

**PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK
DI MA NU 01 BANYUPUTIH BATANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ

NIM. 5220012

**PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2022**

**PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK
DI MA NU 01 BANYUPUTIH BATANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ

NIM. 5220012

Pembimbing:

Prof. Dr. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag

NIP. 19710115 199803 1 005

Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.

NIP. 19670421 199603 1 001

**PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ
NIM : 5220012
Program Studi : MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
Judul Tesis : PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU MELALUI REKRUTMEN TENAGA
PENDIDIK
DI MA NU 01 BANYUPUTIH BATANG

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis yang berjudul “
PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MA NU 01
BANYUPUTIH BATANG” secara keseluruhan adalah asli hasil karya/
penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain,
kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk atau dikutip dari sumbernya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila di
kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, penulis
bersedia memperoleh sanksi akademik dengan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 01 November 2022

Yang menyatakan



MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ
NIM 5220012

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Permohonan Sidang Tesis

Kepada :

Yth. Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

c.q. Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing kami menyatakan bahwa naskah tesis saudara :

Nama : MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ

NIM : 5220012

Prodi : MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Judul : PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MA NU
01 BANYUPUTIH BATANG

Telah dapat diajukan kepada Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan untuk segera disidang dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.


Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. W.b.

Pembimbing I,

Pekalongan, 20 Oktober 2022


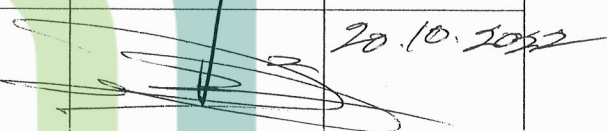
Pembimbing II,


Prof. Dr. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag
NIP. 19710115199803 1 005


Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag
NIP. 19670421 199603 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

Nama : MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ
NIM : 5220012
Program Studi : MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
Judul : PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MA NU 01 BANYUPUTIH BATANG

No	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag		20/2022 /10
2	Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag		20.10.2022

Pekalongan, 20 Oktober 2022

Mengetahui:
An. Direktur,
Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Agama Islam


Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag
NIP. 19670421 199603 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141 Telp. (0285) 412575
www.pps.uingusdur.ac.id email: pps@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
mengesahkan tesis saudara:

Nama : MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ
NIM : 5220012
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul : PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MA NU 01
BANYUPUTIH BATANG
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag.
2. Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.

yang telah diujikan pada hari Minggu, 30 Oktober 2022 dan dinyatakan lulus.

Pekalongan, 03 November 2022

Sekretaris Sidang,

Ketua Sidang,

Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 19670421 199603 1 001

Penguji Anggota,

UMI MAHMUDAH, M.Sc., Ph.D.
NITK. 19840710202001D2023

Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag.
NIP. 19750211 199803 2 001

Penguji Utama,

Dr. M. ALIGHUFRON, M.Pd.
NIP. 19870723 202012 1 004

Direktur,

Prof. Dr. H. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag.
NIP. 19710115 199803 1 005



**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MA NU 01
BANYUPUTIH BATANG

Nama : MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ

NIM : 5220012

Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam

Telah disetujui tim penguji ujian,

Ketua :
Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag. (.....)

Sekretaris :
Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag. (.....)

Penguji Utama :
Dr. M. ALI GHUFRON, M.Pd. (.....)

Penguji Anggota :
UMI MAHMUDAH, M.Sc., Ph.D. (.....)

Diuji di Pekalongan pada tanggal 30 Oktober 2022

Waktu : Pukul 14.00 - 15.00 wib

Hasil/ nilai : 84 / A-

Predikat kelulusan : Sangat Memuaskan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Š	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha
ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل = *nazzala*

بهنّ = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o`_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل: , ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول ,ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*

2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شئى ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti denganhuruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرود ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk:

- *Untuk bapak dan ibuku yang selalu membimbing, memberiku kasih sayang, dukungan, baik materi maupun non materi, serta do'a tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam sepanjang masa serta telah mengantarkan pada kondisi saat ini, semua itu akan terukir indah dalam relung hati ananda yang paling dalam*
- *Isteriku "Yuliana" yang selalu membantuku ketika aku mengalami kesulitan serta men-support kegiatan yang saya lakukan'*
- *Anaku yang aku sayangi yang selalu menghadirkan keceriaan dan memberi warna dalam hidupku.*
- *Keluarga besar Pengelola Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikanku banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup yang sebenarnya*
- *Semua Sahabat-Sahabatku yang tidak mungkin aku sebutin satu persatu yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam segala hal.*
- *Bapak Ibu Dosen Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu kepada ananda. Semoga ilmu yang engkau berikan bermanfaat di dunia dan di akhirat. Amin...*
- *Almamaterku Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang maha luas*
- *Segenap Civitas Akademika MA NU 01 Banyuputih yang senantiasa memberikan dorongan dan kesempatan untuk melaksanakan studi Pascasarjana ini.*

MOTTO

الْمُؤْمِنُ يَأْلَفُ وَيُؤْلَفُ، وَلَا خَيْرَ فِيمَنْ لَا يَأْلَفُ، وَلَا يُؤْلَفُ، وَخَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Orang Mukmin adalah orang yang ramah, dan diperlakukan dengan ramah, tidak ada kebaikan pada seseorang yang tidak berbuat ramah, dan tidak pula pada seseorang yang tidak diperlakukan dengan ramah, dan sebaik- baik manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia yang lain.”

(HR: Al-Thabarani)



ABSTRAK

Mukhamad Miftahul Atiq, NIM. 5220012. Pembentukan Kompetensi Profesional Guru Melalui Rekrutmen Tenaga Pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang. Tesis Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: (1) Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. (2) Dr. Slamet Untung, M.Ag.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Guru, Rekrutmen.

Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup, kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran. Guru yang cerdas dan sempurna akal nya akan memiliki pemahaman ilmu pengetahuan yang luas begitu juga dengan baik akhlak nya akan menjadi contoh dan suri tauladan bagi peserta didiknya dan dengan sehat jasmaninya guru dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik di kelas. Rumusan permasalahan penelitian ini adalah: Bagaimana Pola Rekrutmen Tenaga Pendidikan di MA NU 01 Banyuputih Batang? Bagaimana dampak dari Rekrutmen Tenaga Pendidikan dalam Pembentukan Kompetensi Profesional Guru di MA NU 01 Banyuputih Batang? Tujuan penelitian adalah : Untuk menganalisis pola rekrutmen tenaga pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang. Untuk menganalisis dampak dari rekrutmen tenaga pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang. Kegunaan penelitian ini adalah : Menambah wawasan keilmuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan khususnya dalam rangka pemberdayaan guru yang mendorong peningkatan mutu pendidikan, Menjadi referensi dalam penelitian sejenis dan perumusan kebijakan oleh pihak - pihak yang memiliki kepentingan dengan pendidikan.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data melalui : wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis datanya deskriptif dengan tiga jalur yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menghasilkan temuan (1) Pembentukan Kompetensi Profesional Guru Melalui Rekrutmen Tenaga Pendidik di MA NU 01 Banyuputih antara lain, : a) Pola rekrutmen guru baru di MA NU 01 Banyuputih Batang bersifat sentralistik, dimana keputusan kepala madrasah dan pengurus yayasan sangat menentukan dalam proses perekrutan., b). Rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang memberikan dampak hadirnya guru-guru baru yang lebih potensial.

ABSTRACT

Mukhamad Miftahul Atiq, NIM. 5220012. Formation of Teacher Professional Competence through Recruitment of Teacher at MA NU 01 Banyuputih Batang. Thesis of Master of Islamic Education Study Program, Postgraduate of UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan . Supervisor: (1) Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. (2) Dr. Slamet Untung, M.Ag.

Keywords : Professional Competence, Teachers, Recruitment.

Professional competence is an ability that must exist in the teacher. A teacher must have professional competence which includes the ability to plan, implement, evaluate and develop learning. Teachers who are intelligent and perfect in their minds will have a broad understanding of science as well as good morals will be an example and role model for their students and with a healthy body the teacher can carry out the learning process well in class. The formulation of the research problem is: What is the Pattern of Recruitment of Education Personnel at MA NU 01 Banyuputih Batang? What is the impact of Education Personnel Recruitment in the Formation of Teacher Professional Competence at MA NU 01 Banyuputih Batang? The research objectives are: To analyze the pattern of recruitment of Teacher at MA NU 01 Banyuputih Batang. To analyze the impact of the recruitment of Teacher at MA NU 01 Banyuputih Batang. The uses of this research are: Adding scientific insight into the science of human resource management in educational institutions, especially in the context of empowering teachers who encourage improving the quality of education , Being a reference in similar research and policy formulation by parties who have an interest in education.

This type of research is qualitative with descriptive method. Collecting data through: interviews, observation and documentation. The data analysis is descriptive with three paths, namely data reduction, data presentation, and conclusions.

This study resulted in the findings (1) Formation of Teacher Professional Competence through the Recruitment of Teacher at MA NU 01 Banyuputih , among others: a) The pattern of recruitment of new teachers at MA NU 01 Banyuputih Batang is centralized, where the decisions of the head of madrasah and foundation administrators are very decisive in the process. recruitment., b). Teacher recruitment at MA NU 01 Banyuputih Batang has an impact on the presence of new, more potential teachers.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah terpanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah dan senantiasa melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat teriring salam semoga senantiasa dan selalu terlimpahcurahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, tabi'in, tabi'it tabi'in dan para pengikut setia beliau hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul ***“Pembentukan Kompetensi Profesional Guru Melalui Rekrutmen Tenaga Pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang”*** sebagai syarat untuk mendapat gelar Magister Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakaim, M.Ag selaku Rektor Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan serta selaku Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.
3. Bapak Dr. Slamet Untung, M.Ag selaku ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan dan selaku Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan
4. Bapak Mukhsin, S.Ag, M.Pd., selaku Kepala MA NU 01 Banyuputih, atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerjasamanya yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar

5. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
6. Orang tua, saudara, mertua dan keluarga khususnya istri tercinta Yuliana yang selalu mendoakan, dan atas segala kasih sayangnya.
7. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya Tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan do'a *Jazakumullahu Khoirol Jaza'*, semoga bantuan dukungan yang telah di berikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan Tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 01 November 2022

Penulis,


MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ

NIM. 5220012

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL PERTAMA	i
HALAMAN JUDUL KEDUA	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS	v
PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI	vii
TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN	xi
MOTTO	xii
ABSTRAK	xiii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR BAGAN	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
D. Kerangka Teoretik	6
E. Kerangka Berpikir	10
F. Penelitian Terdahulu	12
G. Metode Penelitian	18
H. Sistematika Penulisan	28

BAB II	KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK	
	A. Kompetensi Profesional.....	30
	B. Guru.....	33
	C. Rekrutmen Tenaga Pendidik	34
	1. Pengertian Rekrutmen	34
	2. Proses Rekrutmen.....	35
	3. Rekrutmen dalam Islam.....	36
	D. Tenaga Pendidik	38
BAB III	KAJIAN OBJEK PENELITIAN	
	A. Gambaran Umum MA NU 01 Banyuputih Batang	40
	1. Sejarah singkat Berdirinya MA NU 01 Banyuputih Batang	40
	2. Visi, Misi, dan Tujuan MA NU 01 Banyuputih Batang	42
	3. Job Description Organisasi MA NU 01 Banyuputih Batang	44
	4. Keadaan Guru, Karyawan dan Peserta Didik	49
	B. Deskripsi Hasil Penelitian	50
	1. Pola Rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang	50
	2. Dampak Rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang	54
BAB IV	ANALISIS POLA REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MA NU 01 BANYUPUTIH BATANG	
	A. Analisis Pola Rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang	57
	B. Analisis Dampak Rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang	67
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Saran-Saran.....	75
	DAFTAR PUSTAKA	78
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	82
	BIODATA PENULIS	

