**TRANSKRIP WAWANCARA 1**

Narasumber : Erna Suryani

Status :Ketua Yayasan Madani Ekselensia

|  |  |
| --- | --- |
| Pertanyaan | Jawaban |
| 1. Siapa saja yang terlibat dalam manajemen SDM di sekolah? | 1. Dalam pengelolaan SDM di SDIT Maksel (Madani Ekselensia) ada beberapa pihak yang terlibat langsung. 2. Kami yayasan bertanggung jawab atas kebijakan strategis terkait SDM, seperti penetapan gaji, struktur organisasi, kontrak kerja. 3. Kemudian, kepala sekolah juga berperan penting, dalam pengawasan, evaluasi, pengembangan guru, seperti itu. 4. Beliau bertanggung jawab terhadap pelaksanaan manajemen SDM secara keseluruhan. 5. Ada juga coordinator Kepala Sekolah bidang kurikulum yang membantu kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru. 6. Kalau kami Yayasan memiliki bagian SDM yang mengelola administrasi kepegawaian, absensi, rekrutmen, semacam itu. 7. Jadi, struktur SDM kami sudah cukup terorganisir. |
| 2. Bagaimana cara lembaga merekrut SDM yang berkualitas dan sesuai dengan visi lembaga?   * Bisa ibu ceritakan seperti apa proses rekrutmennya? | 1. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan sejalan dengan nilai-nilai lembaga, kami menerapkan strategi yang cukup ketat dan bertahap. 2. Calon guru harus lulus psikotest, tes microteaching, tes membaca dan hafalan Al-Qur’an, terutama untuk guru Al-Qur’an yang wajib memiliki hafalan minimal 1 juz. 3. Langkah pertama, kami mengidentifikasi kebutuhan SDM secara spesifik. 4. Misalnya, kami butuh lulusan PGSD dari universitas terbaik, IPK minimal 3, dan memiliki karakter Islami. 5. Proses rekrutmen kami lakukan secara selektif. Mulai dari sosialisasi lowongan di kanal yang tepat, seleksi administrasi, tes kompetensi, hingga wawancara mendalam yang menggali motivasi, nilai, dan kesiapan calon guru mengikuti budaya kerja kami. 6. Lalu kami dari yayasan membentuk tim rekrutmen. 7. Biasanya tim ini terdiri dari perwakilan yayasan, staff yayasan, psikolog sekolah, kepala sekolah, dan guru senior. 8. (bidang) SDM nanti menjadi pihak pertama yang melakukan seleksi awal dalam hal administrasi. 9. Setelah itu proses tes seleksi diserahkan ke tim tadi sampai keluar hasil tes untuk memilih kandidat terbaik yang akan diambil yayasan. 10. Jadi kami tidak hanya melihat kompetensi profesional, tapi juga integritas, komitmen terhadap dakwah, dan kesiapan bekerja dalam sistem terpadu. 11. Setelah itu, ada masa orientasi dan magang selama 1–3 bulan. Dalam periode ini, kami memperkenalkan budaya kerja, SOP, serta melakukan evaluasi berkala. Para guru juga kami libatkan dalam program pembinaan rutin—baik profesional maupun spiritual—seperti mentoring, halaqah, dan training. |
| 3. Bagaimana cara lembaga mengembangkan kualitas pegawai? | 1. Kami menggunakan pendekatan terintegrasi antara pembinaan keislaman dan profesionalisme kerja. 2. Dari sisi ruhiyah, ada berbagai program rutin seperti halaqah pekanan, bina pribadi islam, dan dauroh ruhiyah tahunan. 3. Kami juga membiasakan ibadah bersama seperti shalat berjamaah, puasa sunnah, dan qiyamul lail bulanan. 4. Semua itu tujuannya untuk memperkuat kedisiplinan spiritual. 5. Budaya Qur’ani juga kami tanamkan melalui program tilawah harian dan hafalan Qur’an. 6. Sementara dari sisi kinerja, kami rutin mengadakan pelatihan terkait metodologi pengajaran, kepemimpinan, dan manajemen waktu. 7. Evaluasi kinerja juga dilakukan secara berkala dengan sistem penilaian yang objektif dan feedback dua arah. 8. Kami pun memberikan penghargaan untuk prestasi baik dari sisi ruhiyah maupun profesional. 9. Yang terpenting, kami selalu menanamkan bahwa bekerja di sini bukan sekadar mencari nafkah, tapi juga sebagai bentuk ibadah dan kontribusi dakwah. |
