

STRATEGI REKRUTMEN DAN PEMBINAAN KADER ULAMA MUI PROVINSI SUMATERA UTARA

Muhammad Salim¹, Muhammad Fachran Haikal²
muhammad0104202099@uinsu.ac.id¹, muhammadfachranhaikal@uinsu.ac.id²
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

ABSTRAK

Strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama menjadi aspek krusial dalam mengukuhkan peran Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi yang efektif dalam merekrut dan membina kader ulama, dengan fokus pada konteks provinsi tersebut. Metode penelitian ini mencakup wawancara mendalam dengan tokoh-tokoh MUI, ulama, dan pihak terkait, serta analisis dokumen terkait rekrutmen dan pembinaan kader ulama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang sukses melibatkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan kriteria keilmuan, karakter, dan komitmen sosial. Dalam konteks pembinaan, ditemukan bahwa pendekatan berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, dan dukungan sosial memiliki dampak positif terhadap perkembangan kader ulama. Selain itu, kolaborasi antara MUI, lembaga pendidikan agama, dan pemerintah daerah juga memainkan peran penting dalam menopang strategi ini. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang dinamika rekrutmen dan pembinaan kader ulama di Provinsi Sumatera Utara, dengan harapan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam memperkuat peran ulama dalam masyarakat dan menjaga keberlanjutan keilmuan Islam.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, Pembinaan, MUI.

ABSTRACT

The recruitment and development strategy for ulama cadres is a crucial aspect in strengthening the role of the Indonesian Ulema Council (MUI) in North Sumatra Province. This research aims to explore and analyze effective strategies in recruiting and developing ulama cadres, with a focus on the provincial context. This research method includes in-depth interviews with MUI figures, ulama and related parties, as well as analysis of documents related to the recruitment and development of ulama cadres. The research results show that a successful recruitment strategy involves a holistic approach that considers scientific criteria, character and social commitment. In the context of coaching, it was found that a sustainable approach through training, education and social support had a positive impact on the development of ulama cadres. Apart from that, collaboration between MUI, religious education institutions, and local governments also plays an important role in supporting this strategy. This research contributes to further understanding of the dynamics of recruitment and development of ulama cadres in North Sumatra Province, with the hope that it can become the basis for development policies that are more effective in strengthening the role of ulama in society and maintaining the continuity of Islamic knowledge.

Keywords: Recruitment Strategy, Development, MUI.

PENDAHULUAN

Strategi adalah konsep yang sering digunakan untuk merancang sistematisasi yang diperlukan dalam mengelola sebuah organisasi (Chaniago, 2014). Setiap organisasi atau lembaga semestinya memiliki strategi tertentu agar tujuan dari visi dan misi organisasi atau lembaga tersebut mencapai pada tujuannya.

Rekrutmen merupakan usaha untuk menemukan calon kader ulama sesuai dengan kapasitas yang tersedia. Calon kader tersebut dapat diperoleh dari berbagai institusi pendidikan, agen konsultan periklanan media, serta dari internal anggota organisasi yang bersangkutan. Proses ini penting untuk memastikan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam jangka panjang. (Aziz et al., 2017). Menurut Ullman (1966), rekrutmen dapat dibedakan menjadi teknik formal dan

informal. Dalam kajian literatur, metode perekrutan seperti iklan di koran dan rekrutmen di sekolah dianggap formal, sementara metode informal seperti rekrutmen melalui referensi dari kader yang sudah ada, yang sering disebut sebagai "dari mulut ke mulut" atau "arahan", adalah contoh dari teknik perekrutan yang tidak resmi. (Taylor, 1994). Maka dari itu rekrutmen ini sangat diperlukan sekali dalam proses kader ulama Majelis Ulama Indonesia (MUI) untuk mempertahankan kestabilan dan kualitas terhadap ulama – ulama Provinsi Sumatera Utara. Rekrutmen yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan rekrutmen yang buruk akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pembinaan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang diselenggarakan baik secara formal maupun non formal dengan tujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan segala sumber daya yang tersedia, termasuk unsur manusiawi dan non-manusiawi. Dalam proses pelaksanaannya, upaya dilakukan untuk memberikan bantuan, arahan, serta pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensi individu yang terlibat. Hal ini bertujuan agar setiap individu dapat mencapai kemajuan yang signifikan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pembinaan tidak hanya merupakan sekadar kegiatan rutin, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam pengembangan potensi sumber daya manusia yang berkualitas. (Sylvianah, 2012). Pembinaan melibatkan dua sub-fungsi yang disebut pengawasan (*controlling*) dan supervisi. Secara umum, kedua sub-fungsi tersebut tergabung dalam kegiatan pembinaan sebagai bagian dari fungsi manajemen. Pembinaan, pada dasarnya, merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran, perencanaan yang matang, arahan yang jelas, dan pelaksanaan yang teratur, bertanggung jawab, dengan tujuan untuk menumbuhkan, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan serta sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mitha Thoha Pembinaan adalah Suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik. Pembinaan biasa dilakukan guna untuk membentuk suatu karakter kearah lebih baik (Aprianto R et al., 2021). Dalam konteks ini, terlihat kemajuan yang menunjukkan pertumbuhan, evolusi, dan peningkatan dalam berbagai aspek. Definisi pembinaan memiliki dua unsur utama: pertama, pembinaan bisa berupa tindakan, proses, atau deklarasi tujuan; dan kedua, pembinaan dapat menandakan perbaikan dalam hal-hal tertentu. Secara umum, pembinaan sering dianggap sebagai peningkatan strategi hidup yang telah direncanakan.

Strategi rekrutmen dan pembinaan adalah langkah-langkah yang dirancang secara sistematis untuk mengidentifikasi, mendatangkan, dan mengembangkan individu yang memiliki potensi menjadi orang yang berkualitas. Strategi rekrutmen dan pembinaan ini juga dapat digunakan dalam kader ulama. Strategi rekrutmen dan pembinaan yang digunakan dalam pengkaderan ulama ini identik dengan langkah-langkah dalam perekrutan dan pembinaan secara procedural.

Kehadiran Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Sumatera Utara (Sumut) memiliki peran strategis dalam menjaga keberlangsungan dan keberlanjutan ajaran Islam di wilayah tersebut. Sebagai lembaga resmi yang menghimpun para ulama dan cendekiawan muslim, MUI Sumut perlu mengembangkan strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama guna menjamin kelangsungan dakwah, pendidikan, dan penerapan nilai-nilai Islam di masyarakat.

MUI Sumut melakukan strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama didalam Lembaga tersebut berbeda dengan Lembaga-lembaga lainnya. Identitas kaderisasi ulama di MUI lebih cenderung pada pembinaan kader-kader dakwah yang berada dimasyarakat.

Perbedaan tersebut membuat MUI dipandang sebagai lembaga yang elit karena proses strategi rekrutmen dan pembinaan kaderisasi ulama yang inklusif dan diatur

sedemikian rupa dan juga rapi dalam tertib administrasi. Akan tetapi yang menjadi hal yang paling mencolok adalah MUI melakukan kaderisasi yang juga berfokus pada rekrutmen dan pembinaan kader ulama untuk melahirkan ulama-ulama dari masyarakat untuk umat.

Berangkat dari penjelasan diatas, penulis tertarik mengkaji lebih jauh dengan melakukan penelitian dalam bentuk artikel jurnal yang berjudul: STRATEGI REKRUTMEN DAN PEMBINAAN KADER ULAMA MAJELIS ULAMA INDONESIA DIPROVINSI SUMATERA UTARA.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memilih pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif. Alasan utama pemilihan metode ini adalah kesesuaian dengan tujuan peneliti dalam menggambarkan strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama MUI di Provinsi Sumatera Utara. Informan penelitian terdiri dari Dewan Pemimpin. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Akhirnya, keabsahan data ditentukan berdasarkan kriteria kredibilitas, kapabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. (Salman et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus kepada bagaimana strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama MUI Provinsi Sumatera Utara. Strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama MUI Sumatera Utara memiliki peran krusial dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan keilmuan ulama di tengah-tengah masyarakat yang sedang mengalami dinamika sosial dan keagamaan. Pembahasan ini akan mengeksplorasi lebih mendalam beberapa aspek utama strategi ini, mulai dari rekrutmen, pembinaan, hingga dampaknya terhadap peran perempuan dan tantangan yang mungkin dihadapi.

Terutama di Sumatera Utara, kesadaran akan pentingnya regenerasi ulama tampaknya lebih dulu muncul. Program Pendidikan Tinggi Keagamaan Umum (PTKU) sudah ada di sana sejak tahun 1983, yang dikelola oleh Yayasan Islamic Centre. Pelaksanaan PTKU bervariasi dalam bentuk, kurikulum, dan durasi, ada yang berlangsung selama satu semester, satu tahun, bahkan hingga tiga tahun. Belakangan, minat terhadap studi tentang pembentukan ulama melalui lembaga PTKU semakin meningkat, karena diharapkan lembaga ini dapat mempercepat proses pembentukan ulama. (Napitupulu et al., 2023).

Tujuan utama dari alumni Perguruan Tinggi Keagamaan Umum (PTKU) adalah menghasilkan individu yang ahli dalam bidang agama. Hal ini bertujuan agar setiap alumni memiliki pemahaman yang mendalam dalam berbagai disiplin ilmu Islam, seperti tauhid, tafsir, fikih, ushul fikih, tasawuf, mantiq, dan lain sebagainya, sehingga mampu mendukung peran keulamaan. Mereka diharapkan menjadi pengamal agama dengan artian bahwa ilmu yang mereka pelajari tidak hanya dipahami, tetapi juga diamalkan dan disebarkan kepada masyarakat, sehingga ilmu tersebut membentuk karakter keulamaan pada setiap individu. Selain itu, mereka juga diharapkan menjadi pembela agama dengan memperjuangkan nilai-nilai keislaman dan prinsip-prinsip agama dalam kehidupan masyarakat. (Letak et al., 2020).

Strategi Rekrutmen PTKU MUI Sumut

Maka dari itu MUI Sumatera Utara memiliki strategi dalam perekrutan dan strategi dalam pembinaan PTKU. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar untuk memberikan hasil yang efektif. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan suatu

lembaga sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan (Setiani, 2013).

Dalam hal ini, MUI Sumut melakukan perekrutan dengan beberapa cara diantaranya: menyebarkan brosur kesetiap MUI Kab/Kota, serta menyebarkan berita perekrutan melalui media yang dimiliki MUI Sumut berupa Instagram, Facebook, Youtube dll, dan menyampaikan berita tersebut secara informal dengan cara menyampaikan dari orang ke orang.

Persyaratan pendaftaran serta waktu dan tempat nya adalah dimulainya pendaftaran pada tanggal 14 s/d 26 Juni 2021 bertempat di Kantor Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sumatera Utara, Jln. Majelis Ulama No 3 / Sutomo Ujung Telp. (061) 4521508. Pada jam kerja 09.00 – 16.00 Wib. Ujian 05 s/d 06 Juli 2021 dan pengumuman kelulusan 26 Juli 2021. Adapun persyaratannya yaitu : Siswa Islam tamatan, MAN – MAS atau sederajat dengan membawa fotocopy Ijazah / Tanda tamat belajar dari perguruan yang bersangkutan, belum menikah, laki – laki, menyerahkan pas foto terbaru ukuran 3x4 = 2 lembar, mengisi formulir pendaftaran, rekomendasi dari MUI Kab/Kota setempat (wajib), mengisi surat pernyataan bersedia mematuhi seluruh aturan PTKU dan PKL ke daerah selama 1 tahun.

Proses seleksi nya PTKU ini ada tiga aspek yaitu : Ujian tertulis (ujian tertulis ini berupa soal-soal tentang keagamaan dan lain sebagainya) , selanjutnya ujian membaca kitab kuning (untuk mengetahui kemampuan mereka dalam berbahasa arab), serta wawancara (wawancara ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuatnya tekad mereka ingin menjadi seorang ulama dan ingin mengetahui motivasi apa yang mereka pegang untuk menjadi ulama. Peserta yang diterima hanya ada 20 orang (H. Bakti N, personal communication, January 5, 2024).

Tabel 1. PTKU Sumatera Utara

NO	Nama Lembaga PTKU	Tahun Berdiri	Jumlah Alumni
1	PTKU Sumatera Utara	2006	109
2	PTKI Kota Binjai	2015	25
3	PTKU Perempuan MUI Sumatera Utara	2020	Belum Ada Alumni
4	PTKU UNIVA Medan	2022	Belum Ada Alumni

Perlu kita ketahui bahwasannya saat ini sedang berjalannya angkatan Ke VII T.A 2021 – 2024. Pada saat proses perekrutan ini yang mereka luluskan 20 orang dan cadangan 4 orang, mengapa dibuat cadangan ? dikarenakan disetiap proses PTKU ini ada beberapa donatur yang ingin mengumbangkan hartanya untuk PTKU ini. Sumber Program PTKU dibiayai oleh Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sumatera Utara melalui bantuan Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Utara, Dermawan dan Muzakki (Letak et al., 2020).

Target yang dimiliki MUI Sumut dalam proses seleksi kader ulama ini tentu yang pertama yaitu bisa membaca kitab kuning. Salah satu kompetensi yang menjadi inti bagi ulama adalah kemampuan mendalam dalam memahami dan menguasai literatur klasik, yang sering kali disebut sebagai kitab kuning. Di masa lalu, pesantren menjadi pusat pembelajaran utama yang menekankan pada pengajaran kitab kuning sebagai satu-satunya sumber pembelajaran formal yang tersedia. Pendidikan yang fokus pada kitab kuning memiliki misi penting untuk menyiapkan bekal kompetensi yang diperlukan bagi calon ulama masa depan, sehingga mereka dapat menjadi pemimpin spiritual dan intelektual yang berdaya pada masyarakat. (Dhofier, 2011). Kitab kuning, atau dikenal sebagai Kitab Gundul, merupakan warisan intelektual yang berharga dari ulama-ulama terdahulu, yang sering disebut sebagai al-Salaf. Karya-karya tulis ini adalah hasil dari upaya intelektual yang mendalam, di mana ulama-ulama tersebut menyusun pandangan mereka tentang berbagai aspek kehidupan berdasarkan interpretasi al-Qur'an dan al-Hadits. Mereka

menggunakan kitab kuning sebagai alat untuk menjawab permasalahan Furu'iyah, yaitu masalah-masalah cabang hukum Islam yang tidak secara langsung diatur dalam teks-teks utama seperti al-Qur'an dan al-Hadits. Sejak zaman Rasulullah hingga kini, tradisi penulisan kitab kuning terus berkembang, dengan banyak ulama dari berbagai zaman dan tempat yang turut menyumbangkan pemikiran mereka ke dalam karya-karya ini. Kehadiran kitab kuning tidak hanya memainkan peran penting dalam merespons isu-isu kontemporer dalam masyarakat Muslim, tetapi juga menawarkan pemahaman yang lebih dalam tentang ajaran Islam secara keseluruhan. Di samping itu, kitab kuning juga berfungsi sebagai sumber referensi kunci bagi para ulama dalam menetapkan hukum-hukum Islam yang relevan dengan zaman mereka. Dengan memanfaatkan pengetahuan yang terkandung dalam kitab kuning, ulama-ulama dapat memperluas wawasan mereka dan memperkaya diskusi ilmiah dalam komunitas keilmuan Islam. Selain itu, kitab kuning juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam memperkuat kualitas pengetahuan dan pemahaman ulama. Melalui studi dan analisis terhadap karya-karya tersebut, para ulama dapat mengembangkan keterampilan interpretasi, pemikiran kritis, dan kapasitas untuk menghadapi tantangan intelektual yang kompleks. Dengan demikian, kitab kuning bukan hanya menjadi warisan berharga bagi keilmuan Islam, tetapi juga menjadi fondasi yang kokoh bagi perkembangan intelektual umat Islam secara keseluruhan. (Farhanudin & Muhajir, 2020). Bukan hanya bisa membaca kitab kuning yang menjadi target MUI Sumut dalam proses perekrutan ini, dan membaca Al-quran juga menjadi salah satu proses seleksi tersebut. Al-Quran tidak hanya dilihat sebagai sebuah kumpulan ayat suci yang menjadi pedoman utama bagi umat Islam dalam menjalani kehidupan mereka, tetapi juga dianggap sebagai landasan pokok dalam bidang pendidikan. Konsep pendidikan yang terdapat dalam Al-Quran memiliki karakteristik yang berbeda dengan konsep pendidikan yang mungkin ditemui dalam masyarakat non-Islam. Baik secara teoritis maupun praktis, pandangan ini membawa dampak yang cukup signifikan, yang tercermin dalam beragam istilah dan pendekatan yang digunakan dalam konteks pendidikan. Al-Quran mengajarkan sebuah pendekatan holistik terhadap pendidikan, yang mencakup aspek spiritual, moral, intelektual, dan sosial. Hal ini berbeda dengan banyak pendekatan pendidikan non-Islam yang mungkin lebih terfokus pada pengembangan aspek-aspek tertentu saja. Al-Quran juga menekankan pentingnya pengetahuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan dan berpusat pada nilai-nilai yang ditetapkan dalam ajaran Islam. (Qiptiyah, 2020). Motivasi menjadi ulama juga menjadi salah satu penilaian terhadap seleksi tersebut. Menurut Smith dan Sarason, motivasi memiliki akar kata dari bahasa Latin "move" yang berarti dorongan atau pendorong. Dengan demikian, motivasi dijelaskan sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas demi mencapai tujuan tertentu. (Muhammad, 2017).

Strategi Pembinaan PTKU MUI Sumut

MUI Sumut juga memiliki strategi dalam pembinaan PTKU, MUI Sumut melakukan pembinaan ini gunanya untuk mencapai Visi dan Misi PTKU. Visi PTKU adalah Pendidikan Tinggi Kader Ulama Bertujuan Melahirkan dan Membina Calon Ulama yang Benar-benar Ahli Agama, Pengamal Agama, dan Pembela Agama. Adapun untuk mencapai Visi PTKU maka dari itu harus menjalankan Misi PTKU. Misi PTKU adalah Pendidikan Tinggi Kader MUI Sumatera Utara melaksanakan perkuliahan selama 6 semester dengan mengemban misi sebagai berikut : Memiliki kemampuan membaca kitab kuning (kitab turost) syarat sebagai ulama, memiliki pengetahuan dan wawasan dalam permasalahan-permasalahan kemasyarakatan, serta memiliki jiwayang siap membela agama dan membina umat setiap saat (Letak et al., 2020).

MUI Sumut dalam strategi pembinaannya setiap peserta memperoleh fasilitas antara lain : Asrama dan ruangan belajar full AC, buku-buku pelajaran, konsumsi,kursus

komputer, kesehatan, olahraga dan kesenian islami (Hadroh). Fasilitas ini juga mempengaruhi dalam sebuah proses pembinaan, semakin nyaman mereka melakukan sebuah proses pembelajaran semakin mudah mereka mendapatkan ilmu yang guru mereka ajarkan (H. Bakti N, personal communication, January 5, 2024).

Proses pembinaan kader ulama MUI Sumut memakai sistem perkuliahan. Perkuliahan di PTKU dilaksanakan sebanyak enam semester selama tiga tahun dengan model belajar fulltime. Proses perkuliahan dimulai dari pagi sampai malam. Setiap mahasiswa diwajibkan untuk tinggal di asrama dan hanya diperbolehkan pulang pada saat libur kuliah dan keperluan mendesak lainnya dengan seizin pengawas asrama dan Direktur. Setiap mahasiswa wajib aktif mengikuti perkuliahan di PTKU, Laboratorium Interpresnurship serta kegiatan lain di asrama seperti

diskusi, muzakarah, wirid yasin, dan program kegiatan PTKU yang telah diagendakan oleh pimpinan PTKU seperti rihlah ilmiah ke berbagai perpustakaan, observatorium ilmu falak, perguruan tinggi, pesantren dan lainnya. (Letak et al., 2020).

Strategi Pembinaan Kader Ulama MUI Sumut juga memiliki aturan tersendiri agar sebuah pembelajaran bisa berjalan dengan lancar. Peraturan merupakan salah satu bentuk keputusan yang harus ditaati dan dilaksanakan. Jadi, kita harus menaati peraturan agar semua menjadi teratur dan orang akan merasa nyaman (bayuarsadinata, 2015). MUI Sumut menerapkan berbagai aturan dan tata tertib yang menjadi kewajiban setiap mahasiswa. Bagi mahasiswa yang melanggar aturan dan tata tertib tersebut akan dikenakan sangsimulai dari surat peringatan sampai pada pemberhentian secara tidak hormat. Berikut adalah tata tertib aturan yang diberlakukan di asrama: Dilarang pacara, dilarang merokok, tidak boleh meninggalkan kuliah, wajib menjaga adab antara murid dan guru, wajib sholat berjemaah dimasjid Ar-Rahman MUI SU, dilarang meninggalkan asrama tanpa izin pimpinan PTKU, wajib ada dikamar paling lambat jam 22.00 wib, dilarang membawa tamu ke kamar tidur asrama, jika merusak atau menghilangkan tempat tidur, lemari, kasur, bantal dan fasilitas kamar tidur lainnya, wajib memperbaiki dan menggantikannya sendiri, wajib menjaga ketenangan dan kenyamanan bagi seluruh warga asrama. Wajib berpakaian menutup aurat dan sopan, disaat perkuliahan, sholat, pengajian dan bimbingan, dimasjid pakai peci/lebai dan dilarang pakai kaos, celana jens, dan yang sejenisnya. Wajib menyapu, membersihkan dan merapikan ruangan asrama secara bergiliran (piket). Wajib merapikan kamar tidur masing-masing. Wajib patuh terhadap ketua / wakil ketua kelas. Dilarang membawa buku perpustakaan tanpa izin pengurus. Ucapan dan tingkah laku wajib sesuai dengan akhlak islam. Dilarang mengikuti dan menonton permainan yang merendahkan calon ulama, seperti main kartu, catur, domino, halma, gitar, dan lainnya. Wajib menjaga dan keamanan masjid Ar-Rahman MUI SU. Aduapun sanksi bagi yang melanggar peraturan PTKU : Teguran lisan, surat peringatan pertama, surat peringatan kedua yang ditembuskan kepada orangtua, surat peringatan terakhir yang tembusannya orangtua, MUI Kab/Kota, pemberhentian secara tidak hormat, dan wajib memulangkan biaya yang telah dikeluarkan selama belajar di PTKU.

Selanjutnya, silabus pembelajaran dari pembinaan kader ulama MUI Sumut. Silabus adalah dokumen yang merinci rancangan pembelajaran untuk suatu mata pelajaran atau sekelompok mata pelajaran. Dokumen ini mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, serta indikator pencapaian kompetensi yang digunakan untuk penilaian. Selain itu, silabus juga memuat alokasi waktu, strategi pembelajaran, dan sumber bahan belajar yang digunakan. Sebagai panduan bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran, silabus perlu dikembangkan secara dinamis sesuai dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan siswa, dengan mengikuti prinsip-prinsip pengembangan yang telah ditetapkan. (Sagala, 2008).

Matakuliah di PTKU ada yang bersifat matakuliah pokok dan cenderung akan selalu dipelajari dan ada dari semester I sampai semester VI. Seperti Nahu, Sarf, Fikih, Ilmu Tauhid, Qwaid Fikih Ushul Fikih, Ulum Hadist, Tafsir dan lain sebagainya, untuk menjadi konsen menunjang kemampuan membaca kitab sebagai syarat menjadi ulama (Letak et al., 2020). PTKU juga menetapkan para kader untuk menghafal Hadist-hadist dan Al-quran.

PTKU juga memberikan pembelajaran tentang Sejarah Kebudayaan Islam, Peradilan Agama, Sertifikasi Halal MUI, MSI, dan juga Metodologi Penelitian, serta mereka juga mempelajari Komputer, Bahasa Inggris, Pancasila, Perbandingan Agama, Pemangangan Fatwa, MPDP Hadist dan Al-quran, MPDP Fikih/Ushul Fikih MTs/MA, dan masih banyak lainnya juga seperti Psikologi Pendidikan, Orientasi, Administrasi Pendidikan, Ilmu Pendidikan Islam, Statistika Pendidikan, Bahkan mereka juga memberikan pembelajaran Bahasa Indonesia dan Risalah. Pembelajaran tersebut dipelajari dari semester I – VI gunanya untuk agar para kader juga tidak buta terhadap pendidikan yang umum.

Beberapa aspek tujuan yang mungkin diakomodasi oleh program tersebut antara lain: Pertama, meningkatkan pemahaman kader ulama terhadap ajaran agama Islam. Dengan memperdalam pengetahuan agama, diharapkan mereka dapat memberikan pandangan yang lebih luas dan mendalam terkait isu-isu keagamaan yang dihadapi masyarakat. Kedua, PTKU juga memberikan pemahaman kontekstual kepada kader ulama. Hal ini bertujuan agar mereka dapat mengaitkan ajaran agama dengan realitas sosial, ekonomi, dan politik, serta dapat memberikan pedoman yang relevan dalam situasi kehidupan sehari-hari. Ketiga, meningkatkan keterampilan akademis kader ulama. Dengan memperkuat kemampuan membaca, menulis, dan berbicara, diharapkan mereka dapat lebih efektif dalam menyampaikan pesan-pesan keagamaan dan berinteraksi dengan masyarakat. Keempat, mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Program ini dapat membantu kader ulama dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang dapat mereka terapkan dalam lingkup keagamaan dan sosial. Kelima, meningkatkan kualitas pelayanan keagamaan. Melalui pembelajaran umum, diharapkan kader ulama dapat menyampaikan khutbah, ceramah, dan memberikan pelayanan keagamaan dengan kualitas yang lebih baik. Keenam, mendorong pemberdayaan masyarakat. Program ini dapat membekali kader ulama dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi agen perubahan dan pemberdayaan masyarakat di tingkat lokal. Terakhir, menggalang kerjasama dan jaringan. PTKU dapat menjadi platform untuk membangun hubungan kolaboratif antar-ulama dan dengan pihak-pihak terkait lainnya, sehingga dapat saling mendukung dalam upaya memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Tujuan-tujuan ini diharapkan dapat menciptakan kader ulama yang lebih komprehensif dan efektif dalam menjalankan peran keagamaan dan sosial mereka di masyarakat Sumatera Utara.

Proses keberhasilan pembinaan ini dilihat dari setiap semesternya, karena disetiap semesternya MUI Sumut memberikan ujian agar MUI Sumut tau sebatas mana pemahaman calon ulama tentang keislaman, dan mereka juga setiap tahunnya melakukan ujian komprehensif. Ujian komprehensif, atau yang sering disebut sebagai "kompre", adalah ujian lisan yang bertujuan untuk menguji pemahaman dan kemampuan teoritis mahasiswa dalam bidang keilmuan yang sesuai dengan program studi yang mereka ikuti. (Kumparan, 2017). MUI Sumut juga membuat pemetaan yang mana diantara 24 orang tersebut diperlukan penguatan materi dan sebagainya (H. Bakti N, personal communication, January 5, 2024).

MUI Sumut telah berhasil melakukan strategi pembinaan ini dalam konteks perkuliahan. Tentunya yang menjadi tolak ukur keberhasilan MUI Sumut itu terdapat pada visi PTKU yaitu : Melahirkan ahli agama, pengamal agama pembela agama. Semua alumni mendapat sambutan yang baik terhadap masyarakat, bisa menjadi ustads minimal ditingkat Kecamatan, dan bagian yang menjadi PNS mereka biasanya menjadi pegawai teladan.

KUA Teladan Nasional itu alumni kader ulama, kemudian bagian yang tidak PNS banyak juga yang menjadi ketua MUI Kab/Kota. Jika diceritakan perihal pengangguran ? mereka tidak ada pengangguran dikarenakan mereka dilatih untuk kegiatan agama dan mereka sangat dibutuhkan oleh masyarakat (H. Bakti N, personal communication, January 5, 2024).

KESIMPULAN

Strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama MUI Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai upaya sistematis untuk mengembangkan dan memperkuat potensi ulama di wilayah tersebut. Melalui metode rekrutmen yang cermat, organisasi ini dapat menarik individu dengan kompetensi agama yang tinggi untuk menjadi bagian dari kader ulama. Setelah direkrut, pembinaan menjadi faktor kunci dalam mengasah kemampuan mereka melalui pelatihan, pendampingan, dan pengembangan keahlian khusus.

Peran strategis dalam memastikan bahwa ulama yang berasal dari MUI Provinsi Sumatera Utara memiliki pengetahuan yang mendalam, kepemimpinan yang kuat, dan keterampilan berkomunikasi yang efektif. Dengan demikian, strategi ini tidak hanya mendukung keberlanjutan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada penguatan komunitas Islam di wilayah tersebut.

Strategi rekrutmen harus dilakukan secara selektif untuk memastikan bahwa kader yang dipilih memiliki pengetahuan agama yang mendalam, integritas yang tinggi, serta kemampuan untuk memahami dan menjawab tantangan zaman. Fokus pada Peningkatan Kualitas Ilmu Agama: Pembinaan kader ulama perlu difokuskan pada peningkatan kualitas ilmu agama. Program pembinaan sebaiknya mencakup pengembangan pemahaman terhadap ajaran agama Islam yang sesuai dengan konteks masyarakat dan perkembangan zaman.

Penguatan Karakter dan Etika: Penting untuk memberikan perhatian khusus pada penguatan karakter dan etika kader ulama. Hal ini mencakup aspek integritas, tanggung jawab, keteladanan, serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Keterlibatan Aktif dalam Kegiatan Sosial: Kader ulama perlu terlibat secara aktif dalam kegiatan sosial untuk memahami dan merespons kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat mencakup penyuluhan agama, pemberdayaan masyarakat, serta dukungan terhadap program-program kesejahteraan.

Kolaborasi dengan Pemerintah dan Pihak Lainnya: Strategi yang efektif mencakup kerjasama dengan pemerintah dan pihak terkait untuk mendukung program pembinaan kader ulama. Kolaborasi dapat mencakup penyelenggaraan pelatihan bersama, dialog antaragama, dan upaya bersama dalam memecahkan masalah-masalah sosial. Pemberdayaan Perempuan dan Generasi Muda: Penting untuk memasukkan dimensi pemberdayaan perempuan dan generasi muda dalam strategi pembinaan kader ulama. Menciptakan ruang untuk partisipasi aktif perempuan dan generasi muda dalam kegiatan keagamaan dapat meningkatkan pluralisme dan toleransi.

Evaluasi dan Penyesuaian Terus-Menerus: Strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama perlu dievaluasi secara berkala, dan perubahan yang diperlukan perlu diimplementasikan. Penyesuaian strategi dapat dilakukan berdasarkan perkembangan kebutuhan masyarakat, dinamika sosial, dan perubahan dalam tuntutan keagamaan. Kesimpulan ini menggaris bawahi pentingnya pendekatan holistik dan berkelanjutan dalam pengembangan kader ulama MUI Provinsi Sumatera Utara agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan menjawab berbagai tantangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto R, Andi Purnawati, & Kaharuddin Syah. (2021). Implementasi Program Pembinaan Anak Didik Pemasyarakatan pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Palu: Implementation of Correctional Education Program at the Children's Development Institute (LPKA) Grade II Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(6), 321–329. <https://doi.org/10.56338/jks.v4i6.1918>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Bakti N, H. (2024, January 5). Wawancara tentang strategi rekrutmen dan pembinaan kader ulama MUI Sumut [Personal communication].
- bayuarsadinata. (2015, July 16). Peraturan adalah. bayuarsadinata. <https://bayuarsadinata.wordpress.com/2015/07/16/peraturan-adalah-2/>
- Dhofier, Z. (2011). Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia. (Jakarta). Pustaka LP3ES. http://library.fis.uny.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1237%26key%3Dwords%3D
- Farhanudin, A., & Muhajir, M. (2020). PERAN KITAB KUNING DALAM PEMBENTUKAN PEMIKIRAN PENDIDIKAN ISLAM DAN KARAKTER SANTRI PADA PESANTREN TRADISIONAL. *QATHRUNA*, 7(1), 103. <https://doi.org/10.32678/qathruna.v7i1.3141>
- Kumparan. (2017, Desember). Perbedaan Kompre, Sempro, dan Semhas dalam Dunia Perkuliahan. *kumparan*. <https://kumparan.com/berita-hari-ini/perbedaan-kompre-sempro-dan-semhas-dalam-dunia-perkuliahan-1yraKJH0Stu>
- Letak, P., Iskandar, J., Si, S., Sampul, P., Hakiki, M., & Kom, S. (2020). Copyright © 2020 Hak Cipta dilindungi Undang-Undang All Rights Reserved.
- Muhammad, M. (2017). PENGARUH MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN. *Lantanida Journal*, 4(2), Article 2. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/lantanida/article/view/1881>
- Napitupulu, D. S., Asari, H., & Arsyad, J. (2023). Kaderisasi Ulama di Sumatera Utara: Antara Pesantren dan Pendidikan Kader Ulama (PKU). *FIKRAH*, 11(2), Article 2. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/fikrah/article/view/19286>
- Qiptiyah, T. M. (2020). Pendidikan Akhlak Pada Anak “Perspektif Al-Qur’an dan Hadist.” *Childhood Education: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(2), 108–120.
- Sagala, S. (2008). SILABUS SEBAGAI LANDASAN PELAKSANAAN DAN PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN BAGI GURU YANG PROFESIONAL. *Jurnal Tabularasa*, 5(1), Article 1. <http://digilib.unimed.ac.id/714/>
- Salman, S., Khoiri, N., & Efendi, E. (2023). Strategi Bimbingan Majelis Ulama Indonesia (MUI) Sumatera Utara dalam Mensosialisasikan Sertifikat Halal pada Produk Makanan dan Minuman di Kota Medan. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 2(3), 765–775. <https://doi.org/10.56832/edu.v2i3.270>
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44.
- Sylvianah, S. (2012). Pembinaan Akhlak Mulia Pada Sekolah Dasar. *Jurnal Tarbawi Vol*, 1(3), 191.
- Taylor, G. S. (1994). The relationship between sources of new employees and attitudes toward the job. *Journal of Social Psychology*, 134(1), 99.