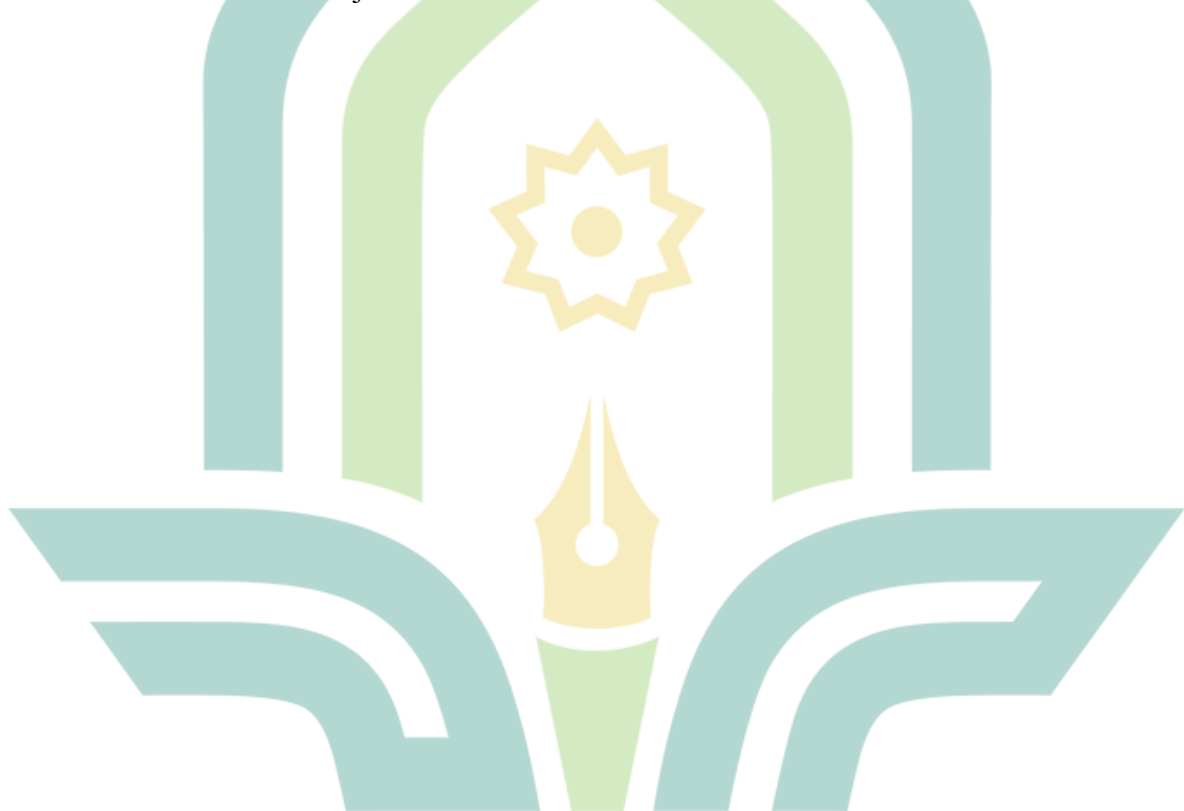
DAFTAR BAGAN

Bagan	Judul	Halaman
1.1	Pola rekrutmen guru dan karyawan MA NU 01 Banyuputih	11
1.2	Komponen dalam analisis data (interactive model)	23



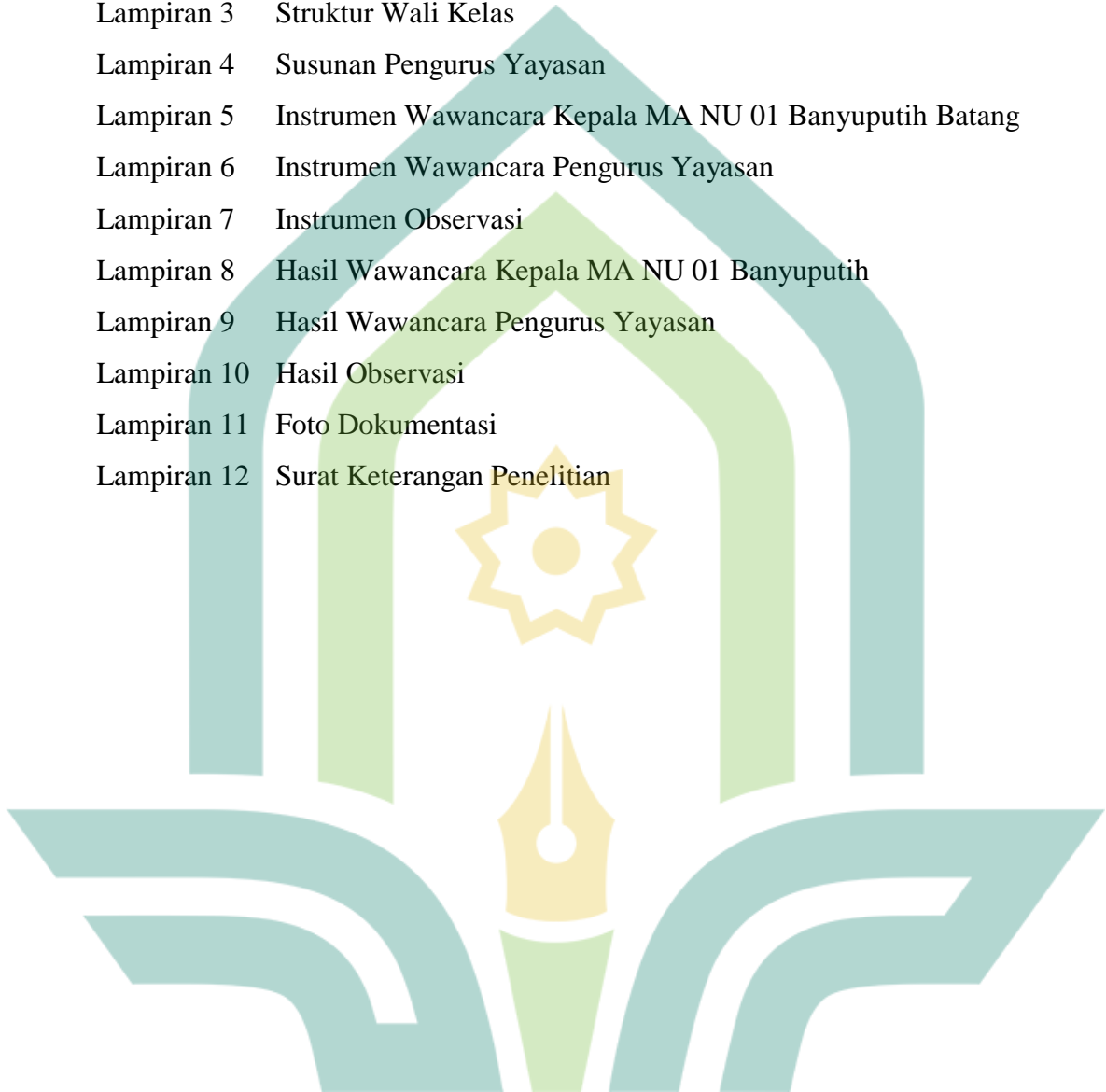
DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Penelitian Terdahulu	12
3.1	Susunan Pendiri MA NU 01 Banyuputih Batang.....	40
3.2	Keadaan guru MA NU 01 Banyuputih Batang Tahun Pelajaran 2021/2022	49
3.3	Keadaan guru MA NU 01 Banyuputih Batang Tahun Pelajaran 2021/2022	49
3.4	Data keadaan Peserta Didik MA NU 01 Banyuputih Batang Tahun Pelajaran 2021/2022	50



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Monografi Guru dan Karyawan MA NU 01 Banyuputih Batang
- Lampiran 2 Struktur Organisasi MA NU 01 Banyuputih Batang
- Lampiran 3 Struktur Wali Kelas
- Lampiran 4 Susunan Pengurus Yayasan
- Lampiran 5 Instrumen Wawancara Kepala MA NU 01 Banyuputih Batang
- Lampiran 6 Instrumen Wawancara Pengurus Yayasan
- Lampiran 7 Instrumen Observasi
- Lampiran 8 Hasil Wawancara Kepala MA NU 01 Banyuputih
- Lampiran 9 Hasil Wawancara Pengurus Yayasan
- Lampiran 10 Hasil Observasi
- Lampiran 11 Foto Dokumentasi
- Lampiran 12 Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup, kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran.¹ Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran, metode pembelajaran, yang harus dimiliki oleh seorang guru dan guru mampu untuk mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran. Sedangkan Marintis Yamin menyatakan bahwa syarat guru profesional meliputi: 1) mempunyai kemampuan dalam mendidik, 2) mempunyai keahlian yang terintegrasi, 3) Sehat jasmani maupun Rohani, 4) Mempunyai kemampuan dalam mengajar 5) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas.² Menurut Imam Al-Ghazali sosok guru yang profesional ialah guru yang cerdas dan sempurna akalnya juga guru yang baik akhlakunya dan kuat jasmaninya.

Seorang guru harus mengingatkan peserta didiknya bahwa tujuan dari belajar ialah untuk mendekati diri kepada sang maha pencipta dan tujuan belajar bukan hanya untuk meraih prestasi saja akan tetapi yang terpenting adalah ilmu untuk dikembangkan dan disebarluaskan semata-mata untuk mendekati diri kepada Allah.³ Jadi, Kompetensi Profesional Guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai pembelajaran mencakup: merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang sesuai dengan bidang keahliannya. Kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut: 1) Mampu dalam menguasai materi pembelajaran,

¹ Hamzah B Uno, Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif Dan Efektif (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). hlm. 18-19

² Yamin Marintis, Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006). hlm. 7

³ Abu Muhammad Iqbal, Pemikiran Pendidikan Islam (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2015). hlm. 101

struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampu 2) Penguasaan pada standar kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 3) Mampu dalam mengembangkan materi pembelajaran dengan kreatif dan inovatif 4) Melakukan kegiatan reflektif secara berkesinambungan dalam yang bertujuan untuk mengembangka keprofesionalan 5) Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri.⁴

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁵ Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Artinya, tenaga pendidik ini merupakan seseorang yang bekerja di lingkungan sekolah dan perguruan tinggi yang kemudian menekuni profesi pendidik. Tenaga pendidik juga dikenal dengan sebutan tenaga pengajar, jadi tidak perlu bingung jika beberapa orang menggunakan kata “pendidik” sementara yang lainnya “pengajar”, sebab keduanya sama.⁶

Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.⁷ Di samping itu, unsur lain

⁴ Rofa'ah, Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Persepektif Islam. (Palembang: CV Budi Utama, 2016) hlm. 78

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁶ Ananda, Rusydi. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018.

⁷ Ibrahim, Bafadal. "Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar." *Jakarta: Bumi Aksara* (2003), hlm 46

yang merupakan kelanjutan dari rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia yang berupa peningkatan dan pengembangan kualitas pekerja harus diperhatikan dengan seksama. Kalau dalam kaitannya dengan lembaga pendidikan, maka peningkatan dan pengembangan, yang selanjutnya disebut dengan istilah pemberdayaan, guru harus dimaksimalkan. Terutama peran dari kepala Madrasah selaku manajer dalam organisasi tersebut sangat diperlukan.

Menilik persoalan yang berkembang di MA NU 01 Banyuputih Batang memiliki keunikan tersendiri sehingga dijadikan sebagai rujukan dalam pengambilan setting penelitian ini. MA NU 01 Banyuputih Batang merupakan salah satu Madrasah swasta yang terletak di Kabupaten Batang bagian Timur, provinsi Jawa Tengah, tepatnya di Desa Banyuputih, Kecamatan Banyuputih. Madrasah tersebut merupakan lembaga pendidikan milik Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama di bawah bimbingan Kementerian Agama Kabupaten Batang.

Sebagai bentuk pendidikan formal yang mempunyai komitmen terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, MA NU 01 Banyuputih mempunyai visi ***"Terwujudnya manusia yang bertaqwa, cerdas, terampil, berintegritas dan berakhlaqul karimah"***. Visi tersebut mencerminkan bahwa MA NU 01 Banyuputih bertekad untuk turut andil dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang tercermin dalam semangat keseimbangan antara ilmu-ilmu agama dalam kerangka membentuk sikap, perilaku dasar manusia terdidik yang dilingkupi dengan kecerdasan dan keterampilan yang mampu menjawab tantangan zaman.⁸

Madrasah yang terletak di Jl. Lapangan 9A Banyuputih ini, tergolong lembaga pendidikan swasta yang berkembang sangat cepat. Perkembangan MA NU 01 Banyuputih juga terlihat dalam bidang fisik berupa pergedungan. Disamping itu, perkembangan lainnya dapat juga dilihat dari jaringan pendidikan dengan beberapa universitas dan jaringan kerja di dunia usaha maupun industri, dan tentunya perkembangan dalam prestasi kerja para

⁸“Dinamika MA NU 01 Banyuputih (2019-2021)” dalam Profil MA NU 01 Banyuputih 2021.

karyawan dan guru⁹. Di tahun 2018 ada sekitar 6 orang yang masuk menjadi guru di Madrasah tersebut. Di tahun 2019 banyak tenaga gurunya yang diterima menjadi CPNS sehingga melakukan perekrutan guru baru dan perekrutan ini berlanjut hingga tahun pelajaran 2020/2021. Padahal jika dilihat dari sudut pandang manajemen, rekrutmen yang tinggi (*turn-over*) bisa menyebabkan banyak kerugian yang akan dialami oleh sebuah organisasi atau institusi pendidikan. Kerugian-kerugian tersebut bisa berupa materi maupun non-materi. Misalnya, banyaknya anggaran yang dikeluarkan, tenaga yang cukup banyak, waktu yang tidak sedikit, pekerjaan-pekerjaan lain banyak tersita, dan belum lagi kualitas dan pengalaman guru baru yang masih harus dibuktikan, dan lain sebagainya. Selain itu, masuk dan keluarnya guru yang terbilang cepat mengakibatkan program-program yang ditawarkan oleh guru tersebut kepada Madrasah tidak bisa tercapai dengan baik, karena harus ditinggal pergi lebih dulu. Akibatnya banyak program yang vakum di tengah jalan.

