HASIL PENELITIAN

PENGUATAN BUDAYA KERJA PENYULUH AGAMA NON-PNS DALAM PEMBINAAN UMAT HINDU DI KABUPATEN GIANYAR



Oleh Dr. I Nyoman Sueca, S. Ag., M.Pd NIP. 19641231 200112 1 010

Di Ajukan Dalam Rangka Program Dana Hibah Penelitian Kompetitif Direktorat Jenderal Bimas Hindu Kementerian Agama RI

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT HINDU DHARMA NEGERI DENPASAR
2017

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dr. I Nyoman Sueca, S.Ag.,M.Pd.

NIP : 19641231200112 1 010

Pangkat/Gol : Pembina/ IVa

Jabatan Pungsional: Lektor Kepala

Pekerjaan : Dosen

No KTP : 5104053012640005

Alamat : Desa Lodtunduh, Kec. Ubud, Kab. Gianyar

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak melakukan plagiat atas tulisan penelitian yang saya lakukan.

Apabila dikemudian hari, diketahui adanya plagiat atas penulisan penelitian yang saya lakukan, maka saya bersedia bertanggungjawab, atas konsekuensinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian Ssurat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Denpasar, 11 September 2017

Peneliti

Dr. I Nyoman Sueca, S.Ag., M.Pd NIP. 19641231 200112 1 010

HALAMAN PENGESAHAN HIBAH PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Penguatan Budaya Kerja Penyuluh Agama Non-PNS Dalam Pembinaan Umat Hindu di Kabupaten Gianyar.

2. Peneliti

a. Nama : Dr. I Nyoman Sueca, S.Ag., M.Pd

b. Nip/ NIDN : 19641231 200112 1 010 / 2431126902

c. Jabatan Fungsional : Letor Kepala

d. Prodi : Pendidikan Agama Hindu

e. Instansi Kerja : Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar

f. Alamat Rumah : Desa Lodtunduh, Kec. Ubud, Kab. Gianyar

g. Telp / E-Mail : 08123648184 / inyomansueca64@gmail.com

3. Lokasi Penelitian : di Kementerian Agama Kabupaten Gianyar

4. Lama Penelitian : 7 Bulan

5. Biaya Penelitian : Rp. 35. 000.000,-

Denpasar, 11 September 2017

Mengetahui

Ketua LP2 M IHDN Denpasar Peneliti

Dr. Md. Sri Putri Purnamawati, S.Ag,. MA. M.Erg NIP. 19720101 199703 2 002

Dr. I Nyoman Sueca, S.Ag., M.Pd Nip. 19641231 200112 1 010

CURICULUM VITAE PESERRTA PRESENTASI HASIL PENELITIAN DOSEN S3 DAN MAHASISWA AGAMA HINDU TAHUN 2017

Nama : Dr. I Nyoman Sueca, S.Ag., M.Pd

NIP/NIK : 19641231 200112 1 010.

Tempat/ Tanggal Lahir: Gianyar, 31 Desember 1964.

Agama : Hindu.

Unit Kerja : Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar

Pangkat/ Gol : Pembina /IVa.

Nomor NPWP : 47.917.518.4-911.000

Nomor KTP : 51040530 12640005.

Jabatan : Lektor Kepala.

Alamat Unit Kerja : Jln. Ratna No. 51 Tatasan Denpasar.

Alamat Rumah : Lodtunduh, Ubud, Gianyar

Email : inyomansueca64@gmail.com

Nomor Hp : 08123648184.

Pendidikan :

SD Tamat Tahun 1977
 SMP Tamat Tahun 1981
 SMA Tamat Tahun 1984
 S1. Tamat Tahun 1998
 S2. Tamat Tahun 2005
 S3. Tamat Tahun 2015

Pengalaman Jabatan :

- 1. Tahun 203—2008 Sekretaris Jurusan Pendidikan.
- 2. Tahun 2015— Sekarang Sekretaris P3M

Denpasar, 11 September 2017

Dr. I Nyoman Sueca, S.Ag., M. Pd NIP. 19641231 200112 1 010

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadapan Tuhan yang Maha Esa ,karena berkat rahmtNya, sehingga penelitian dengan judul "Penguatan Budaya Kerja Penyuluh Agama No-PNS Dalam Pembinaan Umat Hindu di Kabupaten Gianyar" ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Tugas penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari teman-teman terutama para penyuluh Non-PNS dan PNS, Kepala Kantor Kementerian Agama, dan Kasi Urusan Agama Hindu di Kementerian Agama Kabupaten Gianyar dan juga merupakan bantuan dari berbagai pihak.

