

Lampiran 1

AGENDA PENELITIAN

No	Tanggal dan Waktu	Tempat	Aktivitas
1	10 Maret 2016 Pukul 11.00 – 15.00	Kantor Pusat Muhammadiyah (Majelis Dikdasmen Muhammadiyah) Jakarta	- Melakukan Grandtour Wawancara kepada sekertaris Dikdasmen Pimpinan Pusat
2	25 April 2016 Pukul 09.30 – 12.00	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	- Peneliti melakukan pengamatan awal terhadap latar penelitian. - Menyerahkan surat izin melakukan observasi grandtour. - Melihat-lihat isi ruangan. - Dan menanyakan keanggotaan di dalam kepengurusan
3	26 April 2016 Pukul 09.30 – 10.30	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	- Peneliti melakukan wawancara ulang untuk memastikan masalah yang diangkat dalam penelitian - Melakukan wawancara dengan sekertaris Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun - Menyerahkan surat penelitian dari universitas

4	20 Mei 2016 Pukul 10.30 – 12.00	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	<ul style="list-style-type: none"> - Peneliti mulai melakukan penelitian hari pertama di sekolah setelah proposal penelitian selesai - Melakukan wawancara dengan Sekretaris majelis dikdasmen
5	27 Mei Mei 2016 Pukul 10.30 – 11.45	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	Peneliti melakukan wawancara dengan pegawai tata usaha
6	3 Juni 2016 Pukul 09.40 – 10.20	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	Peneliti melakukan wawancara dengan pegawai staf tata usaha
7	8 Juni 2016 Pukul 13.30 – 14.00	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	Peneliti membuat janji dengan wakil ketua dan mengamati kondisi majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun.
8	14 Juni 2016 Pukul 09.00 – 10.00	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	Peneliti melakukan wawancara dengan Wakil Ketua Majelis dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun
9	16 Juni 2016 Pukul 13.10 – 14.30	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	Peneliti berkunjung ke majelis dikdasmen rawamangun untuk meminta beberapa dokumen.
10	24 Juni 2016 Pukul 10.00 – 11.00	PCM Rawamangun	Peneliti melakukan wawancara ke PCM Rawamangun dengan Staf Tata Usaha
11	27 Juni 2016 Pukul 10.30 – 11.00	PCM Rawamangun	Peneliti melakukan Wawancara ke PCM Rawamangun dengan kepala Kantor
12	29 Juni 2016 Pukul 07.30 – 11.00	PCM Rawamangun	Peneliti meminta sejumlah Dokumen penunjang penelitian (Sejarah PCM, Struktur Organisasi)
13	14 Juli 2016 Pukul 9.45 – 10.00	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	Peneliti kembali Mendokumentasikan data penunjang penelitian (Visi, Misi, Tujuan, dan lain-lain)
14	15 Juli 2016 Pukul 14.00 – 15.00	Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Rawamangun	Peneliti berkunjung ke majelis dikdasmen rawamangun untuk meminta beberapa tanda tangan melengkapi dokumen yang kurang.

Lampiran 2**PEDOMAN PENELITIAN**

Fokus Penelitian	Subfokus Penelitian
Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun	1. Tujuan
	2. Analisis Kebutuhan
	3. Strategi

LAMPIRAN 3

KISI-KISI WAWANCARA

No	Sub Fokus Penelitian	Pertanyaan	Kode
1	Analisis Kebutuhan	1. Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?	A1
		2. Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?	A2
		3. Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia i?	A3
		4. Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia?	A4
		5. Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun?	A5
		6. Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya?	A6
		7. Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan??	A7

2	Strategi dalam perencanaan sumber daya manusia	1. Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia?	B1
		2. Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi?	B2
		3. Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia?	B3
		4. Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?	B4
		5. Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini?	B5
		6. Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan?	B6
		7. Adakah perbedaan setelah strategi dirubah?	B7
3	Tujuan	1. Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)?	C1
		2. Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus?	C2
		3. Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun khususnya pada tujuan?	C3
		4. Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia?	C4
		5. Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan?	C5

Lampiran 4

PEDOMAN WAWANCARA

No	Sub Fokus Penelitian	Rumusan Pertanyaan Penelitian	Metode	Responden
1	Analisis Kebutuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia? 2. Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia ? 3. Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia? 4. Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia? 5. Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun ? 6. Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya? 7. Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan? 	<ul style="list-style-type: none"> - Wawancara - Observasi - Studi Dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Wakil Ketua Majelis - Staf Tata Usaha - Kepala Kantor - Sekertaris
2	Strategi dalam perencanaan sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia? 2. Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Wawancara - Observasi - Studi Dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Wakil Ketua Majelis - Staf Tata Usaha - Kepala Kantor - Sekertaris

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia? 4. Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan? 5. Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini? 6. Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan ? 7. Adakah perbedaan setelah strategi dirubah? 		
3	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)? 2. Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus? 3. Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun? 4. Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia? 5. Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan? 	<ul style="list-style-type: none"> - Wawancara - Observasi - Studi Dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Wakil Ketua Majelis - Staf Tata Usaha - Kepala Kantor - Sekertaris

LAMPIRAN 5

PEDOMAN OBSERVASI (GRAND TOUR)

Fokus Penelitian : Perencanaan Sumber Daya Manusia

No	Sub Fokus	Sub – Sub Fokus	Informan	Kegiatan Observasi
1.	Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	Tujuan Umum dan Khusus		a. Bagaimana tujuan organisasi majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun? b. Bagaimana tujuan khusus dalam perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?
		Penetapan tujuan		c. Bagaimana proses penetapan tujuan dalam perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?
		Penentuan Kualitas		d. Bagaimana metode penentuan kualitas sumber daya manusia yang digunakan oleh majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?
2.	Analisis Kebutuhan	Penentuan Kuantitas		e. Bagaimana metode penentuan kuantitas sumber daya manusia yang digunakan majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?
		Perumusan		f. Bagaimana proses perumusan strategi yang dilakukan oleh majelis dikdasmen muhammadiyah
3.	Strategi			

				rawamangun?
		Jenis Strategi		g. Strategi apa yang digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>The Human Resource Process</i>	13
Gambar 2.2. Step in strategic human resource planning	15
Gambar 2.2. Rumus beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan...	18
Gambar 2.3. Rumus beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan...	22
Gambar 2.4. <i>Three Steps in Planning</i>	23
Gambar 2.5. <i>Formulation Strategy</i>	25
Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan Majelis Dikdasmen Muahammadiyah Rawamangun	54
Gambar 4.2 Proses perumusan tujuan perencanaan sumber daya manusia	57
Gambar 4.3 Kegiatan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia	64
Gambar 4.4 Alur penetapan dan pelaksanaan Strategi	68
Gambar 4.5. <i>Three Steps in Planning</i>	75

Lampiran 6

STUDI DOKUMENTASI

Fokus	Sub Fokus	Studi Dokumen
Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun	1. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Buku Pedoman Kepegawaian • Visi, Misi, dan Tujuan Majelis Dikdasmen • Form lamaran
	2. Analisis Kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Form Lamaran • Papan tabel keadaan Guru dan Pegawai • Data kepegawaian • Dokumen Tim Seleksi Calon Pegawai (Rekapitulasi nilai tes calon pegawai)
	3. Strategi	<ul style="list-style-type: none"> • Action Plan • Rekapitulis Nilai Pegawai

Lampiran 7

CATATAN LAPANGAN

A. Catatan Lapangan 1 (*Grandtour Observation*)

Hari/tanggal : Kamis, 10 Maret 2016
Pukul : 11.00 – 12.30
Tempat : Kantor PP Muhammadiyah Jakarta
Informan : Sekretaris Majelis Dikdasmen

Pada hari Kamis peneliti berusaha mendatangi kantor pusat Muhammadiyah untuk menanyakan beberapa hal terkait penelitian. Posisi kantor PP Muhammadiyah berada di Jl. Menteng Raya Jakarta. Peneliti datang pada siang hari dengan berbekal pedoman observasi peneliti langsung bertanya pada petugas keamanan tentang kantor Majelis Dikdasmen.

Setelah mendapatkan informasi lokasi peneliti langsung menuju kantor yang berada di lantai 2. Kondisi disana cukup sepi dikarenakan sedang ada renovasi di beberapa ruangan. Setelah peneliti masuk ke dalam ruangan disambut oleh sekretaris Majelis Dikdasmen pimpinan Muhammadiyah pusat. Beliau menanyakan maksud kedatangan saya. Setelah saya menjelaskan akhirnya terjadilah beberapa sesi tanya jawab dimana peneliti menanyakan permasalahan terkait sumber daya manusia pada Majelis Dikdasmen di tiap liniya. Secara singkat beliau menjelaskan dimulai dari keberadaan organisasi Muhammadiyah, struktur organisasi, dan birokrasinya. Setelah itu peneliti meminta saran untuk permasalahan sumber daya manusia ini agar masalah apa dan tempat yang cocok untuk peneliti. Beliau pun menyarankan saya agar berkunjung ke Majelis pada tingkatan cabang atau daerah jika tertarik masalah sumber daya manusia. Karena merekalah yang mengelola atau berhadapan langsung terkait sumber daya manusia. Dan akhirnya saya

pun meminta beberapa kontak yang bisa saya hubungi ke tempat yang ingin saya tuju.

Setelah itu peneliti berpamitan untuk pulang dan menuju ke pimpinan muhammadiyah tingkat wilayah. Akan tetapi setelah peneliti samapai disana tepatnya di majelis dikdasmen pimpinan muhammadiyah tingkat wilayah. Peneliti tidak berhasil menemui orang yang bersangkutan dikarenakan beliau punya tugas mengajar di sekolah negeri. Akhirnya peneliti langsung pergi dan memutuskan untuk pergi ke Majelis dikdasmen pimpinan cabang muhammadiyah rawamangun yang sebelumnya telah peneliti targetkan untuk dijadikan tempat penelitian.

B. Catatan Lapangan 2 (*Grandtour Observation*)

Hari/tanggal : Senin, 25 April 2016
Pukul : 09.30 – 11.45
Tempat : Kantor majelis Dikdasmen PCM Rawamangun
Informan : Wakil ketua majelis dikdasmen Rawamangun

Hari ini peneliti melangsungkan pengamatan pra lapangan yang bertujuan untuk memastikan permasalahan yang peneliti angkat yaitu terkait perencanaan sumber daya manusia. Peneliti berkunjung pada pagi menjelang siang hari. Disini peneliti bertemu dengan wakil ketua majelis Dikdasmen PCM Rawamangun yaitu pak Nasir. Beliau menyambut saya dengan baik. Setelah sebelumnya kehadiran saya kebetulan ditengah-tengah rapat yang sedang beliau jalani.

Lokasi majelis dikdasmen ini berada di lingkungan sekolah muhammadiyah yang terletak di Jl. Balai Pustaka Barat No.2, Rawamangun , Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Posisi kantornya pun tepat di belakang mesjid muhammadiyah yang berada di dalam lingkungan sekolah. Didalam peneliti bertanya langsung dengan wakil ketua muhammadiyah terkait rencana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Beliau pun mengiakan asalkan ada legalitas atau surat yang resmi dari kampus. Lalu peneliti mulai mengorek sedikit terkait perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun. Dan beliau menjelaskan terkait birokrasi yang ada pada majelis dikdasmen dan hubungannya dengan organisasi muhammadiyah. Di dalam penjelasan itu menyiratkan bahwa masalah sumber daya manusia ini tidak bisa di pisahkan dengan birokrasi, struktur organisasi, garis komando, dan aturan umum organisasi muhammadiyah itu sendiri. Pada saat itu juga peneliti semakin tertarik untuk melakukan penelitian di tempat ini.

Setelah beberapa lama peneliti berbincang-bincang dengan pak nasir, akhirnya peneliti bermaksud untuk pamit. Setelah sebelumnya peneliti meminta ijin untuk melihat-lihat kondisi kantor majelis dikdasmen PCM rawamangun.

Informan,

Wakil Ketua Majelis Dikdasmen
PCM Rawangun Pulogadung

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a horizontal line at the bottom.

H. Nasir Hamzah, M.Pd

C. Catatan Lapangan 3 (Grandtour Observation)

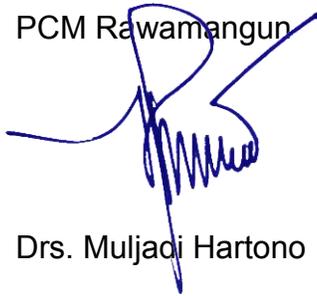
Hari/tanggal : Selasa, 26 April 2016
Pukul : 09.30 – 10.30
Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun
Informan : Kepala Sekolah

Peneliti datang sekitar pukul sembilan dan langsung menuju ruang kantor majelis dikdasmen PCM rawamangun setelah sebelumnya seperti biasa setiap tamu yang hadir diwajibkan mengisi buku tamu terlebih dahulu ketika hendak memasuki kawasan kompleks perguruan muhammadiyah. Setelah memasuki Kantor seperti biasa disana terdapat para pegawai dan pengurus yang sedang melakukan aktifitasnya. Peneliti berusaha untuk melakukan perbincangan ringan dengan sekertari majelis dikdasmen PCM rawamangun. Beliau adalah bapak mulyadi hartono.

Dalam perbincangan kami saya mengorek-ngorek permasalahan sumber daya manusia yang ada di majelis dikdasmen PCM Rawamangun. Dengan tujuan untuk memastikan masalah penelitian yang peneliti angkat cocok atau tidak. Pada agenda ini juga peneliti menyerahkan surat penelitian yang sebelumnya telah peneliti persiapkan sebagai bentuk persyaratan administrasi peneliti melakukan penelitian disana. Dari hasil obrolan dengan sekertaris majelisi dikdasmen PCM rawamangun peneliti mendapat pencerahan mengenai bagaimana majelis dikdasmen terbentuk dan apa tugas dan fungsinya. Serta peneliti menanyakan latar belakang beliau kenapa bisa bekerja di sini. Beliau bercerita tentang perbedaan pengurus dan pegawai yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah dimana pengurus itu tidak di gaji dan mereka bekerja berdasarkan ketulusan hati sebagai anggota pengurus pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun. Berbeda dengan hal nya pegawai atau karyawan mereka mendapatkan gaji. Selanjutnya beliau menjelaskan

tentang unit-unit sekolah yang berada di bawah naungan muhammadiyah diantaranya terdapat SD, SMP, dan SMA. Setelah peneliti selesai melakukan perbincangan akhirnya peneliti undur diri dengan berpamitan kepada para pengurus dan pegawai yang ada di ruangan tersebut.

Key Informan,
Sekertari Majelis Dikdasmen
PCM Rawamangun

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Drs. Muljadi Hartono', written over the printed name below it.

Drs. Muljadi Hartono

D. Catatan Lapangan 4

Hari/tanggal : Jumat , 20 Mei 2016
Pukul : 10.30 – 12.00
Tempat : Ruang kantor Majelis Dikdasmen PCM
Rawamangun
Informan : Sekertaris Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun

Setelah selesai membenahi revisi pasca seminar proposal peneliti langsung menuju tempat penelitian untuk melakukan penelitian pertama. Sebelumnya juga peneliti telah mengkonsultasikan pertanyaan penelitian kepada dosen pembimbing. Sekitar pukul sepuluh peneliti mendatangi lokasi. Seperti biasa peneliti langsung menuju kantor majelis dikdasmen.

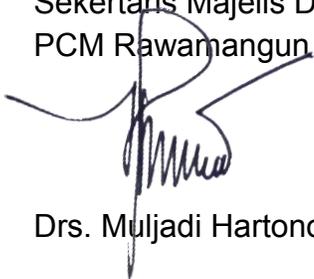
Sesampainya disana peneliti langsung menghampiri ibu laley selaku pegawai tata usaha pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun. Karena posisi meja kerja beliau tepat setelah pintu masuk majelis berada. Tanpa berpanjang lebar saya menjelaskan maksud kedatangan saya dan meminta untuk bertemu dengan bapak mulyadi hartono sebagai informan pertama saya.

Setelah beliau di panggil akhirnya saya memulai sesi tanya jawab dengan beliau dengan bermodalkan rekaman (Handphone) sebagai alat dokumentasi dan instrumen wawancara yang sudah saya siapkan. Sebelum memulai sesi wawancara saya membiarkan beliau untuk melihat-lihat lembar pertanyaan yang sudah saya berikan dan menanyakan apakah ada yang kurang jelas dari pertanyaan-pertanyaan yang telah saya buat. Setelah tahap persiapan selesai kami langsung mulai sesi tanya jawabnya. Pertanyaan demi pertanyaan telah dilemparkan dan akhirnya pak mulyadi selesai menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Saya pun menyudahi sesi pertanyaan lewat rekaman dan merapihkan dokumen-dokumen yang tadinya telah saya persiapkan. Sesi wawancara

tersebut memakan waktu cukup lama lebih dari 20 menit. Setelah sesi wawancara peneliti juga sempat mengobrol dengan pak mulyadi dan beliau sendiri yang memulai percakan sehingga saya pun menemaninya siang itu. setelah beberapa saat berbincang-bincang saya kira saya akan sudahi untuk segera pamit karena waktu sendiri sudah menjelang siang hari dan waktunya mereka untuk beristirahat.

Key Informan,
Sekertaris Majelis Dikdasmen Muhammadiyah
PCM Rawamangun.



Drs. Muljadi Hartono

E. Catatan Lapangan 5

Hari/tanggal : Rabu, 16 Maret 2016
Pukul : 10.30 – 11.20
Tempat : Ruang Wakil Kepala Sekolah Bid. Kurikulum
Informan : Wakil Kepala Sekolah Bid. Kurikulum

Pada hari ini peneliti mendatangi majelis dikdasmen PCM rawamangun untuk sesi wawancara yang kedua. Informan yang kedua ini adalah ibu laely selaku staf tata usaha. Seperti biasa peneliti langsung menuju ke kantor tempat penelitian berlangsung. Setelah itu langsung bertemu dengan informan yang dituju.

Tanpa berpanjang lebar peneliti langsung memulai sesi wawancara yang berlangsung tidak terlalu lama. Perlu diketahui bahwa ibu laely bekerja disini belum terlalu lama sekitar 2 tahunan masa kerja beliau sejak diterima. Peneliti pun tidak bisa memaksakan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang tidak bisa beliau jawab. Akhirnya peneliti segera berpamitan setelah melakukan dokumentasi dan perbincangan ringan yang tidak terlalu lama.

Sebelum berpamitan pulang peneliti berusaha mengamati kondisi kantor majelis dikdasmen PCM rawamangun Meskipun tidak beberapa lama juga.

Informan,

Staf Tata Usaha Majelis Dikdasmen

PCM Rawamangun



Laely Mardiaty, SS

F. Catatan Lapangan 6

Hari/tanggal : Jum'at, 3 Juni 2016
Pukul : 09.40 – 10.30
Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun
Informan : Pegawai Tata Usaha 2

Hari ini peneliti bermaksud melakukan sesi wawancara yang ketiga dengan informan pegawai tata usaha yang ke 2 setelah ibu laely mardiaty yaitu mas qommaruzaman. Seperti biasa peneliti langsung menuju kantor majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun di mana lokasi penelitian berlangsung namun kali ini lokasi kantor majelis sedikit bergeser karena di adanya pindahan yang tadinya berada dekat dengan lapangan basket lalu sekarang sudah berpindah posisi berada di belakang masjid.

Setelah masuk pada ruangan yang baru terlihat perbedaan yang begitu jelas di mana ruangan baru ini terlihat lebih rapih dan luas di banding ruangan yang terdahulu. Langsung saja peneliti bertemu dengan informan dan mengadakan sesi wawancara setelah seperti biasa dilakukan tahap persiapan sebelum wawancara. tetapi wawancara kali ini tidak berlangsung begitu lancar ada beberapa tamu yang mendatangi majelis dikdasmen PCM Rawamangun sehingga proses wawancara terpotong beberapa kali. Hal ini tidak menghilangkan fokus dari sesi wawancara. setelah selesai melakukan wawancara peneliti berdiam sejenak di kantor yang baru ini untuk melihat-lihat perbedaan yang ada sembari mengamati kegiatan yang ada pada majelis dikdasmen PCM rawamangun. Barulah setelah dirasakan puas peneliti beranjak pamit dan pergi meninggalkan lokasi penelitian.

Informan,

Staff Tata Usaha 2



A. Qommaruzaman

G. Catatan Lapangan 7

Hari/tanggal : Rabu, 8 Juni 2016
Pukul : 13.30 – 14.00
Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun
Tema : Membuat janji dengan wakil ketua

Pada hari ini peneliti berencana untuk membuat janji dengan wakil ketua untuk melaksanakan sesi wawancara. Peneliti datang ba'da dzuhur dengan harapan beliau sedang ada di tempat.

Setelah peneliti masuk di ruangan majelis dikdasmen PCM ramangun alhamdulillah beliau sedang ada di tempat dan akhirnya kami membuat janji. Setelah itu berbincang ringan dan mengamati aktifitas yang ada pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun. Setelah itu peneliti langsung beranjak pamit.

H. Catatan Lapangan 8

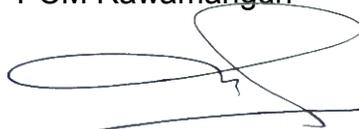
Hari/tanggal : Selasa, 14 Juni 2016
Pukul : 09.00 – 10.00
Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun
Informan : Wakil Ketua Majelis Dikdamen PCM Rawamangun

Untuk kunjungan kali ini peneliti datang cukup pagi karena mendengar dari para pegawai bahwa pak wakil ketua ini orangnya disiplin. Jadi peneliti berusaha agar datang lebih awal supaya tidak terlambat.

Benar saja ternyata informan sudah hadir di tempat. Setelah berbincang-bincang ringan, peneliti langsung memulai sesi wawancara setelah sebelumnya dilakukan tahap persiapan seperti biasa. Kondisi saat wawancara memang tidak terlalu kondusif karena di ruangan ada televisi yang selalu menyala. Tapi hal itu tidak terlalu mengganggu proses wawancara. Setelah melakukan wawancara peneliti kembali disuguhkan beberapa data yang dapat mendukung proses penelitian seperti ditunjukkannya papan kondisi pegawai dan beliau menjelaskan secara singkat.

Setelah selesai peneliti beranjak pamit kepada pak wakil ketua dan para pegawai yang sudah mulai berdatangan.

Informan,
Wakil Ketua Majelis Dikdasmen
PCM Rawamangun



H. Nasir Hamzah, M.Pd

I. Catatan Lapangan 9

Hari/Tanggal : Kamis 16 Juni 2016

Pukul : 13.10 – 14.30

Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Ramangun

Peneliti datang pukul 13.10 untuk meminta beberapa dokumen atau mengamatinya. Peneliti langsung bergegas ke tempat penelitian setelah sebelumnya mempertimbangkan dokumen apa saja yang diperlukan.

Disini peneliti bertemu dengan beberapa pengurus dan pegawai yang sudah datang. Langsung saja peneliti meminta kepada mas qomaruzaman pada saat itu untuk menunjukkan visi, misi dan tujuan dari majelis dikdasmen. Akhirnya ada dibawahlah dokumen tersebut dan ternyata dalam bentuk bingkai, akhirnya peneliti hanya bisa mendokumentasikannya lewat foto oleh kamera hp.

Selanjutnya pak mulyadi menunjukkan fakta integritas dan action plan yang ada pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun. Dan saya pun di perkenankan untuk membawa pulang contoh dan hasil print out nya.

Peneliti juga mendapat saran dari ibu laely untuk mewawancarai mba irma yang berada pada PCM rawamangun dikarenakan sebelumnya peneliti juga berbincang ringan dengan beliau dan akhirnya peneliti mempertimbangkan saran itu. Setelah itu peneliti berpamitan untuk pulang dengan tak lupa mengucapkan terima kasih karena sudah di sambut dengan baik di sini oleh para pegawai di sini.

J. Catatan Lapangan 10

Hari/tanggal : Jumat, 24 Juni 2016
Pukul : 10.00 – 11.00
Tempat : Kantor PCM Rawamangun
Informan : Staf tata usaha rawamangu

Hari ini peneliti berencana untuk melaksanakan wawancara kepada pihak PCM terkait permasalahan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM rawamangun. Informan sendiri adalah bagian Staf tata usaha pada PCM rawamangun. Peneliti menentukan informan berdasarkan saran yang didapat pada sesi kunjungan sebelumnya ke majelis dikdasmen PCM rawamangun.

