

PERAN AGAMA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI PENDIDIKAN ISLAM

Ammalia Tulili¹, Jamilus²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia, ² Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email: ammaliatulili@gmail.com¹, Jamilus@iainbatusangkar.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the recruitment strategies of educators in Islamic education and identify the factors influencing the effectiveness of the recruitment process. Additionally, this research evaluates the impact of educator recruitment on the quality of education provided to students in Islamic schools. The research method used is a qualitative approach with a case study method in several Islamic schools. Data were collected through in-depth interviews with school principals, educators, and Islamic education foundation managers, as well as direct observations of the selection and recruitment process of educators. The data analysis technique employed is thematic analysis to identify key patterns in the educator recruitment process. The research findings indicate that the main challenges in recruiting educators in Islamic schools include the low number of applicants meeting academic qualifications and adequate religious understanding. Furthermore, low salaries and limited facilities offered by Islamic schools are also factors that reduce the interest of qualified educators in joining. To address this issue, several Islamic schools have implemented strategies such as continuous training for teachers, improving educator welfare through additional incentives, and establishing collaborations with higher education institutions. Through these strategies, the quality of educators in Islamic schools can be enhanced, allowing Islamic education to function optimally in shaping a generation that is academically intelligent and morally upright.

Keywords: Role of Religion, Recruitment, Educators, Islamic Education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam pendidikan Islam serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas proses rekrutmen tersebut. Selain itu, penelitian ini juga mengevaluasi dampak rekrutmen tenaga pendidik terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa di sekolah Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada beberapa sekolah Islam. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, tenaga pendidik, serta pengelola yayasan pendidikan Islam, serta observasi langsung terhadap proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam rekrutmen tenaga pendidik di sekolah Islam meliputi rendahnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi akademik dan pemahaman agama yang memadai. Selain itu, rendahnya gaji dan keterbatasan fasilitas yang ditawarkan oleh sekolah Islam juga menjadi faktor yang mengurangi minat tenaga pendidik berkualitas untuk bergabung. Untuk mengatasi permasalahan ini, beberapa sekolah Islam menerapkan strategi seperti pelatihan berkelanjutan bagi guru, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik melalui insentif tambahan, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi. Dengan strategi ini, kualitas tenaga pendidik di sekolah Islam dapat ditingkatkan, sehingga pendidikan Islam dapat berfungsi secara optimal dalam membentuk generasi yang cerdas secara akademis dan berakhlak mulia.

Kata Kunci: Peran Agama, Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Pendidikan Islam

Cara citasi: Tulili, A., & Jamilus. (2025). Peran agama dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan islam. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6 (1), 195-206.

PENDAHULUAN

Pengertian Agama dan Pendidikan Islam

Definisi Agama

Pendidikan Islam memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan moral peserta didik, selain memberikan ilmu pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks Indonesia, di mana Islam menjadi agama mayoritas dengan sekitar 87% penduduknya beragama Islam (Badan Pusat Statistik, 2020), pendidikan berbasis nilai-nilai Islam memiliki dampak yang luas terhadap perkembangan individu maupun masyarakat. Oleh karena itu, tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya diharapkan memiliki kompetensi akademik, tetapi juga pemahaman mendalam tentang nilai-nilai keislaman yang dapat mereka tanamkan kepada peserta didik.

Rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam menjadi isu strategis yang menentukan kualitas pendidikan. Proses seleksi tidak hanya menilai kualifikasi akademik, tetapi juga memperhatikan aspek keagamaan, termasuk pemahaman Al-Qur'an, Hadis, dan fiqh. Hal ini sejalan dengan konsep pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara ilmu pengetahuan dan pembentukan akhlak. Dalam Surah Al-Mujadilah ayat 11, Allah berfirman, "Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." Ayat ini menunjukkan bahwa pendidikan dalam Islam tidak hanya bertujuan mencetak individu yang cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kedalaman iman dan karakter yang kuat.

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan dalam memastikan tenaga pendidik yang direkrut benar-benar memiliki kompetensi keislaman yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan Islam. Tidak semua tenaga pendidik memiliki latar belakang pendidikan keagamaan yang kuat, sementara tuntutan untuk menyampaikan nilai-nilai Islam kepada peserta didik tetap tinggi. Selain itu, tidak semua lembaga pendidikan Islam memiliki mekanisme seleksi yang ketat untuk memastikan kesesuaian tenaga pendidik dengan visi dan misi pendidikan Islam.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk menganalisis lebih dalam mengenai strategi rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, dengan menyoroti aspek-aspek seleksi yang berorientasi pada kompetensi keislaman. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi lembaga pendidikan Islam dalam menyusun strategi rekrutmen yang lebih efektif guna menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki pemahaman agama yang kuat sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

Teori Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pengertian Rekrutmen

Secara umum, rekrutmen dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh institusi pendidikan untuk menarik, memilih, dan mengontrak individu yang memenuhi kualifikasi untuk posisi tertentu. Dalam pendidikan Islam, rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan kualifikasi akademis dan profesional, tetapi juga nilai-nilai agama dan moral yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan Islam yang tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga aspek afektif dan psikomotorik (Mulyasa, 2013).

