

STRATEGI RETENSI GURU BERKUALITAS MELALUI PENDEKATAN HUMANISTIC MANAGEMENT DI SEKOLAH

Muvtia Agustina¹, Zainal Berlian², Baharudin³

^{1,2,3}MPI Magister, UIN Raden Fatah Palembang

¹amuvtia@gmail.com, ² zainalberlian68@gmail.com, ³baharudin@pap.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze strategies for retaining qualified teachers through a humanistic management approach in schools to ensure sustainable educational quality and organizational stability. The research employed a qualitative case study design, with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation, and analyzed using thematic techniques. The findings indicate that teacher retention is influenced not only by financial factors but also by empathetic leadership, job satisfaction, supportive organizational culture, and opportunities for professional development. The humanistic management approach effectively creates a work environment that respects individual dignity, encourages active participation, and supports teachers' psychological well-being. Participative and communicative school leadership plays a crucial role in strengthening organizational commitment and teacher loyalty, while a positive organizational culture and continuous professional development enhance teachers' emotional attachment to the institution. Therefore, effective teacher retention strategies require a holistic approach grounded in human values to improve satisfaction, commitment, and the overall quality of education sustainably.

Keywords: *Teacher Retention, Humanistic Management, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi retensi guru berkualitas melalui pendekatan *humanistic management* di sekolah sebagai upaya menjaga keberlanjutan mutu pendidikan dan stabilitas organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kepemimpinan empatik, kepuasan kerja, budaya organisasi yang suportif, dan kesempatan pengembangan profesional. Pendekatan *humanistic management* terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang menghargai martabat individu, mendorong partisipasi aktif, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan komunikatif berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas guru, sementara budaya organisasi yang positif serta program pengembangan profesional yang berkelanjutan memperkuat keterikatan emosional guru terhadap lembaga. Dengan demikian, strategi retensi guru yang efektif memerlukan pendekatan yang holistik dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan guna meningkatkan kepuasan, komitmen, serta kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Retensi Guru, Humanistic Management, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Retensi guru berkualitas sebagai isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah karena berkaitan langsung dengan keberlanjutan mutu pendidikan. Guru yang kompeten dan berkomitmen tidak hanya berperan dalam meningkatkan capaian akademik peserta didik, tetapi juga menjaga stabilitas organisasi sekolah dalam jangka panjang. Tingginya tingkat *turnover* guru dapat menimbulkan gangguan pada kontinuitas pembelajaran serta meningkatkan beban biaya rekrutmen dan pelatihan ulang bagi lembaga pendidikan (Karim, Oktarina, & Antoni, 2025). Oleh karena itu, strategi retensi guru tidak dapat dipandang sebagai persoalan administratif semata, melainkan sebagai bagian dari kebijakan manajemen yang terencana dan berkelanjutan.

Dalam beberapa tahun terakhir, kajian manajemen pendidikan menegaskan bahwa faktor retensi guru tidak hanya ditentukan oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh kepuasan kerja, dukungan organisasi, peluang pengembangan profesional,

serta kualitas relasi kepemimpinan di sekolah (Arrafinur & Bahrani, 2025). Guru yang merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memperoleh ruang aktualisasi diri cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen yang terlalu berorientasi pada kontrol struktural kurang memadai untuk mempertahankan guru berkualitas dalam jangka panjang.

Pendekatan *humanistic management* hadir sebagai alternatif paradigma yang menempatkan manusia sebagai pusat organisasi. Dalam perspektif ini, guru dipandang sebagai individu yang memiliki martabat, nilai, serta kebutuhan psikologis yang perlu dihargai. Prinsip utama pendekatan humanistik menekankan penghormatan terhadap individu, partisipasi aktif, relasi yang bermakna, serta kesejahteraan psikologis sebagai fondasi efektivitas organisasi (Melé, 2022). Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini relevan karena sekolah bukan hanya institusi formal, tetapi juga komunitas

sosial yang bertumpu pada interaksi antarindividu.