Lokasi PCM rawamangun sendiri terletak di belakang mesjid asudari yang berlokasi di samping perempatan lampu merah persahabatan persis di depan RS. Persahabatan. Pada saat peneliti kesana pertama kali peneliti bertanya kepada pihak keamanan tentang lokasi keberadaan kantor PCM lalu peneliti di arahkan dan di antar ke sana. Ruang kantornya sendiri ada beberapa lantai dan informan yang peneliti tuju ada pada lantai dua. Setelah bertemu informan yang bersangkutan peneliti mengutarakan maksud dan tujuan. Alhamdulillah peneliti diterima disana dan dapat melaksanakan penelitian.

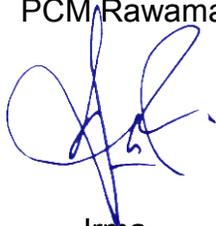
Selanjutnya peneliti memulai sesi wawancara yang sebelumnya peneliti sebut informan ini adalah Ibu Irma beliau sudah bekerja di sini kurang lebih 5 tahun. Sebelum melakukan wawancara ibu irma menjelaskan terlebih dahulu agar peneliti mendapat gambaran tentang keberadaan PCM rawamangun dan hubungannya dengan majelis dikdasmen PCM rawamangun. Setelah selesai melakukan sesi wawancara peneliti membuat janji dengan bapak ahmad selaku kepala kantor di sana.

Setelah itu peneliti beranjak pamit dan memastikan waktu untuk wawancara dengan kepala kantor yang tadi.

Informan

Staf Tata Usaha

PCM Rawamangun

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a vertical stroke, positioned above the name Irma.

Irma

K. Catatan Lapangan 11

Hari/Tanggal : Senin, 27 Juni 2016
Pukul : 10.30 – 11.00
Tempat : Kantor PCM Rawamangun
Informan : Kepala Kantor

Pada hari ini peneliti berniat untuk mewawancarai informan terakhir yaitu bagian kepala kantor pada PCM rawamangun. Peneliti datang pada pukul 10.30 dan langsung menuju ruangan untuk menemui informan. Ketika bertemu dengan informan peneliti berbincang ringan terlebih dahulu akan tetapi tidak terlalu lama karena peneliti lihat beliau sedang banyak kerjaan.

Selanjutnya peneliti segera mempersiapkan untuk melakukan sesi wawancara. Sesi wawancara dengan informan cukup cepat melihat cara menjawab beliau yang langsung ke poin-poinnya. Tidak berlangsung terlalu lama sesi wawancara pun berakhir. Dengan demikian selesailah wawancara terhadap informan yang terakhir ini. Selanjutnya beliau langsung pergi setelah melakukan sesi wawancara untuk melaksanakan tugasnya kembali. Setelah mewawancarai beliau peneliti sedikit mengamati keadaan ruangan kantor tempat peneliti melakukan wawancara. Di sana terlihat beberapa orang duduk di meja kerjanya dihadapan layar komputer dan yang lainnya terlihat sedang membaca. Ada juga tamu yang sedang berkunjung ke PCM tersebut entah dalam rangka apa, peneliti tidak terlalu memperhatikan. Posisi ruangan kerja pun terlihat kosong ditengah dengan posisi meja kerja menghadap ke tengah seperti sedang membentuk lingkaran. Ruang tamunya sendiri berada di lantai dua satu ruangan dengan meja sekertari tetapi memiliki jarak yang lumayan renggang.

Setelah merapihkan pedoman wawancara peneliti pun langsung berkemas dan beranjak pamit. Peneliti pun sedikit berbasa-basi terhadap

informan yang kemarin peneliti wawancarai untuk menanyakan masalah dokumen yang terkait dengan pembahasan penelitian yang di lakukan oleh peneliti. Setelah itu pun peneliti pergi meninggalkan lokasi penelitian.

Informan,
Kepala Kanto PCM Rawamangun



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line and a small flourish.

Ahmad Riyadi, SE

L. Catatan Lapangan 12

Hari/Tanggal : Rabu, 29 Juni 2016
Pukul : 07.30 – 11.00
Tempat : Kantor PCM Rawamangun

Peneliti pada hari ini mempunyai agenda untuk bertemu ibu irma setelah sebelumnya berjanjian lewat Whatsapp untuk meminta beberapa dokumen. Pukul setengah delapan pagi peneliti sudah berangkat. Karena lokasi penelitian pun tidak terlalu jauh dari tempat tinggal peneliti di Jakarta.

Sesampainya di sana peneliti langsung bertemu dengan ibu irma. Adapun dokumen yang telah di janjikan aalah sejarah PCM dan Struktur organisasinya. Kemudian peneliti juga menanyakan terkait struktur organisasi PCM sendiri. Lalu ibu irma pun dengan senang hati menjelaskannya kepada peneliti. Beliau juga bercerita tentang kebiasaan-kebiasaan yang ada pada PCM rawamangun ketika membicarakan masalah perencanaan sumber daya manusia.

Setelah itu peneliti membereskan berkas-berkas yang dibutuhkan tadi. Dikarenakan urusan peneliti sudah selesai hari itu maka peneliti pamit pulang.

M. Catatan Lapangan 13

Hari/Tanggal : Kamis, 14 Juli 2016

Pukul : 09.45-10.00

Tempat : Kantor majelis Dikdasmen PCM Rawamangun

Hari ini peneliti mempunyai janji akan berkunjung kembali ke majelis Dikdasmen PCM rawamangun. Peneliti datang sekitar pukul 10 kurang, pada saat itu kondisi PCM masih belum terlalu ramai, peneliti memanfaatkan waktu itu untuk bertanya mengenai perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen rawamangun yang sekiranya peneliti masih belum terlalu mengerti.

Sebenarnya hari ini juga peneliti sudah meminta sebelumnya untuk mendokumentasikan beberapa data seperti visi, misi , dan tujuan dari majelis dikdasmen PCM Rawamangun sendiri. Kebetulan ketika itu ada bapak muljadi hartono selaku sekretaris, beliau juga memberikan buku panduan kepegawaian yang setelah sebelumnya di sebutkan sebagai bagian dari perencanaan sumber daya manusia.

Setelah peneliti selesai akhirnya peneliti berpamitan dengan para pengurus dan pegawai.

N. Catatan Lapangan 14

Hari/Tanggal : Jumat, 15 Juli 2016

Pukul : 13.25 – 15.00

Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun

Pada hari ini peneliti berencana untuk melengkapi dokumen-dokumen yang masih belum lengkap. Peneliti datang pada siang hari karena pada waktu-waktu ini biasanya para pengurus pun sedang ada di tempat.

Peneliti langsung menemui informan yang belum peneliti dapatkankan tanda tangannya. Setelah itu mememinta beberapa dokumen yang masih belum peneliti miliki yang menunjang terkait perencanaan sumber daya manusia. Peneliti pun disodorkan daftar hadir rapat pengajian rutin yang ada pad PCM rawamangun. Selanjutnya peneliti mengobrol ringan dengan pengurus terkait masa studi dan sebagainya.

Selanjutnya peneliti mempersiapkan dokumen yang akan di bawa pulang dan mendokumentasikan kondisi ruangan majelis dikdasmen rawamangun.

Setelah itu peneliti pamit untuk pulang.

Lampiran 8

Hasil Wawancara

Key Informan : Mulyadi Hartono

Kode Informan : KI

Hari : Jumat

Tanggal : 20 Mei

Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun

A. Analisis Kebutuhan

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Kualifikasi sumber daya sebenarnya tergantung kebutuhan misalnya contoh untuk guru SD kita sekarang ini s1 pgsd, untuk guru smp dan sma sesuai yang linear dengan bidang studi ijazahnya, butuh guru matematik harus sesuai dengan lulusan matematik, butuh bahasa inggris harus sesuai dengan lulusan bahasa inggris, dan seterusnya itu untuk SMP dan SMA kalo SD tadi umum lulusan PGSD kecuali guru agamanya, untuk pendidikan guru agamanya untuk, seperti misalnya untuk tata usaha itu minimal D3 komputer yg bisa mampu mengoperasikan komputer terutama itu, kemudian untuk satpam ya minimal SMA satpam itu security itu lulusan SMA, untuk pramubakti itu SMP minimal pramubakti untuk masak, sama untuk pengurus itu tidak diberi gaji tidak diberi honor ini seperti pak muzi pak nasir pak saya, satu lagi ada dimesjid jadi bendahara itu pengurus jadi datangnya juga kecuali yang dapat tugas sebagai pe2016laksana nah kalo pengurus mesti tiap hari jadi kalo ada tugas itu mesti diundang. Untuk pengurus itu gak ada persyaratan gak harus ijazah SMA dan kebetulan yang yang jadi pengurus itu beragam sih rata-rata lulusan S1.</p>
2	Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan

	<p>sumber daya manusia ?</p> <p>Jawab: Karena di muhamadiyah itu keputusan itu kolektif kolegal, artinya bukan hanya ketua yang berwenang, harus rapat “musyawarah” tidak bisa misalnya ketua atau sekretaris menentukan sendiri. Di muhammadiyah begitu baik kualitas atau pun kuantitas itu dimusyawarahkan.</p>
3	<p>Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Sesuai kebutuhan, Kita dari unit kan ada usulan taun ini apakah ada yang berhenti atau sebagainya atau nambah kelas maka kami butuh guru ini guru bidang studi ini atau guru mata pelajaran apa nah sesuai kebutuhan, begitu juga didalam apa namanya yang pengamanan misalnya ada satpam yang berhenti atau beralih status bisa juga. Untuk pengurus tidak ada perubahan-perubahan karena bukan pegawai, tidak diberikan honor, tidak diberikan gaji. Tergantung orangnya, ada juga yang tercantum nama, tapi dalam kegiatan karena kaitannya dengan tulus nya. Untuk pegawai di majelis itu kan kelihatan gak terlalu banyak. Kemudian untuk keseluruhan itu dari dikdasmen yang mengusulkan ke cabang berdasarkan usulan-usulan.</p>
4	<p>Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Biasanya di awal tahun dan dalam perjalanan kalau ada yang emergency, nih seperti sekarang nih, kebetulan dikita ini di guru-guru terutama di SMP dan SMA ada yang namanya guru bantu jadi statusnya guru swasta tapi tercatat sebagai guru bantu dari pemerintah ada pengangkatan sehingga euu yang sampe sekarang belum tapi informasi udah masuk bahwa guru bantu itu akan diangkat di SD aja sebanyak 8 orang di SD misal trus di SMP ada 4 terus di SMA tergantung guru pada mata pelajarannya. Guru matematik, guru kimia, misalnya guru sejarah, ada guru IPS</p>
5	<p>Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun ?</p> <p>Jawab: Itu tergantung, karena disini disusun itu disusun peraturan kepegawaian namanya, jadi sudah ada persyaratan untuk persyaratan prosedur untuk menjadi pegawai itu ada bukunya panduannya ada. Kemudian dalam kelanjutannya pembinaan juga termasuk pembinaan ya kalau sumber daya, pada saat melamar disini juga diseleksi</p>

6	<p>Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya?</p> <p>Jawab: Tidak ada karena disini disusun itu peraturan kepegawaian, persyaratan prosedur untuk jadi pegawai, itu ada bukunya, panduannya ada, ada panduannya disitu misalkan dalam kelanjutannya termasuk pembinaan sumber daya itu , pada saat melamar disini dilakukan seleksi yang guru, ada praktek ngajar terutama baca quran, bacaan sholat ini kan sekolah islam. Kualifikasinya harus guru begitu juga termasuk ada seleksi mata pelajaran kemuhammadiyah jadi pengetahuan tentang kemuhammadiyah termasuk yang masuk di test juga.</p>
7	<p>Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan?</p> <p>Jawab: Jadi sudah ada persyaratan untuk persyaratan prosedur untuk menjadi pegawai itu ada bukunya panduannya ada.</p>

B. Strategi

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Yaitu dalam seleksi kebutuhan, kebutuhan itu di dimusyawarahkan. Tapi kalau yayasan bisa bisa punya wewenang penuh.dan kadang-kadang ada sistem, bukan ini ya bukan suudzan kita ada sistem KKN. Itu sama terhadap buat siapapun meskipun itu anak pengurus anak guru atau tetangganya, saudaranya yang mau jadi ini tetap kita dilaksanakan seleksi ada soal-soal kalo guru ada pengetahuan umum ada bahasa inggris, ada masalah penilaian dan sebagainya, pengetahuan-pengetahuan itu. Dibuka secara umum, terkadang kita pasang di koran, kadang-kadang pengumuman kita tempel di mesjid kita ini banyak</p>
2	<p>Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi ?</p> <p>Jawab: Yang menjaring kan dikdasmen, kemudian nanti kalo untuk yang statusnya honor atau pegawai tidak tetap itu Sknya dari dikdasmen. Setelah proses dia jadi pegawai dikasih tempo setahun, kalo bagus kinerjanya itu diusulkan oleh dikdasmen ke PCM untuk diangkat jadi pegawai tetap. Nah didalam seleksi itu ada seleksi lagi, pada proses dari calon pegawai tetap ke pegawai tetap itu ada proses lagi, karena bahan tesnya itu saat penjaringan saat menjadi pegawai honor itu</p>

	<p>begini kemudian saat menjadi pegawai tetap materinya lain lagi. Itu dalam tempo setahun diusulkan kalo disetujui oleh cabang PCM itu keluar SK. Kemudian setelah jadi pegawai tetap itu dikasih tempo setahun lagi dinilai juga nih kinerjanya dalam tempo setahun. Kalo kinerjanya bagus diusulkan lagi untuk jadi pegawai tetap seratus persen, nah untuk tadi calon pegawai kan 80 persen gaji pokoknya. Dari delapan puluh persen bisa jadi seratus persen dalam tempo setahun lagi diusulin lagi dites lagi. Kalo sudah lulus kemudian turun SK dan kemudian dalam tempo setahun kurang bagus juga dia diberhentihiin, dan tidak ada keterikataan lagi langsung out.</p>
3	<p>Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Yaitu dalam seleksi kebutuhan, kebutuhan itu di dimusyawarahkan.</p>
4	<p>Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?</p> <p>Jawab: Supaya kita kan mencari kualitas.</p>
5	<p>Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini?</p> <p>Jawab: Itu kan kita butuh pegawai yang kinerjanya bagus dan penjangingan supaya apa namanya, kita kan dalam upaya peningkatan mutu dan segala macam dalam hal ibadah dalam apa, memberi contoh memberi teladan kepada siswa itu maksudnya.</p>
6	<p>Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan ?</p> <p>Jawab:Dilakukan evaluasi, biasanya 5 tahun sekali, kemudian ditambahkan lagi dalam taunan itu rapat kerja ada poin poin yang belum tercover disini ada dari hasil keputusan raker nanti setelah jadi keputusan raker itu sudah di acc oleh pimpinan cabang baru jadi agenda dituangkan dalam poin-poin peraturan kepegawaian</p>
7	<p>Adakah perbedaan setelah strategi dirubah?</p> <p>Jawab: Ada. Ada juga yang sudah jadi calon pegawai tetap setelah dikasih tempo setahun tadi langsung berhenti, jadi perbedaannya begitu. Kita ini swasta membiayai diri sendiri kalo tidak bagus yaudah ditinggalin murid, bisa bubar sekolah kan? gitu. Istilahnya kan dalam rangka itu menjaring orang-orang yang berprestasi.</p>

C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)?</p> <p>Jawab: Kita ada yang namanya peraturan kepegawaian. Yang mengatur terkait masalah sumber daya manusia.</p>
2	<p>Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus?</p> <p>Jawab: Dalam rangka mencari kualitas.</p>
3	<p>Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikedasmen muhammadiyah rawamangun?</p> <p>Jawab: Kalo disini namanya kolektif kolegal, jadi tidak personnya tapi lembaganya. Sedangkan tim kan tidak sendiri, disini pegurus itu ada lima dari 8 sementara yang bener-bener aktif itu 5.</p>
4	<p>Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Itu tadi, titik-titik ujungnya lebih ke kualitas, ada raker tiap tahun menjelang akhir tahun seperti sekarang ini, kami sudah raker pada bulan mei yang tahunan ada. Nah yang jangka panjang itu pada awal masa priode. Dikita ini ada 5 tahunan, jika tidak terpilih lagi ya sudah karena pemilihan.</p>
5	<p>Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan?</p> <p>Jawab: Ada, kadang-kadang ada ya namanya manusia, dalam melaksanakan kadang-kadang meleset. Sedikit sih persentasinya. Setelah masuk kedalam orang itu pada saat sebelumnya kan namanya juga baru mau masuk itu ini itu ini, pas udah masuk pelaksanaannya tidak sesuai itikad dia pada saat mau masuk gitu, sehingga kita ini membuat fakta interigitas, nah ini bisa dibawa. Semacam pernyataan mengisyaratkan begini begini begini. Untuk kontrol.</p>

Hasil Wawancara

Key Informan : Laely

Kode Informan : IP 1

Hari : Jumat

Tanggal : 27 Mei 2016

Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Ramangun

A. Analisis Kebutuhan

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Pengurus itu bukan dari karyawan, mereka itu dari organisasi, mereka yang ikut dari organisasi, jadi dibawah cabang itu kan ada ranting-rantingnya nah itu dari ranting-ranting itu kita gak ada ngambil dari karyawan, karyawan ya karyawan aja. Pengurusnya itu yang aktif di organisasi yang di ranting-ranting itu. Kalo kepengurusan muhammadiyah itu tidak melibatkan karyawan, kalo kepengurusan itu pertama dibentuknya dari pimpinan cabang dulu untuk pemilihan pimpinan cabang, udah kepilih anggota kan nanti kepilih kan ketua-ketua, cabang itu nanti mempunyai majelis-majelis nah salah satunya majelis pendididkan ini gitu ada tabligh, ada kader ada pelayanan sosial, nah yang ketua-ketua di majelis itu mereka masuk ke anggota pleno. Nah untuk majelis dikdasmennya lagi mereka milih ya pengurus-pengurus yang ada aktif di ranting yang apa gitu jadi gak melibatkan, mereka ada kode etiknya gak asal nyomot aja, misalkan karena dia aktif di organisasi itu.</p>
2	<p>Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia ?</p> <p>Jawab: Kalo untuk pegawai yang tertingginya ya pengurus cabang itu, misalkan nih mau pengangkatan guru ya tetap yang ininya karena guru ini kaitannya dengan</p>

	<p>pendidikan ya . ya berarti yang berwenang majelis pendidikan yang mulai ngetest atau segala, nah nanti kalo diterima majelis dikdasmen yang mengusulkan ke PCM gitu. Kalo muhammadiyah itu bukan yayasan, muhammadiyah itu organisasi sama seperti NU. Jadi muhammadiyah bukan yayasan.</p>
3	<p>Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Tergantung kebutuhan misalkan sd, TU satu, kalo TU suka jarang rekrut ya biasanya mutasi. Tergantung sekolahnya mengajukan permohonan juga. Berdasarkan yang udah-udah aja karena kita biasanya dua dua ya sekolahnya, yaudah gitu aja yang satu keliatannya mau keluar atau apa ngajuin baru kayak gitu aja, maksimal sih 2 kalo TU, kalo SD ada 2 TU nya . kalo satpam dari sini karena satpam dibawah dikdasmen. Tapi untuk melamarnya itu ke cabang karena udah ada kordinator langsung, sementara untuk tesnya itu kalo ngaji itu dari dikdasmen sementara tes lainnya ada yang ngetes kan abri tuh. Kalo menentukannya berdasarkan yang udah-udah saja.</p>
4	<p>Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: kalo ada kosong jadi saat semisal pensiun satu yaudah ngebuka satu. Semisal kalo kurang aja.</p>
5	<p>Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM Rawamangun ?</p> <p>Jawab: Pertama ditest dulu kan, kemudian rapat pengurus. Paling kira-kira kebutuhannya perlu berapa, yaudah dicari berkas lamarannya yang udah masuk.</p>
6	<p>Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya?</p> <p>Jawab: Statis.</p>
7	<p>Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan?</p> <p>Jawab: Selama ini sih begitu aja sih, di tes ketauan hasilnya dirapatin kemudian ditelepon kalo sudah diterima. Pak mulyadi dan pa nasir sebagai plh yang merencanakan.</p>

B. Strategi

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikedasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Pokoknya kalo lagi ngerekrut itu kita analisisnya berdasarkan data lamaran, kalo misalkan nanti gak ada ya maksudnya dipanggil gak dateng-dateng, kita baru info lah kadang-kadang guru per unit itu mereka suka ini juga cari temen-temennya gitu melalui status di bbm atau apa kayak begitu, ya memang gak mesti dia lulusan muhammadiyah yah, maksudnya ada juga yang diluar muhammadiyah, maksudnya biar ngenalin ini juga muhammadiyah, dan kadang sih ya itu mengajinya gak bisa.</p>
2	<p>Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi ?</p> <p>Jawab: Pengurus semua, pasti ketuanya iya, pengurus sehari-hari biasanya pak mul.</p>
3	<p>Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Fleksibel</p>
4	<p>Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?</p> <p>Jawab: (informan tidak bisa menjawab)</p>
5	<p>Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini?</p> <p>Jawab: (informan tidak bisa menjawab)</p>
6	<p>Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan ?</p> <p>Jawab:mungkin disaat raker ya , oleh pengurusnya. Biasanya di raker suka dibahas rame-rame juga.</p>
7	<p>Adakah perbedaan setelah strategi dirubah?</p> <p>Jawab: Nggak tau sih saya gak ngerasa.</p>

C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)?</p> <p>Jawab: (Informan tidak bisa menjawab pertanyaan)</p>
2	<p>Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus?</p> <p>Jawab: (Informan tidak bisa menjawab pertanyaan)</p>

3	Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun? Jawab: (Informan tidak bisa menjawab pertanyaan)
4	Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia? Jawab: (Informan tidak bisa menjawab pertanyaan)
5	Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan? Jawab: (Informan tidak bisa menjawab pertanyaan)

Hasil Wawancara

Key Informan : Nasir

Kode Informan : IP 2

Hari : Selasa

Tanggal : 14 Juni 2016

Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun

A. Analisis Kebutuhan

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab:Kalo guru itu berdasarkan mata pelajaran aja, kalo mata pelajarannya butuh dua guru ya kita tarik dua guru, jadi i sistemnya sesuai dengan kelas dan mata pelajaran. Tenaga kependidikan juga analisis kebutuhan, analisis job pekerjaannya yang bisa dikerjakan oleh beberapa orang. kita gak perlu mencari berdasarkan ini misalkan job ini ini ini butuh beberapa orang, misalkan satu orang ya satu orangnya tidak diubah menjadi dua. Titik beratnya pada beban kerja dan analisisnya pada beban kerja kalo engga tidak efisien.</p>
2	<p>Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia ?</p> <p>Jawab: Sekertaris, dibantu dengan rekan yang lain.</p>
3	<p>Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Untuk guru ya, satu guru kita mengajar itu 20 jam , nah kalo ada 40 jam ya kita butuh 2 guru. Nah untuk tenaga kependidikan ya analisis job.</p>

	<p>Umpa nih keuangan, keuangan ini apa aja yang dikerjakan, perlu berapa orang, cukup satu ya satu, administrasi kepegawaian atau administrasi apa itu berdasarkan analisis pekerjaannya, satu ya kita angkat satu. Jadi tidak keuangan satu, ketenagaan satu, administrasi surat-menyurat, lalu administrasi satu, nggak begitu. Ini bobot pekerjaannya berat gak, bisa dikerjakan oleh berapa orang pekerjaannya. lebih efeisiensi.</p>
4	<p>Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Kalo kelas, kalo si guru kan sudah standar itu punya kelas sekian jadi jam pelajarannya sekian, perlu gurunya sekian-sekian gak ada lagi analisis. Sama untuk tenaga kependidikannya jadi kalo beban pekerjaannya seumpama beban pekerjaannya banyak dan gak bisa terselesaikan atau keteter gitu, baru kita coba perlu gak nambah. Kalo perlu, bisa gak digabung dengan lain unit atau cukup di dikdasmen. Kita biasanya segera kalo semisal keliatan sudah ini ya kita analisis lalu kita serahkan ke pimpinan cabang, analisis job ya. Tapi memang kalo sudah kita analisis kita tambah semisal klining servic butuh 2 orang, sesuai dengan lapangan karena kalo sesuai teori terkadang mubajir.</p>
5	<p>Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmsen PCM Rawamangun ?</p> <p>Jawab: Pertama ya agamanya, bisa baca alquran atau tidak, kalo tidak bisa baca alquran emm kita sudah tidak lanjutkan. Ketentuan itu dibahas di raker kemudian menjadi peraturan kepegawaian, syarat lain itu bisa baca alquran bisa shalat, ini syarat utama gitu. Di raker yang dibahas itu macaem-macam, tahun ini bahas apa trus tahun ini bahas apa. Kalo perlu peningkatan, hasil raker diangkat jadi peraturan kepegawaian. Tapi kalo tidak cukup sebagai penjelasan menambahkan dari peraturan kepegawaian. Bentuk musyawarah dalam raker, kalo aturan kepegawaian itu dibuat ini sudah standar gak misal buat guru, TU atau sebagainya udah standar atau nggak. Kalo semisal menurut pimpinan cabang belum pas ya dilakukan rapat pleno. Pleno dilaksanakan setiap rabu malam, nah itu</p>

