP 94/2021, terutama jika pelaku adalah ASN. Hasil investigasi kemudian digunakan untuk menentukan kategori pelanggaran, apakah termasuk ringan, sedang, atau berat.

Proses berikutnya adalah penetapan sanksi, yang wajib diberikan secara proporsional. Pelanggaran ringan biasanya ditindak melalui teguran, pembinaan, atau evaluasi kinerja. Pelanggaran sedang dapat dikenai sanksi penundaan tunjangan, pembekuan hak, atau kewajiban mengikuti program peningkatan kompetensi. Untuk pelanggaran berat seperti manipulasi nilai, kekerasan, pungutan liar, atau penyalahgunaan wewenang, sekolah berkewajiban menerapkan sanksi tegas seperti penurunan pangkat, mutasi, atau bahkan pemberhentian sesuai regulasi. Seluruh

keputusan harus didokumentasikan agar prosesnya transparan dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun moral.

Selain itu, sekolah wajib memastikan bahwa penanganan pelanggaran tidak hanya bersifat represif, tetapi juga edukatif melalui program pembinaan dan rehabilitasi. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip pendidikan yang menekankan perbaikan perilaku melalui konseling, pendampingan, pelatihan etika, refleksi diri, dan peningkatan kompetensi. Proses pembinaan mencerminkan nilai Islam seperti *ishlah* (perbaikan), amanah, dan ihsan yang menempatkan manusia sebagai subjek yang dapat berubah melalui bimbingan. Setelah sanksi dijalankan, sekolah melakukan monitoring pasca-penanganan untuk memastikan perilaku tidak terulang serta menilai efektivitas kebijakan yang diberlakukan.

Integrasi nilai etika Islam dalam kebijakan dan prosedur ini menjadikan mekanisme penanganan pelanggaran bukan sekadar alat penegakan aturan, tetapi juga sarana membangun budaya organisasi yang bermartabat. Prinsip *'adl* (keadilan) memastikan setiap proses dijalankan tanpa diskriminasi; nilai *sidq* mengharuskan seluruh investigasi dilakukan dengan kejujuran; sementara amanah menuntut setiap pihak menjaga kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan. Ketika kebijakan dan prosedur berjalan seimbang antara regulasi administratif dan nilai moral Islam, sekolah memiliki ketahanan etis yang lebih kuat dalam mencegah penyimpangan sekaligus menjaga martabat profesi pendidikan.

3.5. Studi Kasus SMPN 22 Batanghari

Implementasi etika kerja Islami dan sistem pencegahan malpraktik di SMPN 22 Batanghari menunjukkan perkembangan yang positif, terutama dalam aspek profesionalisme tenaga pendidik, tata kelola sekolah, dan budaya kerja yang berorientasi pada integritas. Kondisi ini terlihat dari komitmen sekolah dalam membangun lingkungan pendidikan yang amanah, transparan, dan berfokus pada mutu layanan pembelajaran. Seluruh warga sekolah terlibat dalam menjaga nilai-nilai moral, sehingga tercipta atmosfer kerja yang kondusif dan jauh dari praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip etika Islam.

Penerapan etika kerja Islami di sekolah ini tercermin dari disiplin waktu, kesungguhan dalam menjalankan tugas, serta sikap bertanggung jawab para guru dan tenaga kependidikan. Aktivitas pembelajaran berlangsung sesuai jadwal, administrasi pembelajaran tersusun rapi, dan guru menunjukkan dedikasi dalam mempersiapkan perangkat ajar maupun evaluasi belajar. Nilai keikhlasan dan amanah menjadi pilar perilaku kerja, sehingga seluruh kegiatan pendidikan mengarah pada kualitas layanan yang optimal bagi peserta didik.

Upaya membangun integritas dilakukan melalui keteladanan pimpinan sekolah yang menekankan pentingnya akhlak kerja, komunikasi yang sehat, dan budaya saling mengingatkan dalam kebaikan. Kepala sekolah berperan sebagai role model, menerapkan prinsip *lead by example* dalam setiap kebijakan maupun perilaku sehari-hari. Penguatan integritas juga berlangsung melalui rapat rutin, pembinaan kedisiplinan, serta pengawasan yang dilakukan secara proporsional tanpa menciptakan tekanan berlebihan. Lingkungan kerja yang seperti ini memperkuat kohesi sosial dan mendorong seluruh staf menjaga konsistensi etos kerjanya.

