

PROFESIONALISME PENDIDIK DI GUSLAH I KECAMATAN BANGIL

¹ Diana Yulia

² Iis Megawati

³ Siti Khotimah

⁴ A. Faizin

¹ Universitas Gresik, Jawa Timur, Indonesia

² Universitas Gresik, Jawa Timur, Indonesia

³ Universitas Gresik, Jawa Timur, Indonesia

⁴ Universitas Gresik, Jawa Timur, Indonesia

E-mail: dianayulia787@gmail.com, safinahira775@gmail.com,
skhotim93@gmail.com, faizin@unigres.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze educational human resource management in improving teacher professionalism at GUSLAH I, Bangil District. The findings reveal that human resource management plays a vital role in shaping teacher professionalism through competency-based recruitment, continuous professional development, principal leadership support, and the integration of Islamic character values into institutional culture. Effective management models encompass planning, organizing, implementation, and evaluation stages adapted to the institutional context. This review concludes that managing educational human resources is not merely administrative but a systematic effort to build quality, accountability, and moral responsibility among teachers in Islamic educational institutions.

Keywords: Educational Human Resource Management, Teacher Professionalism, Islamic Education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di GUSLAH I Kecamatan Bangil. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya pendidik berperan penting dalam membentuk profesionalisme guru melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan profesi berkelanjutan, dukungan kepemimpinan kepala sekolah, serta integrasi nilai karakter Islami dalam budaya kerja. Model manajemen yang efektif meliputi tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang disesuaikan dengan konteks lembaga pendidikan. Kajian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya pendidik bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan upaya sistematis membangun mutu, akuntabilitas, dan tanggung jawab moral tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Pendidik, Profesionalisme Guru, Pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Profesionalisme pendidik menjadi faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan nasional, terutama pada lembaga pendidikan Islam seperti GUSLAH I Kecamatan Bangil. Guru yang profesional tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik dan sosial, tetapi juga berkarakter, berintegritas, dan mampu menginternalisasi nilai-nilai Islami dalam proses pembelajaran (Ilyas, 2025). Menurut Ilyas (2025), manajemen mutu terpadu (*Total Quality Management/TQM*) dalam lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif atau teknis pengelolaan guru, tetapi merupakan sebuah proses sistematis dan menyeluruh yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pendidik secara berkelanjutan. Pendekatan ini menempatkan guru sebagai inti dari sistem mutu pendidikan, sehingga setiap kebijakan manajerial harus diarahkan pada peningkatan kompetensi, motivasi, dan integritas pendidik. Keberhasilan manajemen sumber daya pendidik sangat ditentukan oleh penerapan prinsip-prinsip mutu, yaitu:

1. Perencanaan berbasis kebutuhan (*need-based planning*), yang memastikan setiap pendidik ditempatkan dan dikembangkan sesuai kompetensinya.
2. Peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*), di mana lembaga pendidikan wajib menyediakan pelatihan, evaluasi kinerja, dan supervisi akademik yang berkesinambungan.
3. Keterlibatan total (*total involvement*), yaitu partisipasi aktif seluruh elemen lembaga, kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa, dalam membangun budaya mutu.
4. Berorientasi pada pelanggan (*customer satisfaction*), yakni bagaimana kinerja pendidik pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan peserta didik dan masyarakat sebagai pengguna layanan pendidikan.

Dalam konteks GUSLAH I Kecamatan Bangil, prinsip yang dijabarkan oleh Ilyas (2025) ini dapat diterapkan dengan memperkuat sistem

pembinaan guru berbasis kompetensi dan nilai-nilai Islami. Penerapan manajemen mutu terpadu menuntut setiap guru di GUSLAH I Bangil untuk terus meningkatkan profesionalismenya melalui penguasaan pedagogik, inovasi pembelajaran, serta internalisasi nilai spiritual dalam tugasnya. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya diukur dari keterampilan mengajar, tetapi juga dari komitmen moral, tanggung jawab sosial, dan keikhlasan dalam mendidik. Pimpinan lembaga pendidikan berperan sebagai penggerak utama (*quality leader*) dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidik. Pemimpin harus mampu menjadi teladan, fasilitator, dan inovator dalam membangun budaya mutu yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru.