Rekrutmen dan upaya pembentukan kompetensi profesional guru merupakan program yang harus diperhatikan oleh MA NU 01 Banyuputih Batang. Ketika rekrutmen mengalami intensitas tinggi, maka bagaimana sebaiknya mengimbangnya dengan pembentukan kualitas dan ketrampilan dari guru-guru baru tersebut. Dan bagaimana pula rekrutmen dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan Madrasah tersebut, bukan sebaliknya dapat berdampak negatif dengan mengenyampingkan persoalan-persoalan yang lebih urgen, yaitu terciptanya kualitas pendidikan yang diharapkan bersama sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul ***“Pembentukan Kompetensi Profesional Guru Melalui Rekrutmen Tenaga Pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang”***

⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah MA NU 01 Banyuputih Batang pada hari Selasa 19 Oktober 2021 pukul 09.30 wib

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, penelitian ini mencoba untuk menjawab beberapa persoalan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya Pembentukan Kompetensi Guru Melalui Rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Persoalan-persoalan tersebut peneliti formulasikan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pola rekrutmen tenaga pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang?
2. Bagaimana dampak dari rekrutmen tenaga pendidik dalam pembentukan kompetensi profesional guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian tidak terlepas dari permasalahan yang ingin diketahui jawabannya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang dipaparkan di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pola rekrutmen tenaga pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang.
2. Untuk menganalisis dampak dari rekrutmen tenaga pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi Peneliti, berharap penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan khususnya dalam rangka pemberdayaan guru yang mendorong peningkatan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Madrasah yang diteliti, digunakan sebagai acuan dan pengetahuan terhadap sesuatu yang terjadi di Madrasah tersebut, dan sekaligus bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memajukan Madrasah di masa mendatang.

- b. Digunakan sebagai sumbangan akademik di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
- c. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pelaksanaan pembentukan dan peningkatan mutu pendidikan, serta penerapan keilmuan khususnya bidang manajemen yang sesuai kaidah yang berlaku.

D. Kerangka Teoretik

1. Kompetensi Profesional

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam UU Nomor 74 tahun 2008, pasal 3, ada 4 kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.¹⁰

Guru profesional adalah guru yang mampu menerapkan hubungan yang berbentuk multidimensional. Guru yang demikian adalah guru yang secara internal memenuhi kriteria administratif, akademis, dan kepribadian.¹¹

Yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya

¹⁰ Syafrudin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman., *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers,2002, hlm.15

¹¹ Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, jogjakarta: AR-Ruzz Media Group,2008, hlm.23

meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

2. Guru

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹²

Pendidik atau guru dalam konteks Islam disebut dengan *mu'allim*. Kata *mu'allim* berasal dari kata *'allama, yu'allimu*, pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaanya sesuai dengan kemampuan dasar manusia.¹³

Lafal *mu'allim* merupakan *isim fa'il* dari masdar *t'alim*. Menurut Al-'Athos sebagaimana dikutip Hasan Langgulung berpendapat *ta'lim* hanya berarti pengajaran, jadi lebih sempit dari pada pendidikan.¹⁴ Dalam terjadinya proses pengajaran menempatkan peserta didik pasif adanya. Lafal *t'alim* ini dalam al-Qur'an disebut banyak sekali, tetapi ayat yang dijadikan rujukan (dasar) proses pengajaran (pendidikan) diantaranya:

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمُ ۝

¹² Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

¹³ Muhammad Muntahibun Nafis, Ilmu Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 84-85

¹⁴ Hasan Langgulung, Asas-Asas Pendidikan Islam, (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 2003), hlm. 5.

Artinya: “Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Q.S. Al Alaq: 5)

Lafad *'allama* pada ayat di atas cenderung pada aspek pemberian informasi kepada obyek didik sebagai makhluk yang berakal.¹⁵ Seorang guru harus mengetahui dan menguasai ilmu teoritik yang berhubungan dengan ilmu mengajar, kreatifitas dan komitmen dalam mengembangkan ilmu akan menjunjung nilai-nilai ilmiah.¹⁶ *Muallim* merupakan pemberi informasi kepada siswa. oleh sebab itu, *muallim* merupakan orang yang mengerti dan menguasai ilmu teoritik teoritik yang berhubungan dengan ilmu mengajar, kreatifitas dan komitmen dalam mengembangkan ilmu akan menjunjung nilai-nilai ilmiah.

3. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan juga spesifikasi pekerjaan (*job specification*) Rekrutmen dibutuhkan dengan tujuan untuk menyediakan kelompok calon tenaga kerja yang cukup banyak agar manajer dapat memilih karyawan yang mempunyai kualifikasi yang mereka perlukan.¹⁷ Rekrutmen dapat pula didefinisikan sebagai proses penarikan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk melamar kerja di organisasi.¹⁸

Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang

¹⁵ Ismail SM (Eds), *Paradigma Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hlm. 60.

¹⁶ Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta: Tri Genda Karya, 1993, hlm. 16.

¹⁷ Mamduh M. Hanafi, *Manajemen* (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 1997), hlm. 294

¹⁸ James A.F. Stoner, dkk, *Manajemen* (Jakarta: Prehlindo, 1996), hlm. 71

sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya dibidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (Al Qashash (28): 26)

Rasullullah Shallallahu ' alahi wasallam bersabda:

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu” (Bukhori-6015)

Manajer memulai proses rekrutmen dengan mengingat deskripsi kerja dan spesifikasi kerja. Spesifikasi kerja merupakan uraian mengenai pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau mengisi suatu posisi secara efektif.¹⁹ Spesifikasi kerja kemudian menjadi standar kualifikasi rekrutmen.

Dalam proses rekrutmen, petugas rekrutmen harus memberikan kejelasan kepada calon karyawan berkaitan dengan beberapa hal, diantaranya: *job description* (uraian pekerjaan), *position description* (uraian posisi), *hiring specification* (spesifikasi penerimaan).

Job description meliputi uraian tertulis pekerjaan non-manajemen, meliputi nama jabatan, tugas dan tanggung jawab serta termasuk lokasi dalam bagan organisasi. *Position description* meliputi uraian tertulis posisi manajemen, mencakup nama jabatan, tugas dan tanggung jawab, dan termasuk dalam bagan organisasi. *Hiring specification* meliputi uraian tertulis tentang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan

¹⁹ James A.F. Stoner, dkk, *Manajemen* (Jakarta: Prehlindo, 1996), hlm. 71

untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau mengisi suatu posisi secara efektif.²⁰

4. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Artinya, tenaga pendidik ini merupakan seseorang yang bekerja di lingkungan sekolah dan perguruan tinggi yang kemudian menekuni profesi pendidik. Tenaga pendidik juga dikenal dengan sebutan tenaga pengajar, jadi tidak perlu bingung jika beberapa orang menggunakan kata “pendidik” sementara yang lainnya “pengajar”. Sebab keduanya sama.²¹

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.²²

E. Kerangka Berpikir

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembentukan kompetensi professional guru di MA NU 01 Banyuputih. Bagi Kepala Madrasah dan Pengurus Yayasan yang memperhatikan kualitas pendidikan dapat dimulai dari proses rekrutmen tenaga pendidik. Apabila dalam proses rekrutmen sudah berjalan sesuai dengan baik, maka akan mendapatkan guru yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Dari rekrutmen tersebut juga akan mendapatkan guru yang professional sesuai dengan bidang ilmu keahliannya.

Kepala Madrasah memulai proses rekrutmen dengan mengingat deskripsi kerja dan spesifikasi kerja. Spesifikasi kerja merupakan uraian

²⁰ James A.F. Stoner, dkk, *Manajemen* (Jakarta: Prehlindo, 1996), hlm. 71

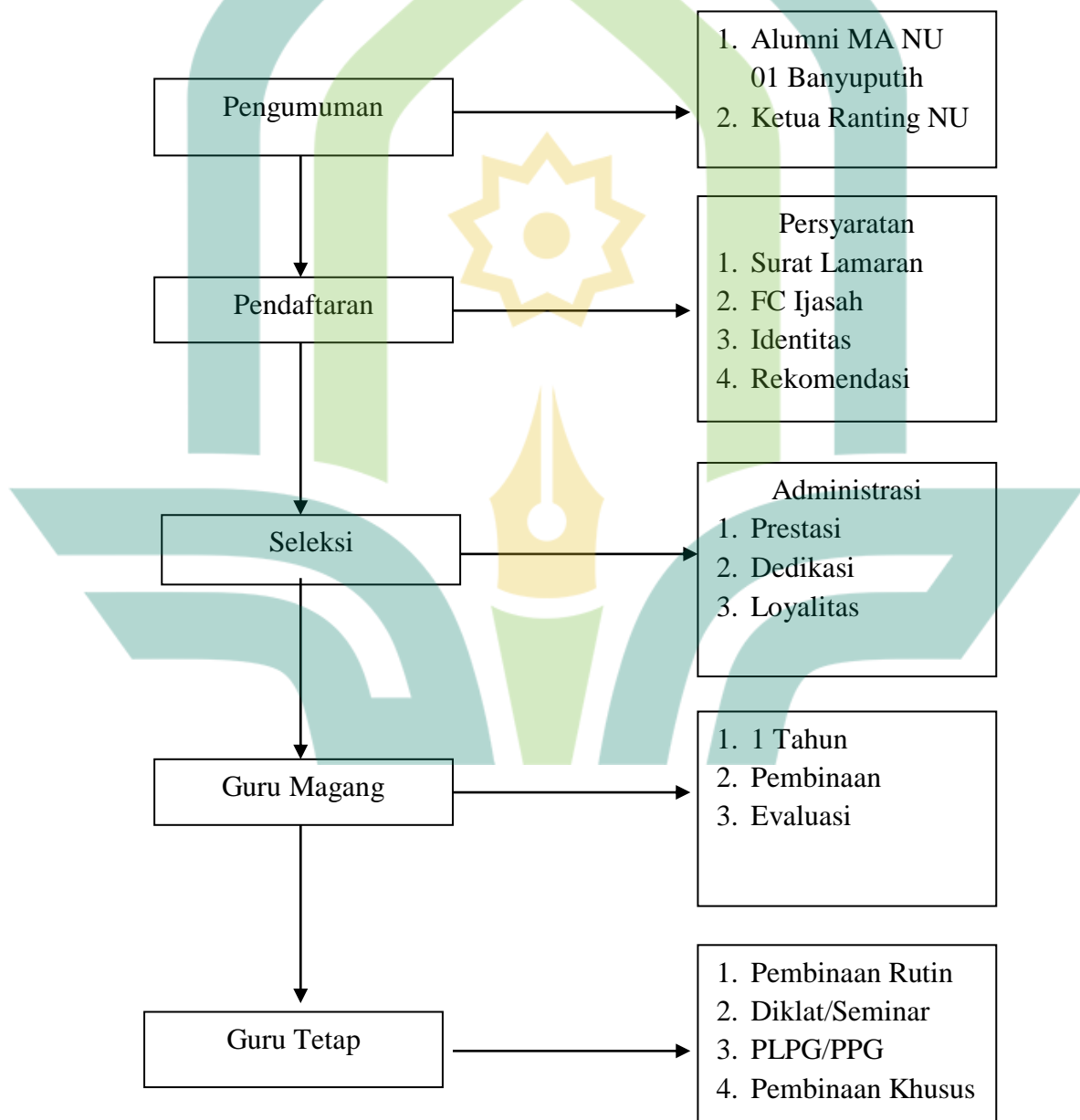
²¹ Ananda, Rusydi. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018.

²² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

mengenai pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau mengisi suatu posisi secara efektif. Spesifikasi kerja kemudian menjadi standar kualifikasi rekrutmen. Dalam proses rekrutmen, kepala madrasah memberikan kejelasan kepada calon tenaga pendidik berkaitan dengan beberapa hal, diantaranya: *job description* (uraian pekerjaan), *position description* (uraian posisi), *hiring specification* (spesifikasi penerimaan). Hal tersebut dapat digambarkan pada bagan sebagai berikut:

Bagan 1.1

Pola rekrutmen guru dan karyawan MA NU 01 Banyuputih



Sumber: Dokumen MA NU 01 Banyuputih

F. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka dalam penelitian ini dipaparkan dengan maksud untuk memberikan gambaran tentang kaitan upaya pengembangan dengan upaya-upaya lain yang mungkin sudah pernah dilakukan para ahli untuk mendekati permasalahan yang sama atau relatif sama. Dengan demikian pengembangan yang dilakukan memiliki landasan empiris yang kuat.

