

MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH ALBIRUNI

Author Names:

Ali Irfan¹

Ahmad Ramdan²

Aam Nurhakim³

¹IAIN Syekh Nurjati Cirebon

²IAIN Syekh Nurjati Cirebon

³Akademi Tataboga Bandung

Email:

writervactor@gmail.com

ahmadramdhan2119@gmail.com

aam.nurhakim12@gmail.com

ABSTRACK

The purpose of this research is to determine the process of recruitment and selection, orientation and placement, training and development, as well as assess the performance of educators at the Al Biruni School in Tegal. This research is based on the idea that if the management of teaching staff in an educational institution is good, it will have an impact on the quality of education that is effective and efficient. The data was collected using interviews, observations/observations, and document studies. The type used is qualitative data, sourced from elements of education management, school principals, and educators. The research method is descriptive analysis in the form of words and observable behavior. The results of this study indicate that the recruitment process for educators is carried out after analyzing the needs of educators. The standards set by management, the most important thing in the recruitment process is that prospective educators must have adequate attitudes, intelligence, and life skills. These three competencies will continue to be honed in the teacher training program.

Keywords: *management, recruitment, educators*

ABSTRAK.

Tujuan riset ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian performa pendidik di Sekolah Al Biruni Tegal. Penelitian ini didasarkan pada pemikiran, jika pengelolaan tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan tersebut baik, maka akan berdampak pada kualitas pendidikan yang efektif dan efisien. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi/ pengamatan, dan studi dokumen. Jenis yang digunakan adalah data kualitatif, bersumber dari unsur manajemen pendidikan, kepala sekolah, dan tenaga pendidik. Metode penelitian yaitu analisis deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang dapat diamati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan setelah melakukan analisa kebutuhan tenaga pendidik. Adapun standard yang ditetapkan oleh manajemen yang paling utama dalam proses rekrutmen adalah calon tenaga pendidik harus memiliki sikap, kecerdasan, dan keterampilan hidup (lifeskill) yang memadai. Ketiga kompetensi ini akan terus diasah dalam program pelatihan guru.

Kata Kunci: *manajemen, rekrutmen, tenaga pendidik*

A. Pendahuluan

Pendidik memegang peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan (Siswantari, 2011). Pendidik juga merupakan faktor penentu keberhasilan dalam membangun manusia untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Bayu, 2020). Selain sebagai faktor penentu mutu lembaga pendidikan, tenaga pendidik juga merupakan aktor utama untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas pada suatu lembaga atau sekolah (Barkah & Zakiah, 2017).

Pendidikan menjadi sedemikian penting bagi manusia, sebab di sana ada proses transformasi pengetahuan dan pengalaman dari tenaga pendidik kepada peserta didik. Selain faktor tenaga pendidik, keberhasilan sistem pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari manajemen yang dipergunakan. Sistem manajemen sangat berperan aktif dalam kemajuan dan keberhasilan perkembangan sebuah lembaga pendidikan, oleh karenanya manajemen sangat dibutuhkan untuk terwujudnya yang terkoordinir dan dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. (Bachtiar, 2016)

Dari perspektif manajemen, pengelolaan tenaga pendidik dimulai dari proses penerimaan (perencanaan), proses penyeleksian tenaga pendidik (pelaksanaan) sampai evaluasi tenaga pendidik atas hasil kinerja dan kompetensi tenaga pendidik (Tenaga et al., 2019). Merencanakan segala sesuatu juga merupakan konsep yang diajarkan Islam. Rasulullah Saw bersabda: "Barang siapa menjadi orang yang selalu merencanakan setiap usahanya, maka ia akan diampuni oleh Allah" (HR Thabrani). Beberapa ayat Al-Qur'an yang mengajarkan untuk mempersiapkan (perencanaan) untuk hari esok. Urgensi sebuah perencanaan, untuk dapat memposisikan suatu sumber daya manusia yang sesuai pada posisi dan waktu yang tepat. Perencanaan juga merupakan *sunatullah* sebab alam dan seisinya serta segala yang menimpanya telah direncanakan oleh Allah SWT sebelumnya sehingga sistem alam mampu berjalan secara otomatis dengan baik bertahan hingga sekarang bahkan hingga kiamat tiba. (Utomo et al., 2021)

Pada prosesnya pengadaan sumber daya manusia harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan yang matang, melakukan rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pemberian kompensasi secara adil, serta melakukan pengawasan dan penilaian agar tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan searah dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Universitas et al., 2020). Sehingga dari sini kita bisa mengambil kesimpulan bahwa pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, terutama tenaga pendidik harus direncanakan dan dieksekusi serta dievaluasi secara tepat.

