
PERAN DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEBETAHAN GURU DI PESANTREN DARUNNAJAH 2 CIPINING BOGOR

Aina Dhiyaulhaq^{1*}, Arizqi Ihsan Pratama², Mahmum³

^(1,2,3)Universitas Darunnajah, Indonesia

*Korespondensi penulis : ainadhiya02@gmail.com

Diterima: 04-12-2025 Direvisi : 05-12-2025 Disetujui : 05-12-2025 Diterbitkan : 01-01-2026

Abstract : *Teacher retention is a crucial factor in maintaining the stability and quality of education, including supporting the continuity of the learning process. This becomes even more important in Islamic boarding schools (pesantren), which have unique characteristics such as residential systems and specific work demands. This research was motivated by the high challenges in retaining educators in pesantren-based institutions, where heavy workloads and limited facilities often contribute to low teacher retention levels. This study used a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques included in-depth interviews with the HR Director, senior teachers, and first-year teachers. The results showed that the Human Resources Director plays a strategic role in creating a conducive work environment through interpersonal guidance, teacher career development, provision of appreciation, and formulation of policies that support teacher well-being. Factors such as effective communication, clear career paths, and moral support significantly influence teacher retention. The study concludes that the active role of the HR Director is essential in retaining qualified educators, especially in pesantren-based educational environments.*

Keywords: *Role of HR Director, Teacher Retention, Pesantren*

Abstrak : Kebetahan guru merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas pendidikan juga proses pembelajaran, terutama di lingkungan pesantren yang memiliki karakteristik dan tuntutan kerja yang khas. Studi ini dilatarbelakangi oleh tingginya tantangan dalam mempertahankan tenaga pendidik di lembaga pendidikan berbasis asrama, di mana beban kerja yang tinggi dan keterbatasan fasilitas dapat

mempengaruhi tingkat kebetahan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan Direktur SDM, guru senior dan guru tahun pertama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Direktur SDM memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pengelolaan hubungan interpersonal, pengembangan karir guru, pemberian apresiasi, serta penyusunan kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, kejelasan jenjang karier, dan dukungan moral juga terbukti berpengaruh terhadap tingkat kebetahan guru. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya peran aktif dari Direktur SDM dalam mempertahankan tenaga pendidik berkualitas di lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Kata kunci: Peran Direktur SDM, Kebetahan Guru, Pesantren

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam perkembangan sumber daya manusia di Indonesia. Pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk membentuk karakter dan akhlak generasi penerus bangsa. Dalam konteks pendidikan Islam, pesantren memegang peranan yang sangat strategis. Salah satu pesantren yang memiliki kontribusi besar dalam mencetak generasi yang berkualitas adalah Pesantren Darunnajah, yang telah dikenal luas di Indonesia sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam yang mengedepankan pengajaran agama serta ilmu pengetahuan umum. Pesantren ini memiliki sistem pendidikan yang khas dan nilai-nilai yang sangat kental dengan ajaran Islam.

Pendidikan di pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dengan sistem pendidikan formal lainnya, salah satunya adalah kehadiran guru sebagai pendidik utama. Guru memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi para santri. Kualitas pengajaran yang baik sangat bergantung pada motivasi dan kebetahan guru di tempat kerjanya. Dalam hal ini, kebetahan guru di pesantren sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada para santri. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor yang dapat meningkatkan kebetahan guru dan peran apa yang harus dimainkan oleh pimpinan pesantren, khususnya Direktur Sumber Daya Manusia (SDM), dalam mencapai tujuan tersebut.