	<p>membahas berbagai macam, karena pimpinan muhammadiyah ini menyangkut berbagai macam cabang . nggak ada perubahan khusus pada kualitas gak ada perubahan khusus ya menyesuaikan dengan peraturan pemerintah. Pengurus dipilih 5 tahun sekali gak ada persyaratan minimal. Untuk pengurus itu ada 9 macam persyaratan, tahsin membaca alquran, telah menjalankan syariat islam, shalatnya gak blentang-blentong, ada pada anggaran rumah tangga muhammadiyah, meliputi kemampuan, keagamaan, siap mengabdikan diri, jujur amanah, sembilan gak apal. Karena muhammadiyah adalah organisasi islam, tujuannya menegakan agama islam.</p>
6	<p>Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya? Jawab: ada</p>
7	<p>Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan? Jawab: itu kan ada peraturan itu yang dikeluarkan oleh pimpinan pusat terkait peraturan-peraturan banyak ada peraturan tentang kepala sekolah, peraturan pegawai kita turunkan ke pimpinan wilayah lalu diturunkan ke pimpinan daerah kalo dari pimpinan pusat tidak ada turunannya maka, peraturan pimpinan pusat yang dijalankan. Nah turunan di bawah itu biasanya turunan dari pusat. Umpamanya pengangkatan peraturan no 3 tahun 2013 itu peraturan pengangkatan kepala sekolah yang terbaru, ya kita pakai itu, jadi jenis keputusannya dari atas ke bawah. Selain itu kita punya peraturan tersendiri yang penting tidak boleh bertentangan dengan peraturan di atasnya.</p>

B. Strategi

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia? Jawab: Kita gak ini lah karena kita, perubahan dari satu waktu ke berikutnya ini</p>

	<p>tidak perlu suatu analisis baru karena sudah ada peraturan yang sebelumnya. Peraturan yang ada sudah memadai untuk melaksanakan perekrutan. Kecuali seumpunya pada beberapa waktu terakhir ini ada peraturan pemerintah. SD itu harus PGSD nah kita mengadopt itu gitu. Aturan kepegawaian kita itu mengadopt peraturan pemerintah, nah peraturan kepegawaian kita itu udah mengadopt peraturan itu dan perumusan itu dilakukan oleh pimpinan cabang dan menyesuaikan dengan kebutuhan, bila dirasa sudah ini ya dibahas. Nanti kalau tiap lima tahun dilakukan perumusan ya buang-buang biaya buang-buang waktu.</p>
2	<p>Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi ?</p> <p>Jawab: Yang memutuskan itu pimpinan cabang, pimpinan cabang itu ada tiga belas, yang melaksanakan sesuai dengan ininya kalau menyangkut guru yang majelis dikdasmen, kalo menyangkut rumah sakit itu majelis kesehatan. Jadi muhammadiyah gini muhammadiyah itu satu ya, dibawahnya kalo tingkat ini cabang, dibawahnya itu ada tingkat pembantu, yang mengurus pendidikan itu majelis pendidikan dll, majelis-majelis ini punya pengurus masing-masing 7. Masalah peraturan kepegawaian itu sama semua majelis. Kita juga dikdasmen tidak bisa ketua itu berbeda dengan organisasi lain itu, berdasarkan kesepakatan bersama.</p>
3	<p>Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Kalo dengan organisasi lain yang membedakan saya juga gak tau ya apa, kalo yayasan saya kira dalam pengambilan keputusan aja. Kalo yayasan ketua pengurus yayasan itu punya hak mutlak. Kalo di muhammadiyah gak bisa, nih kepala sekolah di rawamangun, kita nggak bisa mengangkat kepala sekolah sendiri. Kepala sekolah di rawamangun itu untuk SD kita harus mengusulkannya ke Muhammadiyah jakarta timur, untuk SMP ke Jakarta Timur, untuk SMA ke Muhammadiyah DKI gitu ya, kita hanya mengusulkan, mengirimkan hasil, dan nilai. Dan tetap kita mengirimkan Tiga nama dengan hasil nilai, nanti yang berhak menentukan itu mewawancarai lagi, tapi biasanya apa yang kita usulkan diterima rata-rata. Untuk perekrutan kalo kita karena lamaran banyak, jadi setiap ada orang yang melamar kita ambil misal kita butuh guru bahasa indonesia kita ambil aja dari lamaran yang sudah ada. Syarat mutlaknya harus bisa membaca alquran jadi kalo nilai akademisnya bagus kalo tidak bisa baca alquran kita tidak bisa ambil. Jadi</p>

	sudah mutlak.
4	<p>Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?</p> <p>Jawab: Ya karena kita sekolah islam, tujuannya untuk membentuk pelajar yang berakhlak mulia, ya kita seperti itu didalam pokoknya semua pegawai itu kita statusnya honor dulu, nah setelah setahun dianggap cakap untuk diajukan sebagai pegawai tetap baru diajukan, nah untuk diangkat jadi pegawai tetap itu diaharus ikut darul aqam dulu, sebagai bentuk pelatihan untuk menjadi pegawai tetap.</p>
5	<p>Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini?</p> <p>Jawab: Untuk membentuk pelajar yang berakhlak mulia, ya kita seperti itu didalam pokoknya semua pegawai itu kita statusnya honor dulu, nah setelah setahun dianggap cakap untuk diajukan sebagai pegawai tetap baru diajukan.</p>
6	<p>Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan ?</p> <p>Jawab: Ada, yang setelah penerimaan juga, dulu- dulu baca alquran itu tidak dijadikan syarat utama jadi yang tidak lancar betul masih diterima jadi ada pembinaan dulu, jadi mereka dilatih dan dicarikan guru.</p>
7	<p>Adakah perbedaan setelah strategi dirubah?</p> <p>Jawab: Kalo bacaan quran atau ada tidak ya tidak ada.</p>

C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)?</p> <p>Jawab: Dasar pokoknya Tujuan muhammadiyah, Muhammadiyah tujuannya menegakan dan menjunjung tinggi agama islam sehingga terwujud masyarakat Islam, tidak negara Islam. Jadi dia betul-betul jadi orang ini jadi acuan pokok kita untuk memilih pegawai. Jadinya apapun arah kebijakan kita arahnya kesitu. Muhammadiyah itu mendirikan apa aja, mendirikan rumah sakit , mendirikan majelis aisyah, semuanya alat dakwah untuk mencapai tujuan muhammadiyah. Jadi ini kita ke sana, kita pegawai kita muaranya ke situ semua ke tujuan dan pengembangan dari tujuan.</p>
2	<p>Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus?</p> <p>Jawab: Ya sama aja dengan lalulintas, misalkan tidak ada aturan orang bisa belok semaunya, dan semisalkan tidak ada aturan orang bisa berbuat semaunya, bisa</p>

	ngajar semuanya, bisa in semuanya. Jadi tidak bisa kan kita menegur orang tanpa ada dasar aturan yang dia ikuti, pokoknya datang jam delapan.
3	<p>Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?</p> <p>Jawab:Jadi Gini, Jadi diatas kita ada pimpinan daerah, diatasnya pimpinan wilayah, diatasnya pimpinan pusat. Yang pendidikan juga ada, ada majelis pendidikan wilayah, ada majelis pendidikan daerah, ada majelis pendidikan pusat. Ini lah secara struktural dia punya garis komando kebawah, punya garis komando termasuk organisasinya juga begitu. Yang bawah ini, kalo dipusat itu kan sekali lima tahun muktamar, kalo di muhammadiyah itu muktamar, kita namanya muktamar, di tingkat pimpinan pusat itu muktamar. Nah setiap lima tahun itu ada namanya tanwil , nah di bawahnya di tingkat cabang, daerah itu namanya musyawarah sekali lima tahun musyawarah. Musyawarah dengan wilayah. Di musyawarah itu mengevaluasi hasil kerja pimpinan yang sebelumnya selama lima tahun memilih pimpinan baru. Dan merumuskan lagi, merumuskan program-program untuk lima tahun kedepan disemua bidang. Di cabang ya begitu, jadi ada musyawarah cabang. Di setiap musyawarah kerja itu ada rapat kerja rapim, rapim itu minimal selama 5 tahun minimal 2 kali, rapim ini juga membahas selama dua tahun ini apa aja yang kurang.</p>
4	<p>Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Nah setiap lima tahun itu ada namanya tanwil , nah di bawahnya di tingkat cabang, daerah itu namanya musyawarah sekali lima tahun musyawarah. Musyawarah dengan wilayah. Di musyawarah itu mengevaluasi hasil kerja pimpinan yang sebelumnya selama lima tahun memilih pimpinan baru. Dan merumuskan lagi, merumuskan program-program untuk lima tahun kedepan disemua bidang. Di cabang ya begitu, jadi ada musyawarah cabang. Di setiap musyawarah kerja itu ada rapat kerja rapim, rapim itu minimal selama lima tahun minimal dua kali, rapim ini juga membahas selama dua tahun ini apa aja yang kurang.</p>
5	<p>Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan?</p> <p>Jawab: Motivasi orang itu kadang-kadang berbeda yah. Manusia itu bisa dilatih tapi basic yang ada pada dirinya juga yang menentukan hasil latihannya. Gak bisa murni latihan, sebab kalo murni latihan yang bisa menjadikan seorang pemimpin.</p>

<p>Itu pasti manajer semuanya sama, sementara manajer itu kan beda-beda. Manajer-manajer perusahaan itu kan memilihnya kadang-kadang bisa salah pilih juga kan. Dan yaitu manajer bisa dilatih kepala sekolah bisa dilatih. Kita kepala sekolah juga harus ikut yang namanya dikuspala. Dikuspala itu pendidikan khusus untuk kepala sekolah/calon kepala sekolah, sama pendidikan dia tapi hasilnya kepala sekolah itu gak sama, pengurus juga.</p>
--

Hasil Wawancara

Key Informan : Qomaruzzaman

Kode Informan : IP 3

Hari : Jumat

Tanggal : 3 Juni 2016

Tempat : Kantor Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun

A. Analisis Kebutuhan

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Ya di sini kan tiap bulan dikasih tiap unit itu ada laporan, jumlah pegawainya, jumlah muridnya. Jadi bisa ketauan kan tuh jumlah pegawainya ada berapa, udah gitu kalo misalnya mungkin ada aa kayak yang sekarang nih, apa namanya? ada yang diangkat jadi pns, berarti kan mesti keluar dia kan, makanya butuh guru bantu, butuh guru baru bukan guru bantu, kita nyari pelamar-pelamar yang apa calon guru-calon guru itu lalu di test, ada test baca alquran ama test shalat, tes praktek ama tes mengajar lalu ada test wawancara ama pimpinan kami gitu lah. Kalau udah sesuai bisa di kualifikasi gitu kan, bisa buat gantiin itunya untuk ngegantiin posisi yang masuk jadi pns jadi gak kekurangan gitu. Terus kalo misalnya ada penambahan ruangan gitu kan, berarti kan guru mesti nambah lagi satu. Dan biasanya dari unit mereka itu bikin apa namanya surat permohonan untuk kekurangan guru. Misalnya guru bahasa indonesia nih permohonannya minta satu, kami cari liat di pelamar. Kan setiap dari sini itu kan ada informasi ke tiap apa namanya universitas gitu kan. Nih muhammadiyah rawamangun butuh guru nih. Biasanya sih kan kalo misalnya kayak kemaren mungkin ada dua orang yang ngelamar udah taro aja ijazahnya gitu. Entar kapan mungkin tahun kalo lagi butuh entar di test dipanggil mereka udah bisa apa namanya? Masih bisa mengajar apa</p>

	<p>udah mengajar di tempat lain gitu kan. Kalo masih bisa mengajar di sini di test di panggil gitu, dipanggil kayak tadi di test wawancara ama bapak mulyadi ama bapak nasir.</p>
2	<p>Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia ?</p> <p>Jawab: Kalo di sini sih biasanya dirundingkan gitu, dirapatin, kalo udah rapat dengan unit ama kepala sekolah wakil, kalo enggak dengan Korbid (Kordinator Bidang). Ya kan disini ada kordinator bidang sarana, kesiswaan ama kurikulum. Kalo udah dirapatin dapet hasil rapat. Hasil rapatnya entar dirapatin lagi di rapat pengurus majelis dikedasmen. Nah entar, abis kan mendapatkan hasil rapat tuh. Hasil rapatnya dikirim ke cabang untuk ditindak lanjut. Ya seperti itulah. Keputusan ada di pimpinan cabang.</p>
3	<p>Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Kalo di sini tuh, tiap bulan/tiap unit ada sd smp tuh, mereka mengirim laporan bulanan. Laporan bulanan itu isinya itu ada jumlah pegawai, jumlah murid, ama jumlah pegawai yang masuk yang keluar. Kalo guru misalnya, harusnya hadirnya berapa jam, berapa hari gitu, terus ada yang tidak hadir ada yang izin sakit apa apa segalanya masuknya ke laporan bulanan. Kalo pegawai sini sih dilihat dari gaji pegawai, dari sono kan ada sakit ijin alpa, jadi ketauan itu. iya itu dari situ udah kerinci di laporan gaji. Jadi kita tuh pegawai disini tiap pagi scan sidik jari. Udah gitu setiap tanggal 21 kita ambil kita apa sih analisis gitu, ini sakit ini hadir apa alpa apa apa gitu, terus yang telat berapa orang gitu kan, berapa kali jadi ketauan segala macemnya ya kayak gitu metodenya. Kalo pengurus sih dari pimpinan cabang, jadi tiap orang itu ada tugasnya ada kepala , wakil, sekertaris, bendahara, bendahara satu bendahara dua, yaitu baku sih dari sananya. Kalo TU itu jadi ada dua tugas tuh, gak mungkin kan satu TU jadi yang satu keuangan, yang satu juga surat-menyurat terus ada lagi apa namanya SK. Gak mungkin kan dilakukan oleh satu orang jadi dia dilakukan oleh dua orang jadi tugasnya dibagi dua untuk meringankan gitu lah.</p>
4	<p>Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Biasanya tuh, kalo di sini tuh, jadi kalo akhir tahun kita tuh bikin</p>

	<p>rekapitulasi. Jadi setiap unit bikin membuat rekapitulasi masing-masing gitu yah, terus untuk awal tahunnya kita bikin laporan, dikirim ke cabang jadi untuk ditindaklanjuti mungkin ada yang kurang.</p>
5	<p>Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmsen PCM Rawamangun ?</p> <p>Jawab: Jadi pada majelis dikdasmen itu untuk majelis dikdasmennya apa semuanya tuh. Kalo untuk majelis sendiri sih mungkin ada pak nasir sebagai wakil, pak mul sebagai sekertaris yang menentukan gitukan. Jadi di sini tuh ada yang namanya apa ya kemarin tuh ?. Jadi kita tiap seminggu sekali kita bikin apa yang kita lakukan?. Jurnal yah, nah ya mungkin diary pekerjaan kita gitu. Nah kan dari situ dilihat nih, yang rajin ya rajin, yang kurang nanti diperbaiki. Kalo untuk majelis dikdasmen itu laporan jurnalnya dikasih ke pak nasir untuk dilihat gitu kan kalo untuk unit mungkin kepala masing-masing yang inilah yang pasti menentukan. Kualifikasinya rata-rata S1 sih, kalo satpam itu minimal kan SMP kalo gak salah ya.</p>
6	<p>Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya?</p> <p>Jawab: Kalo di sini kan, kalo kepengurusan itu kan lima tahun sekali kan, mas jabatannya lima tahun. Mungkin di sana ada peningkatan untuk inilah pegawai, yang tadinya lulus SMA menjadi D3 gitu, guru sebisa mungkin yang dari S1 kan jadi S2 gitu. Cuman di sini juga ada apa? Ya itu tadi jadi setiap ada guru baru di test terus di kualifikasikan gitu menurut hasil testnya kita pilih yang terbaik dari nilai-nilainya gitu kan, untuk diposisikan jadi guru apa jadi pegawai lah atau satpam.</p>
7	<p>Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan?</p> <p>Jawab: Tidak ada.</p>

B. Strategi

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Jadi gini, tiap tahun kita ada rapat kerja seluruh unit tiap tahun untuk meningkatkan kinerja pegawai, terus bagaimana pelayanan kita untuk ke orang tua</p>

	<p>murid, terus apa sih namanya? Buat raker untuk meningkatkan hasil tahun yang kemarin, mungkin taun kemarin mendapatkan hasil yang ini ini ini abc misalnya kan. Terus tahun depan kita melakukan raker lagi untuk di apa sih namanya?, dibicarakan lagi hasil tahun yang kemarin, untuk mendapatkan pelayanan terbaik dari kami gitu.</p>
2	<p>Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi ?</p> <p>Jawab: Kalo majelis dikdasmen, kita diininya ama pak ketua ada pak dwiyono, beliau sebagai ketua di sini untuk acc keputusannya, untuk ditindaklanjutannya untuk kita kirim laporan tadi ke ini ke pimpinan cabang. Jadi yang memutuskan yaitu pimpinan cabang juga.</p>
3	<p>Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Kalo di sini sih kita perekrutan dari luar sebenarnya, kayak dari universitas seperti UNJ UHAMKA kebanyakan sih dari situ, jadi kita pilih nilainya yang paling bagus dulu. Kita apa sih namanya?, test ya habis itu kita rapatin. Kita bikin rekap, kita telepon bisa apa enggak, terus wawancara terakhir.</p>
4	<p>Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?</p> <p>Jawab: Jadi gini apa, kalo di UNJ ini kan ada yang PGSD kita pake untuk ke guru SD, karena deket mungkin ya jadi mereka sudah lulus pada ngelamar rata-rata kesini, ke Al-azhar gitu, sekolah yang deket-deket dulu kan. Kita memanfaatkan mereka itu untuk mengajar di sini gitu kan, ada yang matematika gitu, yang umumnya gitu kan, kalo yang PGSDnya ada yang dari UHAMKA, jadi yang PGSD jarang gitu kan, rata-rata perempuan ada juga. Iya responnya cepet kalo yang kosong disini, misal ada yang kosong nih mereka langsung whatsapp atau bbm.</p>
5	<p>Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini?</p> <p>Jawab: Untuk mencari guru yang mempunyai apa sih namanya, untuk menjadi guru yang berkualitas, kita juga gak ini kan kita mencari yang ininya yang terbaiklah.</p>
6	<p>Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan ?</p> <p>Jawab: Iya, tiap tahun kita melakukan evaluasi kegiatan, tiap tahun tuh seperti yang saya bilang ada yang namanya rapat kerja, lalu di unit ada yang namanya rapat rutin mereka mengadakan rapat rutin untuk membicarakan apa nih yang di lakukan kedepan, kalo majelis dikdasmen menerima hasil rapat-rapat dari unit untuk dirundingkan dan diajukan kepada pimpinan cabang muhammadiyah.</p>

7	<p>Adakah perbedaan setelah strategi dirubah?</p> <p>Jawab: Pasti ada, soalnya kita kan dipantau. Kalo dari SD dipantau ama kordinator, wakil dan kepala. Kalo kita dipantau sama pimpinan cabang. Jadi diusahakan pegawai tuh meningkatkan kualitas dirinya. Kalo dirinya sedang ada masalah ada yang kita bantu, kita obrolin gitu kan, ya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Tiap tahun sih meningkat terus Inshaallah. Kalo untuk dari muridnya, kualitas muridnya juga kita tuh udah bagus sih menurut saya sih jadi tiap tahun, kualitas muridnya tuh ada yang masuk UNPAD ada yang masuk UI dan sebagainya gitu loh. Pelayanan kami juga semakin meningkan tiap tahun. Mungkin yang dulunya kita bayar ke bank nih pembayaran dari orang tua murid apa namanya kalo dulu sebelum ada SIMUH. Yah dulu pake kartu sebelum ada SIMUH (Sistem Pembayaran SPP)</p>
---	--

C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)?</p> <p>Jawab: Kalo di sini sih mengatur sumber dayanya mungkin di kami tuh ada yang namanya buku peraturan kepegawaian. Jadi di situ tuh di dalamnya mengatur pegawainya harus kayak gimana, cara berpakaiannya, cara ijin gak masuknya berapa hari. Pokoknya di sana tuh kita jadikan sebagai pedoman untuk kualitas sumber daya manusia di sini.</p>
2	<p>Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus?</p> <p>Jawab: Jadi untuk tujuan kita tuh menetapkan buku panduan itu untuk mempermudah kami bertugas gitu kan, jadi kalo kami ada yang melanggar kita udah ada pedomannya. Nih pedomannya kalo ada yang melanggar kita berikan sanksi itu tujuannya. Jadi kalo ada yang tidak hadir dalam sebulan diatas seminggu kita berikan yang namanya surat teguran gitu kan, kalo di sini ada yang namanya kehadiran wajib tiap bulan, kalo ada yang namanya kehadiran kurang dari 75 persen kita gak kasih itu namanaya sertifikat, karena ada di dalam apa namanya?, pedoman buku itu, jadi tujuannya itu lah utnuk mempermudah kami lah pegawai untuk melaksanakan tugasnya.</p>
3	<p>Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia</p>

	<p>pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?</p> <p>Jawab: Di sini sih, kalo menurut saya tuh pengurus pimpinan cabang yang di persahabatan itu, kan di sana kalau gak salah ada 12 orang, mereka yang bertanggung jawab apa sih namanya, kepegawaian di sini, acara-acara di majelis ini, terus pengeluaran biaya apa dana di sini. Jadi pimpinan cabang yang mengatur lah. Dikdasmen itu dibawah pimpinan cabang, jadi kita tuh cuman ajuin, misalnya permohonan dana apa guru calon guru yang pantas mengajar gitu kan. Mereka yang menentukan pimpinan cabang itu pengurusnya.</p>
4	<p>Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: langkah-langkahnya itu ya kita mengadakan raker untuk merumuskan tujuan sumber daya manusia disini lalu ada yang namanya pedoman untuk menentukan kualitas, lalu ada yang namanya kalo unit sekolah itu hasil rapat rutin yang mereka lakukan, jadi tujuannya abcdnya keliatan yang untuk nantinya dapat ditindak lanjuti.</p>
5	<p>Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan?</p> <p>Jawab: Kalo itu sih tergantung pegawainya sih, kalo yang saya lihat sih berbeda, kalo yang semisal nya berapa jam masih hadir mereka udah pulang gitu, kalo ada yang namanya tidak shalat di mesjid. Kalo menurut saya berbeda dengan tujuan di sini . kalo persyaratan sih gak ada perbedaan, tercapailah, soalnya kita mencari kualitas sumber daya yang bagus.</p>

Hasil Wawancara

Key Informan : Irma Rahmadini

Kode Informan : IP 4

Hari : Jumat

Tanggal : 24 Juni 2016

Tempat : Kantor PCM Rawamangun

A. Analisis Kebutuhan

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Jadi gini, kita kan periodenya lima tahun sekali nih untuk anggota pleno yang 13 orang ini. Saat baru terpilih di 2010 nih tiga belas orang ini kan terpilih nih satu orang. kemudian satu orang ini menentukan ketuanya dulu. Sudah sepakat, nah untuk orang yang terpilih ini kemudian sepakat kan karena bidangnya di bidang sosial, ahlinya di bidang sosial, dia jadi ketua sosial. Kemudian ahlinya di bidang pendidikan dia di ketua majelis pendidikan. Ketuanya sendiri tadi yang terpilih jadi ketua dia langsung menentukan sendiri apa personilnya tapi diambil biasanya diambil tadi ini kan ada ini yah ada calon-calon dari sini yang terpilih kan masih ada yah kader-kadernya yang belum terpilih nah itu diambil dari itu untuk pengurus di majelisnya. Nah itu dia tadi di contohnya di majelis pelayanan sosial itu kan ada panti asuhan, nah di situ kepala panti asuhan atau pengawasnya atau istilahnya apa yah. Pengurus anak panti asuhan itu kan posisinya bukan pengurus, dia digajih disitu. Jadi di majelis pelayanan sosial itu ada kayak panti asuhan itu apa namanya dari ini aja, ada kader gitu misalnya itu dari ranting mana yang memang dia bisa mengajarkan apa ke situ bisa diangkat jadi itu tapi enggak menutup juga dari luar. Nah keputusannya itu dipilihnya itu sama dari majelisnya itu keputusan di jadikan apa yah namanya. Keputusan untuk menjadi itu kayak bapak asuh gitu. Sama</p>

