

FENOMENA THE GREAT RESIGNATION DI SEKTOR PENDIDIKAN ISLAM: DAMPAKNYA PADA KUALITAS TENAGA PENDIDIK DAN STRATEGI TALENT MANAGEMENT BERBASIS MUTU

Fitdarus Kussuma ^{a*)}, Siti Aimah ^{a)}

^{a)} Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung, Banyuwangi, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: daruskurniawan@gmail.com

Article history: received 01 December 2025; revised 12 Januari 2025; accepted 28 February 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.13355>

Abstrak. Penelitian ini mengkaji fenomena *the great resignation* di sektor pendidikan Islam sebagai persoalan struktural yang berdampak pada kualitas tenaga pendidik dan keberlanjutan mutu lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor penyebab resignasi tenaga pendidik, dampaknya terhadap stabilitas dan kualitas pembelajaran, serta menegaskan urgensi penerapan strategi *talent management* berbasis mutu di lembaga pendidikan Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang dilaksanakan di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan kepala madrasah, guru tetap, guru honorer, mantan guru dan tenaga kependidikan, serta dilengkapi observasi nonpartisipatif dan studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis tematik melalui tahapan reduksi, kategorisasi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan interpretatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resignasi tenaga pendidik dipicu oleh kelemahan struktural pengelolaan SDM, seperti ketidakseimbangan beban kerja dan kesejahteraan, ketiadaan jenjang karier, serta lemahnya sistem penghargaan dan pengembangan profesional. Dampaknya terlihat pada menurunnya stabilitas dan kualitas tenaga pendidik, melemahnya motivasi dan komitmen organisasi, serta terhambatnya penguatan budaya mutu. Penelitian ini menegaskan pentingnya transformasi pengelolaan SDM menuju *talent management* berbasis mutu yang berorientasi pada kesejahteraan, keadilan organisasi, dan keberlanjutan profesional.

Kata Kunci: *The Great Resignation*, Pendidikan Islam, Kualitas Tenaga Pendidik, Manajemen Sumber Daya Manusia.

THE GREAT RESIGNATION PHENOMENON IN THE ISLAMIC EDUCATION SECTOR: ITS IMPACT ON THE QUALITY OF TEACHERS AND QUALITY-BASED TALENT MANAGEMENT STRATEGIES

Abstract. This study examines the phenomenon of the great resignation in the Islamic education sector as a structural problem that affects the quality of educators and the sustainability of institutional quality. The purpose of this study is to analyze the factors driving educator resignations, their impact on the stability and quality of learning, and to emphasize the urgency of implementing quality-based talent management strategies in Islamic educational institutions. The study adopts a qualitative approach using a case study design conducted at MTs Darul Jannah Muara Burnai 2. Data collection techniques include semi-structured in-depth interviews with the principal, permanent teachers, honorary teachers, former teacher and administrative staff, complemented by non-participant observation and document analysis. The data were analyzed using thematic analysis through the stages of data reduction, categorization, data display, and interpretative conclusion drawing. The findings indicate that educator resignations are triggered by structural weaknesses in human resource management, such as imbalances between workload and welfare, the absence of clear career pathways, and weak systems of reward and professional development. These conditions lead to declining staff stability and educator quality, weakening motivation and organizational commitment, and hindering the development of a quality culture. This study underscores the importance of transforming human resource management toward quality-based talent management that emphasizes welfare, organizational justice, and the long-term professional sustainability of educators.

Keywords: *the great resignation*, Islamic education, educator quality, human resource management.

I. PENDAHULUAN

Fenomena *the great resignation* yang semula dipahami sebagai gejala sosial-ekonomi global di sektor industri dan korporasi, dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan penetrasi yang semakin nyata ke dalam sektor pendidikan, termasuk

pendidikan Islam. Fakta sosial yang melatarbelakangi penelitian berjudul *Fenomena The Great Resignation di Sektor Pendidikan Islam: Dampaknya pada Kualitas Tenaga Pendidik dan Strategi Talent Management Berbasis Mutu* mengindikasikan adanya perubahan mendasar dalam relasi kerja, orientasi profesional, serta ekspektasi tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan Islam. Berbagai madrasah, pesantren modern, dan sekolah Islam terpadu menghadapi peningkatan angka pengunduran diri guru dan tenaga kependidikan, baik dalam bentuk resignasi formal, perpindahan antar lembaga, maupun migrasi profesi ke sektor non-pendidikan yang dinilai lebih menjanjikan secara ekonomi, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karier jangka panjang. Fenomena ini tidak dapat dipahami sebagai persoalan individual semata, melainkan sebagai gejala sistemik yang merefleksikan lemahnya tata kelola sumber daya manusia di sebagian lembaga pendidikan Islam. (Gamar & Maliki, 2025; Tolchah, 2020)