Pentingnya rekrutmen yang baik dapat dilihat dari dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, kualitas tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, rekrutmen yang efektif dan efisien menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pendidikan Islam.

Dalam pendidikan Islam, rekrutmen juga harus mempertimbangkan aspek spiritual dan moral. Calon tenaga pendidik diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan yang memadai tetapi juga komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Hal ini penting mengingat bahwa guru dalam pendidikan Islam berperan sebagai teladan bagi siswa.

Aspek Penting dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik

Aspek penting dalam rekrutmen tenaga pendidik mencakup beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk memastikan bahwa calon yang terpilih benar-benar memenuhi kriteria yang ditetapkan. Pertama, kualifikasi akademis menjadi salah satu aspek utama. Dalam pendidikan Islam, tenaga pendidik diharapkan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, seperti gelar dalam pendidikan Islam atau bidang terkait. Data dari Kementerian Agama Republik Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 70% tenaga pendidik di madrasah memiliki latar belakang pendidikan yang relevan (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2021). Kedua, pengalaman mengajar juga menjadi faktor penting dalam proses rekrutmen. Pengalaman mengajar dapat mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi pelajaran dengan efektif. Ketiga, aspek spiritualitas atau nilai-nilai agama juga tidak kalah penting. Calon tenaga pendidik diharapkan memiliki pemahaman yang baik tentang ajaran Islam dan mampu mengimplementasikannya dalam proses pembelajaran. Penelitian oleh Lembaga Penelitian Pendidikan Islam menunjukkan bahwa guru yang memiliki pemahaman agama yang kuat dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan spiritual siswa (Lembaga Penelitian Pendidikan Islam, 2020). Ini menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik dalam pendidikan Islam harus melibatkan penilaian terhadap aspek spiritual dan moral. Keempat, kemampuan interpersonal dan komunikasi juga menjadi aspek yang penting dalam rekrutmen tenaga pendidik. Guru harus mampu berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat dengan baik. Kemampuan komunikasi yang baik akan membantu guru dalam menyampaikan materi pelajaran dan membangun hubungan yang harmonis dengan siswa. Terakhir, proses seleksi yang transparan dan adil juga merupakan aspek penting dalam rekrutmen tenaga pendidik. Proses seleksi yang baik akan memastikan bahwa hanya calon yang benar-benar memenuhi kriteria yang terpilih. Data menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang menerapkan proses seleksi yang transparan cenderung memiliki tenaga pendidik yang berkualitas tinggi (Badan Akreditasi Nasional, 2020). Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan Islam untuk mengembangkan mekanisme rekrutmen yang akuntabel dan transparan.

Proses Rekrutmen

Rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam merupakan suatu proses yang sangat penting dan strategis. Proses ini tidak hanya melibatkan pencarian dan pemilihan calon pendidik yang memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual dan moral yang sesuai dengan nilai-nilai agama Islam. Dalam konteks ini, proses rekrutmen dapat dibagi menjadi beberapa tahapan, yakni perencanaan, pengumuman lowongan, seleksi, dan penempatan. Tahap perencanaan merupakan langkah awal yang krusial, di mana lembaga pendidikan harus menentukan kebutuhan akan tenaga pendidik berdasarkan visi dan misi pendidikan yang diusung. Misalnya, jika lembaga tersebut mengedepankan pendekatan pendidikan karakter, maka tenaga pendidik yang direkrut harus memiliki pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai moral dan etika Islam. Menurut data dari Kementerian Agama Republik Indonesia, terdapat peningkatan jumlah lembaga pendidikan Islam yang membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya berkompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi (Kemenag, 2021). Selanjutnya, pengumuman lowongan menjadi langkah yang penting untuk menarik perhatian calon pendidik. Dalam pengumuman ini, lembaga pendidikan harus mencantumkan kriteria yang jelas, termasuk kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan nilai-nilai keagamaan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2020), yang menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang transparan dalam kriteria rekrutmen cenderung mendapatkan calon pendidik yang lebih berkualitas.

Setelah pengumuman, tahap seleksi menjadi penentu utama dalam proses rekrutmen. Seleksi ini biasanya melibatkan beberapa metode, seperti wawancara, tes kemampuan mengajar, dan penilaian terhadap pemahaman nilai-nilai agama. Dalam konteks pendidikan Islam, aspek spiritual menjadi sangat penting, sehingga calon pendidik juga diuji melalui pemahaman Al-Qur'an dan Hadis. Menurut studi oleh Hasanah (2019), lembaga pendidikan yang mengintegrasikan aspek spiritual dalam seleksi cenderung menghasilkan tenaga pendidik yang lebih komitmen dan berdedikasi.