Secara teoretis, pendekatan humanistik selaras dengan teori kebutuhan dan motivasi kerja yang menyatakan bahwa individu terdorong untuk bertahan dalam organisasi ketika kebutuhan akan penghargaan, rasa memiliki, dan aktualisasi diri terpenuhi (Mukminin, Habibi, & Prasojo, 2023). Implementasi prinsip ini dalam manajemen sekolah dapat diwujudkan melalui kepemimpinan empatik, komunikasi terbuka, sistem evaluasi yang konstruktif, serta kebijakan pengembangan karier yang adil dan transparan. Lingkungan kerja yang demikian berpotensi memperkuat keterikatan emosional guru terhadap lembaga dan meningkatkan intensi untuk tetap bertahan (Richard M. Ingersoll, 2022).

Penelitian mutakhir juga menunjukkan bahwa praktik *strategic human resource management* yang terintegrasi dengan nilai-nilai humanistik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas dan retensi tenaga pendidik (Karim et al., 2025). Namun demikian, sebagian besar kajian masih berfokus pada pendekatan manajemen strategis secara umum, dan belum secara

eksplisit mengkaji integrasi konsep *humanistic management* dalam konteks retensi guru di sekolah, khususnya di Indonesia. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam untuk merumuskan strategi retensi guru berkualitas melalui pendekatan yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi retensi guru berkualitas melalui pendekatan *humanistic management* di sekolah dengan menekankan dimensi kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan profesional, dan kesejahteraan psikologis guru. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola sekolah dalam merancang kebijakan retensi yang lebih humanis dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi retensi guru berkualitas melalui pendekatan

humanistic management di sekolah. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berorientasi pada eksplorasi makna, pengalaman, serta konstruksi sosial yang terbentuk dalam praktik manajemen sekolah, khususnya yang berkaitan dengan relasi kemanusiaan dan dinamika organisasi (Creswell & Creswell, 2022). Desain studi kasus memungkinkan peneliti mengkaji fenomena secara kontekstual dan komprehensif dalam satuan sistem yang terikat, sehingga sesuai untuk menelaah praktik manajerial yang bersifat kompleks dan multidimensional.

Lokasi penelitian ditentukan secara purposif pada sekolah yang menunjukkan tingkat stabilitas tenaga pendidik relatif baik dalam kurun waktu tertentu. Penentuan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan pengalaman, keterlibatan dalam pengambilan kebijakan, serta masa kerja minimal tiga tahun. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat mendalam dan relevan dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2023). Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru tetap

yang terlibat langsung dalam implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif terbatas, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi informan mengenai kepemimpinan empatik, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta kebijakan pengembangan profesional yang mencerminkan prinsip-prinsip *humanistic management*. Observasi dilakukan untuk memahami iklim kerja dan pola interaksi sosial di lingkungan sekolah, sedangkan dokumentasi dianalisis untuk memperoleh data pendukung berupa kebijakan internal, program pengembangan guru, dan data retensi tenaga pendidik. Kombinasi teknik ini dimaksudkan untuk memperkuat validitas temuan melalui triangulasi sumber dan metode (Moleong, 2022).

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berkelanjutan hingga diperoleh pola tematik yang konsisten (Miles, Huberman, & Saldaña, 2022). Teknik analisis tematik digunakan untuk

mengidentifikasi dimensi-dimensi utama dalam implementasi pendekatan humanistik, seperti penghargaan terhadap martabat individu, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan dukungan terhadap kesejahteraan psikologis guru. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi, member checking, serta audit trail guna memastikan kredibilitas dan dependabilitas hasil penelitian.