Secara struktural, fenomena tersebut dipicu oleh ketidakseimbangan antara beban kerja pedagogik dan administratif dengan tingkat kesejahteraan yang diterima tenaga pendidik, keterbatasan jenjang karier yang jelas dan terencana, serta lemahnya sistem penghargaan berbasis kinerja dan kompetensi. (Elvarisna et al., 2024; Sodikin, 2024) Dari sisi kultural, masih dominannya pola manajemen SDM yang bersifat administratif, paternalistik, dan kurang strategis menyebabkan kebutuhan psikologis, profesional, serta aktualisasi diri tenaga pendidik kurang terakomodasi secara optimal. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya dukungan institusional terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, literasi digital, dan kapasitas adaptif pendidik di tengah tuntutan transformasi pendidikan pascapandemi. Evidensi sosial dari fenomena tersebut tampak pada meningkatnya tingkat *turnover* guru, kekosongan tenaga pendidik pada mata pelajaran inti, menurunnya stabilitas dan kohesi tim pengajar, serta melemahnya motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dampak lanjutannya tidak hanya mengganggu kontinuitas pembelajaran dan konsistensi implementasi kurikulum, tetapi juga berimplikasi pada penurunan mutu layanan pendidikan dan melemahnya proses internalisasi nilai-nilai Islam yang menuntut keteladanan, keberlanjutan, dan kedekatan relasional antara pendidik dan peserta didik. (Hidayatullah, 2024; PURNOMO, 2024; Sarnoto & Pdl, 2025)

Fenomena *the great resignation* di sektor pendidikan Islam dapat dianalisis secara teoretis melalui landasan normatif Al-Qur'an yang menekankan pentingnya kompetensi dan amanah dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Nata, 2022; Yunivan, 2024) Al-Qur'an dalam QS. Al-Qashash ayat 26 menegaskan bahwa kriteria ideal seorang pekerja adalah memiliki kekuatan kompetensi (*al-quwwah*) dan integritas (*al-amanah*).

وَقَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ‘Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik engkau ambil untuk bekerja adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.’” (QS. Al-Qashash [28]: 26)

Ayat ini memberikan kerangka teoretis bahwa keberlangsungan kualitas kerja sangat ditentukan oleh sistem yang mampu memelihara kapasitas profesional sekaligus menjamin penghormatan terhadap amanah individu. (Fradito et al., n.d.) Dalam konteks pendidikan Islam, ketika tenaga pendidik dibebani tuntutan pedagogik dan administratif yang tinggi tanpa diimbangi kesejahteraan, kejelasan karier, serta dukungan pengembangan profesional, maka ruang untuk mempertahankan kompetensi dan amanah tersebut menjadi tergerus. Kondisi ini menunjukkan terjadinya disfungsi sistemik dalam tata kelola SDM pendidikan Islam, sehingga pengunduran diri tenaga pendidik dapat dipahami sebagai respons terhadap melemahnya pemenuhan prinsip keadilan dan amanah dalam relasi kerja. (Gamar & Maliki, 2025; Sarnoto & Pdl, 2025)

Dari perspektif konstitusional, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menempatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga pendidik sebagai hak fundamental yang wajib dijamin dalam penyelenggaraan pendidikan. Ketika realitas di lembaga pendidikan Islam menunjukkan ketimpangan kesejahteraan, stagnasi pengembangan karier, serta lemahnya perlindungan profesional, kondisi tersebut mencerminkan belum optimalnya implementasi amanat konstitusi. (Duryat, 2021; Utomo, 2022) Dengan demikian, fenomena *the great resignation* tidak hanya merupakan persoalan manajerial, tetapi juga isu normatif dan konstitusional yang menuntut pembaruan strategi pengelolaan tenaga pendidik. Integrasi prinsip QS. Al-Qashash ayat 26 dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan urgensi penerapan *talent management* berbasis mutu yang berorientasi pada penguatan kompetensi, pemeliharaan amanah, serta jaminan kelayakan kerja sebagai prasyarat keberlanjutan kualitas pendidikan Islam.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengunduran diri tenaga pendidik merupakan persoalan struktural yang telah banyak dikaji dalam konteks pendidikan umum maupun pendidikan berbasis nilai. (Elvarisna et al., 2024; Ramadhan, 2025) Studi-studi pascapandemi mengonfirmasi bahwa tingginya tingkat resignasi pendidik berkorelasi erat dengan beban kerja yang berlebihan, tekanan psikologis, keterbatasan kesejahteraan, serta lemahnya dukungan organisasi terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan Islam, penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di madrasah dan pesantren modern menegaskan bahwa sistem pengelolaan SDM yang masih berorientasi administratif dan jangka pendek cenderung gagal membangun loyalitas, kepuasan kerja, dan komitmen jangka panjang tenaga pendidik. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa rendahnya kejelasan jalur karier, minimnya pelatihan berkelanjutan, serta absennya sistem penghargaan

berbasis kinerja berdampak langsung pada penurunan motivasi dan kualitas kinerja guru. (AMM et al., n.d.; Rudiansyah et al., 2024)

