**TRANSKRIP WAWANCARA III**

Narasumber : Shofiyyah Nazhiroh

Status : Staff SDM Yayasan

|  |  |
| --- | --- |
| Pertanyaan | Jawaban |
| 1. Apa tugas Anda dalam pengelolaan SDM di lembaga? | 1. Di SDM Madeni Ekselensia, saya bertugas sebagai pelaksana ketika ada rekrutmen guru, kemudian juga melakukan administrasi terkait data, kemudian juga mendokumentasikan data terkait guru dan pegawai. |
| 2. ⁠Bagaimana proses lembaga dalam merekrut SDM baru? | 1. Proses rekrutmen di Madeni Ekselensia ini yang pertama diawali dari kepala sekolah. 2. Kepala sekolah memberikan laporan terkait evaluasi kinerja guru selama satu semester atau selama tahun ajaran berlangsung, bagaimana kinerjanya, kemudian juga memberikan informasi apabila ada guru atau pegawai yang ingin mengajukan resign. 3. Kemudian setelah diberi info dari kepala sekolah, yang kedua yayasan memanggil guru terkait yang diinfokan oleh kepala sekolah untuk mengkonfirmasi hasil yang disampaikan oleh kepala sekolah seperti hasil evaluasi atau pengajuan resign. 4. Kemudian ketika telah dikonfirmasi akan ada kekosongan pada posisi guru di tahun ajaran depan, maka yayasan membuat perencanaan kebutuhan, kemudian juga merancang kriteria calon guru yang didasarkan oleh visi-visi yayasan sekolah, kemudian juga tujuannya yang diinginkan di tahun ajaran ke depan, kemudian juga melihat perbandingan antara guru dengan jumlah siswa di tahun depan. 5. Apabila memerlukan untuk merekrut guru, maka baru mulai diumumkan persyaratan kualifikasi guru yang diinginkan oleh madanI ekselensia. 6. Kemudian membuka lowongan kerja, baik itu secara offline ataupun online, bisa dikirimkan selama rentang waktu 1 bulan. 7. Kemudian disampaikan oleh media sosial seperti instagram, whatsapp, atau website blogger lainnya yang mudah untuk dijangkau oleh banyak orang. 8. Kemudian ketika sudah dikumpulkan, sudah menerima banyak dokumen administrasi dari yayasan, melakukan seleksi dari berbagai lamaran yang sudah dikirimkan, dilakukan rekap, kemudian juga disandingkan antara pelamar 1, 2, dan seterusnya, kemudian dilakukan seleksi secara administrasi berdasarkan dokumen yang sudah dikirimkan, seperti latar belakang pendidikan, kemudian profil calon guru, pengalamannya, kemudian juga sertifikat yang mendukung. 9. Dari situ, baru kemudian dilakukan seleksi tulis. 10. Para calon guru diundang ke sekolah untuk melakukan tes meliputi psikotest, kemudian juga membaca Al-Quran, tes pengetahuan agama, dan tes pengetahuan umum, sambil dilakukan observasi dan tingkah laku calon guru selama proses tes berlangsung. 11. Kemudian juga dilakukan praktik mengajar atau mikro-teaching. 12. Dari tes yang telah dilakukan, kemudian dilakukan scoring dari hasil itu, kemudian disampaikan kepada seluruh anggota yayasan untuk dipilih yang akan lolos pada seleksi wawancara. 13. Setelah ditentukan para calon guru yang akan diundang wawancara, dilakukanlah proses wawancara dengan tujuan mengenal karakternya secara langsung, kemudian juga kesiapannya adalah mengajar motivasinya untuk melamar di sekolah Islam Terpadu, komitmennya terhadap sekolah atau yayasan, kemudian juga dilihat pribadinya seperti ibadah dan ahlaknya, serta kemauannya untuk berkarir di sini secara jangka waktu yang lama seperti apa. 14. Dari situ baru dapat diambil keputusan guru yang akan diterima dan diberikan kontrak guru magang terlebih dahulu selama 3 bulan. 15. Kenapa 3 bulan, untuk mengetahui karakternya sekolah kita itu bagaimana, tugasnya nanti seperti apa, kultur di sekolah itu seperti apa. 16. Dan juga selama dalam jangka waktu 3 bulan itu kepala sekolah melakukan penilaian kinerjanya juga selama di sekolah untuk nanti dilaporkan ke yayasan bagaimana hasil magang dari guru yang diterjunkan itu, yang sudah dipilih. 17. Dan apabila selama 3 bulan itu tidak ada kendala, gurunya bisa menyesuaikan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh yayasan, maka guru tersebut diangkat menjadi pegawai dan bisa mulai dilepas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti pegawai lainnya. |