Kebetahan guru di lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada santri. Guru yang merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi para santri. Sebaliknya, guru yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya cenderung akan mengalami penurunan kinerja dan motivasi dalam mengajar. Oleh karena itu, penting bagi Direktur SDM untuk menciptakan kebijakan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memperhatikan kesejahteraan guru baik dari segi materi maupun non-materi

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus sebagai strategi penelitian utama. Pendekatan kualitatif dipilih secara cermat karena memungkinkan peneliti untuk menyelami dan memahami secara mendalam fenomena sosial yang kompleks, yaitu peran direktur sumber daya manusia dalam meningkatkan kebetahan guru, dalam konteks alami dan holistik di Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor. Karakteristik penelitian deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyajikan gambaran yang komprehensif dan rinci mengenai karakteristik subjek, situasi, atau fenomena yang diamati tanpa adanya manipulasi variabel eksperimental (Creswell, 2014). Studi kasus, di sisi lain, memberikan kesempatan untuk eksplorasi intensif terhadap satu atau beberapa kasus di Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor, guna mendapatkan pemahaman yang kaya dan mendalam tentang fenomena yang diteliti dalam batas-batas yang jelas (Yin, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Hasil dari temuan penelitian di Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor terkait dengan peran Direktur SDM dalam meningkatkan kebetahan guru di Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor adalah sebagai berikut, Melakukan pembinaan kepada guru-guru Pembinaan saat rapat guru, yaitu pemberian nasihat dan nilai kepesantrenan juga sosialisasi kegiatan pesantren kepada guru lama maupun guru baru setiap satu pekan sekali di hari kamis (rapat kamisan) dimulai dari jam 10 sampai jam 12 siang.

Pembinaan 1 bulan sekali khusus guru baru, diadakan secara offline langsung oleh Direktur SDM untuk menampung keluhan dan kendala yang dialami pada awal masa adaptasi sebagai guru di pesantren mencakup penugasan yang berikan maupun masalah personal.

Pembinaan per angkatan, yaitu kumpul guru secara bergiliran dan terjadwal per angkatan

dengan Direktur SDM maupun beberapa guru senior untuk sharing dalam lingkup pertemanan. Pembinaan personal, pembinaan ini dikhususkan untuk per-orangan dengan Direktur SDM yang biasanya menangani guru yang tidak aktif dan tidak betah juga permasalahan yang bersifat privasi dan tidak bisa diungkapkan secara umum dengan tujuan untuk menemukan solusi (problem solving). Sharing session, yaitu pembinaan yang dilakukan setelah kegiatan yasinan rutin malam jum'at oleh Direktur SDM beserta staff nya untuk menampung usulan dan permasalahan yang ada pada guru single khususnya di lingkup asrama juga tajamu (makan bersama). Mengadakan program murobbi dan murobbiyah, yaitu bimbingan yang dilakukan oleh guru senior yang sudah berkeluarga kepada guru-guru single yang dibuatkan perkelompok (1 murobbi/murobbiyah dengan 2-3 orang guru single) untuk memantau kegiatan harian, menyapa dan memberi perhatian lebih layaknya seorang ayah atau ibu mereka di rumah juga menerima cerita/curhat masalah pribadinya supaya tidak salah mencari tempat curhat ke lawan jenis dan hal yang tidak diinginkan lainnya. Mengadakan kegiatan formal dan informal

Senam, olahraga rutin setiap jum'at pagi untuk seluruh guru baik guru lama ataupun guru baru dengan tujuan untuk kesehatan dan kebersamaan antar guru, kegiatan ini dimulai sekitar jam 6.30 di lapangan futsal bawah untuk putra dan lapangan baru untuk guru putri.

Yasinan, pengajian rutin malam jum'at untuk bagi guru single yang bertempat di BLK untuk putra dan masjid bawah untuk putri dilanjut dengan sharing session bersama Direktur dan staff SDM juga tajamu (makan bersama) di setiap akhir bulan.

Bedah buku, kegiatan untuk menambah wawasan para guru dengan membaca, merangkum dan mempresentasikan hasil rangkuman dari beberapa buku pilihan secara online per kelompok.

Majlis ilmi, kajian rutin setiap pekan secara terjadwal diantaranya sabtu pagi khusus musami dan musamiah, senin pagi guru single putri dan selasa pagi guru single putra yang bertempat di bayt mudir juga rabu pagi untuk guru single putra dan putri, mahasiswa/i karyawan yang diisi oleh pengurus pesantren bertempat di aula tahfizh.

Liga guru, ajang perlombaan intern seputar olahraga untuk guru putra single dan keluarga pada pertengahan semester untuk mengisi kekosongan dan menumbuhkan kekompakan juga semangat sportivitas antar guru.