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

- 1. Prof. Drs. I Nengah Duija, M.Si Selaku Rektor Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti.
- 2. Dr. Drs, I Nyoman Linggih, M.Si selaku Dekan Fakultas Dharma Acarya yang memberikan dorongan dan motivasi .
- 3. Dr. Md. Sri Putri Purnamawati, S.Ag,. MA. M.Erg selakuk Ketua LP2 M Institut Hindu Dharma yang banyak memberi tuntunan dan petunjuk.

atas waktu dan kesempatan yang diberikan pada peneliti untuk melakukan penelitian menyangkut masalah Penguatan Budaya Kerja Penyuluh Agama Non-PNS dalam Pembinaan Umat Hindu di Gianyar, sehingga peneliti memiliki pemahaman yang relatip cukup memadai dalam menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan berpikir peneliti. .

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 yang bersifat konstruktif untuk menyempurnakan tugas penelitian dari peneliti.

Sebagai akhir kata, peneliti berharap semoga penelitian yang sangat sederhana ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang memiliki kemampuan yang lebih luas.

Denpasar, September 2017
Penulis

DAFTAR ISI

| HALAMAN SAMPUL LUAR | |
|---|-----|
| HALAMAN SAMPUL DALAM | i |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| CURICULUM VITAE PESERTA | iv |
| KATA PENGATAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| ABSTRAK | X |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.3.1 Tujuan Umum | 8 |
| 1.3.2 Tujuan Khusus | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KONSEP DAN LANDASAN TEORI. | |
| 2.1 Kepustakaan dan Penelitian yang Relevan | 11 |
| 2.2 Deskripsi Konsep | 13 |
| 2.2.1 Penguatan Budaya Kerja | 15 |
| 2.2.2 Penyuluh Agama No-PNS | 16 |
| 2.2.3 Pembinaan | 17 |
| 2.2.4 Umat Hindu | 18 |
| 2.3 Teori | 20 |
| 2.3.1 Teori ERG (Exsistense, Relatedeness dan Growth) | 21 |
| 2.3.2 Teori Stratifikasi Fungsional | 22 |
| 2 3 3 Teori Peran | 23 |

| BAB III METODE PENELITIAN | . 25 |
|--|------|
| 3.1 Rancangan Penelitian | . 25 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | . 27 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | . 28 |
| 3.3.1 Jenis data | . 28 |
| 3.3.2 Sumber Data | . 29 |
| 3.4 Instrumen Penelitian | . 30 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | . 30 |
| 3.5.1 Teknik Observasi | . 31 |
| 3.5.2 Teknik Wawancara | . 31 |
| 3.5.3 Teknik Studi Dokumen | . 32 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | . 33 |
| 3.6.1 Reduksi data | . 35 |
| 3.6.2 Display Data | . 37 |
| 3.6.3 Verifikasi Data | . 38 |
| 3.7 Pengecekan Keabsahan Data | . 39 |
| 3.7.1 Kredibelitas | . 39 |
| 3.7.2 Dependabilitas | . 40 |
| 3.7.3 Konfirmabilitas | . 41 |
| 3.8 Teknik Penyajian Hasil Analisis | . 42 |
| BAB IV GAMBARAN UMJUM LOKASI PENELITIAN | . 43 |
| 4.1 Letak Geografis Kantor Kementarian Agama Kabupaten Gianyar | 43 |
| 4.2 Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Kabupaten Gianyar | . 44 |
| 4.3 Rekontruksi Instansi Vertikal Kamenag | . 45 |
| 4.4 Sasaran Kerja Kementerian Agama Kabupaten Gianyar | . 47 |
| 4.5 Data keumatan di Kabupaten Gianyar | . 47 |
| BAB V BENTUK PENGUATAN BUDAYA KERJA PENYULUH NON-PNS DALAM PEMBINAAN UMAT HINDU | . 49 |
| 5.1 Bentuk Penguatan BudayaKerja Penyuluh Agama Non-PNS | . 49 |
| 5.1.1 Keriasama atau Gotong Royong | . 50 |