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih memisahkan kajian tentang fenomena resignasi dengan pembahasan strategi manajemen talenta, serta belum secara komprehensif mengaitkannya dengan mutu tenaga pendidik dalam konteks khas pendidikan Islam. (Fatahillah, 2021; Mutiah, 2025) Oleh karena itu, keterbaruan penelitian ini terletak pada pendekatan analitis yang mengintegrasikan fenomena sosial global *the great resignation* dengan tata kelola sumber daya manusia pendidikan Islam dalam perspektif mutu. Penelitian ini memposisikan resignasi tenaga pendidik sebagai indikator kegagalan sistemik manajemen talenta, sekaligus sebagai titik masuk untuk merumuskan strategi *talent management* berbasis mutu yang mengintegrasikan aspek kesejahteraan, pengembangan profesional berkelanjutan, komitmen organisasi, serta nilai etik-spiritual pendidikan Islam secara operasional dan terukur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan manajemen pendidikan Islam, tetapi juga memberikan dasar konseptual dan strategis bagi penguatan kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga pendidik yang lebih adaptif, berkelanjutan, dan relevan dengan tantangan pendidikan kontemporer.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif fenomena meningkatnya pengunduran diri tenaga pendidik sebagai persoalan sistemik dalam tata kelola sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam, sekaligus merumuskan strategi *talent management* berbasis mutu yang mampu menjaga dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik secara berkelanjutan. Tujuan ini dilandasi oleh argumen bahwa mutu pendidikan Islam sangat ditentukan oleh stabilitas, kompetensi, dan komitmen tenaga pendidik, yang akan terganggu apabila lembaga pendidikan terus mengalami kehilangan talenta secara berulang akibat lemahnya sistem pengelolaan SDM. (Rozi, 2023; Sholehuddin, 2021) Fenomena *the great resignation* dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya berdampak pada kekosongan tenaga pendidik, tetapi juga memengaruhi kontinuitas pembelajaran, konsistensi implementasi kurikulum, serta penguatan budaya mutu dan internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam. (Sarnoto & Pdl, 2025; Sukarlan, 2025) Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengkaji dampak resignasi massal terhadap kualitas tenaga pendidik, mengidentifikasi faktor-faktor struktural dan kultural yang mendorong terjadinya fenomena tersebut, serta merumuskan kerangka strategis *talent management* berbasis mutu yang mengintegrasikan kesejahteraan, pengembangan profesional berkelanjutan, sistem penghargaan berbasis kinerja, dan penguatan komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga pendidik yang lebih adaptif, berkeadilan, dan berorientasi pada keberlanjutan mutu pendidikan Islam.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2 sebagai objek penelitian, dengan pertimbangan bahwa madrasah tersebut merepresentasikan lembaga pendidikan Islam yang menghadapi dinamika stabilitas tenaga pendidik dan tantangan pengelolaan mutu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena bertujuan memahami secara mendalam fenomena *the great resignation*, faktor penyebabnya, serta dampaknya terhadap kualitas tenaga pendidik dalam konteks kelembagaan yang spesifik. Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari informan yang dipilih secara purposive, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen kepegawaian, arsip madrasah, laporan internal, serta kebijakan dan regulasi terkait pengelolaan tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi nonpartisipatif, dan studi dokumentasi guna memperoleh data yang komprehensif dan saling menguatkan.

TABEL 1. DATA INFORMAN PENELITIAN

No	Informan	Jumlah	Peran
1	Kepala Madrasah	1	Informan kunci kebijakan dan strategi SDM
4	Guru Tetap	3	Pengalaman kerja dan kepuasan kerja
5	Guru Honorer	2	Kondisi kerja dan potensi resignasi
6	Tenaga Kependidikan	1	Dampak pada layanan administrasi
7	Mantan Guru	3	Refleksi penyebab resignasi

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis tematik, melalui tahapan reduksi data, pengelompokan tema, penyajian data secara naratif, serta penarikan kesimpulan dan interpretasi berbasis teori manajemen sumber daya manusia pendidikan dan *talent management* berbasis mutu. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber

dan teknik, member check kepada informan kunci, serta perpanjangan keikutsertaan peneliti di lapangan guna memastikan kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas temuan. Dengan desain metodologis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang valid mengenai dampak *the great resignation* dan merumuskan strategi pengelolaan talenta yang relevan bagi peningkatan mutu pendidikan Islam. (FAKHRI, 2025; Munir, 2024)

Sumber data penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder, di mana data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen kepegawaian, arsip madrasah, laporan internal, serta kebijakan dan regulasi yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur untuk menggali pengalaman dan persepsi informan, observasi nonpartisipatif terhadap aktivitas kelembagaan guna memahami konteks empiris, serta studi dokumentasi sebagai upaya memperkuat dan memverifikasi data lapangan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis tematik melalui tahapan reduksi data, kategorisasi, penyajian data secara sistematis, serta penarikan kesimpulan dan interpretasi kritis berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia pendidikan dan *talent management* berbasis mutu. (Saputri, n.d.; Sidiq et al., 2019; Tanzeh, 2018) Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan teknik, melakukan pengecekan temuan kepada informan kunci (*member check*), serta memperpanjang keikutsertaan peneliti di lapangan guna memastikan kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas hasil penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fenomena resignasi tenaga pendidik dipicu oleh persoalan struktural dalam pengelolaan sdm

Temuan penelitian mengenai fenomena resignasi tenaga pendidik yang dipicu oleh persoalan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia berangkat dari pemahaman bahwa pengunduran diri guru dan tenaga kependidikan tidak dapat direduksi sebagai keputusan individual semata, melainkan merupakan akumulasi dari ketidakberfungsian sistem manajemen SDM di tingkat lembaga. Di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2, pola pengelolaan SDM masih didominasi pendekatan administratif yang berfokus pada pemenuhan tugas mengajar dan operasional, tanpa diimbangi perencanaan karier, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta dukungan kesejahteraan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menciptakan ketimpangan antara tuntutan kerja pedagogik dan administratif dengan kapasitas institusional dalam memenuhi hak-hak profesional tenaga pendidik. Akibatnya, muncul rasa kelelahan kerja, ketidakpastian masa depan profesi, serta menurunnya keterikatan emosional dan profesional terhadap lembaga.