Secara metodologis, pendekatan ini dipandang relevan karena penelitian mengenai retensi guru tidak hanya memerlukan pengukuran variabel secara kuantitatif, tetapi juga pemahaman mendalam terhadap nilai, persepsi, dan pengalaman individu dalam organisasi pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa praktik manajemen berbasis humanistik menuntut pemahaman kontekstual terhadap interaksi sosial dan budaya organisasi sekolah (Melé, 2022; Mukminin, Habibi, & Prasajo, 2023). Dengan demikian, desain penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang tidak hanya deskriptif, tetapi juga analitis dan reflektif terhadap praktik retensi guru berbasis pendekatan humanistic management.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi retensi guru berkualitas di sekolah tidak hanya ditentukan oleh kebijakan administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh pendekatan manajerial yang menempatkan guru sebagai individu yang memiliki kebutuhan profesional, sosial, dan psikologis. Dalam konteks ini, pendekatan *humanistic management* menjadi kerangka penting dalam memahami bagaimana organisasi pendidikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan karier guru. Guru yang merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memperoleh kesempatan pengembangan diri cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan komitmen organisasi yang kuat (Mukminin, Habibi, & Prasajo, 2023). Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas tenaga pendidik dan stabilitas organisasi pendidikan (Karim, Oktarina, & Antoni, 2025).

1. Kepemimpinan Humanistik dalam Retensi Guru

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang humanis dan suportif. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan empatik, partisipatif, serta terbuka terhadap aspirasi guru mampu membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Kepemimpinan semacam ini mendorong guru untuk merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi sekolah. Kondisi tersebut secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasi guru.

Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memberdayakan tenaga pendidik. Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta pemberian motivasi kepada guru untuk mengembangkan potensi profesionalnya (Limbu, Sharma, &

Rai, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan mampu meningkatkan kepercayaan organisasi serta memperkuat loyalitas tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan (Melé, 2022).

Dalam konteks sekolah, kepemimpinan humanistik dapat diwujudkan melalui beberapa praktik manajerial seperti keterlibatan guru dalam perencanaan program sekolah, pemberian apresiasi terhadap inovasi pembelajaran, serta penciptaan komunikasi dua arah yang terbuka antara pimpinan dan tenaga pendidik. Pendekatan ini memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan gagasan serta berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi sekolah. Dengan demikian, guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam proses pengambilan keputusan pendidikan (Idris, Rahman, & Kurniawan, 2024).

2. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Guru

Temuan penelitian berikutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan guru berkualitas di

sekolah. Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta dukungan organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti penghargaan profesional, kesempatan berkembang, dan hubungan interpersonal yang positif.

Kepuasan kerja guru memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja dan kinerja profesional. Ketika guru merasa bahwa kontribusinya dihargai oleh organisasi, mereka akan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru serta keberhasilan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan pembelajaran (Bakara, 2023). Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap penurunan tingkat *turnover* tenaga pendidik karena guru merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Purnomo, Dianti, & Nurkolis, 2024).

Dalam perspektif *humanistic management*, kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan manusia dalam organisasi. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan penghargaan, rasa memiliki, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Oleh karena itu, organisasi pendidikan perlu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik (Melé, 2022).

3. Pengembangan Profesional Guru sebagai Strategi Retensi

Pengembangan profesional guru juga menjadi faktor penting dalam strategi retensi tenaga pendidik. Sekolah yang menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan kompetensi cenderung memiliki tingkat retensi guru yang lebih tinggi. Program pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan kapasitas pedagogik guru, tetapi juga memberikan peluang bagi mereka untuk memperluas wawasan serta

meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan, pengembangan kompetensi guru dipandang sebagai investasi jangka panjang yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru yang memperoleh kesempatan pengembangan profesional secara berkelanjutan akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi pendidikan (Mukminin et al., 2023). Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan inovasi pembelajaran serta memperkuat profesionalisme guru (Idris et al., 2024).

Pendekatan humanistik dalam pengembangan profesional guru menekankan pentingnya pemberian kesempatan yang adil dan inklusif bagi seluruh tenaga pendidik. Hal ini mencakup akses terhadap pelatihan, dukungan terhadap penelitian dan publikasi ilmiah, serta kesempatan untuk terlibat dalam komunitas belajar profesional. Dengan demikian, guru tidak hanya berkembang sebagai

individu, tetapi juga sebagai bagian dari komunitas akademik yang dinamis dan kolaboratif.