| 5.1.2 Keteladanan Penyuluh50 |
|---|
| 5.1.3 Profesional |
| 5.1.4 Kemandirian |
| 5.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kuatnya Budaya Kerja54 |
| 5.2.1 Tujuan dan Manfaat Budaya kerja |
| 5.2.2 Fungsi Budaya Kerja |
| 5.2.3 Dedikasi dalam Budaya Kerja Penyuluh non-PNS |
| BAB VI PROSES PEMBINAAN PENYULUH AGAMA NON-PNS |
| TERHADAP UMAT HINDU DI KABUPATEN GIANYAR 64 |
| 6.1 Proses Pembinaan Penyuluh Agama Non-PNS64 |
| 6.2 Identifikasi Penyuluh Agama Non-PNS71 |
| 6.3 Tugas Pokok dan Fungsi Penyuluh72 |
| 6.3.1 Tuga Pokok Penyuluh PNS dan Non-PNS72 |
| 6.3.2 Fungsi Jabatan Penyuluh75 |
| 6.4 Pelaksanaan penyuluh Agama Hindu76 |
| 6.4.1 Jadwal Pembinaan Penyuluh Agama Hindu76 |
| 6.5 Evaluasi Kinerja Penyuluh dalam Melaksanakan Pembinaan 77 |
| BAB VII IMPLIKASI PEMBINAAN PENYULUH AGAMA NON-PNS |
| TERHADAP UMAT HINDU DI KABUPATEN GIANYAR 83 |
| 7.1 Implikasi Terhadap Mutu Pembinaan |
| 7.2 Implikasi Terhadap Kinerja Penyuluh Non-PNS |
| 7.3 Implikasi Terhadap proses pembinaan Agama 87 |
| BAB VIII PENUTUP |
| 8.1 Simpulan92 |
| 8.2 Saran94 |
| PEDOMAN WAWANCARA96 |
| DAFTAR INFORMAN 100 |
| DAFTAR PUSTAKA |
| JADWAL PENELITIAN 105 |

| TABEL | HALAMAN |
|--|---------|
| 4.1 Kepadatan Penduduk Kabupaten Gianhyar | 44 |
| 4.2 Data Umat Beragama Kementerian Agama Kabupaten Gianyar | 47 |
| 6.1 Data penyuluh Non-PNS Kabupaten Gianyar | 67 |

Penguatan Budaya Kerja Penyuluh Agama Non-PNS Dalam Pembinaan Umat Hindu di Kabupaten Gianyar. Oleh I Nyoman Sueca

Abstrak

Peningkatan sumber daya dan kemajuan umat Hndu di kabupaten Gianyar nampaknya memerlukan sebuah proses, usaha pemerintah dalam peningkatan sumber daya manusia baik dalam bidang pembangunan dan pendidikan keagama, semua itu tidak lepas dari kesiapan pemimpin pada suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan.

Dalam pengelolaan bidang pembinaan umat Hindu oleh penyuluh Non-PNS, guna terciptanya penguatan budaya kerja, dalam proses pencapaian kemajuan, meningkatnya sumber daya manusia di bidang agama dan keagamaan, maka diperlukan komitmen dan upaya dari penyuluh untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pelayan masyarakat, yang merupakan wujud dari karma marga.

Upaya untuk meningkatkan pendidikan secara intlektual pembinaan-pembinaan penyuluh terhdahap umat terus ditingkatkan demi mencerdaskan dan memajukan umat Hindu di kabupatern Gianyar. Hal ini dilakukan sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, pasal 30, ayat 2 menyatakan bahwa pendidikan keagamaan berfungsi mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agama.