Sekolah Al Biruni adalah sebuah lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen tenaga pendidik yang menerapkan *gold standard* dalam proses rekrutmennya. Salah satu temuan penulis di lapangan, manajemen di Sekolah Al Biruni melakukan serangkaian proses seleksi yang sangat ketat, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, sampai pada penempatan ketika guru siap diterjunkan di kelas. Yang menarik adalah proses rekrutmen tenaga pendidik ini prosesnya memakan waktu dari 3-6 bulan, sebelum guru baru diterjunkan di kelas untuk melakukan tugas dan perannya sebagai pendidik. Hal ini menarik perhatian penulis untuk menyelami lebih dalam bagaimana proses rekrutmen dan tata kelola tenaga pendidik di sekolah yang memiliki semboyan *living character school* tersebut.

Dari berbagai permasalahan di atas, penulis memandang perlunya dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian performa pendidik di Sekolah Al Biruni Kabupaten Tegal. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi/pengamatan, dan studi dokumen. Jenis yang digunakan adalah data kualitatif, bersumber dari unsur manajemen pendidikan, kepala sekolah, dan tenaga pendidik. Metode penelitian yaitu analisis deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang dapat diamati.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif deskriptif, dimana kajiannya akan mendeskripsikan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di sekolah Al Biruni. Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah Al Biruni berada di alamat Jl. Raya Pacul No 59-61 Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan bagaian kepegawaian di Sekolah Al Biruni.

Analisis data digunakan unitisasi data, kategorisasi data, serta penafsiran data. Uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan teman sejawat analisis kasus negatif, kecukupan referensi, uraian rinci, pengecekan anggota dan auditing. Uji absah data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Demi menghasilkan output yang berkualitas, suatu lembaga pendidikan perlu menempuh prosedur awal yaitu melalui perencanaan SDM yang matang saat perekrutan. Dengan demikian sistem pendidikan di sekolah tersebut akan menjadi lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan (Aliyyah et al., 2017). Proses rekrutmen tenaga pendidik merupakan serangkaian kegiatan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place*. Tahapan ini diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. (Aliyyah et al., 2017)

Mengelola tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan yang pasti dan harus dilakukan. Mulai dari tenaga pendidik/kependidikan

dengan cara mengorganisasikan dan bertujuan dengan perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian, kompensasi, penghargaan, pendidikan, latihan dan pemberhentian yang dijalankan secara terawasi (Said & Pujiyati, 2020)

Dalam rencana SDM harus ditetapkan semua hal tersebut di atas secara baik dan benar. Pentingnya diadakan perencanaan SDM adalah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. (Hasnadi, 2019)

Setiani dalam (Said & Pujiyati, 2020) mendefinisikan bahwa rekrutmen atau “Recruiting” adalah aktivitas mencari mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keahlian untuk menjadi pegawai yang dilakukan secara terencana agar memenuhi syarat-syarat syarat-syarat guna memperoleh jabatan tertentu suatu organisasi (Said & Pujiyati, 2020)

Proses perencanaan rekrutmen SDM diawali dengan memahami visi, misi, tujuan, strategi dan struktur dari organisasi pendidikan. Kemudian menghitung kebutuhan SDM yang ingin dicapai yang sesuai dengan rencana strategi organisasi. Selanjutnya pelajari berapa besar perbedaannya antara keadaan SDM saat ini dengan kebutuhan SDM yang ingin dicapai dengan memperhitungkan penyusutan dari SDM yang ada. Rumuskan berapa besar jumlah SDM yang akan direkrut, demikian pula SDM mana yang sudah berlebihan atau tidak diperlukan lagi. (Hasnadi, 2019)

Tenaga Pendidik

Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar, adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Sebutan lain untuk pendidik sesuai kekhususannya adalah: guru. Pendidikan memerlukan tenaga pendidik yang kompeten

sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, tenaga pendidik menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan (Ningrum, 2016)

Pendidik menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 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.