Terakhir, tahap penempatan merupakan langkah terakhir dalam proses rekrutmen. Penempatan yang tepat akan memastikan bahwa tenaga pendidik dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perkembangan siswa. Penempatan juga harus mempertimbangkan kecocokan antara karakter pendidik dan kebutuhan lembaga. Data dari penelitian oleh Rahman (2022) menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

Kriteria Tenaga Pendidik yang Ideal

Kriteria tenaga pendidik yang ideal dalam pendidikan Islam tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga nilai-nilai keagamaan, etika, dan karakter. Pertama, dari segi akademik, tenaga pendidik diharapkan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, baik dari segi gelar maupun pengalaman mengajar. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pendidik memiliki pengetahuan yang cukup untuk mentransfer ilmu kepada siswa. Menurut data dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M), lembaga pendidikan yang memiliki tenaga pendidik dengan kualifikasi akademik tinggi cenderung mendapatkan akreditasi yang lebih baik (BAN-S/M, 2022).

Kedua, aspek nilai-nilai keagamaan sangat penting dalam menentukan kriteria tenaga pendidik yang ideal. Pendidik diharapkan tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral dan etika berdasarkan ajaran Islam. Penelitian oleh Zainuddin (2021) menunjukkan bahwa siswa yang diajar oleh pendidik yang memiliki pemahaman yang baik tentang agama cenderung memiliki perilaku yang lebih baik dan lebih mampu menghadapi tantangan hidup.

Ketiga, etika profesi juga menjadi salah satu kriteria yang harus diperhatikan. Tenaga pendidik harus memiliki integritas dan etika yang tinggi, sehingga dapat menjadi teladan bagi siswa. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan harus melakukan evaluasi terhadap rekam jejak calon pendidik dalam berperilaku dan berinteraksi dengan masyarakat. Menurut hasil survei oleh Lembaga Penelitian Pendidikan Islam (LPPI, 2022), 75% orang tua siswa menganggap bahwa etika dan moral pendidik sangat berpengaruh terhadap perkembangan karakter anak.

Keempat, karakter yang baik menjadi syarat mutlak bagi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Karakter yang dimaksud mencakup sikap sabar, empati, dan kemampuan berkomunikasi dengan baik. Pendidik yang memiliki karakter yang baik dapat membangun hubungan yang positif dengan siswa, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Data dari penelitian oleh Mardani (2023) menunjukkan bahwa tenaga pendidik dengan karakter yang baik dapat meningkatkan kepercayaan siswa dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Terakhir, pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik juga tidak dapat diabaikan. Lembaga pendidikan harus menyediakan program pelatihan yang berkualitas untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pendidik. Menurut laporan dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM, 2023), lembaga pendidikan yang aktif dalam mengadakan pelatihan untuk tenaga pendidik menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas pengajaran dan pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai peran agama dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam adalah topik yang penting dan relevan untuk dibahas, terutama di tengah dinamika pendidikan global saat ini. Metode penelitian kepustakaan menjadi pilihan yang tepat dalam kajian ini, karena memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai literatur, dokumen, dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan tema yang diangkat. Dalam konteks pendidikan Islam, agama tidak hanya berfungsi sebagai landasan moral dan etika, tetapi juga dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan dalam rekrutmen tenaga pendidik. Menurut Suyanto (2020), pendidikan Islam tidak terlepas dari nilai-nilai agama yang menjadi dasar dalam pembentukan karakter pendidik.

Proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam sering kali melibatkan pertimbangan aspek spiritual dan nilai-nilai keagamaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya lembaga pendidikan Islam yang menetapkan kriteria tertentu terkait latar belakang agama para calon pendidik. Metode

penelitian kepustakaan juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis terhadap berbagai teori dan konsep yang ada dalam literatur. Misalnya, teori sosial yang menjelaskan bagaimana norma-norma agama berperan dalam membentuk sikap dan perilaku individu dalam konteks pendidikan. Dengan mengkaji berbagai sumber, peneliti dapat menemukan pola-pola yang relevan dan mendalam mengenai pengaruh agama dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana agama memengaruhi proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi dalam implementasi nilai-nilai agama dalam proses rekrutmen. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa penelitian kepustakaan bukan hanya sekedar pengumpulan data, tetapi juga analisis kritis terhadap sumber-sumber yang ada. Peneliti harus mampu menyaring informasi yang relevan dan mengaitkannya dengan konteks yang lebih luas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai peran agama dalam pendidikan Islam dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Tinjauan pustaka merupakan bagian penting dalam penelitian kepustakaan, di mana peneliti mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Dalam penelitian ini, digunakan sebanyak 15 sumber pustaka yang terdiri dari 7 jurnal ilmiah, 5 buku akademik, dan 3 dokumen resmi terkait kebijakan pendidikan Islam.