Festival nisaiyyah, perlombaan untuk guru putri mengenai nisaiyyah atau keputrian diantaranya lomba memasak, tata busana, tata rias dan beberapa cabang olahraga.

D'taf, pagelaran seni yang ditampilkan oleh guru-guru sebagai wadah untuk menuangkan kreasi dan inovasi juga pemberian reward guru teaktif dan pemenang dari perlombaan festival nisaiyyah, kegiatan ini dilaksanakan setelah panggung gembira kelas 6 TMI.

Safari riyadoh, pertandingan persahabatan antar pesantren untuk guru putra yang dilaksanakan di pesantren darunnajah 2 cipining atau beberapa pesantren luar.

Rihlah ilmiah, kegiatan silaturahmi ke beberapa pesantren untuk meminta doa dan nasihat kepada

bu kiyai juga bermalam dan mengikuti kegiatan di pesantren tersebut dan dilanjut dengan rekreasi ke tempat wisata terdekat. Tour guru, wisata untuk guru-guru menjalin kebersamaan dan kesempatan refreshing saat liburan ke beberapa tempat yang telah ditentukan atau disepakati sebelumnya. HBH yayasan, silaturahmi pasca idulfitri antar pesantren darunnajah pusat dan cabang yang dilakukan secara bergiliran untuk tempatnya, untuk menjalin ukhuwah islamiyah dan ditambah dengan doorprize menarik.

Halaqoh ramadhan, kegiatan tadarus al-qur'an di bulan ramadhan secara berkelompok untuk mendekatkan diri kepada allah juga mengukur capaian bacaan al-qur'an selama bulan suci yang mulia. Yudisium khidmah, sidang penempatan pengabdian bagi kelas 6 TMI oleh pengurus pesantren dengan pembacaan dan tanda tangan ikrar dilanjut dengan briefing tempat pengabdian yang didapatnya.

Apresiasi khidmah, kegiatan bagi guru khidmah tahun pertama yang telah menyelesaikan masa khidmah selama satu tahun penuh di berbagai tempat khidmah juga simbolis hasil laporan pengabdian yang alhamdulillah tahun ini bisa diwujudkan dalam bentuk buku yaitu resilience mengabdikan. Melakukan peningkatan SDM Mengadakan pelatihan, setiap guru mendapatkan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan yang diadakan di setiap divisi, departemen juga secara keseluruhan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dibidang tertentu terutama pada pelayanan dan komunikasi terhadap tamu dan wali santri.

Memberikan beasiswa kader, sebagai bentuk kaderisasi untuk pesantren ada bentuk beasiswa yang kuliahnya full dibiayai oleh pesantren dengan beberapa ketentuan tertulis melalui surat perjanjian, diantaranya kader dosen, kader profesi juga kader ummat.

Mengadakan ujian guru, untuk mengukur kemampuan guru di bidang tertentu terutama pada bahasa arab dan inggris, komputer, matematika dan juga bacaan al, 'qur'an maka diadakan ujian guru untuk memastikan setiap guru mampu dan lulus dalam pengetahuan dasar yang harus dimiliki seorang guru.

Mengadakan psikotes calon guru baru, untuk menilai kepribadian, kesehatan mental, potensi juga emosional calon guru baru maka diadakan psikotes dengan tujuan mendapatkan guru yang berkualitas, mengurangi risiko dan mendukung keberlangsungan pengasuhan santri yang ada di pesantren. Alhamdulillah darunnajah mempunyai Darunnajah Assessment and Development Center (DADC) yaitu pusat pengembangan SDM yang berfokus pada pendidikan dan SDM di pesantren darunnajah.

Meningkatkan kesejahteraan guru

Mendirikan dan membuka perkuliahan juga memberikan subsidi kuliah, guru sebagai pendidik selayaknya memiliki riwayat pendidikan yang baik dan lebih tinggi dari anak didiknya maka seluruh guru yang mengabdikan di pesantren diwajibkan kuliah minimal S1 dan diberikan subsidi dari pesantren untuk biaya kuliahnya khusus perkuliahan UDN.

