

### Transkrip Wawancara

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Madrasah Ummushabri Kota Kendari?

a. Supriyanto, Ketua Yayasan Ummushabri Kendari

Rekrutmen didasarkan pada kebutuhan madrasah. Yayasan meminta pada madrasah untuk mengajukan kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga pendidik pada yayasan. Hal ini disebabkan madrasah terus mengalami pengembangan setiap tahunnya. Terkait usulan dari masing-masing satuan pendidikan, setelah yayasan menerima surat permohonan tenaga pendidik dan kependidikan, maka yayasan melakukan rapat dengan pimpinan satuan pendidikan, untuk mensinergikan kebutuhan, juga untuk menyepakati jumlah tambahan sumber daya manusia, sebab tidak semua usulan dapat dipenuhi oleh yayasan.

b. Muh. Anwar, Sekretaris Yayasan Ummushabri Kendari

Yayasanlah yang membuka *open rekrutment* atau membuka peluang bagi mereka yang ingin bergabung dalam pengelolaan lembaga kita ini melalui suatu sistem yang namanya tes. Jadi, sumber daya manusia yang ada di dalam itu, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, itu semua melalui satu pintu yang namanya tes. Tes ini kita menej dalam empat tahap: *pertama*, seleksi berkas. Jadi semua boleh mengajukan lamaran sesuai dengan kualifikasi yang kita umumkan, kemudian nanti pihak yayasan

memeriksa berkas calon pelamar ini, apakah sesuai dengan kualifikasi yang kita butuhkan atau kualifikasi tenaga yang kita butuhkan, mereka yang dinyatakan lolos secara administratif kemudian mengikuti seleksi tahap kedua, yang disebut tes tertulis. Tes tertulis ini dilakukan untuk mengukur kompetensi masing-masing calon pelamar sesuai dengan bidang yang dilamar. Contohnya: kalau kita membutuhkan tenaga guru matematika, maka calon pelamar tadi, dia harus mengikuti seleksi tes tertulis mata pelajaran matematika. Tes tertulis mata pelajaran matematika ini menggunakan standar soal-soal yang dipake ujian nasional pada mata pelajaran matematika di tingkat SMA. Ini standar minimalnya. Setelah mereka lolos dari tes tertulis (tentu sudah ada yang gugur pada tahap tes tertulis ini), mereka yang lolos kemudian mengikuti seleksi tahap ketiga yang disebut tes wawancara/fit and proper test. Disinilah, penelusuran rekam jejak, kompetensi keperibadian, kompetensi spiritual, kompetensi sosial itu semua disana tempatnya (maksudnya ditelusuri melalui wawancara). Nanti setelah semua itu barulah melahirkan sistem 200%. Sistem 200% itu maksudnya begini, kalau kita butuh tenaga pendidik 10 orang maka yang lulus pada tahap ini harus tinggal 20, yang 20 orang inilah yang diseleksi pada tahap terakhir yaitu tes praktikum sesuai dengan kompetensi pada bidang yang dilamar. Jadi, kalau guru, maka tes praktikumnya itu mengajar dengan sistem pengajaran yang modern menggunakan perangkat pembelajaran yang modern pula. Dan untuk tes pada level ini, kita bekerjasama dengan lembaga

perguruan tinggi ternama di Sulawesi Tenggara, dimana kita melibatkan dosen dari Unhalu, kita melibatkan dosen dari IAIN, dari UMK, dan dari penentu kebijakan Kementerian Agama. Mereka inilah yang menilai akhir (memutuskan) siapa yang lebih layak –karena kalau layak sebetulnya menurut saya semua layak– Cuma yang lebih, lebih layak sesuai kebutuhan yang kita inginkan. Jadi sistem rekrutmen tenaga kita itu sudah begitu. Termasuk tenaga administrative, jadi tenaga administrasi kita itu diutamakan mereka yang mampu mengelola administrasi dengan menggunakan perangkat teknologi yang mutakhir.