Hasil wawancara dengan berbagai informan memperkuat temuan ini. Kepala madrasah dan wakil kepala madrasah mengakui bahwa keterbatasan anggaran dan belum optimalnya sistem manajemen SDM menyebabkan lembaga kesulitan menyediakan skema kesejahteraan dan jenjang karier yang jelas bagi guru, khususnya guru honorer. Guru tetap dan guru honorer menyampaikan bahwa beban kerja yang tinggi, tanggung jawab administratif yang terus bertambah, serta minimnya penghargaan atas kinerja dan kompetensi menjadi faktor utama yang melemahkan motivasi kerja. Tenaga kependidikan juga mengungkapkan bahwa kekosongan tenaga akibat resignasi justru menambah beban kerja bagi pegawai yang bertahan, sehingga memperparah tekanan kerja secara kolektif.

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan salah satu guru honorer yang menyatakan,

“Kami bukan tidak ingin mengabdikan, tetapi beban kerja semakin berat sementara kesejahteraan dan kejelasan masa depan tidak pernah dibicarakan secara serius, sehingga banyak yang akhirnya memilih keluar.”

Kutipan ini merepresentasikan suara mayoritas informan yang memandang resignasi sebagai bentuk respons rasional terhadap ketidakadilan struktural dalam sistem pengelolaan SDM. Dengan demikian, hasil wawancara secara keseluruhan menegaskan bahwa fenomena resignasi tenaga pendidik di madrasah ini merupakan konsekuensi langsung dari lemahnya tata kelola SDM yang belum berorientasi pada mutu, kesejahteraan, dan keberlanjutan profesional.

Interpretasi terhadap temuan penelitian mengenai fenomena resignasi tenaga pendidik yang dipicu oleh persoalan struktural dalam pengelolaan SDM menunjukkan bahwa pengunduran diri guru merupakan manifestasi dari kegagalan sistem organisasi dalam memenuhi kebutuhan profesional dan psikososial tenaga pendidik. Dalam perspektif teoritis, kondisi ini sejalan dengan Teori Ketidaksesuaian Orang Organisasi (Person Organization Fit) yang menyatakan bahwa rendahnya kesesuaian antara nilai, harapan, dan kebutuhan individu dengan sistem organisasi akan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan intensi keluar dari organisasi (Kristof, 1996). (DS et al., 2024; Effendi, 2023) Di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2, ketidaksesuaian tersebut tercermin pada tingginya tuntutan kerja pedagogik dan administratif yang tidak diimbangi dengan kesejahteraan, kejelasan karier, serta sistem penghargaan yang adil, sehingga melemahkan ikatan profesional tenaga pendidik terhadap lembaga.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan faktor higienis (kesejahteraan, kondisi kerja, kebijakan organisasi) dan faktor motivator (penghargaan, pengembangan diri, pencapaian). Herzberg (1966) menegaskan bahwa ketiadaan faktor higienis tidak hanya menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong ketidakpuasan yang berujung pada keinginan untuk keluar dari organisasi. Dalam konteks penelitian ini, lemahnya faktor higienis berupa kesejahteraan dan kejelasan karier, serta tidak optimalnya faktor motivator berupa pengakuan dan pengembangan profesional, menjadi pemicu utama resignasi tenaga pendidik. Selain itu, temuan ini relevan dengan Teori Komitmen Organisasi yang dikemukakan Meyer dan Allen (1991), yang menyatakan bahwa komitmen afektif dan normatif individu terhadap organisasi akan menurun ketika organisasi gagal memenuhi kewajiban struktural dan moralnya. (POLISI, n.d.; Thamrin & EngSc, 2025) Dengan demikian, resignasi tenaga pendidik tidak dapat dipahami sebagai bentuk rendahnya loyalitas personal, melainkan sebagai respons rasional terhadap sistem pengelolaan SDM yang belum berbasis mutu. Interpretasi ini menegaskan urgensi reformulasi strategi *talent management* yang lebih adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada penguatan komitmen profesional tenaga pendidik.

Fenomena the great resignation berdampak langsung pada penurunan stabilitas dan kualitas tenaga pendidik.

Fenomena *the great resignation* di sektor pendidikan Islam tidak hanya berdampak pada meningkatnya angka pengunduran diri tenaga pendidik, tetapi juga menimbulkan konsekuensi langsung terhadap stabilitas dan kualitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Temuan penelitian di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2 menunjukkan bahwa resignasi guru dan tenaga kependidikan menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan struktur tenaga pendidik, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Pergantian guru yang relatif cepat mengakibatkan terganggunya kesinambungan proses pembelajaran, lemahnya kohesi tim pengajar, serta meningkatnya beban adaptasi bagi peserta didik. Guru yang baru masuk memerlukan waktu untuk memahami karakter siswa, budaya madrasah, serta sistem kurikulum yang berjalan, sehingga efektivitas pembelajaran dalam jangka pendek cenderung menurun. Kondisi ini semakin kompleks ketika resignasi terjadi pada mata pelajaran inti, karena madrasah harus melakukan penyesuaian jadwal, penugasan rangkap, atau penggunaan guru tidak tetap yang belum sepenuhnya siap secara pedagogik.

