

MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS GURU DI PONDOK PESANTREN PUTRI AL-HASANAH DARUNNAJAH 9 PAMULANG

Nasywa Almira Dewi

Universitas Darunnajah Jakarta, Indonesia

almiradewi1103@gmail.com

Abstract (English)

The background of this study is the importance of the role of teachers in Islamic boarding schools, which have values, rules, and patterns of social interaction that differ from those of other educational institutions, as well as the challenges they face, such as cultural adaptation and workload. The purpose of this study is to describe human resource management in increasing the loyalty of teachers at the Al-Hasanah Darunnajah 9 Pamulang Islamic Boarding School for Girls. This study uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results of the study show that human resource management at the Al-Hasanah Darunnajah 9 Pamulang Islamic Boarding School for Girls is carried out through four main functions, namely: (1) Planning, which is carried out through an analysis of teaching staff needs and briefing before service; (2) Organizing, with the division of tasks and responsibilities according to competence and a rotation system for the equal distribution of experience and organization; (3) Implementation, in the form of guidance, training, and the provision of welfare rights for volunteer teachers; and (4) Supervision, through routine evaluations, performance monitoring, and the provision of rewards and sanctions. The conclusion of HR management from planning, organizing, implementation, and supervision is effective in increasing the loyalty of volunteer teachers, which is characterized by a work ethic that understands their duties and responsibilities and a sense of belonging to the institution.

Abstrak (Indonesia)

Latar belakang penelitian ini yaitu pentingnya peran guru pengabdian dalam lembaga pendidikan pesantren yang memiliki nilai-nilai, aturan dan pola interaksi sosial yang berbeda dengan lembaga pendidikan umum serta tantangan yang dihadapi, seperti adaptasi budaya dan beban kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas guru pengabdian di Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 Pamulang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 Pamulang dilaksanakan melalui empat fungsi utama, yaitu: (1) Perencanaan, yang dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga pengajar dan pembekalan sebelum pengabdian; (2) Pengorganisasian, dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang sesuai kompetensi serta sistem rotasi untuk pemerataan pengalaman dan organisasi; (3) Pelaksanaan, berupa pembinaan, pelatihan, serta pemberian hak untuk kesejahteraan guru pengabdian dan (4) Pengawasan, melalui evaluasi rutin, monitoring kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi. Kesimpulan manajemen SDM dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan efektif dalam meningkatkan loyalitas guru pengabdian yang ditandai dengan semangat kerja yang memahami tugas dan tanggung jawabnya serta rasa memiliki terhadap lembaga.

Article History

Submitted: 13 December 2025

Accepted: 22 December 2025

Published: 23 December 2025

Key Words

Human Resource Management

Loyalty

Islamic Boarding School

Teacher

Sejarah Artikel

Submitted: 13 December 2025

Accepted: 22 December 2025

Published: 23 December 2025

Kata Kunci

Manajemen Sumber Daya

Manusia

Loyalitas

Guru Pesantren

PENDAHULUAN

Pada dasarnya semua yang ada di bumi diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia, sehingga pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola semua sumber daya yang ada di muka bumi.¹

Salah satu elemen penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Dalam dunia pendidikan, guru adalah sumber daya manusia. Guru memiliki peran yang sangat penting, terutama dalam membangun karakter santriwati dan sebagai bagian penting dari menjalankan visi misi organisasi. Menjadi seorang guru bukanlah suatu hal yang mudah, karena untuk menjadi seorang guru membutuhkan kompetensi yang baik.