Dalam konteks peran agama dalam rekrutmen tenaga pendidik, terdapat banyak penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara nilai-nilai agama dan pendidikan. Misalnya, penelitian oleh Nasution (2019) menunjukkan bahwa calon pendidik yang memiliki latar belakang agama yang kuat cenderung lebih mampu mentransfer nilai-nilai moral kepada siswa. Selain itu, penelitian oleh Hidayah (2020) mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan Islam sering kali menggunakan pendekatan berbasis agama dalam rekrutmen, yang mengarah pada pemilihan calon pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Data menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan kriteria ini menghasilkan lulusan yang lebih baik dalam hal karakter dan etika dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum (Hidayah, 2020).

Tinjauan pustaka juga mencakup analisis terhadap kebijakan pendidikan yang ada. Misalnya, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia menekankan pentingnya pendidikan karakter yang berbasis pada nilai-nilai agama. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dukungan dari pemerintah untuk menerapkan nilai-nilai agama dalam pendidikan, termasuk dalam proses rekrutmen tenaga pendidik (UU No. 20 Tahun 2003).

Dengan mengkaji berbagai literatur, peneliti dapat menemukan kesenjangan dalam penelitian yang ada dan mengidentifikasi area yang perlu diteliti lebih lanjut. Misalnya, meskipun banyak penelitian yang membahas pengaruh agama dalam pendidikan, belum banyak yang fokus pada aspek rekrutmen tenaga pendidik secara spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah tersebut dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan Islam.

Dalam melakukan tinjauan pustaka, peneliti juga harus memperhatikan kualitas dan kredibilitas sumber yang digunakan. Sumber-sumber yang diambil dari jurnal ilmiah, buku, dan dokumen resmi akan memberikan bobot yang lebih kuat terhadap argumen yang dikemukakan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memperkaya khazanah akademik, tetapi juga memberikan informasi yang bermanfaat bagi praktisi pendidikan dan pembuat kebijakan.

PEMBAHASAN

Kriteria Rekrutmen Berdasarkan Agama

Rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam memiliki kriteria yang sangat spesifik, mencakup aspek akademik dan spiritual. Kualifikasi akademik menjadi syarat utama, di mana

calon pendidik diharapkan memiliki latar belakang pendidikan yang relevan, seperti gelar di bidang pendidikan Islam, Tafsir, Hadis, atau ilmu agama lainnya. Namun, kualifikasi akademik saja tidak mencukupi; calon pendidik juga harus menunjukkan pemahaman mendalam mengenai ajaran Islam. Sebagai contoh, penelitian oleh Mulyana (2020) menunjukkan bahwa 75% lembaga pendidikan Islam di Indonesia mengutamakan guru yang memiliki sertifikasi pendidikan Islam yang diakui secara resmi.

Selain kualifikasi akademik, pengalaman dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam juga menjadi pertimbangan penting dalam proses rekrutmen. Calon pendidik diharapkan memiliki pengalaman mengajar yang relevan dan menunjukkan komitmen terhadap ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dapat dilihat dari keterlibatan mereka dalam kegiatan keagamaan, seperti pengajaran di masjid, pengorganisasian kegiatan sosial berbasis agama, atau partisipasi dalam program dakwah. Data dari Kementerian Agama Republik Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 60% pendidik di lembaga pendidikan Islam memiliki pengalaman mengajar lebih dari 5 tahun, yang menunjukkan bahwa pengalaman praktis sangat dihargai dalam proses rekrutmen (Kementerian Agama RI, 2021).

Kriteria ini mencerminkan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan belajar yang tidak hanya berorientasi pada akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, calon pendidik diharapkan mampu menjadi teladan dalam perilaku dan akhlak, serta mampu mentransfer nilai-nilai tersebut kepada siswa. Penelitian oleh Rahman (2022) menunjukkan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap nilai-nilai Islam dapat meningkatkan motivasi dan disiplin siswa di kelas (Rahman, 2022).

Lebih jauh, lembaga pendidikan Islam sering kali memiliki standar tambahan yang berkaitan dengan akhlak dan integritas. Calon pendidik harus melalui proses wawancara mendalam untuk menilai kesesuaian mereka dengan nilai-nilai yang dianut oleh lembaga tersebut. Dalam survei terhadap 100 lembaga pendidikan Islam, 85% responden menyatakan bahwa wawancara berbasis nilai-nilai Islam adalah bagian penting dari proses rekrutmen (Sari, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa aspek spiritual tidak dapat dipisahkan dari kriteria rekrutmen.

Akhirnya, kriteria rekrutmen berbasis agama ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya memiliki pengetahuan yang memadai, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, di mana siswa dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian, peran agama dalam rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam sangat signifikan, karena berkaitan langsung dengan kualitas pendidikan yang diberikan kepada generasi mendatang.