Di sisi lain, dengan kajian pustaka ini diharapkan dapat menemukan perbedaan-perbedaan, terutama kelebihan, dengan penelitian-penelitian terdahulu, sehingga dengan begitu akan mendapatkan hasil penelitian yang orisinal dengan prinsip menemukan pemecahan atas persoalan baru atau menyempurnakan penelitian yang sudah pernah dilakukan.

Dari alasan itulah, peneliti menghadirkan beberapa karya ilmiah yang sudah pernah dihasilkan, yaitu tentang Kompetensi Profesional Guru dan tentang Rekrutmen Tenaga pendidik dengan tujuan sebagai pembandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Karya-karya ilmiah tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul Dan Peneliti	Jenis Tulisan (Skripsi/Tesis/Disertasi/ Artikel Jurnal)	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	KONSEP PROFESIONALISME GURU PENDIDIKAN ISLAM OLEH AGUS	Tesis ini diajukan kepada Program Pascasarjana IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun	Guru profesional haruslah seorang yang memiliki kepribadian yang bertanggung jawab, memiliki keahlian kompetensi dalam menjalankan tugas kependidikan.	Membahas tugas sebagai guru	Dalam penelitian ini membahas konsep Profesional Guru, sedangkan

	SUTIONO	2019			penelitian saya membahas Kompetensi Profesional Guru
2	REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SMA 2 DARUL ULUM JOMBANG.	Jurnal Oleh Qurota A'yun	Proses rekrutmen guru di SMA 2 Darul Ulum Jombang dikarenakan kualitas tenaga pendidik di sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh panitia. Pihak sekolah dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik baru yaitu melakukan pengkajian berbagai Peraturan Pemerintah, namun Peraturan Pemerintah tersebut hanya menjadi acuan dalam membantu kegiatan ini karena pihak yayasan sudah memiliki pedoman tersendiri yang berkenaan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik baru.	Meneliti tentang proses rekrutmen Tenaga Kependidikan	Rekrutmen yang dimaksud dalam penelitian saya merupakan cara untuk mencapai tujuan
3	REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU MADRASAH ALIYAH NEGERI INSAN CENDEKIA	Jurnal Oleh K.A Rahman Ardiansyah dan Marwazi	Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pada MAN Insan Cendikia Jambi bahwa sebelum pelaksanaan rekrutmen dilakukan, perlu adanya perencanaan yang mengaitkannya dengan identifikasi lowongan dan informasi tentang	Dengan cara yang sama yaitu dengan rekrutmen untuk mencapai tujuan yang diharapkan	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan mutu Madrasah, sedangkan penelitian saya

	JAMBI.		analisis pekerjaan. Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa MAN Insan Cendekia Jambi memang sangat selektif dalam memilih guru yang berkualitas guna menunjang pendidikan yang bermutu.		bertujuan untuk membentuk Kompetensi Profesional Guru
4	KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA SMAN 1 KUTA COT GLIE KABUPATEN ACEH BESAR.	Jurnal Oleh Jafarudin	Bahwa sebagian guru telah memiliki kemampuan yang baik dalam membuat perencanaan pembelajaran yang sering disebut program pembelajaran guru. Program pembelajaran dibuat dalam suatu rapat kerja guru yang dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran dengan difasilitasi oleh ketua MGMP mata pelajaran. Terdapatnya lima indikator yang diamati peneliti dalam kemampuan kompetensi profesional guru dalam merencanakan pembelajaran	Pentingnya Kompetensi Profesional Guru	Dalam penelitian ini Kompetensi Profesional Guru diletakkan sebagai cara, sedangkan dalam penelitian saya Kompetensi Profesional Guru diletakkan sebagai tujuan
5	KEGIATAN FIELDSTUDY DALAM PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL CALON GURU GEOGRAFI.	Jurnal Oleh Aris Munandar, Enok Maryani, Dede Rohmat, Mamat Ruhimat	Kegiatan fieldstudy dapat memberikan pengetahuan kepada peserta kurang maksimal, hasil tes dengan pilihan ganda menunjukkan nilai rata-rata peserta 56,84 dengan nilai terendah 44 dan tertinggi 77. Pengintegrasian materi dalam pelaksanaan fieldstudy memberikan	Tujuan penelitian sama yaitu Pembentukan Kompetensi Profesional Guru	Kegiatan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini adalah Fieldstudy, sedangkan penelitian saya menggunakan

			perbedaan dalam rata-rata perolehan kelompok fieldstudy.		kegiatan Rekrutmen
6	KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI SEI AGUL MEDAN	Tesis NURAIDA Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara Medan	Kompetensi Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan Relatif Baik, Dimana Semua Guru Berpredikat Sarjana, Memiliki Prangkat Pembelajaran, Menerapkan Pembelajaran Dengan Model Pembelajaran Kooperatif, Sudah Tersertifikasi, Dan Ada Yang Berprestasi Pada Tingkat Nasional. Kompetensi Guru Yang Baik Sangat Berpengaruh Kepada Kualitas Pembelajaran Dan Mutu Pendidikan, Demikian Yang Terjadi Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan Sehingga Banyak Prestasi Yang Diraih Oleh Para Siswa Baik Dalam Bidang Kokurikuler Maupun Ekstrakurikuler.	Sama – Sama Meneliti Kompetensi Guru	Penelitian Ini Bertujuan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sedangkan Penelitian Saya Bertujuan Meningkatkan Kompetensi Guru
7	KOMPETENSI GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN (Studi Multisitus Di SD Islam Sunan Giri	Tesis Miftahul Huda PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG 2018	Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SD Islam Sunan Giri Dan SD Islam Bayanul Azhar Meliputi Kompetensi Dalam Hal, Penguasaan Materi Guru Yang Maksimal Dengan	Membahas Kompetensi Guru	Kompetensi Guru Sebagai Cara Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Sedangkan

	Ngunut Dan SD Islam Bayanul Azhar Sumbergempol Tulungagung)		Memanfaatkan Fasilitas Yang Ada Dan Juga Menggali Sumber-Sumber Lain, Pengorganisasian Materi Yang Baik Dilihat Dari Cara Guru Menghubungkan Materi Satu Dengan Materi Yang Lainnya, Penyampaian Materi Yang Menarik Hal tersebut Dilakukan Supaya Peserta Didik Tidak Merasa Tegang Dan Merasa Nyaman Dalam Mengikuti Kegiatan Pembelajaran		Penelitian Saya Kompetensi Guru Adalah Tujuan
8	MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERKELANJUTA DENGAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (Studi Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padangsidimpan)	Disertasi SARMADAN HASIBUAN PROGRAM DOKTOR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI PADANG 2013	Implementasi Model Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Berkelanjutan SMA Negeri Kota Padangsidimpuan Menggunakan TIK 147 Menunjukkan Bahwa Mereka Sangat Setuju Dan Dinilai Lebih Efektif , Karena Akan Bermanfaat Besar Kepada Kemajuan Pendidikan SMA Di Kota	Sama sama bertujuan mengembangkan kompetensi guru	Melalui TIK sedangkan penelitian saya melalui rekrutmen

			Padangsidempuan, Serta Suatu Tindakan Yang Proporsional Sebab Kompetensi Guru - Guru Di Sekolah SMA Di Kota Padang sidempuan Akan Meningkatkan Serta Pemanfaatan TIK Akan Terwujud.		
--	--	--	---	--	--

Secara umum, penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya membahas terkait dengan kompetensi professional guru dan rekrutmen tenaga pendidik, akan tetapi tidak menfokuskan pada aspek pembentukan kompetensi professional guru melalui rekrutmen tenaga pendidik. Maka dari itu, dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti inilah yang kemudian akan mencoba menfokuskan kearah tersebut. Sehingga dengan demikian akan mendapatkan pemahaman yang mendalam dari aspek yang diambil peneliti.

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial yang dapat digunakan untuk menginterpretasi, mengeksplorasi, atau memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek tertentu dari keyakinan, sikap, atau perilaku manusia. Penelitian ini fokus pada persepsi dan pengalaman peserta, juga cara mereka memahami kehidupan. Sedangkan analisis data dibangun secara induktif dari tema khusus ke tema umum, lalu peneliti membuat interpretasi tentang makna data. Peneliti lebih memperhatikan pendapat secara individu dan dituntut untuk mampu menerjemahkan kompleksitas situasi.²³

Metode yang peneliti lakukan ini digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan informan secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti.²⁴

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kelompok masyarakat. Sehingga penelitian ini juga bisa disebut penelitian kasus atau study kasus (*case study*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif.²⁵

Pada penelitian kualitatif ini peneliti mencoba memahami fenomena dalam seting dan konteks naturalnya (bukan di dalam laboratorium) di mana peneliti tidak berusaha untuk memanipulasi fenomena yang diamati.²⁶

²³ John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), Hlm 4

²⁴ Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-dasar Penelitian*, (Surabaya: Elkaf. 2006), hlm. 116

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. ke-15, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 121

²⁶ Samiaji Sarosa, *penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Indeks, 2012), hlm. 7

Penelitian ini mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian pengertian penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci.²⁷

Penerapan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam. Maka pendekatan kualitatif akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam terutama dengan keterlibatan peneliti sendiri di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrumen atau objek penelitian.²⁸ Dalam hal ini peneliti mengamati langsung mengenai rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di MA NU 01 Banyuputih.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data non-numerik, data ini biasanya berisi analisa kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan. Contoh data kualitatif seperti data wawancara, data observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang pernah dihadapi, dan lain-lain.

4. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supono data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara. Contoh data primer adalah data yang

²⁷ Rijal Arifin, *Mengenal Jenis Dan Teknik Penelitian*, (Jakarta: Erlangga, 2001), hlm. 288

²⁸ Sugiyono, *Memahami Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta. 2005), hlm.2

diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.²⁹

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan kepala dan pengurus MA NU 01 Banyuputih meliputi:

1. Kepala MA NU 01 Banyuputih

Data yang diambil mengenai berbagai macam hal tentang profil madrasah, visi misi madrasah, jumlah guru dan karyawan madrasah, jumlah peserta didik dan *job description* pada struktur organisasi yang ada di MA NU 01 Banyuputih Batang.

2. Pengurus MA NU 01 Banyuputih Batang

Data yang diambil mengenai susunan pengurus, sejarah berdirinya madrasah dan proses rekrutmen tenaga pendidik yang ada di MA NU 01 Banyuputih Batang

2. Data Skunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)”. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.³⁰

Data sekunder ini didapatkan dari studi dokumen yang meliputi profil, monografi tenaga pendidik, struktur organisasi dan *Job Description* MA NU 01 Banyuputih serta buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dari penelitian. Karena dengan metode pengumpulan data ini

²⁹ Nur Indriantoro, Bambang Supono, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2013), hlm. 142

³⁰ Nur Indriantoro, Bambang Supono, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2013), hlm. 143

maka jawaban dari permasalahan bisa didapatkan.

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara (*Interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.³¹

Peneliti akan melakukan wawancara kepada Kepala Madrasah Pengurus Yayasan. Data-data yang diharapkan bisa diperoleh dari kepala Madrasah/madrasah adalah terkait dengan manajemen yang dilakukannya, yaitu tentang rekrutmen dan pemberdayaan guru di MA NU 01 Banyuputih Batang. Peneliti akan membuat seperangkat pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya. Selanjutnya, pertanyaan tersebut diajukan Kepala Madrasah dan Pengurus Yayasan ketika wawancara berlangsung. Peneliti menulis poin-poin penting jawaban dari hasil pertanyaan yang kemudian peneliti tulis sebagai bahan dalam menyusun laporan.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan. Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, perilaku, tempat atau lokasi, dan benda serta rekaman gambar. Observasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.³²

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm 137

³² Sutopo H.B, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret, 2006), hlm 75

Secara umum, observasi adalah aktivitas untuk mengetahui sesuatu dari fenomena-fenomena. Aktivitas tersebut didasarkan pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari fenomena yang diteliti. Informasi yang didapat harus bersifat objektif, nyata, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung kedalam objek penelitian untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian di MA NU 01 Banyuputih Batang.