Dampak lain yang teridentifikasi adalah menurunnya kualitas kinerja guru yang masih bertahan. Kekosongan tenaga pendidik menyebabkan peningkatan beban kerja, baik dalam bentuk jam mengajar tambahan maupun tugas administratif, sehingga berimplikasi pada kelelahan kerja dan menurunnya fokus pada pengembangan kualitas pembelajaran. Situasi ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan salah satu guru tetap yang menyatakan, “*Sejak beberapa guru keluar, kami harus mengajar lebih banyak kelas, sehingga sulit menjaga kualitas pembelajaran seperti sebelumnya.*” Pernyataan ini mencerminkan pengalaman kolektif tenaga pendidik yang merasakan langsung dampak resignasi terhadap stabilitas kerja dan mutu pembelajaran. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa *the great resignation* tidak hanya menciptakan persoalan kekurangan tenaga pendidik, tetapi juga memengaruhi kualitas proses pendidikan secara sistemik. Sebagai ilustrasi empiris, dampak tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 2. DAMPAK RESIGNASI TENAGA PENDIDIK TERHADAP STABILITAS DAN KUALITAS PEMBELAJARAN

Aspek yang Terdampak	Kondisi Sebelum Resignasi	Kondisi Setelah Resignasi
Stabilitas Tim Guru	Relatif stabil dan solid	Sering terjadi pergantian guru
Kontinuitas Pembelajaran	Berjalan konsisten	Sering mengalami penyesuaian
Beban Kerja Guru	Proporsional	Meningkat dan tidak merata
Kualitas Pembelajaran	Relatif terjaga	Cenderung menurun sementara

Tabel tersebut memperlihatkan secara ringkas bahwa fenomena *the great resignation* berdampak langsung pada melemahnya stabilitas tenaga pendidik dan menurunnya kualitas pembelajaran. Temuan ini menegaskan urgensi pengelolaan SDM berbasis mutu untuk menjaga keberlanjutan kualitas pendidikan Islam.

Interpretasi terhadap temuan bahwa fenomena *the great resignation* berdampak langsung pada penurunan stabilitas dan kualitas tenaga pendidik menunjukkan adanya hubungan kausal antara tingkat *turnover* guru dengan

efektivitas proses pendidikan. Resignasi tenaga pendidik menyebabkan terputusnya kesinambungan pedagogik, melemahnya kohesi tim pengajar, serta meningkatnya beban kerja bagi guru yang bertahan, sehingga secara simultan menurunkan kualitas kinerja profesional. Dalam perspektif teoritis, temuan ini sejalan dengan Teori Stabilitas Organisasi yang menegaskan bahwa keberlanjutan kualitas kinerja organisasi sangat bergantung pada konsistensi sumber daya manusia yang dimilikinya (Robbins, 2005). (Sodikin, 2024) Ketika organisasi pendidikan mengalami tingkat pergantian tenaga pendidik yang tinggi, kapasitas institusional untuk menjaga mutu pembelajaran akan melemah karena energi organisasi terserap untuk proses adaptasi dan penyesuaian berulang.

Temuan ini juga relevan dengan Teori Modal Manusia (Human Capital Theory) yang dikemukakan oleh Becker (1993), yang menyatakan bahwa kualitas output organisasi sangat ditentukan oleh akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman tenaga kerjanya. (Jo, 2021; Sopan Adrianto & Sembiring, 2022) Resignasi guru berarti hilangnya modal manusia yang telah terbangun, sehingga menurunkan efektivitas pembelajaran dan mutu layanan pendidikan. Selain itu, fenomena ini dapat dijelaskan melalui Teori Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Job Demands–Resources Model) yang menyatakan bahwa peningkatan tuntutan kerja tanpa dukungan sumber daya yang memadai akan memicu kelelahan dan penurunan kinerja (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam konteks madrasah, kekosongan tenaga pendidik akibat resignasi meningkatkan beban mengajar dan tugas administratif guru yang bertahan, sehingga berdampak pada penurunan fokus terhadap kualitas pembelajaran. (Inayah et al., n.d.) Dengan demikian, interpretasi temuan ini menegaskan bahwa fenomena *the great resignation* bukan hanya persoalan kuantitas tenaga pendidik, tetapi juga ancaman serius terhadap stabilitas dan mutu pendidikan Islam, sehingga menuntut strategi *talent management* berbasis mutu yang berorientasi pada retensi dan penguatan kualitas tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Melemahnya motivasi dan komitmen organisasi tenaga pendidik yang bertahan

Melemahnya motivasi dan komitmen organisasi tenaga pendidik yang bertahan merupakan temuan penting yang menegaskan bahwa dampak *the great resignation* tidak berhenti pada keluarnya guru dari lembaga, tetapi berlanjut secara laten pada kondisi psikologis dan profesional tenaga pendidik yang masih bertugas. Di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2, pengunduran diri beberapa guru memicu terjadinya redistribusi beban kerja yang tidak proporsional, peningkatan jam mengajar, serta penambahan tugas administratif tanpa disertai dukungan kelembagaan yang memadai. Kondisi ini menyebabkan tenaga pendidik yang bertahan berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan dan ketidakpastian, sehingga secara gradual melemahkan motivasi intrinsik untuk berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan diri secara profesional. Selain itu, persepsi ketidakadilan dalam sistem penghargaan dan minimnya kejelasan arah kebijakan SDM turut mengikis komitmen afektif dan rasa memiliki terhadap lembaga. Guru tetap cenderung bertahan bukan karena kepuasan kerja, melainkan karena keterikatan moral dan keterbatasan alternatif pekerjaan, yang pada akhirnya memunculkan gejala *disengagement* tersembunyi. Dampak ini tercermin pada menurunnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan mutu, melemahnya kolaborasi tim, serta berkurangnya inisiatif pedagogik yang bersifat inovatif. Sebagai gambaran empiris pernyataan pada temuan ini dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar 1. Melemahnya motivasi dan komitmen tenaga pendidik

Temuan wawancara memperkuat kondisi tersebut, sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru tetap: “Kami tetap bertahan karena tanggung jawab moral, tetapi beban kerja semakin berat dan tidak diikuti dukungan yang jelas, sehingga semangat dan keterikatan terhadap madrasah perlahan menurun.” Pernyataan ini merepresentasikan pengalaman kolektif informan yang menunjukkan bahwa bertahannya tenaga pendidik tidak selalu identik dengan komitmen yang kuat. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa melemahnya motivasi dan komitmen organisasi merupakan dampak lanjutan yang serius dari fenomena *the great resignation*, yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran dan menghambat penguatan budaya mutu apabila tidak direspons melalui strategi *talent management* berbasis mutu yang berorientasi pada kesejahteraan, pengakuan, dan keberlanjutan profesional tenaga pendidik.