	<p>majelis dikdasmen itu, yang ketuanya itu yang otomatis menjadi anggota pleno terus ketua, sekertaris bendahara yang menjadi anggota tidak di gaji tapi ngeluarin SK tuh Dikdasmen ngeluarin SK untuk pegawai-pegawai. Kayak guru-guru baru di gaji dari situ.</p>
2	<p>Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia ?</p> <p>Jawab: Kalo untuk majelis dikdasmen itu dari awal kan memang sudah ada keputusan yah, dari awal sudah ada SK soal personalia Dikdasmennya ketua, sekertaris, bendahara terus ada anggota sampai terakhir ya memang sudah begitu posisinya. Contoh di sini pak dwiyono ketua dikdasmen nah dia yang menentukan personalianya dari awal untuk lima tahun kedepan. Jadi di 2010 waktu itu dia langsung nentuin. Dia akan memilih temen-temennya untuk menjalankan dikdasmen yaitu dia yang pilih orang-orangnya. Jadi apa namanya dia mengajukan orang-orangnya kemudian minta persetujuan ke PCM dalam hal ini anggota pleno okeh disetujui personalianya dan tetep dirapatkan. Jadi tadi masing-masing ketua majelis yang terpilih tadi termasuk majelis dikdasmen dalam hal ini pak dwi dia mengajukan nama yang akan bekerjasama dengannya di majelis dikdasmen disampaikan ke PCM kemudian di bahas ke rapat pleno ini tim kami dari majelis tabligh atau dikdasmen atau pelayananan sosial oke disetujui sama PCM personalia nya ini ya disahkan kemudian personalianya ini dikeluarkan Sknya sejak berlaku sampe akhir masa jabatan ya itu personalianya.</p>
3	<p>Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: eu jadi dari masing-masing ketua majelis yang terpilih tadi memang punya priogratif sendiri untuk nentuin berapa orang yang mau bantuin dia dan masing-masing majelis sendiri beda-beda kayak majelis MPS misalnya dia butuh ketua tapi dia juga butuh ketua satu ada ketua dua malah. Nah jadi ada yang gendut majelisnya di personalianya itu misalnya ada yang sampe sepuluh orang tapi ada juga majelis yang lebih ramping pengurusnya sebenarnya cuma butuh ketua majelis tadi ada sekertaris bendahara anggota. Jadi sesuai sama ketua majelisnya aja sendiri berdasarkan ini nya aja ketuanya aja kira-kira kedepan programnya banyak, banyak program yang harus di kerjakan kayaknya butuh personalianya lebih banyak ya dia pilih dari awal orangnya lebih banyak gitu.</p>

4	<p>Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Ya setelah ketua majelis dikdasmen terpilih maka, beliau mengajukan anggota majelis dikdasmen. Pengurus majelis dikdasmen diantaranya sekertaris, bendahara kemudian anggotanya untuk diusulkan ke pimpinan cabang muahammadiyah untuk disahkan dan di buatkan SK. Nah setelah SK selesai berlaku untuk lima tahun kedepan. Setelah SK selesai maka pengurus majelis dikdasmen diantaranya ketua, sekertasis bendahara, dan anggota. Mulai bekerja menjalankan majelis dikdasemen program-programnya untuk lima tahun kedepan.</p>
5	<p>Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmsen PCM Rawamangun ?</p> <p>Jawab: Kalo untuk majelis dikdasmen itu walau pun tidak tertulis biasanya itu sebisa mungkin bisa baca quran yang pasti terpilih juga karena prilakunya juga dikenal baik selain itu untuk pengurus majelis dikdasmen karena memang yang diurusnya juga lebih ke pendidikan biasanya yang di pilih itu orang yang ahli di bidang pendidikan gitu. Setidaknya yang berpengalaman karena kan yang biasanya pengurus dikdasmen ini biasanya ada yang sudah pengalaman di periode sebelumnya kemudian dipilih lagi karena memang masih di butuhkan seperti itu. Kalo untuk jenjang pendidikan sih walau gak di tentukan minimal S1 S2 atau apa tapi lebih ke pengalamannya dia itu untuk pengurusnya. Selama ini memang yang dipilih itu memang yang ahli di bidang pendidikannya gitu. Yang biasanya pengurus-pengurus dikdasmen itu biasanya eu mantan kepala sekolah atau guru-guru senior gitu jadi memang ngerti pendidikan. nah kalau untuk karyawan majelis pendidikan ini ya, walau pun SMA tapi harus ngerti, harus bisa ngerjain program-program biasa program komputer gitu.</p>
6	<p>Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya?</p> <p>Jawab: Ada ya yang pasti, soalnya kalo dulu untuk pengerjaan administrasi itu masih menggunakan komputer yang manual. Sedangkan kalau sekarang sudah menggunakan sistem informasi manajemen muhammadiyah jadi keahlian komputer juga jadi lebih lumayan. Jadi udah ada pake sistem otomatis lebih butuh orang yang komputernya lebih bisa.</p>
7	<p>Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan?</p> <p>Jawab: Kalo untuk pengurusnya sendiri sih karena memang sudah ditentukan dari</p>

	<p>awal untuk lima tahun ke depan memang personalianya itu jadi tidak bisa dirubah. Memang seperti itu posisinya nah diantaranya nah kalo yang pengurus yang kurang aktif yah sudah akhirnya yang masih aktif aja yang rapatnya lebih intens gitu. Kalo untuk posisi pengurus sih kedepannya untuk perbaikan, kalo semisial yang kepilih kurang aktif yaudah kedepannya gak di pake lagi. Terus kalo kualitas sih tetep ya cuman kadang-kadang orang yang S1 kalo gak aktif ya percuma juga gitu.</p>
--	---

B. Strategi

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Itu setiap tahun majelis dikdasmen pasti ada raker. Raker itu untuk menentukan apa namanya setahun kedepan itu peningkatan pelayanan diantaranya peningkatan pelayanan untuk sekolah khususnya ke siswa-siswa termasuk peningkatan pelayanan ke orang tua murid ya dengan cara membuat semacam action plan gitu, action plan untuk pegawai yah ya kayak gitu. Nah itu dirancangnya saat raker itu satu tahun sekali.</p>
2	<p>Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi ?</p> <p>Jawab: Keputusan itu diambil saat raker ya ada hasil keputusan raker nah khususnya untuk action plan itu untuk pelayanan dilaksanakan oleh pengurus juga untuk pegawai juga jadi semua menjalani hasil dari keputusan raker sendiri.</p>
3	<p>Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Pertama dimulai dari perekrutan pegawai itu di seleksi dari kader-kader muhammadiyah yang ada tapi tidak menutup kemungkinan ada dari luar. Nah setelah jadi ada namanya pengkaderan dulu yang baru-baru, setelah itu ada raker nah hasil keputusan raker itu ada action plan untuk, action plan itu salah satu keputusannya itu pelayanan prima. Ya pelayanan prima itu untuk pelayanan orang tua murid, siswa gitu. Untuk masuk muhammadiyah sendiri untuk jadi TU satpam pramubakti sekalipun itu biasanya di test selalu test shalat baca quran kemudian sama kemuhammadiyah. Pengetahuan tentang kemuhamaadiyah. Selain itu</p>

	<p>apa juga namanya biasanya di tanya dia aktif nggak di muhammadiyah gitu. Misalnya dia di ranting mana gitu. Kayak saya misalnya di pisangian timur ini gak aktif gak kayak gitu tapi tidak menutup kemungkinan buat orang kita cukup banyak misalnya orang persis orang NU yang kerja disini atau salafy, buat apa kerja di sini kalo tidak tahu tentang kemuhammadiyahannya gitu.</p>
4	<p>Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?</p> <p>Jawab: Karena kita ini apa istilahnya jasa ya, yang kita jual itu jasa terus orang itu juga percaya orang menilai kita dari segi perilaku terus dari segi kemampuan ibadah segala macam kalau misalnya dari pengurusnya sendiri atau pegawainya sendiri juga negitaif gitu dilihat dari luar itu orang tua murid juga gimana mau nyerahin anaknya di tempat kita gitu.</p>
5	<p>Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini?</p> <p>Jawab: Yang pasti pertama secara pribadi yah. Sebagai pegawai karena sebenarnya pada awalnya karena disiplin terpaksa misalnya karena sholat tepat waktu karena action plan itu kan misalnya saat adzan semua kegiatan kerjaan semua berhenti langsung sholat berjamaah. Akhirnya kebiasaan itu dibawa sampai ke rumah, ke bawa sampai keluarga untuk shalat tepat waktu, disiplin gitu terus kemudian kalau kita lihat ke situ kita sendiri masing-masing pegawai kan melihat. Oh dia di muhammadiyah kerjanya, orang jadi menarik untuk ohh.. bagus itu ibadahnya rajin. Tetangganya akhirnya sekolah aja di situ akhirnya gitu. Manfaatnya lebih kesitu jadi efek pribadinya juga terus penilaian masyarakat untuk nyekolahkan anaknya di tempat nyekolahkan anaknya di tempat kita. Pertama gini kalo banyak orang tua yang percayain kita untuk sekolahin anaknya ke sini kan makin banyak pemasukan ke kita, nah otomatis tadi kan majelis-majelis tadi kan butuh dana operasional nah dana operasional kita tadi kan diterima dari siswa-siswa itu dari apa SPP sekolah kayak gitu makanya ke organisasinya juga jadi lebih berkembang. Jadi ini memang yang paling apa yah bukan majelis lain gak terlalu penting cuman memang untuk kebutuhan operasional itu yang paling utamanya dari dikdasmen makanya dikdasmen khususnya untuk yang memang banyak pegawainya di dikdasmen itu kualitas</p>

	<p>pengurusnya kualitas pegawainya semua sampai ke pramubakti sekalipun itu bener-bener di apa namanya di utamain gitu karena efeknya kan ke situ juga.</p>
6	<p>Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan ?</p> <p>Jawab: Pasti iya yah, itu evaluasinya biasanya sebelum muscab ada musyawarah pimpinan nah musyawarah pimpinan itu untuk mengevaluasi program yang sudah di susun saat pemilihan baru jadi itu program yang disusun awal itu program yang sudah di jalankan atau yang belum. Nah untuk yang belum di jalankan di sampaikan ke pengurus yang akan datang supaya di jalankan ditambah program baru lagi.</p>
7	<p>Adakah perbedaan setelah strategi dirubah?</p> <p>Jawab: Kalo soal program kan semuanya bagus ya, cuma tinggal ini aja kadang-kadang kan ada yang belum sempet di jalanin karena mungkin waktunya ya. Karena pengurus waktunya kurang ini kali ya apa namanya kadang-kadang waktunya enggak keburu akhirnya programnya misalnya dari sepuluh program baru bisa di jalanin 7 program. Sisa programnya ya di lanjutkan ke pimpinan periode yang akan datang, Sumber daya manusianya sendiri kalo dari yang periode sekarang oke bisa jadi terpilih lagi di periode yang akan datang. Itu dia makannya gini, setiap pengurus berusaha berusaha menjalankan program ya apa namanya program yang bagus terus yang maksimal kemudian apa namanya majelisnya juga makin aktif, untuk kedepannya dia bisa di pilih lagi. Semangat kerja di sini yang pastinya semangat kerjanya lillahitaala. Karena gak di gaji, contoh di pendidikan dasar hal ini minat orang tua makin banyak menitipkan anaknya di sini bisa jadi dia dipake lagi tuh.</p>

C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)?</p> <p>Jawab: Dari majelis dikdasmen sendiri di buat peraturan kepegawaian kemudian</p>

	ada visi, misinya sendiri untuk di susun di rancangan program lima tahun ke depan.
2	<p>Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus?</p> <p>Jawab: Pertama untuk lebih meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk menitipkan anak-anaknya di muhammadiyah kemudian dari segi ekonomi bisa bantu orang-orang yang kurang mampu di lingkungan muhammadiyah. Dari segi majelis majelis tabligh orang akan lebih mengenal muhammadiyah. Kalo dari segi pegawai meningkatkan kualitas pegawainya itu sendiri.</p>
3	<p>Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun?</p> <p>Jawab: Ketua yang paling bertanggung jawab yah karena secara periodik ketua menyampaikan kemajuan pengelolaan majelis dikdasmen sampai di mana. Kemudian program yang dijalankan sampai di mana jadi secara rutin menyampaikan.</p>
4	<p>Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Secara rutin ketua majelis dikdasmen menyampaikan perkembangan yah, dalam hal ini perkembangan siswa masuk kemudian perkembangan program majelis dikdasmen yang sudah di jalankan atau yang belum di jalankan disampaikan di rapat pleno rutin.</p>
5	<p>Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan?</p> <p>Jawab: Jadi penerimaan pegawai di sini memang secara pendidikan itu memang penting tapi selain itu pribadinya masing terutama mengenai akhlak. Nah sebagai pegawai itu pertama dicari juga mm agamanya kayak gimana terus makanya baca qurannya juga gimana, praktek sholatnya gimana terus biasanay itu bukan eu bukan keluarga tapi ebih ke yang kader itu. eu alhamdulillah sih sesuai harapan, jadi masing-masing pegawainya sendiri selain aktif di organisasi aktif juga di lingkungannya.</p>

Hasil Wawancara

Key Informan : Ahmad

Kode Informan : IP 5

Hari : Senin

Tanggal : 27 Juni 2016

Tempat : Kantor PCM Rawamangun

A. Analisis Kebutuhan

No.	Pertanyaan
1	<p>Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: Kalo untuk kepengurusan sama aja sih sebenarnya, disini PCM terdiri dari beberapa majelis. Salah satunya dikdasmen ada majelis kader dan lain sebagainya semua itu perekrutannya setiap lima tahun sekali, aisyiah itu organisasi keperempuan ibu-ibunya muhammadiyah , tapi sama pada prinsipnya sama di agenda musyawarah cabang.</p>
2	<p>Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia ?</p> <p>Jawab: Iya nanti ketua dikdasmennya kan terpilih. Ketuanya mencari anggota.</p>
3	<p>Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: salah satunya pertama anggota muhammadiyah, syarat utamanya punya nomer anggota muhammadiyah. Yang kedua minimal pernah menjadi pengurus muhammadiyah baik di tingkat ranting, tingkat apa, majelis apa. Bukan orang baru tiba-tiba misalnya ah ini dateng baru-baru langsung di, muhammadiyah aja gak ngerti itu kan gak bisa. Jadi perekrutannya memang seperti itu. Ketua yaitu atas nanti diajukan ke PCM. Disesuaikan artinya selama ini kan kayak dikdasmen paling ya sekertaris owh ketua sorry, ketua, wakil ketua, biasanya wakil ketuanya antara</p>

	<p>satu dan dua tapi eeu biasanya satu, ketua wakil ketua, sekertarisnya biasanya dua, dan anggotanya maksimal dua, ada anggota ya, jadi ada ketua wakil ketua 2, sekertaris 2, bendahara 2, anggotanya minimal satu tapi biasanya 2. Pengurus pengurus karyawan karyawan lain kalo karyawan pegawai itu di luar kepengurusan. Untuk pegawai dikdasmen ya perekrutannya nanti sesuai dengan formasi ya, formasinya butuh gak mungkin kalo gak butuh. Karena memang sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya butuh guru satu, butuh pegawai tata usaha 2. Itu ya dikdasmen ya mencari, baru di test di seleksi, masuk. Kalo udah di terima disana baru di ajaukan di sini pegawai tuh dapat persetujuan enggak.</p>
4	<p>Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia? Jawab: Pegawai sesuai dengan kebutuhan, kalo pegwai itu kapan aja.</p>
5	<p>Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmsen PCM Rawamangun ? Jawab: Kalo pengurus kan tadi saya bilang, punya kartu anggota, berdidikasi, punya jiwa muhammadiyahnya disesuaikan dengan euuu fact nya ya. Itu sih otomatis ya disesuaikan. Kan sekarang rata-rata S1 udah paling minimal kan, ya pengurus pendidikan kan rata-rata masa ngurus pendidikan gak sarjana masa ngurusin pengurus anak-anak pegawai masa. Sesuai dengan kapasitas kalo guru min S1 kalo pegawai tata usaha minimal SLTA.</p>
6	<p>Adakah perubahan kriteria minimum pada tiap periodenya? Jawab: Pasti disesuaikan dengan kondisi artinya kalo dulu, tapi enggak kalo tata usaha minimal SMA belum berubah, minimal SMA ya gak ada maksimal. Kalo satpam SD, pramu bakti sama SD, SMP , kalo minimal pengurus gak ada minimal. Itu gak tertulis persyaratan tapi otomatis minimal S1.</p>
7	<p>Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan? Jawab: Otomatis kalo pengurus minimal S1.</p>

B. Strategi

No.	Pertanyaan
1	Bagaimana perumusan strategi yang ada pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia?

	<p>Jawab: Kalo pengurus maupun pegawai itu memang diutamakan yang dekat. Kalo pengurus itu memang dalam PCM sendiri salah satunya beraktifitas di cabang muhammadiyah rawamangun. Harus beraktifitas walaupun mungkin tinggalnya di luar rawamangun pulogaung tinggalnya agak kesana ke cakung boleh saja aktifitasnya di sini. Kan di munculkan di muspim (musyawarah pimpinan) sebelum Muscab.</p>
2	<p>Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi ?</p> <p>Jawab: Kan musyawarah. Itu otomatis ya gak seperti bedanya di semua organisasi sama. Pada saat muspim itu kan menentukan peraturan-peraturan biasanya di muhammadiyah kalo sebelum muscab menentukan eu kebijakan-kebijakan yang di rumuskan dalam muspim itu disahkan nanti. Munculnya dari anggota, anggota muspim lah kan punya hak suara, hak pendapat.</p>
3	<p>Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia?</p> <p>Jawab: yah ini kan memang di sini tadi saya bilang profesionalisme, profesional kalo gak profesional untuk apa jadi pengurus. Salah satunya itu untuk jadi pegawai harus bisa baca alquran. Untuk perekrutan semua jadi pengurus pun harus di tes baca alquran. Kalo pegawai apa lagi harus di tes ibadah dan praktek ibadah.</p>
4	<p>Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?</p> <p>Jawab: Nah itu kan untuk masa jadi pegawai jadi pengurus gak bisa. Manfaatnya ya untuk memberikan euu apa namanya memberikan kalo pegawai guru kan untuk diri sendiri keluarga. Itu teladan pengurus kan teladan, masa jadi pengurus gak bisa baca quran. Untuk teladan itu.</p>
5	<p>Bagaimana tujuan dari strategi yang telah dilakukan saat ini?</p> <p>Jawab: Untuk tujuannya itu kan tadi gerakan dakwah.</p>
6	<p>Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan ?</p> <p>Jawab: Pegawai kan selalu ada pembinaan yah. Kan sekaran ada action plan seperti ada kalo pegawai yah. Jadi bukan sekedar teori doang bisa tapi prakteknya mana. Jadi misalnya baca quran semua guru harus bisa karena apa, setiap anak-anak harus diajarkan kan. Mau masuk aja suruh mimpin baca doa suruh baca alquran sebelum masuk sebelum mulai pelajaran berdoa dulu. Walau pun minimal juz amma itu kan. Itu gurunya masa gak bisa harus bisa kan. Makanya setiap bagi yang belum bisa ada pembinaan bulanan ada pengajian bulanan. Di evaluasi tetap</p>

	kalo memang dianggap sudah cukup tapi kalo memang ada tambahan. Evaluasi kan kalo setiap lima tahun ada lagi. Kebutuhan sih itu..
7	Adakah perbedaan setelah strategi dirubah? Jawab: Ya ada ya perbedaannya, semua kegiatan kalo gak di evaluasi itu stak. Kalo di evaluasi kan pasti tau kelemahannya. Kalo ada ya di perbaiki.

C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan
1	Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia secara umum (Terdapat dalam peraturan , visi, misi, dsb)? Jawab: Semua udah di atur dalam peraturan kepegawaian yang di buat di tahun 2013. Semua peraturan kepegawaian tata tertib, perekrutan ada di situ. Itu umum.
2	Apakah tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus? Jawab: Namanya peraturan kan dibuat untuk, kalo gak ada peraturan gimana sih ya lucu.. walaupun nanti akan dirubah pada tujuan saat itu . ya pasti mempermudah.
3	Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun? Jawab: Ya pengurus lah.
4	Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia? Jawab: Perekrutan itu disesuaikan dengan kebutuhan, jadi di cari lalu di tes lalu diusulkan ke PCM. Ini sudah di tes sudah bisa diterima mohon untuk di tetapkan .
5	Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan? Jawab: Ya secara umum sih masih cukup lah.