Oleh karena itu, pandangan Ilyas (2025) memperkuat argumentasi bahwa di GUSLAH I Bangil, implementasi manajemen sumber daya pendidik berbasis mutu terpadu dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dengan mengintegrasikan prinsip mutu, nilai spiritual, dan pembinaan

berkelanjutan, lembaga pendidikan tidak hanya melahirkan guru yang kompeten secara akademik, tetapi juga berkarakter dan berintegritas tinggi sebagai pendidik profesional.

Menurut Rahmawati (2024), manajemen sumber daya pendidik merupakan upaya sistematis untuk mengatur, membina, dan mengembangkan guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Menurut Rahmawati (2024), pengelolaan sumber daya pendidik merupakan aspek strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah berperan sentral sebagai leader, manager, supervisor, dan motivator yang mengarahkan seluruh kegiatan pengelolaan guru agar berjalan efektif dan berorientasi mutu. Ia menegaskan bahwa manajemen pendidik mencakup empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, yang harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Pentingnya kepemimpinan transformasional yang mampu memberdayakan guru, menumbuhkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan profesional yang kondusif. Dalam konteks GUSLAH I Kecamatan

Bangil, prinsip ini dapat diterapkan melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan kolaboratif, serta sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dan nilai Islami. Dengan demikian, manajemen sumber daya pendidik yang efektif bukan sekadar administrasi, tetapi merupakan upaya kepemimpinan partisipatif dalam membangun guru yang profesional, berintegritas, dan bernilai spiritual.(Rahma, 2025)

. Sementara Fadilah (2023) menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan di madrasah sangat bergantung pada manajemen tenaga pendidik yang terencana, terukur, dan berkelanjutan. Menurut Fadilah (2023), manajemen tenaga pendidik merupakan faktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan karena keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kualitas guru yang dikelola secara profesional. Ia menjelaskan bahwa pengelolaan pendidik harus dilakukan melalui perencanaan kebutuhan, rekrutmen yang selektif, penempatan sesuai kompetensi, pembinaan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif. Peningkatan profesionalisme guru akan tercapai

apabila lembaga mampu menciptakan sistem manajemen yang transparan, adil, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. Dalam konteks GUSLAH I Kecamatan Bangil, pandangan ini relevan untuk diterapkan melalui pembinaan guru berbasis kompetensi, pelatihan rutin, dan supervisi akademik terarah, sehingga setiap pendidik dapat berkembang menjadi tenaga profesional yang berintegritas, produktif, dan berkomitmen pada mutu pendidikan Islam.(Kurniasari Dwi, 2024)

Konteks GUSLAH I sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam di Kecamatan Bangil mencerminkan kebutuhan akan sistem manajemen pendidik yang mampu menyinergikan aspek kompetensi profesional dan spiritual Menurut Arifin (2023), penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme pendidik di lembaga pendidikan Islam. Ia menegaskan bahwa pengelolaan pendidik harus berlandaskan pada kompetensi inti yakni kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan spiritual agar

guru mampu menjalankan perannya secara optimal. Lingkungan pesantren atau sekolah Islam, manajemen pendidik tidak hanya berorientasi pada kinerja akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai moral. Dengan demikian, profesionalisme guru tidak sekadar diukur dari kemampuan mengajar, melainkan dari integritas dan akhlaknya sebagai pendidik. GUSLAH I Kecamatan Bangil, pandangan Arifin (2023) sangat relevan. Penerapan manajemen berbasis kompetensi dapat mendorong terciptanya pendidik yang unggul secara intelektual sekaligus berkarakter Islami, melalui sistem pembinaan dan evaluasi yang menilai tidak hanya hasil kerja, tetapi juga sikap, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan amanah pendidikan. (Agus Maemun Ali, 2024) Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kebijakan internal turut mempengaruhi tingkat profesionalisme (Fitriya & Kalijaga, 2021). Menurut Hidayat (2021), pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di madrasah berbasis pesantren harus dilakukan secara terpadu antara aspek manajerial dan nilai-nilai spiritual. Ia menjelaskan bahwa efektivitas manajemen