Pendidik adalah panutan yang baik bagi peserta didik. Dibandingkan dengan orang tuanya, peserta didik lebih mengikuti perintah gurunya. Oleh karena itu, guru harus lebih memahami, mengetahui, melaksanakan tugas dan perannya dengan baik sehingga dapat menanamkan nilai dan norma kepada peserta didik sehingga terbentuk sikap, perilaku, kepribadian yang baik.²

Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 merupakan cabang ke-9 Pondok Pesantren Darunnajah yang dikhurasukan untuk putri. Pondok Pesantren Darunnajah merupakan lembaga pendidikan yang menerapkan sistem kaderisasi. Maka setiap alumni dan santri Darunnajah adalah kader. Seseorang yang disiapkan dan menyiapkan diri untuk melanjutkan kepemimpinan, untuk melanjutkan tugas-tugas, cita-cita, dan harapan para pendiri Darunnajah dan harapan umat. Sebagai kader yang dibina di Pesantren Darunnajah dengan program inti *mu'allimin/mu'allimat*, maka keguruan, *risalah* keguruan, sikap-sikap, nilai-nilai keguruan harus terus dikembangkan di masyarakat. Profesi apapun memerlukan guru, memerlukan pendidik, memerlukan pemimpin. Di sinilah pentingnya nilai seorang kader.³

Salah satu ciri khas yang juga sekaligus menjadi sumber keberkahan pesantren adalah adanya tradisi *khidmah* atau pengabdian dari setiap individu yang terlibat di pesantren, baik kiai, wakif, guru, karyawan serta santri terhadap kepentingan sesama dan pondok.⁴

Menurut Noviana dan Manafe yang dikutip dalam *South Eastern European Journal of Public Health* (SEEJPH) yang menjelaskan bahwa loyalitas merupakan salah satu alasan mengapa seseorang tetap bertahan dalam kondisi tertentu meskipun posisinya kurang mendukung. Loyalitas memiliki karakter emosional yang dominan karena kualitas loyalitas tidak selalu memerlukan penjelasan rasional.⁵

Menurut Mazur-Wierzbicka yang dikutip dalam *South Eastern European Journal of Public Health* (SEEJPH) loyalitas juga dapat didefinisikan sebagai kemungkinan seseorang untuk terus bekerja di suatu organisasi dengan tingkat komitmen emosional yang lebih tinggi atau lebih rendah, di mana organisasi tersebut menikmati perasaan positif dan permanen.⁶

Khuong et al., dalam *South Eastern European Journal of Public Health* (SEEJPH) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas, dan praktik manajemen sumber daya manusia juga ditemukan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas.⁷

¹ Samsul Aripin Pahruroji dan Mulyawan Safwandy Nugraha, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam: Tinjauan Al-Qur'an Human Resources Management In An Islamic Perspective: A Review Of The Qur'an*, 1, no. 2 (2023).

² Sulfiani, *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo* (2022).

³ Mahrus Amin, *Khutbatul 'Aisy Pondok Pesantren Darunnajah* (Jakarta: Yayasan Darunnajah, 2022).

⁴ Hadiyanto Arief, *Unfolding The Hidden Curriculum (SISTEM PENDIDIKAN PESANTREN MODERN)*, Cetakan kedua, 2022.

⁵ Umi Anugerah Izzati et al., *South Eastern European Journal of Public Health (SEEJPH): Examining the Impact of Organizational Culture on Teachers' Loyalty in Vocational High School*, 2025, Vol XXVI

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 Pamulang yang terletak di Jalan Apel 2 Atas No. 1, Pamulang Timur, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Loyalitas Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 Pamulang.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan Teknik pengumpulan data diantaranya observasi, wawancara serta dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif deskriptif melalui empat tahap, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam proses manajemen sumber daya manusia, perencanaan menjadi tahapan pertama yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan standar pesantren.

Pada tahap awal perencanaan, Pondok Pesantren Darunnajah 9 melakukan identifikasi terhadap jumlah kebutuhan guru pengabdian. Dalam proses ini mempertimbangkan jumlah santri, mata pelajaran yang diajarkan, serta beban tugas masing-masing guru. Selain itu, Pondok Pesantren Darunnajah 9 juga menetapkan kriteria bagi guru pengabdian yang meliputi kedisiplinan, karakter dan kemampuan diri. Menurut Mujamil Qomar dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan SDM, pendidikan yang menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses merancang strategi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di lembaga pendidikan. Dalam hal ini mencangkup identifikasi jumlah, kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung tujuan pendidikan.⁸