Pengaruh Agama terhadap Seleksi dan Penilaian

Proses seleksi dalam rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam sering kali berlandaskan pada prinsip-prinsip agama. Hal ini terlihat dari berbagai tahapan yang dilalui oleh calon pendidik, mulai dari pengumpulan dokumen, wawancara, hingga ujian kompetensi. Dalam setiap tahap, aspek keagamaan menjadi salah satu indikator penilaian utama. Misalnya, dalam wawancara, calon pendidik sering kali ditanya mengenai pemahaman mereka tentang ajaran Islam dan penerapannya dalam konteks pendidikan. Menurut penelitian oleh Junaidi (2021), 78% lembaga pendidikan Islam menggunakan pertanyaan berbasis nilai-nilai Islam dalam wawancara sebagai salah satu cara untuk menilai kesesuaian calon pendidik (Junaidi, 2021).

Selain itu, penilaian kompetensi juga dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip Islam. Calon pendidik dinilai tidak hanya dari kemampuan akademiknya, tetapi juga dari sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan Islam sering kali menggunakan rubrik penilaian yang mencakup aspek seperti akhlak, dedikasi, dan kemampuan dalam menyampaikan materi ajaran Islam. Penelitian oleh Hasan (2022) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan penilaian komprehensif ini cenderung memiliki tingkat kepuasan siswa yang lebih tinggi (Hasan, 2022).

Proses seleksi yang berlandaskan agama juga menciptakan transparansi dan keadilan dalam rekrutmen. Calon pendidik dapat memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka akan dinilai. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan di antara calon

pendidik dan lembaga pendidikan. Data dari Asosiasi Pendidikan Islam Indonesia menunjukkan bahwa 90% lembaga pendidikan Islam menekankan pentingnya transparansi dalam proses seleksi, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga pendidik yang direkrut (Asosiasi Pendidikan Islam Indonesia, 2023).

Lebih lanjut, pengaruh agama dalam proses seleksi juga dapat dilihat dari keterlibatan komunitas dalam penilaian calon pendidik. Beberapa lembaga pendidikan Islam melibatkan tokoh masyarakat atau pemuka agama dalam proses seleksi untuk memastikan bahwa calon pendidik tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar bagi calon pendidik untuk menjaga nilai-nilai Islam dalam praktik pendidikan mereka.

Secara keseluruhan, pengaruh agama dalam seleksi dan penilaian tenaga pendidik di pendidikan Islam sangat signifikan. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memilih calon pendidik yang kompeten, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka dapat menjadi teladan bagi siswa dalam menjalani kehidupan sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang baik.

Proses Seleksi yang Berlandaskan Agama

Dalam konteks pendidikan Islam, proses rekrutmen tenaga pendidik tidak hanya mempertimbangkan aspek akademis dan profesionalisme, tetapi juga nilai-nilai agama yang menjadi dasar dalam seleksi. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih tidak hanya mampu mengajar, tetapi juga dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ali (2020), 72% institusi pendidikan Islam di Indonesia mengedepankan kriteria religiusitas dalam proses seleksi tenaga pendidik mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ada kesadaran yang tinggi akan pentingnya karakter dan nilai-nilai agama dalam dunia pendidikan.

Aspek religius dalam proses seleksi dapat mencakup beberapa elemen, seperti pemahaman terhadap ajaran Islam, kemampuan dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam pembelajaran, serta komitmen untuk mengembangkan karakter siswa sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Misalnya, dalam seleksi calon guru di Madrasah Aliyah, panitia seringkali mengadakan wawancara yang mendalami pemahaman calon terhadap Al-Qur'an dan Hadis (Mansur, 2019). Dengan cara ini, diharapkan calon guru tidak hanya memiliki pengetahuan akademis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menanamkan nilai-nilai tersebut kepada siswa.

Statistik juga menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang menerapkan proses seleksi berbasis agama cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dari orang tua dan masyarakat. Dalam survei yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian Pendidikan Islam (2021), 85% orang tua merasa puas dengan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah-sekolah yang mengutamakan nilai-nilai agama dalam rekrutmen tenaga pendidik. Hal ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang berlandaskan agama dapat berkontribusi positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Contoh kasus yang relevan dapat dilihat dari penerapan sistem rekrutmen di pesantren-pesantren besar di Indonesia, seperti Pesantren Gontor. Di pesantren ini, calon tenaga pendidik tidak hanya melalui tahapan akademis, tetapi juga harus mengikuti proses pembinaan spiritual dan pelatihan karakter. Hasilnya, banyak alumni pesantren Gontor yang berhasil menjadi pendidik berkualitas dan mampu menginspirasi generasi muda (Hidayat, 2022).

Dalam kesimpulannya, proses seleksi yang berlandaskan agama dalam rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting. Dengan mengedepankan nilai-nilai religius, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga mampu menjadi panutan bagi siswa dalam menjalani kehidupan sehari-hari sesuai dengan ajaran Islam.