Penguatan budaya kerja penyuluh menjadikan efisien efektif, apa bila penyuluh telah melakukan kinerja sesuati dengan terjadwal. Budaya organisasi dalam sebuah lembaga baik pemerintah maupun swasta yang diterapkan dengan kuat dan positif akan menjadikan manajemen secara efisien dan efektif, karena menghasilkan hal-hal seperti; nilai, prilaku, adanya musyawarah, dan kegiatan berorientasi pada misi.

Kata Kunci: Penguatan budaya kerja penyuluh Non-PNS.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan sumber daya dan kemajuan umat Hindu di kabupaten Gianyar nampaknya memerlukan sebuah proses, usaha pemerintah dalam peningkatan sumber daya manusia baik dalam bidang-bidang pembangunan dan pendidikan keagama, semua itu tidak lepas dari kesiapan pemimpin pada suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan yang mampu bersaing dalam era global seperti saat ini. Kualitas pemimpin yang baik adalah sebagai dasar utama dalam menyiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia global, tentunya diperlukan pengelolaan secara profesional dalam bidang pembinaan umat Hindu oleh penyuluh agama Hindu baik, penyuluh non-PNS maupun penyuluh yang bersetatus PNS.

Proses pencapaian kemajuan pendidikan khususnya di kabupaten gianyar telah menyelenggarakan pendidikan non-formal atau disebut pendidikan luar sekolah (pasraman), semua itu tidak lepas dan budaya kerja pemimpin pada suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan yang mampu bersaing demi kemajauan umat Hindu. Kuatnya budaya kerja penyuluh sebagai pudamental dalam menyiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia global, tentunya diperlukan pengelolaan secara profesional dalam bidang pendidikan terutama di tingkat pendidikan dasar menengah.

Dalam pengelolaan bidang pembinaan umat Hindu oleh penyuluh non-PNS, guna terciptanya penguatan budaya kerja, dalam proses pencapaian kemajuan, meningkatnya sumber daya manusia di bidang agama dan keagamaan, maka diperlukan komitmen dan upaya dari penyuluh untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pelayan masyarakat, yang merupakan wujud dari karma marga.

Upaya untuk meningkatkan pendidikan secara intlektual pembinaanpembinaan penyuluh terhdahap umat terus ditingkatkan demi mencerdaskan dan
memajukan umat Hindu di kabupatern Gianyar. Hal ini dilakukan sesuai dengan
Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, pasal 30, ayat 2 menyatakan bahwa
pendidikan keagamaan berfungsi mempersiapkan peserta didik menjadi anggota
masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agama. Ayat 3
berbunyi pendidikan keagamaan dapat diselenggarakan pada jalur pendidikan
formal, non formal dan informal.

Sampai saat ini permasalahan pembinaan umat Hindu di kabupaten Gianyar khususnya pada jenjang birokrasi masih sangat dilematis, artinya pembinaan umat Hindu oleh tenaga penyuluh Non- PNS masih dalam bentuk teori dan rapi administrasi, namun secara praktinya masih belum mampu mencapai yang merupakan harapan masyarakat, sehingga akan berdampak terhadap pembangunan spiritual, sosial budaya dan perekonomian.

Dari hasil observasi awal jumat, 20 Januari 2017, di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gianyar, diketahui bahwa jumlah penyuluh agama Hindu Non-PNS berjumlah 65 orang dengan jumlah penduduk yang mayoritas beragama Hindu dan terdiri dari 72 desa adat. Untuk memperlancar kinerja Kepala Kantor Kementerian Agama kabupaten Gianyar, yang terkait dengan pembinaan umat

Hindu, maka diangkatlah penyuluh agama Hindu non-PNS berdasarkan SK Kakanwil Kementerian Agama Provinsi Bali, No 07 Tahun 2016 tentang penetapan penyuluh agama Hindu non-PNS dilingkungan Kantor Kementerian Agama kabupaten Gianyar.