Lampiran 9

KLASIFIKASI DATA

No	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Hasil Wawancara	Hasil Pengamatan	Hasil Dokumentasi
1	Analisis Kebutuhan	1. Bagaimana analisis kebutuhan yang digunakan ketika hendak memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?	KI	A1	Kualifikasi sumber daya sebenarnya tergantung kebutuhan misalnya contoh untuk guru SD kita sekarang ini s1 pgsd, untuk guru smp dan sma sesuai yang linear dengan bidang studi ijazahnya, butuh guru matematik harus sesuai dengan lulusan matematik, butuh bahasa inggris harus sesuai dengan lulusan bahasa inggris, dan seterusnya itu untuk SMP dan SMA kalo SD tadi umum lulusan PGSD kecuali guru agamanya, untuk pendidikan guru agamanya untuk, seperti misalnya untuk tata usaha itu minimal D3 komputer yg bisa mampu mengoperasikan komputer terutama itu, kemudian untuk satpam ya minimal SMA satpam itu security itu lulusan SMA, untuk pramubakti itu SMP minimal pramubakti untuk masak, sama untuk pengurus itu tidak diberi gaji tidak diberi honor ini seperti pak muzi pak nasir pak saya, satu lagi ada dimesjid jadi bendahara itu pengurus jadi datangnya juga kecuali yang dapat tugas sebagai pelaksana nah kalo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengamati surat lamaran yang masuk. 2. Mengamati format penilaian pelamar 3. Mengamati buku kepegawaian 	<ul style="list-style-type: none"> - Seperti surat lamaran kerja pada umumnya terdapat CV, Pass Foto, dan fotocopy ijazah. - Format penilaian berisi kolom membaca alquran, Wudhu, Shalat, Potensi Akademik, Al Islam, KMD, dan Praktek Mengajar. - Dalam buku

				<p>pengurus mesti tiap hari jadi kalo ada tugas itu mesti diundang. Untuk pengurus itu gak ada persyaratan gak harus ijazah SMA dan kebetulan yang yang jadi pengurus itu beragam sih rata-rata lulusan S1</p>		<p>kepegawaian terdapat bab mengenai Ketentuan umum, Kepegawaian, Penerimaan dan Pengangkatan, Kepangkatan, Kewajiban. Larangan, Hak-hak, Sanksi, Jam Kerja Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, Keluh Kesah, Perjalanan Dinas, Pengharagaan, Pemberhentian, Perlindungan Hukum, Peraturan</p>
		IP 1	<p>Pengurus itu bukan dari karyawan, mereka itu dari organisasi, mereka yang ikut dari organisasi, jadi dibawah cabang itu kan ada ranting-rantingnya nah itu dari ranting-ranting itu kita gak ada ngambil dari karyawan, karyawan ya karyawan aja. Pengurusnya itu yang aktif di organisasi yang di ranting-ranting itu. Kalo kepengurusan muhammadiyah itu tidak melibatkan karyawan, kalo kepengurusan itu pertama dibentuknya dari pimpinan cabang dulu untuk pemilihan pimpinan cabang, udah kepilih anggota kan nanti kepilih kan ketua-ketua, cabang itu nanti mempunyai majelis-majelis nah salah satunya majelis pendididkan ini gitu ada tabligh, ada kader ada pelayanan sosial, nah yang ketua-ketua di majelis itu mereka masuk ke anggota pleno. Nah untuk majelis dikdasmennya lagi mereka milih ya pengurus-pengurus yang ada aktif di ranting yang apa gitu jadi gak melibatkan, mereka ada kode etiknya gak asal nyomot aja, misalkan karena dia aktif di organisasi itu</p>			
		IP 2	<p>Kalo guru itu berdasarkan mata pelajaran aja, kalo</p>			

				<p>mata pelajarannya butuh dua guru ya kita tarik dua guru, jadi i sistemnya sesuai dengan kelas dan mata pelajaran. Tenaga kependidikan juga analisis kebutuhan, analisis job pekerjaannya yang bisa dikerjakan oleh beberapa orang. kita gak perlu mencari berdasarkan ini misalkan job ini ini ini butuh beberapa orang, misalkan satu orang ya satu orangnya tidak diubah menjadi dua. Titik beratnya pada beban kerja dan analisisnya pada beban kerja kalo engga tidak efisien.</p>		Peralihan, dan Penutup.
		IP 3	<p>Ya di sini kan tiap bulan dikasih tiap unit itu ada laporan, jumlah pegawainya, jumlah muridnya. Jadi bisa ketauan kan tuh jumlah pegawainya ada berapa, udah gitu kalo misalnya mungkin ada aa kayak yang sekarang nih, apa namanya? ada yang diangkat jadi pns, berarti kan mesti keluar dia kan, makanya butuh guru bantu, butuh guru baru bukan guru bantu, kita nyari pelamar-pelamar yang apa calon guru-calon guru itu lalu di test, ada test baca alquran ama test shalat, tes praktek ama tes mengajar lalu ada test wawancara ama pimpinan kami gitu lah. Kalau udah sesuai bisa di kualifikasi gitu kan, bisa buat gantiin itunya untuk ngegantiin posisi yang masuk jadi pns jadi gak kekurangan gitu. Terus kalo misalnya ada penambahan ruangan gitu kan, berarti</p>			

				<p>kan guru mesti nambah lagi satu. Dan biasanya dari unit mereka itu bikin apa namanya surat permohonan untuk kekurangan guru. Misalnya guru bahasa indonesia nih permohonannya minta satu, kami cari liat di pelamar. Kan setiap dari sini itu kan ada informasi ke tiap apa namanya universitas gitu kan. Nih muhammadiyah rawamangun butuh guru nih. Biasanya sih kan kalo misalnya kayak kemaren mungkin ada dua orang yang ngelamar udah taro aja ijazahnya gitu. Entar kapan mungkin tahun kalo lagi butuh entar di test dipanggil mereka udah bisa apa namanya? Masih bisa mengajar apa udah mengajar di tempat lain gitu kan. Kalo masih bisa mengajar di sini di test di panggil gitu, dipanggil kayak tadi di test wawancara ama bapak mulyadi ama bapak nasir.</p>		
			IP 4	<p>Jadi gini, kita kan periodenya lima tahun sekali nih untuk anggota pleno yang 13 orang ini. Saat baru terpilih di 2010 nih tiga belas orang ini kan terpilih nih satu orang. kemudian satu orang ini menentukan ketuanya dulu. Sudah sepakat, nah untuk orang yang terpilih ini kemudian sepakat kan karena bidangnya di bidang sosial, ahlinya di bidang sosial, dia jadi ketua sosial. Kemudian ahlinya di bidang pendidikan dia di ketua majelis pendidikan. Ketuanya sendiri tadi</p>		

				<p>yang terpilih jadi ketua dia langsung menentukan sendiri apa personilnya tapi diambil biasanya diambil tadi ini kan ada ini yah ada calon-calon dari sini yang terpilih kan masih ada yah kader-kadernya yang belum terpilih nah itu diambil dari itu untuk pengurus di majelisnya. Nah itu dia tadi di contohnya di majelis pelayanan sosial itu kan ada panti asuhan, nah di situ kepala panti asuhan atau pengawasnya atau istilahnya apa yah. Pengurus anak panti asuhan itu kan posisinya bukan pengurus, dia digajih disitu. Jadi di majelis pelayanan sosial itu ada kayak panti asuhan itu apa namanya dari ini aja, ada kader gitu misalnya itu dari ranting mana yang memang dia bisa mengajarkan apa ke situ bisa diangkat jadi itu tapi enggak menutup juga dari luar. Nah keputusannya itu dipilihnya itu sama dari majelisnya itu keputusan di jadikan apa yah namanya. Keputusan untuk menjadi itu kayak bapak asuh gitu. Sama majelis dikdasmen itu, yang ketuanya itu yang otomatis menjadi anggota pleno terus ketua, sekertaris bendahara yang menjadi anggota tidak di gaji tapi ngeluarin SK tuh Dikdasmen ngeluarin SK untuk pegawai-pegawai. Kayak guru-guru baru di gajih dari situ.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

			IP 5		Kalo untuk kepengurusan sama aja sih sebenarnya, disini PCM terdiri dari beberapa majelis. Salah satunya dikdasmen ada majelis kader dan lain sebagainya semua itu perekrutannya setiap lima tahun sekali, aisyiah itu organisasi keperempuan ibu-ibunya muhammadiyah , tapi sama pada prinsipnya sama di agenda muscab.		
		2. Siapakah yang melakukan analisis kebutuhan atau memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia?	KI	A2	Karena di muhamadiyah itu keputusan itu kolektif kolegial, artinya bukan hanya ketua yang berwenang, hasuk rapat “musyawarah” tidak bisa misalnya ketua atau sekertaris menentukan sendiri. Di muhamadiyah begitu baik kualitas atau pun kuantitas itu dimusyawarahkan		
	IP 1		Kalo untuk pegawai yang tertingginya ya pengurus cabang itu, misalkan nih mau pengangkatan guru ya tetap yang ininya karena guru ini kaitannya dengan pendidikan ya . ya berarti yang berwenang majelis pendidikan yang mulai ngetest atau segala, nah nanti kalo diterima majelis dikdasmen yang mengusulkan ke PCM gitu. Kalo muhamadiyah itu bukan yayasan, muhamadiyah itu organisasi sama seperti NU. Jadi muhamadiyah bukan yayasan.				
	IP 2		Sekertaris, dibantu dengan rekan yang lain.				
	IP 3		Kalo di sini sih biasanya dirundingkan gitu, dirapatin, kalo udah rapat dengan unit ama kepala sekolah				

				<p>wakil, kalo enggak dengan Korbid (Kordinator Bidang). Ya kan disini ada kordinator bidang sarana, kesiswaan ama kurikulum. Kalo udah dirapatin dapet hasil rapat. Hasil rapatnya entar dirapatin lagi di rapat pengurus majelis dikdasmen. Nah entar, abis kan mendapatkan hasil rapat tuh. Hasil rapatnya dikirim ke cabang untuk ditindak lanjut. Ya seperti itulah. Keputusan ada di pimpinan cabang.</p>		
			IP 4	<p>Kalo untuk majelis dikdasmen itu dari awal kan memang sudah ada keputusan yah, dari awal sudah ada SK soal personalia Dikdasmennya ketua, sekertaris, bendahara terus ada anggota sampai terakhir ya memang sudah begitu posisinya. Contoh di sini pak dwiyono ketua dikdasmen nah dia yang menentukan personalianya dari awal untuk lima tahun kedepan. Jadi di 2010 waktu itu dia langsung nentuin. Dia akan memilih temen-temennya untuk menjalankan dikdasmen yaitu dia yang pilih orang-orangnya. Jadi apa namanya dia mengajukan orang-orangnya kemudian minta persetujuan ke PCM dalam hal ini anggota pleno okeh disetujui personalianya dan tetep dirapatkan. Jadi tadi masing-masing ketua majelis yang terpilih tadi termasuk majelis dikdasmen dalam hal ini pak dwi dia mengajukan nama yang akan bekerjasama</p>		

					dengannya di majelis dikdasmen disampaikan ke PCM kemudian di bahas ke rapat pleno ini tim kami dari majelis tabligh atau dikdasmen atau pelayananan sosial oke disetujui sama PCM personalia nya ini ya disahkan kemudian personalianya ini dikeluarkan Sknya sejak berlaku sampe akhir masa jabatan ya itu personalianya.		
			IP 5		lya nanti ketua dikdasmennya kan terpilih. Ketuanya mencari anggota.		
		3. Metode apa yang digunakan untuk memperkirakan kuantitas sumber daya manusia?	KI	A3	Sesuai kebutuhan, Kita dari unit kan ada usulan taun ini apakah ada yang berhenti atau sebagainya atau nambah kelas maka kami butuh guru ini guru bidang studi ini atau guru mata pelajaran apa nah sesuai kebutuhan, begitu juga didalam apa namanya yang pengamanan misalnya ada satpam yang berhenti atau beralih status bisa juga. Untuk pengurus tidak ada perubahan-perubahan karena bukan pegawai, tidak diberikan honor, tidak diberikan gaji. Tergantung orangnya, ada juga yang tercantum nama, tapi dalam kegiatan karena kaitannya dengan tulus nya. Untuk pegawai di majelis itu kan keliatan gak terlalu banyak. Kemudian untuk keseluruhan itu dari dikdasmen yang mengusulkan ke cabang berdasarkan usulan-usulan.		
			IP 1		Tergantung kebutuhan misalkan sd, TU satu, kalo TU		

				<p>suka jarang rekrut ya biasanya mutasi. Tergantung sekolahnya mengajukan permohonan juga. Berdasarkan yang udah-udah aja karena kita biasanya dua dua ya sekolahnya, yaudah gitu aja yang satu keliatannya mau keluar atau apa ngajuin baru kayak gitu aja, maksimal sih 2 kalo TU, kalo SD ada 2 TU nya . kalo satpam dari sini karena satpam dibawah dikdasmen. Tapi untuk melamarnya itu ke cabang karena udah ada kordinator langsung, sementara untuk tesnya itu kalo ngaji itu dari dikdasmen sementara tes lainnya ada yang ngetes kan abri tuh. Kalo menentukannya berdasarkan yang udah-udah saja.</p>		
			IP 2	<p>Untuk guru ya, satu guru kita mengajar itu 20 jam , nah kalo ada 40 jam ya kita butuh 2 guru. Nah untuk tenaga kependidikan ya analisis job. Umpa nih keuangan, keuangan ini apa aja yang dikerjakan, perlu berapa orang, cukup satu ya satu, administrasi kepegawaian atau administrasi apa itu berdasarkan analisis pekerjaannya, satu ya kita angkat satu. Jadi tidak keuangan satu, ketenagaan satu, administrasi surat-menyurat, lalu administrasi satu, nggak begitu. Ini bobot pekerjaannya berat gak, bisa dikerjakan oleh berapa orang pekerjaannya. lebih efeisiensi.</p>		
			IP 3	<p>Kalo di sini tuh, tiap bulan/tiap unit ada sd smp tuh,</p>		

				<p>mereka mengirim laporan bulanan. Laporan bulanan itu isinya itu ada jumlah pegawai, jumlah murid, ama jumlah pegawai yang masuk yang keluar. Kalo guru misalnya, harusnya hadirnya berapa jam, berapa hari gitu, terus ada yang tidak hadir ada yang izin sakit apa apa segalanya masuknya ke laporan bulanan. Kalo pegawai sini sih dilihat dari gaji pegawai, dari sono kan ada sakit ijin alpa, jadi ketauan itu. iya itu dari situ udah kerinci di laporan gaji. Jadi kita tuh pegawai disini tiap pagi scan sidik jari. Udah gitu setiap tanggal 21 kita ambil kita apa sih analisis gitu, ini sakit ini hadir apa alpa apa apa gitu, terus yang telat berapa orang gitu kan, berapa kali jadi ketauan segala macemnya ya kayak gitu metodenya. Kalo pengurus sih dari pimpinan cabang, jadi tiap orang itu ada tugasnya ada kepala , wakil, sekertaris, bendahara, bendahara satu bendahara dua, yaitu baku sih dari sananya. Kalo TU itu jadi ada dua tugas tuh, gak mungkin kan satu TU jadi yang satu keuangan, yang satu juga surat-menyurat terus ada lagi apa namanya SK. Gak mungkin kan dilakukan oleh satu orang jadi dia dilakukan oleh dua orang jadi tugasnya dibagi dua untuk meringankan gitu lah.</p>		
			IP 4	<p>eu jadi dari masing-masing ketua majelis yang terpilih tadi memang punya priogratif sendiri untuk</p>		

				<p>mentuin berapa orang yang mau bantuin dia dan masing-masing majelis sendiri beda-beda kayak majelis MPS misalnya dia butuh ketua tapi dia juga butuh ketua satu ada ketua dua malah. Nah jadi ada yang gendut majelisnya di personalianya itu misalnya ada yang sampe sepuluh orang tapi ada juga majelis yang lebih ramping pengurusnya sebenarnya cuma butuh ketua majelis tadi ada sekertaris bendahara anggota. Jadi sesuai sama ketua majelisnya aja sendiri berdasarkan ini nya aja ketuanya aja kira-kira kedepan programnya banyak, banyak program yang harus di kerjakan kayaknya butuh personalianya lebih banyak ya dia pilih dari awal orangnya lebih banyak gitu.</p>		
			IP 5	<p>salah satunya pertama anggota muhammadiyah, syarat utamanya punya nomer anggota muhammadiyah. Yang kedua minimal pernah menjadi pengurus muhammadiyah baik di tingkat ranting, tingkat apa, majelis apa. Bukan orang baru tiba-tiba misalnya ah ini dateng baru-baru langsung di, muhammadiyah aja gak ngerti itu kan gak bisa. Jadi perekrutannya memang seperti itu. Ketua yaitu atas nanti diajukan ke PCM. Disesuaikan artinya selama ini kan kayak dikdasmen paling ya sekertaris owh ketua sorry, ketua, wakil ketua, biasanya wakil</p>		

					ketuanya antara satu dan dua tapi euu biasanya satu, ketua wakil ketua, sekertarisnya biasanya dua, dan anggotanya maksimal dua, ada anggota ya, jadi ada ketua wakil ketua 2, sekertaris 2, bendahara 2, anggotanya minimal satu tapi biasanya 2. Pengurus pengurus karyawan karyawan lain kalo karyawan pegawai itu di luar kepengurusan. Untuk pegawai dikdasmen ya perekrutannya nanti sesuai dengan formasi ya, formasinya butuh gak mungkin kalo gak butuh. Karena memang sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya butuh guru satu, butuh pegawai tata usaha 2. Itu ya dikdasmen ya mencari, baru di test di seleksi, masuk. Kalo udah di terima disana baru di ajakan di sini pegawai tuh dapat persetujuan enggak.		
		4. Kapan dilakukan penaksiran kebutuhan sumber daya manusia?	KI	A4	Biasanya di awal tahun dan dalam perjalanan kalau ada yang emergency, nih seperti sekarang nih, kebetulan dikita ini di guru-guru terutama di SMP dan SMA ada yang namanya guru bantu jadi statusnya guru swasta tapi tercatat sebagai guru bantu dari pemerintah ada pengangkatan sehingga euu yang sampe sekarang belum tapi informasi udah masuk bahwa guru bantu itu akan diangkat di SD aja sebanyak 8 orang di SD misal trus di SMP ada 4 terus di SMA tergantung guru pada mata		

				pelajarannya. Guru matematik, guru kimia, misalnya guru sejarah, ada guru IPS		
			IP 1	kalo ada kosong jadi saat semisal pensiun satu yaudah ngebuka satu. Semisal kalo kurang aja.		
			IP 2	Kalo kelas, kalo si guru kan sudah standar itu punya kelas sekian jadi jam pelajarannya sekian, perlu gurunya sekian-sekian gak ada lagi analisis. Sama untuk tenaga kependidikannya jadi kalo beban pekerjaannya seumpama beban pekerjaannya banyak dan gak bisa terselesaikan atau keteter gitu, baru kita coba perlu gak nambah. Kalo perlu, bisa gak digabung dengan lain unit atau cukup di dikdasmen. Kita biasanya segera kalo semisal keliatan sudah ini ya kita analisis lalu kita serahkan ke pimpinan cabang, analisis job ya. Tapi memang kalo sudah kita analisis kita tambah semisal klining servic butuh 2 orang, sesuai dengan lapangan karena kalo sesuai teori terkadang mubajir.		
			IP 3	Biasanya tuh, kalo di sini tuh, jadi kalo akhir tahun kita tuh bikin rekapitulasi. Jadi setiap unit bikin membuat rekapitulasi masing-masing gitu yah, terus untuk awal tahunnya kita bikin laporan, dikirim ke cabang jadi untuk ditindaklanjuti mungkin ada yang kurang.		
			IP 4	Ya setelah ketua majelis dikdasmen terpilih maka,		

					<p>beliau mengajukan anggota majelis dikdasmen. Pengurus majelis dikdasmen diantaranya sekertaris, bendahara kemudian anggotanya untuk diusulkan ke pimpinan cabang muahammadiyah untuk disahkan dan di buatkan SK. Nah setelah SK selesai berlaku untuk lima tahun kedepan. Setelah SK selesai maka pengurus majelis dikdasmen diantaranya ketua, sekertasis bendahara, dan anggota. Mulai bekerja menjalankan majelis dikdasemen program-programnya untuk lima tahun kedepan.para wakil kepala sekolah.</p>		
			IP 5		Pegawai sesuai dengan kebutuhan, kalo pegawai itu kapan aja.		
		5. Bagaimana penentuan kualitas minimum sumber daya manusia pada majelis dikdasmen PCM Rawamangu n?	KI	A5	<p>Itu tergantung, karena disini disusun itu disusun peraturan kepegawaian namanya, jadi sudah ada persyaratan untuk persyaratan prosedur untuk menjadi pegawai itu ada bukunya panduannya ada. Kemudian dalam kelanjutannya pembinaan juga termasuk pembinaan ya kalau sumber daya itu dari segi, pada saat melamar disini juga diseleksi</p>		
			IP 1		Pertama ditest dulu kan, kemudian rapat pengurus. Paling kira-kira kebutuhannya perlu berapa, yaudah dicari berkas lamarannya yang udah masuk.		
			IP 2		Pertama ya agamanya, bisa baca alquran atau tidak, kalo tidak bisa baca alquran emm kita sudah tidak		

				<p>lanjutkan. Ketentuan itu dibahas di raker kemudian menjadi peraturan kepegawaian, syarat lain itu bisa baca alquran bisa shalat, ini syarat utama gitu. Di raker yang dibahas itu macaem-macam, tahun ini bahas apa trus tahun ini bahas apa. Kalo perlu peningkatan, hasil raker diangkat jadi peraturan kepegawaian. Tapi kalo tidak cukup sebagai penjelasan menambahkan dari peraturan kepegawaian. Bentuk musyawarah dalam raker, kalo aturan kepegawaian itu dibuat ini sudah standar gak misal buat guru, TU atau sebagainya udah standar atau nggak. Kalo semisal menurut pimpinan cabang belum pas ya dilakukan rapat pleno. Pleno dilaksanakan setiap rabu malam, nah itu membahas berbagai macam, karena pimipinan muhammadiyah ini menyangkut berbagai macam cabang . nggak ada perubahan khusus pada kualitas gak ada perubahan khusus ya menyesuaikan dengan peraturan pemerintah. Pengurus dipilih 5 tahun sekali gak ada persyaratan minimal. Untuk pengurus itu ada 9 macam persyaratan, tahsin membaca alquran, telah menjalankan syariat islam, shalatnya gak blentang-blentong, ada pada anggaran rumah tangga muhammadiyah, meliputi kemampuan, keagamaan, siap mengabdikan diri, jujur amanah, sembilan gak</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>apa. Karena muhammadiyah adalah organisasi islam, tujuannya menegakan agama islam.</p>		
			IP 3	<p>Jadi pada majelis dikdasmen itu untuk majelis dikdasmennya apa semuanya tuh. Kalo untuk majelis sendiri sih mungkin ada pak nasir sebagai wakil, pak mul sebagai sekertaris yang menentukan gitukan. Jadi di sini tuh ada yang namanya apa ya kemarin tuh ?. Jadi kita tiap seminggu sekali kita bikin apa yang kita lakukan?. Jurnal yah, nah ya mungkin diary pekerjaan kita gitu. Nah kan dari situ dilihat nih, yang rajin ya rajin, yang kurang nanti diperbaiki. Kalo untuk majelis dikdasmen itu laporan jurnalnya dikasih ke pak nasir untuk dilihat gitu kan kalo untuk unit mungkin kepala masing-masing yang inilah yang pasti menentukan. Kualifikasinya rata-rata S1 sih, kalo satpam itu minimal kan SMP kalo gak salah ya.</p>		
			IP 4	<p>Kalo untuk majelis dikdasmen itu walau pun tidak tertulis biasanya itu sebisa mungkin bisa baca quran yang pasti terpilih juga karena prilakunya juga dikenal baik selain itu untuk pengurus majelis dikdasmen karena memang yang diurusnya juga lebih ke pendidikan biasanya yang di pilih itu orang yang ahli di bidang pendidikan gitu. Setidaknya yang berpengalaman karena kan yang biasanya pengurus dikdasmen ini biasanya ada yang sudah pengalaman</p>		

				<p>di periode sebelumnya kemudian dipilih lagi karena memang masih di butuhkan seperti itu. Kalo untuk jenjang pendidikan sih walau gak di tentukan minimal S1 S2 atau apa tapi lebih ke pengalamannya dia itu untuk pengurusnya. Selama ini memang yang dipilih itu memang yang ahli di bidang pendidikannya gitu. Yang biasanya pengurus-pengurus dikdasmen itu biasanya eu mantan kepala sekolah atau guru-guru senior gitu jadi memang ngerti pendidikan. nah kalau untuk karyawan majelis pendidikan ini ya, walau pun SMA tapi harus ngerti, harus bisa ngerjain program-program biasa program komputer gitu.</p>			
			IP 5	<p>Kalo pengurus kan tadi saya bilang, punya kartu anggota, berdidikasi, punya jiwa muhammadiyahnya disesuaikan dengan euuu fact nya ya. Itu sih otomatis ya disesuaikan. Kan sekarang rata-rata S1 udah paling minimal kan, ya pengurus pendidikan kan rata-rata masa ngurus pendidikan gak sarjana masa ngurusin pengurus anak-anak pegawai masa. Sesuai dengan kapasitas kalo guru min S1 kalo pegawai tata usaha minimal SLTA.</p>			
		6. Adakah perubahan kriteria minimum	KI	A6	<p>Tidak ada karena disini disusun itu peraturan kepegawaian, persyaratan prosedur untuk jadi pegawai, itu ada bukunya, panduannya ada, ada panduannya disitu misalkan dalam kelanjutannya</p>		

		pada tiap periodenya?		termasuk pembinaan sumber daya itu dari segi , pada saat melamar disini dilakukan seleksi yang guru, ada praktek ngajar terutama baca quran, bacaan sholat ini kan sekolah islam. Kualifikasinya harus guru begitu juga termasuk ada seleksi mata pelajaran kemuhammadiyahahan jadi pengetahuan tentang kemuhammadiyahahan termasuk yang masuk di test juga.		
			IP 1	Statis.		
			IP 2	Ada		
			IP 3	Kalo di sini kan, kalo kepengurusan itu kan lima tahun sekali kan, mas jabatannya lima tahun. Mungkin di sana ada peningkatan untuk inilah pegawai, yang tadinya lulus SMA menjadi D3 gitu, guru sebisa mungkin yang dari S1 kan jadi S2 gitu. Cuman di sini juga ada apa? Ya itu tadi jadi setiap ada guru baru di test terus di kualifikasikan gitu menurut hasil testnya kita pilih yang terbaik dari nilai-nilainya gitu kan, untuk diposisikan jadi guru apa jadi pegawai lah atau satpam.		
			IP 4	Ada ya yang pasti, soalnya kalo dulu untuk pengerjaan administrasi itu masih menggunakan komputer yang manual. Sedangkan kalau sekarang sudah menggunakan sistem, informasi manajemen muhammadiyah jadi keahlian komputer juga jadi		

					<p>lebih lumayan. Jadi udah ada pake sistem otomatis lebih butuh orang yang komputernya</p>		
			IP 5		<p>Pasti disesuaikan dengan kondisi artinya kalo dulu, tapi enggak kalo tata usaha minimal SMA belum berubah, minimal SMA ya gak ada maksimal. Kalo satpam SD, pramu bakti sama SD, SMP , kalo minimal pengurus gak ada minimal. Itu gak tertulis persyaratan tapi otomatis minimal S1.</p>		
		7. Adakah metode khusus yang digunakan dalam penentuan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan?	KI	A7	<p>Jadi sudah ada persyaratan untuk persyaratan prosedur untuk menjadi pegawai itu ada bukunya panduannya ada.</p>		
	IP 1			<p>Selama ini sih begitu aja sih, di tes ketauan hasilnya dirapatin kemudian ditelepon kalo sudah diterima. Pak mulyadi dan pa nasir sebagai plh yang merencanakan.</p>			
	IP 2			<p>itu kan ada peraturan itu yang dikeluarkan oleh pimpinan pusat terkait peraturan-peraturan banyak ada peraturan tentang kepala sekolah, peraturan pegawai kita turunkan ke pimpinan wilayah lalu diturunkan ke pimpinan daerah kalo dari pimpinan pusat tidak ada turunannya maka, peraturan pimpinan pusat yang dijalankan. Nah turunan di</p>			

