



LAPORAN PENELITIAN INDIVIDU

EKSISTENSIALISME BUDAYA DAN SIKAP ADAPTIF
PENYULUH AGAMA HINDU
DALAM PEMBINAAN PENDIDIKAN DI PASRAMAN
LOMBOK BARAT

OLEH

I Nyoman Sueca, S.Ag., M.Pd (ketua)

Dibiayai Dari DIPASTAHN Gde Pudja Mataram Tahun Anggaran 2014
NOMOR: 025. 07.2. 632085 / 2014 Tanggal: 5 Desember 2013.

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA HINDU NEGERI
GDE PUDJA MATARAM
JURUSAN :DHARMA ACARYA
TAHUN 2014



KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KABUPATEN LOMBOK BARAT
Jalan Soekarno-Hata, Telp (370) 681160 Giri Menang
GERUNG

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN
NOMOR: Kd.19.01/6 / BA.00/ 1371 / 2014

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dra. Ni Wayan Sutini, M.Pd.H
Pangkat/Golongan/Nip: PenataTkI/IIIId/19640825 200003 2 002
Jabatan : Kasi Bimas Hindu
Instansi Kerja : Kantor Kementerian Agama Lombok Barat

Dengan ini kami menyatakan bahwa,

Nama : I Nyoman Sueca, S.Ag., M.Pd
Pangkat/Golongan/Nip: Lektor Kepala / IVa / 19641231 200112 1 010
Jabatan Fungsional : Dosen
Instansi Kerja : STAHN Gde Pudja Mataram
Bidang Ilmu yang diteliti : Pendidikan

Nama tersebut memang benar telah melakukan kegiatan meneliti dalam penelitian kelompok menyangkut masalah Pendidikan, dan mengambil judul “Eksistensialisme Budaya dan Sikap Adaptif Penyuluh Agama Hindu dalam Pembinaan Pendidikan di Pasraman Lombok Barat”.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami sampaikan banyak terimakasih

Gerung, 23 Oktober 2014
Kepala Kantor Bimas Hindu

Dra. Ni Wayan Sutini, M.Pd.H
NIP. 196408252000032002

Tembusan,
Yth. Kakanmenag. Kab. Lobar

**LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN
AKHIR HASIL PENELITIAN**

1	Judul penelitian	Eksistensialisme Budaya dan Sikap Adaptif Penyuluh Agama Hindu dalam Pembinaan Pendidikan di Pasraman Lombok Barat
2	Peneliti	
	a. Ketua	I Nyoman Sueca, S.Ag. M.Pd
	b. Jenis kelamin	Laki-laki
	c. Pangkat/Golongan/Nip	Lektor Kepala/IVa/19641231 2001121010
	d. Jabatan Fungsional	Dosen
	e. Jurusan	Dharma Acarya
	f. Instansi Kerja	STAHN Gde Pudja Mataram
	g. Bidang Ilmu yang diteliti	Masalah Pendidikan
3	Lokasi Penelitian	Kementerian Agama Provinsi NTB
4	Jangka Waktu Penelitian	Tujuh Bulan

Mengetahui

Ketua

STAHN Negeri Gde Pudja Mataram



Dr. Ni Putu Listiawati, SE., Ak., MM
NIP. 19661013 200112 2 001

Mataram, 24 Oktober 2014


Kepala UP3 M

STAHN Negeri Gde Pudja Mataram



Dr. Ir. I Wayan Wirata, SE., M.Si
NIP. 19660805 200312 1 002

Halaman pengesahan (PenelitianKelompok)

1. Judul Penelitian ;Eksistensialisme Budaya dan Sikap Adaptif Penyuluh Agama Hindu dalam Pembinaan Pendidikan di Pasraman Lombok Barat
2. Peneliti : I Nyoman Sueca, S.Ag., M.Pd 
3. Lokasi Penelitian : Di Kantor Kementerian Agama Prov.NTB
4. Jangka Waktu Penelitian : 7 Bulan
5. Biaya Penelitian : Dua Puluh Tiga Juta Rupiah (Rp.23.000 000)



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadapan Tuhan yang Maha Esa, karena berkat rahmtNya, sehingga laporan hasilpenelitian dengan judul **“Eksistensialisme Budaya dan Sikap adaptif Penyuluh Agama Hindu dalam Pembinaan Pendidikan di Pasraman Lombok Barat”** ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Tugas penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari teman-teman terutama paraPegawai dan Penyuluh yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Prov. NTB, dan juga merupakan bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Ni Putu Listiawati, SE., Ak., MM. Selaku Ketua STAHN Mataram
2. Dr.Ir. I Wayan Wirata, SE.,M.Si. Selaku Ketua UP 3M

atas waktu dan kesempatan yang diberikan pada peneliti untuk melakukan penelitian menyangkut masalahBudaya dan Sikap Penyuluh dalam pembinaan pendidikan di Pasraman, sehingga peneliti memiliki pemahaman yang relatip cukup memadai dalam menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan berpikir peneliti.

3. Teman-teman Dosen di lingkungan STAHN Gde Pudja Mataram, atas masukannya selama proses penelitian berlangsung, hal ini sangat membantu menambah wawasan peneliti dalam melakukan penelitian yang menyangkut tentang pendidikan.

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini masih sangat kurang sempurna dan memiliki banyak sisi keterbatasan dan kelemahan. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan masukan berupa saran dan kritik bersifat untuk menyempurnakan tugas penelitian dari peneliti. Sebagai akhir kata, peneliti berharap semoga penelitian yang sangat sederhana ini dapat memberi manfaat bagi para konstruktif pembaca dan peneliti selanjutnya yang memilik kemampuan yang lebih luas

Mataram, 24 Oktober 2014

Penulis

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Eksistensialisme Budaya dan Sikap Adaptif Penyuluh Agama Hindu dalam Pembinaan Pendidikan di Pasraman Lombok Barat”, pada intinya ingin mengkaji fenomena budaya dan sikap penyuluh agama dalam pembinaan pendidikan di pasraman Lombok Barat untuk meningkatkan lebih dewasanya masyarakat dalam aktifitas keagamaan.

Nusa Tenggara Barat merupakan Provinsi yang ada di Indonesia, perlu peningkatan Sumber Daya Manusia di berbagai bidang, terutama dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan non formal yaitu pembinaan pendidikan pasraman. Sesuai dengantujuan pendidikan nasional, yakni mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, cakup kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggungjawab, pasal 39, ayat 1 (Sisdiknas No 20 Tahun 2003).

Fenomena menunjukkan adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya merupakan harapan (*das sollen*) yaitu menjadikan anak didik untuk menjadi dewasa dalam pemahaman dalam ajaran agama dan meyakini terhadap sumber-sumber ajaran agamanya melalui pembinaan pendidikan di Pasraman oleh tenaga penyuluh, dengan apa yang secara nyata yang terjadi dalam masyarakat (*das sain*) yaitumenunjukkan bahwa pembinaan penyuluh terhadap pasraman di Lombok Barat dalam memberikan pelayanan pendidikan belum berjalan maksimal. *pertama*, proses pembinaan di Pasraman, khususnya tentang pembinaan pendidikan Pasraman berjalan seadanya dalam arti belum berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. *Kedua*, sikap penyuluh Kementerian Agama terhadap pembinaan belum memadai, sehingga masalah pembinaan tidak bisa berjalan maksimal, terbukti dengan fakta di lapangan dapat kita lihat dari jadwal kehadiran penyuluh. *Ketiga*, faktor tingkat kualifikasi pendidikan penyuluh di Kementerian Agama NTB, khususnya Bimas Hindu hampir 80% masih tidak memenuhi syarat dalam memberikan pembinaan terbukti dengan banyaknya penyuluh dalam memberikan pembinaan di pasraman Lombok Barat memilki, bukan tamatan S 1 Penerangan Agama Hindu, bahkan banyak pula tamatan SMA, maka peneliti tertarik untuk menelitinya dengan tiga permasalahan pokok. (1) Bagaimana budaya penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat? (2) Bagaimana sikap adaptif penyuluh agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat? (3) Bagaimana implikasi budaya dan sikap adaptif penyuluh agama Hindu terhadap kepuasan masyarakat dalam menerima pembinaan pendidikan dipasrman?

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan diskriptif kualitatif, yaitu dengan observasi langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian ini, yaitu pasraman di Lombok Barat. Dalam usaha mengembangkan teori berdasarkan data lapangan, metode observasi (pengamatan) juga digunakan dalam penelitian ini, disamping metode wawancara yang mendalam dan studi dokumen, sehingga ada peluang untuk melakukan pengecekan data secara silang (*triangulasi*). Dengan demikian akurasi data atau keabsahan data menjadi lebih terjamin.

Selanjutnya, untuk memecahkan permasalahan penelitian di atas, digunakan beberapa teori yang relevan seperti; teori Fungsional Struktural, teori Motivasi-Higiene, dan teori Pembelajaran. Berdasarkan pemahaman dan metode penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya dan sikap adaptif penyuluh agama Hindu dalam pembinaan pendidikan di pasraman tidak bisa lepas terhadap peningkatan kualifikasi pendidikannya bagi tenaga penyuluh yang turun dalam pembinaan pasraman ke masyarakat. Temuan di lapangan juga menunjukkan bahwa selain budaya dan sikap bagi penyuluh dalam pembinaan pendidikan di pasraman Lombok Barat, ada beberapa faktor yang sangat penting seperti; peningkatan pendidikan bagi penyuluh, sehingga metode pembinaannya akan lebih bermutu. Pembinaan pendidikan yang dilakukan penyuluh di pasraman melalui berbagai proses, seperti; tersedianya fasilitas belajar, perekrutan calon siswa dari tingkat SD sampai SMP, penetapan jadwal belajar, persiapan proses belajar, dan sampai pada evaluasi hasil belajar.

Kata-kata kunci: *budaya, sikap adaptif penyuluh agama Hindu dalam pembinaan pendidikan.*

ABSTRACT

The research entitled “Cultural Existencialism and Adaptive Attitude for the Hinduism informer for a *pasraman* education instruction in West Lombok Regency”, is essentially to study the cultural phenomena and the attitude of Hinduism informer to increase the maturity of the Hindus in society especially on religious activities.

West Nusa Tenggara is one of the provinces in Indonesia, needs to increase its human resources in many fields, especially in the field of education, particularly in a non formal *pasraman* education. According to the aim of National Education namely to develop ability and to form the character as well as nation civilization of which benefit to educate the people and potential development of the disciples in order to become a faithful man, believe in God, having good character, creative and capability, autonomous, to be a democratic and responsible citizen. section 39 sub sec.1 (National Education System Number 20 year of 2003).

Phenomena indicate that there is discrepancy between what should be a hope (*das sollen*) namely to mature the disciples in understanding their religion and believe in the sources of the religious teachings through the cultivation of a *pasraman* education by the Hinduism informer, and what actually happened in the society (*das sein*) shows that the establishment of a Hinduism informer in West Lombok in giving an educational service has not maximally done yet. Firstly, the *pasraman* development process especially the *pasraman* education has not done according to the standard prescribed by the government. Secondly, the attitude of Hinduism informer from the ministry of Religion Affairs toward the *pasraman* educational instruction is unequal yet, so the instruction cannot maximally done. This fact can be seen on the presence schedule of the informer. Thirdly, the factor of educational degree of the Hinduism informer in the Ministry of Religion Affairs in West Nusa Tenggara, especially in the Hindu society instruction almost 80% does not fulfill the requirement to be an educational instruction. The proof is that many of the Hinduism informers in West Nusa Tenggara are not the graduates from Hindu Information department, even some of them are the

graduates from Senior High School. Seeing the fact, this research is done based on three main problems (1) How is the culture of Hinduism informer in establishing a *pasraman* instruction in West Lombok? (2) How is the adaptive attitude of the Hinduism informer in establishing the *pasraman* education? (3) What is the implication between the culture and the adaptive attitude of the Hinduism informer toward society satisfaction in accepting a *pasraman* educational instruction?

This research is a field research using descriptive qualitative approach by direct observation in the location of research object namely the *pasraman* in West Lombok. To develop the theory based on the field-collected data, observation method is also used, besides the method of depth interview and documentary study. There is a chance to cross-check the data (triangulation), so the validity or accurate of the data is secured.

To solve the above reasearch problems, some of relevan theories such as; structural functional theory, Higiene-Motivation theory, and teaching-learning theory are used. Based on the understanding and research methods mentioned above, it can be concluded that the culture and adaptive attitude of the Hinduism informers in instructing the *pasraman* education has strong relevancy to the increase of their education qualification especially for those who establish the *pasaraman* instruction in a society. Research finding also indicates that besides the culture and attitude of the Hinduism informers for the *pasraman* education instruction in West Lombok, there are some important factors such as: the increase of education quality for the Hinduism informers so that their instructing method becomes more qualified. The educational instruction that is done in the *pasraman* throughout various processes such as: learning facilities equipment, student candidates recruitment from Elementry School till Junior High School, determining of learning schedule, preparation of learning process, and evaluation of learning outcome.

Key words: culture and adaptive attitude, Hinduism informers, educational instruction

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN	ii
LEMBAR IDENTITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.3.1 Tujuan Umum	12
1.3.2 Tujuan Khusus.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KONSEP, LANDASAN TEORI DAN MODEL PENELITIAN	15
2.1 Kajian Pustaka	15
2.2 Konsep	19
2.2.1 Eksistensialisme.....	20
2.2.2 Budaya	21

2.2.3 Sikap Adaptif	22
2.2.4 Penyuluh Agama	25
2.2.5 Pembinaan.....	27
2.2.6 Pendidikan Hindu.....	30
2.2.7 Pasraman	33
2.3 Landasan Teori.....	36
2.3.1 Teori Fungsional Struktural	36
2.3.2 Teori Motivasi-Higiene.....	40
2.3.3 Teori Pembelajaran	43
2.4 Model Penelitian	45
BAB III METODELOGI PENELITIAN	48
3.1 Rancangan Penelitian.....	48
3.2 Lokasi Penelitian.....	50
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	51
3.3.1 Jenis Data	51
3.3.2 Sumber Data.....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Observasi.....	55
3.4.2 Wawancara Mendalam.....	57
3.4.3 Studi Dokumen	58
3.5 Instrumen Penelitian	59
3.6 Teknik Analisis Data.....	61
3.6.1 Reduksi Data.....	62
3.6.2 Display Data.....	65
3.6.3 Verifikasi Data	66
BAB IV BUDAYA ORGANISASI PENYULUH KEMENTERIAN AGAMA PROV. NTB DALAM PEMBINAAN	68

4.1 Rencana Kerja Bidang Penyuluh	68
4.1.1 Rencana Kerja Kelembagaan dan Informasi Penyuluh	68
4.1.2 Rencana Kerja Penyuluh dan Pemeberdayaan Umat.....	69
4.2 Pelaksanaan Kerja Penyuluh Agama	70
4.2.1 Pelaksanaan Kerja Kelembagaan dan Informasi.....	71
4.2.2 Pelaksanaan Kerja Penyuluh dan Pemberdayaan Umat.....	72
4.2.3 Pelaksanaan Kerja Tenaga Pendidikan Keagamaan Hindu	74
4.3 Hasil Kerja Bidang Penyuluh.....	76
4.3.1 Hasil Kerja Kelembagaan dan Informasi Penyuluh.....	76
4.3.2 Hasil Kerja Penyuluh dan Pemberdayaan Umat	77
4.4 Evaluasi Hasil Kerja Bidang Penyuluh PNS dan Non-PNS	79
4.4.1 Evaluasi Hasil kerja Kelembagaan dan Informasi Penyuluh ..	81
4.4.2 Evaluasi Hasil Kerja Penyuluh dan Pemeberdayaan Umat	81

**BAB V SIKAP PENYULUH KEMENTERIAN AGAMA PROV. NTB DALAM
MEMBERI PEMBINAAN DI PASRAMAN..... 84**

5.1 Sikap Penyuluh Terhadap Program Kerja.....	84
5.2 Sikap Kasi Penyuluh Terhadap Staf	90
5.3 Sikap Penyuluh Terhadap Pembinaan	93
5.4 Sikap Penyuluh Terhadap Hasil Pembinaan	96
5.5 Sikap Penyuluh Terhadap Evaluasi	98

**BAB VI IMPLIKASI SIKAP ADAPTIF PENYULUH AGAMA HINDU
TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT..... 105**

6.1 Implikasi Terhadap Mutu Pembinaan.....	105
6.2 Implikasi Terhadap Budaya kerja	109
6.3 Implikasi Terhadap Hasil Kerja Penyuluh.....	110
6.4 Temuan Penelitian dan Prospek Temuan.....	111

BAB VII PENUTUP..... 113

7.1 Simpulan dan Saran	113
7.1.1 Simpulan	113
7.1.2 Saran-saran.....	116

DAFTAR PUSTAKA	118
----------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL I.1 Penyuluh Non-PNS Daerah Lombok Barat	6
TABEL I 2 Data Pasraman di Lombok Barat	7
TABEL I.3 Tingkat Absensi Penyuluh Kantor Kementerian Agama Prov. NTB Tahun 2013/2014	10
TABEL IV.1 Daftar Nama Penyuluh PNS Provinsi NTB	77

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1 Alur Berpikir Penelitian.....	45
GAMBAR III.1 Model Analisis Interaktif.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Nusa Tenggara Barat merupakan provinsi yang ada di Indonesia, perlu peningkatan Sumber Daya Manusia di berbagai bidang, terutama dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan non formal yaitu pembinaan pendidikan pasraman. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yakni mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggungjawab, pasal 39, ayat 1 (Sisdiknas No 20 Tahun 2003). Hakikat pembangunan nasional ialah pembangunan manusia seutuhnya. Pernyataan ini telah memberi interpretasi yang beragam tentang makna yang dimaksud seutuhnya. Membangun manusia tidak sama dengan membangun jembatan layang atau jalan tol asal ada duit, ada kontraktor yang bonafide, ada tenaga yang terampil semua menjadi beres.

Perlu disadari dan dipahami bahwa manusia itu perlu mandiri dan butuh teman, bukan seperti botol yang dapat berdiri sejajar tanpa bersinggungan. Membangun manusia berarti membantu meningkatkan kualitas pribadinya dan menciptakan iklim yang seimbang agar kualitas dan sumber daya manusia meningkat secara terpadu (Zaenab, 2012:192). Manusia adalah makhluk yang dijiwani oleh rohani yang dalam pengembangan dan pertumbuhannya tidak bisa

diasah pada satu sudut saja. Kedua unsur manusia ini dikembangkan secara bersama dan seimbang.

Sedangkan peran pendidikan adalah sebagai alat pemersatu bangsa, keutuhan bangsa, dan keutuhan NKRI. Selain itu, memperoleh akses pendidikan merupakan hak bagi setiap orang. Melalui pendidikan setiap orang dimungkinkan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Sebagai salah satu bentuk investasi insani, pembangunan pendidikan di NTB merupakan salah satu upaya meningkatkan potensi sumber daya manusia yang bermuara pada peningkatan kecerdasan individual dan kesejahteraan kehidupan sosial kemasyarakatan.

Pembangunan pendidikan pada Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB merupakan salah satu bagian terpenting dan strategis dalam peletakan dan pembinaan awal potensi SDM. Tinggi rendahnya angka partisipasi dan angka melanjutkan pendidikan, terbatasnya daya tampung, belum optimalnya partisipasi masyarakat, dan terbatasnya anggaran pendidikan merupakan beberapa permasalahan yang saling terkait satu sama lain yang dihadapi Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB. Bagaimana budaya dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB di Bidang Bimas Hindu dalam memberi pembinaan, dapat dilihat dari rendahnya sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk melakukan pembinaan di pasraman Lombok Barat, Hal ini dapat dibuktikan, dimana para penyuluh terutama non PNS yang ditugaskan dari Kantor Kementerian Agama NTB dalam pembinaan di Pasraman

Lombok Braat rata-rata kualifikasi pendidikannya SMA , hasil observasi rabu, 2 Juni 2014 jam 14.00 wita.

Untuk maksud tersebut diperlukan upaya penanganan yang tidak saja konsepsional, tetapi juga perencanaan strategik pembangunan pendidikan yang sistematis dalam bentuk kebijakan operasional dan rencana strategik lima tahunan, berupa rumusan formulatif tentang apa yang harus dicapai dengan memperjelas cara pembinaan serta tujuan yang telah ditetapkan penyuluh Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB. Namun, sumber daya manusia yang masih rendah dapat menyebabkan hasilnya belum maksimal. Oleh karena itu dipandang perlu untuk memberikan pembinaan penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya di Bidang Bimas Hindu.

Menurut pasal 2 undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, ada beberapa hal yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam rangka Pembinaan Pendidikan adalah sebagai berikut: (1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak., (2) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, serta memberikan pembinaan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya., (3) Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya., (4) Bersikap dan bertingkah laku yang sopan dan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para penyuluh terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu

organisasi. Selanjutnya Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pembinaan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam peyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan, aktifitas penyuluh di lingkungan Kementerian Agama NTB akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan penyuluh atau pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya, secara kenyataan bahwa, dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Konsistensi perilaku penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB, merupakan bagian dari budaya organisasi dalam menghadapi lingkungan. Namun, konsistensi itu dapat mendorong atau sebaliknya menghambat organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan. Dengan kata lain, walaupun konsistensi itu dapat meningkatkan fungsi organisasi, namun tidak semua konsistensi dapat bermanfaat bagi organisasi (Evers & Lakomski, 1992). Alasannya kinerja pada individu dan kinerja organisasi serta bagaimana *sense of belonging* karyawan terhadap birokrasi tidak dapat dipahami dengan baik kecuali dengan memahami budayanya.

Berbicara tentang budaya penyuluh Kementerian Agama provinsi NTB sesuai dengan teknik pelaksanaan analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja pada Kementerian Agama NTB. Jadi upaya tersebut dapat di capai melalui analisis beban kerja pada setiap unit organisasi di lingkungan kerja masing-masing secara konsisten dan berkesinambungan (Kep. Menag No 164 Tahun 2010).

Budaya melekat pada organisasi, dalam organisasi apapun besar atau kecil, di manapun atau kapanpun, akan ditemukan budaya pada organisasi, termasuk dalam organisasi birokrasi pemerintah. Dipilihnya penyuluh Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya Hindu sebagai lokasi penelitian yang berkaitan dengan budaya dan sikap penyuluh dalam memberikan pembinaan kepada masyarakat terkait dengan pendidikan non formal, karena tenaga penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB di bawah Bidang Bimas Hindu yang merupakan kasi penyuluh dan pemberdayaan umat telah memiliki tugas pokok untuk memberi pembinaan kepada masyarakat, dengan menunjukkan budaya dan sikap yang adaptif, terkait dengan pembinaan pendidikan yang ada di Pasraman. Salah satu tujuannya adalah melayani, mengayomi, dan melindungi kepentingan, kebutuhan anggota masyarakat dalam suatu wilayah.

Sementara kenyataan di lapangan saat ini menunjukkan bahwa pembinaan penyuluh terhadap pasraman di Lombok Barat dalam memberikan pelayanan pendidikan belum berjalan maksimal. Akibatnya: *pertama*, proses pembinaan di

Pasraman, khususnya tentang pembinaan pendidikan Pasraman berjalan seadanya dalam arti belum berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. *Kedua*, sikap penyuluh Kementerian Agama terhadap pembinaan belum memadai, sehingga masalah pembinaan tidak bisa berjalan maksimal, terbukti dengan fakta di lapangan dapat kita lihat dari jadwal kehadiran penyuluh. *Ketiga*, faktor tingkat kualifikasi pendidikan penyuluh di Kementerian Agama NTB, khususnya Bimas Hindu hampir 80% masih tidak memenuhi syarat dalam memberikan pembinaan terbukti dengan banyaknya penyuluh dalam memberikan pembinaan di pasraman Lombok Barat memiliki, bukan tamatan S 1 Penerangan Agama Hindu, bahkan banyak pula tamatan SMA, hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah:

TABEL I.1 PENYULUH NON- PNS DAERAH LOMBOK BARAT

NO	NAMA	DAERAH BINAAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN
1	I Gusti Bagus Gde Badra	Kec. Lembarr	SMA
2	Nyoman Widhiarsana	Kec. Narmada	S1
3	I Nyoman Jirna	Kec. Kuripan	SMA
4	Ni Wayan Suastini	Kec. Gunung Sari	S2
5	I Nyoman Runata	Kec. Batulayar	SMA
6	I Nyoman Agus Aryasa	Kec. Kediri	SMA
7	Ketut Toya	Kec. Lingsar	S1
8	I Putu Agus Sanjaya	Kec. Sekotong	SMA
9	I G.AA. Sri Kartini	Kec. Labuapi	SMA
10	Drs. Gde Parta	Kec. Gerung	S1
11	Drs. Padang I Gusti Gede	Kec. Tanjung	S1
12	Wayan Sulendra	Kec. Pemenang	SMA
13	Windia I Made	Kec. Gangga	SMA
14	I Gde Santosa	Kec. Bayan	SMA

Sumber data: Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. NTB No: Kw.19.6/2/019/2014

Berdasarkan tabel I.1 diatas penyuluh Non-PNS yang bertugas di Lombok utara tetap merupakan daerah binaan kasi Kementerian Lombok Barat, karena daerah Lombok utara belum memiliki Kantor Kementerian, untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan penyuluh diperlukan upaya penanganan yang tidak saja

konsepsional, tetapi juga perencanaan strategik pembangunan pendidikan yang sistematis dalam bentuk kebijakan operasional dan rencana strategik lima tahunan, berupa rumusan formulatif tentang apa yang harus dicapai dengan memperjelas cara pembinaan serta tujuan yang telah ditetapkan tenaga penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB. Namun, sumber daya manusia yang masih rendah dapat menyebabkan hasilnya belum maksimal. Oleh karena itu dipandang perlu untuk memberikan pembinaan penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya di Bidang Bimas Hindu terhadap pasraman di Lombok Barat.

Di Lombok Barat terdapat lima belas (15) Pasraman yang perlu mendapatkan pembinaan secara rutin, walaupun ada beberapa yang sudah maju sampai mencapai prestasi di tingkat Nasional, seperti Pasraman Widya Mukti yang terletak di daerah Lingsar.

Untuk lebih jelasnya mengetahui jumlah pasraman di Lombok Barat dapat disajikan datanya dalam bentuk tabel.

Tabel I.2 Data Pasraman di Lombok Barat

NO	Nama Pasraman	Ketua	Alamat	Jumlah Siswa	Ket
1	Widya Amertha	Putu Hendrayana	Pengsong Lobar	25	
2	Jnana Bhakti Nirmala	I Nengah Parka	Gerung Lobar	79	
3	Duta Dharma	I Gde Merakih	Kr. Anyar Lobar	170	
4	Dharma Sastra	I Komang Gde	Gerung Lobar	37	
5	Wana Giri	I Nyoman Ariasa	Gunung Sari Lobar	75	
6	Banjar Karya Dharma	Gde Sumarda Cakra	Suranadi Lobar	35	
7	Saraswati	I Ketut Kirti	Awang Madya	75	

8	Santi Kumara	I Komang Sudarsana	Keru Lobar	41	
9	TK Dwijendra	I Wayan Lumbang	Suranadi Lobar	45	
10	Yogi Iswara	I Made Suarnawa	Batulayar Lobar	36	
11	Widya Santi	I Nengah Kunti Arnawa	Lamper Lobar	26	
12	Yoga Loka Sari	Dewa Putu Sandiyasa	BTN Sandik Lobar	60	
13	Dharma Sedana	Komang Kunti Arnawa	Lamper Lobar	44	
14	Brahmacari	I Wayan Kisid	Sekotong Lobar	50	
15	Widya Mukti	Drs. Dw. Sumbawa	Lingsar	53	

Sumber data: Kantor Kasi Bimas Hindu Lombok Barat, Tahun 2013/1014

Namun dalam penelitian ini kami terfokus empat Pasraman yang ada di Lombok Barat, yaitu: 1) Pesraman Widya Amertha di Pengsong, 2) Pesraman Dharma Sastra di Gerung, 3) Pesraman Widya Mukti di Lingsar, 4) Pasraman Banjar Karya Dharma di Suranadi. Mengingat keterbatasan waktu, dana dan tempatnya cukup berjauhan, sehingga peneliti hanya bisa mengambil lima dari lima belas pesraman yang ada di Lombok Barat sebagai perwakilan lokasi penelitian ini.

Upaya ini yang membuat peneliti mengambil tema eksistensialisme budaya dan sikap adaptif penyuluh Agama dalam pembinaan pasraman di Lombok Barat, yang selama ini memberi pembinaan kepada masyarakat Hindu belum optimal.

Sedangkan Penyuluh Agama Hindu Non-PNS berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 164 Tahun 1996 tentang Penyuluh Agama yang dimaksud dalam KMA ini adalah Penyuluh Agama Hindu Non- PNS

adalah Pembimbing umat Hindu dalam rangka pembinaan mental, moral dan Srada bhakti (ketakwaan) kepada Tuhan yang Maha Esa. Penyuluh Agama Hindu non- PNS adalah seorang pemuka agama Hindu, Pinandhita, Sarathi Banten yang bekerja menekuni bidang pelayanan, bimbingan dan penyuluhan agama terhadap umat Hindu, sebagian bidang tugas yang diketahui untuk melaksanakan bimbingan dan penyuluhan Agama, pembangunan masyarakat melalui bahasa agama.

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 164 Tahun 1996 tentang Penyuluh Agama, ada beberapa hal yang harus dilaksanakan oleh Penyuluh dalam rangka Pembinaan Pendidikan adalah sebagai berikut: (1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak., (2) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, serta memberikan pembinaan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya., (3) Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya., (4) Bersikap dan bertingkah laku yang sopan dan santun terhadap masyarakat, sesama Penyuluh dan Pegawai Negeri Sipil, serta atasannya.

Di samping kenyataan tersebut di atas dapat juga dilihat pada tingkat absensi para penyuluh di lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya Bidang Bimas Hindu. Apabila tingkat absensi penyuluh diperketat maka pembinaan akan semakin baik dan apabila kolom absensi kebanyakan kosong maka pembinaan akan tidak maksimal. Untuk lebih jelasnya mengetahui tingkat absensi kehadiran penyuluh Non-PNS sebanyak 14 orang pada Kantor

Kementerian Agama Provinsi NTB pada Bidang Bimas Hindu yang membeikan pembinaan di Lombok Barat, kehadiran penyuluh dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

TABEL.I.3 TINGKAT ABSENSI PENYULUH PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI NTB SECARA UMUM TAHUN 2013/2014

No	Bulan	Jumlah Penyuluh (orang)	J. Hari Kerja (Hari)	J. Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absen (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Prosentase Absensi Penyuluh (%)
A	B	C	D	$E = C \times D$	F	$G = E - F$	$H = F / E \times 100\%$
1.	Januari	12	20	240	2	238	0,8
2.	Pebruari	13	19	247	1	246	0,4
3.	Maret	10	21	210	4	206	1,9
4.	April	11	20	220	3	217	1,4
5.	Mei	12	22	264	2	262	0,8
6.	Juni	11	21	231	3	228	1,3
7.	Juli	13	22	286	1	285	0,3
8.	Agustus	12	17	204	2	202	0,9
9.	September	9	20	180	5	175	2,8
10.	Oktober	12	22	264	2	262	0,8
11.	November	10	21	210	4	206	1,9
12.	Desember	11	20	220	3	217	1,4
	Jumlah	136	245	2776	32	2744	14,70
	Rata-rata	11,33	20,42	231,33	2,67	228,67	1,22

Sumber data : Kantor Kementerian agama Provinsi NTB 2013/2014

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tingkat absensi penyuluh Kementerian agama Provinsi NTB termasuk Bidang Bimas Hindu tahun 2013 rata-rata sebesar 1,22 %, artinya $1,22\% \times 360 \text{ hari} = 4,39 \text{ hari}$. Sehingga tabel tersebut juga menunjukkan bahwa hari kerja yang hilang untuk setiap tahunnya cukup tinggi. Hal ini dapat dijadikan salah satu indikasi untuk menunjukkan rendahnya pembinaan penyuluh Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB Bidang Hindu terhadap lembaga pendidikan non-formal.

Dalam kacamata ini dipandang bahwa, para penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya Bidang Hindu, sebagai tenaga yang bertugas memberikan pembinaan pendidikan agama di pasraman hendaknya juga memahami proses dan tujuan pendidikan, melalui tujuan ini tentunya sangat berbeda dengan pegawai atau karyawan di luar institusi kependidikan. Fenomena inilah yang membuat peneliti untuk melakukan penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya penyuluh agama Hindu yang memberi pembinaan Pasraman di Lombok Barat dibawah oleh Kasi Penyuluh terkait dengan pendidikan non-formal (pasraman).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini terletak pada, upaya untuk mengkaji budaya penyuluh, terutama mengenai sikap adaptif khususnya Bidang Bimas Hindu dikaitkan

dengan pembinaan di pasraman. Maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana budaya yang dianut penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat ?
2. Bagaimana sikap adaptif penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat ?
3. Bagaimana implikasi budaya dan sikap adaptif penyuluh Agama Hindu terhadap kepuasan masyarakat dalam menerima pembinaan di pasraman Lombok Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendiskripsikan, budaya, dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya Bidang Bimas Hindu, terkait dengan pembinaan pendidikan di pasraman.

1.3.2 Tujuan Khusus

Selain tujuan umum sebagaimana diuraikan di atas, secara khusus penelitian ini juga mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui budaya yang dianut oleh penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat.
2. Untuk mengetahui sikap adaptif penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat.

3. Untuk mengetahui implikasi budaya dan sikap adaptif penyuluh Agama Hindu terhadap kepuasan masyarakat dalam menerima pembinaan di pasraman Lombok Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mendiskripsikan teori-teori substantif yang berkaitan dengan eksistensialisme budaya dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya Bidang Bimas Hindu sebagai pembina pendidikan di Pasraman. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pendorong bagi peneliti-peneliti lain yang berkaitan dengan budaya dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB Bidang Bimas Hindu, sehingga membuka peluang untuk penyelenggaraan pendidikan non formal bahkan dapat menemukan teori-teori baru berkaitan dengan hal tersebut.
2. Secara khusus hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan referensi teori bagi tokoh pendidikan, pemimpin, dan pemerintah dalam memantapkan kebijakan yang terkait dengan budaya dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB Bidang Bimas Hindu.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB pada umumnya dan Kepala Bidang Hindu, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengelola institusi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada masing-masing birokrasi yang dipimpin, untuk mengoptimisasikan kinerja bawahan dengan budaya dan sikap adaptif pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB Bidang Bimas Hindu dengan mempertimbangkan dibidang pendidikan non-formal di Provinsi NTB
2. Bagi karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB, untuk memperoleh informasi tentang pembinaan pasraman secara efisiensi dan prestasi kerja, unit organisasi / pemangku jabatan, serta pemanfaatannya dalam rangka meningkatkan kualitas kerja seluruhnya yang di hasilkan oleh unit organisasi.
3. Bagi Pembina Pasraman di Provinsi NTB, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan, dalam menjalin komunikasi dan kerjasama, dengan pihak Kementerian Agama NTB, sehingga proses pembelajaran di Pasraaman dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KONSEP, LANDASAN TEORI, DAN MODEL PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Menurut Gay (dalam Tabroni, 2001:130) mengatakan bahwa kajian kepustakaan meliputi pengidentifikasian secara sistematis, penemuan dan analisis dokumen-dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk menemukan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kajian eksistensialisme budaya dan sikap adaptif penyuluh agama dalam pembinaan pendidikan di pasraman, baik melalui inventarisasi dokumen di lokasi penelitian maupun di perpustakaan yang ada di Perguruan Tinggi Agama dan dokumen-dokumen yang tersebar di masyarakat.

Mengkaji masalah “ eksistensialisme budaya dan sikap adaptif” penyuluh agama dalam pembinaan pendidikan di pasraman di Lombok Barat, tidak akan bisa lepas dari ruang lingkup kebijakan-kebijakan pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Oleh karena lembaga Kementerian Agama telah menerapkan kebijakan secara sentralistik. Dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk menemukan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan budaya dan sikap penyuluh agama dalam pembinaan pendidikan di pasraman, baik melalui inventarisasi dokumen di lokasi penelitian, perpustakaan yang ada di Perguruan Tinggi Agama, maupun dokumen yang tersebar di masyarakat.

Untuk itu, maka dalam menentukan originalitas penelitian ini perlu dilakukan penelusuran terhadap berbagai kajian tentang budaya dan sikap adaptif penyuluh, baik pegawai pemerintahan maupun karyawan swasta yang telah

pernah dilakukan sebelumnya. Selanjutnya, berdasarkan pengamatan dan pemahaman peneliti terhadap berbagai kajian tentang budaya dan sikap adaptif penyuluh baik pegawai pemerintahan maupun karyawan swasta, maka ada beberapa kajian yang dilakukan oleh para ahli terkait dengan penelitian ini antara lain.

Pidarta (2007; 12) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pengantar Pendidikan* menyatakan bahwa, bekerja dengan baik, mengontrol diri sendiri, dan meningkatkan motivasi tentang hubungan, bagaimana bekerja sama dalam membina pasraman di masyarakat sebagai tempat untuk anak bertumbuh dan berkembang akan memberi warna pada proses pendidikan pasraman yang diterima dalam pendidikan di lingkungan keluarga atau pada lingkungan sekolah. Dalam kehidupan social, masyarakat berperan menanamkan nilai-nilai budaya dalam mewariskan nilai (*Value*) kepada para generasi muda. Masyarakat sebagai lingkungan pendidikan non-formal memberi dua sumbangan *input* dan *output*, sebab pendidikan nonformal memasukan nilai dan memberikan arahan dalam perkembangan anak menuju kedewasaan jasmani dan rohani. Masyarakat di samping merupakan wadah, juga merupakan lingkungan yang terdekat oleh anak di dalam mengenyam pendidikan, terutama pendidikan non-formal yang akan menentukan keberhasilan atau tidaknya dalam pembentukan watak anak.

Berdasarkan pandangan di atas maka masyarakat merupakan satu realitas dalam tata kehidupan manusia. Tiap-tiap pribadi hidup di dalam suatu sistem sosial dengan segala kondisi dan konsekuensi. Tiap pribadi adalah bagian suatu

keluarga yang hidup didalam masyarakat, dan masyarakat adalah bagian dari suatu bangsa.

Suatu kenyataan bagi setiap orang bahwa masyarakat maju atau modern di dalamnya ditemukan pendidikan yang maju dan modern pula. Kondisi seperti ini dengan jelas memperlihatkan bagaimana peran masyarakat memajukan pendidikan. Masyarakat yang pasif akan keberadaan pendidikannya, maka interaksi kehidupan masyarakatnya relatif terkebelakang. Fenomena di atas secara jelas menyatakan masyarakat harus secara aktif membangun dan membina pendidikan berdasarkan azas-azas pendidikan yang tersimpul dalam filsafat pendidikan masyarakat. Dalam proses memajukan pendidikan secara formal peran masyarakat dengan membangun tempat pendidikan, merupakan alternatif menjadi sebuah keniscayaan yang harus dilakukan seperti misalnya; pendidikan non-formal (pasraman). Kontribusi penelitian yang dilakukan Pidarta terhadap penelitian ini, bagaimana mengimplementasikan manajemen pendidikan terhadap Pasraman sebagai tolak ukur kemajuan suatu pendidikan non formal, namun karena penelitian yang dilakukan Pidarta terfokus pada manajemen pendidikan terhadap Pasraman, maka kajiannya sedikitpun tidak menyentuh tentang budaya apalagi tentang sikap adaptif penyuluh dalam pembinaan di pasraman, sehingga perbedaannya terhadap penelitiannya ini adalah di mana Pidarta mengkaji masalah manajemen pendidikan terhadap Pasraman sedangkan penelitian ini mengkaji mengenai budaya dan sikap adaptif penyuluh dalam pembinaan Pasraman, sehingga kajian ini juga mempunyai relevansi untuk menentukan originalitas peneliti ini.

Kajian yang dilakukan Sudiarta dalam sebuah tesis (2009;35) menyebutkan bahwa budaya birokrasi dalam kebijakan pembangunan pariwisata dapat difungsikan dalam bentuk potensi yang harus dipelihara dan dikembangkan, di samping itu budaya difungsikan sebagai sasaran untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Namun, karena penelitian yang dilakukan Sudiarta terfokus pada budaya birokrasi dalam kebijakan pariwisata, maka kajiannya juga tidak menyentuh sedikitpun tentang budaya apalagi mengenai sikap adaptif penyuluh dalam pembinaan pendidikan Hindu di pasraman, kontribusi kajian yang dilakukan Sudiarta terhadap penelitian ini adalah bagaimana budaya birokrasi yang memberikan kebijakan terhadap pembangunan pariwisata yang akan berdampak terhadap interaksi social dalam kehidupan masyarakat yang ada disekitarnya, sehingga kajian ini juga mempunyai relevansi untuk menentukan originalitas penelitian yang dilakukan.

Indikator umum yang sering digunakan untuk kinerja penyuluh pada Kementerian Agama Provinsi NTB Bidang Bimas hindu adalah kualitas out put, oleh karena organisasi di Bidang Bimas Hindu berupa kinerja yang dicapai oleh organisasi Hindu masih rendah. Kinerja penyuluh di Kementerian Agama Bidang Bimas Hindu dapat dibedakan menjadi dua yakni (a) Kinerja penyuluh PNS, dan (b) Kinerja penyuluh non PNS. Jika dilihat dari berbagai sudut pandang tentang budaya dan sikap adaptif penyuluh cukup menjadi hal yang perlu di teliti bahwa ada indikasi sikap adaptif penyuluh terhadap masyarakat, yang menjadi sumber kehidupan yang kurang dapat di indahkan oleh para penyuluh. Ini di sebabkan kurang termotivasinya para penyuluh Kementerian Agama Bidang Bimas Hindu untuk

bekerja dalam memberi pembinaan pendidikan Hindu pada pasraman di Lombok Barat.

Berdasarkan beberapa kajian tentang budaya dan sikap adaptif penyuluh yang telah diuraikan di atas, seperti kajian (Dwiyanto, 2000;23), mengenai budaya organisasi pembinaan publik, Sudiarta (2009: 35) tentang budaya birokrasi dalam kebijakan pembangunan pariwisata. Belum ada penelitian khusus tentang Budaya dan Sikap Adaptif penyuluh, Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB dalam pembinaan pendidikan Hindu di pasraman Lombok Barat.

2.2. Konsep

Konsep berasal dari Bahasa Latin "*conceptus*" yang artinya tangkapan. Dari segi subjektif adalah suatu kegiatan intelek untuk menangkap sesuatu. Dari segi objektif adalah sesuatu yang ditangkap oleh intelek itu. Hasil dari tangkapan intelek manusia ini kemudian disebut konsep. Di dalam konsep akan terwakili tanda-tanda umum dari suatu benda atau hal yang bersifat umum. Bila sebuah konsep dinyatakan dengan kata-kata, maka konsep akan menjadi term. Tetapi pada sisi lain konsep sering disamakan dengan ide yaitu lukisan atau hal yang bersifat umum yang terdapat di dalam intelek, (Kommaruddin,1998: 54)

Dalam penelitian seorang, peneliti menggunakan istilah khusus untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak ditelitinya. Inilah yang disebut konsep istilah dan definisi yang dipergunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, peristiwa, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep, peneliti diharapkan akan dapat

menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya.

Konsep adalah bahan mentah bangunan teori yang paling mendasar pada tingkat konseptual yang mencakup definisi, analisis konseptual dan pernyataan yang menegaskan adanya gejala empiris yang dapat ditunjukkan dalam pernyataan dimaksud (Suprayogo dan Tabroni; 2001 : 91) Konsep juga dapat dipergunakan untuk memahami segala sesuatu yang bersifat khas yang telah ada pada sesuatu yang terekspresi sehingga secara terbuka dapat diamati dengan kasat mata yang seksama (Wuisman; 1996; 318).

Guna terfokusnya penelitian ini dipandang perlu menguraikan beberapa konsep terkait dengan judul penelitian ini. Beberapa konsep yang dimaksud (1) eksistensialisme, (2) budaya, (3) sikap adaptif, (4) penyuluh, (5) pembinaan (6) pendidikan Hindu, (7) pasraman

2.2.1 Eksistensialisme

J.Paul Sartre (1905-1980) mengatakan eksistensialisme adalah suatu usaha untuk menjadikan masalah menjadi konkrit karena ada manusia dan dunia. Sartre juga mendefinisikan eksistensialisme adalah sebagai suatu ajaran yang menyebabkan hidup manusia menjadi mungkin. Eksistensialisme sangat berhubungan dengan pendidikan, karena pusat pembicaraan eksistensialisme adalah keberadaan manusia, sedangkan pendidikan dilakukan oleh manusia. Sesuatu dikatakan bereksistensi jika sesuatu itu bersifat publik yang artinya objek itu sendiri harus dialami oleh banyak orang yang melakukan pengamatan.

Jadi eksistensialisme dalam penelitian ini suatu keberadaan budaya dan sikap penyuluh agama dalam pembinaan pendidikan di pasraman, sehingga menjadikan penyuluh lebih unggul, dalam artian telah memiliki keberanian untuk merealisasikan diri secara jujur dan berani pada saat melakukan pembinaan pendidikan di pasraman Lombok Barat. Sehingga pembinaan pendidikan Hindu diakui masih eksis di bina melalui budaya dan sikap adaptif penyuluh agama untuk meningkatkan wawasan dibidang agama, mengingat jam pelajaran agama di sekolah-sekolah waktunya amat terbatas, maka kehadiran penyuluh agama ditengah-tengah masyarakat dalam melakukan pembinaan sangat eksis, inilah disebut dengan eksistensi mendahului esensi dari pandangan J.P Sartre tentang eksistensialisme.

2.2.2 Budaya

Budaya berasal dari bahasa *sanskerta* yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang, dan diwariskan dari generasi kegenerasi. Budaya adalah suatu pola dari keseluruhan keyakinan dan harapan yang dipegang teguh secara bersama oleh semua anggota organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang ada dalam organisasi. Unsur-unsur yang membentuk budaya seperti: sistem agama, politik, adat istiadat, bahasa, bangunan, pakian, pekerjaan dan seni. .

Jadi yang disebut dengan budaya dalam penelitian ini adalah ikatan bagi penyuluh untuk menjadikan sebuah kesatuan yang utuh dalam menanamkan sebuah nilai, dan senantiasa diajarkan kepada setiap anggota baru untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, budaya merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan-harapan yang diyakini oleh penyuluh Kementerian Agama khususnya Bidang Bimas Hindu, serta dijadikan pedoman bagi norma-norma, perilaku yang disepakati untuk memecahkan masalah internal maupun eksternal yang mereka hadapi dalam memberikan pembinaan pendidikan Hindu di lembaga pendidikan non-formal (pesraman).

2.2.3 Sikap Adaptif

Allport (dalam Hogg, 2004;57) mendefinisikan sikap sebagai sebuah kecenderungan untuk bertindak laku dengan cara tertentu dalam situasi sosial. Sikap merujuk pada evaluasi individu terhadap berbagai aspek dunia sosial serta bagaimana evaluasi tersebut memunculkan rasa suka atau tidak suka individu terhadap isu-isu, ide orang lain, kelompok sosial, dan objek (Baron, 2004;23). Sikap adalah kesiap-siagaan mental, yang diorganisasi lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya.

Definisi mengenai sikap ini mempunyai pengaruh tertentu kepada pengelola. *Pertama*, sikap menentukan kecenderungan terhadap orang tertentu dari dunia ini. *Kedua*, sikap memberikan dasar emosional bagi hubungan interpersonal seseorang dan pengenalannya terhadap orang lain. *Ketiga*, sikap diorganisasi dan dekat dengan inti kepribadian. Kesimpulannya bahwa sikap

adalah bagian dari diri manusia yakni kecenderungan dalam melakukan suatu tindakan sosial dengan kondisi perasaan ataupun pengetahuan yang dimiliki.

Adaptif menurut (Kelly, 1978 dan Reynolds, 1987;12) adalah merupakan kematangan penyesuaian diri dan sosial seseorang dalam melakukan kegiatan umum sehari-hari sesuai dengan, usia dan berkaitan dengan budaya kelompoknya. Sedangkan menurut AAMD (*the American Association on Mental Deficiency*, 1993;27) mengatakan adaptif adalah tingkat kemampuan/keefektifan dalam penyesuaian diri seseorang dalam memenuhi standar kemandirian pribadi dan tanggung jawab sosial yang diharapkan untuk usia dan budaya kelompoknya.

Pengambilan sikap dalam bertindak atau berperilaku berarti kemampuan untuk menjelaskan pertimbangan moral yang mendasari keputusan yang telah dibuatnya. Hal ini dapat menyangkut pertimbangan terhadap nilai-nilai moral yang diakui oleh konstitusi dan peraturan sosial yang telah mapan (Islamy, 1998; Jabbra dan Dwivedi, 1989;56). Nilai atau disebut juga dengan standar yang dipertimbangkan pembuat keputusan berisi tentang hal-hal yang diagungkan oleh pembuat keputusan, juga pelaksana kebijakan dalam hal ini antara lain penyuluh dalam suatu organisasi.

Sikap adaptif dari penyuluh bukan hal yang baru di Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya pada Bidang Bimas Hindu. Oleh karena fenomena ini memicu peneliti untuk memdalam hal yang terjadi selama ini. Di bidang pendidikan non formal, permasalahan utama yang dihadapi adalah (1) rentannya/lemahnya penyelenggaraan pendidikan nonformal, (2) lemahnya kemampuan dalam menyikapi dinamika perubahan sebagai akibat dari tuntutan

jaman yang secara kental diwarnai oleh derasnya serbuan pembinaan pendidikan global. Tanpa adanya sikap adaptif-kritis, maka adopsi budaya negatif antara lain: sikap konsumtif, *individualis-hedonis*, akan lebih cepat prosesnya dibandingkan dengan adopsi budaya positif-produktif.

Sikap adaptif penyuluh merupakan sikap dimana seorang penyuluh dituntut untuk mematuhi ketentuan-ketentuan organisasi secara sadar, sehingga menjadi kebiasaan yang berlaku di dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Mematuhi secara sadar berarti sudah tertanam adanya unsur pengendalian diri dalam mengimplementasikan apa yang telah disadari itu. Adanya sikap pengendalian berarti sudah menunjukkan adanya sikap mental dan moral yang tinggi yang melekat pada diri seseorang.

Jadi sikap adaptif dalam penelitian ini adalah sikap kematangan penyuluh Kementerian Agama khususnya Bidang Bimas Hindu dalam penyesuaian diri terhadap situasi kerja dengan teman sejawat dan atasannya untuk melakukan aktivitas dalam memberi pembinaan dengan sikap yang adaptif di pasraman. Sikap juga merupakan tindakan atau aktivitas penyuluh yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, bekerja, menulis, membaca, dan sebagainya dalam memberi pembinaan.

2.2.4 Penyuluh Agama

Penyuluh agama adalah para juru penerang penyampai pesan bagi masyarakat mengenai prinsip-prinsip dan etika nilai keberagamaan yang baik. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka tantangan tugas para penyuluh agama Hindu semakin berat, karena dalam kenyataan kehidupan di tataran masyarakat mengalami perubahan pola hidup yang menonjol.

Dalam situasi demikian, untuk menuju keberhasilan kegiatan penyuluhan tersebut, maka perlu sekali keberadaan penyuluh agama Hindu untuk memiliki kemampuan, kecakapan yang memadai sehingga mampu memutuskan menentukan sebuah proses kegiatan pembinaan, bimbingan dan penyuluhan dapat berjalan sistematis, berdaya guna dalam upaya pencapaian tujuan yang diinginkan di masyarakat.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 79 tahun 1985 bahwa keberadaan penyuluh agama dalam berbagai jenjang mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, antara lain : 1) Penyuluh Agama sebagai pembimbing masyarakat. 2) Penyuluh Agama sebagai panutan. 3) Penyuluh Agama sebagai penyambung tugas pemerintah

Hasil akhir yang ingin dicapai dari penyuluh agama Hindu, pada hakekatnya ialah terwujudnya kehidupan masyarakat yang memiliki pemahaman mengenai agamanya secara memadai yang ditunjukkan melalui pengamalannya yang penuh komitmen dan konsistensi seraya disertai wawasan multikultur untuk mewujudkan tatanan kehidupan yang harmonis dan saling menghargai satu sama lain.

Penyuluh yang ada di lingkungan Bimas Hindu ada dua hal yaitu Penyuluh PNS dan non PNS. Penyuluh PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang untuk melakukan kegiatan bimbingan dan penyuluhan agama dan pembangunan melalui bahasa agama, berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor : 574 tahun 1999 dan nomor : 178 tahun 1999 tentang jabatan fungsional penyuluh agama.

Sedangkan Penyuluh Agama Hindu Non-PNS berdasarakan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 164 Tahun 1996 tentang Penyuluh Agama yang dimaksud dalam KMA ini adalah Penyuluh Agama Hindu Non- PNS adalah Pembimbing umat Hindu dalam rangka pembinaan mental, moral dan Srada bhakti (ketakwaan) kepada Tuhan yang Maha Esa. Penyuluh Agama Hindu non- PNS adalah seorang pemuka agama Hindu, Pinandhita, Sarathi Banten yang bekerja menekuni bidang pelayanan, bimbingan dan penyuluhan agama terhadap umat Hindu, sebagian bidang tugas yang diketahui untuk melaksanakan bimbingan dan penyuluhan Agama, pembangunan masyarakat melalui bahasa agama.

Dalam pengelompokan Penyuluh Agama Hindu Non- PNS dapat dibagi menjadi tiga kelompok yang meliputi : 1) Penyuluh Agama Muda adalah Penyuluh yang bertugas pada masyarakat dilingkungan pedesaan yang meliputi masyarakat transmigrasi, masyarakat terasing, kelompok pemuda remaja, serta kelompok masyarakat lainnya diwilayah Kabupaten. 2) Penyuluh Agama Madya adalah penyuluh yang bertugas pada masyarakat dilingkungan perkotaan yang

meliputi kelompok pemuda / remaja, kelompok masyarakat Industri, kelompok profesi, daerah rawan, lembaga pemasyarakatlainnya di lingkungan Kota/ Kabupaten dan Ibu Kota Provinsi. 3) Penyuluh Agama Utama adalah penyuluh yang bertugas di lingkungan para pejabat instansi pemerintah, swasta serta kelompok ahli dalam berbagai bidang, di lingkungan Direktorat Jenderal yang bersangkutan.

2.2.5 Pembinaan

Pembinaan berasal dari kata “bina” artinya mendirikan, membangun, memelihara, mengembangkan dan menyempurnakan. Pembinaan artinya hal cara atau hasil suatu pekerjaan membina (Badudu-Zain, 2001:183). Dalam penelitian ini diarahkan pada hal membangun, mengembangkan, Agama Hindu melalui pendidikan Hindu di pasraman di Lombok Barat.

Dalam manajemen istilah pembinaan sejajar dengan directing (pengarah). Pengarah adalah aktivitas manajemen yang berupa pekerjaan-pekerjaan memberi arah, menuntun bawahan, dan menugaskan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu usaha kerja (Syamsi 1994 : 124). Lebih lanjut dikatakan bahwa pengarah adalah suatu proses penyatu paduan kepentingan orang-orang dalam organisasi sehingga tercapainya tujuan dengan baik.

Pendapat Stoner tentang pengertian manajemen pembinaan nampaknya tidak jauh berbeda bila dilihat dari esensi makna, tujuan dan fungsi yang disampaikan, bila dibandingkan dengan pengertian-pengertian manajemen yang

dikemukakan oleh ahli-ahli lain. Secara prinsip pembinaan adalah pengelolaan dan evaluasi terhadap jalannya perencanaan, organisasi dan aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan.

Dari definisi diatas pembinaan sama dengan pengelolaan atau pengarahan merupakan kegiatan manajemen terutama pimpinan dalam memberikan bimbingan dan petunjuk pada pelaksanaan manajemen dari proses perencanaan, pengorganisasian, aktivitas dan evaluasi untuk mengembangkan potensi sebuah lembaga dengan memadukan kepentingan bersama sehingga dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu proses pembinaan pasraman sebagai tempat pendidikan alternatif selain pendidikan sekolah memerlukan manajemen pengelolaan yang tepat dan lebih terfokus. Terkait dengan manajemen pasraman maka ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian agar sasaran pengelolaan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah (1) administrasi tata laksana, (2) administrasi personil guru, (3) administrasi murid, (4) supervisi pengajaran, (5) pelaksanaan dan pembinaan kurikulum, (6) pendirian dan perencanaan, (7) hubungan pasraman dengan masyarakat. Untuk menata ketujuh komponen tersebut dibutuhkan proses manajemen pasraman dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi yang komprehensif, terpadu dan terkoordinir.

Pemberian pembinaan (Barata, 2004) adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan. Dalam Kamus

Besar Bahasa Indonesia (2001: 646) dijelaskan pemberian pembinaan sebagai usaha melayani kebutuhan orang lain dengan memperoleh imbalan. Sedangkan melayani adalah membantu menyiapkan (mengurus) apa yang diperlukan seseorang. Kep. MenPan No. 81/93 menyatakan bahwa pembinaan umum adalah segala bentuk pembinaan yang diberikan oleh pemerintah pusat/daerah, BUMN/BUMD, dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat, dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perkembangan dunia jasa dewasa ini dikenal istilah pembinaan prima (*service excellence*). Istilah pembinaan prima, yang artinya adalah kepedulian kepada pelanggan dengan memberikan layanan terbaik untuk memfasilitasi kemudahan pemenuhan kebutuhan dari mewujudkan kepuasannya, agar mereka selalu royal kepada perusahaan (Barata, 2004;24). Menurut Barata (2004;24) pembinaan prima (*service excellence*) terdiri dari 5 unsur pokok, antara lain :1) Kemampuan (*Ability*), 2) Sikap (*Attitude*), 3) Penampilan (*Appearance*) 4) Perhatian (*Attention*), 5) Tindakan (*Action*).

Sedangkan menurut Tjiptono (2008;134) pembinaan prima (*service excellence*) terdiri dari 4 unsur pokok, antara lain:1) Kecepatan, 2) Ketepatan, 3) Keramahan, 4) Kenyamanan. Servis berasal dari orang-orang bukan dari perusahaan. Tanpa memberi nilai pada diri sendiri, tidak akan mempunyai arti apa-apa.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa memberi atau pemberian pembinaan adalah merupakan suatu proses pemenuhan kebutuhan dalam interaksi melalui aktifitas atau kegiatan orang lain. Maka dapat dikatakan bahwa, penyuluh

memberikan pembinaan terhadap kebutuhan masyarakat mempunyai kepentingan pada organisasi sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Dalam kondisi masyarakat seperti ini, pemberian pembinaan harus dapat memberikan layanan yang lebih profesional, efektif, sederhana, transeparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif serta dapat membangun kualitas manusia dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depannya sendiri (Efendi dalam Widodo, 2001: 23).

Dalam penelitian ini, memberi pembinaan adalah dimana penyuluh yang ada di lingkungan Lombok Barat Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi NTB khususnya Bidang Bimas Hindu, dapat mengiklaskan dalam memberikan pembinaan yang profesional kepada pasraman untuk memenuhi segala kebutuhannya dalam mencapai tujuan, untuk kemajuan negara atau daerah melalui pendidikan keagamaan. Disamping itu dalam memberi pembinaan tenaga penyuluh selalu melayani yang terbaik atau prima dengan sikap yang adaptif kepada masyarakat agar masyarakat merasa puas terhadap kinerja penyuluh, dan dituntut harus dapat mengubah posisi dan peran (*revitalisasi*).

2.2.6 Pendidikan Hindu

Pendidikan adalah kebutuhan setiap manusia, sebab pendidikan mempunyai peranan sangat strategis dalam pembangunan bangsa. Berbagai kajian di banyak negara menunjukkan, kuatnya hubungan antara pendidikan dengan pengembangan sumber daya manusia. Menyadari peran strategis pendidikan pemerintah memberi peluang pada lembaga swasta untuk mendirikan lembaga atau yayasan sosial yang salah satu fungsinya mengelola pendidikan. Pendidikan pasraman adalah wujud

bantuan yang dilakukan oleh kelompok masyarakat Hindu dalam proses pembangunan manusia

Konsep pendidikan Hindu dalam kesatuan tafsir Agama Hindu I-XV menyatakan ada dua jenis pendidikan Hindu yaitu: (1) pendidikan Hindu di Sekolah, yang merupakan usaha membina pertumbuhan dan perkembangan jiwa serta prilaku anak menurut ajaran Agama Hindu. (2) pendidikan Hindu di luar Sekolah adalah upaya membimbing, membina, dan penanaman karakter pada perkembangan jiwa masyarakat sesuai ajaran Agama Hindu.

Pendidikan Agama Hindu yang dilaksanakan di sekolah-sekolah yang dilakukan secara sadar oleh pemerintah bersama masyarakat, dengan tujuan meningkatkan kualitas keimanan peserta didik. Tujuan pendidikan Agama di sekolah, agar peserta didik dapat tumbuh, cerdas, trampil, dan memiliki sikap keberagaman serta peka terhadap perubahan perilaku. Dalam konteks ini, Soetopo (2005:25) mengatakan bahwa anak harus mendapat pendidikan sejak dini agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan proses pendidikan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan yang ada di lingkungannya

Pendidikan Agama Hindu yang diberikan oleh tenaga pendidik Agama Hindu di Sekolah-sekolah, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan intelektual peserta didik secara nyata, serta mampu memahami ajaran agamanya baik secara sistematis, kronologis, dan logika. Dengan demikian, tiap-tiap peserta didik memiliki keseimbangan pengetahuan agama dengan pengetahuan lainnya dalam melakukan berbagai aktivitas.

Penyelenggaraan pendidikan Agama Hindu di sekolah-sekolah tampaknya belum mampu meningkatkan pemahaman peserta didik terhadap ajaran Agama Hindu yang utuh sesuai dengan harapan masyarakat. Hal ini disebabkan oleh penyelenggara pendidikan Agama Hindu di Sekolah-sekolah dilaksanakan secara konvensional dan berorientasi pada pencapaian target pembelajaran yang ada dalam kurikulum pendidikan Agama Hindu, sehingga proses pendidikan Agama Hindu yang diselenggarakan di Sekolah cenderung menanamkan satu konsep saja.

Pentingnya penyelenggaraan pendidikan Agama menurut Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 selain dilaksanakan di sekolah, pendidikan Agama dapat juga dilaksanakan di luar sekolah, yang lebih dikenal dengan Pasraman adalah merupakan penyelenggaraan pendidikan Agama Hindu yang didasari atas nilai-nilai dan tradisi yang bersumber pada tradisi atau kearifan local yang tumbuh dan berkembang di lingkungan masyarakat. Tujuan penyelenggaraan pendidikan Agama di luar Sekolah agar peserta didik bersama masyarakat mampu mencerminkan karakteristik dan kebutuhan masyarakat secara nyata, sehingga memberikan pengaruh terhadap perkembangan perilaku keagamaan peserta didik dalam kehidupan sehari-hari. Penyelenggaraan pendidikan Agama di luar Sekolah perlu di bangun, dengan tujuan agar pendidikan Agama Hindu berkesinambungan memiliki keseimbangan pengetahuan antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik terhadap pertumbuhan dan perkembangan masyarakat maupun peserta didik.

Pendidikan Agama Hindu dalam penelitian ini yang dimaksud adalah proses perubahan yang ada pada masyarakat Hindu dan peserta didik yang terjadi di lingkungan di manapun mereka berada, dan tidak terlepas dengan kearifan lokalnya, sehingga dapat membentuk akhlak dan moral yang dilandasi oleh *sradha* dan *bhakti* kepada *Ida Sang Hyang Widhi Wasa* (Tuhan Yang Maha Kuasa).

2.2.7 Pasraman

Kata *pasraman* berasal dari kata “*asrama*” yang artinya tempat tinggal, pertapaan, tempat orang-orang suci untuk melakukan pemujaan terhadap Tuhan (Monier.1993:158). Sejalan dengan pendapatnya Monier, Zoetmulder (1994:70) menyebutkan kata *pasraman* diartikan sebagai tempat pertapaan, tempat bertapa.

Berdasarkan pengertian dimaksud maka pasraman dapat diartikan sebagai sebuah tempat tinggal atau pertapaan seorang guru suci dan juga tempat untuk melakukan pemujaan kepada Tuhan dan memperdalam ajaran kerohanian dalam usaha menumbuhkan sifat yang bijaksana.

Keberadaan *pasraman* pada zaman dahulu merupakan tempat untuk mempelajari ajaran-ajaran kerohanian yang bertempat di hutan atau tempat pertapaan guru suci yang bijaksana dengan sesana yang ketat dan murid-murid (*sisya*) diharuskan tinggal *di pasraman*.

Dalam konteks pendidikan *pasraman* tetap difungsikan sebagai lembaga pendidikan, sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mempelajari ajaran-ajaran suci dengan tujuan untuk menuntun murid (*sisya*) agar dalam berperilaku sesuai dengan ajaran agama Hindu, (Anonim, 2006).

Pendidikan *pasraman* menekankan pada disiplin diri, mengembangkan akhlak mulia dan sifat-sifat yang rajin, suka bekerja keras, pengekangan hawa nafsu dan gemar untuk menolong orang lain. Konsep *pasraman* yang berkembang sekarang diadopsi dari sistem pendidikan Hindu zaman dahulu di India, sebagaimana disuratkan dalam kitab suci Weda dan hingga kini masih tetap terpelihara. Sistem *ashram* menggambarkan hubungan yang akrab antara para guru (*acarya*) dengan para siswanya (*sisya*), bagaikan dalam sebuah keluarga. Oleh karena itu, sistem ini dikenal pula dengan para nama sistem pendidikan *gurukula*. Beberapa anak didik tinggal di pasraman bersama para guru sebagai anggota keluarga dan para guru bertindak sebagai orang tua siswa sendiri. Proses pendidikan di *pasraman* dari masa lampau itu masih tetap berlangsung sampai saat ini dikenal pula dengan istilah lainnya yakni *parampara*, di Jawa dan di Bali dikenal dengan istilah *padepokan* atau *aguron-guron*. Dewasa ini di India terdapat ribuan *pasraman* yang diasuh oleh guru-guru kerohanian, bahkan cabang-cabang perguruan ini telah berkembang di Eropa dan di Indonesia.

Kini di Indonesia telah muncul dan berkembang banyak *pasraman* untuk mengantisipasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh umat Hindu, utamanya adalah masalah pendidikan agama Hindu di luar Bali. Karena keterbatasan tenaga guru agama Hindu, maka materi agama yang tidak diperoleh di sekolah-sekolah pada umumnya, para siswa yang bersangkutan dapat mengikuti pendidikan agama Hindu melalui lembaga pendidikan nonformal (*pasraman*) ini. Di luar Bali seperti di Lombok, Jawa, Lampung, Sulawesi dan NTT pendidikan *pasraman* pada

umumnya berlangsung di lingkungan pura, karena tempat secara khusus belum ada.

Pasraman adalah lembaga pendidikan khusus bidang agama Hindu. Lembaga ini merupakan alternatif, karena pendidikan agama Hindu yang diajarkan di sekolah formal dari tingkat sekolah dasar sampai dengan di Perguruan Tinggi amat terbatas. Pada sekolah formal pendidikan Agama Hindu diajarkan sebagai ilmu pengetahuan, sedangkan di *pasraman* tidak sebatas ilmu pengetahuan, melainkan sebagai bentuk latihan disiplin spiritual dan latihan menata hidup yang baik.

Studi tentang *pasraman* di Lombok Barat menemukan bahwa pengelolaan *pasraman* di Lombok Barat sangat sederhana bahkan terkesan masih bersifat kekeluargaan, identik dengan sistem pendidikan Guru Kula (sistem pendidikan *pasraman* di daerah lain), padahal *pasraman* mengemban visi yang sangat baik, yaitu membangun dan meningkatkan perilaku yang baik (*spiritual*) dari peserta didik. Dengan demikian diperlukan suatu cara untuk menggagas pengelolaan *pasraman* agar dapat dikelola dengan baik.

Jadi yang dimaksud *pasraman* dalam penelitian ini sebuah lembaga pendidikan khusus bidang Hindu, lembaga ini merupakan alternative, karena di sekolah formal proses belajar Agama Hindu waktunya amat terbatas, dan hanya penanaman pada konsep-konsep keyakinan pada Tuhan dan mengarah pada tingkat spiritual, sehingga untuk penanam karakter kurang mencukupi bahkan tidak ada waktu. Oleh karena itu lembaga pendidikan non-formal (*pasraman*) untuk

meperdalam ajaran Agama dan penanaman karakter sangat diperlukan oleh masyarakat Lombok Barat.

2.3 Landasan Teori

Nasir (1999:22) menjelaskan bahwa teori adalah instrumen dari ilmu yang dapat berguna sebagai: 1) mendefinisikan orientasi utama dari ilmu dengan cara memberikan definisi terhadap jenis-jenis data yang akan dibuat abstraknya, 2) memberikan rencana terhadap fenomena-fenomena yang relevan disistematikan, diklasifikasikan, dan dihubung-hubungkan, 3) memberikan ringkasan terhadap fakta dalam bentuk generalisasi empiris dan sistem generalisasi, 4) memberikan prediksi terhadap fakta, dan 5) memberikan celah-celah di dalam pengetahuan. Teori sebenarnya bukan sekedar ikhtisar data yang diringkas, karena teori tidak hanya mengatakan “apa” yang telah terjadi akan tetapi juga mengapa sesuatu itu terjadi sebagai yang berlaku dalam kenyataan

Penelitian ini menggunakan seperangkat teori sebagai landasan acuannya. Teori-teori tersebut adalah 1) teori fungsional struktural, 2) teori motivasi, 3) teori pembelajaran

2.3.1 Teori Fungsional Struktural

Menurut Parsons dalam Nasikum (2003: 11-12) bahwa perubahan-perubahan didalam sistem sosial pada umumnya terjadi secara gradual, melalui penyesuaian-penyesuaian. Perubahan-perubahan yang terjadi secara drastis pada umumnya hanya mengenai bentuk luarnya saja. Sedangkan unsur-unsur sosial budaya yang menjadi bangunan dasarnya tidak seberapa mengalami perubahan.

Didalam masyarakat terdapat tujuan-tujuan dan prinsip-prinsip dasar tertentu yang diterima dimasyarakat sebagai sesuatu yang mutlak benar. Interaksi sosial yang terjadi diantara individu tidak secara kebetulan, melainkan tumbuh dan berkembang di atas standar penilaian umum yang disepakati bersama oleh anggota masyarakat. Fungsional Struktural menekankan anggapan-anggapan dasarnya pada pranang unsur-unsur normatif dari tingkah laku sosial, khususnya pada proses-proses dengan mana hasrat-hasrat perseorangan diatur secara normatif untuk menjamin terpeliharanya stabilitas sosial.

Menurut Robert K Merton dalam Ritzer (2005: 137-138) bahwa analisis *struktural fungsional* memusatkan perhatiannya pada kelompok, organisasi, masyarakat, dan kultur. Ia menyatakan bahwa setiap objek yang dapat dijadikan sasaran analisis *struktural fungsional* tentu mencerminkan hal yang standar (artinya, terpola dan berulang). Dalam pikiran Merton (1973:360) sasaran studi *struktural fungsional* antara lain adanya: peran sosial, pola institusional, proses sosial, pola kultur, emosi yang terpola secara kultur, norma sosial, organisasi, kelompok, struktur sosial, dan perlengkapan untuk pengendalian sosial. Walaupun bentuk yang dapat dikaji, tetapi penelitian dipusatkan pada fungsi dari suatu fakta terhadap fakta lainnya.

Munculnya berbagai institusi keagamaan, dapat dianggap sebagai suatu gejala fungsional sebagai perkembangan agama, karena kehadiran pusat kajian, studi kelompok, yayasan pendalam agama, jelas akan memberikan fungsi terhadap yang lainnya dalam proses dinamika agama yang seimbang. Penganut teori fungsional struktural tidak akan memandang perbedaan yang ada dalam

eksistensi institusi, serta perbedaan jenis kegiatan yang dilaksanakan masing-masing institusi, sebagai wujud perbedaan yang mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian.

Teori ini dipakai untuk membedah dan melihat bagaimana fungsi struktur penyuluh Kantor Kementerian Agama Lombok Barat khususnya Bidang Bimas Hindu dapat difungsikan melalui budaya dan sikap yang adaptif mampu membina pesraman-pesraman yang ada di wilayah Lombok Barat sebagai wadah untuk melestarikan agama, adat istiadat, dan budaya masyarakat. Di dalam fungsi struktur ada saling harga menghargai dan saling menghormati di dalam tatanan kerja sebagai wujud kode etik penyuluh atau pegawai didalam mengemban tugas-tugas pemerintah.

Dalam memberikan pembinaan secara struktur, penyuluh yang ada dilingkungan Bidang Bimas Hindu semuanya telah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) No 13 Tahun 2012, telah difungsikan oleh Kepala Bidang Bimas Hindu, kepada kasi-kasi yang ada. Dimana kasi kelembagaan dan informasi Bimas Hindu membidangi segala kelembagaan yang terkait dengan informasi. Kasi penyuluh dan pemberdayaan Umat, membidangi tenaga-tenaga penyuluh baik itu penyuluh PNS maupun non PNS dan memberdayakan umat agar memiliki peran aktif di dalam memberi pembinaan kepada masyarakat. Kasi pendidikan Agama Hindu yang telah membidangi tenaga-tenaga pendidik Agama Hindu yang ada di sekolah-sekolah, baik formal maupun nonformal. Kasi pendidikan keagamaan, membidangi kegiatan keagamaan seperti ada Utsawa

Dharma Gita, Vastival Seni Tradisional, Pasraman Tingkat Nasional, dan jambore nasional.

. Sehingga melalui pendidikan budi pekerti, etika dan tata susila di *pasraman* berupaya untuk membangun anak yang memahami dan menyayangi jasmani dan rohani, mampu beradaptasi hidup bersama dengan orang lain dan makhluk lain, anak akan bermakna bagi lingkungannya, kreatif, dapat menghargai diri sendiri dan orang lain, serta anak akan memiliki kecerdasan spritual.

Terkait dengan persoalan diatas dapat dipahami bahwa hubungan antara struktur dengan fungsi tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Dalam hubungannya dengan penelitian ini, budaya dan sikap adaptif penyuluh Kantor Kementerian Agama Prov NTB dalam membina *pasraman* di Lombok Barat, pembahasan secara fungsional struktural memang diperlukan. Kata struktur mengandung arti bahwa di dalam Kantor Kementerian Agama Prov. NTB dalam melakukan pembinaan terdapat pengorganisasian dan pengaturan, ada hubungannya antara bagian yang satu dengan bagian yang lain.

Pada struktur di Kementerian Agama Prov. NTB, dimana yang tertinggi jabatan adalah Kanwil, di bawahnya ada Kabag Urusan, ada Kabid Islam, Kabid Hindu, Kabid Kristen, dan Kabid Buda. Kabid Hindu dibawahnya ada Kasi kelembagaan dan informasi Bimas Hindu, Kasi Penyuluh dan Pemberdayaan Umat, Kasi Pendidikan Agama Hindu, dan Kasi Pendidikan Keagamaan.

Budaya yang berkembang di Kantor Kementerian Agama adalah merupakan sikap yang saling menghargai dan saling membutuhkan berdasarkan

keiklasan yang sesuai dengan logo pada Kementerian Agama adalah ikhlas beramal.

2.3.2 Teori Motivasi-Higiene

Motivasi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan dilatarbelakangi oleh sesuatu. Motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog. Herzberg menyatakan bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaan itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Dalam penelitian yang dilakukan Herzberg (1987;120) bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasannya itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik, seperti keberhasilan mencari sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, dan pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, sipervisi oleh para manajer, dan gaji tak sesuai dengan profesi pekerja.

Faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja atau berbeda dari faktor-faktor yang mengarah dari ketidakpuasan, artinya dimana para manajer berusaha menghilangkan faktor-faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan, mungkin saja berhasil mewujudkan ketenangan kerja dalam organisasi, namun

ketengan kerja itu belum tentu bersifat motivasi kepada pekerja. Karena itulah Herzberg menggunakan istilah “*hygiene*” bagi faktor-faktor yang menyenangkan bagi para pekerja seperti kebijakan perusahaan, sipervisi, dan gaji yang diterapkan sedemikian rupa sehingga pegawai tenang dalam bekerja, tetapi tidak merasa puas dengan pekerjaan masing-masing.

Herzberg (1987;120) berpendapat bahwa apabila para manajer ingin memberi motivasi pada para bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Teori motivasi pada umumnya dimana para pekerja ingin melakukan kegiatan yang mempunyai arti penting bagi diri sendiri dan bagi organisasi yang memberikan rasa keberhasilan bagi para pekerja sendiri. Jadi implikasi teori ini adalah bahwa seorang pekerja/karyawan mempunyai persepsi berkarya tidak sekedar mencari nafkah, akan tetapi wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya.

Lebih lanjut diungkapkan oleh Amstrong (dalam Murniti, 2007: 32) mendefenisikan motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berbuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam diri manusia guna tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai. Dengan tercapainya

tujuan tersebut maka akan termotivasi dalam melaksanakan sesuatu yang diwujudkan dalam bentuk tindakan-tindakan yang mendukung tercapainya tujuan itu sendiri.

Sikap motivasi penyuluh agama atau pegawai sebuah organisasi, baik swasta maupun pemerintah, dalam memberi pembinaan, dimana kepala Bidang Bimas Hindu telah menyiapkan rencana oprasional atasannya, kemudian membagi-bagi tugas pelayanan dan pembinaan kepada masing-masing seksi, seperti: di bidang kelembagaan sitem informasi, penyuluhan dan pemberdayaan umat, pendidikan Agama Hindu, dan pendidikan Keagamaan Hindu serta memberikan petunjuk kepada bawahannya, agar motivasi pegawai dalam pembinaan pendidikan Hindu di *pasraman* dapat diterima oleh masyarakat dan peserta didik.

Faktor motivasional yang sifatnya intrinsik penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB akan membawa pengaruh terhadap hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian setelah kegiatan berlangsung Kepala Bidang dalam sebuah organisasi pemerintah akan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya di lingkungan kerjanya, dengan cara membandingkan antara rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai laporan dan rencana yang akan datang.

Untuk memberikan motivasi yang sifatnya intrinsik pada pemyuluh hendaknya pimpinan, memberikan kesempatan untuk maju, memperhatikan rasa harga diri, memberikan haknya sesuai dengan kewajiban yang dilakukan penyuluh, dan kebutuhan rohani dengan jalan memberikan penghargaan bilamana

bawahannya telah mencapai prestasi. Dengan hal tersebut akan menambah motivasi untuk melakukan kerja dalam suatu organisasi.

Teori ini dipergunakan untuk membedah masalah-masalah yang mempengaruhi implementasi pembinaan Pendidikan Agama Hindu di *Pasraman* yang ada di Kota Mataram yang merupakan lembaga pendidikan non formal tak terlepas dari cara-cara, memotivasi peserta didik untuk memahami hakekat yang tertuang dalam ajaran agama Hindu.

2.3.3 Teori Pembelajaran

Penyelenggaraan pendidikan apakah dalam jalur formal, informal dan nonformal hakikat kegiatannya yang paling utama adalah melaksanakan proses pembelajaran. Dengan kegiatan pembelajaran tujuan dan fungsi sebuah lembaga pendidikan dapat diwujudkan. Pendidikan *pasraman* tidak terlepas dari konteks pembelajaran. *Pasraman* yang merupakan wadah pendidikan agama Hindu di luar jalur sekolah formal memerlukan konsep-konsep pembelajaran yang tepat. Pada saat sekarang ini teori pembelajaran yang sedang dikembangkan oleh Para ahli pendidikan adalah teori "*Konstruktivistis*" dengan model pembelajaran "*Problem base Learning and Cooperative base Learning*" terkenal dengan istilah PBL dan CBL (Mustaji dan Sugiarto, 2005: 35)

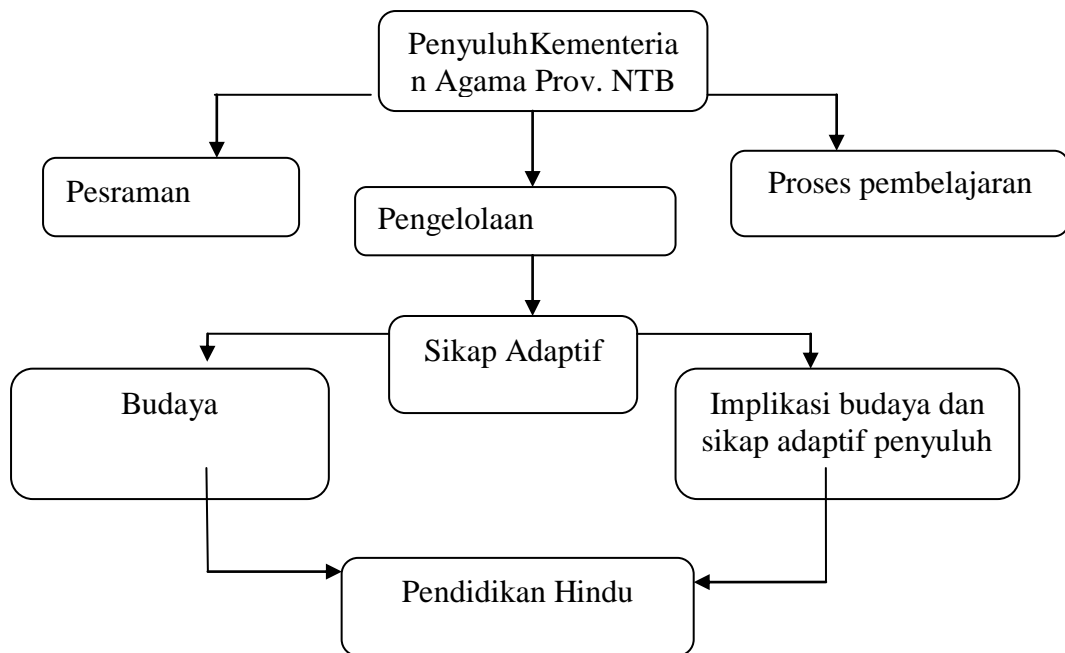
Problem base learning ialah belajar yang berpusat disekitar masalah. Istilah berpusat berarti menjadi tema unit atau isi sebagai fokus utama belajar. Kemampuan belajar pembelajar untuk memecahkan masalah, menyajikan solusi dan memperbaiki solusi ketika diberikan informasi tambahan menjadi tujuan pokok

pembelajaran. Tugas yang berpusat pada masalah berarti ada masalah yang harus dipecahkan. Dengan mengajak pebelajar mengkonseptualisasikan masalah diajak untuk berpikir analitis dan spekulasi. Masalah mesti relevan, real, kompleks, dan bisa menyusun solusi yang pasti. Situasi masalah yang baik memiliki ciri (1) Pebelajar membuat prediksi yang bisa diuji dan hasilnya nyata, (2) bekerja dengan baik proses yang menantang, (2) cukup kompleks untuk mendorong beberapa pendekatan pemecahan masalah (Mustaji, 2005: 35)

Cooperative base Learning mengacu pada metode yang memungkinkan pebelajar bekerja secara bersama-sama dalam kelompok kecil untuk saling membantu diantara anggota kelompok. *Cooperatif learning* bertujuan membantu pebelajar bekerja sebagai kelompok penemuan pebelajar bekerja dalam diskusi kelompok, pebelajar mempunyai kesempatan untuk memastikan semua anggota telah belajar (Mustaji, 2005: 35)

Dua teori ini dalam kaitan dengan pembinaan pendidikan agama di *pasraman* ini dapat dijadikan model pembelajaran untuk meningkatkan intelektual Hindu. Pada pemahaman penguasaan dan pembentukan sikap dan nilai-nilai luhur manusia. Teori *konstruktivistik* menyatakan pembelajaran yang menekankan kebutuhan siswa untuk menyelidiki lingkungan mereka dan membangun secara pribadi pengetahuan merupakan basis teoritis untuk proses belajar mengajar pembelajaran penemuan dan pemecahan masalah menekankan pada pengalaman aktif dan pembelajaran berpusat pada siswa. Melalui kegiatan pembelajaran itu siswa menemukan ide-ide mereka sendiri dan memperoleh makna dari mereka sendiri (Nur, 2008:23)

2.4 Model Penelitian



Gambar: II.1 Alur berpikir penelitian

Penjelasan

Kantor Kementerian Agama Provinsi NTB merupakan sebuah wadah birokrasi pemerintahan dengan tujuan membantu umat beragama. Sehingga apa yang di ungkapkan oleh peneliti tentang budaya merupakan totalisan pola prilaku suatu birokrasi atau kelembagaan Kementerian Agama Provinsi NTB yang memiliki filsafah, idiologis, nilai, norma, dan sikap untuk berkembangnya organisasi. Pendidikan Agama Hindu merupakan bagian dari program pendidikan nasional yang telah dituangkan dalam kurikulum. Pelaksanaan pendidikan Agama Hindu dapat diberikan pada jalur pendidikan informal, formal dan jalur pendidikan non-formal. Pada jalur pendidikan non-fomal bentuk lembaga yang menangani pendidikan agama Hindu disebut dengan istilah "*Pasraman*".

Pasraman merupakan lembaga pendidikan jalur non-formal yang secara signifikan telah banyak membantu dalam peningkatan pemahaman ajaran-ajaran agama Hindu pada peserta didik. Untuk lebih terarahnya dan mencapai kualitas mutu yang diharapkan maka *pasraman* membutuhkan pembinaan-pembinaan baik dari dalam maupun dari luar. Bentuk pembinaan yang perlu diberikan meliputi masalah pengelolaan *pasraman* dan proses pembelajaran.

Pengelolaan *pasraman* dilihat adalah bentuk kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dari beberapa indikator yang berkaitan dengan pengelolaan adalah proses manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, aktivitas, kepemimpinan dan kontrol. Dipihak lain untuk melihat eksistensi pembinaan agama Hindu pada pendidikan di *pasraman* akan di analisis hal-hal yang berkaitan dengan poses pembelajaran seperti metode, kurikulum, kesiapan guru, kesiapan siswa dan proses evaluasi yang dipergunakan dalam meningkatkan intelektual peserta didik yang berkualitas terutama di bidang pendidikan agama Hindu.

Masyarakat merupakan satuan sosial, sistem sosial yang akan menciptakan suatu budaya yang akan dikembangkan dalam kehidupan sosial, baik melalui kepercayaan, kesenian, adat istiadat yang bersifat kontinyu. Dalam rangka mengungkap sebuah fenomena budaya dan sikap adaptif dalam memberi pembinaan masyarakat melalui *pasraman*, dipandang perlu melakukan studi kritis, dengan tiga pertanyaan dasar sebagai berikut: a) bagaimana budaya yang dianut oleh pegawai Kementerian Agama provinsi NTB dalam memberikan pembinaan pendidikan di *pasraman*, b) bagaimanakah sikap adaptif pegawai

Kementerian Agama provinsi NTB dalam memberikan pembinaan pendidikan di *pasraman*, c) bagaimanakah implikasi sikap adaptif pegawai Kementerian Agama provinsi NTB dalam kepuasan menerima pembinaan tentang pendidikan agama Hindu di *pasraman*.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk membahas eksistensialisme budaya dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama dalam pembinaan pendidikan Hindu pada pasraman di Lombok Barat. Untuk mengarahkan jalannya suatu penelitian diperlukan suatu rancangan penelitian. Rancangan tersebut merupakan suatu skema menyeluruh mencakup suatu program-program penelitian. Rancangan penelitian juga tersusun berdasarkan hasil observasi awal dan berfungsi memberikan gambaran secara umum tentang aktivitas yang dilakukan di lapangan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Prov. NTB, pada bagian Bidang Bimas Hindu. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini deskriptif kualitatif. Penyuluh PNS dan non- PNS Kantor Kementerian Agama, digunakan sebagai informan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi yang dibutuhkan. Hal ini senada dengan pendapat Bogdan dan Biklen dalam Moleong (1996:67) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif memiliki lima karakteristik yaitu: (1) dilakukan pada latar alami, (2) bersifat deskriptif, (3) menonjolkan proses, (4) menggunakan analisis abstrak deduktif, dan (5) pengungkapan makna.

Menurut Bogdan dan Tayler dalam Moleong (1996: 67) bahwa penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku maupun objek tertentu yang dapat diamati oleh peneliti. Peneliti mengamati dan memahami secara langsung

dengan mencari informasi-informasi dari orang-orang yang mampu memberikan informasi yang valid, dan dapat juga memberikan penjelasan dari berbagai sumber yang telah ada, seperti buku-buku dan dokumen yang sangat relevan sebagai pelengkap data. Data yang diperoleh menggunakan pendekatan deskriptif dan cara berfikir induktif.

Di Kantor Kementerian Agama Prov. NTB, khususnya pada Bidang Bimas Hindu, terdapat lembaga yang multi fungsi yang memiliki karakteristik, budaya kinerja dan keyakinan yang beraneka ragam. Sedangkan pada Kasi pendidikan Agama Hindu, Kasi pendidikan Keagamaan Hindu, Kasi Kelembagaan dan Informasi Bimas Hindu, Kasi Penyuluh dan Pemberdayaan Umat, yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Dimana Kasi Pendidikan Agama Hindu memiliki tugas yang menangani seluruh kegiatan pendidikan baik dari tingkat pendidikan non-formal sampai Pendidikan formal dan cenderung memiliki karakteristik yang berbeda. Di samping itu, perlu ditekankan bahwa secara historis komponen kasus penelitian tersebut merupakan satu kesatuan wilayah yaitu Kementerian Agama Lombok Barat khususnya pada Bidang Bimas hindu.

Selanjutnya Imam Suprayogo (2001:9) menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami (*understanding*) makna yang di tunjukkan dalam perilaku masyarakat menurut persepektif masyarakat itu sendiri, karena bersifat memahami, maka data penelitiannya bersifat naturalistik, metodanya induktif, dan pelaporannya bersifat deskriptif. Penelitian ini pada hakekatnya mengamati eksistensi budaya dan sikap adaptif penyuluh Kantor Kementerian

Agama Prov. khususnya pada Bidang Bimas Hindu, cara berinteraksi dengan masyarakat yang ada di pasraman sesuai dengan lingkungannya.

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap secara rinci dan mendalam tentang bagaimana proses pembentukan sikap adaptif, serta norma, keyakinan, nilai dan kebiasaan penyuluh Kementerian Agama Prov. NTB khususnya pada Bidang Bimas Hindu. Pada masing-masing bidang penyuluh yang berkaitan dengan pencapaian tujuan Bidang Bimas Hindu, serta bagaimana eksistensi budaya dan sikap adaptif tenaga penyuluh dalam memberi pembinaan kepada pasraman di Lombok Barat, tentang pendidikan Hindu yang dinaungi oleh Kantor Kementerian Agama Prov. NTB khususnya Bidang Bimas Hindu.

Dalam penelitian ini, semua karakteristik yang diteliti dideskripsikan sebagaimana adanya pengendalian secara khusus. Substantif penelitian ini pada dasarnya bersifat kualitatif dengan latar alami (*natural setting*). Sejalan dengan ini Muhadjir, (1996:27) mengutip pendapat Guba yang menyatakan bahwa sifat naturalistik lebih mengarah pada penyusunan teori yang lebih mendasar yang diangkat dari empirik, bukan dibangun secara apriori. Penelitian tentang budaya dan sikap adaptif penyuluh baik non- PNS dan penyuluh PNS yang ada di Kementerian agama Prov. NTB khususnya Bidang Bimas Hindu dengan maksud untuk pengembangan teori-teori yang telah ada atau untuk menemukan teori baru.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ada di Kantor Kementerian Agama Prov NTB di mana lokasi ini merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki kewajiban untuk melakukan pembinaan-pembinaan kepada masing-masing umat. Kantor

Kementerian Agama Prov. NTB khususnya pada Bidang Bimas Hindu, dengan suasana yang nyaman sebagai lembaga pemerintah yang bernaung di bawah Kementerian Agama memiliki fasilitas yang lengkap dan ruang kerja yang cukup.

Jika dilihat dari wilayah kewenangan Kementerian Agama Prov. NTB khususnya Bidang Bimas Hindu yang membidangi empat kasi yaitu; kasi kelembagaan dan informasi Bimas Hindu, kasi penyuluh dan pemberdayaan umat, kasi pendidikan Agama Hindu, dan kasi pendidikan keagamaan Hindu. Semua kasi-kasi yang ada sudah memiliki tugas masing-masing dan diperintah oleh kepala Bidang.

Disamping itu juga merupakan sentral informasi tentang pembinaan pendidikan Hindu. Kementerian Agama Prov. NTB khususnya pada Bidang Bimas Hindu memiliki perbedaan yang sangat mencolok sehingga memungkinkan akan mempengaruhi perilaku kerja penyuluh. Terpilihnya sebagai lokasi penelitian karena, ada budaya yang kurang dimiliki oleh beberapa penyuluh terutama menyangkut tentang sikap adaptif yang masih belum di implementasikan terhadap pembinaan pasraman-pesraman yang ada di wilayah Lombok Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang akan di kumpulkan dalam penelitian ini adalah, jenis data kualitatif dan didukung data kuantitatif.

1. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan bukan dalam bentuk angka-angka, melainkan dalam bentuk kalimat, pernyataan atau uraian yang bersumber dari informan seperti Kasi pendidikan agama Hindu, Kasi penyuluh dan

pemberdayaan Umat, Kasi kelembagaan dan informasi Bimas Hindu, Kasi pendidikan keagamaan Hindu, dan beberapa informasi lainnya (hasil observasi hari Senin, 2 Juni 2014; pukul 14 00- 15.00 wita).

2. Data kuantitatif adalah data yang berkaitan dengan kuantitas, persentase serta bilangan-bilangan atau angka-angka (Suprayoga dan Tabroni, 2001:162). Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data ini direncanakan didapat dari sejumlah informan yang telah ditetapkan sebagai sumber data. Disamping data kualitatif ada beberapa jenis data kuantitatif sebagai data penunjang (sekunder).

Sebagai data kualitatif, data dalam penelitian ini ditampilkan bukan dalam bentuk angka-angka, melainkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat. Mengingat fenomena eksistensialisme budaya dan sikap adaptif dalam memberi pembinaan kepada *pasraman* yang ada di Lombok Barat, maka mengungkap data yang dibutuhkan dengan pendekatan deskriptif kualitatif merupakan suatu yang sangat penting. Dengan pendekatan deskriptif diharapkan data-data tentang eksistensialisme budaya dan sikap adaptif dalam memberi pembinaan pendidikan di *pasraman* dapat terungkap. Sehingga jenis data penelitian ini termasuk data kualitatif karena data dalam bentuk naratif yang bersifat kualitatif (Sujana, 2002: 84). Data kuantitatif berkaitan dengan kuantitas, jumlah, prosentase serta bilangan-bilangan atau angka-angka (Soprayoga dan Tobroni, 2001:162).

3.3.2 Sumber Data

1. Sumber data primer adalah sumber data berupa orang-orang dan mereka ditunjuk secara *purposive* dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka

atas masalah-masalah yang diteliti atau para informan yang telah memberikan informasi melalui teknik wawancara mendalam mengenai eksistensialisme budaya dan sikap adaptif pegawai Kementerian Agama dalam pembinaan pendidikan Hindu khususnya pada Pasraman yang ada di Lombok Barat. Pengambilan informan diawali dengan pengambilan informan kunci (*key informant*) atau orang yang paling mengetahui tentang permasalahan sesuai dengan fokus penelitian, informannya: Kasi pendidikan agama Hindu, Kasi penyuluh dan pemberdayaan Umat, Kasi kelembagaan dan informasi Bimas Hindu, Kasi pendidikan keagamaan Hindu, dan staf-staf pegawai yang lain.

2. Sumber data berupa orang/pelaku sebagaimana telah diuraikan sebelumnya meliputi, Kepala Kantor Kementerian agama Provinsi NTB khususnya pada Bidang Bimas Hindu. Penemuan sumber data pihak-pihak tersebut dilakukan secara *purposive sampling* dengan pertimbangan tertentu, Penetapan Kepala Kantor Kementerian Agama Prov. NTB khususnya pada Bidang Bimas Hindu. Sebagai informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* didasarkan pada pertimbangan bahwa peran mereka yang spesifik sesuai dengan *job* kerjanya sehingga dipandang *representative* untuk dijadikan sumber data, Pertimbangan lain, bahwa subyek cukup lama dan intensif menyatu dengan kegiatan dan menghayati secara sungguh-sungguh sebagai akibat keterlibatannya dalam mengemban amanat pembinaan pendidikan di *pasraman* yang ada di Lombok Barat
3. Sumber data sekunder adalah data penunjang yang diiproleh dari hasil penelitian perpustakaan (*library research*) berupa dokumen-dokumen atau

catatan, buku-buku (*literature*), laporan hasil penelitian, makalah, dan artikel yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Misalnya, data tentang pesaraman, data tentang tenaga penyuluh yang diambil dari Kantor Kementerian Agama Prov NTB. Semua data yang diambil dari catatan-catatan tadi sifatnya sebagai data penunjang sehingga disebut data sekunder.

Sumber data berupa simbol (*paper*) dalam penelitian ini antara lain simbol-simbol, masing-masing bidang atribut penyuluh dan sebagainya yang menjadi budaya lembaga yang diteliti. Dokumen yang berupa catatan, buku-buku pedoman kerja, data statistik, absensi dan lain-lain yang berkaitan dengan fokus penelitian. Informasi dari dokumen dapat menambah, memperluas atau memperdalam informasi yang diperoleh dari sumber individu, sehingga data menjadi lengkap dan disebut juga gemuk (*shick*) atau menjadi jenuh (*saturated*). Selain untuk keperluan memperluas atau memperdalam cakupan data, sumber dokumen juga dapat digunakan untuk triangulasi, agar kredibilitas atau nilai kebenaran (*truth*) atau disebut juga *believability* data dapat dijamin (Morse, 1994;33).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Seperti diuraikan dalam kegiatan pendekatan penelitian, bahwa salah satu karakteristik penelitian fenomenologi adalah menggunakan latar belakang alami sebagai sumber data dan peneliti sebagai instrument kunci. Fenomena yang alami tersebut dapat di mengerti dimaknainya secara baik apabila digunakan *multi instrument* (Mantja, 1997;21). Tujuannya adalah agar data yang terkumpul dan disimpulkan yang diperoleh tidak hanya dari satu sumber tetapi dari berbagai

sumber. Untuk dapat mengungkapkan pemaknaan eksistensialisme budaya, sikap adaptif diwujudkan dalam perilaku kerja penyuluh dilingkungan Kementerian Agama Prov. NTB khususnya di Hindu, dalam penelitian ini memerlukan beragam teknik pengumpulan data. Teknik yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan secara holistik, antara lain teknik observasi partisipatif (*participative observation*) yang taraf partisipasinya menyesuaikan konteks, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan penelitian dokumen (*documentation*). Sebagaimana dinyatakan Marshall (Sugiono, 2006;23), bahwa dalam penelitian kualitatif dengan *natural setting* lebih banyak menggunakan ketiga teknik tersebut sehingga untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dilakukan teknik-teknik yang relevan antara lain:

3.4.1. Observasi

Metode observasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih rinci yang tidak dapat diperoleh melalui wawancara dan kajian dokumentasi, memperkaya dan memperdalam informasi dengan cara melibatkan diri pada komunitas terteliti dan dalam kegiatan yang diobservasi. Seperti yang dikemukakan Spradley; 1980;21) bahwa yang penting dalam observasi adalah kadar keterlibatan peneliti dengan orang dan dalam kegiatan yang diobservasi. Kadar keterlibatan peneliti yang paling rendah dengan orang dan kegiatan yang diobservasi disebut nonpartisipan (*nonparticipation*). Kadar yang lebih tinggi keterlibatannya disebut partisipasi (*participation*) kemudian diikuti *moderator participation*, keterlibatan yang lebih tinggi disebut *active participation* dan kadar keterlibatan peneliti yang paling penting dinamakan *complete participation*.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi partisipan pasif, yaitu untuk memperoleh data tanpa takut atau berinteraksi dengan orang-orang yang diamati. Dalam observasi ini yang diperlukan hanya memilih tempat yang baik untuk melakukan pengamatan dan mencatat apa yang terjadi terkait dengan focus penelitian. Misalnya untuk mengetahui kinerja pembinaan penyuluh baik PNS atau non-PNS dari satu kebiasaan datang dan pulang dalam beraktifitas, peneliti cukup mencari tempat yang bisa untuk mengamati kedatangan dan kepulangan para penyuluh setiap hari dan mencatat jam berapa datang dan pulang.

Peneliti juga melakukan observasi berperan secara moderen, yakni dengan cara melibatkan diri dalam kegiatan yang akan diamati dalam kegiatan yang ada di Kementerian Agama Prov NTB khususnya di Hindu dan para penyuluh, atau yang lain dari observasi ini peneliti memperoleh data mengenai pola komunikasi penyuluh dan Kasi-kaksi yang lain dengan partisipan, dalam membentuk kesepakatan kerja dan lain-lain.

Pengguna teknik observasi dalam pelaksanaan peneliti mengamati sambil mencatat/merekam situasi kerja dan rapat-rapat/musyawarah para penyuluh dan sesuatu yang dianggap sebagai sumber data mendengarkan ucapan dan tindakannya, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka. Peneliti dalam hal ini mengikuti pola pengamatan tak tersruktur, yaitu pengamatan sesuai dengan fokus penelitian dengan latar alami tanpa terikat pada daftar tertentu, dan subyek terteliti dikondisikan sebelumnya. Jika dipetakan, maka secara spesifik aspek-aspek yang diobservasikan dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi : *place*, yaitu lingkungan Kementerian Agama Lombok Barat khususnya di Hindu, dari

penelitian sebagai tempat beraktivitas dan interaksi baik antar para penyuluh dan masyarakat sebagai pemerhati pendidikan; aktor, yaitu pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan.

3.4.2. Wawancara Mendalam (*indepth interview*)

Metode wawancara mendalam merupakan suatu percakapan yang dilakukan untuk mendapatkan pendapat, persepsi, perasaan, pengetahuan dan pengalaman penginderaan dari informasi mengenai masalah-masalah yang diteliti. Wawancara mendalam ini merupakan percakapan dengan tujuan untuk memperoleh konstruksi yang terjadi sekarang tentang orang, kejadian, aktivitas, organisasi, perasaan, motivasi, pengakuan dan keseriusan (Sondhaji dalam Arifin 1996: 69-70). Sejalan dengan pendapat tersebut Dexter dalam Lincoln and Guba.1985; 268) menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan yang terjadi antara dua orang (kadang-kadang bisa lebih) yang diarahkan oleh salah seorang dengan tujuan memperoleh keterangan. Untuk dapat melakukan wawancara dengan baik dan berhasil maka antara peneliti dengan subyek hendaknya merupakan suatu *partnership* seperti dikemukakan Bogdan dan Tolyor dalam Furchan, 1992; 182). Ini dimaksudkan untuk membina hubungan yang baik antara peneliti dengan subyek bukan membuat penelitian lebih mengenal kehidupan sehari-hari dari subyek.

Dalam teknik wawancara mendalam ini, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Seksi Kementerian Agama Lombok Barat khususnya di Hindu sebagai informan utama (*key informan*) dilanjutkan dengan pihak Kasi Pendidikan Agama Hindu, Kasi penyuluh dan pemberdayaan umat, Kasi kelembagaan dan

informasi Bimas Hinduang, dan Kasi pendidikan keagamaan yang ada di Kementerian Agama Prov. NTB. Para penyuluh yang terkait secara berkelanjutan, dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan *non-terstruktur* yang mengarah pada fokus penelitian (*focused interview*), namun pada latar tertentu dilakukan pendalaman (*probing question*). Secara keseluruhan dilakukan wawancara tambahan yang tidak terjadwal sebagai pelengkap hasil wawancara sebelumnya ditambah wawancara pada studi pendahuluan. Teknik ini dimaksud agar subjek terteliti dapat memberikan informasi sebanyak mungkin serta dapat mengemukakan pikiran, gagasan dan tindakannya seluas dan sebebas mungkin dalam kaitan dengan pemahaman budaya, kebiasaan-kebiasaan sikap, nilai yang dipahami sehingga hal itu menjadi motivasi dalam berperilaku kerja penyuluh dilingkungan Kantor Kementerian Agama Lombok Barat khususnya di Hindu.

3.4.3 Studi Dokumen

Teknik dokumen ini dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dimaksud berbentuk surat-surat, gambar/foto-foto atau catatan-catatan lain yang berhubungan dengan fokus penelitian. Teknik dokumentasi didapatkan dari sumber non manusia, artinya sumber ini terdiri dari rekaman dan dokumentasi (Sonhadji dalam Arifin, 1996; 82). Teknik dokumentasi dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahwa untuk meramalkan sesuatu perlu ada dokumen sebagai pendukung (Moleong, 1995;161). Beberapa alasan penggunaan dokumentasi seperti yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba, 1981 diantaranya (1) dokumen dan *record* merupakan sumber yang

stabil, kaya dan mendorong, (2) berguna sebagai bukti suatu kejadian (3) memiliki sifat yang alami, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks, (4) murah dan tidak sulit memperoleh dan (5) mudah ditemukan.

Pada penelitian ini, teknik dokumentasi dilakukan peneliti dengan mengobservasi data-data pendukung berupa daftar hadir, slogan-slogan yang dimiliki oleh Kementerian Agama Prov. NTB khususnya di Hindu, pernyataan budaya, kebijakan-kebijakan Bidang Bimas Hindu, tata tertib materi-materi kegiatan lembaga dan informasi-informasi lain yang diharapkan dapat menggambarkan secara detail segala sesuatu yang menjadi fokus penelitian.

3.5. Instrumen Penelitian

Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai instrument utama (*ferst instrumen*) yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih situasi sosial dan informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan dari hasil temuan di lapangan (Moleong, 1994;23 Sugiyono, 2006;91).

Penelitian ini berlangsung pada latar alamiah, yang menuntut kehadiran peneliti di lapangan, maka peneliti mengadakan pengamatan, mendatangi subjek penelitian atau informan dalam hal ini di Kementerian Agama Prov NTB khususnya Kasi Penyuluh Hindu dan tenaga penyuluh, sekaligus menghimpun dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini. Dalam kegiatan ini dipilihnya informan utama (*ferst informan*) adalah personil yang paling

memahami tentang kondisi pendidikan Hindu di *pasraman* di wilayah Lombok Barat yang sedang diteliti ini.

Kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian kualitatif sangat diperlukan, karena mengumpulkan data harus berlangsung dalam latar yang alamiah. Kehadirannya berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpulan data, menganalisis, penafsiran data, dan sekaligus melaporkan hasil penelitian (Moleong, 1994). Untuk itu bersikap sebaik mungkin, hati-hati dan sungguh-sungguh dalam menjangkau data sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan, sehingga data terkumpul benar-benar relevan dan terjamin keabsahannya.

Keterlibatan peneliti dalam penelitian dilapangan merentang dari tidak berperan serta sampai peran serta aktif, dari peran serta yang sedang, peran serta aktif sampai peran serta penuh. Dalam hal konteks penelitian ini, peneliti pada suatu ketika berperan serta pasif, namun pada saat yang berbeda serta sedang dan aktif, tergantung jenis data yang dikumpulkan.

Peran ini melibatkan hal yang seimbang antara peran serta dan pengamat, sebagai orang dalam dan orang luar. Pada kesempatan ini peneliti mengamati aktivitas melaksanakan pekerjaan terhadap para penyuluh yang sedang berlangsung sekaligus mencatat yang penting yang berhubungan dengan fokus penelitian. Berikutnya peneliti berperan secara aktif ketika menyertai penyuluh melakukan pekerjaan dikantor dan di lapangan, seperti melayani tamu dari masyarakat umum, mempersiapkan absensi kehadiran di pagi hari dan sebagainya. Pada kesempatan tersebut peneliti sambil melakukan wawancara kepada penyuluh mengenai tujuan yang dilakukan dalam penelitian, dalam melaksanakan

pekerjaan. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Kepala Seksi Kementerian Agama Lombok Barat khususnya di Hindu serta setaf penyuluh disela-sela melakukan aktivitas.

3.6 Teknik Analisis Data

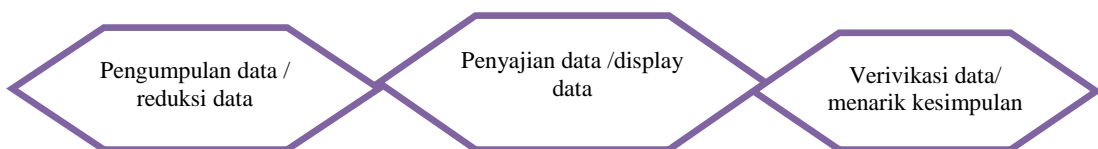
Kegiatan pengumpulan dan analisis data dalam penelitian kualitatif tidak mungkin dipisahkan satu sama lain, karena keduanya berlangsung secara simultan. Oleh karena itu analisis data dalam penelitian ini dilakukan ketika proses penelitian masih berlangsung (*on going proses*) dan analisis pada saat berakhirnya kegiatan penelitian untuk selanjutnya dimuat dalam laporan. Meskipun demikian tahapan analisis dapat dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan untuk menentukan fokus penelitian yang masih bersifat sementara, dan dikembangkan setelah penelitian memulai penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis data tentang eksistensialisme budaya dan sikap adaptif sebagai pemaknaan terhadap yang dilakukan para penyuluh. Penelitian dilakukan pada saat kegiatan berlangsung dan setelah pengumpulan data selesai. Pada saat melakukan observasi berbagai kegiatan yang merupakan data dari penelitian ini, dan pada saat melakukan wawancaca kepada para pelaku yang terlibat dalam kegiatan dimaksud, peneliti sudah melakukan analisis terhadap data hasil pengamatan dan wawancara untuk pengembangan lebih lanjut. Kemudian setelah kegiatan penelitian selesai peneliti melakukan analisis secara komprehensif untuk kepentingan pemaparan hasil dan penegasan kesimpulan.

Sehingga secara garis besar, analisis data dilakukan dalam dua tahap yakni pada saat pengumpulan data lapangan dan setelah pengumpulan data.

Menurut Patton dalam Moleong, 1996: 103) analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Pada prinsipnya, pendapat Patton tersebut penekanannya pada upaya pengorganisasian data. Sedangkan Bogda dan Biklen (1982;145) mengemukakan analisis data meliputi kegiatan mengerjakan data menata dan membagikan menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensintensinya, mencari pola, dan menemukan apa yang dilaporkan. Selanjutnya dijelaskan, analisis data adalah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun untuk menambah pemahaman dalam menyusun laporan.

Menurut Miles dan Humberman, 1992, analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan (interaktif), yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) penarikan kesimpulan.



Gambar 3.1. Model Analisis Interaktif (Miles dan Huberman, 1992:20)

Ketiga alur tersebut dapat dilihat dalam uraian sebagai berikut:

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu kegiatan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang didapat dari catatan-catatan tertulis di Lapangan (Miles dan Huberman, 1992: 16).

Dengan demikian, reduksi data ini akan berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung.

Ketika pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini akan terkumpul data yang kompleks dan rumit, baik data tersebut memiliki makna penting ataupun tidak, bagi peneliti sesuai dengan fokus masalah tentang eksistensialisme budaya, sosialisasi dan pemahaman dengan budaya dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama Prov NTB khususnya di Hindu. Dengan kata lain dalam proses pengumpulan data tersebut dimungkinkan adanya informasi yang sebenarnya tidak relevan dengan fokus masalah yang ingin diteliti sebagaimana dimaksudkan, karena pada saat peneliti melakukan wawancara dengan sumber data sangatlah dinamis dan non terstruktur.

Demikian halnya ketika melakukan pengamatan dan menelaah dokumen juga ditemukan data melalui wawancara, peneliti mengawalinya dengan sapaan “selamat pagi” bagaimana kabar/bapak ibu, lagi istirahat dan lain-lain. Sebagai pembuka pertanyaan yang relevan dengan fokus masalah penelitian. Ketika sudah masuk pada pertanyaan inti, terdapat nara sumber yang menceritakan tentang eksistensialisme budaya dan sikap adaptif penyuluh Kementerian Agama Prov. NTB khususnya di Hindu, bagaimana mereka menyikapi tata aturan kelembagaan dan sebagainya. Cerita dan sapaan tersebut sebenarnya tidak relevan dengan fokus masalah sehingga perlu direduksi.

Dimulai pada awal kegiatan penelitian sampai dilanjutkan selama kegiatan pengumpulan data dilaksanakan, peneliti harus membuat ringkasan, mengkode menelusuri tema, membuat pola-pola dan menulis memo.

1. Membuat Ringkasan Kontak

Ringkasan kontak dalam hal ini dimaksudkan adalah hal-hal yang berisi uraian singkat tentang hasil penelaah terhadap catatan lapangan, pemfokusan dan peringkasan permasalahan-permasalahan penelitian guna menemukan jawaban yang singkat (Miles dan Huberman, 1992:17).

Setelah selesai kegiatan pengumpulan data di lapangan, semua catatan lapangan itu dikumpulkan kemudian dianalisis dan dipahami serta meringkasnya. Jadi ringkasan kontak tersebut adalah lembar-lembar kertas yang berisikan serangkaian hasil pemfokusan dari ringkasan permasalahan-permasalahan mengenai suatu kontak lapangan tertentu.

2. Membuat Kode

Data-data yang terkumpul melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi yang berkaitan dengan focus penelitian diperkirakan cukup banyak, sehingga untuk menganalisis data itu terlalu sulit. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibuat kode-kode tertentu, baik kode tentang sumber dari mana data diperoleh, teknik apa yang digunakan dan lain-lain. Menurut Miles dan Huberman, 1992) bahwa kode adalah peralatan untuk mengorganisasikan dan menyusun kembali kata-kata sehingga memungkinkan penganalisis dengan cepat menemukan, menarik dan menggolongkan seluruh bagian yang berhubungan dengan permasalahan, konsep atau tema. Berkenaan dengan pengkodean dari data penelitian ini digunakan kode WW dari hasil wawancara, kode O dari hasil observasi dan kode D dari hasil dokumentasi.

3. Membuat memo

Pada saat selesai membuat kode, sering muncul isu-isu yang menjebak kepada hal-hal lain, sehingga perlu membuat catatan refleksi dan memo. Memo merupakan suatu tulisan yang diteorikan dari gagasan tentang kode-kode dan hubungannya saat gagasan itu ditemukan oleh penganalisa selama pengkodean seperti dikemukakan oleh (Glaser dan Huberman, 1984;125)

4. Menyortir Data

Langkah penyortiran dimaksudkan adalah untuk memilih data untuk setiap satuan data yang diberi kode yang sesuai. Pada saat menyortir atau memilah-milah data, langkah yang ditempuh adalah pemberian kode tersendiri pada masing-masing data dalam catatan lapangan. Kode itu dituliskan pada bagian kiri catatan lapangan, kemudian difotocopi selanjutnya dipotong-potong serta dikelompokkan sesuai dengan tema, sedangkan catatan lapangan yang asli disimpan sebagai arsip.

3.6.2 *Display Data (Penyajian data)*

Dalam penelitian ini data yang didapat berupa kalimat, kata-kata yang berhubungan dengan fokus penelitian, sehingga sajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis yang memberikan kemungkinan untuk ditarik kesimpulan. Dengan kata lain, penyajian data ini merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai temuan penelitian.

3.6.3 *Verifikasi Data (Pengarikan kesimpulan)*

Pada saat kegiatan analisis data yang berlangsung secara terus menerus sampai selesai dikerjakan, baik yang berlangsung maupun setelah selesai di

lapangan, langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Untuk memarah pada hasil kesimpulan ini tentunya berdasarkan dari hasil analisis data baik yang berasal dari catatan lapangan observasi, dokumentasi, dan lain-lainnya:

Untuk menganalisis data secara keseluruhan digunakan teknik analisis komperatif konstan (*constan comperative*) Analisis ini umumnya diterapkan dalam penelitian *grounded theory* yang pada dasarnya mengekspos “analisis deskriptif”. Aktualisasinya digunakan untuk membandingkan-bandingkan kejadian saat peneliti menganalisis secara terus menerus sepanjang penelitian berlangsung, sehingga didapatkan komperasi fakta atau realitas yang benar-benar konstan, Seperti (Strauss & Carbin dalam Bogdan & Biklen, 1998; 88) menyatakan bahwa *the constrain comparative metdhod research design for multi-data sources, wich is like analytic inductionin that the formal analysis begin early in the study and nearly completed by the of data collection*. Adapun tahapan dalam *constant comperative* metoded dalam pengembangan teori seperti dinyatakan oleh Glaser,1978) 1) *begin collecting data*, 2) *look for key issu, recurrent events or activities in the data that become categories of focus*, 3) *collect data that provide many incidents of the categories of focus*, 4) *Write about the the categories you are exploring, attempting to describe and account for all the incident you have in your data while continually searching for new incident*, 5) *Work with the data and emerging model discover process and relationship*, and 6) *Engage in sampling coding and writing as the analysis focus on the core categaries*.

Hasil analisis data pengembangan kurikulum, proses pembelajaran di pasraman Lombok Barat dan optimalisasi potensi lembaga dari penelitian ini akan dikomperasikan untuk melihat hubungan interaksi antara Kementerian Agama Pron NTB khususnya di Hindu. Dengan pola kerja ini dapat terdeksi kesamaan dan perbedaan implementasi pengembangan eksistensialisme budaya dan sikap adaptif serta kerja sama sebagai temuan sementara.

BAB IV

BUDAYA TENAGA PENYULUH AGAMA HINDU DALAM MENBERI PEMBINAAN

4.1. Rencana Kerja Bidang Penyuluh

Dalam rangka pelaksanaan tupoksi Kementerian Agama Provinsi NTB pada bidang penyuluh dalam bidang agama dan pendidikan yang mengemban tugas pokok sebagai perencana dan menyiapkan bahan pelayanan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat Hindu yang meliputi urusan agama, pendidikan agama dan keagamaan Hindu. Hal ini dapat diwujudkan dengan menjalin komunikasi informasi dan kerjasama yang baik dengan lembaga-lembaga agama sebagai mitra kerja kementerian agama.

Dalam pelaksanaan tugas bidang penyuluh membutuhkan tata kelola yang baik, akuntabel dan transparan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam memberikan pembinaan pendidikan di Pasraman Lombok Barat, hal ini tidak terlepas dari komponen perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pelaporan serta evaluasi. Ini dapat di lihat dari rencana kerja kelembagaan berikut.

4.1.1 Rencana Kerja Kelembagaan dan Informasi Penyuluh

Rencana kerja kelembagaan dan informasi penyuluh melalui Bidang Bimas Hindu Provinsi NTB di bagi menjadi tiga kelompok yaitu rencana kerja di Kota Mataram, Kabupaten Lombok Barat dan rencana kerja oleh Kabupaten Sumbawa Barat (KSB). Terbaginya wilayah kerja oleh Bidang Bimas Hindu ini karena keterbatasan tenaga penyuluh yang ada di Provinsi NTB sebagai perpanjangan kerja informasi Bidang Bimas Hindu maka berdasarkan keputusan Menteri Agama RI No 164 tahun 1996 tentang pengangkatan penyuluh agama,

yang dimaksud dalam KMA ini adalah penyuluh Agama Hindu Non PNS, adalah pembimbing umat hindu dalam rangka pembinaan Mental, Moral, Sradha Bhakti, Kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Penyuluh Agama Hindu Non PNS adalah pemuka agama, Pinanditha, Sрати bantan-bantan yang bekerja memahami di bidang pelayanan, bimbingan, dan penyuluhan terhadap umat Hindu.

4.1.2 Rencana Kerja Penyuluh dan Pemberdayaan Umat

Rencana kerja penyuluh dan pemberdayaan Umat memiliki tugas dan fungsi pokok penyuluh yaitu melaksanakan penyuluhan dalam rangka pembinaan mental, moral dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa membentuk budhi pekerti yang luhur sebagai landasan hidup beragama. Serangkaian dengan peningkatan kualitas kerja penyuluh agama Hindu, peningkatan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugas penyuluh agama Hindu serta peningkatan pembinaan terhadap umat Hindu dalam memperdayakan sebagai wujud bhakti.

Beberapa hal yang berkaitan dengan penyuluhan, para penyuluh diharapkan lebih berperan aktif dalam memberikan pembinaan di wilayah kerja masing-masing sehingga, masyarakat lebih memahami dalam mengamalkan ajaran agama khususnya agama Hindu. Dengan memahami ajaran agama serta mampu mengamalkannya, masyarakat diharapkan mampu meningkatkan kehidupan beragama dalam berkeyakinan. Dalam kesempatan tersebut juga disampaikan strategi yang baik dalam menyampaikan materi penyuluhan yaitu, mampu memilih metode yang tepat, memilih materi dan persiapan yang baik. Penyuluh juga diharapkan mampu memberikan contoh dalam kehidupan

bermasyarakat seperti membina kerukunan umat beragama dan mampu mewujudkan kerukunan interen umat beragama, antar umat beragama dan pemerintah.

4.2. Pelaksanaan Kerja Penyuluh Agama

Selama pelaksanaan kerja penyuluh agama Lombok Barat melalui Bidang Bimas Hindu Provinsi NTB pada umumnya sudah berjalan dengan baik. Terutama dalam meningkatnya kualitas pelayanan kehidupan beragama bagi seluruh lapisan masyarakat di NTB, sudah banyak mengalami kemajuan dari berbagai bidang, sehingga mereka dapat memperoleh hak-hak dasar dalam memeluk agamanya masing-masing dan beribadat sesuai agama dan kepercayaannya.

Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap tempat ibadah seperti pura dan lain-lain dalam rangka efisiensi, pencegahan korupsi, dan mengurangi *indirect cost* yang dibebankan kepada masyarakat Hindu. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka tantangan tugas para penyuluh agama Hindu semakin berat, karena dalam kenyataan kehidupan di tataran masyarakat mengalami perubahan pola hidup yang menonjol.

Dalam situasi demikian, menuju keberhasilan kegiatan penyuluhan tersebut, maka perlu sekali keberadaan penyuluh agama untuk memiliki kemampuan, kecakapan yang memadai sehingga mampu memutuskan menentukan sebuah proses kegiatan bimbingan dan penyuluhan dapat berjalan sistematis, berhasil guna, berdaya guna dalam upaya pencapaian tujuan yang diinginkan.

4.2.1 Pelaksanaan Kerja Kelembagaan dan Informasi Penyuluh

Berdasarkan pelaksanaan kerja kelembagaan dan informasi penyuluh di Lombol Barat Provinsi NTB untuk meningkatnya kapasitas dan peran lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan keagamaan sebagai agen pembangunan dan agen perubahan sosial dalam rangka meningkatkan daya tahan masyarakat dalam menghadapi berbagai krisis, serta memberi solusi dalam menghadapi tantangan dan persoalan kemasyarakatan Hindu lebih maju.

Meningkatnya kualitas pemahaman, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama pada peserta didik yang ada di pasraman Lombaok Barat di semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan, sehingga pemahaman dan pengamalan ajaran agama dapat tercermin dalam perilaku keseharian.

Keberadaan penyuluh agama Hindu dalam berbagai jenjang mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, (Kepmen Agama No; 79 tahun 1985), menyatakan antara lain :

1. Penyuluh Agama sebagai pembimbing masyarakat.
2. Penyuluh Agama sebagai panutan
3. Penyuluh Agama sebagai penyambung tugas pemerintah

Sesuai Keputusan Menteri Negara Koordinator Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 54/KEP/MK.WASPAN/9/1999, tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Agama dan Angka Kreditnya, bahwa dalam kegiatan tugas Penyuluhan Agama Hindu, melekat fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Fungsi Informatif dan Edukatif

Penyuluh Agama Hindu memosisikan sebagai penceramah yang berkewajiban, menyampaikan penerangan agama dan mendidik masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai ajaran agama.

2. Fungsi Konsultatif

Penyuluh Agama Hindu menyediakan dirinya untuk turut memikirkan dan memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi masyarakat, baik secara pribadi, keluarga maupun sebagai anggota masyarakat umum.

3. Fungsi Advokatif

Penyuluh Agama Hindu memiliki tanggung jawab moral dan social untuk melakukan kegiatan pembelaan terhadap umat / masyarakat dari berbagai ancaman, gangguan, hambatan dan tantangan yang merugikan, mengganggu tempat Ibadah serta mencela kehidupan masyarakat.

4.2.2 Pelaksanaan kerja Penyuluh dan Pemberdayaan Umat

Pelaksanaan kerja penyuluh dan pemberdayaan umat di provinsi NTB bahwa peran penyuluh dalam pemberdayaan umat terutama di pasraman Lombok Barat penting peranya sebagai lembaga pendidikan non formal yang melaksanakan PBM formal mengingat keterbatasan SDM guru agama Hindu di sekolah umum. Karena itu diperlukan pengembangan kurikulum pasraman yang akan jadi pegangan bagi guru agama Hindu di pasraman Lombok Barat dan di sekolah umum. Maka pengurus pasraman diharapkan dapat menjawab persoalan tersebut. “Secara keseluruhan dua kegiatan ini diharapkan dapat menghasilkan masukan yang bermanfaat bagi pelayanan dan bimbingan agama Hindu kepada

masyarakat.”Menurut Bimas Hindu Provinsi NTB” bertujuan untuk menyatukan konsep dan pola pikir dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan tata kelola lembaga keagamaan Hindu yang baik, yang ada di Provinsi NTB, sebagai ajang evaluasi program kerja tahunan bagi lembaga Kementerian Agama khususnya Bimas Hindu Provinsi NTB, penyusunan program kerja tahun 2014 bagi Bidang Bimas Hindu di Provinsi NTB, mencapainya kesamaan persepsi dalam pengajuan bantuan serta pertanggung jawaban realisasi anggaran bagi lembaga Keagamaan Hindu Kabupaten dan Kota Provinsi NTB.

Sementara itu pengurus Pasraman yang ada di Lombok Barat bertujuan untuk membahas tentang perkembangan pemberlakuan kurikulum baru tahun 2013, agar para pengurus pasraman dan guru agama Hindu memiliki persepsi yang sama, membahas Proses Belajar Mengajar (PBM) pendidikan agama Hindu berbasis informatika, agar pengurus pasraman yang ada di Lombok Barat dan guru agama Hindu memiliki pengetahuan yang lebih, tentang perkembangan teknologi dalam proses belajar mengajar, membahas tentang program pendidikan agama Hindu baik dalam sekolah-sekolah formal maupun pada pasraman-pasraman yang ada di daerah, agar memiliki kapasitas dalam pengembangan pendidikan agama Hindu, dan pembelajaran berbasis teknologi, serta penyusunan perangkat bahan ajar di pasraman.

4.2.3 Pelaksanaan Kerja Tenaga Pendidikan Keagamaan Hindu

Pelaksanaan kerja Tenaga pendidikan keagamaan Hindu adalah mengembangkan segala bentuk-bentuk kegiatan keagamaan, Utsawa, Dharmagita

baik di Tingkat daerah maupun nasional dengan tujuan untuk memberikan pelayanan dan motivasi dalam bidang keagamaan Hindu dapat melaksanakan fungsi kebutuhan agama Hindu serta inspirasi. Demikian juga demikian juga Pasraman Kilat yang dilaksanakan setiap akhir tahun untuk mengisi waktu luang untuk anak-anak, dan kadang-kadang dilaksanakan bersamaan dengan bulan Puasa, biayanya diselenggarakan oleh Bimas Hindu, tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan Srada Bhakti bagi siswa Hindu. Kegiatan festival keagamaan diselenggarakan dua kali juga merupakan kegiatan keagamaan Hindu dengan tujuan untuk memperkenalkan seni-seni lokal (tradisional) menuju ke tingkat nasional.

Sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan keagamaan yang menyebutkan bahwa pengelolaan pendidikan agama dilaksanakan oleh Menteri Agama. Oleh karena itu Kementerian Agama sebagai Kementerian yang berwenang mempunyai kewajiban untuk meningkatkan pendidikan agama dan keagamaan. Kantor Kementerian Agama provinsi NTB yang merupakan Investasi Vertikal yang berkedudukan di Daerah Kabupaten, sekaligus merupakan kepanjangan tangan dari pemerintahan pusat dan provinsi sangat mendukung dan mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan Pendidikan Agama dan keagamaan di pasraman Lombok Barat. Hal ini sejalan pula dengan tujuan pendidikan Nasional yakni mengembangkan pengetahuan dan membentuk watak serta peradaban Bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan Bangsa, serta

menjadikan peserta didik agar menjadi manusia yang baik, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis.

Tujuannya adalah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran agama Hindu serta meningkatkan mutu tenaga pendidik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar demi terwujudnya kualitas pendidikan agama dan keagamaan di pasraman Lombok Barat.

Dalam Kesempatan Kasi Penyuluh agama Hindu Provinsi NTB Bapak I Gede Subrata, S.Ag. M.Ag menyatakan sebagai berikut hasil wawancara senin 30 Juni 2014 pukul 08.30.-09.30

“menurut saya bahwa agar dalam pelaksanaan kerja tenaga pendidikan di pasrama dapat dilaksanakan dengan profesional dan diikuti oleh peserta secara sungguh-sungguh. Kompetensi yang diharapkan guru Agama Hindu dimaksud tidak hanya tenaga akademis tetapi juga diharapkan dapat menunjukkan kompetensi kepribadian. Manfaat dalam rangka memberikan pembelajaran, pengalaman dan pemahaman sehingga dalam tugas sehari-hari para guru punya gambaran terkait dengan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik di pasraman, pada kesempatan itu pula disarankan kepada peserta dalam setiap aktifitas pembelajaran di pasraman agar tetap menanamkan benih-benih spritual pada anak karena tanpa itu pembelajaran yang dilakukan tidak akan ada artinya. Kepala Kantor juga mengharapkan agar dalam pelaksanaan proses pembelajaran dilaksanakan dengan tulus dengan integritas yang tinggi kalau sudah seperti itu niscaya kita akan menjadi panutan dan tauladan bagi peserta didik dan lingkungan sekolah.

Dari informasi yang di peroleh dari penyuluh provinsi NTB tersebut dapat di peroleh bahwa tenaga pendidik yang ada di pasraman yang ada di Lombok Barat masih sangat kurang ini di sebabkan karena selama ini

perhatian pemerintah terhadap pasraman sebagai pendidikan nonformal masih jauh dari harapan.

4.3. Hasil Kerja Bidang Penyuluh

Dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan honorarium berdasarkan Surat Keputusan Mentri Agama No.150 Tahun 2011, tanggal 5 September 2011 disamping tugas penyuluh mempunyai kewajiban untuk melaporkan segala bentuk kegiatannya secara periodik. Bimbingan Masyarakat Hindu Provinsi NTB kedepan, melaksanakan peningkatan kualitas pelayanan keagamaan, dalam hal ini pelayanan pembinaan bagi umat Hindu melaksanakan pembinaan tersebut banyak yang perlu kita benahi dalam bidang pendidikan khususnya pendidikan keagamaan (Pasraman) sesuai dengan PP no. 55 Tahun 2007.

4.3.1 Hasil kerja Kelembagaan dan Informasi Penyuluh

Hasil kerja kelembagaan dan informasi penyuluh Provinsi NTB selama ini berjalan dengan lancar hanya saja belum maksimal di sebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi dilema hasil kerja kelembagaan dan informasi penyuluh selama ini. Bimas Hindu Provinsi NTB sealaku kordinator penyuluh menegaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan tupoksi Kementerian Agama Provinsi NTB pada tenaga penyuluh dalam bidang agama dan pendidikan yang mengemban tugas pokok sebagai perencana dan menyiapkan bahan pelayanan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat Hindu yang meliputi urusan agama, pendidikan agama dan keagamaan Hindu. Hal ini dapat diwujudkan dengan menjalin

komunikasi informasi dan kerjasama yang baik dengan lembaga-lembaga agama sebagai mitra kerja kementerian agama.

Dalam pelaksanaan tugas penyuluh membutuhkan tata kelola yang baik, akuntabel dan transparan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, hal ini tidak terlepas dari komponen perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pelaporan serta evaluasi.

Kasi penyuluh agama Hindu dalam akhir observasi mengharapkan kegiatan penelitian ini dapat menghasilkan masukan-masukan yang konstruktif bagi kepentingan Kementerian Agama dalam penyusunan program dan kebijakan dalam pelayanan dan bimbingan dibidang agama hindu kedepan yang lebih baik. Selain itu peserta juga mendapatkan informasi yang baik dalam mengkomunikasikan masalah pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat dapat dijadikan ajang silaturahmi diantara pelaksanaan pelayanan didaerah serta pertukaran informasi antara daerah dan kanwil.

Pada kesempatan yang sama, kasi penyuluh agama Hindu provinsi NTB mengatakan hasil kerja kelembagaan dan informasi penyuluh dapat berjalan dengan baik, namun perlu di evaluasi untuk memperoleh hasil yang lebih baik, demi meningkatkan mental moral beragama.

4.3.2 Hasil kerja Penyuluh dan Pemberdayaan Umat

Hasil kerja Penyuluh dan pemberdaya Umat Hindu, selama ini adalah berjalan baik, namun hasil belum maksimal, sehingga penyuluh dapat di katakan sebagai ujung tombak instansi atau pemerintah dalam pembinaan umat Hindu. Jika berhasil maka penyuluh dianggap sebagai corongnya Kementerian Agama.

Dalam melaksanakan kinerjanya, penyuluh wajib memiliki program pelayanan yang baik pada umat. Dalam pelaksanaan penyuluhan wajib memiliki wawasan yang luas dan harus memperhatikan aspek lokal genius atau multikulturalisme.

TABEL.IV. 1 DAFTAR NAMA PENYULUH PNS PROVINSINTB

No	Nama	Jabatan Tingkatan penyuluh
1	I Gede Subrata, S.Ag.M.PdH	Penyuluh Provinsi NTB
2	I Nengah Mudita, S.Sos	Penyuluh Kota Mataram
3	I Wayan Wirdiartha, S.SosH	Penyuluh Kabup. Sumbawa Barat

Hasil Observasi : Senin 30 Juni 2014 Pukul 08.30- 09.30 ruang Bimas Hindu Provinsi NTB.

Penyuluh agama merupakan ujung tombak terdepan di masyarakat sebagai panutan dalam menuntun masyarakat dari penyuluh agama. Secara umum KMA 45 Tahun 1996 Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor : 574 tahun 1999 dan nomor : 178 tahun 1999 tentang jabatan fungsional penyuluh agama dan angka kreditnya, menyebutkan bahwa penyuluh agama adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang untuk melakukan kegiatan bimbingan dan penyuluhan Bidang Agama dan pembangunan melalui bahasa agama.

Sedangkan penyuluh agama fungsional tingkat terampil adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan penyuluh berdasarkan pengalaman kerja. Oleh karena itu, Ditjen Bimas Hindu Kementerian Agama Provinsi NTB melalui Penyuluhan Urusan Agama Hindu setiap tahun selalu berusaha meningkatkan kualitas profesionalisme dan wawasan penyuluh agama Hindu. Salah satunya dengan melaksanakan pelatihan, orientasi, dan workshop. Dalam hal memperlancar pelaksanaan operasional penyuluh, Bidang Bimas Hindu telah

memberikan bantuan sepeda motor dinas bagi penyuluh-penyuluh Agama Hindu yang tersebar di seluruh NTB. "Kita memiliki 3 Penyuluh PNS dan 40 penyuluh non PNS di NTB. "Dari 3 orang penyuluh PNS, hampir semuanya tidak difasilitasi kendaraan dinas". Rencana Kerja Penyuluh Agama Hindu Tahun 2014 yang dilaksanakan di NTB, belum maksimal sehingga perlu direncanakan pengangkatan penyuluh untuk memenuhi kebutuhan umat Hindu di NTB.

Berdasarkan hasil kerja penyuluh adalah untuk meningkatkan wawasan, kualitas perencanaan dan kualitas bimbingan penyuluh Agama Hindu, Seiringnya dengan bertambahnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas penyuluh agama Hindu di era global mendorong pemerintah atau instansi terkait untuk melakukan evaluasi dengan berbagai upaya maupun terobosan (inovasi) secara nyata.

4. 4 Evaluasi Hasil Kerja Bidang Penyuluh PNS dan Non-PNS

Evaluasi Hasil kerja penyuluh Provinsi NTB baik penyuluh PNS maupun Non-PNS sebagai bentuk tanggung jawab secara administrasi yang telah dilakukan selama melakukan bimbingan dan penyuluhan, hal ini dapat dilaksanakan secara periodik, pelaporan tersebut dilakukan kepada satuan kerja yang telah mengangkat mereka sebagai Penyuluh Agama Hindu Non PNS, pelaporan ini dilakukan secara semesteran setahun dua kali.

Pelaporan yang dilakukan oleh Penyuluh Agama Hindu Non PNS adalah sebagai evaluasi terhadap kinerja yang bersangkutan sehingga dalam menjalankan tugas bimbingan penyuluhan dapat terukur, sehingga secara moral dapat dipertanggung jawabkan terhadap publik. Adapun pelaporan yang harus dilengkapi bagi Penyuluh Agama Hindu Non PNS yaitu berupa fotopy baik berupa blangko-blangko penyuluhan maupun naskah materi penyuluhan yang telah dilakukan pada periode tertentu. Di samping itu Penyuluh Agama Hindu

juga melaporkan segala sesuatu yang dilakukan dalam bimbingan dan penyuluhan dengan format yang sudah tersedia dari Bidang Bimas Hindu Provinsi NTB.

Sesungguhnya tugas pembinaan yang dilakukan terhadap pasraman di Lombok Barat, selama ini berjalan dengan lancar hanya saja belum maksimal di sebabkan oleh beberapa faktor dilemma yang menjadi penghambat kerja. Bidang Bimas Hindu Provinsi NTB selaku kordinator terhadap penyuluh menegaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan tupoksi Kementerian Agama Provinsi NTB penyuluh dalam bidang agama dan pendidikan yang mengemban tugas pokok sebagai perencana dan menyiapkan bahan pelayanan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat Hindu yang meliputi urusan agama, pendidikan agama dan keagamaan Hindu. Hal ini dapat diwujudkan dengan menjalin komunikasi informasi dan kerjasama yang baik dengan lembaga-lembaga agama sebagai mitra kerja Kementerian Agama.

Dalam pelaksanaan tugas penyuluh membutuhkan tata kelola yang baik, akuntabel dan transparan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, hal ini tidak terlepas dari komponen perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pelaporan serta evaluasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap Bidang Bimas Hindu selaku kordinator penyuluh dalam kegiatan penelitian ini dapat menghasilkan masukan-masukan yang konstruktif bagi kepentingan Kementerian Agama dalam penyusunan program dan kebijakan dalam pelayanan dan bimbingan di pasraman Lombok Barat dibidang agama Hindu kedepan yang lebih baik.

4. 4.1 Evaluasi Hasil Kerja Kelembagaan dan Informasi Penyuluh

Hasil kerja kelembagaan dan informasi penyuluh agama Hindu Provinsi NTB selama ini berjalan seperti biasa hanya saja perlu mendapatkan pembinaan secara rutin, ini di sebabkan oleh beberapa faktor sumber daya manusia yang masih rendah. Kasi penyuluh agama Hindu Provinsi NTB menegaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan hasil kerja kelembagaan Kementerian Agama Provinsi NTB Bimas Hindu dalam bidang agama dan serta evaluasi hasil kerja kelembagaan dan informasi yang mengemban tugas pokok sebagai perencana dan menyiapkan bahan pelayanan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat Hindu masih berjalan di tempat. Hal ini dapat diwujudkan dengan menjalin komunikasi informasi dan kerjasama yang baik dengan lembaga-lembaga agama sebagai mitra kerja kementerian agama belum maksimal.

Dalam pelaksanaan tugas penyuluh Hindu membutuhkan tata kelola yang baik, jujur, transparan untuk mewujudkan lembaga Kementerian Agama yang baik, hal ini tidak terlepas dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pelaporan serta evaluasi secara periodik.

4.4.2 Evaluasi Hasil Kerja Penyuluh dan Pemberdayaan Umat

Evaluasi hasil kerja penyuluh dan pemberdayaan umat dalam pembinaan tersebut dapat dilihat bagaimana evaluasi penyuluh agama Hindu selama ini oleh masyarakat, diharapkan memiliki kompetensi yang handal sehingga dalam melaksanakan tugas dapat dilakukan sebagaimana harapan bangsa terutama dalam mendukung tercapainya pembangunan dibidang agama. Penyuluh juga diharapkan mampu memberikan contoh dalam kehidupan bermasyarakat seperti membina

kerukunan umat beragama dan mampu mewujudkan kerukunan interen umat beragama, antar umat beragama dan pemerintah.

Dalam penyusunan evaluasi pelaporan kinerja Penyuluh Agama Hindu Non PNS sebagai bentuk tanggung jawab secara administrasi yang telah dilakukan selama melakukan bimbingan dan penyuluhan dapat dilaksanakan secara periodik, pelaporan tersebut dilakukan kepada satuan kerja yang telah mengangkat mereka sebagai Penyuluh Agama Hindu Non PNS, pelaporan ini dilakukan secara semesteran setahun dua kali. Pelaporan yang dilakukan oleh Penyuluh Agama Hindu Non PNS adalah sebagai evaluasi terhadap kinerja yang bersangkutan sehingga dalam menjalankan tugas bimbingan penyuluhan dapat terukur, sehingga secara moral dapat dipertanggungjawabkan terhadap publik.

Pelaporan yang harus dilengkapi bagi Penyuluh Agama Hindu Non PNS yaitu berupa fotopy baik berupa blangko-blangko penyuluhan maupun naskah materi penyuluhan yang telah dilakukan pada periode tertentu. Di samping itu Penyuluh Agama Hindu juga melaporkan segala sesuatu yang dilakukan dalam bimbingan dan penyuluhan.

Demikian pedoman standar pelayanan minimal Penyuluh Agama Hindu Non PNS, untuk dijadikan pedoman dalam melaksanakan bimbingan dan penyuluhan terhadap Umat Hindu, sehingga kegiatan yang dilakukan dapat terukur. Kami juga menerima kritik dan masukan demi sempurnanya pedoman standar pelayanan minimal Penyuluh Agama Hindu Non PNS.

Dari analisa tentang faktor-faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan fungsionalisasi jabatan penyuluh agama di

atas, faktor sumber daya manusia terutama aspek staf dan fasilitas merupakan faktor utama yang tidak mendukung optimalisasi fungsi penyuluh agama Hindu dalam rangka meningkatkan pelayanan agama di Provinsi NTB umumnya dan di Lombok barat khususnya.

Sementara faktor-faktor lain, struktur birokrasi-komunikasi-disposisi, meskipun masih juga terdapat persoalan tetapi tidak terlalu signifikan berpengaruh terhadap tidak optimalnya implementasi kebijakan. Oleh karena, untuk mewujudkan cita-cita pemberdayaan penyuluh agama Hindu maka tidak bisa ditawar-tawar lagi perhatian pemerintah harus difokuskan pada penguatan aspek kualitas kompetensi para penyuluh, penyediaan fasilitas kegiatan yang memadai dan pemberian insentif yang layak bagi kesejahteraan para penyuluh agama.

BAB V

SIKAP ADPTIF PENYULUH AGAMA HINDU DALAM MEMBERI PEMBINAAN DI PASRAMAN

5.1 Sikap Penyuluh Terhadap Program Kerja

Kementerian agama provinsi NTB khususnya Bimas Hindu merupakan organisasi birokrasi yang mengemban tugas pembangunan di bidang pendidikan agama dan keagamaan umumnya Provinsi dan khususnya di di Lombok Barat. Kementerian agama provinsi NTB khususnya Bimas Hindu Provinsi telah melakukan usaha-usaha perbaikan dalam pencapaian pendidikan yang ada khususnya pendidikan nonformal, untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk penyesuaian terhadap sistem pendidikan nasional sejalan dengan penerapan desentralisasi. Secara fungsional pelaksanaan pendidikan agama di Provinsi NTB khususnya di Lombok Barat menjadi tanggungjawab semua warga masyarakat, namun secara, struktural pelaksanaan pendidikan agama Hindu di Lombok Barat menjadi tanggungjawab dari Kementerian Agama Provinsi NTB baik melalui Guru maupun tenaga Penyuluh.

Untuk mengemban fungsi tersebut, maka dibutuhkan tenaga penyuluh yang memiliki kemampuan dalam menjalankan program-program yang telah ditentukan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, perilaku penyuluh di lingkungan kementerian agama Provinsi NTB tentunya juga dipengaruhi oleh iklim kerja yang telah terbentuk di Kementerian Agama tersebut. Iklim organisasi tersebut ada yang bersifat mendukung dari pelaksanaan tugas dan fungsinya, tetapi juga ada yang justru menghambatnya. Secara umum, hasil wawancara,

pengamatan dan dokumentasi tentang sikap penyuluh kementerian agama Hindu provinsi NTB terurai seperti di bawah ini.

Sikap adaptif biasanya selalu muncul dalam situasi disetiap organisasi. Seperti juga terjadi di Kementerian Agama khususnya Bimas Hindu, sikap kekeluargaan dan kebersamaan cukup menonjol terlebih pada tingkat bagian dari organisasi tersebut. Hal ini seperti yang dirasakan oleh Bapak I Nengah Muditha, S.Sos yang bekerja sebagai Kasi Penyuluh Agama Hindu Kota sebagai berikut:

Penyuluh agama Hindu adalah satu keluarga besar dalam memberikan pembinaan ke pasraman-pasraman telah terjadwal. Apalagi kami yang berada dalam satu bagian kecil ini, seakan-akan melebihi keluarga sendiri. Masalah pembinaan pasraman, kami bagi perwilayah, mengingat keterbatasan tenaga yang ada. jika ada permasalahan yang muncul biasanya sebisa mungkin kami selesaikan dengan teman-teman di sini dan apabila menemui kesulitan baru konsultasi ke Bidang Bimas Hindu. Sehingga kami merasakan permasalahan yang dihadapi oleh penyuluh dalam pembinaan di pasraman, merupakan permasalahan kami semua. Kita mesti punya sikap yang agresif terhadap pegawai selaku penyuluh di sini merasa bersaudara (Muditha.; 1-7-2014 ; 10.22-12.32).

Merasa ada ungkapan yang bernada dialek Bali yakni *mulekito Pak penyuluh* dari informan di atas, kemudian dilakukan wawancara sehubungan dengan ungkapan tersebut. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Begini pak sebenarnya sikap penyuluh terhadap program kerja sudah sering dilakukan oleh kita semua apalagi orang-orang dari Bali-Lombok. Saya memahami *program kerja* itu adalah tugas kita bersama-sama saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akhirnya tuntas atau kesuksesan pekerjaan tersebut merupakan hasil jerih payah kami semua. Hal ini menjadi suatu pedoman bersama kami dalam melaksanakan tugas-tugas kantor ini dan tugas penyuluh (wawancara tanggal 1-7-2014 pukul 10.22-12.32).

Paparan di atas menunjukkan bahwa sikap kekeluargaan yang terjalin diantara pegawai atau penyuluh dalam satu sub organisasi terkecil yakni pada sub bagian administrasi terbentuk dengan baik. Rasa senasib sepenanggungan yang dirasakan oleh para pegawai menjadi landasan kekeluargaan dan kebersamaan di antara, pegawai pada bagian tersebut. Permasalahan-permasalahan yang muncul dari tugas dan pekerjaan sedapat mungkin dimusyawarahkan dan diselesaikan bersama di antara, pegawai dengan penyuluh, sebelum hal tersebut dikonsultasikan kepada atasan atau kepala Bidang Bimas Hindu Provinsi NTB. Selain itu rasa kebersamaan dalam mengerjakan segala aktivitasnya yang dilakukan oleh para pegawai dengan program kerja masing-masing.

Hasil pengamatan dan paparan tersebut di atas memberikan gambaran bahwa Para pegawai dan penyuluh memiliki rasa kebersamaan yang cukup baik memberikan pelayanan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam memberikan pelayanan kepada tamu atau pengunjung, Para pegawai dan penyuluh kelihatan kompak dan saling menguatkan keterangan yang satu dengan yang lain. Pola kebersamaan dan kerjasama di antara pegawai dan penyuluh yang berada di sub bagian administrasi khusus Bimas Hindu tersebut juga tidak terlepas dari pengaturan posisi duduk pada ruangan tersebut. Mengenai pengaturan posisi tempat duduk tersebut nampak dari hasil pengamatan peneliti sebagai berikut:

Pada ruangan berukuran 4x5 ruang Bidang Bimas Hindu dan ruangan yang berukuran 7 x 4 meter yang difungsikan sebagai ruangan sub bagian administrasi Bimas Hindu, ditempati oleh 9 (sembilan) orang karyawan atau pegawai yang masing-masing disediakan tempat duduk dan meja serta ditempat tersebut masing-masing disediakan 2 kursi yang disediakan untuk tamu di tiap meja. Meja dan tempat duduk diatur dengan posisi setengah melingkar dengan membiarkan tempat kosong di

tengah. Sehingga masing-masing pegawai seakan-akan saling berhadapan. (wawancara tanggal 1-7-2014 ; 10.22-12.32).

Dari keterangan di atas nampak bahwa posisi tempat duduk pegawai yang dipergunakan untuk menerima tamu dalam melaksanakan pelayanan khusus umat Hindu disusun dengan posisi yang cukup baik yakni dengan posisi setengah melingkar atau membentuk huruf U, sehingga Para tamu atau pengunjung dapat dengan leluasa untuk menyampaikan keperluannya kepada petugas atau pegawai tersebut. Di samping itu, dengan posisi tersebut sangat mendukung komunikasi di antara Para pegawai yang ada di ruangan tersebut.

Terkait dengan rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang dibangun oleh Para pegawai di salah satu bagian di lingkungan Kemeenterian Agama Provinsi NTB khusus Bimas Hindu, Kepala Bimas Hindu Bapak I Wayan Widra, S.Ag .M.PdH memberikan penjelasan sebagai berikut:

Begini Pak...kami memberikan keleluasaan kepada teman-teman, namun juga pada koridor pelaksanaan tugas dan kewajiban yang baik dan bermutu. Kami di sini menjalin rasa kekeluargaan yang baik, baik dan buruknya pelayanan di bagian ini ya, tergantung dari kami-kami semua. Hubungan yang lebih familier akan lebih memotivasi mereka untuk bekerja sehingga di antara kami tidak terpisah-pisah bahkan kami tidak mengambil jarak kepada mereka. Guyon-guyon bersama, saling berkunjung dan bersilaturahmi antar keluarga jika ada kesempatan memang kami sarankan, sehingga mereka (para pegawai) merasa kekeluargaan. Walaupun demikian, kami tidak meninggalkan tata tertib dan kedisiplinan yang telah ditentukan. Hal ini kami lakukan agar kita lebih merasa senasib sepenanggungan yang pada akhirnya kita bisa, melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. (wawancara tanggal 1-7-2014 ; 10.22-12.32).

Dari keterangan di atas nampak bahwa hubungan yang akrab dan bersifat kekeluargaan ditanamkan kepada seluruh pegawai yang didukung oleh para pimpinan pada bagian Bimas Hindu Provinsi NTB. Hubungan yang akrab dan kekeluargaan yang diwujudkan dalam rasa kebersamaan dalam melaksanakan

tugas dan kewajiban akan menghindarkan gesekan-gesekan di antara pegawai dan penyuluh yang akan menimbulkan persaingan-persaingan yang tidak sehat. Seperti penuturan pada informan di atas, dengan jalinan kekeluargaan yang dirasakan maka para pegawai merasa di orangkan, diakui keberadaannya sehingga dengan demikian akan memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hubungan personal yang didasari rasa kekeluargaan di antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dan atasan akan memberikan suasana kondusif pada sistem pekerjaannya. Hubungan yang lebih bernuansa informal ini juga tidak meninggalkan tata tertib dan kedisiplinan, sehingga para pimpinan juga akan melakukan evaluasi tentang kinerja para pegawainya dan sikap adaptif.

Hal ini juga memberikan pengertian bahwa dengan rasa kebersamaan dan kekeluargaan akan memberikan kemudahan-kemudahan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya. Di samping kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan, kekompakan sesama karyawan juga merupakan hal yang menonjol di institusi ini. Hal ini teramati setiap pagi dan sebelum pulang kerja. Pada umumnya karyawan yang bertemu satu sama lain saling mengucapkan salam dan berjabatun tangan satu sama lain. Fakta lain membuktikan bahwa pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh seorang karyawan akan dibantu oleh karyawan lain yang mempunyai kelonggaran. Mengenai sikap, kebersamaan dan kekeluargaan tersebut juga disampaikan oleh salah satu pegawai di bagian Kelompok Jabatun Fungsional tersebut kepada peneliti sebagai berikut:

Kalau kita bersikap kaku terhadap teman-teman di sini akan menimbulkan bermacam-macam masalah yang justru mengganggu

pekerjaan kita. Dengan sikap kekeluargaan dan kebersamaan akan membuat kita bekerja lebih enak, bergairah karena pada, setiap, situasi kita kondisikan untuk saling membantu (wawancara, 30-06-2014).

Pengakuan di atas menunjukkan bahwa dengan sikap, kebersamaan dan kekeluargaan yang dirasakan oleh penyuluh tersebut menimbulkan motivasi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Mereka lebih menekuni pekerjaan yang dilakukan di dasari oleh rasa kebersamaan dan saling membantu di antara penyuluh dan pegawai tersebut.

Institusi pada sistem dalam Bidang Bimas Hindu dicirikan adanya penekanan evaluasi kinerja pada aspek kedisiplinan. Hal yang paling mudah untuk melihat atau mengevaluasi kinerja penyuluh secara formatif adalah seberapa tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh penyuluh tersebut. Terkait dengan hal tersebut, Kementerian Agama Hindu cukup baik dalam memelihara dan menjunjung tinggi kedisiplinan kepada penyuluh dan pegawainya. Hal ini terungkap dari data hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai seperti di bawah ini:

Sebenarnya untuk menuntaskan segala pekerjaan agar memuaskan harus mempertimbangkan masalah kedisiplinan dalam bekerja. Kami dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, bahkan tidak jarang kami harus melakukan kerja lembur untuk keperluan tersebut. Memang, dalam bekerja kami berusaha untuk lebih enjoy tetapi tetap memperhatikan tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada bagian ini. Sehingga menurut saya, kedisiplinan dalam pekerjaan akan menghasilkan kualitas dari pekerjaan tersebut. (wawancara tanggal 30-06-2014).

Informasi yang didapat dari hasil pengamatan tersebut menunjukkan bahwa semboyan-semboyan atau motto-motto “ikhlas Beramal” yang ditanamkan kepada penyuluh dan pegawai Kementerian Agama Bidang Bimas Hindu

merupakan nilai-nilai yang diambil dari semboyan etos kerja unggul. Jika dicermati, semboyan-semboyan tersebut sangatlah baik untuk ditanamkan kepada seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Agama. Penjiwaan terhadap nilai-nilai tersebut dilakukan oleh para penyuluh dan pegawai sehingga, ditunjukkan dalam perilaku kerja yang berusaha menuju kinerja yang ideal.

5.2 Sikap Kasi Penyuluh Terhadap Staf

Perilaku penyuluh baik secara individu maupun dalam konteks organisasi akan di dasari oleh ragam budaya organisasi dalam lembaga dimana dia bekerja. Budaya organisasi akan dipahami dan dimaknai oleh para penyuluh dalam suatu organisasi yang selanjutnya diaktualisasi dalam sikap yang adaptif dan perbuatan sekaligus dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban dari penyuluh tersebut. Setiap organisasi memiliki budaya yang tumbuh dan berkembang yang didasari oleh nilai-nilai yang dirasakan dan dipahami oleh anggotanya akhirnya akan membentuk suatu sikap yang diwujudkan dalam perilaku. Nilai-nilai sebagai perwujudan dari budaya akan dihabituisasikan kepada anggota organisasi sehingga dapat mengilhami tindakan penyuluh dan pegawainya.

Sehubungan dengan keberadaan budaya, setiap organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda antara yang satu dengan lainnya sesuai dengan karakteristik kerja, tujuan, budaya lokal, kepemimpinan organisasi dan lain-lain. Sehingga setiap institusi akan berusaha untuk menumbuh kembangkan budaya kerja yang dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif serta dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya

Dalam kaitan dengan budaya dan sikap yang adaptif tersebut di atas, Kementerian Agama Provinsi NTB memiliki beberapa nilai, norma, kebiasaan yang teraktualisasi menjadi suatu cara kerja yang dirasakan dan diaktualisasikan oleh tenaga penyuluh di lingkungan kerjanya.

Sikap saling membantu dan bekerja sama dalam melaksanakan tugas akan mendorong pencapaian tujuan menjadi lebih mudah. Gotong-royong merupakan budaya asli bangsa Indonesia terutama budaya masyarakat suku Bali-Lombok. Seperti kita lihat di wilayah pedesaan dalam membangun sebuah rumah warga masyarakat, di sana lebih terlihat budaya gotong-royong dalam arti bahwa warga masyarakat di sekitarnya akan tulus ikhlas membantu menyelesaikan rumah tersebut tanpa mengharapkan upah atau gaji. Sikap demikian mempunyai implikasi yang cukup luas dalam masyarakat tersebut salah satunya adalah menunjukkan kerukunan warga masyarakat.

Ungkapan yang hampir sama, juga disampaikan oleh salah satu informan dalam wawancara dengan peneliti sebagai berikut:

Begitu pak.....kami merasa menyatu dalam korp di Kementerian Agama ini, setiap pekerjaan yang kita lakukan juga akan selalu berhubungan dengan teman-teman lainnya. Sehingga, sudah selayaknya kita menjalin sikap saling percaya dan bekerja sama dengan teman-teman dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul. Karena kami merasa semuanya itu menjadi kepentingan kita bersama. (WW 30-06-2014).

Selain dari pada itu, sehubungan dengan nilai gotong royong yang ditumbuh kembangkan di lingkungan Kementerian Agama Hindu nampaknya juga membawa akibat-akibat yang kurang mendukung bagi pelaksanaan tugas dan kewajiban dari beberapa pegawainya. Hal ini seperti diungkapkan salah satu informan sebagai data empirik dari hasil wawancara sebagai berikut.

Ya sikap adaptif (penyesuaian lingkungan kerja) yang sudah menjadi kebiasaan di tempat kerja ini (Kementerian Agama Bidang Bimas Hindu maksudnya) telah membawa situasi kerja yang baik. Namun demikian bukan berarti tidak ada sisi jeleknya Kita maklum memang bahwa tidak semua penyuluh memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sama. Dengan situasi yang demikian akan terjalin kerjasama yang baik, tetapi hal ini juga dimanfaatkan oleh penyuluh yang kebetulan memang agak malas-malas bekerja. Kadang-kadang mereka yang bekerja agak bermalas-malasan tersebut berpikiran walaupun bekerja seperti itu nantinya juga akan selesai dan beres karena ada teman lain yang ikut mengerjakannya. Nah yang seperti ini sebenarnya merupakan penyuluh bagi kita semua yang bekerja di sini (WW/ 30-06-2014).

Penjelasan informan di atas menunjukkan bahwa selain sikap adaptif memiliki nilai-nilai kebaikan dalam kaitan dengan penyelesaian tugas dan kewajibannya terhadap penyuluh di lingkungan Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya pembimas Hindu, tetapi juga memiliki dampak negatif yang perlu diwaspadai dan menjadi bahan evaluasi dari para pimpinan di instansi tersebut. Salah satu data empirik hasil dari pengamatan peneliti yang memberikan gambaran tentang sikap penyuluh yang memanfaatkan adanya sikap, kegotongroyongan diantara pegawai di bagian penyuluh Provinsi kota dan Kabupaten. Senada dengan yang diungkapkan informan di atas, informan lain mengungkapkan sebagai berikut.

Ya untuk sekarang, sudah bukan hal yang istimewa lagi jika dalam pekerjaan kami selalu didukung oleh komputer. Hal itu sudah menjadi kebutuhan, bayangkan jika tidak ada perangkat tersebut berapa banyak tumpukan berkas yang ada di ruangan ini dan pekerjaan juga akan sangat tidak efisien. (wawancara tanggal 30-06-2014).

Paparan data di atas menunjukkan bahwa di lingkungan Kementerian Agama Provinsi NTB memiliki tata tertib dan aturan-aturan yang mengikat para penyuluh untuk senantiasa melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan didasari oleh sikap adaptif. Tata tertib tersebut telah dipahami dan dilaksanakan

oleh sebagian besar penyuluh di masing-masing di Bimas Hindu. Mereka menyadari bahwa tata tertib yang telah dibuat merupakan sarana untuk mendukung suasana kerja yang kondusif dan mempermudah penyelesaian pekerjaan yang diembannya.

5.3 Sikap Penyuluh Terhadap Pembinaan

Terkait dengan pemahaman tentang sikap adaptif penyuluh terhadap pembinaan pasraman di Lombok Barat, memang belum terpahami oleh seluruh pegawai yang ada di kementerian agama provinsi NTB khususnya Bimas Hindu ini. Hal ini juga terungkap dalam pengamatan peneliti di saat berada di ruang kerja pegawai Bimas Hindu provinsi NTB.

Pak sebagai pegawai di kementerian agama khususnya Bimas Hindu ini, karena sikap penyuluh selama ini kadang baik dan kadang tidak baik, dan dapat bapak lihat sendiri tingkat kesadaran teman-teman saya bekerja di sini. Saya berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya, sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau diperintahkan oleh atasan saya, sehingga pimpinan bisa mengevaluasi hasil pembinaan selama ini. Hal ini akan berimbas kepada hasil kinerja penyuluh di lapangan sebagai pintu gerbang masyarakat Hindu mendapatkan pencerahan rohani (WW/Dw. Mertayasa, S.Ag tanggal 12-07-2014; 09.20-10.40 wita).

Melihat uraian dari ungkapan penyuluh dan hasil pengamatan peneliti di atas memberikan gambaran bahwa ada beberapa penyuluh yang dalam melaksanakan pekerjaannya hanya berpedoman pada tuntutan tugas, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Wawasan para pegawai dalam ikut meningkatkan kualitas penyuluh masih belum diilhami atau dipedomani yang telah dicanangkan oleh Bimas Hindu provinsi NTB.

Sementara ini pola pembinaan yang dilakukan oleh Bimas Hindu NTB antara lain yaitu langkah sosialisasi tentang sikap pegawai terhadap pembinaan

kepada para pegawai yang kami dilakukan memang kurang maksimal. Di sisi lain tidak semua penyuluh memiliki wawasan tentang sikap tersebut, sehingga mereka juga tidak mengetahuinya kompetensi yang dihasilkan dalam pekerjaan. Kami masih harus berbenah disegala aspek, dan sebenarnya evaluasi terhadap pembinaan belum maksimal karena kekurangan SDM yang ada sehingga, itulah yang menjadi landasan dalam kita bekerja.

Paparan di atas menggambarkan bahwa sikap adaptif penyuluh terhadap pembinaan pasraman di Lombok Barat yang ada memang belum tersosialisasi secara maksimal kepada para pegawainya. Banyak penyuluh atau pegawai yang bekerja atau melaksanakan tugasnya hanya berbekal petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang ada atau bekerja sesuai apa yang diperintahkan atasan. Belum tersosialisasinya pembinaan yang telah ditetapkan Kementerian Agama kepada para penyuluhnya juga disadari oleh jajaran pimpinan Bimas Hindu tersebut seperti yang dikatakan oleh, Kepala Bimas Hindu tersebut di atas yakni "Memang kami menyadari bahwa sikap penyuluh sebagai ungkapan cita-cita dan tujuan dari Kementerian Agama ini belum semuanya dipahami oleh teman-teman. Kami menyadari, untuk sosialisasi dari pembinaan yang ada ini memang masih kurang". Dengan demikian memberikan pengertian bahwa pernyataan tersebut membenarkan dari beberapa pegawai yang merasa belum mengerti atau kurang memahami tentang sikap penyuluh terhadap hasil pembinaan yang telah ditetapkan oleh Bimas Hindu provinsi NTB sebagai tempat mereka mengabdikan sebagai pegawai negeri.

Sikap terhadap pembinaan tenaga penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya Bimas Hindu, adalah terkait dengan statusnya sebagai seorang pegawai yang dimaksud adalah untuk memperbaiki kinerja. Jadi melalui kompensasi tersebut penyuluh dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Sedangkan *reward* atau disebut sebagai balas jasa/hadiah adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis *reward* tersebut adalah :

- 1) Kompensasi *Ekstrinsik*, yaitu memuaskan kebutuhan dasar untuk *survival* dan *security* dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasaan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para pegawai di sekitar pekerjaannya, misalnya: upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.
- 2) Kompensasi *Intrinsik*, yaitu memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dan faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan pegawai, seperti tantangan pegawai atau interest suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas, pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional.

Pembinaan penyuluh yang dilakukan selama ini hanya beberapa bagian saja belum maksimal karena berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep kinerja dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relative struktur dalam organisasi dibandingkan dengan struktur yang berlaku di luar organisasi.

Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektifitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan institusi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti penyuluh merasa bahwa, dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan, jadi di dalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

5.4 Sikap Penyuluh Terhadap Hasil Pembinaan

Di sisi lain, mengenai sikap penyuluh terhadap hasil pembinaan seperti tersebut di atas ternyata masih belum dipahami dan diketahui oleh sebagian dari pegawai dan para penyuluh Kementerian Agama pada Bimas Hindu provinsi NTB. Hal ini seperti diungkapkan oleh salah satu informan dalam wawancara dengan peneliti sebagai berikut.

Saya kurang begitu paham dengan hasil pembinaan ini, mungkin yang diinginkan adalah pembinaan yang baik melalui penyuluhan umat atau pada pendidikan non formal (pasraman). Jika saya melihat hasil pembinaan selama ini belum maksimal dengan melihat cara kerja penyuluh yang kurang disiplin dan berusaha tidak melakukan kesalahan dan yang saya kerjakan juga apa yang menjadi tugas dari atasan ini. Misalnya membuat edaran, Surat atau undangan dan lain-lain yang semuanya juga sudah menjadi pekerjaan saya (WW/Dw. Mertayasa, 12-07-2014; 09.20-10.40 wita).

Melihat uraian dari ungkapan penyuluh dan pegawai dan hasil pengamatan peneliti di atas memberikan gambaran bahwa ada beberapa penyuluh yang dalam melaksanakan pekerjaannya hanya berpedoman pada tuntutan tugas, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Wawasan para pegawai dalam ikut meningkatkan kualitas penyuluh masih belum diilhami atau dipedomani yang telah dicanangkan oleh Bimas Hindu provinsi NTB.

Sementara ini pola sosialisasi hasil pembinaan yang dilakukan oleh pihak Bimas Hindu NTB antara lain yaitu langkah sosialisasi tentang sikap adaptif penyuluh terhadap hasil pembinaan kepada pasraman di Lombok Barat yang kami dilakukan memang kurang maksimal. Di sisi lain tidak semua penyuluh memiliki wawasan tentang sikap tersebut, sehingga mereka juga tidak mengetahuinya kompetensi yang dihasilkan dalam pekerjaan. Kami masih harus berbenah disegala aspek, dan sebenarnya hasil evaluasi terhadap hasil pembinaan belum maksimal karena kekurangan SDM yang ada sehingga itulah yang menjadi landasan dalam kita bekerja.

Paparan di atas menggambarkan bahwa sikap adaptif penyuluh terhadap hasil pembinaan yang ada memang belum tersosialisasi dengan maksimal. Banyak pegawai dan penyuluh yang bekerja atau melaksanakan tugasnya hanya berbekal petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang ada atau bekerja sesuai apa yang diperintahkan atasan. Belum tersosialisasinya pembinaan yang telah ditetapkan Kementerian Agama kepada para penyuluh juga disadari oleh jajaran pimpinan Bimas Hindu tersebut seperti yang dikatakan oleh Kepala Bimas Hindu tersebut di atas yakni "Memang kami menyadari bahwa sikap penyuluh sebagai ungkapan

cita-cita dan tujuan dari Kementerian Agama belum semuanya dipahami oleh teman-teman. Kami menyadari, untuk sosialisasi dari hasil pembinaan yang ada ini memang masih kurang". Dengan demikian memberikan pengertian bahwa pernyataan tersebut membenarkan dari beberapa pegawai yang merasa belum mengerti atau kurang memahami tentang sikap penyuluh terhadap hasil pembinaan yang telah ditetapkan oleh Bimas Hindu provinsi NTB sebagai tempat mereka melaksanakan tugasnya sebagai tenaga penyuluh, baik penyuluh PNS maupun Non-PNS.

5.5 Sikap Penyuluh Terhadap Evaluasi

Perilaku penyuluh baik secara individu maupun dalam konteks organisasi akan di dasari oleh ragam karakteristik berbeda dalam lembaga dimana dia bekerja. Sikap adaptif akan dipahami dan dimaknai oleh para penyuluh Bimas Hindu dalam suatu budaya terhadap evaluasi, yang selanjutnya diaktualisasi dalam sikap dan perbuatan sekaligus dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban dari penyuluh tersebut. Setiap sikap penyuluh memiliki budaya yang tumbuh dan berkembang yang didasari oleh nilai-nilai yang dirasakan dan dipahami oleh anggotanya sehingga membentuk suatu sikap yang diwujudkan dalam perilaku. Nilai-nilai sebagai perwujudan dari sikap penyuluh terhadap evaluasi hasil kerja akan dihabituisasikan kepada anggota masyarakat sehingga dapat mengilhami kerja para penyuluh.

Sehubungan dengan keberadaan sikap penyuluh memiliki karakterisk yang berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya sesuai dengan karakteristik, kepemimpinan organisasi dan lain-lain. Sehingga setiap sikap penyuluh di Bimas

Hindu Provinsi NTB akan berusaha untuk menumbuh kembangkan situasi dan kondisi kerja yang kondusif serta dapat mendukung pada tujuan program kerja, sikap staf, pembinaan dan evaluasi yang selama ini diharapkan. Hal ini terungkap dalam pengamatan peneliti pada saat ada di ruangan kerja Kasi penyuluh

Dalam kaitan dengan sikap penyuluh sebagai hasil evaluasi tersebut di atas, Kementerian Agama Provinsi NTB memiliki beberapa nilai, norma, kebiasaan yang teraktualisasikan menjadi suatu budaya yang dirasakan dan diaktualisasikan oleh pegawai-pegawai di lingkungan kerjanya. (ww/GB 12-07-2014).

Sikap saling membantu dan bekerja sama dalam melaksanakan tugas akan mendorong pencapaian tujuan menjadi lebih mudah. Seperti kita lihat di wilayah pedesaan dalam membangun sebuah rumah warga masyarakat, di sana lebih terlihat budaya gotong-royong dalam arti bahwa warga masyarakat di sekitarnya akan tulus ikhlas membantu menyelesaikan rumah tersebut tanpa mengharapkan upah atau gaji. Sikap demikian mempunyai implikasi yang cukup luas dalam masyarakat tersebut salah satunya adalah menunjukkan kerukunan warga masyarakat.

Kementerian Agama Provinsi NTB memiliki pegawai kurang lebih 12 orang yang terbagi dalam beberapa bagian. Sikap gotong royong antara pegawai sangat dijunjung tinggi dalam melaksanakan segala aktivitas keagamaan. Hal ini seperti diungkapkan oleh Kepala Bagian Bimas Hindu Provinsi NTB dalam wawancara dengan peneliti sebagai berikut.

Evaluasi sikap adaptif pegawai Kementerian Agama Provinsi NTB menjadi nafas dalam kita bekerja di sini. Kita di sini merasa sama-sama abdi Negara, yang menjalankan tugas dalam pembangunan di bidang pendidikan agaman dan keagamaan. Kadang-kadang kita merasa kesulitan dalam memahami program pendidikan agama seperti pasramana, karena latar belakang pendidikan saya juga bukan

kependidikan bukan penyuluh, tetapi kita kerja punya banyak teman yang memang telah mempelajari tentang pendidikan agama Hindu. Sehingga dari teman-teman kita, bisa bekerja sambil belajar, dan kami sama-sama dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah kami terima (WW/WWD/03-07-2014; 13.23-15.01wita).

Seperti yang diungkapkan informan di atas menunjukkan bahwa evaluasi sikap penyuluh Kementerian Agama provinsi NTB cukup nampak. Para penyuluh sangat menolong dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan adanya sikap gotong royong dan kebersamaan yang terjalin di antara mereka. Bahkan seperti yang dikatakan informan di atas, bahwa para penyuluh merasa tertolong dalam menyelesaikan tugasnya oleh kemampuan orang atau pegawai lain.

Penyuluh yang mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas akan dibantu oleh pegawai dan masyarakat lain dalam menyelesaikannya. Sikap individual dari para penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB sangat dihindari. Mereka tidak memburu atau mementingkan diri sendiri dan lebih merasa memiliki tanggung jawab yang sama. Sikap penyuluh Kementerian Agama yang tumbuh dijaga dan dimotivasi oleh para pimpinan yang ada di Bidang Bimas Hindu. Mereka percaya dan memahami bahwa dengan sikap adaptif penyuluh dalam setiap tugas dan kewajiban yang diterima dan menjadi amanat masyarakat dapat terselesaikan dengan baik.

Selain itu, nampaknya juga bahwa evaluasi penyuluh Kementerian Agama membawa akibat-akibat yang kurang mendukung bagi pelaksanaan tugas dan kewajiban dari beberapa penyuluhnya. Hal ini seperti diungkapkan salah satu informan sebagai data empirik dari hasil wawancara sebagai berikut.

Ya untuk mengevaluasi sikap penyuluh dalam memberikan pembinaan kepada pasrsman di Lombok Barat, selama ini yang sudah menjadi

kebiasaan di tempat kerja ini telah membawa situasi kerja yang baik. Namun demikian bukan berarti tidak ada sisi jeleknya Kita maklum memang bahwa tidak semua penyuluh memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sama. Dengan situasi yang demikian akan terjalin kerjasama yang baik, tetapi hal ini juga dimanfaatkan oleh penyuluh yang kebetulan memang agak malas-malasan bekerja. Kadang-kadang mereka yang bekerja agak bermalasan-malasan tersebut berpikiran walaupun bekerja seperti itu nantinya juga akan selesai dan beres karena ada teman lain yang ikut mengerjakannya. Nah yang diharapkan disini adalah kerja samanya antar penyuluh dengan pegawai. (wawancara Dra. Ni Wayan Sutini, M.Ag, 23-07-2014; 14.00-15.00.wita).

Penjelasan informan di atas menunjukkan bahwa sikap penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB dalam mengevaluasi kinerja dengan memiliki nilai-nilai kebaikan dalam kaitan dengan penyelesaian tugas dan kewajibannya terhadap pegawai juga memiliki dampak negatif yang perlu diwaspadai dan menjadi bahan evaluasi dari para pimpinan di Kementerian Agama khusus bimas Hindu. Salah satu data empirik hasil dari pengamatan peneliti yang memberikan gambaran tentang sikap penyuluh yang memanfaatkan adanya sikap adaptif diantara pegawai di bagian penyuluh sebagai berikut :

...kami dituntut untuk lebih mampu memberikan pelayanan yang terbaik, sehingga masyarakat lebih diberikan pelayanan yang prima, yang jelas tidak hanya sekedar bisa memberikan penyuluhan di masyarakat saja tetapi juga diharapkan memiliki kemampuan lebih. Dengan demikian kami harus bersedia untuk belajar tentang hal itu yang lebih baik dan bermutu (WW/WS/23-07-2014; 14.00-15.01wita)

Mengenai pengendalian pada sikap penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB mengungkapkan dalam situasi kerja, disiplin memang sangat penting. Kita bekerja dikendalikan oleh petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan dan juga tata tertib yang ada di kementerian agama ini. Kita bekerja melayani masyarakat sekaligus juga menjadi corong pemerintah. Kebijakan pemerintah kita

implementasikan kepada masyarakat terutama kepada yang membutuhkan penyuluhan agama sedangkan pendidikan agama khususnya pasrama juga kita dapat terakomodir. Tugas seperti ini kalau tidak didukung oleh sikap penyuluh yang memiliki disiplin tinggi juga akan amburadul, bahkan tujuan dari pendidikan agama Hindu khususnya penyuluhan pada pasrama yang ada di Lombok Barat tidak akan tercapai.

Untuk meningkatkan evaluasi kinerja dan sikap penyuluh Kementerian Agama yang didorong dari aspek kedisiplinan, ini dilakukan dengan aturan-aturan yang memaksa seperti halnya tata tertib, absensi dan lain-lain dimana tentunya akan menimbulkan sanksi-sanksi bagi pegawai kementerian agama pada bidang penyuluhan yang melanggarnya. Aturan dan tata tertib yang senantiasa di sosialisasikan dengan harapan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh para pegawai sehingga kondisi dan situasi kerja dapat terlaksana dengan baik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Bimas Hindu memiliki tata tertib dan aturan-aturan yang mengikat para pegawai dan penyuluh untuk senantiasa melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan didasari oleh sikap yang adaptif. Tata tertib tersebut telah dipahami dan dilaksanakan oleh sebagian besar pegawai di Kementerian Agama ini. Mereka menyadari bahwa tata tertib yang telah dibuat merupakan sarana untuk mendukung suasana kerja yang kondusif dan mempermudah penyelesaian pekerjaan yang diembannya.

Proses evaluasi merupakan proses terakhir dari suatu kerja, yang sekaligus sebagai balikan untuk melakukan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuahn untuk membantu supervisi dan untuk menentukan perlu tidaknya

dilakukan perubahan. Tujuan lain bagi penyuluh adalah untuk menyelesaikan konflik-konflik atau permasalahan yang sedang dihadapi.

Mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan keberhasilan penyuluh dalam pembinaan, perlu mengadakan evaluasi terhadap kinerjanya dan pengelola. Evaluasi mencakup penilaian terhadap tingkat penampilan dari masing-masing penyuluh dalam mencapai hasil yang diharapkan. Penampilan yang dimaksud di sini mencakup prestasi individu dan peran sertanya dalam peran sebagai penyuluh Kementerian Agama, dan juga kepribadian pegawai. Penilaian ini tidak hanya penting bagi lembaga kementerian agama provinsi NTB, tetapi juga bagi penyuluh itu sendiri. Bagi para penyuluh, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Hasil penelitian ini nanti dapat menyimpulkan, ada beberapa hal yang penting untuk mengevaluasi terhadap penyuluh yaitu : (a) kemampuan kerja; (b) kerajinan; (c) kepatuhan disiplin kerja; (d) rasa tanggungjawab terhadap tugas; (e) hubungan kerja sama (f) kelakuan di dalam dan di luar Kemnetrian Agama (g) prakarsa (*inisiatif*); (h) kepemimpinan.

Untuk meningkatkan evaluasi profesionalisme penyuluh Kementerian Agama Provinsi NTB khususnya Bimas Hindu dan memperbaiki kelemahan dan kekurangan sikap penyuluh yang telah diidentifikasi maka Kementerian Agama Provinsi NTB segera mengambil langkah yang preventif agar tidak terjadi *gap* di kinerja penyuluh. Perbaikan itu bisa berupa pendidikan dan latihan yang merupakan suatu bentuk program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Hal ini mengacu pada arti dari pada pendidikan dan latihan yang

merupakan suatu program belajar yang direncanakan untuk menghasilkan staf demi memperbaiki kinerja seseorang yang telah mendapatkan tugas menduduki jabatan.

BAB VI

IMPLIKASI BUDAYA DAN SIKAP ADAPTIF PENYULUH AGAMA HINDU TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT

6.1 Implikasi Terhadap Mutu Pembinaan

Berdasarkan paparan data penelitian, budaya dan sikap adaptif terhadap tenaga penyuluh agama Bidang Bimas Hindu, jika di lihat mutu pembinaan terbukti memberikan stimulus yang direspons secara positif oleh kelompok sasaran yakni pada pasraman yang ada di Lombok Barat. Ditinjau dari kebermaknaan implikasi sikap adaptif tenaga penyuluh Kementerian Agama

Provinsi NTB, berkenaan dengan pengendalian mutu dalam pembinaan pasraman, sebagai berikut:

a. Implikasi Praktis

Kebijakan yang telah diputuskan oleh pihak Kementerian Agama Provinsi NTB tentang tenaga penyuluh, dalam bentuk perangkat yang harus dilaksanakan sebagai regulasi dalam konteks implikasi terhadap mutu pembinaan di pasraman terutama yang ada di Lombok Barat, telah memberikan suatu dorongan bagi pengelolaan-pengelola pasraman untuk membangun daya saing dan kemandirian dalam meningkatkan moralitas beragama.

Secara praktis sikap adaptif tenaga penyuluh Kementerian Agama Bidang Bimas Hindu terhadap kepuasan pembinaan mutu yang ditetapkan saat ini, cenderung masih bersifat top down dan masa transisi sebelum dilaksanakan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2006 tentang Standar Nasional Pendidikan. Namun demikian bagi semua pihak perlu direspons sebagai stimulus promosi bagi pasraman yang mempunyai kemampuan tenaga penyuluh melaksanakan dengan efektif. Dalam praktiknya tentunya masih perlu disikapi secara proporsional dan profesional, sehingga tenaga penyuluh mempunyai kemandirian yang dilandasi oleh prinsip-prinsip akuntabilitas, dan responsibilitas.

Kemandirian yang diharapkan dari Pasraman di masa depan, sangat berat dalam menghadapi persaingan dengan perkembangan dunia global, dikaitkan dengan berbagai ketidak pastian dan kebolehnya. Dengan demikian dalam menyongsong berlakunya Standar Nasional Pendidikan, merupakan tantangan yang harus dihadapi melalui kekuatan, sumber daya manusia (tenaga pendidik

dan kependidikan), kapabilitas ketua pasraman, kapasitas organisasi yang membentuk iklim kondusif dan kemitraan dengan masyarakat atau umat Hindu, dan orang tua yang harmonis.

Performansi pasraman di masa depan, bukan lagi sebuah pasraman yang tergantung kepada kekuatan pemerintah semata-mata melainkan dibangun oleh kemandirian dan kerjasama antara masyarakat dan umat Hindu itu sendiri. Sumber-sumber daya yang terbatas, harus mampu dikelola secara efektif dan efisien dan dikembangkan sesuai dengan potensi yang ada di lingkungan pasraman itu sendiri. Proses transformasi, harus terukur sesuai dengan kriteria kinerja tenaga penyuluh yang ditetapkan agar Bidang Bimas Hindu menjadi nilai tambah bagi sebuah pendidikan nonformal. Bagi Pasraman yang ada di Lombok Barat totalitas pengorbanan yang dikeluarkan merupakan kepuasan masyarakat primer, sekunder dan tersier. Performansi sekolah akan tercermin dari:

- (1) Prestasi akademik, non akademik yang diraih oleh pengurus pasraman
- (2) Penyerapan siswa di dalam pembelajaran agama Hindu sangat membantu kemandirian siswa yang bersangkutan
- (3) Mobilisasi siswa Hindu di dalam pasraman sangat tinggi
- (4) Penghayatan tentang pendidikan agama Hindu di masa depan sangat baik

b. Implikasi Teoritis

Berdasarkan paparan dan temuan data penelitian, membangun prinsip dan dalil bahwa budaya organisasi tenaga penyuluh kementerian agama terhadap

kepuasaan masyarakat dengan mutu pembinaan maka dapat kita lihat sebagai berikut.:

- (1) Kompetensi tenaga penyuluh merupakan salah satu instrumental input sebagai faktor penentu kemandirian pasraman dalam proses transformasi untuk mencapai hasil maksimal
- (2) Kapasitas budaya organisasi tenaga penyuluh dibangun oleh kekuatan, sikap tenaga penyuluh dan didukung oleh kemampuan manajemen pasraman yang ada dan di dukung oleh mutu pembinaan.
- (3) Kemitraan dengan masyarakat (tenaga penyuluh dan orang tua), bersifat saling menyenangkan.
- (4) Kapabilitas pengelolah pasraman, dituntut mempunyai komitmen terhadap peningkatan mutu, melalui transformasi pengembangan intelektual personil (kompeten), kredibilitas (jujur), kesantunan dalam berkomunikasi dengan personil (luwes), berkeadilan dalam pemberian motivasi dan hukuman, serta keteladan dalam berbagai tindakan dan penuh kasih sayang terhadap siapapun yang dilayaninya dalam membangun dan mengelola pasraman sebagai mediator belajar agama Hindu.
- (5) Membangun jaringan yang harmonis dengan institusi pemerintah daerah, institusi tokoh-tokoh masyarakat yang termasuk dalam mengelola pasraman yang ada.

- (6) Setiap kegiatan dalam program pasraman, harus ditetapkan tolok ukur atau kriteria keberhasilannya dengan dilandasi oleh ketetapan standar pendidikan agama Hindu.
- (7) Pasraman harus taat asas, taat ukuran, taat waktu dalam melaksanakan sistem evaluasi program dan menindaklanjuti dari hasil evaluasi yang sudah berjalan di pasraman.
- (8) Pasraman harus terbuka kepada masyarakat dalam pertanggung-jawaban pelayanan, melalui prosedur dan etika budaya organisasi.
- (9) Pembelajaran dikembangkan berdasarkan pendekatan, yang ada dan teknik yang merupakan reflika kerja di tenaga penyuluh sesuai dengan bidang agama.
- (10) Lingkungan pasraman diciptakan nyaman, tenang dan memenuhi syarat estetika
- (11) Sistem pasraman sudah saatnya memanfaatkan teknologi informasi, sebagai media komunikasi, media belajar.

6.2 Implikasi Terhadap Budaya kerja

Implikasi terhadap budaya kerja tenaga penyuluh agama Hindu di Bidang Bimas Hindu provinsi NTB ada yang bersifat positif ada pula yang bersifat negatif. implikasi yang bersifat positif antara lain terbentuknya budaya kerja yang nyaman dalam membangun tenaga penyuluh yang berkualitas. Modernisasi sebagai bentuk perubahan unsur-unsur budaya kerja menjadi unsur-unsur budaya organisasi modern yang sesuai dengan perkembangan bangsa, juga merupakan dampak positif.

Implikasi terhadap budaya kerja dalam membangun kepuasan masyarakat terhadap pelayanan tenaga penyuluh yang bersifat negatif antara lain tampak dalam hal-hal berikut ini.

1. Pudarnya pengetahuan tenaga penyuluh, seperti Ilmu agama yang dimilikinya, apalagi moral dan ahlak yang tidak mendukung.
2. Pudarnya sistem kepercayaan atau religi masyarakat terhadap sikap tenaga penyuluh yang ada kepercayaan umat terhadap sikap penyuluh yang kurang humanis.
3. Bergesernya nilai-nilai budaya organisasi kerja kerja akibat kemajuan di bidang teknologi dan ilmu pengetahuan. Diperlukan adanya nilai-nilai agama yang yang mampu mengimbangi perubahan budaya kerja di kementerian agama sehingga paradigm berpikir menjadi lebih kredibilitas.
4. Melemahnya Etos kerja tenaga penyuluh di Kementerian Agama pada Bidang Bimas Hindu seperti adanya takdir yang menentukan nasib sekarang. Akibatnya orang tidak perlu bekerja keras untuk memperbaiki nasibnya.

Sebagian penyuluh banyak bekerja santai karena segala sesuatunya sudah ditentukan lingkungan alam sekitarnya. Etos kerja semacam ini dulu mungkin cocok untuk menciptakan suasana tenang, tidak ada pertentangan dan keserakahan. Sekarang ini etos kerja Tradisional diganti dengan etos kerja yang dinamis, ulet, penuh tantangan, dan terencana agar memperoleh hasil yang optimal. Dalam Era membangun nilai-nilai keagamaan Hindu, Etos kerja berubah

cara kerja berubah secara drastis. Intinya adalah semangat membangun, Aktif, Produktif, Kreatif, penuh perkembangan dan lain-lain.

6.3 Implikasi Terhadap Hasil Kerja Penyuluh

Implikasi terhadap hasil kerja penyuluh dengan rencana kerja seksi penyuluhan dan pemberdayaan umat, penyiapan bahan pelaksanaan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang penyuluhan dan pemberdayaan Umat. Hasil penelaahan data penyiapan bahan pelaksanaan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang penyuluhan dan pemberdayaan umat dengan jumlah tenaga yang belum memadai, sehingga data tenaga penyuluh laporan kegiatan pada seksi penyuluhan dan pemberdayaan umat.

Dalam penyusunan evaluasi pelaporan kinerja Penyuluh Agama Hindu Non PNS sebagai bentuk tanggung jawab secara administrasi yang telah dilakukan selama melakukan bimbingan dan penyuluhan dapat dilaksanakan secara periodik, pelaporan tersebut dilakukan kepada satuan kerja yang telah mengangkat mereka sebagai Penyuluh Agama Hindu Non PNS, pelaporan ini dilakukan secara semesteran setahun dua kali. Pelaporan yang dilakukan oleh Penyuluh Agama Hindu Non PNS adalah sebagai evaluasi terhadap kinerja yang bersangkutan sehingga dalam menjalankan tugas bimbingan penyuluhan dapat terukur, sehingga secara moral dapat dipertanggungjawabkan terhadap publik.

Adapun pelaporan yang harus dilengkapi bagi Penyuluh Agama Hindu Non PNS yaitu berupa fotopy baik berupa blangko-blangko penyuluhan maupun naskah materi penyuluhan yang telah dilakukan pada periode tertentu. Di samping

itu Penyuluh Agama Hindu juga melaporkan segala sesuatu yang dilakukan dalam bimbingan dan penyuluhan.

Demikian pedoman standar pelayanan minimal Penyuluh Agama Hindu Non PNS, untuk dijadikan pedoman dalam melaksanakan bimbingan dan penyuluhan terhadap Umat Hindu, sehingga kegiatan yang dilakukan dapat terukur. Kami juga menerima kritik dan masukan demi sempurnanya pedoman standar pelayanan minimal Penyuluh Agama Hindu Non PNS.

6.4 Temuan Penelitian dan Prospek Temuan

Berdasarkan hasil analisis maka temuan yang dapat dikemukakan dalam penelitian adalah:

1. Budaya keberadaan tenaga penyuluh dalam penyelenggaraan pendidikan Pasraman sangat menentukan keberhasilan pembinaan di Pasraman, maka sarana dan prasarana, kurikulum, tenaga pendidik, serta kebijakan dari pengelolaan Pasraman sangat ditentukan oleh hasil pembinaan tenaga penyuluh. Pengadaan sarana dan prasarana dalam pembelajaran di Pasraman Lombok Barat, berpotensi di dalam peningkatan mutu pembinaan pasraman. Penyelenggaraan pembinaan oleh tenaga penyuluh di pasraman Lombok Barat berorientasi pada aktifitas pembelajaran yang berlangsung di pasraman. Pengadaan sarana dan prasarana maupun pengelolaan di Pasraman berorientasi pada pencapaian pembinaan yang ditentukan oleh tenaga penyuluh untuk meningkatkan mutu pelayanan.
2. Sikap penyuluh agama Hindu berpengaruh kepada kualitas yang telah

diberikan dengan rencana kerja seksi kelembagaan dan sistem informasi. Bidang Bimas Hindu di Kementeterian Agama merupakan pintu gerbang atau ujung tombak bagi umat Hindu. Teknis dan pembinaan dibidang Kelembagaan dan Sistem Informasi Bimas Hindu dengan hasil penelaahan data penyiapan bahan pelaksanaan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang Kelembagaan dan Sistem Informasi Bimas Hindu.

3. Implikasi terhadap peningkatan mutu tenaga penyuluh Agama Hindu dengan berbagai bentuk dalam pembinaan di Pasraman dengan menggunakan pendekatan multidisiplin merupakan uapaya yang dikembangkan dalam penyelenggaraan pembinaan di Pasraman oleh tenaga penyuluh. Berbeda dengan pembinaan tenaga penyuluh yang sudah berjalan, sebelumnya yang hanya berorientasi pada program yang telah ditetapkan oleh pembinaan dan memberikan pelayanan kepada Pasraman sebagai embrio Hindu yang ada di Lombok Barat.

BAB VII PENUTUP

7.1 Simpulan dan Saran

1. simpulan

Dari hasil paparan dan pembahasan tentang Budaya dan sikap adaptif penyuluh Agama dalam pembinaan pendidikan di pasrsaman Lombok Barat yaitu **Lemahnya pembinaan** penyuluh agama Hindu di Provinsi NTB. Hal ini

didasarkan pada indikasi masih lemahnya pemahaman tentang agama, terbatasnya tenaga penyuluh PNS yang teredia oleh pemeritah Kementerian Agama Prov.NTB, sehingga berdasarakan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 164 Tahun 1996 tentang diangkatnya Penyuluh Agama yang dimaksud dalam KMA ini adalah Penyuluh Agama Hindu Non- PNS adalah Pembimbing umat Hindu dalam rangka pembinaan mental, moral dan Srada bhakti (ketakwaan) kepada Tuhan yang Maha Esa. Penyuluh Agama Hindu non- PNS adalah seorang pemuka agama Hindu, Pinandhita, Sarathi Banten yang masih banyak rancu dengan praktik tradisi.

Pembinaan agama memang berat, karena bersentuhan dengan fisik dan mental secara bersamaan. Pada bidang fisik misalnya, umat membutuhkan pembinaan bidang budaya, ekonomi, kesejahteraan, pendidikan, kesehatan dan lainnya. Sedangkan di bidang mental umat membutuhkan peningkatan ketaatan dalam beragama yang tidak semu, tetapi lebih mendorong pada aspek keunggulan berpikir, bersifat adaptif terhadap perkembangan zaman dan menerima pluralisme dalam keberagamaan.

Dua masalah ini kemudian menunjuk pada dua bidang sasaran kerja, yaitu, ke dalam dan ke luar. Ke dalam adalah upaya pembinaan umat yang semakin intensif dan aplikatif, sedangkan langkah ke luar adalah berdiplomasi untuk menunjukkan eksistensi umat Hindu di tengah umat lain di NTB. Karena arah program kerja ke dalam dan ke luar, maka serta merta berbagai kendala itu pun akan datang dari dalam dan luar juga. Tantangan dari dalam itu meliputi belum mantapnya pembinaan agama Hindu di kalangan umat, sehingga menuntut adanya

peningkatan. Penyuluh menilai ada banyak penyimpangan kehidupan beragama yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Kemudian tantangan dari luar adalah perkembangan dunia yang bersifat tanpa batas, informasi global dan teknologi yang selalu membawa perubahan dalam berbagai bidang. Untuk menghadapi semua ini, penyuluh menyarankan umat Hindu untuk selalu berpijak pada warisan leluhur dan warisan lokal untuk menjunjung kearifan.

Keberadaan budaya tenaga penyuluh dalam penyelenggaraan pendidikan pasraman sangat menentukan keberhasilan pembinaan di pasraman, maka sarana dan prasarana, kurikulum, tenaga pendidik, serta kebijakan dari pengelolaan pasraman sangat ditentukan oleh hasil pembinaan tenaga penyuluh. Pengadaan sarana dan prasarana dalam pembelajaran di Pasraman berpotensi di dalam peningkatan pembinaan di pasraman. Penyelenggaraan pembinaan oleh tenaga penyuluh di pasraman berorientasi pada aktifitas pembelajaran yang berlangsung di pasraman. Pengadaan sarana dan prasarana maupun pengelolaan di Pasraman berorientasi pada pencapaian pembinaan yang ditentukan oleh tenaga penyuluh untuk meningkatkan mutu pelayanan.

Sikap tenaga penyuluh berpengaruh kepada kualitas yang telah diberikan dengan rencana kerja seksi kelembagaan dan sistem informasi Bidang Bimas Hindu di Kementeterian Agama merupakan pintu gerbang atau ujung tombak bagi umat Hindu. Teknis dan pembinaan dibidang Kelembagaan dan Sistem Informasi Bimas Hindu dengan hasil penelaahan data penyiapan bahan pelaksanaan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang Kelembagaan dan Sistem Informasi

Bimas Hindu selama ini belum maksimal.

Implikasi terhadap peningkatan mutu tenaga penyuluh Agama Hindu dengan berbagai bentuk dalam pembinaan di pasraman dengan menggunakan pendekatan multidisiplin merupakan upaya yang dikembangkan dalam penyelenggaraan pembinaan di pasraman oleh tenaga penyuluh. Berbeda dengan pembinaan tenaga penyuluh yang sudah berjalan, sebelumnya yang hanya berorientasi pada program yang telah ditetapkan oleh pemerintah, namun dalam pembinaan dan memberikan pelayanan kepada pasraman sebagai embriion Hindu yang ada di Lombok Barat, belum berjalan secara maksimal.

Pembinaan tenaga penyuluh agama Hindu pada hakikatnya meliputi aspek fisik dan akal budi atau lebih halus lagi menyangkut hal rohani. Dengan demikian ukurannya sudah jelas: kemakmuran dan keluhuran budi. Ini berarti secara sederhana umat harus memacu dirinya untuk bekerja keras (karma yoga) sesuai swadharmanya untuk meningkatkan kesejahteraannya. Pada langkah bersamaan ia pun mesti bertumbuh dalam rohani, sehingga menunjukkan keluhuran budhi yang terpuji. Jadi sangatlah mudah untuk mengevaluasi, apakah pembinaan itu gagal atau berhasil dengan melihat hasil perilaku masyarakatnya. Jika, di tengah masyarakat kita banyak pihak fasih menyampaikan idiom-idom keagamaan, berfilsafat luhur, tetapi gagal menjadi teladan umat, masih mengembangkan sikap negatif, hidup korup dan manipulatif, maka budi luhur pun gagal diraih. Pembinaan agama tidak dimaksudkan untuk menciptakan masyarakat munafik, yang manis madu dalam ucapan tapi cela dalam tindakan. Karenanya, setiap orang

bertanggungjawab untuk membina dirinya masing-masing, selain mencari pembinaan di tempat lain.

2. Saran-saran

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, temuan penelitian, dan simpulan hasil penelitian, beberapa saran direkomendasikan kepada pihak-pihak terkait;

1. Bagi Kementerian agama Provinsi NTB hendaknya dalam membuat kebijakan, terutama dalam sikap kerja tenaga penyuluh harus dilakukan tahapan-tahapan secara utuh (holistik).
2. Bagi Bimas Hindu Provinsi NTB khususnya, temuan penelitian hendaknya di kelola dengan baik agar dapat dirancang sesuai dengan kebutuhan yang ada.
3. Bagi Dirjen Bimas Hindu Kementeria agama Republik Indonesia, hendaknya disusun standarisasi pembinaan bagi tenaga penyuluh demi menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat NTB, misalnya pengangkatan penyuluh lebih di prioritaskan.
4. Bagi pengembangan penyuluh yang ada, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu, khususnya pembinaan tenaga penyuluh selama ini belum maksimal khususnya penyuluh. Penelitian ini dapat memberikan motivasi dan kontribusi kepada seluruh penyuluh agama Hindu di Provinsi NTB sehingga lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas penyuluh yang akan datang.
5. Secara konseptual hasil penelitian dapat memperkaya teori tentang humanistik dan sosiologi dan bahan kajian lebih lanjut akan mencari dan mengembangkan

alternatif pola dan sikap tenaga penyuluh yang selama ini belum maksimal di laksanakan,

6. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat melakukan penelitian lanjutan, dengan konteks yang berbeda seperti; (a) permasalahan manfaat kinerja tenaga penyuluh dan membrikan penyuluhan di masyarakat lebih apriasi lagi, khususnya kesiapan dalam persyaratan pendidikan penyuluh lanjut memenuhi kualifikasi S1 penyuluh dan S1 sejenisnya, (b) melakukan pengkajian tentang sistem pembinaan dan pengembangan SDM penyuluh di kementerian agama Provinsi NTB yang profesional, (c) melakukan pengkajian yang lebih mendalam tentang, fokus, pada medan kasus lain untuk memperkaya temuan-temuan penelitian yang sudah dicapai sehingga pengkajian lebih mendalam tentang kinerja tenaga penyuluh sebagai penyuluh di Kementerian Agama Provinsi NTB yang berkualitas dan bermutu di masa depan menuju NTB bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoni, 2006. *Pedoman Pengelolaan Pasraman*. Surabaya: Paramita
- Anoni, 2006. *Pasraman Desa Sebagai Pusat pendidikan Budaya*.
Surabaya:Paramita
- Arikonto, 2010. *Prosedur penelitian Kalitatif dan Satu Penedekatan Praktik*.
Yogyakarta: Rinaka Cipta
- Bungin, Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis*

- dan Metodologi ke Arah Penguasaan Metode Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bogdan, C R & Tallor, K, B, 1998. *Qualitative Rasearch for Education; An Introduction Theory and Methods*, Boston: Allyn and Bacon
- Bogdan, C R & Taylor. S. J. 1993, *Introduction to Qualitative Research Methodes: A Phenomenological approach to The Sosial Sciences*, alih bahasa Arif F, John Wiley and Sons, Surabaya: Usaha Nasional New York.
- Badudu-Zin, 2001. *Pembinaan Karier pegawai*. Jakarta: Raja Gerafindo Persada
- Buchary, M. 2007. *Akuntabilitas Instansi Pemerintah Dalam Bidang Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Disertasi tak dipublikasikan.
- Barata, 20004. *Pelayanan Prima Pelanggan*. Surabaya: Paramita.
- Boller K. Marton dalam Ritzen, 2002. *Analisis Struktural Fungsional*. Yogyakarta: UGM
- Cudamani, 1990. *Pengantar Agama Hindu Untuk Perguruan Tinggi*, Yayasan Dharma Sarathi: Jakarta..
- Dwiyanto, A. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Pusat Studi Kependudukan dan Keb ij akan, Yogyakarta: UGM.
- Dwiyanto, A. 2001. *Diskresi Dalam Pemberian Pembinaan Publik, dalam Policy Brief Center for Population and Policy Studies-UGM*. No 3/PB/Yogyakarta.
- Effendi dalam Widodo, 1999. *Pembinaan Pendidikan Keimanan*. Surabaya: Paramita.
- Gibson, U, Ivancevich, J. M. Donelly, J. H. 1989. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga..
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation To Work (2 nd ed)*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Haberman, A.M & Miles, M.B. 1984. *Qualitative data Analysis*. Beverly Hills: SAGE Publikations, Inc.

- Indrayoga, Komang Onny. 2006, *Pasraman Anak-anak Efektif Lestarian Budaya Bali* (Online), ([http//ww. Media Hindu Online, Media Hindu terlengkap htm](http://ww. Media Hindu Online, Media Hindu terlengkap htm), diakses 22 april 2013)
- Islamy, M.I. 1999, *Peformasi Pembinaan Publik.Makalah Pelatihan Pembangunan Sumber daya Manusia Aparatur Pemda dalam Era Gobalisasi di Pemerintah Daerah Kabupated Trenggalek*
- Kammarudin, 1998. *Konsep dalam Sebuah Penendidikan dan Budaya*. Yogyakarta: Rinaka Cipta
- Kanjaya, Dewa Putra, 2002, *Transformasi Pendidikan Agama Hindu (Metode Pembelajaran Berbasis Nilai-nilai Kemanusiaan)* Raditya No.57, Hal 37-44.
- Koehler, J.W. Anatol K.W.R. & Appelbaum, R.L. 1976. *Organizational Communication Behaviors Perspektive*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Keputusan Mentri Agama No; 79 tahun1985. *Keberadaan Tugas-Tugas Penyuluh Penyuluh*. Jakarta; Kamenag
- Keputusan Bersama Mentri Agama RI dan Badan Kepegawaian Negara No; 574, Tahun 1999.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 164 Tahun 1996 tentang Penyuluh Agama yang dimaksud dalam KMA ini adalah Penyuluh Agama Hindu Non- PNS
- Lincoln, Y.S & Guba, E.G. 1985. *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hills: SAGE Publikations, Inc.
- Machwe, Prabhakar, 2000, *Kontribusi Hindu Trehadap Ilmu Pengetahuan dan Peradaban*, Penerjemah: Ida Bagus Putu Suamba, Editor: Ida Bagus Gde Yudha Triguna, Denpasar: Widya Dharma.
- Mantja, W. 2007. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manejemen Pendidikan dan Supervisi Pengarang*, Malang: Elang Emas

- Miller, K.L. 2002. *Advantages and Disadvantages of Local Government Decentralization*. A Presentation to the Caribbean Conference on Local Government & Decentralization. Georgetown . Guyana
- Monir, 1993. *Pasraman Sebagai Lembaga Pendidikan*. Malang: FPBS IKIP Malang.
- Mustaji, Sugianso, 2005. *Problem Bese Learning and Komperatif Base Learning*. Yogyakarta: Rinaka Cipta
- Moleong, L. J. 1989. *Metodologi penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja karya CV.
- Muhadjar, N. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarani.
- Mintzberg, H. 1983. *Structure in Five: Designing Effective Organizations*. First Edition. New York: Englewood Cliffs. Prentice Hall.
- Nasir, 1999. *Teori-Teori Soisial dan Budaya*, Jakarta: Hanoman Sakti.
- Netra, Anak Agung Gde Oka, 1995, *Tuntunan Dasar Agama Hindu*. Jakarta: Hanoman Sakti
- Pherson, R.B., Crowson, R.L. & Pitney, N. 1986. *Managing Uncertainly, Administrative Theory and Practice in Education*. Columbus, Ohio: Charles E Merril Publikations.
- Pudja, 2003, *Bhagawadgita (Pancamo Weda)*. Jakarta: Pustaka Mitra Jaya.
- Pudja, G. dan Tjokorda Rai Sudharta, *Manawa Dharmasastra (Manu Dharma Sastra) atau Weda Smrti, Compendium Hukum Hindu*. Jakrta: Hanoman Sakti.
- Pidarta Made, 2007. *Manajemen Pendidikan Pasraman*. Surabaya: Paramita
- Sugiono, 2006 . *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: PPS IKIP Malang.
- Siagian, S. P. 1994. *Patologi Birokrasi: Analisis, Identifikasi dan Terapinya*. Edisi Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sondhadji A. 1996. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Makalah Seminar metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Malang: PPS IKIP Malang.
- Syamsi, B.C. 2001, *Managing Ethich in the Palmetto State, A Case Study on the South Carolina State Ethich Commission*. Global Virtue Ethich. Review

- Springga, D. 2000. *Kumpulan bahan mata Ajaran.- metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Fisip Unair.
- Suhadi, I. Suparno. 2003. *Dasar-Dasar Metode Penelitian*. Malang: Penerbit UM & LEMLIT UM.
- Sudira, Putu Panji, 2004 *Kontektualisasi Pendidikan Agama Hindu*, Raditya No 79, Hal. 18-19
- Sudiarta, 2009. *Budaya Birokrasi dalam Kebijakan Pembangunan Pariwisata*. UNHI:Denpasar
- Timothy J.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tilaar, H.A.R. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi: Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2010*, Jakarta: PT Gramedia.
- Umar, H. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Ekajaya.
- Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang *Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Bandung: Citra Umbara.
- Zaenab, S. 2008. *Pengembangan Manajemen Pendidikan bagi Pendidikan Nonformal*. Tesis tidak di Publikasikan perpustakaan Universitas Negeri Surabaya.
- Zaenab, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Anak Usia Dini*. Disertasi Tidak di Publikasikan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Lapiran 1: pedoman Wawancara

Pedoman wawancara ini disusun untuk menggali data terkait dengan penelitian yang dilakukan dengan judul “Eksistensialisme Budaya dan Sikap Adaptif Penyuluh Agama Hindu dalam Pembinaan Pendidikan di Pasraman

Lombok Barat”. Daftar pertanyaan ini diurut sesuai dengan nomor, namun dalam pelaksanaannya di lapangan tidak diterapkan secara kaku tetapi disajikan dengan luwes, disesuaikan dengan situasi yang ada. Jumlah jenis dan urutan pertanyaan dapat berubah atau berkembang sesuai dengan situasi yang sedang berlangsung saat dilakukan wawancara.

Adapun butir-butir pertanyaan sebagai materi wawancara yang dipaparkan sebagai berikut:

- A. Pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang pertama (Bagaimana budaya yang dianut penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat)
1. Bagaimana budaya yang diterapkan penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di Pasraman Lombok Barat?
 2. Bagaimana teknik dalam mengorganisir tenaga penyuluh agar mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan dilandasi tanpa pamrih?
 3. Apakah selama ini ada penyuluh yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik?
 4. Mengapa hal itu bisa terjadi?
 5. Langkah-langkah apa sajakah yang ditempuh Kementerian Agama untuk mengatasi masalah seperti itu?
 6. Siapa sajakah yang berperan dalam membrikan pembinaan pada pasraman di Lombok barat
 7. Bagaimana peran penyuluh dalam membangun komunikasi dengan pasraman yang ada di Lombok barat

8. Etika komunikasi seperti apakah yang diterapkan dalam pembinaan terhadap pasraman yang di Lombok Barat
 9. Usaha apakah yang telah ditempuh oleh penyuluh dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok barat?
 10. Apakah usaha yang ditempuh dalam melakukan pembinaan selama ini dipandang efektif?
- B. Pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang kedua (Bagaimana sikap adaptif penyuluh Agama Hindu dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok Barat)
1. Bagaimana hubungan sosial tenaga penyuluh pada Kementerian Agama dengan masyarakat di Lombok barat?
 2. Apakah kehadiran tenaga penyuluh dalam pembinaan dapat diterima oleh masyarakat setempat?
 3. Apakah tenaga penyuluh pada Kementerian Agama pernah memiliki hubungan yang tidak bagus, baik dalam sikap maupun dalam komunikasi?
 4. Apakah penyuluh di Kementerian Agama sudah memberikan pembinaan pada pasraman di Lombok barat sesuai dengan jadwal?
 5. Berapa jumlah penyuluh di Kementerian Agama yang memberi pembinaan pada pasraman di Lombok barat
 6. Bagaimana sikap siswa yang ada di pasraman dengan kehadiran penyuluh dalam memberi pembinaan?

7. Bagaimana hubungan tenaga penyuluh dengan pasraman yang ada di Lombok barat?
8. Kapan dan bilamana pembinaan dilakukan?
9. Selain tenaga penyuluh dari Kementerian Agama, apakah ada organisasi lain untuk melakukan pembinaan dipasraman Lombok barat?
10. Apakah ada perubahan sikap sosial anggota pasraman setelah dilaksanakan pembinaan oleh penyuluh Kementerian Agama?

C. Pertanyaan yang terkait dengan permasalahan yang ketiga (Bagaimana implikasi budaya dan sikap adaptif penyuluh Agama Hindu terhadap kepuasan masyarakat dalam menerima pembinaan di pasraman Lombok Barat)

1. Bagaimanakah budaya dan sikap adaptif yang diterapkan di Kementerian Agama dalam memberi pembinaan di pasraman Lombok barat?
2. Bagaimanakah implikasi budaya penyuluh yang diterapkan di Kementerian Agama dalam memberikan pembinaan di pasraman Lombok barat
3. Berapakah jumlah penyuluh Hindu di Kementerian Agama dalam memberikan pembinaan pada pasraman di Lombok barat?
4. Bagaimanakah sikap penyuluh di Kementerian Agama dalam memberikan pembinaan di pasraman Lombok barat?

5. Bagaimana kondisi masyarakat Hindu di pasraman Lombok barat setelah di beri pembinaan?
6. Apakah ada peningkatan *sradha* dan *bhakti* bagi masyarakat Hindu setelah strategi penyuluh diterapkan di pasraman Lombok barat?
7. Perubahan apa saja yang menonjol pada masyarakat setelah dilakukan pembinaan pasrsaman di Lombok barat?
8. Apakah ada tindak lanjut Bimas Hindu Kementerian Agama dalam menyikapai perubahan masyarakat setelah diberi pembinaan oleh penyuluh?
9. Kendala apa saja yang dihadapi oleh tenaga penyuluh dalam memberi pembinaan?
10. Upaya apa saja yang ditempuhm oleh penyuluh dalam menghadapi hambatan yang ada pada pembinaan pasraman di Lombok barat?

Lapiran 2: Informan

DAFTAR NAMA INFORMAN

A.Pasraman Widya Mukti di Lingsar;

1. Nama : Dewa Putu Sumbawa, S.Ag

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Guru
Umur : 49 tahun
Alamat : BTN Sandik Gunung Sari

2. Nama : I Made Dana
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Wiraswasta
Umur : 40 tahun
Alamat : Gona wari, Lembuak, Kec. Narmada

3. Nama : I Nyoman Jimbar
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Wiraswasta
Umur : 45 tahun
Alamat : Gona wari, Lembuak, Kec Narmada

4. Nama : I Made Arta
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Guru
Umur : 41 tahun
Alamat : Br. Suka duka, Lembuak, Kec Narmada

B. Pasraman Widya Amerta di Pengsong;

1. Nama : Dewa Ketut Mertayasa, S.Ag
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : PNS
Umur : 49 tahun
Alamat : BTN Pengsong Indah I/10 Perampuan Lobar NTB

2. Nama : Ni Luh Jelih, S.Ag
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Guru Pasraman
Umur : 40 tahun
Alamat : BTN Pengsong II/19 Perempuan Lobar NTB

3. Nama : Amaira Marianti
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Guru pasraman
Umur : 39 tahun
Alamat : Jalan Gunung Karakatau IV/4 Perempuan Lobar NTB

4. Nama : I Nyoman Darmasaba
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : PNS
Umur : 58 tahun
Alamat : BTN Pengsong Indah I/7 Perempuan Labuapi Lobar NTB

C. Pasraman Dharma Sastra di Gerung;

1. Nama : I Made Wara, S.Pd. H
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Guru
Umur : 40 tahun
Alamat : Br. Babakan Gerung

2. Nama : I Wayan Gina, S.Ag
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Guru
Umur : 49 tahun
Alamat : Br. Babakan Gerung

3. Nama : I Wayan Pinarta, S.Ag
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Guru
Umur :45 tahun
Alamat :Br. Babakan Gerung

4. Nama : I Made Kota
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Guru
Umur : 55 tahun
Alamat : Br. Babakan Gerung

D. Pasraman Banjar Karya Dharma di Suranadi;

1. Nama : I Gede Sumardacakra, SH. M.Hum
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : PNS
Umur : 48 tahun
Alamat : Ruangmayung, Suranadi

2. Nama : I Nyoman Santi Artana
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : PNS
Umur : 40 tahun
Alamat : Ruangmayung, Suranadi

3. Nama : Ketut Wana Prasta
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Kepala Dusun
Umur : 35 tahun

Alamat : Ruangmayung, Suranadi

4. Nama : I Komang Eka Jana Putra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Wiraswasta

Umur : 40 tahun

Alamat : Ruangmayung, Suranadi

Lapiran 3: Dokumentasi



Anak-anak pasraman Widya Mukti Lingsar sedang melakukan pelatihan membaca sloka



Siswa dan Guru melaksanakan persembahyangan bersama pada hari purnama kapat tanggal 14 oktober 2014 dipasraman Widya Mukti di pura Lingsar



Kegiatan pakemitan yang dilakukan oleh anak-anak pasraman Widya Amerta Pengsong di pura BTN Pengsong Indah



Dua anak wanita sedang melakukan pelatihan Dharma Gita yang dibina oleh Bapak Dewa Mertayasa, S,Ag, di pasraman Widya Amerta Pengsong



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN LINGKUNGAN HIDUP DAN PENELITIAN
(BLHP)

Jalan Majapahit Nomor 56, Telepon (0370) 621784, 628647, 632572, fax. 644782
MATARAM

83115

SURAT IZIN

Nomor : 050.7 / 985.18 / III / BLHP / 2014
TENTANG

PENELITIAN

- Dasar : a. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
- b. Surat Ketua STAHN Gde Pudja MATARAM Nomor: Sth.01/PP.009/816/2014. tanggal 26 Agustus 2014, Perihal Permohonan Ijin Penelitian.

MENGIZINKAN

Kepada :
Nama : NYOMAN SUECA, S.Ag.,M.Pd

Alamat : Mataram.

Untuk : Melakukan penelitian dengan judul :
"EKSISTENSIALISME BUDAYA DAN SIKAP ADAPTIF PENYULUH AGAMA HINDU DALAM PEMBINAAN PENDIDIKAN DI PASRAMAN LOMBOK BARAT."

Lokasi : Lombok Barat.

Waktu : Selama 3 (tiga) Bulan Sejak Izin Penelitian ini Diterbitkan

Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat agar dapat dilaksanakan dengan penuh Tanggungjawab.

Dikeluarkan di Mataram
Pada tanggal, 28 Agustus 2014
KEPALA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
DAN PENELITIAN PROVINSI NTB

Ir. Heri Epan Raves, MM
Rombongan Utama Madya (IV/d)
NIP. 195807081986111004

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth:

1. Bupati Lombok Barat di Gerung;
2. Ketua STAHN Gde Pudja Mataram;
3. Ketua Jurusan / Program Study;
4. Dinas / Instansi terkait;
5. Ketua PHDI Provinsi NTB;
6. Penyuluh Agama Hindu Di Kab. Lombok Barat;
7. Pertinggal.