Mengadakan pelatihan bagi guru pengabdian salah satu perencanaan manajemen sumber daya manusia. Program pelatihan bagi guru pengabdian dirancang untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan pemahaman terhadap kurikulum pesantren. Pelatihan ini mencangkup metode pengajaran yang efektif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penguatan nilai-nilai keislaman yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas. Teori Michael dan Yukl yang menyatakan pelatihan dan pengembangan adalah proses yang terencana untuk memfasilitasi akuisisi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan bagi anggota organisasi, dalam hal ini adalah para pendidik. Proses ini berfungsi sebagai landasan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena kualitas pengajaran sangat berpengaruh pada kompetensi tenaga pendidik. Kegiatan pelatihan dapat mencangkup pengenalan metode pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta strategi manajemen kelas yang efektif.⁹

Evaluasi kinerja guru pengabdian dilakukan secara berkala oleh SDM atau Wakil Pengasuh. Proses evaluasi guru pengabdian mencangkup penilaian kualitas pengajaran, kinerja

⁸ Nia Rotul Anjumi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Lampung: PT Nafal Global Nusantara (2024) h.4

⁹ Nia Rotul Anjumi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Lampung: PT Nafal Global Nusantara (2024) hlm.33

guru, perilaku guru di lingkungan pesantren serta kehadiran guru dalam partisipasi kegiatan. Teori yang dikemukakan oleh Parsons Wayne, evaluasi kinerja melibatkan dua aspek utama yang saling berkaitan: pertama, evaluasi terhadap kebijakan dan isi program yang dijalankan dalam organisasi; kedua, evaluasi terhadap orang-orang yang bertanggung jawab dalam implementasi kebijakan tersebut. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti bahwa evaluasi kinerja pendidik tidak hanya berfokus pada bagaimana pendidik mengajar, tetapi juga pada bagaimana pendidik melaksanakan kebijakan dan program pendidikan yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih besar.¹⁰

Pembagian tugas dan tanggung jawab menjadi salah satu aspek penting dalam fungsi pengorganisasian. Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 membagikan tugas dan tanggung jawab guru pengabdian sesuai dengan kemampuan nya. Mujamil Qomar dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam aspek pengarahan, penempatan dan penugasan, yang menyatakan tenaga pengajar dan kependidikan perlu diarahkan dan ditempatkan di posisi sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Pengarahan dan penempatan yang tepat memastikan bahwa tiap individu bekerja di bidang yang sesuai, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal.¹¹

Komunikasi merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi, termasuk lingkungan pesantren. Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 menunjukkan keterbukaan nya terkait komunikasi. Meskipun dalam beberapa kasus, ada beberapa guru pengabdian yang merasa ragu untuk menyampaikan pendapat atau keluhan secara langsung. Dalam kondisi tertentu, SDM berperan sebagai fasilitator komunikasi agar permasalahan yang terjadi tidak berlarut-larut.

Teori Wulandari dan Hasanah yang mengemukakan, keterbukaan komunikasi dalam lingkungan kerja pendidikan Islam berperan penting dalam menjaga hubungan yang harmonis antara guru dan manajemen. Keterbukaan komunikasi yang memungkinkan guru untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, maupun ide secara langsung kepada pihak manajemen, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif.¹²

Salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan adalah menjaga loyalitas tenaga pendidik agar stabilitas organisasi dan kualitas pendidikan tetap terjaga. Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 memiliki program pembinaan yang disebut “program umi” yang dirancang khusus untuk meningkatkan loyalitas guru pengabdian. Dalam program ini berisi kegiatan pembinaan spiritual, penguatan nilai-nilai pesantren dan keorganisasian, serta pendampingan bagi guru pengabdian selama bertugas menjadi tenaga pendidik.

Teori yang dikemukakan oleh Kurniawan et al., program pengembangan non-material seperti coaching, mentoring dan pembinaan berkala terbukti efektif dalam membangun loyalitas guru pengabdian terhadap lembaga.¹³ Melalui program umi, guru pengabdian tidak hanya mendapatkan bimbingan dalam aspek pekerjaan, tetapi juga dukungan emosional dan spiritual yang memperkuat ikatan mereka dengan pesantren.