| 3. ⁠Apa saja kriteria dalam perekrutan SDM baru di lembaga? | 1. Kriteria dalam melakukan rekrutmen yang pertama pendidikannya linear dengan yang akan diajarkan ketika di sekolah, seperti guru SD maka pendidikannya PGSD atau PGMI. 2. Kalau di sekolah membutuhkan guru Bahasa Inggris maka yang dicari adalah guru yang memiliki pendidikan yang lulusan Bahasa Inggris atau yang lainnya. 3. Kemudian yang kedua memiliki pengalaman terutama mengajar anak SD, diutamakan yang telah pernah mengajar di kelas besar, kalau tidak, pernah mengajar seperti bimbel atau kelas kecil itu masih dipertimbangkan. 4. Kemudian yang ketiga usia, usia juga dipertimbangkan karena dengan masuknya guru tersebut di sekolah maka akan banyak hal-hal baru yang perlu cepat untuk diadaptasi, beradaptasi, kemudian juga melihat kondisi sekarang yang penuh dengan teknologi. 5. Dengan melihat usia yang lebih tua, misalnya lebih dari 35 tahun maka kita akan melihat juga dari pengalamannya apakah dia sudah pengalaman atau belum pengalaman, seperti itu. 6. Kemudian yang keempat dilihat dari hasil testnya, baik itu hasil psikotest atau keislaman atau dari hasil mengajarnya, kreatifitasnya, kemampuan mengajar di kelas. 7. Dan yang terakhir dari hasil wawancaranya sesuai dengan kriteria di Yayasan, seperti itu. |
| 4. Apa saja yg dinilai lembaga dalam perekrutan SDM baru? | 1. Yang dinilai ketika melakukan perekrutan yang pertama hasil psikotestnya, dari kecerdasannya kemudian juga dilihat dari hasil-hasil lainnya tentang penggambaran diri atau kemampuan untuk bekerja atau yang lainnya, maka itu yang paling utama, semakin unggul hasilnya maka semakin besar kemungkinan untuk dipilih. 2. Kemudian yang kedua ketika praktik mengajar maka dilihat bagaimana ia mampu merencanakan pembelajaran dari kreatifitasnya, kemudian juga dari kemampuan manajemen kelas atau manajemen waktu, seperti itu. 3. Kemudian yang ketiga memiliki pengetahuan keislaman yang baik atau setidaknya umum tapi dia terlihat mau belajar terbuka atau mau belajar terkait keislaman di sekolah. 4. Karena kita kan sekolah islam terpadu di sini dan di sini ada banyak hal yang mungkin perlu pendampingan lagi untuk mengajar ke anak-anak terutama dalam keislaman. 5. Karena kita di sini ada beberapa hal seperti kurikulumnya, kemudian juga pembiasaannya yang memiliki ciri khas yang beda dari sekolah lain, maka dari itu guru-guru diharapkan memiliki kemauan untuk belajar lagi dalam keislaman atau yang lainnya. 6. Kemudian yang dilihat dari perekrutan itu adalah ketika wawancara bagaimana ia antusias ketika melamar, kemudian juga keinginan untuk bekerja di lingkungan ini. 7. Apakah dia memang benar-benar memiliki tujuan untuk, memiliki bayangan untuk bekerja di sini atau dia hanya melamar saja, itu yang dilihat. |
| 5. Apakah lembaga punya panduan kerja dan aturan untuk pegawai? | 1. Di sekolah dan di yayasan ada panduan kerja dan aturan seperti SOP. 2. Jadi SOP dalam pelaksanaan kegiatan tertentu atau SOP ketika melaksanakan hal tertentu itu telah tercatat dan tersosialisasikan biasanya di awal ketika mereka masuk ke madani. 3. Atau kalau tidak ketika rapat kerja guru, dari yayasan melakukan sosialisasi terkait visi-misi sekolah, kemudian juga aturan, kemudian juga SOP, yaitu pembaruan atau merefresh kembali. |
| 6. Apakah lembaga punya sistem untuk penilaian kinerja dan disiplin pegawai? | 1. Selama satu tahun itu kepala sekolah dan yayasan melakukan penilaian mengawasi kinerja guru dan pegawai, baik itu dari kedisiplinan. 2. Kemudian juga dari kinerjanya, dari hubungan sosialnya, dan yang lainnya untuk kemudian nanti dievaluasi di akhir tahun ajaran. |