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.³³ Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya. Metode ini dipergunakan untuk mendapatkan data tentang nama karyawan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, profil MA NU 01 Banyuputih, dan data untuk melihat kompetensi profesional guru melalui hasil supervise kinerja guru.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang

³³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007), hlm. 221

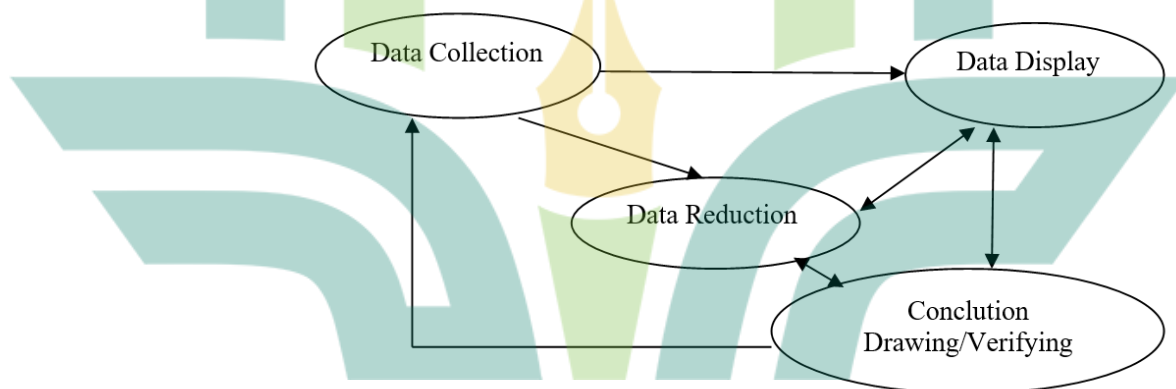
akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.³⁴

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan model Miles and Huberman. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.³⁵

Dalam analisis data, peneliti menggunakan model *interactive model*, yang unsur-unsurnya meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan *conclutions drowing/verifying*. Alur teknik analisis data dapat dilihat seperti gambar di bawah ini.

Bagan 2.1

Komponen dalam analisis data (interactive model)³⁶



³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm. 224

³⁵ ³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm. 246

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm. 247

Teknik analisis data pada penelitian ini penulis menggunakan tiga prosedur perolehan data.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang dianggap kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan data yang dirasa masih kurang. Data yang diperoleh di lapangan mungkin jumlahnya sangat banyak. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang akan direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.³⁷

2. Penyajian Data/ *Display*

Dengan mendisplay atau menyajikan data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi selama penelitian berlangsung. Setelah itu perlu adanya perencanaan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penyajian data selain menggunakan teks secara naratif, juga dapat berupa bahasa nonverbal seperti bagan, grafik, denah, matriks, dan tabel. Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan.

Miles and Huberman dalam penelitian kualitatif penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, flowchart dan sejenisnya. Ia mengatakan “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif”.³⁸

3. Verifikasi Data (*Conclusions drowing/verifying*)

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm. 247

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm. 249

Langkah terakhir dalam teknik analisis data adalah verifikasi data. Verifikasi data dilakukan apabila kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan-perubahan bila tidak dibarengi dengan bukti-bukti pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya.³⁹

Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan yang didapat kemungkinan dapat menjawab fokus penelitian yang sudah dirancang sejak awal penelitian. Ada kalanya kesimpulan yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk menjawab permasalahan. Hal ini sesuai dengan jenis penelitian kualitatif itu sendiri bahwa masalah yang timbul dalam penelitian kualitatif sifatnya masih sementara dan dapat berkembang setelah peneliti terjun ke lapangan.

Harapan dalam penelitian kualitatif adalah menemukan teori baru. Temuan itu dapat berupa gambaran suatu objek yang dianggap belum jelas, setelah ada penelitian gambaran yang belum jelas itu bisa dijelaskan dengan teori-teori yang telah ditemukan. Selanjutnya teori yang didapatkan diharapkan bisa menjadi pijakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

7. Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.⁴⁰

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm. 252

⁴⁰ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 320

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility, transferability, dependability, dan confirmability*.⁴¹

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

1. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan, salah satunya menggunakan metode Triangulasi. Wiliam Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.⁴²

a. Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.⁴³

b. Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm 270

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm 273

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm 274

melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.⁴⁴

c. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.⁴⁵

2. *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil.⁴⁶

Pertanyaan yang berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung pada si pemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda di situasi sosial yang berbeda validitas nilai transfer masih dapat dipertanggungjawabkan.

3. *Dependability*

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm 274

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm 274

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007), hlm 276

Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

4. *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggungjawabkan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami keseluruhan dari penelitian ini, terutama dalam pelaporan hasilnya, maka sistematika pembahasan akan disusun sebagai berikut:

1. Bab satu merupakan bagian umum dari sebuah penelitian, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoretik, kerangka berpikir, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.
2. Bab dua, yaitu menerangkan teori mengenai kompetensi profesional guru dan rekrutmen tenaga pendidik. Dalam bab ini berisi tentang kompetensi

professional, guru, rekrutmen tenaga pendidik, dan tenaga pendidik.

3. Bab tiga merupakan hasil penelitian, meliputi gambaran umum objek penelitian dan hasil temuan serta fakta yang ada di lapangan mengenai pembentukan kompetensi profesional guru melalui rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang.
4. Bab empat memfokuskan pembahasan Analisis Pembentukan Kompetensi Profesional Guru melalui rekrutmen Tenaga Pendidik di MA NU 01 Banyuputih Batang.
5. Bab lima, yaitu penutup. Dalam penutup akan diberikan kesimpulan dari penelitian ini sekaligus memberikan masukan atau saran kepada beberapa pihak yang terkait.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam rangka pembentukan kompetensi profesional guru, MA NU 01 Banyuputih Batang melakukan rekrutmen untuk calon guru baru. Pola rekrutmen guru baru di MA NU 01 Banyuputih Batang bersifat sentralistik, yaitu keputusan kepala madrasah dan pengurus yayasan sangat menentukan dalam proses perekrutan. Kepala madrasah menentukan beberapa kandidat yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, kepala madrasah mengajukan beberapa kandidat guru baru tersebut kepada pengurus yayasan, dan keputusan akhir siapa kandidat yang diterima menjadi guru baru di MA NU 01 Banyuputih Batang berada di tangan pengurus yayasan. Ada kriteria-kriteria bagi kandidat guru baru di MA NU 01 Banyuputih Batang, yaitu harus berkompeten dalam bidangnya, adanya surat keterangan dari NU (Nahdlatul Ulama), dan jarak domisili rumah dekat dengan madrasah, serta diutamakan berjenis kelamin laki-laki dan diprioritaskan alumni MA NU 01 Banyuputih.
2. Rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang memberikan dampak hadirnya guru-guru baru yang lebih potensial. Guru baru banyak memberikan kontribusi bagi perkembangan pendidikan di MA NU 01 Banyuputih Batang. Guru baru di MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang lebih responsive terhadap kebijakan-kebijakan dari madrasah. Di samping itu, guru baru juga lebih menguasai metode pembelajaran yang efektif, kreatif, dan inovatif, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan menyenangkan. Hal ini disebabkan karena pada umumnya guru baru di MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang memiliki latar belakang yang sesuai dengan kependidikannya (profesional). Disisi lain, hadirnya guru baru di MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang secara

materi dapat memberikan keuntungan bagi madrasah. Guru baru yang masuk MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang diwajibkan memberikan sumbangan (infaq) kepada madrasah, yang besarnya sumbangan disesuaikan dengan kemampuan guru baru tersebut. Jadi, semakin tinggi rekrutmen guru baru di MA NU 01 Banyuputih Batang, semakin banyak keuntungan yang didapatkan madrasah tersebut. Satu hal yang menjadi kerugian hadirnya guru baru MA NU 01 Banyuputih Batang, yaitu masa adaptasi guru baru yang sering kali menghambat lancarnya kegiatan belajar mengajar di madrasah tersebut. Namun, masa adaptasi tersebut merupakan suatu hal yang sifatnya temporal yang seiring berjalannya waktu akan berubah menjadi kondisi yang normal dan stabil.

B. Saran-Saran

Setelah melakukan penelitian ini, ijinilah penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait.

1. Bagi MA NU 01 Banyuputih Batang

Ada beberapa saran penulis untuk MA NU 01 Banyuputih Batang, yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam menyongsong pendidikan yang berkualitas berawal dari sumber daya guru yang berkualitas pula. Salah satu indikator guru yang berkualitas adalah berkompeten di bidangnya (profesional). Oleh karena itu, MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang diharapkan mampu menekan angka ke-*mismatch*-an guru yang ada di madrasah tersebut. Guru yang sudah terlanjur *mismatch* diupayakan untuk memenuhi kualifikasi pendidikannya dengan studi lanjut, dan yang terpenting adalah dalam merekrut guru baru harus mempertimbangkan profesionalisme dari calon guru tersebut.
- b. Dalam era yang penuh dengan tantangan dan kemajuan ini, penguasaan akan bahasa asing dan teknologi merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang sebagai lembaga pendidikan yang berbasis keislaman harus mampu mengantarkan guru dan juga siswa/lulusan mencapai penguasaan kemampuan tersebut

(bahasa asing dan teknologi). Bagus dan tidaknya kualitas lembaga pendidikan akan dilihat pada kualitas output atau lulusannya.

- c. Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam rekrutmen guru baru dan pembentukan kompetensi profesional guru, hendaknya direncanakan dengan sistematis dan terstruktur dengan baik. Sehingga dengan begitu dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan tentunya dapat terkontrol secara maksimal.
- d. Tidak dipungkiri bahwa guru juga merupakan insan ekonomi, di mana dalam menjalani kehidupan ini ia sangat membutuhkan kesejahteraan hidup yang layak. Oleh karena itu, merupakan suatu kelebihan tersendiri jika MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang di samping meningkatkan kualitas guru juga mau meningkatkan kesejahteraan hidup guru. Antara madrasah dengan guru harus ada simbiosis mutualisme, guru mengabdikan diri dengan sepenuh hati pada madrasah, sebagai timbal baliknya madrasah memberikan kesejahteraan hidup bagi guru tersebut.
- e. Sebagai saran terakhir penulis untuk MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang, hendaknya pemberdayaan guru dalam kompetensi sosial, terutama komunikasi dan interaksi guru dengan stakeholders (orang tua murid, masyarakat) harus diupayakan secara intens di kemudian hari. Hal ini merupakan kekuatan yang besar bagi kemajuan madrasah apabila semua komponen yang ada di dalamnya memiliki kesetupaduan yang searah dan didukung dengan hubungan yang harmonis.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penulis meyakini bahwa penelitian ini merupakan langkah awal dalam rangka mencari solusi bagi kemajuan suatu lembaga pendidikan terutama dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai langkah awal haruslah ada langkah kedua, ketiga, keempat dan seterusnya dari peneliti-peneliti berikutnya. Oleh karena itu, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber data atau referensi bagi peneliti berikutnya.

Penulis juga meyakini bahwa MA NU 01 Banyuputih Batang merupakan lembaga pendidikan yang unik dan kaya akan data untuk diteliti. Misalnya, terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan kinerja guru, kebijakan madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, manajemen mutu terpadu, dan sebagainya. Dari beberapa contoh topik penelitian yang telah penulis sampaikan, semoga dapat dijadikan pertimbangan peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian di MA NU 01 Banyuputih Kabupaten Batang. Madrasah yang sering dijadikan objek penelitian kemungkinan besar akan disusul kemajuan yang progresif pada madrasah tersebut.

3. Bagi Masyarakat, khususnya penyelenggara pendidikan.

Fokus penelitian ini pada rekrutmen dan pembentukan kompetensi profesional guru di sebuah lembaga pendidikan. Diharapkan bagi masyarakat luas khususnya penyelenggara pendidikan yang membutuhkan informasi dan data terkait rekrutmen dan pembentukan guru profesional, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dan pertimbangan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan masing-masing.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. 2007. *Meaningful Learning, Re-invensi Kebermaknaan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- An Nahlawi, Abdurrahman. 1992. *Prinsip-Prinsip Dan Metode Pendidikan Islam*, Terj. Hery Noor Ali, Bandung: Diponegoro.
- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Rijal Arifin. 2001. *Mengenal Jenis Dan Teknik Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. ke-15. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, Azhar. 2003. *Pokok-pokok manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bogdan, Robert dan Steven J. Taylor. 1993. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Terj. A. Khozin Affandi. Surabaya: Usaha Nasional
- Creswell, John W. Creswell. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dinamika MA NU 01 Banyuputih (2019-2021) dalam Profil MA NU 01 Banyuputih 2021.
- Dinamika MA NU 01 Banyuputih (2019-2021)” dalam Profil MA NU 01 Banyuputih 2021
- Djamarah, Syaiful Bahri Dr. 2005. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif (Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis)*, Jakarta: PR. Rineka Cipta,
- Djohar. 2006. *Pengembangan Pendidikan Nasional Menyongsong Masa Depan*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Dokumentasi, Data Keadaan Guru MA NU 01 Banyuputih Batang Tahun Pelajaran 2021/2022
- Dokumentasi, Data Keadaan Karyawan MA NU 01 Banyuputih Batang Tahun Pelajaran 2021/2022

Dokumentasi, Uraian Tugas (Job Description) MA NU 01 Banyuputih Batang
Tahun Pelajaran 2021-2022

Hamalik, Oemar. 2003. *Pendidikan Guru; Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*.
Jakarta: Bumi Aksara.

Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: Akademi Manajemen
Perusahaan YKPN.

<https://manubanyuputih.id/sejarah-singkat-berdirinya-ma-nu-01-banyuputih/>

<https://manubanyuputih.id/visimisi/>

Iqbal, Abu Muhammad. 2015. *Pemikiran Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka
Pelajar

Ismail SM (Eds). 2001 *Paradigma Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka
Pelajar.

James A.F. Stoner, dkk. 1996. *Manajemen*. Jakarta: Prehalindo.

Karsidi, Ravik. 2005. *Profesionalisme guru dan peningkatan pendidikan di era
otonomi daerah*. Makalah disampaikan pada. Seminar Nasional
Pendidikan.

Kunandar. 2007. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan
Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Langgulong, Hasan. 2003. *Asas-Asas Pendidikan Islam*, Jakarta: Pustaka Al-
Husna.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia
perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marintis, Yamin, 2006. *Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum
Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
terj. Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba empat.

Miles dan Huberman. 1984. *An Expeded Source Book: Qualitative Data
Analysis*. London: Sage Publication

- Moleong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhadjir, Noeng. 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Muhaimin dan Abdul Mujib. 1993. *Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta: Tri Genda Karya.
- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nafis, Muhammad Muntahibun. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras.
- Nurdin, Syafrudin dan M. Basyiruddin Usman. 2002. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Nurdin, Muhamad. 2008. *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Jogjakarta: AR-Ruzz Media Group.
- Nurdin, S. dan M. B. U. 2003. *Guru Profesional Implementasi dan Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press, 2003.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofa'ah. 2016. *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Persepektif Islam*. Palembang: CV Budi Utama
- Rusydi Ananda. 2018. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI),
- Sarosa, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Indeks.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Lingkungan: Sesuatu yang seringkali Terlupakan*. Jurnal UPI.
- Sudibyo, Anas. 1996. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press
- Sudjana, Nana. 2002. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutopo H.B. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.

- Suyitno dan Ahmad Tanzeh. 2006. *Dasar-dasar Penelitian*. Surabaya: Elkaf.
- Tafsir, Ahmad. 2005. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, Hamzah B, 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif Dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Sri. 2014. *Profesi guru adalah panggilan Ilahi*. Jurnal Antusias 3.5.
- Widodo, Ganjar Setyo and Kharisma Sita Rofiqoh. 2020. *Pengembangan guru profesional menghadapi generasi alpha*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti 7.1.



MONOGRAFI GURU DAN KARYAWAN
MA NU 01 BANYUPUTIH BATANG

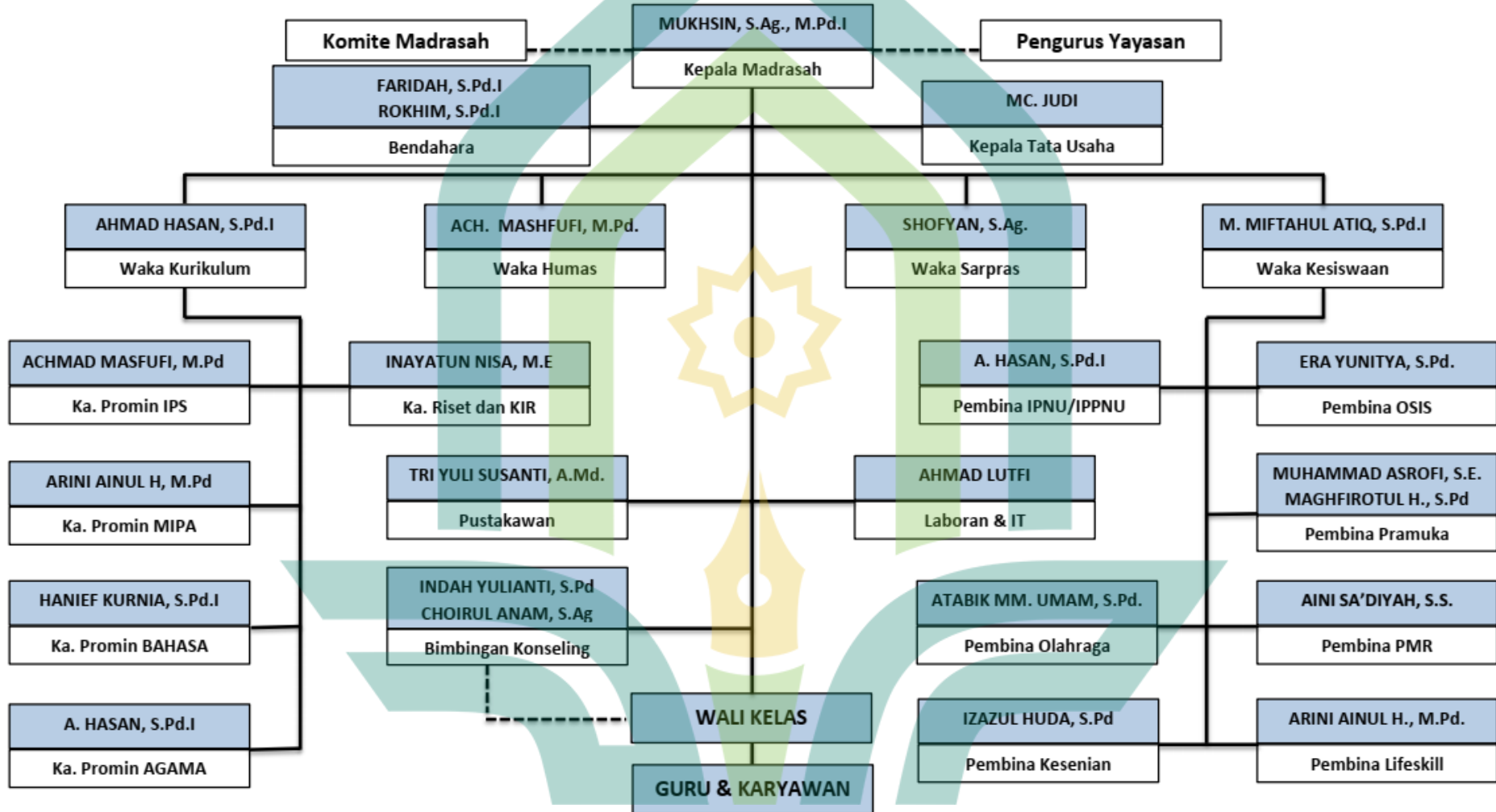
No	Nama & NIP	L/P	Tempat / Tanggal Lahir	TMT	Pendidikan Terakhir	Thn Lulus	Jabatan	Mengajar Mata Pelajaran
1	Mukhsin, S.Ag., M.Pd.I. / 197105142007101001	L	Batang, 14 Mei 1971	1998-03-01	S2 - Unwahas Semarang	2014	Kepala Madrasah	Fiqih
2	Rokhim, S.Pd.I. / 197304162022211005	L	Batang, 16 April 1973	1994-03-01	S1 - Unwahas Semarang	2010	Wakil Bendahara	Aqidah Akhlaq
3	Shofyan, S.Ag. / 197601042007011015	L	Batang, 04 Januari 1976	2000-07-01	S1 - IIQ Wonosobo	2000	Waka Sarpras	Bahasa Indonesia
4	Bambang Eriyanto, S.H.	L	Batang, 27 Mei 1967	2001-07-01	S1 - Unissula Semarang	1992	Wali Kelas	PKn
5	Faridah, S.Pd.I.	P	Batang, 15 Mei 1982	2000-07-01	S1 - Unwahas Semarang	2010	Bendahara	Prakarya
6	H. Fatchul Achyar, S.Pd./ 197107062007011037	L	Batang, 06 Juli 1971	2004-07-01	S1 - IKIP PGRI Semarang	2004	Wali Kelas	Biologi
7	Solekhah, S.Sos	P	Batang, 08 Desember 1977	2006-07-01	S1 - STPMD APMD Yogyakarta	2002	Wali Kelas 11.IPS.1	Sosiologi, B. Jawa
8	Nunik Murwati, S.Pd.	P	Sukoharjo, 13 Agustus 1983	2007-02-01	S1 - Universitas Muhammadiyah Surakarta	2007	Wali Kelas 12.AGM	Matematika
9	Arini Ainul Hanifah, M.Pd.	P	Batang, 07 November 1984	2008-07-01	S2 - Unnes Semarang	2017	Guru	Kimia
10	Vebryani Wulandari, S.Pd.	P	Batang, 10 Februari 1986	2009-10-01	S1 - Unnes Semarang	2008	Wali Kelas	Sosiologi Antropologi
11	Ahmad Hasan, S.Pd.I.	L	Batang, 04 Juli 1989	2015-01-01	S1 - STAI Nurul Iman Parung Bogor	2011	Waka Kurikulum	Bhs Arab
12	Mukhamad Miftahul Atiq, S.Pd.I.	L	Batang, 18 September 1992	2012-10-01	S1 - Unwahas Semarang	2016	Waka Kesiswaan	Al-Quran Hadits
13	Hanief Kurnia, S.Pd.	L	Batang, 25 Mei 1989	2016-07-01	S1 - Universitas Pekalongan	2015	Kapromin Bahasa	Bahasa Inggris
14	Atabik Muhammad Munji Umam, S.Pd.	L	Batang, 10 November 1993	2016-07-01	S1 - UIN Walisongo Semarang	2017	Pemb. Olahraga	Fisika
15	Achmad Mashfufi, M.Pd.	L	Batang, 04 Oktober 1992	2016-07-01	S2 - UNS Surakarta	2017	Waka Humas	Geografi
16	Maghfirotul Hardikaningrum, S.Pd.	P	Batang, 17 Agustus 1991	2017-01-01	S1 - UIN Walisongo Semarang	2016	Pemb. Pramuka	Bahasa Inggris
17	Tuh Fandi, SST	L	Batang, 17 Januari 1990	2009-07-01	D4 - STEKOM	2015	Guru / Ka. TU	TIK
18	Era Yunitya, S.Pd.	P	Batang, 03 Juni 1992	2017-08-01	S1 - UPGRI Semarang	2014	Peemb. OSIS	Bahasa Indonesia
19	Aini Sa'diyah, S.S.	P	Batang, 18 Desember 1997	2019-07-01	S1 - Universitas Negeri Yogyakarta	2019	Pemb. PMR	Sejarah
20	Ahmad Hasan, S.Pd.I.	L	Batang, 31 Mei 1990	2019-07-01	S1 - IAIN Walisongo Smg	2014	Kapromin Keagamaan	Fiqih
21	Umi Fauziyah, S.Pd.	P	Batang, 20 Maret 1994	2019-07-01	S1 - Universitas PGRI Semarang	2016	Bendahara BOS	Bhs Indonesia
22	Izazul Huda, S.Pd.	L	Batang, 08 April 1996	2019-09-01	S1 - UIN Walisongo Semarang	2020	Pemb. Kesenian	Bhs Arab
23	H. Choirul Anam, S.Ag.	L	Batang, 19 Februari 1989	2020-01-01	S1 - UIN Walisongo Semarang	2018	Kapromin Keagamaan	Ilmu Tafsir, Ke-NU-an
24	Inayaton Nisa, SHI	P	Batang, 16 Agustus 1993	2020-07-01	S2 - IAIN syeh Nurjari Cirebon	2020	Pemb. Riset	Ekonomi
25	Rikza Umam, S.Pd.	L	Batang, 26 Maret 1996	2020-10-13	S1 - Unnes Semarang	2019	Wali Kelas	Penjasorkes
26	Siti Muawanah, S.Pd.	P	Batang, 13 April 1997	2021-01-01	S1 - Universitas PGRI Semarang	2019	Wali Kelas	Matematika
27	Indah Yulianti, S.Pd.	P	Batang, 17 Juli 1996	2021-01-01	S1 - Unnes Semarang	2019	Guru BK	Sejarah Indonesia
28	Rifatul Saidah, S.Pd	P	Grobogan, 22 Juli 1998	2022-07-01	S1 - UIN Walisongo Semarang	2019	Pengelola Tahfidz	Aqidah Akhlaq
29	Muhammad Asrofi, SE	L	Batang, 22 September 1999	2022-07-01	S1 - UNSSRI BATANG	2022	Pemb. Pramuka	SKI
30	Mc.Judi	L	Batang, 11 Maret 1967	1988-07-01	MA IPS	1988	Staf TU	~
31	Mugiyono	L	Batang, 14 Juni 1976	2008-07-01	SD	1988	Kebersihan	~
32	Nadiri	L	Batang, 26 Mei 1986	2012-02-01	S1 - STEKOM	2006	Staf TU	~
33	Akhmad Lutfi	L	Batang, 27 Januari 1993	2012-07-01	MA-BHS	2011	Laboran	~
34	Tri Yuli Susanti	P	Batang, 03 Juli 1991	2014-11-01	D2 UT	2016	Ka. Perpust	~
35	Ahmad Fahri Khuzaini	L	Batang, 02 Maret 2000	2019-07-01	MA AGM	2019	Staf TU	~
36	Nailul Hikam	L	Batang, 02 Agustus 2002	2021-07-01	MA BHS	2021	Penjaga	~
37	Muhammad Hadi Ulqi Faiz	L	Batang, 23 Maret 2003	2022-09-01	MA AGM	2021	Satpam	~