| Apa saja yang dilakukan lembaga untuk menjaga loyalitas pegawai? | 1. Ada beberapa hal yang kami lakukan untuk menjaga loyalitas pegawai. 2. Dari sisi finansial, kami memberikan gaji tetap dan tunjangan sesuai kemampuan yayasan, termasuk THR, bonus akhir tahun, tunjangan makan siang, transportasi, bahkan bantuan pendidikan untuk anak guru. 3. Dari sisi pengembangan, kami rutin mengadakan pelatihan, seminar, dan workshop. 4. Kami juga menyediakan lingkungan kerja yang Islami, yang mendukung peningkatan iman dan amal. 5. Rutinitas ibadah bersama dan budaya saling menasihati menjadi bagian dari keseharian kami. 6. Selain itu, kami memberi ruang bagi guru untuk berkontribusi dalam dakwah, baik di sekolah maupun di masyarakat. 7. Ada juga jenjang karier yang jelas dan pelibatan dalam perumusan program sekolah. 8. Penghargaan juga kami berikan secara berkala, baik dalam bentuk ucapan terima kasih, hadiah sederhana, maupun sertifikat. 9. Dan yang tidak kalah penting, kami menjaga hubungan kekeluargaan yang erat dan memberikan perhatian khusus jika ada pegawai yang menghadapi peristiwa penting atau musibah. |
| Bagaimana lembaga mengawasi kinerja pegawai? | 1. Kami menerapkan sistem pengawasan yang cukup menyeluruh. 2. Setiap guru dan pegawai berada di bawah pengawasan langsung kepala sekolah dan koordinator masing-masing bidang, seperti Kesiswaan, Kurikulum, Tahfidz, dan BPI. 3. Ada supervisi rutin, observasi kelas, serta evaluasi dari yayasan. 4. Kehadiran dipantau dengan fingerprint setiap hari dan sanksi administratif diberlakukan jika ada pelanggaran berulang. 5. Kami juga menerapkan sistem reward untuk guru teladan, serta penguatan nilai dan budaya lembaga melalui kajian rutin dan pembinaan ruhiyah. |
| Apakah lembaga pernah mengalami pengunduran diri atau pemberhentian pegawai? | 1. Ya, kami pernah mengalami kedua situasi tersebut. 2. Pengunduran diri biasanya terjadi karena alasan pribadi, seperti pindah domisili, fokus mengurus keluarga, atau melanjutkan studi. 3. Sementara untuk pemberhentian, meski jarang, kami pernah melakukannya jika ada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan buruk. 4. Misalnya sering terlambat, tidak hadir tanpa alasan jelas, atau tidak memenuhi standar kinerja. 5. Kami selalu berusaha melakukan pendekatan yang humanis dan mendahulukan pembinaan sebelum mengambil langkah tegas. |
| Apa saja tantangan yang dihadapi lembaga dalam pengelolaan SDM? | 1. Tantangan terbesar kami saat ini adalah menyamakan pemahaman semua pegawai terhadap visi dan misi SDIT Maksel, terutama bagi yang baru bergabung. Tidak semua guru yang datang sudah memiliki pemahaman utuh tentang konsep pendidikan Islam terpadu. 2. Selain itu, ada juga tantangan dari sisi kompensasi karena gaji yang kami berikan belum setara UMR, yang bisa berpengaruh terhadap motivasi. Pelatihan juga belum berlangsung secara rutin, dan manajemen SDM masih dalam proses pembenahan agar lebih ideal. 3. Ke depan, tantangan akan semakin besar. Guru harus siap dengan digitalisasi pembelajaran dan tetap mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam di tengah derasnya arus budaya populer dan teknologi. 4. Kami juga harus menyiapkan regenerasi pemimpin sekolah, mengantisipasi pensiunnya guru senior, serta berkompetisi secara sehat dengan lembaga pendidikan lain dengan menawarkan nilai tambah seperti karakter kuat dan kurikulum khas SDIT Maksel. |

Sidoarjo, …………………..

Pewawancara, Narasumber,

Fatin Azzahrah ……………………..