Lebih detail definisi ini dijelaskan pada Pasal 39 ayat (2) Undang Nomor 20 Tahun 2003, yang mendefinisikan bahwa pendidik merupakan tenaga profesioanal yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (UU Sisdiknas No 20, 2003)

Menurut Mulyasa, (2011:37) guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para pesersta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Untuk mencapai suatu keberhasilan sesuai tujuan yang telah direncanakan pada sebuah lembaga pendidikan ada empat kompetensi yang setidaknya harus dimiliki tenaga pendidik. Keempat kompetensi itu adalah : 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi pedagogik, 3) kompetensi profesional, 4) kompetensi sosial. (Harun et al., 2021)

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah salah satu bagian dari sumber daya pendidikan yang memiliki kompetensi kepribadian, pedagogik, professional dan sosial yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran sampai melakukan evaluasi.

Profil Dan Sejarah Singkat Sekolah Al Biruni

Sekolah Al Biruni, merupakan salah satu lembaga pendidikan setingkat PAUD dan SD yang melakukan transformasi dalam pendidikan karakter dari metode konvensional menjadi menjadi lembaga pendidikan yang menerapkan metode sentra. Dikatakan demikian karena Sekolah Al Biruni menerapkan metode sentra dari sumber aslinya. Secara bertahap Sekolah Al Biruni mengadopsi langsung metode sentra dari Sekolah Al Falah di Ciracas Jakarta Timur. Sekolah Al Falah ini dipilih sebagai *benchmarking* karena menerapkan metode sentra dari sumber utama. Meski tidak langsung belajar dari penemu metode sentra, Sekolah Al Biruni meyakini bahwa apa yang diajarkan di Sekolah Al Falah bisa dijadikan sebagai rujukan karena sekolah tersebut menerapkan *gold standard* sehingga kecil kemungkinan terhindar dari bias.

Sekolah Al Biruni berada di alamat Jl. Raya Pacul No 59-61 Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal. Secara kelembagaan, Sekolah Al Biruni berada di bawah naungan Yayasan Buana Kita dengan nomor SK Akta Notaris Nomor AHU – 6396.A.H.01.04 Tahun 2011. Sekolah Al Biruni sendiri pertama kali berdiri pada 9 April 2011. Adapun layanan pendidikan yang disediakan adalah layanan Kelas Bayi (0-1 tahun), Batita (1-2 tahun), Kelompok Bermain (3-4 tahun), TK A (4-5 tahun), TK B (5-6 tahun), SD Al Biruni (2016), dan SMP Al Biruni (2021).

Sekolah Al Biruni memiliki visi menumbuhkan kepemimpinan umat dengan menumbuhkan akidah, akhlak, dan mengembangkan potensi. Adapun misi untuk mewujudkan visi menumbuhkan kepemimpinan sejak dini adalah :1) Menyelenggarakan pembelajaran metode sentra. 2). Memfasilitasi lahirnya calon pemimpin sejak dini, dan 3). Memfasilitasi tumbuh kembang anak secara optimal sesuai tahap perkembangan anak. Semua program pendidikan dirancang dengan tujuan membangun 18 sikap, membangun kecerdasan jamak (*Multiple intellegencies*), membangun ketrampilan hidup (*7 Essential Lifeskills*), dan Membangun *Curricular Domain*. Semua tujuan itu ditumbuhkan secara bersamaan melalui metode sentra dan diberikan sesuai tahapan perkembangan anak.

Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah Al Biruni

Pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Al Biruni kegiatan rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan. Ketika pihak manajaemen mendapatkan laporan dari unit pendidikan membutuhkan SDM baru untuk posisi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang lainnya maka dari pihak manajemen mengadakan rekrutmen dan seleksi. Menurut Siti Sundari, tahapan seleksi dan rekrutmen SDM ini dimulai dengan mengumumkan informasi penerimaan guru berikut kualifikasi SDM yang dibutuhkan.