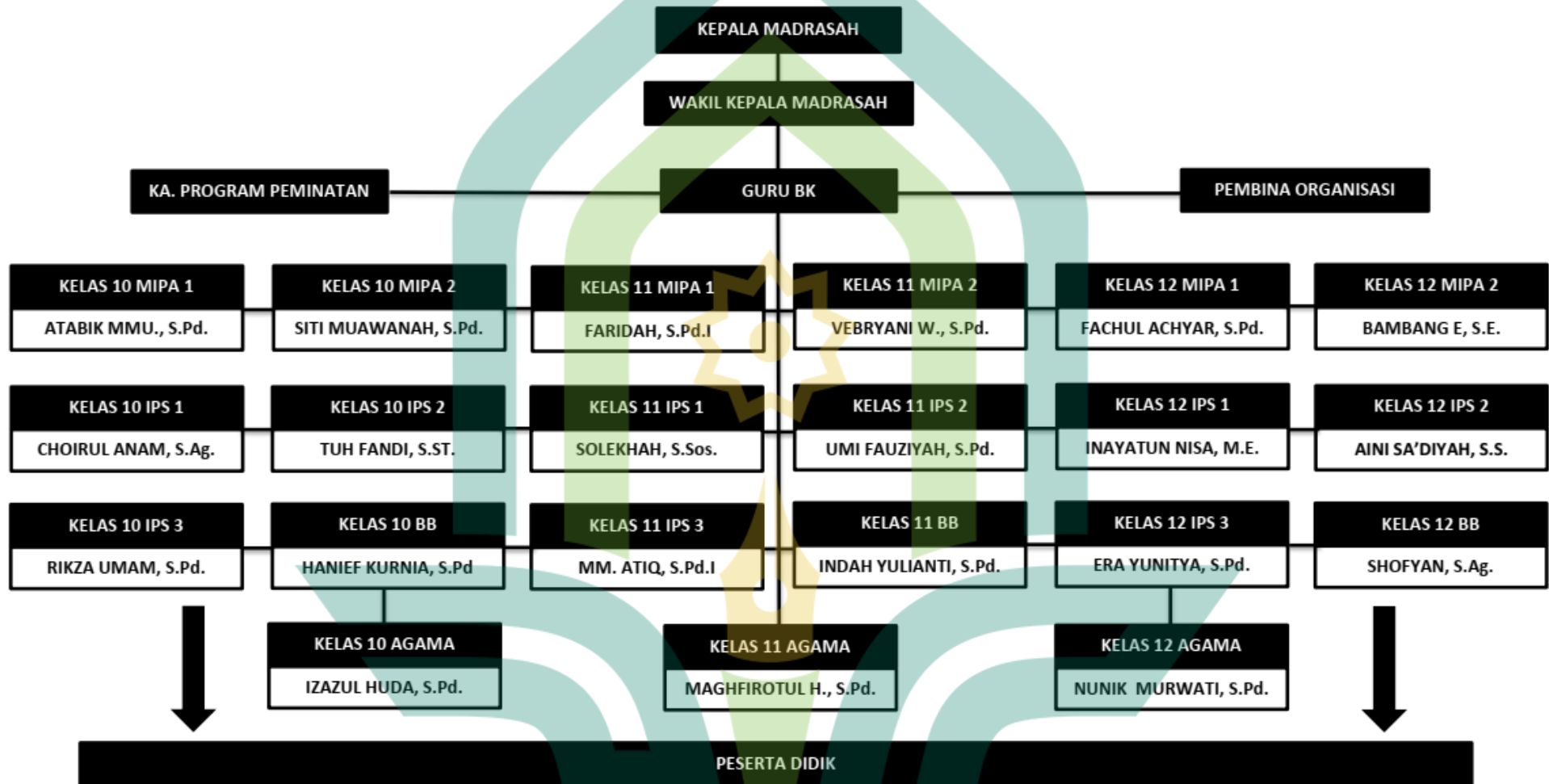
Kepala Madrasah

Mukhsin, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197105142007101001

**STRUKTUR ORGANISASI
MA NU 01 BANYUPUTIH**



STRUKTUR WALIKELAS
MA NU 01 BANYUPUTIH



YAYASAN AN-NAHDLIYYAH BANYUPUTIH

SK KEMENKUMHAM NOMOR : AHU – 4496.AH.01.04. TAHUN 2012

NPWP : 31.549.193.6-513.000

Alamat : Jl. Lapangan 9a Banyuputih Telp. 0285-6689045

SUSUNAN PENGURUS MA NU 01 BANYUPUTIH & SMK DIPONEGORO BANYUPUTIH PERIODE 2018 - 2023

Pelindung	:	MWC NU BANYUPUTIH
Penasehat	:	Rois Syuriah (K.H. Ahmad Zainuri) Ketua Tanfidziyah (H. Tuhri, SE)
Ketua	:	H. Tuhri, SE
Wakil Ketua	:	Drs. H.M. Asyrofi
Sekretaris	:	Mc.Judi
Bendahara	:	Rokhim, S.Pd.I.
Seksi-seksi	:	
• Pendidikan	:	Sutriyono, M.Pd.I.
• SDM & Ketenagaan	:	Ali Fatkhur, M.Sy.
• Humas & Sarpras	:	Abdul Latif


Ditetapkan di : Banyuputih

Pada Tanggal : 2 Juni 2018

Pengurus

Yayasan An-Nahdliyyah Banyuputih

Ketua,


H. Tuhri, SE



Sekretaris,


Ali Fatkhur, M.Sy

Lampiran 5

Instrumen Wawancara Kepala MA NU 01 Banyuputih Batang

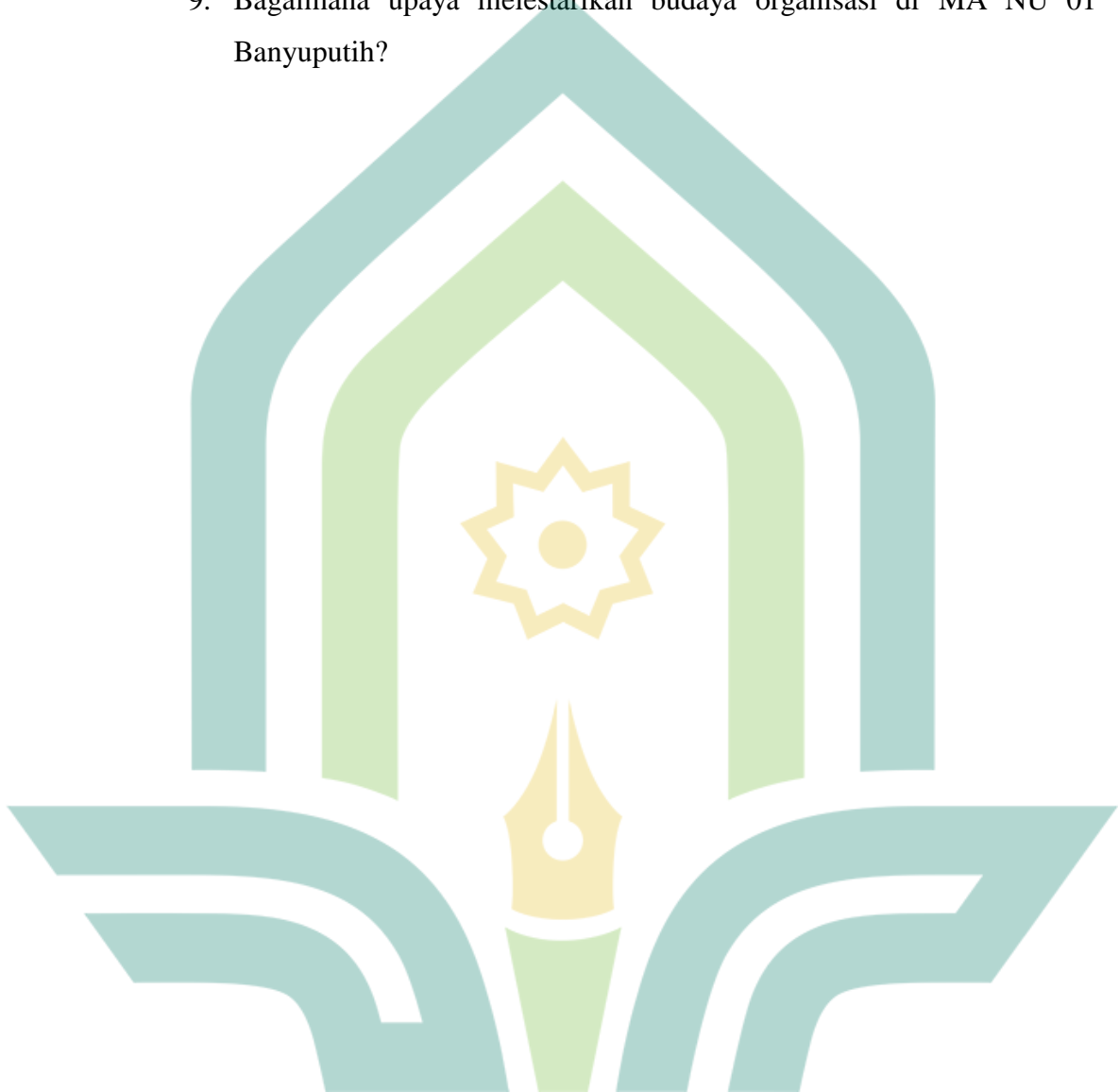
A. Pola Rekrutmen MA NU 01 Banyuputih Batang

1. Bagaimana proses rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?
2. Kapan proses rekrutmen dilaksanakan?
3. Bagaimana kriteria calon guru yang diinginkan?
4. Dimana kandidat harus dicari?
5. Apa metode yang digunakan dalam rekrutmen?
6. Bagaimana cara pemanggilan kandidat yang memenuhi kualifikasi?
7. Setelah diterima bagaima, bagaimana penawaran kerja atau kontrak kerja?
8. Dari mana saja sumber rekrutmen diperoleh? Dari intern atau ekstern?
9. Apakah ada syarat khusus bagi calon pelamar?
10. Siapa sajakah yang ikut berperan dalam penerimaan guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?

B. Dampak Rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang

1. Bagaimana dampak dari rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang? Bagaimana dampak positifnya? Dan bagaimana dampak negatifnya?
2. Menurut pendapat bapak (Kepala Madrasah) bahwa perekrutan guru baru memberikan dampak yang positif, bagaimana itu bisa terjadi?
3. Tidakkah banyak biaya dan waktu efektif yang hilang disetiap adanya rekrutmen? Bagaimana menyikapinya?
4. Apakah ada kesenjangan komunikasi antara guru baru dan guru lama? Bagaimana menyikapinya?
5. Bagaimana dengan semangat kerjanya? Bagaimana dengan loyalitasnya?
6. Biasanya, apa alasan guru keluar dari MA NU 01 Banyuputih Batang?

7. Apakah pendidikan yang lebih lanjut juga mempengaruhi keluarnya guru?
8. Bagaimana langkah yang diambil untuk membuat guru MA NU 01 Banyuputih Batang bertahan di madrasah yang bapak pimpin?
9. Bagaimana upaya melestarikan budaya organisasi di MA NU 01 Banyuputih?



Lampiran 6

Instrumen Wawancara Pengurus Yayasan

1. Bagaimana sejarah berdirinya MA NU 01 Banyuputih Batang?
2. Apakah Visi dan Misi MA NU 01 Banyuputih?
3. Berapa Jumlah guru dan karyawan MA NU 01 Banyuputih?
4. Bagaimana Proses Rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?
5. Apakah ada syarat yang khusus untuk calon guru?
6. Kriteria-kriteria seperti apa yang menjadi pertimbangan dalam penerimaan guru baru?
7. Menurut anda apakah keuntungan dari adanya rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?
8. Timbal balik apa yang diberikan guru baru kepada yayasan?