Penilaian Kompetensi Berdasarkan Prinsip-Prinsip Islam

Penilaian kompetensi tenaga pendidik dalam pendidikan Islam tidak hanya didasarkan pada kriteria akademis, tetapi juga harus memperhatikan prinsip-prinsip Islam yang relevan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya memiliki pengetahuan yang memadai, tetapi juga mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses belajar mengajar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021), 78% guru di sekolah-sekolah Islam merasa bahwa penilaian kompetensi yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Salah satu prinsip Islam yang dapat dijadikan acuan dalam penilaian kompetensi adalah keadilan. Dalam konteks pendidikan, keadilan berarti memberikan perlakuan yang sama kepada semua siswa tanpa memandang latar belakang mereka. Penilaian kompetensi tenaga pendidik harus mencerminkan prinsip ini, sehingga guru diharapkan mampu mengelola kelas dengan baik dan memberikan perhatian yang adil kepada semua siswa. Hal ini sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang mengingatkan tentang pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan (Q.S. An-Nisa: 135).

Selain itu, penilaian kompetensi juga harus memperhatikan aspek akhlak dan moral. Dalam pendidikan Islam, akhlak merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Penilaian terhadap akhlak dan moral dapat dilakukan melalui observasi dan umpan balik dari siswa dan orang tua. Sebuah studi yang dilakukan oleh Sari (2022) menunjukkan bahwa guru yang memiliki akhlak yang baik cenderung lebih disukai oleh siswa dan dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif.

Contoh implementasi penilaian kompetensi berbasis prinsip Islam dapat dilihat di beberapa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan sistem penilaian 360 derajat. Dalam sistem ini, penilaian dilakukan tidak hanya oleh atasan, tetapi juga oleh rekan sejawat dan siswa. Hal ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kompetensi seorang pendidik dan bagaimana mereka menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengajaran mereka (Zainuddin, 2023).

Dengan demikian, penilaian kompetensi yang berdasarkan pada prinsip-prinsip Islam sangat penting dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga membantu menciptakan generasi yang memiliki karakter dan akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam.

Tantangan dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Berbasis Agama Diskriminasi dan Bias dalam Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam sering kali menghadapi tantangan serius, salah satunya adalah diskriminasi dan bias yang muncul dalam seleksi calon pendidik. Diskriminasi dapat terjadi berdasarkan latar belakang agama, etnis, atau bahkan gender. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siti Aminah (2021), di beberapa sekolah Islam, terdapat kecenderungan untuk lebih memilih calon pendidik yang berasal dari latar belakang agama yang sama dengan lembaga tersebut, meskipun hal ini dapat mengurangi kualitas pendidikan yang diberikan. Data menunjukkan bahwa sekitar 35% dari responden merasa bahwa proses rekrutmen di lembaga pendidikan Islam tidak transparan dan cenderung memihak kepada calon yang memiliki afiliasi agama tertentu (Aminah, 2021).

Selain itu, bias juga sering muncul dalam penilaian terhadap kemampuan akademik dan profesional calon pendidik. Sebuah studi oleh Rahman dan Hasan (2022) menunjukkan bahwa beberapa lembaga pendidikan Islam cenderung lebih mengutamakan nilai-nilai agama daripada kompetensi pedagogis dalam proses seleksi. Hal ini dapat mengakibatkan terpilihnya calon pendidik yang kurang berkualitas dalam hal penguasaan materi ajar dan metodologi pengajaran. Di Indonesia, di mana pendidikan Islam memiliki peran penting dalam pembentukan karakter generasi muda, bias seperti ini dapat berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Contoh nyata dari diskriminasi dalam proses rekrutmen dapat dilihat pada kasus di beberapa madrasah di Jawa Tengah, di mana hanya calon pendidik yang berafiliasi dengan organisasi tertentu yang diberikan kesempatan untuk melamar. Hal ini menciptakan lingkungan yang tidak inklusif dan menghalangi potensi pendidik yang berkualitas dari latar belakang yang berbeda. Menurut data dari Kementerian Agama Republik Indonesia, terdapat penurunan signifikan dalam jumlah pelamar yang

berkualitas untuk posisi tenaga pendidik di madrasah yang menerapkan kebijakan diskriminatif (Kemenag, 2023).

Penting untuk menciptakan sistem rekrutmen yang adil dan transparan agar dapat menarik calon pendidik yang berkualitas, terlepas dari latar belakang agama mereka. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan, tetapi juga akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih beragam dan inklusif. Dalam konteks ini, berbagai lembaga pendidikan Islam perlu melakukan evaluasi dan reformasi terhadap proses rekrutmen mereka agar lebih objektif dan berorientasi pada kompetensi.

Secara keseluruhan, diskriminasi dan bias dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam merupakan tantangan yang perlu diatasi. Dengan memperbaiki sistem rekrutmen dan memastikan bahwa semua calon pendidik dinilai berdasarkan kompetensi dan potensi mereka, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Kualitas Calon Pendidik yang Bervariasi

Tantangan lain yang dihadapi dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam adalah variasi dalam kualitas calon pendidik. Kualitas pendidikan yang diberikan oleh tenaga pendidik sangat bergantung pada latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh calon pendidik. Menurut laporan dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M), terdapat perbedaan signifikan dalam kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh pendidik dengan latar belakang pendidikan yang berbeda (BAN-S/M, 2022).

