

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan di lapangan maka, Kesimpulan terkait perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM rawamangun adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan terbagi menjadi dua yaitu memperkirakan kualitas dan kuantitas. Pada majelis dikdasmen PCM rawamangun sendiri formasi kepegawaian terbagi menjadi dua.

Yang pertama adalah adanya pengurus. Dalam menentukan kuantitas pengurus dilakukan penaksiran oleh manajer atau disini sebagai ketua majelis. Penentuan ini dilakukan setelah ketua majelis terpilih pada saat musyawarah cabang. Setelah itu baru di musyawarahkan hasil dari penaksiran dari ketua majelis tersebut dalam agenda musyawarah pimpinan pada PCM. Untuk anggota pengurus sendiri berlaku selama lima tahun kedepan. Sementara hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan jumlah pengurus adalah banyaknya program kerja majelis selama lima tahun kedepan dan hal lain yang di pertimabangkan oleh ketua semisal formasi

kepengurusan periode-periode sebelumnya yang bisa di kategorikan sebagai analisis kecenderungan.

Yang kedua adalah Karyawan. Dalam menaksir jumlah pegawai dilakukan analisis beban kerja dari. Beban kerja disini dapat diukur dari laporan pegawai mengenai tugas-tugas yang mereka kerjakan yang diutarakan ketika diadakan rapat rutin oleh pengurus dan karyawan.

Sementara untuk menentukan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan berbeda juga yang dilakukan terhadap pengurus dan karyawan. Untuk pengurus tidak ada kriteria minimal dalam jenjang pendidikan namun sudah otomatis harus orang-orang yang berpendidikan atau pernah berkecimpung di dunia pendidikan. Adapun persyaratan utama untuk menjadi pengurus adalah memenuhi beberapa kriteria yang menyangkut kemuhammadiyahannya itu sendiri seperti memiliki nomor pokok kemuhammadiyahannya, memiliki akhlak yang baik dan menjalankan agama sesuai dengan syariat yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Sedangkan untuk karyawan minimal lulusan SMA untuk tenaga kependidikan seperti satpam, pramubakti atau pun tata usaha. Adapun persyaratan-persyaratan diatas adalah hak ketua untuk menentukan dan jika ada perubahan maka akan di bahas pada agenda rapat rutin.

2. Strategi dalam perencanaan sumber daya manusia

Perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen mengikuti kesepakatan yang telah dibuat pada awal periode dan ada pula yang di kembangkan oleh majelis dikdasmen itu sendiri. Terkait perumusan strategi memang tidak terlalu mencolok akan tetapi pada pelaksanaanya akan terlihat beberapa strategi yang digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia seperti:

- a. Pemilihan pengurus dari kader-kader aktif muhammadiyah.
- b. Perekrutan mengutamakan orang-orang yang sudah menyerahkan lamaran dan dipilih yang terbaik.
- c. Memanfaatkan lokasi yang berdekatan dengan beberapa kampus yang mencetak lulusan yang memiliki kompetensi di bidang pendidikan sebagai sarana mencari lulusan-lulusan terbaik.
- d. Untuk menjaga kualitas pegawai majelis dikdasmen mengadakan program pembinaan, pengajian rutin, action plan, dan pakta integritas.

3. Tujuan perencanaan sumber daya manusia

Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM rawamangun untuk menjaga kualitas karyawan atau pengurus, mempermudah dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, sebagai pedoman penilaian peningkatan kualitas pegawai. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjadikan kader-

kader muhammadiyah yang bermoral sesuai dengan tujuan organisasi majelis dikdasmen muahammadiyah itu sendiri.

B. Implikasi

Perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM rawamangun dapat membantu dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia. Analisis kebutuhan sendiri dapat memberikan gambaran terhadap kuliatas atau pun kuantitas akan kebutuhan sumber daya manusia. Selain itu strategi yang telah diterapkan memberikan banyak manfaat baik dari pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, peningkatan kualitas pegawai, penilaian positif masyarakat terhadap pegawai muhammadiyah sehingga timbul kepercayaan para orang tua untuk menyekolahkan anaknya di muhammadiyah dan manfaat lainnya dalam mewujudkan masyarakat islam sesuai dengan tujuan pokok muhammadiyah itu sendiri.

C. Saran

Berdasarkan temuan di lapangan dan hasil penelitian ada beberapa saran mengenai perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun:

1. Bagi Ketua Majelis Dikdasmen Rawamangun

Agar lebih memperhatikan lagi kegiatan perencanaan yang terstruktur dan *evaluable*. Penggunaan metode ilmiah dengan perhitungan menggunakan beban kerja dan catatan kegiatan pegawai

dapat di gunakan sebagai acuan yang kuat untuk menciptakan formasi, struktur, jumlah, kualitas pegawai yang benar-benar di butuhkan agar terbentuknya susunan kepengurusan dan kepegawaian yang efektif dan efisien. Terlebih lagi peran ketua disini memiliki peran utama dalam permasalahan perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun.

2. Bagi Anggota Pleno PCM Rawamangun

Anggota pleno disini sebagai tombak utama dalam merumuskan permasalahan dan hal terkait kepengurusan dan sumber daya manusia pada PCM rawamangun maka, agar ikut mengontrol dan terlibat secara aktif terkait masalah kepegawaian terutama dalam agenda musyawarah atau pun rapat sehingga lebih di perbanyak lagi memunculkan permasalahan sumber daya manusia. Dengan memunculkan permasalahan terkait sumber daya manusia akan memberikan kesadaran tersendiri terhadap para pengurus dan anggotanya dalam meningkatkan kinerja atau pun memenuhi harapan organisasi terhadap tiap individunya Selain itu dalam penyusunan buku peraturan kepegawaian agar lebih mendetail dalam aspek kualifikasi minimal dan kompetensi yang harus ada pada pegawai tiap bidangnya.

3. Bagi Peneliti Lain

Ketika melakukan penelitian terhadap masalah perencanaan diharapkan peneliti menguasai konsep perencanaan dengan matang dan memiliki pengetahuan yang cukup tentang jenis organisasi yang akan diteliti. Selain itu alangkah baiknya jika melakukan kombinasi beberapa metode dalam pengumpulan data dan lebih banyak mengamati dokumen dan kegiatan yang dilakukan supaya lebih menghayati proses perencanaan sumber daya manusia yang ada.