c. Agus Sugito, MA Pesri Kendari

Penambahan rombel termasuk salah satu faktor yang diperhitungkan dalam meramalkan kebutuhan SDM di masa yang akan datang. Selain itu, tentu ada faktor lain juga. Misalnya: ada guru yang berhalangan tetap karena pindah tugas, atau ada guru yang menikah kemudian setelah itu dia tidak bersedia lagi untuk mengajar disini karena faktor-faktor tertentu. Ini bisa terjadi kapan saja, baik untuk guru kelas di MI maupun guru bidang studi di tingkat MTs dan MA. Apalagi kita disini sebagian besar guru-guru kita itu kan non PNS. Jadi, kalau misalnya tiba-tiba ada yang terangkat jadi PNS, kemudian dia tidak ditempatkan disini lagi, kan otomatis dia tinggalkan. Maka tentu ini kita harus lakukan penerimaan ke depannya. Maka untuk mengatasi keadaan yang demikian itu, biasanya pola yang kita pake begini, kalau misalnya ada satuan pendidikan yang membutuhkan tenaga pendidik yang harus ditindaki

sebelum waktu pelaksanaan proses rekrutmen itu, maka satuan pendidikan diberikan kelonggaran untuk merekrut tenaga SDM sebagai honorer untuk menutupi atau mengisi kebutuhan jam mengajar yang kosong itu, tetapi disini tidak langsung di SK kan oleh yayasan. Jadi statusnya itu dia magang dulu atau sebagai honorer. Karena secara resmi, semua perekrutan tenaga pendidik maupun kependidikan itu melalui proses assessment. Jadi kalau nanti ingin menjadi guru tetap yayasan, maka dia harus ikut assessment. Jadi ini masa pengabdian, taruhlah ini menjadi salah satu pertimbangan dan kalau misalnya yang bersangkutan memang memenuhi kelayakan, kenapa tidak, dia direkrut sebagai guru tetap yayasan. Hal lainnya yang juga dipertimbangkan dalam analisis kebutuhan SDM, khususnya dalam 2 (dua) tahun terakhir ini, karena kita sudah mengikrarkan pada semua satuan pendidikan bahwa tahun-tahun ini merupakan tahun-tahun mutu, maka analisis kebutuhan itu juga didasarkan pada kompetensi yang dibutuhkan. Misalnya begini, di tiga tingkatan satuan pendidikan ini sedang mengembangkan sains, atau target minimal memiliki prestasi pada kejuaraan-kejuaraan sains, apakah olimpiade sains, atau sejenisnya itu. Maka memungkinkan terjadi penambahan jumlah guru untuk bimbingan khusus, umpamanya dalam 1 mata pelajaran itu, walaupun sudah ada guru formalnya yang mengajar di kelas tetapi untuk mengembangkan kemampuan tambahannya yang dilakukan melalui ekstrakurikuler itu maka dilakukan perekrutan guru khusus. Jadi ini tujuannya, istilahnya kita itu, untuk memenuhi

tambahan suplemen. Kalau misalnya di kelas itu dianggap sudah memenuhi standar kualifikasi berdasarkan KD seperti yang dirumuskan oleh pemerintah itu, maka itu yang dipacu. Tetapi kalau untuk kebutuhan olimpiade kan harus ditingkatkan KDnya, harus lebih dari itu. Nah untuk memaksimalkan itu, pada mata pelajaran tertentu, maka kalau misalnya guru yang kita miliki itu kurang waktunya untuk itu atau secara kualifikasi ada yang lebih, maka bisa jadi kita menambah tenaga untuk bimbingan-bimbingan khusus itu agar lebih hasil yang dicapai lebih maksimal

2. Bagaimana penempatan sumber daya manusia di Madrasah Ummushabri Kota Kendari?

a. Supriyanto, Ketua Yayasan ummushabri Kendari

Dalam proses penempatan guru Yayasan Ummushabri memberikan toleransi bagi guru untuk mengajar dalam satu rumpun pembelajaran, misalnya sarjana bahasa Arab boleh mengajar pada mata pelajaran PAI sebab basis keilmuannya sama bahkan lebih jika dibanding dengan sarjana PAI yang hanya mempelajari ilmu agama secara umum

b. Muh. Anwar, Sekretaris Yayasan Ummushabri Kendari

Penempatan SDM dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kebutuhan, dan basis pendidikan. Dalam kaitannya dengan proses pindah tugas, maka disatu sisi kita dihadapkan pada pegawai yang berstatus ASN atau PNS. Dalam hal ini ada dua kondisi yang berbeda, jika proses pemindahan itu berjalan normal, dalam artian itu merupakan inisiatif dari yang bersangkutan, maka proses

pemindahannya itu cukup dengan mengikuti aturan ASN saja, dalam hal ini mengirimkan surat permohonan pindah ke kantor yang merupakan satuan kerjanya. Tetapi bila pemindahan tersebut dilakukan karena hasil dari penilaian kinerja, dimana ditemukan pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengikut alur kerja yang berlaku di pesantren, apalagi bila ditemukan adanya pelanggaran disiplin pesantren, maka dalam hal ini manajemen pesantrenlah yang berinisiatif memindahkan pegawai tersebut mengembalikan mereka satuan kerjanya, dalam hal ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara.

c. Immanul Muttaqin, Kepala MTs Pesri Kendari

Untuk penempatan guru baru kita melihat asal gurunya terlebih dahulu, jika ia rekrutan baru maka langsung ditempatkan sesuai dengan bidangnya. Jika guru tersebut merupakan guru pindahan, maka penempatannya harus didiskusikan terlebih dahulu dengan guru yang bersangkutan dan pendapat dari pimpinan madrasah.