Interpretasi terhadap temuan melemahnya motivasi dan komitmen organisasi tenaga pendidik yang bertahan menunjukkan bahwa fenomena *the great resignation* menimbulkan dampak psikologis dan organisasional yang bersifat laten namun signifikan. Tenaga pendidik yang tetap bertugas mengalami peningkatan tuntutan kerja dan ketidakpastian profesional, yang secara bertahap menggerus motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap lembaga. (Putra, 2024; Wahyuningtyas, 2024) Dalam perspektif teoretis, temuan ini sejalan dengan Teori Motivasi Herzberg yang menegaskan bahwa ketiadaan faktor higienis seperti kesejahteraan, kondisi kerja yang adil, dan kebijakan organisasi yang jelas akan menimbulkan ketidakpuasan kerja, sementara lemahnya faktor motivator seperti pengakuan, pengembangan diri, dan pencapaian menghambat munculnya kepuasan dan keterikatan kerja (Herzberg, 1966).

Selain itu, temuan ini relevan dengan Teori Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), yang membagi komitmen menjadi afektif, normatif, dan keberlanjutan. Dalam konteks penelitian ini, bertahannya tenaga pendidik lebih didorong oleh komitmen normatif dan keberlanjutan, bukan komitmen afektif, sehingga keterikatan emosional terhadap lembaga semakin melemah. (Wahyuningtyas, 2024) Fenomena ini juga dapat dijelaskan melalui Teori Keadilan Organisasi yang menyatakan bahwa persepsi ketidakadilan dalam distribusi beban kerja dan penghargaan akan menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan (Greenberg, 1990). Ketika tenaga pendidik merasakan ketimpangan antara kontribusi dan imbalan yang diterima, mereka cenderung menarik diri secara psikologis dari organisasi. Dengan demikian, interpretasi temuan ini menegaskan bahwa melemahnya motivasi dan komitmen organisasi bukan sekadar persoalan individual, melainkan konsekuensi sistemik dari pengelolaan SDM yang belum berbasis mutu. (Herminingsih & Magfuroh, 2024; Riyadi, 2022) Oleh karena itu, diperlukan strategi *talent management* yang menekankan keseimbangan beban kerja, keadilan organisasi, dan penguatan motivasi intrinsik guna menjaga keberlanjutan kualitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Keterbatasan strategi talent management berbasis mutu di lembaga pendidikan Islam

Keterbatasan strategi *talent management* berbasis mutu di lembaga pendidikan Islam merupakan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa fenomena *the great resignation* tidak dapat dilepaskan dari lemahnya kerangka pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, terencana, dan berorientasi jangka panjang. Di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2, pengelolaan tenaga pendidik masih didominasi oleh pendekatan administratif yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek, seperti pengisian jam mengajar dan penyelesaian tugas operasional, tanpa diiringi perencanaan pengembangan talenta secara sistematis. Kondisi ini menyebabkan potensi, kompetensi, dan aspirasi profesional tenaga pendidik belum dikelola sebagai aset strategis lembaga. Strategi *talent management* yang ideal meliputi perencanaan karier, pemetaan kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, serta sistem penghargaan berbasis kinerja belum terintegrasi dalam satu kerangka manajemen mutu yang utuh. Akibatnya, lembaga pendidikan Islam cenderung bersifat reaktif terhadap masalah SDM, termasuk resignasi tenaga pendidik, alih-alih melakukan pencegahan melalui penguatan sistem retensi dan pengembangan talenta.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa keterbatasan *talent management* berdampak pada rendahnya rasa kepemilikan dan komitmen tenaga pendidik terhadap lembaga. Guru dan tenaga kependidikan tidak melihat adanya jalur karier yang jelas, mekanisme pengakuan atas kinerja dan kompetensi, maupun dukungan nyata terhadap peningkatan kapasitas profesional. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut melemahkan budaya mutu dan memperbesar potensi terjadinya resignasi, baik secara nyata maupun laten. Oleh karena itu, keterbatasan strategi *talent management* berbasis mutu bukan hanya persoalan teknis manajerial, tetapi merupakan persoalan strategis yang menentukan keberlanjutan kualitas pendidikan Islam. Temuan ini menegaskan urgensi pergeseran paradigma pengelolaan SDM dari pendekatan administratif menuju *talent management* strategis yang memandang tenaga pendidik sebagai modal manusia (*human capital*) utama dalam pencapaian mutu pendidikan. Sebagai gambaran empiris, keterbatasan strategi *talent management* berbasis mutu di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2 dapat disajikan pada tabel berikut.