					<p>bawah itu biasanya turunan dari pusat. Umpamanya pengangkatan peraturan no 3 tahun 2013 itu peraturan pengangkatan kepala sekolah yang terbaru, ya kita pakai itu, jadi jenis keputusannya dari atas ke bawah. Selain itu kita punya peraturan tersendiri yang penting tidak boleh bertentangan dengan peraturan di atasnya.</p>		
			IP 3				
			IP 4		<p>Kalo untuk pengurusnya sendiri sih karena memang sudah ditentukan dari awal untuk lima tahun ke depan memang personalianya itu jadi tidak bisa dirubah. Memang seperti itu posisinya nah diantaranya nah kalo yang pengurus yang kurang aktif yah sudah akhirnya yang masih aktif aja yang rapatnya lebih intens gitu. Kalo untuk posisi pengurus sih kedepannya untuk perbaikan, kalo semisial yang kepilih kurang aktif yaudah kedepannya gak di pake lagi. Terus kalo kualitas sih tetep ya cuman kadang-kadang orang yang S1 kalo gak aktif ya percuma juga gitu.</p>		
			IP 5		Otomatis kalo pengurus minimal S1.		
2	Strategi	1. Bagaimana proses	KI	B1	Yaitu dalam seleksi kebutuhan, kebutuhan itu di dimusyawarahkan. Tapi kalau yayasan bisa bisa	1. Mengamati buku	1. Dalam buku kepegawaian

		perumusan strategi yang digunakan dalam pencapaian kebutuhan sumber daya manusia?			punya wewenang penuh.dan kadang-kadang ada sistem, bukan ini ya bukan suudzan kita ada sistem KKN. Itu sama terhadap buat siapapun meskipun itu anak pengurus anak guru atau tetangganya, saudaranya yang mau jadi ini tetap kita dilaksanakan seleksi ada soal-soal kalo guru ada pengetahuan umum ada bahasa inggris, ada masalah penilaian dan sebagainya, pengetahuan-pengetahuan itu. Dibuka secara umum, terkadang kita pasang di koran, kadang-kadang pengumuman kita tempel di mesjid kita ini banyak	peraturan kepegawaian 2. Mengamati <i>action plan</i>	terdapat bab mengenai Ketentuan umum, Kepegawaian, Penerimaan dan Pengangkatan, Kepangkatan, Kewajiban. Larangan, Hak-hak, Sanksi, Jam Kerja Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, Keluh Kesah, Perjalanan Dinas, Penghargaan, Pemberhentian, Perlindungan Hukum, Peraturan Peralihan, dan
			IP 1		Pokoknya kalo lagi ngerekrut itu kita analisisnya berdasarkan data lamaran, kalo misalkan nanti gak ada ya maksudnya dipanggil gak dateng-dateng, kita baru info lah kadang-kadang guru per unit itu mereka suka ini juga cari temen-temennya gitu melalui status di BBM atau apa kayak begitu, ya memang gak mesti dia lulusan Muhammadiyah yah, maksudnya ada juga yang diluar Muhammadiyah, maksudnya biar ngenalin ini juga Muhammadiyah, dan kadang sih ya itu mengajinya gak bisa.		
			IP 2		Kita gak ini lah karena kita, perubahan dari satu waktu ke berikutnya ini tidak perlu suatu analisis baru karena sudah ada peraturan yang sebelumnya. Peraturan yang ada sudah memadai untuk		

				<p>melaksanakan perekrutan. Kecuali seumpunya pada beberapa waktu terakhir ini ada peraturan pemerintah. SD itu harus PGSD nah kita mengadopt itu gitu. Aturan kepegawaian kita itu mengadopt peraturan pemerintah, nah peraturan kepegawaian kita itu udah mengadop peraturan itu dan perumusan itu dilakukan oleh pimpinan cabang dan menyesuaikan dengan kebutuhan, bila dirasa sudah ini ya dibahas. Nanti kalau tiap lima tahun dilakukan perumusan ya buang-buang biaya buang-buang waktu.</p>		<p>Penutup.</p> <p>2. Di dalam action plan terdapat kegiatan yang meliputi Disiplin shalat dan pembinaan membaca alquran beserta Konsisten mengenai pelaksanaan kegiatannya.</p>
		IP 3	<p>Jadi gini, tiap tahun kita ada rapat kerja seluruh unit tiap tahun untuk meningkatkan kinerja pegawai, terus bagaimana pelayanan kita untuk ke orang tua murid, terus apa sih namanya? Buat raker untuk meningkatkan hasil tahun yang kemarin, mungkin taun kemarin mendapatkan hasil yang ini ini ini abc misalnya kan. Terus tahun depan kita melakukan raker lagi untuk di apa sih namanya?, dibicarakan lagi hasil tahun yang kemarin, untuk mendapatkan pelayanan terbaik dari kami gitu.</p>			
		IP 4	<p>Itu setiap tahun majelis dikdasmen pasti ada raker. Raker itu untuk menentukan apa namanya setahun kedepan itu peningkatan pelayanan diantaranya peningkatan pelayanan untuk sekolah khususnya ke</p>			

					siswa-siswa termasuk peningkatan pelayanan ke orang tua murid ya dengan cara membuat semacam action plan gitu, action plan untuk pegawai yah ya kayak gitu. Nah itu dirancangnya saat raker itu satu tahun sekali.		
			IP 5		Kalo pengurus maupun pegawai itu memang di utamakan yang dekat. Kalo pengurus itu memang dalam PCM sendiri salah satunya beraktifitas di cabang muhammadiyah rawamangun. Harus beraktifitas walaupun mungkin tinggalnya di luar rawamangun pulogaung tinggalnya agak kesanaan ke cakung boleh saja aktifitasnya di sini. Kan di munculkan di muspim (musyawarah pimpinan) sebelum Muscab.		
		Siapakah yang memutuskan dan melaksanakan strategi yang dilakukan?	KI	B2	Yang menjaring kan dikdasmen, kemudian nanti kalo untuk yang statusnya honor atau pegawai tidak tetap itu Sknya dari dikdasmen. Setelah proses dia jadi pegawai dikasih tempo setahun, kalo bagus kinerjanya itu diusulkan oleh dikdasmen ke PCM untuk diangkat jadi pegawai tetap. Nah didalam seleksi itu ada seleksi lagi, pada proses dari calon pegawai tetap ke pegawai tetap itu ada proses lagi, karena bahan tesnya itu saat penjaringan saat menjadi pegawai honor itu begini kemudian saat menjadi pegawai tetap materinya lain lagi. Itu dalam		

				<p>tempo setahun diusulkan kalo disetujui oleh cabang PCM itu keluar SK. Kemudian setelah jadi pegawai tetap itu dikasih tempo setahun lagi dinilai juga nih kinerjanya dalam tempo setahun. Kalo kinerjanya bagus diusulkan lagi untuk jadi pegawai tetap seratus persen, nah untuk tadi calon pegawai kan 80 persen gaji pokoknya. Dari delapan puluh persen bisa jadi seratus persen dalam tempo setahun lagi diusulin lagi dites lagi. Kalo sudah lulus kemudian turun SK dan kemudian dalam tempo setahun kurang bagus juga dia diberhentihiin, dan tidak ada keterikataan lagi langsung out.</p>		
			IP 1	<p>Pengurus semua, pasti ketuanya iya, pengurus sehari-hari biasanya pak mul.</p>		
			IP 2	<p>Yang menjaring kan dikdasmen, kemudian nanti kalo untuk yang statusnya honor atau pegawai tidak tetap itu SKnya dari dikdasmen. Setelah proses dia jadi pegawai dikasih tempo setahun, kalo bagus kinerjanya itu diusulkan oleh dikdasmen ke PCM untuk diangkat jadi pegawai tetap. Nah didalam seleksi itu ada seleksi lagi, pada proses dari calon pegawai tetap ke pegawai tetap itu ada proses lagi, karena bahan tesnya itu saat penjaringan saat menjadi pegawai honor itu begini kemudian saat menjadi pegawai tetap materinya lain lagi. Itu dalam</p>		

				<p>tempo setahun diusulkan kalo disetujui oleh cabang PCM itu keluar SK. Kemudian setelah jadi pegawai tetap itu dikasih tempo setahun lagi dinilai juga nih kinerjanya dalam tempo setahun. Kalo kinerjanya bagus diusulkan lagi untuk jadi pegawai tetap seratus persen, nah untuk tadi calon pegawai kan 80 persen gaji pokoknya. Dari delapan puluh persen bisa jadi seratus persen dalam tempo setahun lagi diusulin lagi dites lagi. Kalo sudah lulus kemudian turun SK dan kemudian dalam tempo setahun kurang bagus juga dia diberhentihiin, dan tidak ada keterikataan lagi langsung out.</p>		
			IP 3	<p>Kalo majelis dikdasmen, kita diininya ama pak ketua ada pak dwiyono, beliau sebagai ketua di sini untuk acc keputusannya, untuk ditindaklanjutinnya untuk kita kirim laporan tadi ke ini ke pimpinan cabang. Jadi yang memutuskan yaitu pimpinan cabang juga.</p>		
			IP 4	<p>Keputusan itu diambil saat raker ya ada hasil keputusan raker nah khususnya untuk action plan itu untuk pelayanan dilaksanakan oleh pengurus juga untuk pegawai juga jadi semua menjalani hasil dari keputusan raker sendiri.</p>		
			IP 5	<p>Kan musyawarah. Itu otomatis ya gak seperti bedanya di semua organisasi sama. Pada saat muspim itu kan menentukan peraturan-peraturan</p>		

					biasanya di muhammadiyah kalo sebelum muscab menentukan eu kebijakan-kebijakan yang di rumuskan dalam muspim itu disahkan nanti. Munculnya dari anggota, anggota muspim lah kan punya hak suara, hak pendapat.		
		Jenis strategi yang bagaimana yang digunakan dalam pemenuhan kebut uhan sumber daya manusia	KI	B3	Yaitu dalam seleksi kebutuhan, kebutuhan itu di dimusyawarahkan.		
	IP 1		Fleksibel				
	IP 2		Kalo dengan organisasi lain yang membedakan saya juga gak tau ya apa, kalo yayasan saya kira dalam pengambilan keputusan aja. Kalo yayasan ketua pengurus yayasan itu punya hak mutlak. Kalo di muhammadiyah gak bisa, nih kepala sekolah di rawamangun, kita nggak bisa mengangkat kepala sekolah sendiri. Kepala sekolah di rawamangun itu untuk SD kita harus mengusulkannya ke Muhammadiyah jakarta timur, untuk SMP ke Jakarta Timur, untuk SMA ke Muhammadiyah DKI gitu ya, kita hanya mengusulakan, mengirimkan hasil, dan nilai. Dan tetap kita mengirimkan Tiga nama dengan hasil nilai, nanti yang berhak menentukan itu mewawancarai lagi, tapi biasanya apa yang kita usulkan diterima rata-rata. Untuk perekrutan kalo kita karena lamaran banyak, jadi setiap ada orang yang melamar kita ambil misal kita butuh guru bahasa				

				indonesia kita ambil aja dari lamaran yang sudah ada. Syarat mutlaknya harus bisa membaca alquran jadi kalo nilai akademisnya bagus kalo tidak bisa baca alquran kita tidak bisa ambil. Jadi sudah mutlak.		
			IP 3	Kalo di sini sih kita perekrutan dari luar sebenarnya, kayak dari universitas seperti UNJ UHAMKA kebanyakan sih dari situ, jadi kita pilih nilainya yang paling bagus dulu. Kita apa sih namanya?, test ya habis itu kita rapatin. Kita bikin rekap, kita telepon bisa apa enggak, terus wawancara terakhir.		
			IP 4	Pertama dimulai dari perekrutan pegawai itu di seleksi dari kader-kader muhamadiyah yang ada tapi tidak menutup kemungkinan ada dari luar. Nah setelah jadi ada namanya pengkaderan dulu yang baru-baru, setelah itu ada raker nah hasil keputusan raker itu ada action plan untuk, action plan itu salah satu keputusannya itu pelayanan prima. Ya pelayanan prima itu untuk pelayanan orang tua murid, siswa gitu. Untuk masuk muhamadiyah sendiri untuk jadi TU satpam pramubakti sekalipun itu biasanya di test selalu test shalat baca quran kemudian sama kemuhammadiyah. Pengetahuan tentang kemuhamaadiyah. Selain itu apa juga namanya biasanya di tanya dia aktif nggak di muhamadiyah gitu. Misalnya dia di ranting mana		

					<p>gitu. Kayak saya misalnya di pisang timur ini gak aktif gak kayak gitu tapi tidak menutup kemungkinan buat orang kita cukup banyak misalnya orang persis orang NU yang kerja disini atau salafy, buat apa kerja di sini kalo tidak tahu tentang kemuhammadiyah gitu.</p>		
			IP 5		<p>yah ini kan memang di sini tadi saya bilang profesionalisme, profesional kalo gak profesional untuk apa jadi pengurus. Salah satunya itu untuk jadi pegawai harus bisa baca alquran. Untuk perekrutan semua jadi pengurus pun harus di tes baca alquran. Kalo pegawai apa lagi harus di tes ibadah dan praktek ibadah.</p>		
		4. Apa manfaat dari strategi yang telah diterapkan?	KI	B4	<p>Supaya kita kan mencari kualitas.</p>		
			IP 1		<p>(informan tidak bisa menjawab)</p>		
			IP 2		<p>Ya karena kita sekolah islam, tujuannya untuk membentuk pelajar yang berakhlak mulia, ya kita seperti itu didalam pokoknya semua pegawai itu kita statusnya honor dulu, nah setelah setahun dianggap cakap untuk diajukan sebagai pegawai tetap baru diajukan, nah untuk diangkat jadi pegawai tetap itu diaharus ikut darul aqam dulu, sebagai bentuk pelatihan untuk menjadi pegawai tetap.</p>		
			IP 3		<p>Jadi gini apa, kalo di UNJ ini kan ada yang PGSD</p>		

					<p>kita pake untuk ke guru SD, karena dekat mungkin ya jadi mereka sudah lulus pada ngelamar rata-rata kesini, ke Al-azhar gitu, sekolah yang dekat-deket dulu kan. Kita manfaatkan mereka itu untuk mengajar di sini gitu kan, ada yang matematika gitu, yang umumnya gitu kan, kalo yang PGSDnya ada yang dari UHAMKA, jadi yang PGSD jarang gitu kan, rata-rata perempuan ada juga. Iya responnya cepet kalo yang kosong disini, misal ada yang kosong nih mereka langsung whatsapp atau bbm.</p>		
			IP 4		<p>Karena kita ini apa istilahnya jasa ya, yang kita jual itu jasa terus orang itu juga percaya orang menilai kita dari segi prilaku terus dari segi kemampuan ibadah segala macam kalau misalnya dari pengurusnya sendiri atau pegawainya sendiri juga negitaif gitu dilihat dari luar itu orang tua murid juga gimana mau menyerahkan anaknya di tempat kita gitu.</p>		
			IP 5		<p>Nah itu kan untuk masa jadi pegawai jadi pengurus gak bisa. Manfaatnya ya untuk memberikan euu apa namanya memberikan kalo pegawai guru kan untuk diri sendiri keluarga. Itu teladan pengurus kan teladan, masa jadi pengurus gak bisa baca quran. Untuk teladan itu.</p>		
		Bagaimana tujuan dari	KI	B5	<p>Itu kan kita butuh pegawai yang kinerjanya bagus dan penjangingan supaya apa namanya, kita kan</p>		

		strategi yang telah dilakukan saat ini?		dalam upaya peningkatan mutu dan segala macam dalam hal ibadah dalam apa, memberi contoh memberi teladan kepada siswa itu maksudnya.		
			IP 1	(informan tidak bisa menjawab)		
			IP 2	Untuk membentuk pelajar yang berakhlak mulia, ya kita seperti itu didalam pokoknya semua pegawai itu kita statusnya honor dulu, nah setelah setahun dianggap cakap untuk diajukan sebagai pegawai tetap baru diajukan.		
			IP 3	Untuk mencari guru yang mempunyai apa sih namanya, untuk menjadi guru yang berkualitas, kita juga gak ini kan kita mencari yang ininya yang terbaiklah.		
			IP 4	Yang pasti pertama secara pribadi yah. Sebagai pegawai karena sebenarnya pada awalnya karena disiplin terpaksa misalnya karena sholat tepat waktu karena action plan itu kan misalnya saat adzan semua kegiatan kerjaan semua berhenti langsung sholat berjamaah. Akhirnya kebiasaan itu dibawa sampai ke rumah, ke bawa sampai keluarga untuk shalat tepat waktu, disiplin gitu terus kemudian kalau kita lihat ke situ kita sendiri masing-masing pegawai kan melihat. Oh dia di muhammadiyah kerjanya, orang jadi menarik untuk ohh.. bagus itu ibadahnya rajin. Tetangganya akhirnya sekolah aja di situ		

				<p>akhirnya gitu. Manfaatnya lebih kesitu jadi efek pribadinya juga terus penilaian masyarakat untuk nyekolahkan anaknya di tempat nyekolahkan anaknya di tempat kita. Pertama gini kalo banyak orang tua yang percayain kita untuk sekolahin anaknya ke sini kan makin banyak pemasukan ke kita, nah otomatis tadi kan majelis-majelis tadi kan butuh dana operasional nah dana operasional kita tadi kan diterima dari siswa-siswa itu dari apa SPP sekolah kayak gitu makanya ke organisasinya juga jadi lebih berkembang. Jadi ini memang yang paling apa yah bukan majelis lain gak terlalu penting cuman memang untuk kebutuhan operasional itu yang paling utamanya dari dikdasmen makanya dikdasmen khususnya untuk yang memang banyak pegawainya di dikdasmen itu kualitas pengurusnya kualitas pegawainya semua sampai ke pramubakti sekalipun itu bener-bener di apa namanya di utamain gitu karena efeknya kan ke situ juga.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

			IP 5		Pegawai kan selalu ada pembinaan yah. Kan sekaran ada action plan seperti ada kalo pegawai yah. Jadi bukan sekedar teori doang bisa tapi prakteknya mana. Jadi misalnya baca quran semua guru harus bisa karena apa, setiap anak-anak harus diajarkan kan. Mau masuk aja suruh mimpin baca doa suruh baca alquran sebelum masuk sebelum mulai pelajaran berdoa dulu. Walau pun minimal juz amma itu kan. Itu gurunya masa gak bisa harus bisa kan. Makanya setiap bagi yang belum bisa ada pembinaan bulanan ada pengajian bulanan. Di evaluasi tetap kalo memang dianggap sudah cukup tapi kalo memang ada tambahan. Evaluasi kan kalo setiap lima tahun ada lagi. Kebutuhan sih itu..		
		Apakah dilakukan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan?	KI	B6	Dilakukan evaluasi, biasanya 5 tahun sekali, kemudian ditambahkan lagi dalam taunan itu rapat kerja ada poin poin yang belum tercover disini ada dari hasil keputusan raker nanti setelah jadi keputusan raker itu sudah di acc oleh pimpinan cabang baru jadi agenda dituangkan dalam poin-poin peraturan kepegawaian.		
	IP 1			Mungkin disaat raker ya , oleh pengurusnya. Biasanya di raker suka dibahas rame-rame juga.			
	IP 2			Ada, yang setelah penerimaan juga, dulu- dulu baca alquran itu tidak dijadikan syarat utama jadi yang			

				tidak lancar betul masih diterima jadi ada pembinaan dulu, jadi mereka dilatih dan dicarikan guru.		
			IP 3	Iya, tiap tahun kita melakukan evaluasi kegiatan, tiap tahun tuh seperti yang saya bilang ada yang namanya rapat kerja, lalu di unit ada yang namanya rapat rutin mereka mengadakan rapat rutin untuk membicarakan apa nih yang di lakukan kedepan, kalo majelis dikdasmen menerima hasil rapat-rapat dari unit untuk dirundingkan dan diajukan kepada pimpinan cabang muhammadiyah.		
			IP 4	Kalo soal program kan semuanya bagus ya, cuma tinggal ini aja kadang-kadang kan ada yang belum sempet di jalanin karena mungkin waktunya ya. Karena pengurus waktunya kurang ini kali ya apa namanya kadang-kadang waktunya enggak keburu akhirnya programnya misalnya dari sepuluh program baru bisa di jalanin 7 program. Sisa programnya ya di lanjutkan ke pimpinan periode yang akan datang, Sumber daya manusianya sendiri kalo dari yang periode sekarang oke bisa jadi terpilih lagi di periode yang akan datang. Itu dia makannya gini, setiap pengurus berusaha berusaha menjalankan program ya apa namanya program yang bagus terus yang maksimal kemudian apa namanya majelisnya juga makin aktif, untuk kedepannya dia bisa di pilih lagi.		