Pencegahan malpraktik MSDM di SMPN 22 Batanghari dapat dilihat dari ketersediaan kebijakan internal sekolah yang jelas, termasuk standar operasional prosedur (SOP), aturan kedisiplinan, serta pedoman layanan pendidikan. Sistem pelaporan internal memungkinkan warga sekolah menyampaikan aspirasi atau keberatan terhadap potensi pelanggaran secara aman dan konstruktif. Kebijakan tersebut mampu menjadi instrumen yang efektif dalam mendeteksi dan menangani indikasi penyalahgunaan wewenang, manipulasi nilai, atau tindakan tidak profesional lainnya.

Mekanisme monitoring dan evaluasi berjalan secara berkala melalui supervisi akademik, penilaian kinerja guru, serta evaluasi administrasi pembelajaran. Proses ini dilakukan secara transparan agar setiap tenaga pendidik mengetahui posisi kinerjanya dan memahami area yang perlu ditingkatkan. Evaluasi tersebut tidak hanya bersifat korektif, tetapi juga pembinaan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan perbaikan kualitas kerja.

Budaya organisasi yang tumbuh di SMPN 22 Batanghari mendukung keberhasilan penerapan etika dan pencegahan malpraktik. Interaksi antarguru berlangsung harmonis, saling menghargai, dan menunjukkan profesionalisme. Nilai-nilai keislaman, seperti kejujuran, kedisiplinan, kerja sama, dan sikap peduli, terus dijaga melalui kegiatan pembiasaan, pertemuan keagamaan, serta integrasi nilai moral dalam aktivitas sekolah. Kondisi tersebut memperkuat keyakinan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang etis tidak hanya bergantung pada aturan, tetapi juga pada kesadaran internal seluruh anggota organisasi.

Pencapaian ini menunjukkan bahwa SMPN 22 Batanghari telah berhasil membangun sistem yang kuat dalam menerapkan etika kerja Islami dan mencegah malpraktik MSDM. Implementasi kebijakan berjalan seimbang antara aspek regulatif dan aspek moral, sehingga menghasilkan tata kelola sekolah yang profesional, akuntabel,

dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Upaya yang telah dilakukan sekolah dapat menjadi model praktik baik bagi lembaga pendidikan lain dalam mewujudkan institusi yang bersih, amanah, dan berketeladanan

4. Kesimpulan

Etika kerja Islami menjadi landasan penting dalam membentuk perilaku profesional tenaga pendidik, karena nilai amanah, kejujuran, kedisiplinan, dan orientasi ibadah mendorong terciptanya etos kerja yang berkualitas. Integritas sebagai inti etika kerja dapat dibangun melalui penguatan spiritual, keteladanan, pembiasaan positif, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan kepemimpinan yang adil dan transparan. Upaya tersebut terbukti efektif dalam mencegah berbagai bentuk malpraktik MSDM pendidikan seperti penyalahgunaan wewenang, manipulasi nilai, dan pelanggaran disiplin. Penerapan kebijakan dan prosedur penanganan pelanggaran etika yang jelas, akuntabel, dan humanis memungkinkan lembaga pendidikan menjaga stabilitas moral organisasi. Studi kasus SMPN 22 Batanghari menunjukkan bahwa implementasi etika kerja Islami, budaya organisasi yang sehat, dan sistem pengawasan yang baik telah berjalan efektif sehingga mendukung kinerja lembaga dan meminimalkan potensi malpraktik. Secara keseluruhan, integrasi nilai Islam, sistem tata kelola yang profesional, dan kepemimpinan berintegritas merupakan kunci utama terciptanya lingkungan pendidikan yang amanah, berkualitas, dan berkelanjutan.