4. Budaya Organisasi Sekolah yang Humanistik

Budaya organisasi sekolah juga memainkan peran penting dalam memperkuat retensi guru berkualitas. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta saling menghargai antaranggota organisasi. Dalam sekolah yang memiliki budaya organisasi humanistik, hubungan antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dibangun atas dasar kepercayaan, penghargaan, dan kerja sama.

Budaya organisasi yang demikian dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) di kalangan guru. Ketika guru merasa menjadi bagian penting dari komunitas sekolah, mereka akan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya loyalitas serta keinginan guru untuk tetap bertahan dalam institusi pendidikan (Arrafinur & Bahrani, 2025).

Budaya organisasi yang humanistik juga berkontribusi terhadap terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi inovasi pembelajaran. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang suportif cenderung lebih berani mencoba metode pembelajaran baru serta berkolaborasi dengan rekan sejawat dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang kreatif. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Karim et al., 2025).

5. Integrasi Humanistic Management dalam Strategi Retensi Guru

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi retensi guru berkualitas memerlukan pendekatan manajemen yang komprehensif dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan. Pendekatan *humanistic management* memberikan kerangka konseptual yang memungkinkan organisasi pendidikan untuk mengintegrasikan dimensi kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan profesional, serta budaya organisasi dalam satu sistem manajemen yang holistik.

Sekolah yang berhasil menerapkan pendekatan ini

cenderung memiliki tingkat stabilitas tenaga pendidik yang lebih baik serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Implementasi strategi retensi berbasis nilai-nilai humanistik tidak hanya memberikan manfaat bagi guru sebagai individu, tetapi juga bagi organisasi sekolah dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan (Melé, 2022).

Dengan demikian, upaya mempertahankan guru berkualitas tidak dapat dilakukan melalui kebijakan manajerial yang bersifat parsial. Diperlukan pendekatan yang integratif dan berkelanjutan yang mampu mengakomodasi kebutuhan profesional, psikologis, dan sosial tenaga pendidik. Pendekatan *humanistic management* menawarkan perspektif yang relevan dalam menjawab tantangan tersebut sekaligus memperkuat kapasitas organisasi pendidikan dalam menghadapi dinamika perubahan di era pendidikan modern (Melé, 2022; Mukminin et al., 2023; Karim et al., 2025).

Dalam memperkuat temuan penelitian ini, (Berlian, 2019) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di lembaga

pendidikan harus berlandaskan pada penghargaan terhadap nilai dan potensi individu guru. Pendekatan humanistik yang diterapkan secara konsisten akan mendorong terbentuknya keterikatan emosional guru terhadap lembaga, sehingga berdampak pada peningkatan loyalitas dan retensi.

Sejalan dengan itu, (Baharudin, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi yang dibangun melalui komunikasi terbuka, hubungan harmonis, dan penghargaan terhadap kontribusi guru menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini berperan dalam meningkatkan kenyamanan kerja serta memperkuat komitmen guru untuk tetap bertahan dalam organisasi pendidikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa strategi retensi guru berkualitas di sekolah sangat dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan. Pendekatan *humanistic management* terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang

lebih kondusif bagi guru melalui kepemimpinan yang empatik, budaya organisasi yang suportif, serta kebijakan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Implementasi pendekatan ini memberikan ruang bagi guru untuk memperoleh penghargaan, dukungan psikologis, serta kesempatan aktualisasi diri dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong terbentuknya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih kuat, sehingga meningkatkan kecenderungan guru untuk tetap bertahan di sekolah (Mukminin, Habibi, & Prasojo, 2023; Karim, Oktarina, & Antoni, 2025).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, kesempatan pengembangan kompetensi, serta budaya organisasi yang menghargai kontribusi individu merupakan faktor penting dalam mempertahankan guru berkualitas. Ketika sekolah mampu membangun relasi kerja yang positif dan memberikan dukungan terhadap kesejahteraan profesional guru, maka tingkat loyalitas dan keterikatan emosional guru terhadap lembaga akan meningkat. Dengan demikian,