Tahapan ini masih merupakan tahapan awal dimana kegiatannya adalah menyeleksi berkas administrasi, tes tertulis untuk menilai kemampuan dasar, tes baca Alquran, *microteaching*, tes kebugaran jasmani, dan wawancara. Proses ini memakan waktu satu minggu. Calon tenaga pendidik yang lolos pada tahapan ini maka tahapan berikutnya adalah mengikuti orientasi calon karyawan. Pada kegiatan orientasi ini pihak manajemen mensosialisasikan visi misi Sekolah Al Biruni. Di sini juga dijelaskan mengenai struktur organisasi dan juga SDM yang terlibat di dalamnya. Selain itu dijelaskan pula jobdesk masing-masing peran masing-masing struktur, termasuk juga profil sejarah Sekolah Al Biruni. Di masa orientasi inilah peserta mendapat penjelasan mengenai sistem keuangan, sekaligus informasi berapa *salary* yang akan didapatkan, apa saja hak yang akan didapatkan jika jadi bergabung menjadi bagian dari tenaga pendidik di Sekolah Al Biruni.

Lolos pada tahapan kedua, maka selanjutnya adalah tahapan pelatihan. Tahapan pelatihan ini bertujuan menyipakan guru siap bekerja di unit pendidikan yang akan menjadi tempat bertugasnya nanti. Proses pelatihan ini memakan waktu tiga bulan. Melalui pelatihan ini calon pendidik lebih banyak mendapatkan kesempatan observasi kegiatan pembelajaran, sebagai bagian dari persiapan untuk diterjunkan di kelas. Adapun materi pelatihan yang disampaikan diantaranya adalah pelatihan 18 sikap, pelatihan membangun kecerdasan, pelatihan tahapan perkembangan anak, pelatihan metode sentra, yang jika ditotal ada tujuh tahapan pelatihan. Pelatihan berlangsung setiap

hari mulai pukul 7.30 -16.30 WIB dengan rincian kegiatan diskusi materi yang dipelajari hari itu, dilanjutkan dengan observasi di kelas. Dari aktivitas observasi ini peserta akan melihat proses pembelajaran di kelas dan mengamati sesuai materi yang telah didiskusikan, dan kemudian menuliskan hasil observasi untuk memperkuat hasil pengamatan.

Lolos tahap seleksi tahap pelatihan, pihak manajemen masih melakukan evaluasi atau penilaian karena metode sentra yang diterapkan di Sekolah Al Biruni menuntut guru harus memiliki keterampilan disamping kemampuan mengajar, kemampuan berbahasa, kemampuan menulis, kemampuan membaca tahapan perkembangan, dan kemampuan menuliskan hasil observasi. Jika memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, maka calon guru itu dinyatakan lolos sebagai guru Sekolah Al Biruni.

Demi mendukung kualitas pendidik di Sekolah Al Biruni, kegiatan pelatihan ini terus menerus diupgrade dan ditingkatkan ketika mereka telah menjadi guru. Secara garis besar ada tiga jenis pelatihan yang diterapkan di Sekolah Al Biruni. Pertama, pelatihan calon guru, dengan tujuan menyiapkan guru-guru yang akan mengajar di Sekolah Al Biruni mempunyai pengetahuan dan keterampilan mengajar dengan metode sentra. Kedua, adalah upgrading. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kemampuan guru yang sudah lama agar semakin meningkat ketrampilan dan pengetahuan metode sentra. Sehingga dari aktivitas ini kualitas guru dan kualitas pembelajaran akan tetap terjaga. Pelatihan yang ketiga, adalah pelatihan yang diperuntukkan bagi orangtua murid untuk menyamakan persepsi, sehingga keselarasan antara guru, orangtua akan terjalin dengan baik.