Memberikan subsidi BPJS, setiap guru wajib mempunyai asuransi jaminan kesehatan baik secara mandiri atau ikut dengan pemerintah, adapun untuk pembayaran dikolektif oleh staff SDM dengan potongan subsidi dari pesantren sebanyak 50% dari tagihan yang perlu dibayarkan.

Memberikan portofolio, seluruh absensi kehadiran di setiap rapat dan kegiatan seperti mengajar, jamaah, majlis ilmi, dsb selain direkap untuk penilaian guru juga disetorkan ke TU keuangan dan termasuk ke dalam poin portofolio yang digunakan sebagai tambahan tunjangan untuk guru-guru.

Memberikan fasilitas sarana untuk guru seperti kasur, kipas angin, mesin cuci, math'am guru, cafe, klinik guna memberikan kenyamanan dan upaya untuk meningkatkan kebetahan guru terutama di asrama adapun untuk guru keluarga seperti tempat tinggal, subsidi beras, dan lain sebagainya. Memberikan reward/penghargaan Guru berprestasi setiap awal tahun, melalui google form yang terbuka untuk seluruh warga pesantren berhak memilih guru-guru yang berprestasi di setiap lembaga dan diumumkan ketika apel tahunan. Adapun reward yang didapat berupa penghargaan dalam bentuk sertifikat dan voucher belanja.

Guru yang khatam di halaqoh ramadhan, pada bulan yang mulia yaitu bulan ramadhan kita dianjurkan untuk memperbanyak bacaan al-qur'an adapun kegiatan ini dilakukan berkelompok untuk mengukur capaian tadarus al-qur'an dan bagi guru yang berhasil khatam diumumkan ketika buka puasa bersama guru dan karyawan sebelum liburan idul fitri juga menerima penghargaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat Direktur SDM dalam meningkatkan kebetahan guru di Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait peran direktur sumber daya manusia dalam meningkatkan kebetahan guru di pesantren darunnajah 2 cipining bogor, dapat disimpulkan bahwa Peran direktur sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kebetahan guru. Hal ini terlihat dari lima strategi utama yang dijalankan, yaitu pembinaan guru, penyelenggaraan kegiatan formal dan informal, peningkatan kapasitas SDM, peningkatan kesejahteraan guru, serta pemberian reward dan penghargaan. Strategi-strategi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung guru untuk bertahan dan berkembang. Upaya komunikasi yang aktif dan terbuka, baik secara formal dalam rapat maupun informal melalui sharing session, menjadi jembatan penting dalam mendengar dan menindaklanjuti aspirasi, keluhan, serta permasalahan guru, yang secara tidak langsung memperkuat loyalitas dan kenyamanan mereka. Evaluasi berkala terhadap kinerja guru yang dilaksanakan setiap pertengahan dan akhir semester untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan melalui indikator yang jelas seperti kehadiran dan pelanggaran turut memperkuat sistem pembinaan dan pengembangan guru yang objektif dan terarah.

Terdapat dukungan kuat dari pimpinan pesantren dan juga staff SDM sebagai faktor pendukung utama dalam keberhasilan berbagai program yang dijalankan oleh Direktur SDM, adapun faktor penghambat yang dihadapi mencakup rendahnya partisipasi sebagian guru dalam kegiatan serta waktu pelaksanaan program yang belum optimal akibat padatnya tugas Direktur SDM..

