**TRANSKRIP WAWANCARA II**

Narasumber : Heni Widiyaningsih

Status : Sekretaris Yayasan

|  |  |
| --- | --- |
| Pertanyaan | Jawaban |
| 1. Siapa saja yang terlibat dalam manajemen SDM di sekolah? | 1. Jadi, manajemen SDM di SDIT Maksel yang terlibat adalah semua unsur yayasan Maksel. 2. Mulai dari ketua yayasan, ketua bidang SDM, bidang keuangan dan sekretaris yayasan. |
| 2. Bagaimana cara lembaga merekrut SDM yang berkualitas dan sesuai dengan visi lembaga? | 1. Lembaga merekrut SDM melalui proses seleksi dari pelamar yang disesuaikan dengan penempatannya. 2. Dan sebelumnya diajukan oleh Kepala Sekolah. 3. Ada pun yang ditelusuri adalah daya pikir, motivasi dia untuk belajar, karena sebagai guru harus ada motivasi belajar. Kemudian, potensi dari loyalitasnya, bagaimana cara mengajarnya, ataupun keislamannya melalui pemeriksaan psikologi, pewancara, micro-teaching dan tes mengaji. |
| 3. Bagaimana cara lembaga mengembangkan kualitas ruhiyah dan kinerja pegawai? | 1. Kualitas ruhiah dan kinerja pegawai dikembangkan melalui pembinaan secara rutin. Untuk ruhiah, melalui kegiatan bina BPI ya, berupa mentoring oleh guru yang dilakukan setiap satu pekan sekali. Sedangkan kinerja melalui training atau workshop yang minimal dilakukan setiap satu bulan sekali. 2. Dalam workshop itu diberikan penambahan wawasan tentang kompetensi guru ataupun latihan-latihan dengan mendatangkan para ahli. |
| 4. Apa saja yang ditawarkan lembaga untuk menjaga loyalitas pegawai? | 1. Yang ditawarkan lembaga kepada pegawai untuk menjaga mereka tetap bertahan dan loyal itu ya menjaga silaturahim ya, dengan selalu diadakan acara-acara misalnya halal bihalal, parenting juga yang membuat orang tua menjadi lebih dapat diajak kerja sama dalam mendidik, sehingga ada jalinan guru dan orang tua juga baik. 2. Terus adanya level status pegawai itu juga menjadi tawaran, dari mulai kontrak terus calon pegawai tetap dan pegawai tetap, dengan fasilitas yang berbeda. Juga adanya pemotongan pembayaran pendidikan untuk anak-anak guru yang disekolahkan di Maksel, kemudian diusahakan ada THR juga setiap tahun, terus diberikan juga hak-hak cuti. |
| 5. Bagaimana lembaga mengawasi kinerja pegawai? | 1. Dalam mengawasi kinerja pegawai Yayasan selalu berkoordinasi dengan Kepala Sekolah setiap pekan, dan di saat itulah Kepala Sekolah menyampaikan laporan tentang kinerja guru dan dilakukan diskusi untuk menyelesaikan masalah apabila memang timbul permasalahan |
| 6. Apakah lembaga pernah mengalami pengunduran diri atau pemberhentian pegawai? | 1. Pegawai yang mengundurkan diri pernah dialami Yayasan, biasanya mereka mengundurkan diri karena merasa salah misalnya telah melanggar aturan. 2. Kemudian Yayasan juga pernah memberhentikan pegawai karena berdasarkan evaluasi lapangan dari Kepsek (kepala sekolah) misalnya kekurang tepatan dalam menangani siswa. 3. Jadi kita biasanya memberhentikan itu memang dalam kondisi pegawai tersebut sedang masa percobaan sehingga pegawai tersebut juga menyadari bahwa dia memang sedang dilakukan evaluasi dan hasilnya tidak sesuai dengan standar sehingga pemberhentian tersebut memang sudah diberitahukan sebelumnya. |
| 7. Apa saja tantangan yang dihadapi lembaga dalam pengelolaan SDM? | 1. Saat ini masalahnya adalah terdapat karyawan atau guru yang masih menjadikan lembaga kami itu sebagai batu loncatan untuk kemudian dapat melamar sebagai PNS atau P3K jadi guru-guru yang muda itu biasanya juga mencoba-coba sehingga mereka masih menginginkan misalnya lanjut sekolah atau kadang karyawan wanita itu yang setelah menikah tidak diizinkan bekerja oleh suami seperti itu saat ini. 2. Kemudian masalah kedepan itu adalah karyawan memang harusnya memiliki penghasilan yang memadai sehingga tetap bertahan dan sesuai dengan hasil kerjanya. Tantangan lain adalah fasilitas yang didapat jadi untuk meningkatkan hasil kerja misalnya setiap karyawan itu misalnya dikasih laptop adanya karir yang jelas misalnya setelah jadi guru jadi apa untuk kedepannya, kemudian bisa juga disekolahkan misalnya ke level S2, S3 begitu. |