					<p>Semangat kerja di sini yang pastinya semangat kerjanya lillahitaala. Karena gak di gaji, contoh di pendidikan dasar hal ini minat orang tua makin banyak menitipkan anaknya di sini bisa jadi dia dipake lagi tuh.</p>		
			IP 5		<p>Pegawai kan selalu ada pembinaan yah. Kan sekaran ada action plan seperti ada kalo pegawai yah. Jadi bukan sekedar teori doang bisa tapi prakteknya mana. Jadi misalnya baca quran semua guru harus bisa karena apa, setiap anak-anak harus diajarkan kan. Mau masuk aja suruh mimpin baca doa suruh baca alquran sebelum masuk sebelum mulai pelajaran berdoa dulu. Walau pun minimal juz amma itu kan. Itu gurunya masa gak bisa harus bisa kan. Makanya setiap bagi yang belum bisa ada pembinaan bulanan ada pengajian bulanan. Di evaluasi tetap kalo memang dianggap sudah cukup tapi kalo memang ada tambahan. Evaluasi kan kalo setiap lima tahun ada lagi. Kebutuhan sih itu..</p>		
		Adakah perbedaan setelah strategi dirubah?	KI	B7	<p>Ada. Ada juga yang sudah jadi calon pegawai tetap setelah dikasih tempo setahun tadi langsung berhenti, jadi perbedaannya begitu. Kita ini swasta membiayai diri sendiri kalo tidak bagus yaudah ditinggalin murid, bisa bubar sekolah kan? gitu. Istilahnya kan dalam rangka itu menjaring orang-</p>		

				orang yang berprestasi.		
			IP 1	Nggak tau sih saya gak ngerasa.		
			IP 2	Kalo bacaan quran atau ada tidak ya tidak ada.		
			IP 3	Pasti ada, soalnya kita kan dipantau. Kalo dari SD dipantau ama kordinator, wakil dan kepala. Kalo kita dipantau sama pimpinan cabang. Jadi diusahakan pegawai tuh meningkatkan kualitas dirinya. Kalo dirinya sedang ada masalah ada yang kita bantu, kita obrolin gitu kan, ya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Tiap tahun sih meningkat terus Insyaallah. Kalo untuk dari muridnya, kualitas muridnya juga kita tuh udah bagus sih menurut saya sih jadi tiap tahun, kualitas muridnya tuh ada yang masuk UNPAD ada yang masuk UI dan sebagainya gitu loh. Pelayanan kami juga semakin meningkan tiap tahun. Mungkin yang dulunya kita bayar ke bank nih pembayaran dari orang tua murid apa namanya kalo dulu sebelum ada SIMUH. Yah dulu pake kartu sebelum ada SIMUH (Sistem Pembayaran SPP)		
			IP 4	Kalo soal program kan semuanya bagus ya, cuma tinggal ini aja kadang-kadang kan ada yang belum sempet di jalanin karena mungkin waktunya ya. Karena pengurus waktunya kurang ini kali ya apa namanya kadang-kadang waktunya enggak keburu akhirnya programnya misalnya dari sepuluh program		

					<p>baru bisa di jalanin 7 program. Sisa programnya ya di lanjutkan ke pimpinan periode yang akan datang, Sumber daya manusianya sendiri kalo dari yang periode sekarang oke bisa jadi terpilih lagi di periode yang akan datang. Itu dia makannya gini, setiap pengurus berusaha berusaha menjalankan program ya apa namanya program yang bagus terus yang maksimal kemudian apa namanya majelisnya juga makin aktif, untuk kedepannya dia bisa di pilih lagi. Semangat kerja di sini yang pastinya semangat kerjanya lillahitaala. Karena gak di gaji, contoh di pendidikan dasar hal ini minat orang tua makin banyak menitipkan anaknya di sini bisa jadi dia dipake lagi tuh.</p>		
			IP 5		<p>Ya ada ya perbedaannya, semua kegiatan kalo gak di evaluasi itu stak. Kalo di evaluasi kan pasti tau kelemahannya. Kalo ada ya di perbaiki.</p>		
3	Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	1. Bagaimana penetapan tujuan terkait permasalahan sumber daya manusia	KI IP 1 IP 2	C1	<p>Kita ada yang namanya peraturan kepegawaian. Yang mengatur terkait masalah sumber daya manusia.</p> <p>(Informan tidak bisa menjawab)</p> <p>Dasar pokoknya Tujuan muhammadiyah, Muhammadiyah tujuannya menegakan dan menjunjung tinggi agama islam sehingga terwujud</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mengamati foto-foto ketika musyawarah cabang - Mengamati foto 	<ul style="list-style-type: none"> - Mendokumentasikan foto-foto ketika melakukan Muspim dan Muscab - Terdapat poin

		secara umum (Terdapat dalam peraturan, visi, misi, dsb)?			<p>masyarakat Islam, tidak negara Islam. Jadi dia betul-betul jadi orang ini jadi acuan pokok kita untuk memilih pegawai. Jadinya apapun arah kebijakan kita arahnya kesitu. Muhammadiyah itu mendirikan apa aja, mendirikan rumah sakit, mendirikan majelis aisyah, semuanya alat dakwah untuk mencapai tujuan muhammadiyah. Jadi ini kita ke sana, kita pegawai kita muaranya ke situ semua ke tujuan dan pengembangan dari tujuan.</p>	<p>ketika musyawarah pimpinan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengamati dokumen sejarah dan struktur organisasi PCM Rawamangun - Mengamati visi, misi serta tujuan majelis dikdasmen PCM Rawamangun 	<p>tentang sumber daya manusia atau pegawai pada visi, misi atau pun tujuan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keberadaan Majelis dikdasmen rawamangun tidak dapat dipisahkan dari keberadaan PCM nya sendiri.
			IP 3		<p>Kalo di sini sih mengatur sumber dayanya mungkin di kami tuh ada yang namanya buku peraturan kepegawaian. Jadi di situ tuh di dalamnya mengatur pegawainya harus kayak gimana, cara berpakaian, cara ijin gak masuknya berapa hari. Pokoknya di sana tuh kita jadikan sebagai pedoman untuk kualitas sumber daya manusia di sini.</p>		
			IP 4		<p>Dari majelis dikdasmen sendiri di buat peraturan kepegawaian kemudian ada visi, misinya sendiri untuk di susun di rancangan program lima tahun ke depan.</p>		
			IP 5		<p>Semua udah di atur dalam peraturan kepegawaian yang di buat di tahun 2013. Semua peraturan kepegawaian tata tertib, perekrutan ada di situ. Itu umum.</p>		
		2. Apakah	KI	C2	Dalam rangka mencari kualitas.		

		tujuan dan manfaat perencanaan sumber daya manusia secara khusus?	IP 1	(Informan tidak bisa menjawab)		
			IP 2	Ya sama aja dengan lalulintas, misalkan tidak ada aturan orang bisa belok semaunya, dan semisalkan tidak ada aturan orang bisa berbuat semaunya, bisa ngajar semaunya, bisa ini semaunya. Jadi tidak bisa kan kita menegur orang tanpa ada dasar aturan yang dia ikuti, pokoknya datang jam delapan.		
			IP 3	Jadi untuk tujuan kita tuh menetapkan buku panduan itu untuk mempermudah kami bertugas gitu kan, jadi kalo kami ada yang melanggar kita udah ada pedomannya. Nih pedomannya kalo ada yang melanggar kita berikan sanksi itu tujuannya. Jadi kalo ada yang tidak hadir dalam sebulan diatas seminggu kita berikan yang namanya surat teguran gitu kan, kalo di sini ada yang namanya kehadiran wajib tiap bulan, kalo ada yang namanya kehadiran kurang dari 75 persen kita gak kasih itu namanaya sertifikat, karena ada di dalam apa namanya?, pedoman buku itu, jadi tujuannya itu lah untuk mempermudah kami lah pegawai untuk melaksanakan tugasnya.		
			IP 4	Pertama untuk lebih meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk menitipkan anak-anaknya di muhammadiyah kemudian dari segi ekonomi bisa bantu orang-orang yang kurang mampu di		

					lingkungan muhammadiyah. Dari segi majelis majelis tabligh orang akan lebih mengenal muhammadiyah. Kalo dari segi pegawai meningkatkan kualitas pegawainya itu sendiri.		
			IP 5		Namanya peraturan kan dibuat untuk, kalo gak ada peraturan gimana sih ya lucu.. walaupun nanti akan dirubah pada tujuan saat itu . ya pasti mempermudah.		
		3. Siapakah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun ?	KI	C3	Kalo disini namanya kolektif kolegial, jadi tidak personnya tapi lembaganya. Sedangkan tim kan tidak sendiri, disini pegurus itu ada lima dari 8 sementara yang bener-bener aktif itu 5.		
	IP 1		(Informan tidak bisa menjawab)				
	IP 2		Jadi Gini, Jadi diatas kita ada pimpinan daerah, diatasnya pimpinan wilayah, diatasnya pimpinan pusat. Yang pendidikan juga ada, ada majelis pendidikan wilayah, ada majelis pendidikan daerah, ada majelis pendidikan pusat. Ini lah secara struktural dia punya garis komando kebawah, punya garis komando termasuk organisasinya juga begitu. Yang bawah ini, kalo dipusat itu kan sekali lima tahun muktamar, kalo di muhammadiyah itu muktamar, kita namanya muktamar, di tingkat pimpinan pusat itu muktamar. Nah setiap lima tahun itu ada namanya				

				<p>tanwil , nah di bawahnya di tingkat cabang, daerah itu namanya musyawarah sekali lima tahun musyawarah. Musyawarah dengan wilayah. Di musyawarah itu mengevaluasi hasil kerja pimpinan yang sebelumnya selama lima tahun memilih pimpinan baru. Dan merumuskan lagi, merumuskan program-program untuk lima tahun kedepan disemua bidang. Di cabang ya begitu, jadi ada musyawarah cabang. Disetiap musyawarah kerja itu ada rapat kerja rapim, rapim itu minimal selama 5 tahun minimal 2 kali, rapim ini juga membahas selama dua tahun ini apa aja yang kurang.</p>		
			IP 3	<p>Di sini sih, kalo menurut saya tuh pengurus pimpinan cabang yang di persahabatan itu, kan di sana kalau gak salah ada 12 orang, mereka yang bertanggung jawab apa sih namanya, kepegawaian di sini, acara-acara di majelis ini, terus pengeluaran biaya apa dana di sini. Jadi pimpinan cabang yang mengatur lah. Dikdasmen itu dibawah pimpinan cabang, jadi kita tuh cuman ajuin, misalnya permohonan dana apa guru calon guru yang pantas mengajar gitu kan. Mereka yang menentukan pimpinan cabang itu pengurusnya.</p>		
			IP 4	<p>Ketua yang paling bertanggung jawab yah karena secara periodik ketua menyampaikan kemajuan</p>		

					<p>pengelolaan majelis dikdasmen sampai di mana. Kemudian program yang dijalankan sampai di mana jadi secara rutin menyampaikan.</p>		
			IP 5		Ya pengurus lah.		
		4. Bagaimana langkah-langkah dalam perumusan tujuan sumber daya manusia?	KI	C4	<p>Itu tadi, titik-titik ujungnya lebih ke kualitas, ada raker tiap tahun menjelang akhir tahun seperti sekarang ini, kami sudah raker pada bulan mei yang tahunan ada. Nah yang jangka panjang itu pada awal masa priode. Dikita ini ada 5 tahunan, jika tidak terpilih lagi ya sudah karena pemilihan.</p>		
			IP 1		(informan tidak bisa menjawab)		
			IP 2		<p>Nah setiap lima tahun itu ada namanya tanwil , nah di bawahnya di tingkat cabang, daerah itu namanya musyawarah sekali lima tahun musyawarah. Musyawarah dengan wilayah. Di musyawarah itu mengevaluasi hasil kerja pimpinan yang sebelumnya selama lima tahun memilih pimpinan baru. Dan merumuskan lagi, merumuskan program-program untuk lima tahun kedepan disemua bidang. Di cabang ya begitu, jadi ada musyawarah cabang. Di setiap musyawarah kerja itu ada rapat kerja rapim, rapim itu minimal selama lima tahun minimal dua kali, rapim ini juga membahas selama dua tahun ini apa aja yang kurang.</p>		
			IP 3		Langkah-langkahnya itu ya kita mengadakan raker		

					<p>untuk merumuskan tujuan sumber daya manusia disini lalu ada yang namanya pedoman untuk menentukan kualitas, lalu ada yang namanya kalo unit sekolah itu hasil rapat rutin yang mereka lakukan, jadi tujuannya abcdnya keliatan yang untuk nantinya dapat ditindak lanjuti.</p>		
			IP 4		<p>Secara rutin ketua majelis dikdasmen menyampaikan perkembangan yah, dalam hal ini perkembangan siswa masuk kemudian perkembangan program majelis dikdasmen yang sudah di jalankan atau yang belum di jalankan disampaikan di rapat pleno rutin.</p>		
			IP 5		<p>Perekrutan itu disesuaikan dengan kebutuhan, jadi di cari lalu di tes lalu diusulkan ke PCM. Ini sudah di tes sudah bisa diterima mohon untuk di tetapkan .</p>		
		5. Apakah terdapat perbedaan antara tujuan dengan hasil yang diharapkan?	KI	C5	<p>Ada, kadang-kadang ada ya namanya manusia, dalam melaksanakan kadang-kadang meleset. Sedikit sih persentasinya. Setelah masuk kedalam orang itu pada saat sebelumnya kan namanya juga baru mau masuk itu ini itu ini, pas udah masuk pelaksanaannya tidak sesuai itikad dia pada saat mau masuk gitu, sehingga kita ini membuat fakta interigitas, nah ini bisa dibawa. Semacam pernyataan mengisyaratkan begini begini begini. Untuk kontrol.</p>		
			IP 1		<p>(Informan tidak bisa menjawab)</p>		
			IP 2		<p>Motivasi orang itu kadang-kadang berbeda yah.</p>		

				<p>Manusia itu bisa dilatih tapi basic yang ada pada dirinya juga yang menentukan hasil latihannya. Gak bisa murni latihan, sebab kalo murni latihan yang bisa menjadikan seorang pemimpin. Itu pasti manajer semuanya sama, sementara manajer itu kan beda-beda. Manajer-manajer perusahaan itu kan memilihnya kadang-kadang bisa salah pilih juga kan. Dan yaitu manajer bisa dilatih kepala sekolah bisa dilatih. Kita kepala sekolah juga harus ikut yang namanya dikuspala. Dikuspala itu pendidikan khusus untuk kepala sekolah/calon kepala sekolah, sama pendidikan dia tapi hasilnya kepala sekolah itu gak sama, pengurus juga.</p>		
			IP 3	<p>Kalo itu sih tergantung pegawainya sih, kalo yang saya lihat sih berbeda, kalo yang semisalnya berapa jam masih hadir mereka udah pulang gitu, kalo ada yang namanya tidak shalat di mesjid. Kalo menurut saya berbeda dengan tujuan di sini . kalo persyaratan sih gak ada perbedaan, tercapailah, soalnya kita mencari kualitas sumber daya yang bagus.</p>		
			IP 4	<p>Jadi penerimaan pegawai di sini memang secara pendidikan itu memang penting tapi selain itu pribadinya masing terutama mengenai akhlak. Nah sebagai pegawai itu pertama dicari juga mm</p>		

				<p>agamanya kayak gimana terus makanya baca qurannya juga gimana, praktek sholatnya gimana terus biasanay itu bukan eu bukan keluarga tapi ebih ke yang kader itu. eu alhamdulillah sih sesuai harapan, jadi masing-masing pegawainya sendiri selain aktif di organisasi aktif juga di lingkungannya.</p>		
			IP 5	<p>Ya secara umum sih masih cukup lah. Iya sesuai dengan tujuan dengan harapan. Kalo di persentasi kan 80 persen kalo.</p>		

Lampiran 10

REDUKSI DATA

No	Sub Fokus Penelitian	Informan	Kode	Teknik Pengumpulan Data			
				Wawancara	Pengamatan	Studi Dokumentasi	Kesimpulan Sementara
1	Analisis Kebutuhan	KI IP 1 IP 2 IP 3 IP 4 IP 5	A	<p>Terdapat dua unsur dalam formasi majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun. Yang pertama adalah Pengurus, pengurus ini di pilih langsung oleh ketua setelah selesai musyawah cabang dimana terdiri dari Ketua, wakil ketua, sekertaris, bendahara dan anggota. Yang kedua adalah pegawai atau di istilah kan sebagai karyawan mereka para pelamar yang di tempatkan pada bagian tata usaha atau pun tenaga kependidikan yang lainnya. Perbedaannya jika pengurus di sini di tidak di gaji karena mereka bekerja berdasarkan</p>	<p>1. Mengamati surat lamaran pekerjaan yang masuk. Ada pelamar yang datang untuk menyerahkan surat lamaran pekerjaan. Ketika baru sampai pelamar langsung disuruh mengisi daftar hadir. Setelah itu membuat janji dengan wakil ketua untuk kapan di laksanakan jadwal test seleksi.</p> <p>2. Mengamati papan kondisi pegawai Disana tertera</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Surat lamaran yang masuk lumayan banyak. - Pada kolom penilaian tes calon pegawai terdapat poin-poin yang menyangkut nilai membaca alquran, Wudhu, Shalat, Potensi Akademik, AI Islam, KMD, dan Praktek Mengajar. - Data kondisi guru dan pegawai cukup terbaru. 	<p>Kegiatan perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen memang tidak terlihat secara langsung. Akan tetapi bisa dilihat bahwa memang majelis dikdasmen melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia dalam hal ini adalah analisis kebutuhan.</p> <p>Analisis kebutuhan pada majelis dikdasmen terkait sumber daya manusia dimulai pada saat pertama kali pembentukan formasi pengurus muhammadiyah. Yaitu dilaksanakan pada saat</p>

			<p>lillahitalla, sementara untuk karyawan mereka diberikan gaji. Sementara majelis dikdasmen ini tidak hanya menangani mengenai kepegawaian internal saja melainkan mereka membawahi beberapa unit sekolah. dimana mereka menganalisis kebutuhan para pegawai disana berdasarkan laporan dari unit sekolah tersebut. Selain itu diperhitungkan juga jumlah mengajar guru yang menyesuaikan dengan peraturan pemerintahan yang sedang berlaku.</p>	<p>lengkap jumlah tenaga pendidik dan kependidikan baik di majelis dikdasmennya sendiri atau pun pada tiap unit sekolahnya. Selain itu terdapat juga masa kerja mereka.</p>		<p>musyawarah pimpinan setelah di lakukannya musyawarah cabang. Dimana sebelumnya musyawarah cabang ini menentukan 13 orang anggota pleno yang dari anggota pleno ini telah di tunjuk untuk menjadi pimpinan dari majelis-majelis yang ada. Setelah itu ketua majelis-majelis ini yang menentukan siap-siapa saja orangnya yang akan menemaninya bekerja dalam kepengurusan majelis dikdasmen periodenya. Bisa di pastikan untuk menganalisis kebutuhan pengurus ini ketua terpilih menggunakan pengalamannya untuk menentukan berapa kuantitas, kualitas dan siapa saja orangnya yang akan bekerja bersama dalam kepengurusan. Tentunya dalam memperkirakan jumlah,</p>
			<p>Secara singkat untuk pegawai majelis sendiri yang melakukan adalah pengurus majelis dikdasmen muhammadiyah rawamangun. Akan tetapi untuk pengurus sudah ditetapkan sejak awal oleh ketua majelis dikdasmen rawamangun. Selanjutnya keputusan diambil berdasarkan kolektif</p>			

			<p>kolegial yang artinya keputusan di musyawarahkan dahulu. Setelah itu baru diajukan ke Pimpinan cabang untuk di SK kan .</p>			<p>kualitas dan orang-orangnya ada beberapa ketentuan yang di perhatikan sesuai dengan yang di utarakan informan yaitu minimal memiliki nomor anggota kemuhammadiyah.</p> <p>Syarat lainnya berdasarkan kesepakatan bersama bahwa pengurus harus aktif di muahammadiyah dan memiliki track record yang bagus baik dari segi agama dan kapasitasnya, dikarenakan ini majelis dikdasmen maka orang-orang yang mengisinya harus mengerti mengenai masalah pendidikan dan berpengalaman di bidang pendidikan. Karena yang sudah-sudah sekalipun memang biasanya mantan guru, kepala sekolah, atau pun orang-orang yang berkecimpung di dunia pendidikan. Perlu</p>
			<p>Untuk menentukan jumlah pengurus majelis dikdasmen muhammadiyah ketua mempunyai hak priogratif dimana ketua majelis disini yang memperkirakan berdasarkan pengalamannya.</p> <p>Sementara untuk pegawai didalam majelis yaitu menyesuaikan dengan kebutuhan, selanjutnya untuk rencana penambahan atau pun pengurangan pengurus majelis biasanya berunding terlebih dahulu pada rapat rutin disana para anggota mengeluarkan pendapatnya entah terkait beban kerja atau pun masalah lainnya. Ada juga laporan dari unit sekolah</p>			

			<p>yang mereka musyawarahkan untuk menentukan jumlah guru yang memperhatikan dari jumlah beban kerja dan lain-lain.</p> <p>Untuk waktunya penaksiran kebutuhan itu bisa terjadi secara insidental atau pada awal tahun secara rutinnya dengan memperhatikan papan kondisi pegawai yang memuat tahun pensiun dan sebagainya. Semuanya tergantung kebutuhan dan di selesaikan dengan cara di musyawarahkan.</p> <p>Untuk penentuan kualitas sendiri ada beberapa persyaratan pokok yang harus terpenuhi diantara memiliki nomor kemuhammadiyah yang berarti aktif sebagai anggota muhammadiyah, memiliki akhlak yang baik, faseh membaca alquran, menjalankan agama</p>			<p>di ketahui bahwa untuk pengurus ini tidak ada syarat minimal khusus untuk jenjang pendidikan atau pun lulusan tapi secara tidak tertulis mereka adalah sarjana dengan anggapan bahwa tidak masuk akal jika orang-orang yang mengelola masalah pendidikan bukanlah orang yan berpendidikan tinggi.</p> <p>Selanjutnya untuk menganalisis jumlah pegawai dan karyawan diluar pengurus digunakan analisis beban kerja berdasarkan beban kerja atau laporan dari unit atau pun pegawainya sendiri ketika dilakukan rapat rutin. Selain itu informasi dari papan kondisi pegawai dan guru juga ikut membantu untuk menganalisis kebutuhan pegawai dan guru untuk</p>
--	--	--	---	--	--	--

			<p>dengan syariat yang ada. Persyaratan itu semua mutlak harus ada pada pengurus, dan perumusannya pula dilakukan pada setiap lima tahun sekali. Sementara untuk pegawai biasa itu mengikuti. Disamping itu penentuan kualitas ini dapat berkembang seiring dengan berjalannya waktu dan di rundingkan pada saat rapat atau di musyawarahkan. Dan untuk syarat lain semisal guru dan pegawai tata usaha atau pun tenaga kependidikan lainnya mereka sudah mengikuti peraturan pemerintah yang ada khusus pada persyaratan akademik.</p>			<p>sebagai acuan apakah akan dilakukan perekrutan untuk penambahan pegawai atau tidak.</p> <p>Untuk pengurus tidak dilakukan resufle sampai periode kepengurusan lima tahun sekali. Sementara untuk pegawai bisa di lakukan pemberhentian kapan saja termasuk pengangkatan pegawai baru juga. Sewaktu-waktu bisa diadakan pengkajian terhadap kebutuhan sumber daya manusia jika dibutuhkan baik karena ada yang pensiun, mengundurkan diri, mutasi atau pun jika ada pengangkatan pegawai negeri sipil yang mengambil dari unit sekolah di muahammadiyah yang berada di bawah majelis</p>
			<p>Untuk jangka pendek peraturan yang ada tidak di ubah sedangkan untuk jangka panjangnya kriteria minimum kepegawaian dapat dikembangkan lagi yaitu setiap lima tahun</p>			

				sekali			dikdasmen ini.
				Untuk metode khusus tidak ada dikarenakan disini murni ketua yang memilih anggotanya dan walaupun demikian pilihan dari ketua sendiri harus di musyawarahkan lagi untuk mendapat persetujuan. Hal-hal lain yang di perhatikan dalam penentuan kualitas ini memperhatikan kondisi-kondisi sebelumnya pada kepengurusan sebelumnya.			
2	Strategi	KI IP 1 IP 2 IP 3 IP 4 IP 5	B	Perumusan strategi di lakukan pada setiap lima tahun sekali pada musyawarah pimpinan, sementara ada pula rapat tahunan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Yang memutuskan adalah ketua berdasarkan hasil rapat anggota pengurus dan melibatkan seluruh pegawai yang terlibat. Pelaksanaanya sendiri	1. Mengamati action plan. Di dalam action plan terdapat kegiatan yang meliputi Disiplin shalat dan pembinaan membaca alquran beserta Konsisten mengenai pelaksanaan kegiatannya.	1. Pada action plan cukup detail terdapat jenis kegiatan, sasaran, indikator keberhasilan, aktivitas, unsur yang terlibat, waktu, sumber dana, pelaksana dan monitoring 2. Di dalam buku mengatur masalah-	Strategi yang digunakan pada majelis dikdasmen ini bersifat natural yang artinya tidak dilakukan langkah-langkah khusus yang dapat diukur dengan adanya dokumen atau pun data yang nyata. Hanya beberapa saja yang dapat di lihat seperti adanya action plan untuk pegawai dan format tes penilaian calon pegawai yang dapat terlihat jelas dan

			<p>dilakukan oleh anggota-anggota tersebut.</p> <p>Strategi yang dilakukan oleh majelis dikdasmen adalah dengan cara memanfaatkan sumber daya yang paling dekat akan tetapi tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan pegawai dari luar juga. Misalnya dengan menjadikan kader-kader yang aktif di ranting dan sebagainya sebagai pengurus, selanjutnya mereka mengambil orang-orang yang sudah melamar terlebih dahulu dikarenakan surat lamaran yang masuk banyak, selanjutnya untuk pengambilan keputusan mereka lebih mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikannya, lalu terdapat pula beberapa kompetensi wajib yang harus ada pada pegawai pada bidang apapun yaitu</p>	<p>2. Mengamati buku kepegawaian Dalam buku kepegawaian terdapat bab mengenai Ketentuan umum, Kepegawaian, Penerimaan dan Pengangkatan, Kepangkatan, Kewajiban. Larangan, Hak-hak, Sanksi, Jam Kerja Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, Keluh Kesah, Perjalanan Dinas, Pengharagaan, Pemberhentian, Perlindungan Hukum, Peraturan Peralihan, dan Penutup.</p>	<p>masalah yang umum.</p>	<p>membuktikan bahwa majelis dikdasmen menggunakan cara-cara tertentu agar kebutuhan akan kepegawaiannya dapat terpenuhi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sistem pengambilan keputusan yang kolektif kolegial dan di sertai birokrasi yang cukup profesioanan menjadikan majelis dikdasmen muahammadiyah rawamangun mempunyai keunggulan tersendiri. Diantar keunggulan itu adalah dapat memunculkan semua ide atau pun usulan dari para pegawai karena dilakukan rapat secara rutin dan pengambilan keputusan secara musyawarah oleh pengurus. Hal ini juga dapat membantu keefektifan dalam pengambilan keputusan</p>
--	--	--	---	--	---------------------------	--

			<p>membaca alquran dan praktek ibadah yang tidak belum tentu oleh organisasi lain yang sejenis . Tidak seperi yayasan pendidikan yang lain. Mereka juga memanfaatkan keberadaan universitas-universitas yang terdekat seperti UNJ dan UHAMKA untuk menjaring calon-calon pegawai yang berkualitas.</p> <p>Tujuannya untuk mendapatkan kualitas yang terbaik, kemudahan dalam mendapatkan calon pegawai, dan sebagai teladan bagi para siswa atau pun masyarakat.</p> <p>Manfaatnya dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas, Pegawai semakin baik ibadahnya, bisa menjadi teladan buat siswanya, para orang tua pun akan yakin dan tertarik untuk menitipkan anak-anaknya di sekolah</p>			<p>pada kegiatan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen rawamangun. Selain itu berdasarkan hasil wawancara terdapatnya langkah-langkah yang bersifat pragmatis yang di lakukan oleh majelis dikdasmen rawamangun yang membantu mempercepat pemenuhan kebutuhan akan pegawai atau pun pengurus. Bermula dari pembentukan kepengurusan lalu perekrutan pegawai dengan memanfaatkan lamaran-lamaran yang sudah masuk, pemilihan pengurus yang mengambil dari kader-kaders yang sudah ada dan mengutamakan masalah aspek agama dalam penyeleksian calon pegawai atau pun</p>
--	--	--	--	--	--	--

				tersebut. Evaluasi terhadap strategi jelas di lakukan setiap lima tahun sekali atau pun setahun sekali pad internal majelisnya sendiri. gunanya untuk melihat kekurangan yang ada supaya tidak terjadi stag terhadap program yang berjalan. Sehingga kedepannya dapat diperbaiki baik itu meliputi peningkatan kualitas pegawai atau pun kualitas layanannya.			pengurus.
				Ada perbedaan setelah perubahan strategi dilakukan entah itu dari sistem, persyaratan pegawai atau pun peraturan lainnya terkait kepegawaian.			
3	Tujuan perencanaan sumber daya manusia	KI IP 1 IP 2 IP 3 IP 4 IP 5	C	Dasar pokok dari tujuan majelis dikdasmen itu ya tujuan muhammadiyah, baik itu dalam hal sumber daya manusia atau semacamnya. Untuk lebih khususnya ada	- Mengamati foto-foto ketika musyawarah cabang - Mengamati foto	- Mendokumentasikan foto-foto ketika melakukan Muspim dan Muscab - Terdapat poin	Tujuan perencanaan sumber daya manusia pada majelis dikdasmen rawamangun tidak bisa dipisahkan dari tujuan organisasi

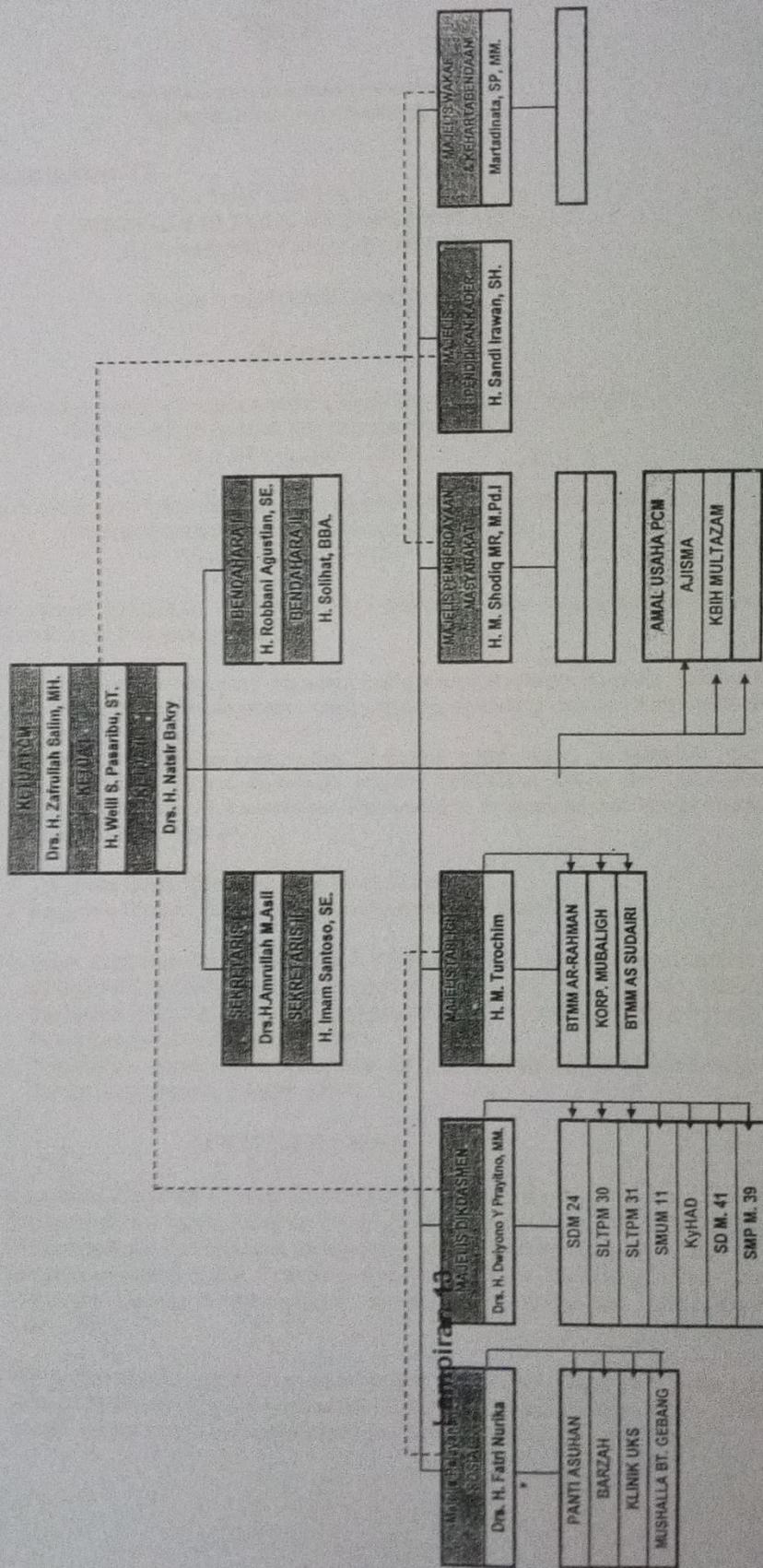
			<p>pada buku kepegawaian yang disusun setiap lima tahun sekali.</p> <p>Manfaatnya sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan, agar lebih tertib, mempermudah dalam pelaksanaan dan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia itu sendiri.</p> <p>Ketua majelis dikdasmen lah yang paling bertanggung jawab terhadap tujuan sumber daya manusia yang ada. Walaupun akhirnya anggota-anggota juga terlibat tapi tetap kontrol ada di tangan ketua. Dan untuk pelaporan ketua juga melaporkan pada ketua pimpinan cabang pada saat musyawarah pimpinan.</p> <p>Langkah-langkah dalam perumusan tujuan dimulai pada saat awal periode pembentukan</p>	<p>ketika musyawarah pimpinan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengamati dokumen sejarah dan struktur organisasi PCM Rawamangun - Mengamati visi, misi serta tujuan majelis dikdasmen PCM Rawamangun 	<p>tentang sumber daya manusia atau pegawai pada visi, misi atau pun tujuan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keberadaan Majelis dikdasmen rawamangun tidak dapat dipisahkan dari keberadaan PCM nya sendiri. 	<p>muhammadiyah sendiri yang berusaha membentuk masyarakat islam. Dimana dari mulai kegiatan perekrutan sampai dengan pembinaan mereka lakukan dengan niat untuk berdakwah yaitu menyebarkan ajaran sesuai yang di syariatkan oleh Nabi muhammad SAW.</p> <p>Adapun dibuatnya buku kepegawaian adalah sebagai bagian dari perencanaan yang dibuat untuk mempermudah dalam melaksanakan kegiatan yang mengenai sumber daya manusia dari mulai perekrutan samapai dengan pemberhentian karyawan serta menjaga dan mengembangkan kualitas pegawai itu sendiri baik dari segi akhlak atau pun kinerja mereka.</p> <p>Manfaat yang dirasakan</p>
--	--	--	---	--	---	---

			<p>kepengurusan majelis dikdasmen muhammadiyah, setelah sebelumnya diadakan muscab. Disitu dibahas terkait awal pembentukan masing-masing majelis dan keanggotaanya. Lalu para ketua terpilih dari hasil muscab mulai mengusulkan program dan ide-idenya dan pada akhirnya di musyawarahkan pada rapat pimpinan. Sementara untuk majelis dikdasmen sendiri ada rapat rutin dan tahunan untuk masalah yang ada pada majelis dikdasmen itu sendiri.</p> <p>Selalu saja ada perbedaan antara tujuan yang ada dan hasil yang di harapkan maka dari itu diadakan program-program yang menjenjangi itu semisal diksuspala, pembuatan action plan, catatan harian pegawai, dan lain-lain.</p>			<p>setelah dilakukannya kegiatan perencanaan sumber daya manusia sendiri pun begitu terasa, contoh saja dari segi minat masyarakat untuk menyekolahkan anak-anak mereka di muhammadiyah dikarenakan melihat kedisiplinan dari segi ibadah para pegawainya yang terjaga. selain itu para pegawai juga jadi lebih terbiasa untuk mendisiplinkan diri di lingkungan masyarakat. Dan semakin banyak para orang tua yang menyekolahkan anaknya di muhammadiyah semakin besar juga pemasukan yang akhirnya mempercepat pengembangan sekolah muhammadiyah itu sendiri.</p>
--	--	--	--	--	--	---

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PCM RAWAMANGUN PULOGADUNG

MASA JABATAN 2010-2015

Lampiran 11



PIMPINAN RANTING MUHAMMADIYAH SE-CABANG RAWAMANGUN PULOGADUNG

1. PRM Kayuputih
2. PRM Rawamangun I
3. PRM Rawamangun II
4. PRM Pulo Mas
5. PRM Pulo Asem
6. PRM Pulo Gadung
7. PRM Pisangan Timur

KETARAHOAN:
 GARIS KOMANDO
 GARIS KOORDINASI



PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH
RAWAMANGUN PULOGADUNG

Lampiran 12

KEPUTUSAN
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH
RAWAMANGUN PULOGADUNG

Nomor : 004/KEP/IV.O/D/2011

Tentang

Pemberhentian Anggota Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung
Masa Jabatan 2005 – 2010
dan

Pengesahan Susunan dan Personalia Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung
Masa Jabatan 2010 – 2015

Dengan menghatap rahmat, bimbingan, dan ridho Allah Subhanahu Wata'ala, Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung setelah :

Menimbang : 1. Bahwa nama - nama yang diusulkan untuk diangkat sebagai Anggota Pimpinan Majelis dimaksud pada jabatan masing-masing dipandang mampu melaksanakan tugas yang ditetapkan;
2. Bahwa memperhatikan point nomor 1 di atas perlu segera mengangkat dan mengesahkan Susunan Personalia Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung agar dapat segera melaksanakan tugasnya.

Mengingat : 1. Anggaran Dasar Muhammadiyah Pasal 20 ayat (1) ;
2. Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah Pasal 19 ayat (1).

Memperhatikan : 1. Surat Keputusan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Jakarta Timur Nomor : 024/KEP/III.O/B/2011 tanggal 05 Sya'ban 1432 H/ 07 Juli 2011 M, tentang Penetapan Anggota dan Ketua Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010-2015.
2. Keputusan Rapat Pleno Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung tanggal 12 Agustus 2011.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Tentang Pemberhentian Anggota Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2005 – 2010 dan Pengesahan Susunan dan Personalia Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010 – 2015.

Portama : Memborhentikan Anggota Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2005 – 2010 dengan ucapan terima kasih atas segala jasa dan pengabdianya (lampiran 1).

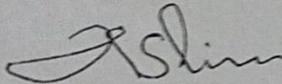
- Kedua : Mengesahkan Susunan dan Personalia Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010 - 2015 (lampiran 2).
- Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan
- Keempat : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanat, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diperbaiki atau disempurnakan sebagaimana mestinya.

208

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 15 Ramadhan 1432 H
15 Agustus 2011 M.

PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH
RAWAMANGUN PULOGADUNG

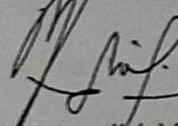
Ketua,



Drs. H. Zafrullah Salim, MH.
NBM. : 576.057



Sekretaris I,



Drs. H. Amrullah M. Asil
NBM. : 481.163

Surat Keputusan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung
Nomor : 004/KEP/IV O/D/2011

Tanggal : 15 Ramadhan 1432 H / 15 Agustus 2011 M.

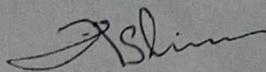
Tentang : Pemberhentian Anggota Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2005 – 2010
Pengesahan Susunan dan Personalia Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010 – 2015

**SUSUNAN DAN PERSONALIA
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH RAWAMANGUN PULOGADUNG
MASA JABATAN 2005 – 2010**

Ketua	: Drs. H. Muljadi Hartono
Ketua I	: Drs. H. M. Aris Pandong
Ketua II	: Drs. H. Basuki, MM (Alm)
Sekretaris I	: Drs. H. R. Adi Gunawan
Sekretaris II	: Drs. H. Ismed Inonu MU.
Bendahara I	: Drs. H. Dwiyono Y. Prayitno
Bendahara II	: Drs. H. Parmudi, M.Pd.
Anggota	: Drs. H. M. Sirodj Mustofa

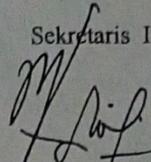
**PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH
RAWAMANGUN PULOGADUNG**

Ketua,



Drs. H. Zafrullah Salim, MH.
NBM. : 576.057

Sekretaris I,



Drs. H. Amrullah M. Asil
NBM. : 481.163

Surat Keputusan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung

Nomor : 004/KEP/IV.O/D/2011

Tanggal : 15 Ramadhan 1432 H / 15 Agustus 2011 M.

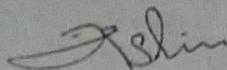
Tentang : Pemberhentian Anggota Pimpinan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2005 - 2010
Pengesahan Susunan dan Personalia Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010 - 2015

**SUSUNAN DAN PERSONALIA
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH RAWAMANGUN PULOGADUNG
MASA JABATAN 2010 - 2015**

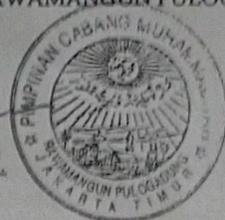
Ketua : Drs. H. Dwiyono Y. Prayitno, MM.
Ketua I : H. Nasir Hamzah, M.Pd.
Ketua II : H. Parmudji, M.Pd.
Sekretaris I : Drs. H. Muljadi Harlono
Sekretaris II : M. Riyanto
Bendahara I : Drs. H. M. Zainuri, Ak, MM.
Bendahara II : Ahmad Fauzi, APAI
Anggota : Raskum Suanta, S.Pd., M.Si.

**PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH
RAWAMANGUN PULOGADUNG**

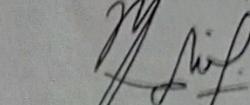
Ketua,



Drs. H. Zafrullah Salim, MH.
NBM. : 576.057



Sekretaris I,



Drs. H. Amrullah M. Asif
NBM. : 481.163



PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH
HAWAMANGUN PULOGADUNG

211

KEPUTUSAN
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH RAWAMANGUN PULOGADUNG
Nomor : 001/KEP/IV.O/B/2011

Tentang

SUSUNAN PERSONALIA
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH RAWAMANGUN PULOGADUNG
MASA JABATAN 2010 – 2015

Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung setelah :

- Menimbang : Bahwa, untuk kesempurnaan dan ketertiban jalannya Persyarikatan perlu segera menetapkan Susunan Personalia Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010 – 2015.
- Mengingat : 1. Anggaran Dasar Muhammadiyah Pasal 14 ;
2. Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah Pasal 13;
- Memperhatikan : 1. Surat Keputusan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Jakarta Timur Nomor : 024/KEP/III.O/B/2011 tanggal 05 Sya'ban 1432 H/ 07 Juli 2011 M, tentang Penetapan Anggota dan Ketua Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010–2015.
2. Keputusan Rapat Pleno Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung tanggal 14 Juli 2011.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Susunan Personalia Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung Masa Jabatan 2010 – 2015 sebagai berikut :
- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Ketua | : Drs. H. Zafrullah Salim, MH. |
| Wakil Ketua I | : H. Welli Sakti Pasaribu, ST. |
| Wakil Ketua II | : Drs. H. M. Natsir Bakry |
| Sekretaris I | : Drs. H. Amrullah M Asil |
| Sekretaris II | : H. Imam Santoso, SE. |
| Bendahara I | : Robbani Agustian, SE. |
| Bendahara II | : H. Solihat, BBA. |
| Ketua-ketua Majelis | : |
| Majelis Tabligh | : M. Turochim |
| Majelis Dikdasmen | : Drs. H. Dwiyono Y Prayitno, MM. |
| Majelis Pendidikan Kader | : H. Sandi Irawan, SH. |
| Majelis Pelayanan Sosial | : Drs. H. Fathri Nurika |
| Majelis Wakaf dan Kehartabendaan | : Martadinata, SP, MM. |
| Majelis Pemberdayaan Masyarakat | : H. M. Shodiq MR, M.Pd.I. |
- Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai habis masa jabatannya, atau diadakan perubahan, dan atau dicabut kembali.
- Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 16 Sya'ban 1432 H / 18 Juli 2011 M.

Ketua,

Drs. H. Zafrullah Salim, MH.
NBM. : 576 057



Sekretaris I,

Drs. H. Amrullah M. Asil
NBM. : 487.163

Lampiran 13

PAKTA INTEGRITAS PEGAWAI CABANG MUHAMMADIYAH RAWAMANGUN PULOGADUNG

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengharap rahmat serta ridha Allah Subhanahu wata'ala, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

NIK & NBM :

Tempat/tgl.lahir :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Unit Kerja :

Alamat :

.....

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya Insha Allah :

1. Menjalankan ajaran Islam dengan sebenar-benarnya sesuai pemahaman persyarikatan Muhammadiyah berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah
2. Menjadi teladan bagi keluarga, teman kerja, siswa dan masyarakat
3. Menjaga nama baik lembaga tempat saya bekerja serta persyarikatan Muhammadiyah
4. Aktif mengikuti kegiatan Muhammadiyah baik di persyarikatan maupun majelis /lembaga
5. Senantiasa bekerja dengan ikhlas, rajin, jujur, cermat, berdisiplin tinggi, bersemangat untuk mencapai kualitas pendidikan dan prestasi yang optimal

Mematuhi dan menaati peraturan, tata tertib dan kebijakan yang berlaku di persyarikatan Muhammadiyah cabang Rawamangun Pulogadung

Bersedia melaksanakan tugas tambahan yang diamanatkan kepada saya dan mendukung penuh agar sekolah tempat saya bertugas menjadi tujuan utama pilihan masyarakat sekitarnya

Bila azan sudah berkumandang, segera menghentikan seluruh kegiatan untuk melaksanakan shalat jamaah dan mengajak siswa untuk bersama-sama menuju masjid di atas jalan Rawabita masih berada di kompleks Perguruan Muhammadiyah

Tidak menerima atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau apapun juga, sesuatu janji atau pemberian yang dilarang oleh syariat Islam dan para persyarikatan untuk kepentingan diri sendiri dan merugikan persyarikatan

10. Tidak akan mengambil sesuatu yang hak saya dengan cara apapun

Bila saya tidak menjalankan tugas dan kewajiban saya di mana yang tersebut dalam Pakta Integritas ini saya dengan ikhlas dan berjiwa menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Pulogadung.

Jakarta, _____ 1437 H
2016 M

Mengetahui :
Pimpinan Unit

Pegawai,

meter	materai
6.000	6.000

Ketua PCM Rawamangun Pulogadung

Drs. H. Zafrullah Sallim, MH

No.	Kegiatan	Sasaran	Indikator Keberhasilan	Aktivitas	Unsur yang Terlibat	Waktu	Sumber Dana	Pelaksanaan	Monitoring
	3. Konsistensi pelaksanaan	Pegawai yang belum bisa membaca Al-Quran dan Pegawai yang sudah bisa membaca Al-Quran, namun belum tartil	Diakhir tahun pelajaran 2014-2016 semua pegawai telah tahsin bacaan al-qurannya	Melakukan pelatihan membaca al-quran sampai tartil	Kepala dan Wakil Kepala Sekolah /Unit dan pem-bimbing yang ditunjuk			Majelis Dikdasmen	Setiap hari

Jakarta, Oktober 2014

Ketua,

Sekretaris,

Drs. H. Dwiyono SP, MM
NBM. : 653.555

Drs. H. Mujiadi Hartono
NBM. : 488.579



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 218
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Lampiran 15

Nomor : 2963/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

19 Juli 2016

Yth. Pimpinan Daerah Muhammadiyah Rawamangun
Jl. Persahabatan Raya, Rawamangun,
Jakarta Timur 13220

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

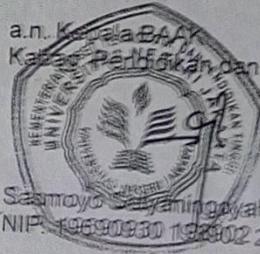
Nama : Supriatna
Nomor Registrasi : 1445121185
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 085724345456

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Kepala BAAK
Kapas. Penelitian dan Kerjasama



Sasmoyo Sayaningtyah, S.Sos
NIP. 19590930 198902 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

219

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faksimile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Lampiran 16

Nomor : 0464/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Observasi

16 Februari 2016

Yth. Pimpinan Majelis Dikdasmen
Muhammadiyah Cabang Rawamangun
Jl. Balai Pustaka Barat No.2
Jakarta

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Supriatna
Nomor Registrasi : 1445121189
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 085724345456

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penyusunan Skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

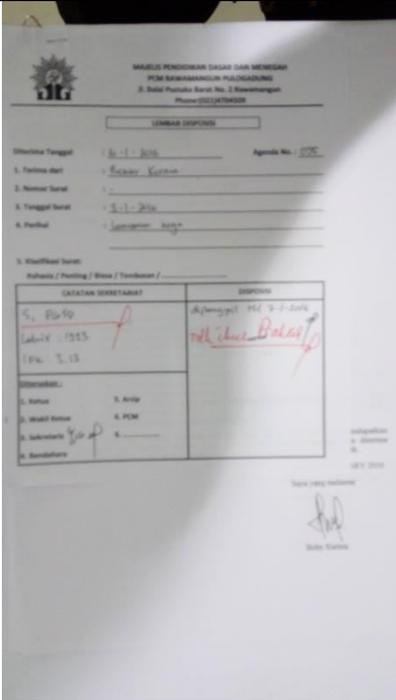


- Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
 2. Kaprog / Jurusan Manajemen Pendidikan

Lampiran 17

DOKUMENTASI

No	Judul	Gambar
1	Visi, Misi dan Tujuan Majelis Dikdasmen Rawamangun	 <p>MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH RAWAMANGUN PULOGADUNG</p> <p>1. VISI Terwujudnya sekolah yang unggul dan berkwalitas dalam rangka meningkatkan generasi labori yang beriman, berilmu, berprestasi dan berakhlak mulia dengan Bismillah SWT.</p> <p>2. MISI</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan kualitas sarana prasarana pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan. Meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar Melaksanakan pendidikan berdasarkan ketuntasan Depdiknas dan Persyarikatan Muhammadiyah. Meningkatkan kualitas pembelajaran mata pelajaran Keahliannya. Meningkatkan kualitas kegiatan ekstrakurikuler. <p>3. SASARAN & TUJUAN</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan kualitas lulusan Mengoptimalkan program kerja secara efisien dan efektif Terwujudnya amalan-amalan Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat. Terwujudnya kader Muhammadiyah yang bermoral Peningkatan kesejahteraan program. Peningkatan prestasi sekolah. Peningkatan langkah kerja lengkap kerjasama yang berakhlak, rindang dan nyaman.
2	Grandtour	

5	<p>Kondisi Ruang Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun</p>	
6	<p>Formulir Lamaran Pekerjaan</p>	
7	<p>Kondisi Ruang Majelis Dikdasmen</p>	

<p>8</p>	<p>Papan Keadaan Pegawai</p>	
<p>9</p>	<p>Ruang Kantor PCM</p>	
<p>10</p>	<p>Dokumentasi Musyawarah Pimpinan II</p>	
<p>11</p>	<p>Dokumentasi Musyawarah Cabang tahun 2011</p>	

12	Kondisi Ruang PCM	
13	Kondisi Ruang PCM	
14	Buku Kepegawaian	