| 7. ⁠Apakah pernah menangani pemutusan kerja atau pengunduran diri pegawai? Bagaimana prosesnya?  Seberapa sering terjadi pengunduran diri atau penghentian pegawai? | 1. Iya pernah juga. 2. Proses yang dilakukan, kalua pemutusan kerja berdasarkan oleh hasil evaluasi penilaian kinerja, yang dilakukan baik itu dari yayasan atau dari kepala sekolah yang dilakukan berkala. 3. Misalnya dari kesehariannya, atau misal dari supervisi, atau dari pembinaan, dan yang lainnya. 4. Atau bisa juga dari siswa, laporan siswa, atau laporan guru, dan oleh murid. 5. Apabila ada ketidaksesuaian dari yang telah diatur oleh yayasan dengan yang dilakukan oleh guru, maka dipanggilah guru itu untuk dikonfirmasi dan dibina. 6. Apa yang kurang, kemudian bagaimana cara memperbaikinya. 7. Dan juga apa yang perlu dilakukan agar hasil kinerjanya itu lebih naik lagi. 8. Nah, proses pembinaan itu dilakukan dalam beberapa waktu berkala, dan jika hasilnya ternyata kurang, tidak ada perubahan, dalam kebaikan, maka yayasan memanggil kembali guru tersebut untuk menyampaikan hasilnya. 9. Dan memberikan pertimbangan apakah guru tersebut dapat diteruskan atau diberhentikan kontraknya. 10. Jika keputusannya dihentikan, maka yayasan memberi informasi terkait pemutusan pekerja. 11. Kalau terkait pengunduran diri, guru dan pegawai hanya bisa mengajukan resign pada akhir kontraknya, ketika kontraknya sudah selesai, yaitu di akhir tahun ajaran. 12. Biasanya ketika awal semester 2 atau pertengahan tahun kontrak itu, ada beberapa guru yang mulai memberi informasi bahwa akan resign, atau setidaknya 3 bulan sebelumnya menyampaikan kepada kepala sekolah, kemudian juga diteruskan ke yayasan. 13. Apabila memang tidak bisa diteruskan, mereka meminta untuk mengundurkan diri, maka mereka mengajukan surat dan dapat melakukan pengunduran diri ketika kontraknya sudah selesai. 14. Kalau yang mengundurkan diri setiap tahun ada satu atau dua, biasanya yang fresh graduate, atau guru perempuan yang baru menikah, atau baru punya anak. Kalau yang ada satu orang saat dua tahun lalu dan itu karena pegawainya yang melanggar aturan sampai kena SP3. |
| 8. ⁠Apa permasalahan dan tantangan dalam perekrutan SDM yg dapat Anda rasakan saat ini dan ke depannya? | 1. Masalah dan tatangan dalam rekrutmen SD secara umum yang pertama di sekolah ini didominasi oleh guru dengan jenis kelamin perempuan, yang memang kita pasti membutuhkan tenaga dari laki-laki, baik itu dalam mendampingi anak-anak laki-laki, anak-anak putra yang sudah mulai remaja, atau dalam beberapa aspek. 2. Namun, tidak bisa dihindari bahwa banyak dari pelamar atau SDM yang tersedia di luar sana itu kebanyakan perempuan. 3. Kemudian, yang kedua, banyak pelamar yang dia masih awam pada sekolah Islam Terpadu, khususnya kalau sekolah Islam secara umum mungkin sudah cukup. 4. Tapi untuk khusus Islam Terpadu itu masih banyak yang belum tahu, sehingga perlu dilakukan pembinaan kembali setiap tahunnya, diulang kembali ketika awal tahun ajaran baru, sehingga guru-guru lama pun akhirnya banyak yang mengulang kembali. 5. Kemudian, ada juga pegawai yang dia menjadikan sekolah swasta, khususnya Madani sebagai batu loncatan untuk melanjutkan karir selanjutnya, misalnya menjadi PNS, P3K, atau kuliah S2 yang tidak bisa disambi, atau bahkan harus keluar. 6. Kemudian juga guru yang punya pengalaman itu banyak pelamarnya, tapi harapan pada gaji yang diinginkan di sekolah itu tidak sesuai dengan kemampuan biaya san. 7. Dan yang terakhir, tantangannya adalah memberikan keyakinan kepada guru-guru, terutama guru-guru yang Fresh Graduate, calon guru, untuk bisa mau dan bisa berkarir lama di Madani ini. |