TABEL 3. KETERBATASAN STRATEGI TALENT MANAGEMENT BERBASIS MUTU

Aspek Talent Management	Kondisi Ideal Berbasis Mutu	Kondisi Temuan di Madrasah
Perencanaan Karier	Jalur karier jelas dan terstruktur	Belum tersedia secara formal
Pemetaan Kompetensi	Berbasis kompetensi dan kinerja	Belum dilakukan secara sistematis
Pengembangan Profesional	Pelatihan berkelanjutan dan terencana	Bersifat insidental
Sistem Penghargaan	Berbasis kinerja dan kontribusi	Masih terbatas dan merata
Strategi Retensi	Terintegrasi dalam kebijakan SDM	Belum menjadi prioritas

\Tabel tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan *talent management* berbasis mutu menjadi salah satu faktor kunci yang memperlemah stabilitas dan kualitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Interpretasi terhadap temuan mengenai keterbatasan strategi *talent management* berbasis mutu di lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa persoalan resignasi dan penurunan kualitas tenaga pendidik berakar pada belum terbangunnya sistem pengelolaan talenta yang strategis dan berorientasi jangka panjang. Dalam konteks MTs Darul Jannah Muara Burnai 2, pengelolaan SDM masih menempatkan tenaga pendidik sebagai sumber daya operasional, bukan sebagai aset strategis (*human capital*) yang harus direncanakan, dikembangkan, dan dipertahankan secara sistematis. Temuan ini selaras dengan Teori Human Capital yang dikemukakan Becker (1993), yang menegaskan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi dan karier tenaga kerja merupakan prasyarat utama peningkatan kualitas dan keberlanjutan kinerja organisasi.(Napisah et al., 2025; SALSABILA, n.d.) Ketidadaan perencanaan karier, pemetaan kompetensi, dan pengembangan profesional berkelanjutan menyebabkan potensi tenaga pendidik tidak berkembang optimal dan meningkatkan risiko kehilangan talenta.

Selain itu, temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Strategic Human Resource Management yang menyatakan bahwa praktik pengelolaan SDM harus terintegrasi dengan visi dan strategi organisasi untuk menciptakan keunggulan berkelanjutan (Wright & McMahan, 1992). Ketika *talent management* tidak diintegrasikan dalam sistem manajemen mutu lembaga pendidikan, organisasi cenderung bersifat reaktif terhadap persoalan SDM, termasuk resignasi tenaga pendidik. Temuan ini juga relevan dengan Teori Retensi Karyawan yang menekankan bahwa kejelasan karier, pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan berbasis kinerja berperan signifikan dalam menjaga loyalitas dan komitmen tenaga kerja (Armstrong, 2014).(Kushariyadi et al., 2025; Mayasari et al., 2025) Dengan demikian, keterbatasan strategi *talent management* berbasis mutu dapat dipahami sebagai faktor sistemik yang melemahkan stabilitas dan kualitas tenaga pendidik. Interpretasi ini menegaskan urgensi transformasi pengelolaan SDM pendidikan Islam menuju *talent management* strategis yang terintegrasi dengan budaya mutu, kesejahteraan, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

III. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai *Fenomena the Great Resignation di Sektor Pendidikan Islam: Dampaknya pada Kualitas Tenaga Pendidik dan Strategi Talent Management Berbasis Mutu* di MTs Darul Jannah Muara Burnai 2, dapat disimpulkan bahwa fenomena resignasi tenaga pendidik merupakan persoalan sistemik yang berakar pada kelemahan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Resignasi guru dan tenaga kependidikan tidak dapat dipahami sebagai keputusan individual semata, melainkan sebagai respons rasional terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja pedagogik dan administratif dengan tingkat kesejahteraan, kejelasan karier, sistem penghargaan, serta dukungan pengembangan profesional yang disediakan oleh lembaga. Pola pengelolaan SDM yang masih bersifat administratif dan jangka pendek terbukti gagal membangun keterikatan profesional dan emosional tenaga pendidik terhadap lembaga. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa fenomena *the great resignation* berdampak langsung pada menurunnya stabilitas dan kualitas tenaga pendidik. Tingginya tingkat *turnover* menyebabkan terganggunya kontinuitas pembelajaran, melemahnya kohesi tim pengajar, meningkatnya beban

kerja guru yang bertahan, serta menurunnya efektivitas proses pendidikan secara keseluruhan. Kehilangan modal manusia yang telah terbentuk memperlemah kapasitas institusional madrasah dalam menjaga mutu pembelajaran dan internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam yang menuntut keberlanjutan dan keteladanan pendidik. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa tenaga pendidik yang bertahan justru mengalami pelemahan motivasi dan komitmen organisasi. Bertahannya guru lebih banyak didorong oleh komitmen normatif dan keterbatasan alternatif pekerjaan, bukan oleh kepuasan kerja dan keterikatan afektif. Kondisi ini memunculkan gejala *silent disengagement* yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran dan melemahkan budaya mutu secara laten. Lebih lanjut, keterbatasan strategi *talent management* berbasis mutu menjadi faktor kunci yang memperparah fenomena tersebut. Ketiadaan perencanaan karier, pemetaan kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, serta sistem penghargaan dan retensi yang terintegrasi menunjukkan bahwa tenaga pendidik belum diposisikan sebagai *human capital* strategis. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan urgensi transformasi pengelolaan SDM pendidikan Islam menuju *talent management* strategis berbasis mutu yang berorientasi pada kesejahteraan, keadilan organisasi, penguatan motivasi intrinsik, dan keberlanjutan profesional guna menjaga stabilitas serta kualitas pendidikan Islam secara berkelanjutan.