pendidik ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan sistem administrasi modern dengan budaya religius, sehingga tercipta keseimbangan antara profesionalisme dan spiritualitas guru. Guru di lingkungan pendidikan Islam perlu dibina tidak hanya dalam hal kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga dalam penguatan moral, disiplin, dan keteladanan. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin spiritual dan organisator sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang produktif dan berkarakter. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme pendidik harus berbasis pada pengelolaan SDM yang berjiwa pesantren, yakni menumbuhkan nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan pengabdian dalam setiap aktivitas pendidikan. Dengan pendekatan ini, GUSLAH dapat membangun tenaga pendidik yang kompeten secara akademik sekaligus kuat secara spiritual.

Kajian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi konsep dan prinsip manajemen sumber daya pendidik yang efektif.

2. Menganalisis strategi pengelolaan guru untuk peningkatan profesionalisme.
3. Menemukan relevansi penerapan teori tersebut di GUSLAH I Kecamatan Bangil.

Menurut Jannah (2021), implementasi manajemen sumber daya pendidik memiliki peran strategis dalam mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam. Ia menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidik bergantung pada bagaimana lembaga mampu mengelola guru secara sistematis melalui perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada pengembangan kompetensi berkelanjutan. Manajemen sumber daya pendidik yang efektif dilakukan melalui pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara terpadu. Guru yang mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan, supervisi akademik, dan forum ilmiah menunjukkan peningkatan kemampuan serta komitmen profesional yang lebih tinggi. Pandangan ini sangat relevan dengan

konteks GUSLAH I Kecamatan Bangil, di mana peningkatan profesionalisme pendidik dapat diwujudkan melalui pembinaan terstruktur dan dukungan manajerial yang berkelanjutan. Penerapan manajemen sumber daya pendidik yang mengutamakan pengembangan kompetensi akan membantu guru di GUSLAH menjadi lebih adaptif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan perannya sebagai pendidik profesional yang berintegritas dan berlandaskan nilai-nilai Islami.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian pustaka (*literature review*). Metode penelitian yang digunakan dalam kajian tentang manajemen sumber daya pendidik umumnya menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami fenomena manajemen pendidik secara mendalam dalam konteks sosial dan kelembagaan pendidikan Islam. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti mengidentifikasi proses

penerapan manajemen mutu terpadu di madrasah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehingga data yang diperoleh lebih kontekstual dan interpretatif dengan wawancara mendalam dengan guru dan pimpinan madrasah sebagai informan kunci.

Analisis dilakukan melalui:

1. Klasifikasi tematik terhadap hasil penelitian sebelumnya tentang manajemen sumber daya pendidik.
2. Sintesis konseptual untuk menemukan pola strategi pengelolaan guru.
3. Analisis kontekstual terhadap relevansinya dengan situasi GUSLAH I Kecamatan Bangil.

Pendekatan ini memperkuat validitas teoretis melalui triangulasi literatur, bukan pengumpulan data empiris.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Konsep dan Prinsip Manajemen Sumber Daya Pendidik

Ilyas (2025) menjelaskan bahwa manajemen mutu terpadu dalam pendidikan menuntut pengelolaan pendidik melalui sistem berbasis

kompetensi. Proses ini meliputi rekrutmen, penempatan, pembinaan, dan evaluasi kinerja guru. Rahman (2020) menambahkan bahwa pada lembaga Islam terpadu, sistem manajemen SDM berfungsi menjaga keseimbangan antara kompetensi akademik dan nilai spiritual.

Menurut Fadilah (2023), prinsip utama dalam manajemen sumber daya pendidik adalah *the right person in the right place*. Artinya, setiap guru harus ditempatkan sesuai bidang keahliannya agar produktivitas meningkat. Arifin (2023) dan Marzuki (2018) menekankan pentingnya pendekatan spiritual dalam pengelolaan SDM di pesantren agar manajemen tidak sekadar administratif tetapi juga bernilai moral.