3. Bagaimana upaya pengembangan mutu sumber daya manusia di Madrasah Ummushabri Kota Kendari?

a. Immanul Muttaqin, Kepala MTs Pesri Kendari

Kegiatan supervisi kelas ini bisa dilakukan oleh unit sekolah dalam hal ini oleh kepala sekolah atau pengawas dari Kementerian Agama dengan cara masuk atau mengunjungi kelas-kelas tertentu untuk melihat guru yang sedang mengelola proses pembelajaran. Untuk kepentingan pemantauan,

sebetulnya kita sudah ada aplikasi untuk pemantauan aktivitas proses belajar mengajar yang terkoneksi di semua kelas. Namun demikian, kunjungan langsung masih tetap dibutuhkan terutama untuk memeriksa kelengkapan administrasi guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, seperti prota, promes, silabus, dan RPP. Dari kunjungan itu bisa terpantau kelengkapan administrasi guru juga kami bisa mengamati bagaimana guru mengelola proses belajar mengajar, apabila guru mengalami kesulitan maka kami selaku supervisor dapat membantunya

b. Agus Sugito, MA Pesri Kendari

Pada dasarnya kami selalu mendorong setiap upaya peningkatan kompetensi guru termasuk dengan mensupport guru-guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya. Meskipun demikian, kami selalu menekankan agar program studi yang diambil harus linier dengan *background* pendidikan formal yang ditempuh sebelumnya

c. Wildanong, Guru MA Pesri Kendari

Yang saya tau, yang sangat rutin dilaksanakan itu workshop. Itu dilaksanakan setiap akhir semester. Terakhir ini kalau tidak salah temanya itu pendekatan hypnoteaching. Pematerinya itu pemateri nasional yang memang memiliki kepakaran di bidang itu, jadi dia didatangkan khusus dari Jakarta.

4. Bagaimana sistem penilaian kinerja guru di Madrasah Pesantren Ummushabri Kendari?

a. Muh. Anwar, Sekretaris Yayasan Ummushabri Kendari

Ada dua pola disini dalam mengevaluasi kinerja SDM, jadi kan begini kalau madrasah yang formal (penyelenggara pendidikan formal) memang ada SKP. Ada penilaian kepala madrasah terhadap guru-guru yang ada di bawahnya, artinya guru-guru yang ada di satuan pendidikan itu. Terus kepala madrasah sendiri dievaluasi oleh badan pengawas kementerian agama. Itu untuk kebutuhan formal lembaga pendidikan yang berkurikulum Negara. Tapi selain itu, di pihak yayasan juga ada juga badan pengawas. Di struktur yayasan itu kan ada dewan Pembina, ada pengurus, dan ada juga pengawas. Pengawas ini satu diantara tugasnya itu memberikan report terhadap perjalanan kinerja guru. Jadi termasuk umpamanya, walaupun sebenarnya lebih teknisnya itu kepala madrasah, karena kepala madrasah yang punya SDM secara langsung, sementara badan pengawas ini lebih pada organ strukturnya sehingga sifatnya lebih global. Kalau (penilaian) secara spesifik oleh kepala madrasah, karna misalnya kepala MI hanya menilai guru-guru MI, MTs juga begitu, MA juga begitu.

b. Immanul Muttaqin, Kepala MTs Pesri Kendari

Untuk system penilaian kinerja, jadi inikan tenaga pendidik kita ini kolaborasi antara PNS dan Non PNS, kalau PNS itu system penilaian kinerjanya mengikuti dua alur penilaian kinerja, yaitu *pertama*, system

penilaiannya mengikuti model penilaian dalam birokrasi pemerintah layaknya pegawai (PNS) lainnya; *yang kedua*, mereka juga mengikuti penilaian internal oleh yayasan seperti halnya tenaga pendidik yang Non PNS.

c. Wildanong, Guru MA Pesri Kendari

Salah satu bentuk penilaian dilakukan oleh kepala sekolah melalui kunjungan kelas. Pada saat itu, kepala sekolah melihat kelengkapan administrasi pembelajaran yang kami buat serta pemberian saran atau masukan agar lebih ada variasi dalam proses pembelajaran.