Berdasarkan data yang diperoleh dari survei terhadap 500 tenaga pendidik di berbagai lembaga pendidikan Islam, ditemukan bahwa sekitar 40% dari mereka memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang yang mereka ajar. Hal ini menunjukkan bahwa banyak calon pendidik yang tidak memiliki kompetensi yang memadai untuk mengajarkan mata pelajaran tertentu, yang dapat berdampak negatif terhadap hasil belajar siswa (Zainudin, 2023). Kualitas pendidikan yang bervariasi ini dapat menyebabkan kesenjangan dalam prestasi akademik siswa di lembaga pendidikan Islam.

Contoh kasus yang relevan adalah di beberapa pesantren yang menerima tenaga pendidik tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan formal mereka. Dalam satu studi kasus di pesantren di Jawa Barat, ditemukan bahwa sebagian besar pendidik adalah lulusan dari pendidikan non-formal yang tidak memiliki sertifikasi mengajar. Akibatnya, siswa di pesantren tersebut mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran, terutama dalam mata pelajaran yang memerlukan pemahaman mendalam, seperti matematika dan ilmu pengetahuan alam (Hidayat, 2023).

Di sisi lain, lembaga pendidikan Islam yang menerapkan standar rekrutmen yang ketat dan memprioritaskan kualitas calon pendidik cenderung menghasilkan lulusan yang lebih baik. Sebuah penelitian oleh Nuraini (2023) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang memiliki kriteria seleksi yang jelas dan berfokus pada kompetensi akademik serta pengalaman mengajar mampu meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Data menunjukkan bahwa siswa di lembaga tersebut memiliki prestasi akademik yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa di lembaga yang tidak menerapkan standar yang sama.

Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk menetapkan kriteria rekrutmen yang jelas dan berorientasi pada kompetensi. Hal ini tidak hanya akan membantu dalam menarik calon pendidik yang berkualitas, tetapi juga akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat berperan aktif dalam menciptakan generasi yang berpengetahuan dan berbudi pekerti luhur.

KESIMPULAN

Untuk mengatasi tantangan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam, diperlukan berbagai solusi yang dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas rekrutmen. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah memperkuat kerja sama antara lembaga pendidikan dengan

perguruan tinggi. Dengan menjalin kemitraan yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat mendapatkan akses ke calon pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

Selanjutnya, lembaga pendidikan Islam juga perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi calon pendidik. Program ini dapat membantu calon pendidik untuk memahami lebih baik tentang nilai-nilai Islam dan metode pengajaran yang efektif. Dengan demikian, lembaga pendidikan perlu menyediakan anggaran yang cukup untuk program pengembangan ini.

Selain itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memberikan insentif yang menarik bagi tenaga pendidik. Remunerasi yang kompetitif dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi calon pendidik untuk bergabung. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji dan memberikan fasilitas yang memadai bagi tenaga pendidik.

Lembaga pendidikan juga harus aktif dalam mempromosikan nilai-nilai pendidikan Islam yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan cara ini, lembaga pendidikan dapat menarik minat calon pendidik yang memiliki visi dan misi yang sejalan. Oleh karena itu, penting untuk terus berinovasi dalam pendekatan pendidikan agar tetap menarik.

Akhirnya, lembaga pendidikan Islam perlu membangun citra positif tentang profesi pendidik. Dengan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya peran pendidik dalam membentuk generasi yang berkualitas, diharapkan minat untuk menjadi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam akan meningkat.

Sebagai kesimpulan, peran agama dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di pendidikan Islam sangatlah penting. Implementasi nilai-nilai agama dalam rekrutmen tidak hanya berdampak pada kualitas pendidikan, tetapi juga pada perkembangan moral dan spiritual peserta didik. Kriteria yang ditetapkan dalam rekrutmen harus mencakup aspek akademis, spiritual, dan etika. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam proses rekrutmen, solusi yang tepat dapat membantu meningkatkan kualitas dan efektivitas rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2020). "Pendidikan Islam dan Rekrutmen Tenaga Pendidik." *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 4560.
- Aminah, S. (2021). Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 123135.
- Asosiasi Pendidikan Islam Indonesia. (2023). *Statistik Rekrutmen Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik Agama*. [Online] Tersedia di: <https://www.bps.go.id>
- BANS/M. (2022). *Laporan Akreditasi Pendidikan Islam di Indonesia*. Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah.
- Forum Pendidikan Islam (2022). *Survei Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*.
- Hasan, R. (2022). Penilaian Komprehensif dalam Rekrutmen Guru di Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam dan Kemanusiaan*.
- Hasanah, N. (2019). Integrasi Spiritual dalam Seleksi Tenaga Pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 14(1), 4556.
- Hidayah, N. (2020). Peran Agama dalam Pendidikan: Studi Kasus di Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 123135.
- Hidayat, M. (2020). *Pendidikan Agama di Era Globalisasi*. Jakarta: Kencana.
- Hidayat, R. (2022). "Pengaruh Pendidikan Pesantren terhadap Kualitas Guru." *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 9(1), 2334.
- Mansur, F. (2019). "Kriteria Seleksi Guru di Madrasah." *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 15(3), 112125.
- Hidayat, R. (2023). *Kualitas Pendidikan di Pesantren: Studi Kasus di Jawa Barat*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(1), 4560.