Referensi

1. Abdul, M. D., Mauludin, H., & Roziqin, A. (2025). Peran Pendidikan Islam dalam Membentuk Etos Kerja Profesional di Era Digital. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (INJURIES)*, 3(1), 13–23.
2. Al-Baihaqi. (n.d.). Syu'ab al-Iman, No. 5313. <https://dorar.net/h/UtSIZmEN> (diakses 1 Desember 2025).
3. Alfauq, M. Z. A. (2024). Upaya pendisiplinan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah Aliyah Darul Huda Mayak Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
4. Alqafi, M. (2025). Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
5. Al-Qur'an Surah Al-Anfal [8]: 27.
6. Al-Qur'an Surah Al-Qasas [28]: 26.
7. Al-Qur'an Surah At-Taubah [9]: 105.
8. Bahtiyar, K. D. (2024). Analisis peran authentic leadership, Islamic leadership dan Islamic work ethics terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement (Studi empiris pada BMT yang tergabung dalam PBMTI MPD Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Agung Semarang).
9. Diklat, P. L., & ASN, S. K. (2025). Dinamika praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) sektor publik di Indonesia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik: Strategi, Tantangan, dan Inovasi di Era Digital* (hlm. 21–40).
10. Edy, S., & Sumarta, S. P. I. (2024). Manajemen sumber daya insani: Dalam membangun budaya kerja Islami profesional dan berintegritas. Penerbit Adab.
11. Encu, A., & Sudarma, M. (2022). Menjadi kepala madrasah profesional. PT RajaGrafindo Persada.
12. Erfika, E., Hartono, H., Rofi'i, R. I., & Rahayu, E. Y. (2024). Integrasi etika kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung pembinaan guru di madrasah ibtidaiyah. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 10(1), 164–174.
13. Estrini, D. H., Santoso, T. R., Najmuddin, A. B., & Zebua, F. S. P. (2025). Determinan kecenderungan fraud pada BPR sewilayah Kota Semarang. *Akuntansi Dewantara*, 9(1), 71–83.
14. Faradis, A. (2022). Kinerja pengawas Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 159–180.
15. Halik, A. C., Abubakar, A., & Irfham, M. (2024). Mewujudkan etos kerja Islami: Implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam budaya organisasi modern. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5148–5160.
16. Iswara, I. M. A. M., & Sh, M. (2023). Serba-serbi pungutan liar (PUNGGLI) dalam tinjauan yuridis. Penerbit Adab.
17. Latief, A. M., & Abubakar, A. (2025). Qur'anic values as the foundation of Islamic work ethic: A thematic study on the concepts of 'amal, amanah, and istiḳamah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13(3), 713–725.
18. Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). Friendly leadership: Membangun koneksi dan kolaborasi di tempat kerja. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
19. Mahardhika, R. H., Sariwulan, T., & Fauzi, A. (2025, November). Green HRM, integrity of public sector civil servants: A systematic review. *International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM)*, 4(2).
20. Mu'aafi, D. (2024). Jejak nepotisme: Mengurai benang kusut ketidakadilan. Jejak Pustaka.
21. Nainggolan, E. W. (2019). Hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
22. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Kode Etik Guru.
23. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
24. Permatasari, N., & Tandiyuk, S. (2023). Human resource management in education: Optimizing teacher performance for better learning outcomes. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 3(1), 35–59.
25. Pratama, S., & Khaidarmansyah, K. (2024). Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam dunia profesional kontemporer: Literatur tiga negara mayoritas Muslim. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 25(1), 143–164.
26. Pratiwi, T. D., Salman, R., & Ristawati, R. (2025). Perlindungan hukum Aparatur Sipil Negara sebagai saksi pengadu (whistleblower) terhadap dugaan pelanggaran kode etik. *Cakrawala: Jurnal Litbang Kebijakan*, 19(1), 23–33.
27. Purwaningsih, R. F., & Muliandari, A. (2021). Profesionalisme guru dalam perspektif Islam. *Ngaji: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 61–71.
28. Ramadhany, N. H., Nurdin, N., Nur, M. D. M., & Erniati, E. (2025). Strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 32–38.

29. Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi dan tunjangan dalam perspektif manajemen syariah: Upaya meningkatkan keadilan. *Ab-Joiec: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(2), 68–77.
30. Rozek, A. (2025). Makna disiplin kerja dalam meningkatkan tanggung jawab pegawai pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 173–184.
31. Rusydi, I. (2023). Good governance according to Islamic perspective. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(4), 1001–1007.
32. Sabrina, N. J., & Dwiyantri, S. A. (2025). Menolak suap, menjaga integritas: Tanggung jawab setiap profesional. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(2), 192–202.
33. Samosir, R. Y. (2024). Membentuk integritas guru di era revolusi industri. *Komprehensif*, 2(1), 155–162.
34. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
35. Sumual, S. D., Rambitani, B. F., Sadsuitubun, M., Wakur, N., & Sumual, S. Y. (2024). Meninjau strategi kepengawasan dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi tata kelola pendidikan. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(2), 1092–1112.
36. Syarif, N. Q. (2025). Dekadensi moral siswa sekolah: Telaah faktor, dampak, dan solusi pendidikan karakter. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan Dasar*, 2(2), 19–28.
37. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
38. Wathon, A. (2025). Budaya organisasi Islami sebagai penguat etos kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*