Malayu S.P. Hasibuan juga menyatakan bahwa pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan

¹⁰ Nia Rotul Anjumi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Lampung: PT Nafal Global Nusantara (2024), hlm. 35

¹¹ *Ibid*, hlm. 33

¹² Desi Wulandari dan Uswatun Hasanah, *Peran Komunikasi Guru Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi di Lembaga Pendidikan Agama Islam*, At-Tadzakir Jurnal Penelitian dan Ilmu Komunikasi, 2024, Vol.1 No.1

¹³ Ade Kurniawan et al., *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Program Pendidikan Guru Penggerak: Pendekatan Coaching dan Mentoring*, Jurnal Pengabdian Masyarakat , 2024, Vol.4 No.1

pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Kegiatan ini ditujukan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas tenaga kerja.¹⁴

Rotasi guru pengabdian di pesantren, dapat membantu guru untuk mengembangkan keterampilan baru, memahami berbagai aspek operasional pesantren, serta mengurangi kejemuhan kerja. Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 melaksanakan rotasi guru pengabdian sebagai upaya untuk pengembangan diri guru tersebut dan meningkatkan kompetensi serta loyalitas guru.

Teori Untari dan Muliadi, rotasi pekerjaan adalah proses memindahkan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi. Rotasi pekerjaan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja yang baru kepada karyawan, sehingga menciptakan semangat kerja baru dan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan, serta menghindarkan karyawan merasa jemu dalam bekerja.¹⁵ Melalui rotasi, guru pengabdian mendapatkan pengalaman di berbagai departemen, yang tidak hanya memperkaya keterampilan mereka tetapi juga memperkuat pemahaman terhadap visi dan misi pesantren.

Pengawasan kinerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses pengawasan yang berjalan di Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 melalui kepala departemen atau divisi masing-masing bagian. Pengawasan ini berfokus pada beberapa aspek diantaranya yaitu personal, tanggung jawab, kedisiplinan, dedikasi, keteladanan serta keterlibatan dalam kegiatan pesantren.

Phillips Tompkins dan George Cheney mengemukakan empat cara dalam pengawasan dalam organisasi.¹⁶

1. Pengawasan Sederhana (*simple control*)

Yaitu pengawasan yang menggunakan kekuasaan secara langsung dan terbuka. Hal ini biasanya diterapkan langsung dan komunikasi terbuka antara pimpinan dengan guru pengabdian. Bisa dilakukan perangkat pengabdian ataupun departemen. Hal ini juga bisa terjadi antara kepala departemen yang langsung mengawasi bawahannya dalam mengontrol kinerja.

2. Pengawasan Teknis (*technical control*)

Yaitu pengawasan yang menggunakan peralatan atau teknologi. Pengawasan ini dapat berupa absensi kehadiran, laporan tugas harian atau kontrol kegiatan melalui grup atau aplikasi kirim pesan seperti WhatsApp.

3. Pengawasan Birokratis (*bureaucratic control*)

Yaitu pengawasan melalui penggunaan berbagai prosedur atau aturan-aturan formal. Pengawasan ini berupa aturan-aturan tertulis seperti tata tertib guru pengabdian atau *Standard Operational Procedure (SOP)*.

4. Pengawasan Konsertif (*concertive control*)

Yaitu pengawasan yang menggunakan hubungan interpersonal dan kerja sama di antara anggota organisasi atau karyawan sebagai alat untuk melakukan kontrol. Hal ini biasanya lewat hubungan interpersonal yang berbasis kekeluargaan, *ukhuwah islamiyah* dan keteladanan antar guru pengabdian maupun pimpinan pesantren.