strategi retensi guru tidak hanya berkaitan dengan aspek material seperti kompensasi, tetapi juga dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial tenaga pendidik dalam organisasi pendidikan (Melé, 2022; Arrafinur & Bahrani, 2025).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Baharudin. (2020). *Kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi sekolah*. Palembang: UIN Raden Fatah Press.
- Berlian, Z. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam*. Palembang: UIN Raden Fatah Press.
- Bush, T. (2022). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). London, England: Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Day, C., & Gu, Q. (2022). *Resilient teachers, resilient schools*. London, England: Routledge.
- Fullan, M. (2023). *The new meaning of educational change* (6th ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2023). *Collaborative professionalism in education*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Melé, D. (2022). *Humanistic management: Protecting dignity and promoting well-being in organizations*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2022). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Mukminin, A., Habibi, A., & Prasajo, L. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Artikel & Jurnal :

- Alfisyah. (2024). Mendidik dengan hati: Moderasi beragama melalui kurikulum berbasis cinta sebagai solusi atas krisis nilai dan empati di dunia pendidikan Islam menuju pembangunan berkelanjutan. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Pembelajaran*, 7(2), 145–158.
- Arrafinur, S., & Bahrani, B. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi tenaga pendidik di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 55–67.
- Bakara, M. (2023). Job satisfaction and teacher performance in educational organizations. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 812–824.
- Hidayati, L., & Maula, I. (2025). Peradaban pesantren sebagai model implementasi kurikulum berbasis cinta: Analisis terhadap Kep. Dirjen Pendis No. 6077 Tahun 2025. *Qalam: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2).
- Idris, M., Rahman, A., & Kurniawan, D. (2024). Human resource

- management practices in educational institutions and their impact on teacher commitment. *Journal of Educational Administration Studies*, 12(1), 45–58.
- Karim, M., Oktarina, K., & Antoni, S. (2025). Strategic human resource management and academic staff retention in educational institutions. *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 4(3), 125–133.
- Limbu, B., Sharma, P., & Rai, S. (2024). Transformational leadership and teacher retention in educational institutions. *International Journal of Educational Leadership*, 10(1), 55–70.
- Maulida, F., & Darnoto. (2025). Implementasi pendekatan deep learning dalam kurikulum cinta dalam meningkatkan kualitas pembelajaran PAI. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4).
- Nurhaliza, N., Marsyanda, M., & Zainuri, A. (2024). Dampak pengembangan media digital dalam kurikulum berbasis cinta pada madrasah ibtidaiyah. *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Purnomo, H., Dianti, R., & Nurkolis, N. (2024). Teacher motivation and job satisfaction in improving educational quality. *Journal of Educational Management*, 9(2), 134–145.
- Salim, N. Z. (2025). Implementasi perencanaan pembelajaran mendalam dan kurikulum berbasis cinta pada mata pelajaran fikih. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Sari, W. P., Zainuri, A., & Annur, S. (2025). Implementasi kurikulum berbasis cinta di SMA Islam Az-Zahrah Palembang dalam perspektif filsafat dan sosiologi pendidikan Islam. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Saskia, S., Hindana, S. M., Zainuri, A., & Zahra, F. F. (2025). Meaningful Islamic studies learning through love-based curriculum in Madrasah Ibtidaiyah. *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Susila, I. (2024). The influence of principal leadership on teacher job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Educational Leadership Studies*, 8(2), 98–110.
- Taslim, P., & Al-Husna, K. I. (2025). Implementasi kurikulum berbasis cinta pada pembelajaran akidah akhlak di madrasah aliyah. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman*.
- Zainuri, H. (2024). Pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi abad 21. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*.