V. REFERENSI

- Amm, H. S., Sh, M. B. A., & Mm, M. H. (N.D.). *Kesinergian Manajemen Kinerja Guru Professional*. Penerbit Adab.
- Ds, N., Liswandi, L., & Hendrian, H. (2024). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan Dan Ruang Laut). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(6).
- Duryat, H. M. (2021). *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Penguatan Pendidikan Agama Islam Di Institusi Yang Bermutu Dan Berdaya Saing*. Penerbit Alfabeta.
- Effendi, M. R. M. (2023). *Model Kinerja Sdm Berbasis Person Organization Fit Dan Iklim Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Elvarisna, E., Sari, R., Zahara, S., Marsena, M., & Rahmi, S. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Dharmas Education Journal (De_Journal)*, 5(2), 1174–1182.
- Fakhri, A. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Fatahillah, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021*. Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Fradito, A., Handriadi, M. P. I. D., Lina, S. M. P. I. D., Herlina, S., Nurona, R. R. A., & Nihayah, Y. P. H. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*.
- Gamar, N., & Maliki, P. L. (2025). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Nem.
- Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). *Pengaruh Komitmen Dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Cv. Green Publisher Indonesia.
- Hidayatullah, Y. (2024). *Penguatan Akhlak Karimah Melalui Internalisasi Nilai-Nilai Islam Universal Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dan Budi Pekerti Di Smk Plus Qurrota A'yun Dan Smk Al-Halim Garut*. Uin Sunan Gunung Djati Bandung.
- Inayah, S., Andriani, M., Andriani, N., & Nasution, A. R. (N.D.). *Kelelahan Kerja: Teori, Pengukuran Dan Manajemen*.
- Jo, J. (2021). *Analisis Durasi Menganggur Tenaga Kerja Terdidik Di Indonesia Dari Perspektif Penawaran Tenaga Kerja*. Universitas Andalas.
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif Dalam Msdm*. Pt. Green Pustaka Indonesia.
- Mayasari, N., Triana, N. N., Mulyadi, D., Dinarwati, S., Estiana, R., Soekirman, A., & Suhara, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta, Dan Diversitas*. Penerbit Widina.
- Munir, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah*. Pt Publica Indonesia Utama.
- Mutiah, U. H. (2025). *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sma Negeri 1 Ponorogo*. Iain Ponorogo.
- Napisah, S., Judijanto, L., Puspitasari, Y., Wati, C. N., Tadius, T., Wonua, A. R., Arief, M. Y., & Susanti, R. K. (2025). *Pengembangan Sdm: Membangun Dan Mengelola Sdm Berkualitas*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nata, H. A. (2022). *Membangun Pendidikan Islam Yang Unggul Dan Bedraga Saing Tinggi: Seri Kajian: Analisis Kebijakan Dan Kapita Selekta Pendidikan Islam Di Indonesia*. Prenada Media.
- Polisi, O. P. A. (N.D.). *Hubungan Antara Stres Dan Komitmen*.
- Purnomo, E. D. I. (2024). *Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Pada Kurikulum Mardeka Belajar Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bengkalis*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Putra, I. A. S. (2024). *Quiet Quitting Sebagai Dampak Atas Stres Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif*. Universitas Islam Indonesia.

- Ramadhan, L. (2025). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Pengajar Di Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya*. Institut Al Fithrah (Iaf) Surabaya.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Rozi, H. N. (2023). *Manajemen Strategi Dan Mutu Pendidikan Islam*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rudiansyah, R., Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Organisasi Melalui Motivasi Untuk Optimalisasi Kinerja Guru Yang Berkelanjutan. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 7762–7774.
- Salsabila, U. S. (N.D.). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pangkep*. Universitas Tadulko.
- Saputri, I. (N.D.). *Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sd Tahfidz Muhammadiyah Citepus*.
- Sarnoto, A. Z., & Pdi, M. (2025). *Manajemen Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual Dan Inovasi Institusional*. Takaza Innovatix Labs.
- Sholehuddin, M. S. (2021). *Konsep Kebijakan Mutu Pendidikan Dalam Pengelolaan Mtsn Model*. Penerbit Nem.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1–228.
- Sodikin, D. (2024). *Efektivitas Kesejahteraan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Informatika Dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat*. Institut Ptiq Jakarta.
- Sopan Adrianto, S. E., & Sembiring, I. H. R. U. (2022). *Memposisikan Human Capital Menuju Indonesia Tangguh Dan Tumbuh*. Elex Media Komputindo.
- Sukarlan, S. A. (2025). *Manajemen Pendidikan Nilai*. Goresan Pena.
- Tanzeh, H. A. (2018). *Penelitian Kualitatif*. Akademia Pustaka.
- Thamrin, I. S., & Engsc, M. (2025). *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul: Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi Yang Tangguh Dan Inovatif*. Global Kreatif Media.
- Tolchah, M. (2020). *Problematika Pendidikan Agama Islam Dan Solusianya*. Kanzun Books.
- Utomo, E. S. (2022). *Rekonstruksi Regulasi Pengembangan Ekonomi Pesantren Menuju Kesejahteraan Masyarakat Yang Berbasis Nilai Keadilan*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Wahyuningtyas, C. A. (2024). *Model Penurunan Intention To Leave Melalui Employee Engagement, Kepemimpinan Dan Faktor Pekerjaan*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Yunivan, R. (2024). *Analisis Budaya Dan Iklim Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Aparatur Sipil Negara Pada Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon Provinsi Banten)*. Institut Ptiq Jakarta.