Menilai Kinerja Pendidik Sekolah Al Biruni

Ada tiga standard yang dijadikan sebagai rujukan dalam menilai kinerja pendidik Sekolah Al Biruni. Tiga standard itu adalah sikap, kecerdasan, dan keterampilan hidup. Selain tiga hal itu, yang menjadi sasaran prioritas dalam penilaian adalah memiliki semangat belajar. Ia menyadari bahwa untuk memiliki kualitas tenaga pendidik yang memiliki karakter baik, yang cerdas dan yang terampil memang tidak cukup hanya melalui proses

seleksi di tahapan pertama. Ketiga standard itu akan terlihat seutuhnya pada tahapan seleksi berikutnya, yakni tahapan pelatihan yang diikuti oleh calon tenaga pendidik. Adapun pelatihan-pelatihan yang harus dilalui adalah pelatihan 18 sikap, yang dilaksanakan selama 8 hari, dilanjut kemudian dengan pelatihan membangun kecerdasan yang meliputi multiple intelligence dan essential lifeskills selama 5 hari, pelatihan berikutnya adalah tahapan perkembangan anak yang dilaksanakan selama 5 hari.

Pelatihan ini bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan visi misi Sekolah Al Biruni yang ingin menumbuhkan kepemimpinan umat, yang menjadi visi Yayasan Buana Kita. Sementara dari Sekolah Al Biruni memiliki visi menumbuhkan akidah, akhlak, dan mengembangkan potensi. Akidah, akhlak bisa dicapai dengan menumbuhkan 18 sikap *mutu, hormat, jujur, disiplin, tanggung jawab, rajin, rendah hati, berpikir positif, bersih, ramah, kasih sayang, sabar, ikhlas, khusyuk, syukur, istiqomah, taqwa, qanaah*. Sedangkan potensi yang dimaksud ini adalah peserta didik dibangun kecerdasannya dengan mengacu pada teori multiple intellegencies dan dibangun pula keterampilan hidupnya, yang mendasarkan pada teori 7 Essential Lifeskills. “Apa yang kita tumbuhkan pada anak-anak harus kita tumbuhkan dulu kepada guru-gurunya. Karena kita tidak mungkin memberikan sesuatu yang tidak kita miliki,” kata Siti Sundari.

Menurut Siti Sundari, ada beberapa ciri yang dijadikan standard guru di Sekolah Al Biruni. Sikap, kecerdasan dan keterampilan hidup menjadi landasan awal dalam penentuan standard kriteria guru. Secara umum ciri-ciri guru yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Ramah. Bukan guru namanya kalau tidak ramah. Guru yang ramah mempunyai kemampuan *me-manage* pikiran. Wajah, tarikan otot, secara otomatis menampilkan pikiran kita. Ketika guru sedang bersama anak, maka di pikirannya hanya ada murid, tidak ada yang lain. Tampilan wajah, bahasa tubuh, akan sangat membuat murid-muridnya bahagia.

2. Sabar. Orang yang sabar orang yang dapat kemuliaan dari Allah. Itu kata Alquran. Orang yang sabar adalah orang yang understanding dalam segala hal karena multiple intelligences yang tinggi dan lengkap. Ia mengerti semua masalah dan tahu cara menyelesaikannya. “Bagaimana mau sabar kalau kamu tidak mengerti,” Itu yang terjadi dengan Nabi Khidir dan Nabi Musa. Apapun yang dilakukan anak, sabar, karena itu sesuai kebutuhannya. Semua menjadi mudah buat guru yang sabar.
3. Guru itu ikhlas. Ikhlas dengan semua konsekuensi tugas sebagai guru. Tandanya. Tidak pernah mengeluh. Kalau ada guru yang mengeluh capek, berarti belum ikhlas. Guru yang ikhlas menerima semua murid beserta tahapan perkembangannya. Murid tidak pernah salah. Apapun yang dia lakukan. Jika yang dilakukan murid salah yang harus dievaluasi adalah gurunya. Yang harus memperbaiki adalah guru. Anak tinggal menunggu program dan mereka akan berubah.
4. *Warm dan Responsif*. Hangat. Senang menyapa. Apa kabar? Apa perasaanya hari ini? Apa yang membuat senang. Mama bikinkan aku sarapan yang aku suka, dan itu membuat aku nyaman. Apa yang dimakan? Roti dengan lapis selai. Itu kita terlibat secara sosial, emosional, dan intelektual. Setiap kita bicara, bahasanya, matematikanya, sainsnya harus terbangun. Setiap berinteraksi, murid selalu mendapat pelajaran baru
5. Guru itu Guide, bukan bos. Bukan menyuruh-nyuruh, melarang-larang. Tapi dia mengarahkan melalui pijakan-pinkakan.
6. Cerdas – Kreatif dan pandai Berbahagia, mengenali kebenaran dan mampu menegakkan kebenaran walau pun di bawah tekanan, Tidak berbuat salah, Imajinasi yang tinggi serta working memory yang kuat, Pandai mencari makna.
7. Guru itu menumbuhkan. Tahu apa yang perlu ditumbuhkan. Pahami bagaimana cara menumbuhkannya. Tahu bagaimana cara mengukur setiap pertumbuhan itu. Ia tidak hanya menumbuhkan murid-muridnya, tetapi juga setiap hari selalu menumbuhkan diri.