Daftar Pustaka

- Al-Qaradawi, M. S. (2012). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Ansory, H. Al Fadjar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Asikin, Zainal. (2010). *Hukum Dagang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Azra, A. (2006). *Pesantren: Transformasi dan Responsi Sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Departemen Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Fatimah, Siti. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, M. (2015). *Pesantren dan Sistem Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Ke-5. (2016). Jakarta: Balai Pustaka.
- Madjid, Nurcholish. (2015). *Islam, Kemodernan, dan Keindonesiaan*. Jakarta: PT. Mizan.
- Mastuhu, M. (2015). *Pendidikan Islam: Dari Tradisional ke Modern*. Jakarta: Rajawali Press.
- Moleong, Lexi J. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Edi. (2017). *Pendidikan dan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Qoyyim, Muhammad. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Sardjono, Agus. (2014). *Pengantar Hukum Dagang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Halimatus, Rahma. (2024). "Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Guru Di SLB Negeri Purbalingga". UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Idarah. (2019). "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment". *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 3(1). DOI: 10.47766/idadrah.v3i1.611
- Maulana, Andi Ikhsan. (2025). "Indikator Kinerja Guru dalam Sekolah Islam". 9 Februari 2025.
- Mutiawanthi. (2017). "Tantangan 'Role'/Peran Yang Dihadapi Oleh Mantan Perawat Ij-Epa Setelah Kembali Ke Indonesia". *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 4(2). Jakarta Selatan.
- Shodiq, Muhammad. (2011). "Pesantren dan Perubahan Sosial". *Jurnal Sosiologi Islam*, 1(1), 111-122.
- Srihardian, Titon. (2022). "Peran Stakeholders Dalam Pemberdayaan Masyarakat Disabilitas Dan Pelestarian Lingkungan Melalui Inovasi Sosial Di Daerah (Studi Pada Pengembangan Program Inovasi Pertadaya Terhadap Pelestarian Lingkungan Di Banjarmasin, Kalimantan Selatan)". *Jurnal Jisipol*, 6(1). Bandung.
- Amalia, Reski. (2023). "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru". UIN Datokarma Palu.
- Amalina, Wijhatul. (2021). "Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya

Mengembangkan Sumber Daya Manusia Santri Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kabupaten Cilacap". Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Jannah, Zuhrotul. (2022). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Desa Karyamukti Kecamatan Pataruman Kota Banjar". Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Jaya, Oga Okta. (2018). "Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Di Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putri Gandu Sedangtirto Berbah Sleman Yogyakarta". Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Junisia, Enike. (2018). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu". UIN Raden Intan Lampung.

Multasan. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nuhiyah Pambusuang Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar". UIN Alauddin Makassar.

Mutia, Sara. (2022). "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Santri Di Dayah Darul Huda Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Selatan". Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Nurbaeti. (2019). "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar". UIN Alauddin Makassar.

Sahril, Irwan. (2022). "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kebetahan Guru Di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela". Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Abu Dawud. *Sunan Abu Dawud*, Kitab al-Adab, no. 4943.

Ahmad bin Hanbal. *Musnad Ahmad*, no. 21614.

Tirmidzi. *Sunan at-Tirmidzi*, Kitab al-Birr, no. 1919.

Tirmidzi. *Sunan at-Tirmidzi*, Kitab al-'Ilm, no. 2682.

"Pelatihan Guru Membaca Kitab Kuning Metode Amsilati Darunnajah 2 Cipining". Diakses dari <https://darunnajah.com/pelatihan-guru-membaca-kitab-kuning-metode-amsilati-darunnajah-2-cipining>

Data Guru Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor, Departemen Sumber Daya Manusia.

Saputra, Yogi. Wawancara. Direktur SDM, 29 Juli 2025, pukul 14.00, Asrama Kampus 3.

Sugik, Nasikun. Wawancara. Guru Senior, 30 Agustus 2025, pukul 21.30, Voice Note WhatsApp.

Muddatsir. Wawancara. Guru Senior, 30 Agustus 2025, pukul 08.50, Kantor TU Keuangan.

Azizah, Nur. Wawancara. Guru Senior, 31 Agustus 2025, pukul 14.50, Chat WhatsApp.

Maulida, Nuryana. Wawancara. Guru Senior, 28 Juni 2025, pukul 14.30, Posko Kampus 2.

Hanna, Marwah. Wawancara. Guru Tahun Pertama, 27 Juni 2025, pukul 11.10, Asrama Kampus 1.

Yasin, Aura. Wawancara. Guru Tahun Pertama, 26 Juni 2025, pukul 23.30, Asrama Kampus 1.

Production House Pesantren Darunnajah 2 Cipining Bogor, 2025

Departemen Sumber Daya Manusia Pesantren Darunnajah 2 Cipining, 2025