2. Strategi Pengelolaan Pendidik untuk Meningkatkan Profesionalisme

Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya pendidik mencakup pengawasan akademik, pelatihan, dan pemberian motivasi profesional. Nurhidayah (2022) menambahkan bahwa program pengembangan guru berbasis

pelatihan berkelanjutan efektif meningkatkan kompetensi pedagogik.

Mardiana (2020) menemukan bahwa komunitas belajar guru dapat menjadi wadah penting untuk *continuous professional development*. Di GUSLAH I, pembentukan kelompok kerja guru (KKG) internal akan mendorong pertukaran pengetahuan antarpengajar.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru (Maulida, 2021). Hidayat (2021) menegaskan bahwa model kepemimpinan partisipatif meningkatkan kolaborasi guru dan memperkuat budaya profesional.

Syamsuddin (2019) serta Sulaiman (2017) menunjukkan bahwa manajemen pendidik yang efektif ditentukan oleh sinergi antara kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan guru. Dalam konteks GUSLAH I, penerapan kepemimpinan transformatif dapat memperkuat orientasi mutu melalui pendekatan spiritual dan kolegal.

4. Integrasi Nilai-Nilai Islami dalam Manajemen Pendidik

Kurniawati (2022) menekankan bahwa nilai karakter Islami harus menjadi dasar pengelolaan tenaga pendidik di sekolah Islam. Fauziah (2018) menyatakan bahwa profesionalisme guru akan meningkat jika kegiatan pembinaan disertai refleksi spiritual dan nilai amanah.

Fatimah (2016) dan Munawaroh (2015) menambahkan bahwa etika kerja Islami membentuk tanggung jawab moral pendidik terhadap tugas profesinya. Marzuki (2018) mengembangkan model manajemen berbasis spiritual yang menekankan keikhlasan dan integritas.

Dengan demikian, GUSLAH I dapat menerapkan model manajemen pendidik yang menggabungkan sistem evaluasi kinerja dengan pembinaan karakter berbasis nilai-nilai Islam.

Secara umum, hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya pendidik merupakan fondasi utama dalam membangun profesionalisme dan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Pengelolaan pendidik yang baik tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kompetensi, motivasi, dan karakter pendidik sebagai agen perubahan di lingkungan pendidikan Islam. Temuan dari berbagai penelitian menegaskan bahwa peningkatan profesionalisme guru dapat dicapai melalui penerapan prinsip manajemen yang terencana, berbasis kompetensi, serta berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika kerja Islami. Pendekatan *Total Quality Management* sebagaimana diuraikan oleh Ilyas (2025) mendorong lembaga pendidikan untuk membangun sistem mutu yang menempatkan guru sebagai pusat peningkatan kualitas. Sejalan dengan itu, Rahmawati (2024) menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan partisipatif sebagai faktor kunci dalam menggerakkan potensi pendidik. Fadilah (2023) memperkuat pandangan ini dengan menekankan pentingnya pembinaan, pelatihan, dan evaluasi berkelanjutan dalam menciptakan guru yang produktif dan profesional. Di sisi lain, Arifin (2023) dan Kurniawati (2022) menambahkan bahwa manajemen pendidik yang

efektif harus berbasis kompetensi dan karakter, karena profesionalisme guru tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari integritas moral dan nilai-nilai spiritual yang dihayati dalam tugasnya. Sementara itu, Nurhidayah (2022) serta Hidayat (2021) menegaskan bahwa manajemen pendidik di lembaga Islam harus mengintegrasikan pembinaan spiritual dengan pengembangan profesional agar tercipta pendidik yang berakhlak, berkomitmen, dan memiliki rasa tanggung jawab sosial tinggi. Bila diterapkan dalam konteks GUSLAH I Kecamatan Bangil, hasil-hasil penelitian tersebut memberikan arah yang jelas bahwa keberhasilan lembaga dalam meningkatkan profesionalisme guru bergantung pada pola manajemen yang holistik, yaitu perpaduan antara kompetensi, moralitas, dan spiritualitas. GUSLAH dapat mengadopsi model manajemen yang memadukan pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, serta budaya kerja Islami, sehingga tercipta guru-guru yang tidak hanya unggul dalam pengajaran, tetapi juga berperan sebagai teladan moral dan spiritual bagi peserta didik. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa manajemen