Kesejahteraan guru yang baik akan berdampak positif terhadap motivasi kerja, loyalitas, serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Sebaliknya, jika aspek

¹⁴ Malauy S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

¹⁵ Sismawati et al., *Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta, Scientific Journal of Reflectioin*, 2021, Vol.4 No.2

¹⁶ Morissan, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), hlm. 98-99

kesejahteraan diabaikan, maka akan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan rendahnya semangat kerja. Maka dari itu, pimpinan pesantren perlu melakukan berbagai upaya, mulai dari pemberian fasilitas, dukungan moral, kesejahteraan fisik, emosional dan spiritual sampai kesempatan pengembangan diri. Wakil pengasuh Pondok Pesantren Darunnajah 9 cukup tegas terhadap prinsipnya, yaitu memberikan hak-hak guru pengabdian yang telah menjadi haknya.

Teori Stoner yang mengemukakan efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada jumlah sumber kekuasaan yang dimilikinya. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dikuasai, seperti otoritas formal, keahlian, hubungan interpersonal, kemampuan memberikan penghargaan atau mengelola konflik, semakin besar peluangnya untuk memimpin dengan efektif.¹⁷

Bentuk pengawasan ini dinilai efektif karena dapat memantau langsung kinerja serta kedisiplinan guru pengabdian secara rutin. Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu menjadi bahan evaluasi. Belum adanya standar tertulis mengenai prosedur pengawasan yang sistematis, sehingga pelaksanaan pengawasan cenderung bersifat informal dan berbeda antara departemen. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidaksamaan aturan dan standar kinerja guru pengabdian.

G.R. Terry mengemukakan langkah-langkah dalam sebuah proses pengawasan yaitu (1) menetapkan standar dan metode evaluasi pekerjaan (2) mengukur kinerja (3) mengukur apakah kinerja sudah memenuhi standar atau sebaliknya (4) pengambilan tindakan perbaikan atau evaluasi.¹⁸

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Loyalitas Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Putri Al-Hasanah Darunnajah 9 Pamulang, peneliti memberikan sara kepada beberapa pihak lembaga.

Bagi Pimpinan Pesantren diharapkan dapat Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait sistem pengawasan guru pengabdian.

Bagi Kepala Departemen diharapkan mampu meningkatkan intensitas pembinaan dan evaluasi berkala kepada guru pengabdian.

Bagi Guru Pengabdian diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan, komitmen serta loyalitas terhadap pesantren dengan mengikuti setiap program yang diselenggarakan dan ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Mahrus. *Khutbatul 'Arsy Pondok Pesantren Darunnajah*. Jakarta: Yayasan Darunnajah, 2022.
- Anjumi, Nia Rotul, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Lampung: PT Nafal Global Nusantara, 2004
- Arief, Hadiyanto, *Unfolding The Hidden Curriculum (Sistem Pendidikan Pesantren Modern)*. Cetakan kedua., 2022.
- Izzati, Umi Anugerah et al., *Examining the Impact of Organizational Culture on Teachers' Loyalty in Vocational High School*, South Eastern European Journal of Public Health (SEEJPH), XXVI, (2025).

¹⁷ Muhammad Sirajuddin Al Haqiqy dan M. Imamul Muttaqin, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Islam*, Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, 2024, Vol. 1 No.7

¹⁸ Nuri Islami, Rifaldi Dwi Syahputra, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry". Op.cit

- Kurniawan, Ade et al., *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Program Pendidikan Guru Penggerak: Pendekatan Coaching dan Mentoring*, 4 No. 1, (2024).
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Morissan, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Pahruroji, Samsul Aripin, dan Mulyawan Safwandy Nugraha. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam: Tinjauan Al Qur'an Human Resources Management In An Islamic Perspective: A Review Of The Qur'an*” 1, no. 2 (2023).
- Sismawati et al., *Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta*, Scientific Journal of Reflectioin, 4 No.2, (2021).
- Sulfiani. *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Palopo*, Skripsi pada Institut Agama Islam Negeri Palopo, Sulawesi: 2022. tidak dipublikasikan.
- Wulandari, Desi dan Uswatun Hasanah, *Peran Komunikasi Guru Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam*, At-Tadzkir Jurnal Penelitian dan Ilmu Komunikasi, Vol.1 No.1, (2024).