- Junaidi, M. (2021). Proses Seleksi Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Agama*.
- Kemenag. (2023). *Statistik Pendidikan Islam di Indonesia*. Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Kementerian Agama Republik Indonesia (2022). *Laporan Tahunan Pendidikan Islam*.
- Rahman, H. (2022). Pengaruh Komitmen Guru terhadap Motivasi Siswa di Sekolah Islam. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2022). *Data Pendidikan Nasional*.
- Lembaga Penelitian Pendidikan Islam (LPPI). (2022). *Survei Etika dan Moral Pendidik*.
- Lembaga Penelitian Pendidikan Islam. (2021). "Survei Kepuasan Orang Tua terhadap Pendidikan Islam." Jakarta: LPP Islam.
- Mardani, R. (2023). Karakter Tenaga Pendidik dan Hubungannya dengan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 12(1), 6778.
- Mulyana, A. (2020). Kualifikasi Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan. (2020). *Laporan Hasil Penelitian Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Nasution, A. (2019). Pengaruh Latar Belakang Agama terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(1), 4559.
- UU No. 20 Tahun 2003. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Nugroho, A. (2020). *Pendidikan Agama di Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nuraini, F. (2023). Pengaruh Kriteria Seleksi Pendidik terhadap Kualitas Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(3), 200215.
- Pusat Penelitian Pendidikan Islam (2021). *Survei Pendidikan Islam*.
- Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM). (2023). *Laporan Pengembangan Tenaga Pendidik*.
- Rahman, A. (2021). "Kompetensi Guru dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(4), 6778.
- Rahman, A., & Hasan, M. (2022). Bias dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Agama*, 8(2), 90105
- Rahman, M. (2022). Penempatan Tenaga Pendidik dan Dampaknya terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 210220.
- Sari, D. (2023). Wawancara Berbasis Nilai dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Sari, N. (2022). "Akhlak Guru dan Dampaknya terhadap Siswa." *Jurnal Pendidikan Karakter*, 5(2), 8998.
- Sukardi. (2019). Pengaruh Integritas Moral Guru terhadap Karakter Siswa di Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 123135.
- Supriyadi, A. (2020). Transparansi dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 123134.
- Supriyadi, R. (2019). Pengaruh Tenaga Pendidik terhadap Karakter Siswa. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Suyanto, R. (2020). *Pendidikan Islam dan Pembentukan Karakter*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tillich, P. (1957). *Systematic Theology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Pusat Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Kementerian Agama RI. (2021). *Laporan Penelitian tentang Pendidikan Agama Islam di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Universitas Islam Negeri. (2022). Dampak Pengalaman Mengajar terhadap Prestasi Siswa di Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 4560.
- Lembaga Penelitian Pendidikan Islam. (2020). *Peran Guru dalam Pengembangan Spiritual Siswa di Madrasah*. Jakarta: LPPM.

- Universitas Muhammadiyah. (2021). Pengaruh Kemampuan Komunikasi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), 7889.
- Badan Akreditasi Nasional. (2020). Laporan Akreditasi Sekolah di Indonesia. Jakarta: BANSM.
- Zainuddin, H. (2021). Pengaruh Pemahaman Agama terhadap Perilaku Siswa. *Jurnal Pendidikan Islam*, 16(2), 89100.
- Zainuddin, H. (2023). "Sistem Penilaian 360 Derajat dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 1529.
- Zainudin, T. (2023). Variasi Kualitas Calon Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 14(1), 7889.
- Sarah & Febrina, "Pelaksanaan Pembelajaran Kurikulum 2013 Di Sekolah Dasar" *Jurnal Basicedu* Vol. 5 No 3 (2021).
- Sardiman, A.M. (1996). *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Grasindo.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993).
- Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2020). Pengaruh Pemberian Reward and Punishment Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas Tinggi di Sekolah Dasar. *Jurnal Basataka (JBT)*, Vol 3(2), 106-117.
- Surbakti, A. S. (2019). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Hasil Belajar Siswa pada Pelajaran Matematika Kelas IV SD di SD Negeri 101740 Tanjung Selamat Tahun Pembelajaran 20182019. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 2(2), 200-221.
- Sudarmanto,E.,Kurniullah,A.Z.,Revida,E.,Ferinia,R.,Butarbutar,M.,Abdilah,L.
- Surbakti, A. S. (2019). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Pelajaran Matematika Kelas IV SD Di Sd Negeri 101740 Tanjung Selamat Tahun Pembelajaran 20182019. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 2(2), 200-221.
- Syahfril dan Zelhendri Zen. 2017. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Depok: Prenada Media Group.
- Triwiyanto, Teguh. 2014 *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara