

ABSTRAK

Ahmad Fajar Ramadhan: Kinerja Pegawai Majelis Ulama Indonesia Kota Depok Tahun 2022 – 2024.

Penelitian ini mengkaji kinerja pegawai Majelis Ulama Indonesia (MUI) Daerah Depok yang menerima alokasi dana hibah signifikan dari pemerintah untuk peningkatan kualitas kinerjanya. Terdapat fenomena kesenjangan antara besarnya investasi finansial yang diberikan dengan hasil kinerja di lapangan yang terindikasi belum optimal. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan krusial mengenai efektivitas pengelolaan dana dan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini yang pertama, Menganalisis kualitas kinerja pegawai MUI Kota Depok; Kedua, Menganalisis kuantitas kinerja pegawai MUI Kota Depok; Ketiga, Menganalisis kerjasama kinerja pegawai MUI Kota Depok; Keempat, Menganalisis tanggung jawab kinerja pegawai MUI Kota Depok; dan Kelima, Menganalisis inisiatif kinerja pegawai MUI Kota Depok. Penelitian ini menggunakan teori evaluasi kinerja dengan lima dimensi utama: kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana kelima dimensi tersebut mempengaruhi pencapaian tujuan MUI Kota Depok, dengan tujuan untuk menganalisis kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan paradigma deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, Kualitas kinerja pegawai MUI Kota Depok masih perlu peningkatan, terutama dalam keterampilan dan ketelitian. Kedua, Kuantitas kinerja perlu perbaikan terkait produktivitas dan efisiensi waktu. Ketiga, Kerjasama antar komisi sudah berjalan baik, namun masih ada tantangan dalam koordinasi yang lebih efektif. Keempat, Tanggung jawab pegawai sudah diterapkan dengan kesadaran tinggi, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam akuntabilitas dan transparansi. Kelima, Inisiatif pegawai, meskipun ada contoh baik, memerlukan dorongan lebih lanjut untuk memaksimalkan hasil kinerja. Oleh karena itu, direkomendasikan adanya penguatan sistem pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan optimalisasi sarana pendukung untuk mendorong kinerja yang lebih efektif.

KATA KUNCI: Kinerja Pegawai, Majelis Ulama Indonesia (MUI), Kota Depok.

ABSTRACT

Ahmad Fajar Ramadhan: *Employee Performance at the Indonesian Ulema Council of Depok City, 2022–2024.*

This research examines the performance of employees at the Indonesian Ulema Council (MUI) of Depok City, which receives significant grant funding from the government to improve its performance quality. A gap has been observed between the substantial financial investment provided and the on-the-ground performance, which shows indications of being suboptimal. This situation raises crucial questions regarding the effectiveness of fund management and human resource development strategies in achieving organizational goals. The objectives of this study are: first, to analyze the quality of employee performance at MUI Depok City; second, to analyze the quantity of employee performance; third, to analyze teamwork in employee performance; fourth, to analyze responsibility in employee performance; and fifth, to analyze initiative in employee performance. This study utilizes performance evaluation theory with five main dimensions: quality, quantity, teamwork, responsibility, and initiative. The research problem is how these five dimensions affect the achievement of MUI Depok City's goals, with the aim of analyzing employee performance and the factors that support organizational success. The research method used is a qualitative approach with a descriptive paradigm. Data collection techniques included in-depth interviews, direct observation, and documentation. The research findings indicate that: First, the quality of employee performance at MUI Depok City still requires improvement, particularly in skills and precision. Second, the quantity of performance needs enhancement concerning productivity and time efficiency. Third, teamwork among commissions is functioning well, but there are still challenges in achieving more effective coordination. Fourth, employee responsibility is implemented with high awareness, although there is room for improvement in accountability and transparency. Fifth, employee initiative, while showing good examples, requires further encouragement to maximize performance outcomes. Therefore, it is recommended to strengthen the training system to enhance technical skills and optimize supporting facilities to encourage more effective performance.

KEYWORDS: *Depok City, Employee Performance, Indonesian Ulama Council (MUI).*