Lampiran 7

Pedoman Observasi

No	Pedoman	Aspek	Tujuan
1	Pengamatan yang dilakukan adalah mengamatai pola rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang	Gambaran Umum MA NU 01 Banyuputih Batang	Mengetahui sejarah berdirinya, letak geografis, Visi dan Misi MA NU 01 Banyuputih Batang
2		Jumlah dan latar belakang guru MA NU 01 Banyuputih	Melihat monografi dan struktur organisasi MA NU 01 Banyuputih Batang
3		Ruang Tata Usaha MA NU 01 Banyuputih	Melihat surat lamaran yang sudah diajukan oleh para pelamar
4	Dampak rekrutmen di MA NU 01 Banyuputih Batang	Kegiatan Guru MA NU 01 Banyuputih	Mengamati kegiatan dan interaksi guru pada saat di luar kelas di MA NU 01 Banyuputih Batang
5		Proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru MA NU 01 Banyuputih Batang	Mengamati proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru MA NU 01 Banyuputih sebagai penerpan kompetensi profesional guru
6		Supervisi pembelajaran di MA NU 01 Banyuputih	Melihat hasil kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar

Lampiran 8

Hasil Wawancara dengan Kepala MA NU 01 Banyuputih

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?	Proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di MA NU 01 Banyuputih pertama kita melihat kebutuhan karena tidak setiap tahun ataupun secepatnya kita membutuhkan guru karena kita harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut, karena kita melihat kebutuhan siswa dulu baru melakukan perekrutan
2	Kapan proses rekrutmen dilaksanakan?	Rekrutmen guru maupun karyawan/pegawai merupakan salah satu program kerja tahunan di MA NU 01 Banyuputih Batang. Untuk merekrut guru, MA NU 01 Banyuputih Batang mengagendakan pada setiap awal tahun pelajaran dimulai (awal semester I) dan pada pertengahan tahun pelajaran (awal semester II). Dalam program kerja madrasah, rekrutmen guru/karyawan diperkirakan terjadi pada bulan Juni dan dan bulan Januari pada tahun berikutnya
3	Bagaimana kriteria calon guru yang diinginkan?	Saya utamakan laki-laki dan belum menikah, laki-laki itu waktunya lebih longgar sehingga kerjanya lebih maksimal. Disamping, itu juga resikonya laki-laki itu lebih kecil dari pada perempuan ketika lembur sampai malam.
4	Dimana kandidat harus dicari?	Meurut Saya Alumni dipilih karena memiliki rasa mencintai

		terhadap almamater. Diharapkan Ketika seorang guru berasal dari alumni MA NU 01 Banyuputih bisa mengetahui karakteristik budaya yang ada di MA NU 01 Banyuputih, sehingga pengalaman dulu Ketika masih belajar dapat ditularkan dan disampaikan kepada peserta didik. Alumni juga mempunyai jiwa rasa memiliki terhadap almamater yang lebih daripada yang bukan alumni.
5	Apa metode yang digunakan dalam rekrutmen?	Metode yang digunakan adalah menyeleksi berkas lamaran yang sudah ada dengan cara menyeleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
6	Bagaimana cara pemanggilan kandidat yang memenuhi kualifikasi?	Setiap lamaran di sini mencantumkan nomer HP. Jadi guru yang akan saya terima mesti saya hubungi lewat HP. Hal ini dikarenakan kalau rekrutmen ini terlalu terbuka, karena pendaftaranya banyak, buasanya yang tidak terima itu akan marah-marah, kita tidak mau kalau sampai terjadi seperti itu.
7	Dari mana saja sumber rekrutmen diperoleh? Dari intern atau ekstern?	Yang pertama dari intern dulu, kita sampaikan ke komunitas alumni bahwa ada lowongan guru baru. Selanjutnya kita juga sampaikan ke intern guru dan karyawan yang memiliki kenalan. Kemudian jika tidak ada baru kita melalui ekstern kita sampaikan ke khalayak umum
8	Apakah ada syarat khusus bagi calon pelamar?	Ya itu bagi saya syarat khususnya diutamakan laki-laki. Jika dari pengurus pelamar dikhususkan dari orang NU

9	Siapa sajakah yang ikut berperan dalam penerimaan guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?	Untuk hal ini yang berperan adalah saya sebagai kepala madrasah dan yang paling utama adalah pengurus yayasan
10	Setelah diterima bagaimana, bagaimana penawaran kerja atau kontrak kerja?	Jabatan itu setiap tahun saya evaluasi. Saya akan melihat kinerjanya. Kalau kinerjanya jelek, saya ganti atau saya rolling. Tapi kalau bagus, saya pertahankan. Dalam pengisian jabatan tidak berdasarkan senioritas akan tetapi berdasarkan kinerja.
11	Bagaimana dampak dari rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang? Bagaimana dampak positifnya? Dan bagaimana dampak negatifnya?	Dampak yang timbul adanya perekrutan tentunya ada dua, dampak positif dan negatif. Dampak positifnya antara lain ilmunya masih fres, biasanya lebih patuh, punya rasa ingin tahu dan inovatif. Kalau dari segi negatifnya terkait dengan masalah penyesuaian/adaptasi dari guru baru.
12	Menurut pendapat bapak (Kepala Madrasah) bahwa perekrutan guru baru memberikan dampak yang positif, bagaimana itu bisa terjadi?	Kalau diskalakan, perbandingan antara dampak positif dengan dampak negatif dari pergantian guru di MA NU 01 Banyuputih Batang, secara matematis berkisar antara 1 : 5, 1 untuk dampak negatif dan 5 untuk dampak positifnya. Di samping itu, dampak negatif pergantian guru di MA NU 01 Banyuputih Batang sifatnya temporal, yang seiring berjalannya waktu kondisi dari dampak negatif tersebut akan menuju kestabilan. Pada akhirnya, Guru baru dapat bergaul, berkomunikasi, dan bekerjasama dengan yang lain dalam satu kesatuan yang utuh untuk

		memajukan madrasah tercinta.
13	Tidakkah banyak biaya dan waktu efektif yang hilang disetiap adanya rekrutmen? Bagaimana menyikapinya?	pergantian guru malah menjadi potensi yang berharga untuk mengembangkan madrasah. Misalnya, hadirnya guru baru yang seharusnya banyak dana yang dikeluarkan madrasah untuk proses rekrutmen, justru sebaliknya madrasah yang mendapatkan dana dari masuknya guru baru tersebut, karena guru baru yang masuk diwajibkan memberi infaq seikhlasnya pada madrasah
14	Apakah ada kesenjangan komunikasi antara guru baru dan guru lama? Bagaimana menyikapinya?	Kalau kesenjangan tidak ada, namun ya tadi itu guru baru lebih banyak diam karena perlu adaptasi baru.
15	Bagaimana dengan semangat kerjanya? Bagaimana dengan loyalitasnya?	Guru baru itu semangatnya bagus seperti yang saya katakan tadi itu bagian dari dampak positifnya rekrutmen. Untuk loyalitas biasanya saya amati dalam satu semester awal.
16	Biasanya, apa alasan guru keluar dari MA NU 01 Banyuputih Batang?	Ada beberapa alasan guru keluar dari sini, antara lain diterima sebagai ASN, pindah domisili, melanjutkan studi dan terkadang ada dari faktor keluarga.

Lampiran 9

Hasil Wawancara Pengurus Yayasan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana sejarah berdirinya MA NU 01 Banyuputih Batang?	bermula dari semangat para kyai/ulama pada waktu itu di wilayah MWC NU Limpung untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan tingkat SLTA yaitu sekitar tahun 1985. Untuk detailnya nanti bisa dilihat di profil madrasah saja.
2	Apakah Visi dan Misi MA NU 01 Banyuputih?	Visinya adalah Terwujudnya manusia yang bertaqwa, cerdas, terampil, berintegritas dan berakhlaqul karimah. Untuk misinya intinya begini Mengembangkan karakter relegius, Mengembangkan kemampuan berfikir, Mengembangkan potensi akademik, Mengembangkan karakter siwa, Mengembangkan sikap dan perilaku akhlakul karimah
3	Berapa Jumlah guru dan karyawan MA NU 01 Banyuputih?	Untuk totalnya ada 37 orang, 29 guru dan 8 karyawan
4	Bagaimana Proses Rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?	Prosesnya madrasah menerima lamaran kemudian nanti kepala madrasah melaporkan kepada pengurus dan nantinya kita tindak lanjuti dengan wawancara langsung kepada guru baru
5	Apakah ada syarat yang khusus untuk calon guru?	Dari pengurus memberikan syarat khusu yaitu bahwa yang mengajar di MA NU 01 Banyuputih adalah warga nahdliyyin dibuktikan dengan kartu NU atau surat

		keterangan dari ketua NU atau kita langsung menyelidiki
6	Kriteria-kriteria seperti apa yang menjadi pertimbangan dalam penerimaan guru baru?	Untuk rekrutmen, kriteria yang saya ambil di sini yang pertama adalah kompetensi guru. Kompetensi guru disini harus sesuai dengan bidang yang saya butuhkan. Yang kedua, itu adalah harus memiliki surat keterangan dari NU, karena Madrasah Kita merupakan lembaga NU, yang ketiga jarak, semakin dekat juga semakin dipertimbangkan.
7	Menurut anda apakah keuntungan dari adanya rekrutmen guru di MA NU 01 Banyuputih Batang?	Keuntungannya ada regenerasi tentunya, gurunya bisa muda muda, ilmunya fres, lebih semangat dan banyak inovasi
8	Timbal balik apa yang diberikan guru baru kepada yayasan?	Timbal baliknya yaitu sebagai kepedilian terhadap almamater, guru baru kita mintai infaq seikhlasnya.



Lampiran 10

Lembar Hasil Observasi

No	Aspek	Keterangan Deskriptif
1	Gambaran Umum MA NU 01 Banyuputih Batang	Peneliti mengambil informasi berkaitan dengan profil MA NU 01 Banyuputih sebagai objek penelitian
2	Jumlah dan latar belakang guru MA NU 01 Banyuputih	Mengetahui jumlah total civitas akademika MA NU 01 Banyuputih adalah 37 orang yang terdiri dari 29 guru dan 8 karyawan dan dari total 37 orang, 24 adalah Alumni MA NU 01 Banyuputih
3	Ruang Tata Usaha MA NU 01 Banyuputih	Mengetahui sudah banyak pelamar yang mengajukan lamaran untuk menjadi tenaga pendidik di MA NU 01 Banyuputih
4	Kegiatan Guru MA NU 01 Banyuputih	Selama Interaksi guru dengan guru berjalan dengan baik, namun ada beberapa guru muda yang masih canggung terhadap guru yang tua atau yang sudah lama bekerja (senior)
5	Proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru MA NU 01 Banyuputih Batang	Kegiatan belajar mengajar berjalan baik dengan variasi model pembelajaran yang inovatif yang dilakukan oleh guru muda. Namun ada beberapa guru yang melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar masih dengan metode konvensional
6	Supervisi pembelajaran di MA NU 01 Banyuputih	Hasil supervisi menunjukkan kinerja guru di MA NU 01 Banyuputih Batang mendapatkan nilai yang baik.









RIWAYAT HIDUP

Nama : MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ
Tempat Tgl Lahir : BATANG, 18 SEPTEMBER 1992
Alamat : LUWUNG RT 04 RW 01 BANYUPUTIH BATANG
Telpon/WA : 085212972762
E-mail: : miftahul.atiq@gmail.com
Pendidikan :

S1 : Universitas Wahid Hasyim Semarang
SLTA : MANU Limpung
SLTP : MTs Nurul Huda Banyuputih
SD : SD N Luwung 02

Prestasi : -

Organisasi : GP ANSOR
SAR Batang Rescue

Pengalaman Kerja : Guru MA NU 01 Banyuputih
TRC BPBD Kabupaten Batang

Karya Ilmiah :

Buku -

Artikel -

Pekalongan, 01 November 2022


MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ

NIM. 5220012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajan Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
Website : perpustakaan.uingsdur.ac.id Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ
NIM : 5220012
Jurusan : Magister PAI/ Pascasarjana
E-mail address : miftahul.atiq@gmail.com
No. Hp : 085212972762

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul :

**PEMBENTUKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MELALUI
REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MA NU 01 BANYUPUTIH BATANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 11 November 2022



MUKHAMAD MIFTAHUL ATIQ
NIM. 522012

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam CD.