Penilaian kinerja guru selama ini yang kami lakukan masih menerapkan standard karakter, terutama bagaimana guru mengamalkan 18 sikap. Yang kedua adalah penilaian kemampuan rambu-rambu kesentraan yang telah dipelajari, bagaimana praktik dia saat di kegiatan sentra. Dan yang ketiga adalah kemampuan atau keterampilannya. Bagaimana keterampilan berkomunikasi dan berhubungan dengan rekan kerjanya. Untuk pengembangan SDM, meski belum memiliki sistem yang dipatenkan, kami masih melakukannya dengan mengamati SDM yang ada di lembaga.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal, yaitu: Meski menerapkan manajemen yang ramping, tetapi pengelolaan lembaga pendidikan di Sekolah Al Biruni terbilang rapi dan professional. Dari sisi manajemen, saat ini penentu kebijakan hanya ditempati oleh 2 orang dari unsur yayasan, yakni Pembina dan sekretaris yayasan, yang menerapkan hal-hal strategis. Proses rekrutmen ada tiga tahapan. Tahapan pertama seleksi administrasi dan tes kemampuan akademik. Tahapan kedua adalah orientasi, sedangkan tahapan ketiga adalah program pelatihan. Pelatihan ini memakan waktu sampai 3-6 bulan dengan tujuan, melalui serangkaian proses itu akan muncul calon-calon pendidik yang berkualitas. Selain pelatihan di tahap awal, untuk menjaga performa guru, Sekolah Al Biruni juga menyelenggarakan upgrading secara berkala setiap 6 bulan sekali sehingga dengan begitu kualitas pengetahuan dan keterampilan pendidik di Sekolah Al Biruni tetap terjaga.

E. Daftar Pustaka

- , S. (2011). Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Nonformal. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(5), 539. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i5.47>
- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2), 75. <https://doi.org/10.30997/dt.v4i2.921>
- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi*

- Pendidikan*, 6(3). <https://doi.org/10.26858/publikan.v6i3.2275>
- Barkah, H., & Zakiah, Q. Y. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 2(2), 7–15. <https://doi.org/10.15575/isema.v2i2.4998>
- Bayu, B. S. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 34–50.
- Harun, A., Nurlisa, S. T., & Maghfi, U. N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kualitas Tenaga Pendidik di RA. *Al-Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 187–197. <https://doi.org/10.24042/ajipaud.v4i2.10282>
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 10(2), 141–148. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270/178>
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Said, H., & Pujiyati, W. (2020). PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK (GURU) DI RURAL AREA Rural area dapat diartikan dari 2015). Di Indonesia , istilah rural area yang mempunyai kegiatan utama Kabupaten Meskipun Kecamatan Laonti sudah yang berada di Kabupaten Konawe menghubungkan Kecamatan La. 20(1), 37–53.
- Tenaga, P. D. A. N., Pendidik, K. K., Kependidikan, T., & Masalah, A. L. B. (2019). *KEPENDIDIKAN*. 1–7.
- Universitas, P., Negeri, I., & Makassar, A. (2020). *338029-Manajemen-Pendidik-Dan-Tenaga-Kependidik-99B4F355*. IV(1), 40–51.
- Utomo, P. B., Purnomo, M. E., & Nazarudin, M. (2021). Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam

Palembang. *Studia Manageria*, 3(1), 83–97.
<https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814>

UU RI, N. 20 tentang S. T. 2003. (2003). *UU RI Nomor 20 tentang Sisdiknas Tahun 2003*. 27–45. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926>