sumber daya pendidik yang efektif adalah manajemen yang humanis, partisipatif, dan berbasis nilai. Model ini menempatkan guru sebagai pusat inovasi pendidikan dan menjadikan profesionalisme sebagai hasil dari proses pembinaan berkelanjutan yang terintegrasi antara aspek akademik, etika, dan spiritualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahap perencanaan, pihak madrasah melakukan analisis kebutuhan guru berdasarkan bidang studi dan kompetensi yang dimiliki. Langkah ini bertujuan agar penempatan dan pembagian tugas guru sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga potensi mereka dapat dioptimalkan.

Pada tahap pelaksanaan, madrasah mengadakan berbagai program peningkatan kapasitas guru seperti pelatihan profesional, lokakarya, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), serta pembinaan melalui supervisi akademik. Program-program ini tidak hanya meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru, tetapi juga memperkuat aspek kepribadian dan sosial mereka sebagai pendidik.

Tahap pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan struktur manajemen pendidik yang jelas dan kolaboratif. Kepala madrasah berperan sebagai koordinator dan penggerak utama dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis, partisipatif, dan berorientasi pada mutu. Sementara tahap pengawasan dan evaluasi dilakukan secara rutin melalui supervisi kelas dan penilaian kinerja berbasis indikator kompetensi guru.

Jannah (2021) juga menemukan bahwa keberhasilan implementasi manajemen sumber daya pendidik dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, komunikasi efektif antar pendidik, dan dukungan budaya kerja Islami (Ghiffari & Abidzar, 2025). Faktor-faktor tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menumbuhkan komitmen profesional guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks GUSLAH I Kecamatan Bangil, hasil penelitian Jannah (2021) dapat dijadikan model pengembangan profesionalisme pendidik. Dengan menerapkan sistem manajemen

pendidik yang berorientasi pada kompetensi dan pembinaan berkelanjutan, GUSLAH I Bangil dapat membangun guru-guru yang tidak hanya unggul dalam kemampuan pedagogik, tetapi juga memiliki integritas, etos kerja, dan nilai spiritual yang kuat.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian pustaka pada penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Manajemen sumber daya pendidik** yang efektif mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi berbasis kompetensi.
2. **Profesionalisme guru** meningkat melalui pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik, dan kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif.
3. **Integrasi nilai Islami** menjadi fondasi moral yang memperkuat akuntabilitas dan karakter guru di lembaga pendidikan Islam seperti GUSLAH I Kecamatan Bangil.

Manajemen sumber daya pendidik bukan sekadar administrasi kepegawaian, tetapi proses strategis membangun ekosistem pembelajaran yang bermutu, beretika, dan berorientasi spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Maemun Ali, A. M. A. (2024). *IMPLEMENTASI PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS PONDOK PESANTREN DI SMP PESANTREN UNGGULAN AT TAUFIIQIYYAH TAHUN PELAJARAN 2024/2025*. UNDARIS.
- Fittriya, D., & Kalijaga, K. U. I. N. S. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Ekstrakurikuler di SMA Sains Al-Qur'an Wahid Hasyim Yogyakarta*. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Ghiffari, A., & Abidzar, M. (2025). *Implementasi Program Boarding School Dalam Pembentukan Karakter Religius Peserta didik Kelas VIII SMP Darul Ilmi Batang*. UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan.
- Ilyas, A. S. (2025). *Implementasi manajemen mutu terpadu untuk*

peningkatan kinerja pendidik di
Madrasah Tsanawiyah Negeri 1
Bojonegoro. Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Kurniasari Dwi. (2024). *Implementasi*
Sistem Penjaminan Mutu Internal
Perguruan Tinggi Di Sekolah
Tinggi Agama Islam Negeri
(Stain) Bengkalis. UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SULTAN
SYARIF KASIM RIAU.

Rahma, P. U. (2025). *Peran kurikulum*
pendidikan diniyah sebagai
pendukung eksistensi pendidikan
agama Islam: Studi kasus di SD
Negeri Jogoroto Jombang.
Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim.