

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGURUS MUI KABUPATEN BOGOR

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FOR BOGOR DISTRICT MUI MANAGER

M. Abdullah Tohir¹, Rita Rahmawati^{2*}, Abubakar Iskandar³

^{1,2,3}Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda, Korespondensi: Rita Rahmawati, Email: rita.rahmawati@unida.ac.id

ABSTRACT

A Human Resource Development in semi-governmental organizations such as MUI is very important in the context of regeneration of leadership and management in the future period. The purpose of this study was to analyze the development of human resources for the Bogor Regency MUI management. The method used in this study is a qualitative method with a descriptive analysis approach to the population of the MUI Kab. Bogor numbered 188 members, then samples were taken using the Disproportionate Stratified Random Sampling technique, the data collection technique was a questionnaire technique, participatory observation, and structured and in-depth interviews. Then analyzed using the Weight Mean Score (WMS). The results showed that the development of human resources at the MUI Bogor Regency amounted to 4.78 with a very good interpretation. This is based on the results of observations and interviews with respondents from the MUI board of directors who said that the process of forming the organizational structure of the Regency MUI was carried out in deliberation by involving all related elements and all of these elements had the opportunity to have a career at the Regency MUI referring to the needs of the institution, which was very appropriate and by what was expected. So that the credibility of the institution's objectivity is maintained.

Keywords: Development, Training, MUI, Semi-Government Institutions.

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi semi pemerintah seperti MUI sangat penting dalam rangka regenerasi kepemimpinan dan kepengurusan di periode kedepan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia pengurus MUI Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif Analisis dengan populasi pengurus MUI Kab. Bogor berjumlah 188 Anggota, kemudian diambil sampel dengan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*, Teknik pengambilan data dengan teknik Kuesioner, Observasi partisipatif, dan wawancara terstruktur dan mendalam. Kemudian dianalisis dengan menggunakan Weight Mean Score (WMS). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di MUI Kabupaten Bogor berjumlah 4,78 dengan penafsiran sangat baik. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada responden pengurus MUI mengatakan bahwa proses pembentukan struktur pengurus lembaga MUI Kabupaten dilaksanakan secara musyawarah dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan semua unsur tersebut berkesempatan untuk berkarir di MUI Kabupaten mengacu pada kebutuhan lembaga sangatlah tepat dan sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga obyektifitas lembaga menjadi terjaga kredibilitasnya.

Kata Kunci: Pengembangan, Pelatihan, MUI, Lembaga Semi-Pemerintah.

PENDAHULUAN

Organisasi Publik paling tidak terbagi menjadi empat, yaitu organisasi pemerintah, organisasi semi pemerintah, dan organisasi kemasyarakatan. Majelis Ulama Indonesia atau disingkat MUI merupakan salahsatu lembaga semi pemerintah yang bergerak dibidang keagamaan urusan umat Islam di Indonesia, dalam Administrasi Publik, lembaga semi pemerintah ini masih dalam lingkup kajian administrasi publik, selain itu, kajian mengenai lembaga semi pemerintahan apalagi lembaga ini adalah MUI, belum banyak dilakukan oleh peneliti administrasi lainnya, sehingga penelitian ini memiliki state of the art yang baik untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas.

Menurut Ali Abdillah (2019) MUI juga bisa disebut dengan Lembaga Quasi Non Governmental Organization atau yang biasa disebut sebagai Quango belum terlalu terdengar dalam istilah lembaga negara di Indonesia. Namun bukan berarti lembaga tersebut tidak ada. Dalam hasil penelitiannya, mengulas mengenai keberadaan lembaga Quasi Non Governmental Organization (Quango) dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, menjelaskan mengenai pengertian Quango beserta dengan karakteristiknya dari berbagai negara serta mengkaji bahwa berdasarkan karakteristik Quango tersebut, MUI dapat diklasifikasikan sebagai salah satu Quango yang ada di Indonesia. (Ali Abdillah & Novianto, 2019)

Penelitian ini memiliki lokus di lembaga MUI Kabupaten Bogor, dipilihnya MUI Kab. Bogor ini memiliki beberapa alasan yang pertama, seperti yang dikutip dari sambutan Bupati Kabupaen Bogor pada Portal Resmi Kabupaten Bogor tanggal 13 Desember 2021 bahwa MUI Kabupaten Bogor memiliki prestasi Pengkaderan MUI yang tersistematis, dan terstruktur dengan baik sehingga bisa menghasilkan generasi-generasi MUI yang tidak hanya handal

dalam ilmu agama, namun juga memiliki kebangsaan dan nasionalisme yang tinggi, sehingga sistem pengkaderan di MUI Kab. Bogor menjadi role model atau percontohan bagi lembaga MUI di Kabupaten/Kota lainnya. Walaupun dari beberapa sisi dalam pengembangan SDM di MUI Kab. Bogor masih memiliki kekurangan dan perlu penyempurnaan salah satunya dengan penelitian yang akan dilakukan ini.

Penelitian dengan lokus di Lembaga MUI Kabupaten Bogor pernah dilakukan juga sebelumnya oleh Ahmad Mukri Aji (2020) yang mengungkapkan salah satu alasan mengambil lokus di MUI Kabupaten Bogor adalah karena Bogor sebagai wilayah dengan tingkat kepadatan penduduk tertinggi dan populasi Muslim terbanyak se-Indonesia, Kabupaten Bogor juga secara geografis merupakan wilayah penyangga ibu kota Jakarta. (Aji, 2020)

Salah satu penelitian yang berkaitan juga dengan pengembangan SDM, permasalahan yang dihadapi adalah pada pengembangan karir, motivasi serta kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi permasalahan kurangnya informasi maupun minat mengenai pengembangan karir, kurang termotivasinya pengurus karena menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima, serta kurangnya keterampilan dalam melayani karyawan dan kurangnya penguasaan bahasa asing yang berakibat pada kinerja. (Balbed & Sintaasih, 2019)

Berdasarkan Peningkatan Keterampilan, Partisipasi Peserta, Kesesuaian Materi, dan Sarana Prasarana. Berdasarkan argumentasi di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga MUI tersebut, untuk mencari tahu bagaimana manajemen sumber daya manusia di lembaga MUI Kab. Bogor, karena peneliti melihat adanya kekurangan dalam pengembangan SDM. Maka dari itu, penting dilakukan sebuah penelitian

mendalam untuk membuktikan asumsi dalam latar belakang ini, dengan harapan bisa ikut berkontribusi dalam memberikan strategi dalam pengembangan SDM bagi lembaga MUI daerah lain dan sebagai tanggung jawab dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.

Penelitian di lembaga MUI Kab. Bogor bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis upaya yang telah dilakukan oleh lembaga MUI dalam meningkatkan keterampilan para anggotanya. Argumentasi ini didasarkan pada pemahaman bahwa pengembangan keterampilan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Dengan mengetahui praktik-praktik yang berhasil atau bahkan yang perlu ditingkatkan, penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi lembaga MUI dan lembaga sejenis lainnya dalam menyusun program pengembangan keterampilan yang lebih efektif.

Peneliti tertarik untuk mengeksplorasi tingkat partisipasi peserta dalam program-program pengembangan SDM di lembaga MUI Kab. Bogor. Dalam konteks ini, partisipasi peserta menjadi indikator penting untuk mengukur tingkat keberhasilan dari program-program yang telah dijalankan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi peserta, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan partisipasi dalam program pengembangan SDM di masa mendatang.

Lembaga MUI Kab. Bogor mungkin telah menyusun berbagai program pengembangan SDM, namun keberhasilannya juga dipengaruhi oleh kesesuaian materi yang disampaikan dengan kebutuhan dan harapan peserta. Argumentasi ini menyoroti pentingnya mengidentifikasi apakah materi yang telah disampaikan telah sesuai dengan perkembangan terkini dan tuntutan lapangan kerja. Dengan mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki, lembaga MUI dan lembaga sejenis lainnya dapat mengoptimalkan manfaat

dari program pengembangan SDM yang diselenggarakan.

Penelitian ini juga melibatkan aspek sarana dan prasarana yang tersedia di lembaga MUI Kab. Bogor untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan SDM. Argumentasi ini mencerminkan pemahaman bahwa sarana dan prasarana yang memadai dapat berkontribusi pada keberhasilan pelaksanaan program tersebut. Dengan mengevaluasi fasilitas yang ada, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan infrastruktur yang mendukung pengembangan SDM di lembaga MUI dan lembaga serupa.

Maka dari itu, potensi untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan SDM tidak hanya bagi lembaga MUI Kab. Bogor tetapi juga bagi lembaga MUI daerah lain. Selain itu, penelitian ini juga mencerminkan tanggung jawab dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan strategi yang efektif dan solusi berkelanjutan dalam mengatasi kekurangan dalam pengembangan SDM di lembaga MUI dan lembaga serupa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif Analisis. Adapun Populasi dari objek penelitian ini adalah pengurus MUI yang berjumlah 188 Anggota, yang kemudian diambil sampel dengan teknik Disproportionate Stratified Random Sampling, kemudian dihitung menggunakan rumus Yamane dan memperoleh sampel sebanyak 69 responden, kemudian dari sampel tersebut diambil datanya dengan teknik Kuesioner, Observasi partisipatif, dan wawancara terstruktur dan mendalam.

Kemudian dari data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan Weight Mean Score (WMS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Data Variabel Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dimensi Pengembangan Karir

Indikator	Nilai
Pembentukan struktur pengurus lembaga MUI Kabupaten dilaksanakan secara musyawarah dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan mengacu pada kebutuhan lembaga	4.93
Pelaksanaan Pengembangan Karir di MUI didukung oleh lembaga dan Pemerintah Daerah dalam bentuk moril maupun materil	4.86
Semua unsur yang terkait dengan MUI Kabupaten berkesempatan untuk berkarir di MUI Kabupaten	4.75
Setiap pengurus memiliki peluang untuk promosi jabatan sesuai prestasi kinerjanya	4.67
Penempatan jabatan pengurus disesuaikan dengan latar belakang keahlian, pendidikan dan kemampuan	4.77
Setiap pelaksanaan restrukturisasi pengurus maka ditindaklanjuti dengan adanya upgrading atau pembimbingan job description untuk para pengurus baru	4.78
Total Rataan Dimensi	4.79
Rataan Terbesar	4.93
Rataan Terkecil	4.67

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rata-rata dari nilai keseluruhan dengan interval penilaian antara 1-5

untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia di MUI Kabupaten Bogor pada Dimensi Pengembangan Karir berjumlah 4,79 dengan penafsiran Baik. Dengan Nilai Rataan Terbesar dengan nilai 4,93 dari indikator Pembentukan struktur pengurus lembaga MUI Kabupaten dilaksanakan secara musyawarah dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan mengacu pada kebutuhan lembaga, serta rataan terkecil dengan nilai 4,67 dari indikator Setiap pengurus memiliki peluang untuk promosi jabatan sesuai prestasi kinerjanya. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada responden pengurus MUI yang menyatakan bahwa pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dimensi Pengembangan Karir diperoleh fakta dan data sebagaimana berikut :

Indikator Kusiner pembentukan struktur pengurus lembaga MUI Kabupaten dilaksanakan secara musyawarah dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan mengacu pada kebutuhan lembaga, memperoleh nilai rataan terbesar dibanding indikator lainnya sebesar nilai rataan 4.93 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut memvalidasi bahwasannya proses restrukturisasi yang sudah dilakukan Lembaga MUI Kabupaten sudah sesuai dengan standarisasi pada organisasi seperti dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan berkepentingan juga disesuaikan dengan kebutuhan lembaga pada kinerja di wilayah tersebut.

Data tersebut didukung hasil pengamatan serta wawancara responden yang menyatakan bahwa acuan awal dalam pembentukan struktur kepengurusan di seluruh MUI kabupaten adalah mengacu kepada pedoman struktur organisasi MUI Pusat, dan ditambahkan sesuai kebutuhan daerah, baik terintegrasi dalam kepengurusan komisi atau membentuk Badan Otonom yang dibutuhkan, contohnya di MUI Kabupaten adanya Badan Otonom Lembaga Pengkajian Keagamaan dan

Pemberdayaan Ummat (LPKPU) yang bersinergi dengan Komisi Pendidikan dan Kaderisasi untuk menghasilkan regenerasi para ulama yang kompeten dan relevan dalam perkembangan zaman.

Badan Otonom Lembaga Pengkajian Keagamaan dan Pemberdayaan Ummat (LPKPU) merupakan Badan Otonom yang tidak semua lembaga MUI Kabupaten atau provinsi dan merupakan pelopor Pendidikan Kader Ulama (PKU) Provinsi dan Kabupaten di Indonesia yaitu sistem kaderisasi yang terstruktur dan rutin dilakukan setiap semester di MUI Kabupaten Bogor dengan penyampaian materi-materi penting untuk menghadapi permasalahan umat terkini yang disesuaikan dengan kondisi obyektif di wilayah Kabupaten Bogor.

Indikator Kusiner Pelaksanaan Pengembangan Karir di MUI didukung oleh lembaga dan Pemerintah Daerah dalam bentuk moril maupun materiil memperoleh nilai rata-rata 4.86 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut memvalidasi bahwasannya dukungan Pemerintah Daerah serta lembaga yang terkait baik dalam bentuk moril maupun materiil sangat sesuai dan juga merupakan modal utama dalam konsistensi pelaksanaan proses pengembangan karir di MUI Kabupaten Bogor guna meningkatkan produktifitas kinerja lembaga serta berdampak pada anggota dengan terwujudnya para anggota/pengurus yang kompeten dan terkendalikannya kemaslahatan umat di wilayah Kabupaten Bogor.

Data tersebut di atas didukung hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa Seluruh pembiayaan operasional MUI Kabupaten Bogor dimasukkan dalam RAPBD Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor, dan terbesar dibandingkan dukungan pendanaan Pemda terhadap MUI Kabupaten di seluruh Indonesia. Terutama untuk bidang pengkaderan, MUI Kabupaten Bogor mendapat dukungan penuh dari

Pemda Kabupaten Bogor baik materiil maupun moril seperti, fasilitas dan kebutuhan pembiayaan.

Indikator Kusiner Semua unsur yang terkait dengan MUI Kabupaten berkesempatan untuk berkarir di MUI Kabupaten memperoleh nilai rata-rata 4.75 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa semua unsur baik Ormas Keagamaan seperti Ormas NU, Muhammadiyah, Persis, Mathlul Anwar, dan Ormas lainnya serta perwakilan Lembaga Keagamaan dari MUI itu sendiri seperti perwakilan MUI Kecamatan dan MUI Desa ataupun utusan Pondok Pesantren berkesempatan untuk berkarir di MUI Kabupaten mengacu pada kebutuhan lembaga, sangatlah tepat dan sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga obyektifitas dan aspiratif lembaga menjadi terjaga kredibilitasnya. Selain unsur kelembagaan di atas, MUI Kabupaten juga merekrut anggota dari unsur-unsur Pemerintahan atau Akademis seperti dari Bapeda, Universitas dan lainnya.

Sistem perekrutan dan seleksi pengurus yang dilaksanakan selain dengan membentuk Tim Formatur juga menampung usulan serta rekomendasi dengan melampirkan track record yang diusulkan dari masing-masing kecamatan (40 Kecamatan) dan usulan Ormas-Ormas juga instansi serta lembaga yang ada di Kabupaten Bogor dengan tidak lupa untuk mengakomodir pengurus-pengurus berprestasi di periode sebelumnya dengan mempertimbangkan hasil penilaian dari kaderisasi yang sudah dilaksanakan.

Indikator Kusiner setiap pengurus memiliki peluang untuk promosi jabatan sesuai prestasi kinerjanya memperoleh nilai rata-rata terkecil dibanding indikator lainnya dengan nilai 4.67 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa Semua Pengurus memiliki

peluang yang sama, jabatan di MUI bukan merupakan Jabatan Politik, melainkan Jabatan yang didasari karena kebutuhan lembaga dan keumatan, dikarenakan syarat menjadi pengurus MUI selain prinsip pengabdian sosial juga harus memiliki latar belakang keilmuan yang sesuai dengan jabatannya seperti hukum, falafiah, teknologi, kitab kuning, birokrasi, administrasi dan lainnya. Hal tersebut dapat dilihat dari kesesuaian jajaran pengurus yang ada baik secara latar belakang akademisnya atau beground pesantrennya, maupun track record keahliannya.

Indikator Kusiner Penempatan jabatan pengurus disesuaikan dengan latar belakang keahlian, pendidikan dan kemampuan memperoleh nilai rata-ran terkecil dibanding indikator lainnya dengan nilai 4.77 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa adanya Tim Formatur yang merupakan perwakilan dari Tim Ahli yang kompeten dibentuk untuk proses rekrutmen yang nantinya bertugas menyeleksi para calon yang dipanggil dalam membentuk komitmen pengabdian pada umat tanpa provide oriented dan lebih mengutamakan pengabdian sosial yang diusahakan mengakomodir seluruh bagian wilayah dan unsur terkait yang ada dengan menyesuaikan kebutuhan lembaga dan umat.

Indikator Kusiner Setiap pelaksanaan restrukturisasi pengurus maka ditindaklanjuti dengan adanya upgrading atau pembimbingan job description untuk para pengurus baru memperoleh nilai rata-ran terkecil dibanding indikator lainnya dengan nilai 4.78 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa dalam perumusan program kerja dilaksanakan dan diikuti secara terbuka juga wajib diikuti pengurus baru serta melibatkan perwakilan dari masing-masing daerah dan unsur-unsur

terkait serta para ahli agar dapat memberikan arahan dari aspirasi kebutuhan umat.

Selain hal tersebut diatas, dikuatkan juga dengan adanya Program Up Grading untuk sosialisasi serta bimbingan teknis pada para pengurus terutama dalam penyesuaian kinerja serta relevansi perkembangan zaman.

Tabel 2 Hasil Analisis Data Variabel Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dimensi Pelatihan

Indikator	Nilai
Kegiatan peningkatan keterampilan untuk semua anggota/pengurus dilaksanakan secara rutin	4.68
Rekrutmen anggota pelatihan dilaksanakan secara terbuka dan dengan sistem seleksi serta mengakomodir semua wilayah dan unsur yang ada di Kabupaten Bogor	4.96
Materi Pelatihan disampaikan secara bertahap selama periode tertentu dan sesuai kebutuhan dalam menghadapi permasalahan keagamaan di masyarakat	4.94
Sarana dan Prasarana Pelatihan difasilitasi oleh lembaga atau Pemerintah Daerah	5.00
Total Rataan Dimensi	4.90
Rataan Terbesar	5.00
Rataan Terkecil	4.68

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Indikator Kusiner Kegiatan peningkatan keterampilan untuk semua anggota/pengurus dilaksanakan secara rutin memperoleh nilai rata-ran terkecil dibanding indikator lainnya dengan nilai 4.68 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa kegiatan peningkatan

keterampilan rutin dilakukan setiap semester untuk kader baru, dan setahun sekali untuk setiap pengurus yang dilakukan secara general.

Setiap kali kegiatan tersebut akan dilakukan maka proses sosialisasi dan publikasi akan dilakukan dua bulan sebelumnya, dengan tujuan agar semua pihak dapat memperoleh informasi tersebut serta mempersiapkan berbagai macam persyaratan dan uji kompetensinya semaksimal mungkin guna mendapatkan hasil seleksi yang optimal.

Indikator Kusiner Rekrutmen anggota pelatihan dilaksanakan secara terbuka dan dengan sistem seleksi serta mengakomodir semua wilayah dan unsur yang ada di Kabupaten Bogor memperoleh nilai 4.96 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa sistem seleksi atau rekrutmen kegiatan peningkatan keterampilan terbagi menjadi tiga model, antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk kepengurusan proses seleksinya adalah melihat dari masing-masing kebutuhan, seperti Program Kajian yang terintegrasi Teknologi dengan sistem Maktabah Syamilah, maka ini melibatkan seluruh pengurus. Tapi ada juga yang hanya melibatkan satu bidang, seperti Komisi Haji maka biasanya para utusan terpilih (khususnya yang memang berkewajiban dan kompeten) akan dikirimkan ke instansi yang berkaitan dengan hal tersebut yaitu instansi Kementerian Agama Bidang Haji untuk dapat mendalami praktik pengelolaan dilapangnya.
- b. Sistem seleksi pengkaderan dengan beberapa tahap yang diawali rekomendasi SDM berkualitas lulusan pesantren yang juga akademisi dari Desa, lalu diseleksi kembali di tingkat Kecamatan sampai dengan dua orang terbaik yang dipilih perkecamatan, dan selanjutnya dikirim untuk mengikuti

seleksi akhir di tingkat Kabupaten yang setiap semesternya terpilih 50 utusan terbaik untuk dikader mengikuti Pendidikan Kader Ulama selama tiga bulan untuk dipersiapkan menjadi para pengurus dan anggota dengan mengawali pengabdian di daerahnya masing-masing (Desa / Kecamatan).

Indikator Kusiner Materi Pelatihan disampaikan secara bertahap selama periode tertentu dan sesuai kebutuhan dalam menghadapi permasalahan keagamaan di masyarakat memperoleh nilai 4.94 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa materi-materi yang disampaikan dalam peningkatan keterampilan terbagi menjadi dua kondisi diantara lain :

- a. Untuk Pelatihan yang diikuti Pengurus tergantung dari kebutuhannya, biasanya kurang lebih berkisar satu Minggu dan minimal satu hari penuh dengan materi yang sesuai dengan kegiatan yang dibutuhkan oleh bidang kekhususan tersebut.
- b. Untuk para kader baru dilaksanakan setiap persemester selama tiga bulan. Materi yang disampaikan mulai dari Wawasan Kebangsaan, Pengelolaan Organisasi, Metodologi Syi'ar, Teknologi Kitab Kuning, Tafsir, Ushul Fiqih, Bahasa Arab dan banyak materi-materi lainnya.

Indikator Kusiner Sarana dan Prasarana Pelatihan difasilitasi oleh lembaga atau Pemerintah Daerah dalam menghadapi permasalahan keagamaan di masyarakat memperoleh nilai sempurna yaitu 5,00 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang sepakat menyatakan bahwa hampir semua operasional kegiatan peningkatan keterampilan yang dilaksanakan oleh lembaga MUI Kabupaten Bogor didukung penuh oleh Pemerintah Daerah dan lembaga swasta lainnya melalui kerjasama dengan berbagai instansi yang

dibutuhkan seperti perhotelan (Yayasan Dharmais), Pengajaran (Universitas Ibnu Kholdun), Pemerintah Daerah (Pendanaan) dan isntsansi lainnya seperti BIN (Informasi dan Data), Al-Azhar (Beasiswa Pendidikan), Kemenag, POLRI, TNI dan dengan banyak lembaga-lembaga lainnya.

Tabel 3 Hasil Analisis Data Variabel Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dimensi Pendidikan

Indikator	Nilai
Kegiatan peningkatan pengetahuan dan wawasan untuk semua anggota/pengurus dilaksanakan secara rutin	4.84
Penanaman Etika merupakan unsur yang selalu diintegrasikan dalam setiap pelaksanaan kegiatan pendidikan	4.97
Pendidikan yang dilaksanakan bertujuan untuk pencapaian peningkatan kemampuan semua anggota/pengurus	4.97
Total Rataan Dimensi	4.93
Rataan Terbesar	4.97
Rataan Terkecil	4.84

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Indikator Kusioner Kegiatan peningkatan pengetahuan dan wawasan untuk semua anggota/pengurus dilaksanakan secara rutin memperoleh nilai 4,84 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa sama halnya seperti kegiatan pelatihan, Kegiatan peningkatan wawasan dan pengetahuan rutin dilakukan setiap semester untuk kader baru secara general dan untuk pengurus dilakukan secara parsial tergantung kebutuhan bidangnya baik materi maupun waktunya. Contohnya :

- a. PDU = Untuk Lulusan Usia Tingkat SLTA

- b. PKU 1 = Untuk Lulusan Tingkat S1
 c. PKU 2 = Untuk Lulusan PKU 1 yang diprioritaskan lulusan S2
 d. PKU 3 = Untuk Lulusan PKU 2 yang diprioritaskan lulusan S3
 e. Dalam Hal Pendidikan Akademisi adanya Beasiswa Lanjut Kuliah

Sedangkan untuk siapa yang berhak untuk mendapatkan Beasiswa tersebut antara lain :

- a. Untuk Diklat terbagi menjadi dua bagian :

1. Diklat masing-masing bidang diperuntukan untuk para pengurus yang membutuhkan pengembangan pengetahuan dan keterampilan, pemilihan utusan yang dikirim adalah dengan memprioritaskan kompetensi dan dedikasi.
2. Diklat kaderisasi ini diperuntukan secara terbuka kepada semua kader yang lolos seleksi dari mulai rekomendasi desa, seleksi kecamatan dan terakhir seleksi kabupaten.

- b. Beasiswa Lanjut Akdemis diperuntukan untuk para pengurus yang loyal dan berdedikasi tinggi, diantara lain yang sudah mendapatkan adalah :

1. KH. Irvan Awaludin, M.Si. (Beasiswa S2 Komunikasi IPB)
2. KH. Saepudin Mukhtar, MAP. (Beasiswa S3 MM)
3. Dr. Abdul Wafi, MA. (Beasiswa PKU 3)

Sedangkan prosedur untuk mendapatkannya adalah dengan cara :

1. Mengajukan diri
2. Keluarnya Rekomendasi dari hasil penilaian selama menjadi pengurus lalu

diajukan untuk mendapat beasiswa dari Pemerintah Daerah.

Indikator Kusiner penanaman etika merupakan unsur yang selalu diintegrasikan dalam setiap pelaksanaan kegiatan pendidikan memperoleh nilai 4,97 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang menyatakan bahwa dalam setiap Materi Diklat mewajibkan adanya butir nilai-nilai etika baik secara teori maupun praktiknya. Sehingga dalam hasil penilaian bukan hanya berdasar dari kecakapan nilai kognitif dan psikomotorik saja, tapi juga harus memiliki nilai afektif yang tinggi.

Begitupun perihal penilaian kecerdasan harus lengkap meliputi :

a. *Intelligence Quotients (IQ)*

Yaitu kemampuan seseorang untuk menalar, memecahkan masalah, belajar, memahami gagasan, berpikir, dan merencanakan sesuatu. Kecerdasan ini digunakan untuk memecahkan masalah yang melibatkan logika.

b. *Spiritual Quotient (SQ)*

Yaitu kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif.

c. *Emotional Quotient (EQ)*

Yaitu kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

Terutama pada poin ketiga bahwa kepekaan serta kendali sikap pada orang lain yang terbungkus pada nilai-nilai etika merupakan hal yang utama.

Indikator Kusiner pendidikan yang dilaksanakan bertujuan untuk pencapaian peningkatan kemampuan semua anggota/pengurus memperoleh nilai 4,97 dengan penafsiran Baik. Hal tersebut didukung dan divalidasi dari hasil pengamatan serta wawancara yang

menyatakan bahwa tujuan dari kegiatan peningkatan kemampuan adalah :

- a. Menjaring kader-kader potensial untuk melanjutkan perjuangan pengabdian di MUI Kabupaten Bogor
- b. Meningkatkan wawasan yang bersifat keterampilan maupun pengetahuan masing-masing pengurus khususnya dalam penanganan dan pengelolaan yang terrelevansi dengan perkembangan zaman dan temuan masalah-masalah up to date.

Mengevaluasi kinerja serta upgrade pola pikir pengurus agar konsisten berorientasi sosial keumatan.

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia di MUI Kabupaten Bogor berjumlah 4,78 dengan penafsiran baik. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada responden pengurus MUI mengatakan bahwa proses pembentukan struktur pengurus lembaga MUI Kabupaten dilaksanakan secara musyawarah dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan semua unsur tersebut berkesempatan untuk berkarir di MUI Kabupaten mengacu pada kebutuhan lembaga sangatlah tepat dan sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga obyektifitas lembaga menjadi terjaga kredibilitasnya. Dukungan Pemerintah Daerah baik dalam bentuk moril maupun materiil merupakan modal utama selain motivasi konstruktif yang ada dalam setiap pengurus berdampak pada produktifitas kinerja lembaga serta dampaknya sangat terasa pada anggota dan umat dengan terwujudnya para anggota/pengurus yang kompeten.

SARAN

Lembaga MUI Kabupaten Bogor dapat memperkuat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dilaksanakan saat ini, sehubungan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pengurus, sehingga akan berpengaruh juga kepada kemajuan lembaga.

Lembaga MUI Kabupaten Bogor dapat lebih banyak berkerjasama dengan Perguruan Tinggi yang ada di Kabupaten Bogor sehingga dapat saling mendukung dalam kemajuan antar lembaga dan percepatan kemasalahatan umat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. M. (2020). *Pandangan Keagamaan Majelis Ulama Indonesia Kabupaten Bogor Terkait Kewajiban Menjaga Diri, Pelaksanaan Shalat Jumat dan Pengurusan Mayit Dalam Situasi Darurat Penyebaran Covid-19*. SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, 7(5), 485–494. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15313>
- Ali Abdillah, & Novianto, R. (2019). *Lembaga Quasi Non Governmental Organization (Quango) dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia: Majelis Ulama Indonesia*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 49(1), 110–135.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 8(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja (2 ed.; Anna, Ed.)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.