Untuk transparansi pejabat di lingkungan Kementerian Agama, tentang pengangkatan penyuluh non-PNS untuk pembinaan umat dilakukan perekruttannya dengan mengikuti prover tes. Upah yang diterima penyuluh non-PNS sangat minim tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR) dan lokasi pembinaan cukup jauh dari tempat tinggal. Hal inilah penyuluh agama memiliki suatu resiliensi sebagai sebuah acuan dalam menjalankan *swadharmanya* sebagai penyuluh agama untuk melakukan pembinaan kepada umat Hindu di daerah kabupaten Gianyar yang merupakan daerah berbudaya dan seni, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan agama dan ketrampilan keagamaan.

Penguatan budaya kerja menjadikan efisien efektif, menurut Deal dan Kennedy dalam (Doradjat, 2015: 61) menyatakan budaya organisasi dalam sebuah lembaga baik pemerintah maupun swasta yang diterapkan dengan kuat dan positif akan menjadikan manajemen efisien dan efektif karena menghasilkan hal-hal sebagai berikut: 1) Nilai yang saling menjamin tersosialisasikan, menjiwai para anggota dan merupakan kekuatan yang tidak nampak; 2) Prilaku pegawai secara tak disadari terkoordinasi oleh kekuatan yang informal; 3) Para anggota atau pegawai merasa komit dan loyal pada instansi atau organisasi; 4) adanya musyawarah dan kebersamaan dalam hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi;

dan 5) Semua kegiatan berorientasi kepada misi atau tujuan instansi atai oerganisasi.

Penyuluh agama Hindu Non-PNS di Gianyar yang direkrut oleh Kementerian Agama kabupaten Gianyar mengacu pada terbitnya peraturan Mentri Agama RI Nomor 56 tahun 2014 tentang pendidikan keagamaaan Hindu, dimana bimas Hindu melaksanakan pendidikan agama dan keagamaan Hindu. Perekrutan tenaga penyuluh terkait dengan kualifikasi pendidikannya, yang ditugaskan untuk melakukan pembinaan terhadap umat Hidu rata-rata sudah memiliki ijazah S1, namun dibidang tugas dan fungsinya banyak yang tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya.

Untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan penyuluh agama diperlukan upaya penanganan yang tidak saja secara konsepsional, akan tetapi juga perencanaan peningkatan pendidikan melalui seminar, workshop, dan loka karya, sehingga penyuluh Non PNS dalam memberi pembinaan di masyarakat mampu menunjukkan kemampuan keilimuan yang professional

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

pembinaan dan penyuluhan agama, adalah pembangunan masyarakat melalui bahasa agama.

Tanggungjawab penyuluh agama Non-PNS merupakan tugas yang cukup berat artinya penyuluh selalu siap berhadapan dengan masyarakat yang ada dipelosok-pelosok ataupun didaerah terpencil, mengingat umat Hindu sangat mengharapakan pembinaan sebagai cerminan hidup. Penyuluh agama Non-PNS agar memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan teguh dalam menemukan kesulitan yang merupakan suatu tantangan kerja bagi penyuluh agama Non-PNS dimana mereka ditempatkan untuk melakukan pembinaan kepada umat Hindu.

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164, Tahun 1996 tentang penyuluh agama Non-PNS menunjukkan ada beberapa hal yang harus dilaksanakan oleh penyuluh agama dalam rangka pembinaan kepada umat Hindu. *Pertama* mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak. *Kedua* melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pembinaan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya. *Ketiga* bersikap dan bertingkah laku yang sopan dan santun terhadap masyarakat, sesama penyuluh pegawai negeri sipil, dan atasannya.

Sementara yang diharapkan masyarakat adalah kinerja penyuluh agama Hindu non-PNS mampu memberikan pelayanan prima serta pembinaan yang optimal dan kentinu terhadap masyarakat Hindu di kabupaten Giamyar, terutama di desa-desa, mengingat tatanan kehidupan sosial umat Hindu di Gianyar yang penuh dengan kegiatan agama dan merupakan desa yang berwawasan budaya dan

seni, dengan pembinaan yang kontinyu dilakukan oleh penyuluh, sehingga dapat meminimalisasikan suatu kemelut yang ada pada masyarakat Hindu, baik antar warga, antar kampung maupun antar pemuda. Apabila terjadi penguatan budaya kerja penyuluh agama Hindu Non-PNS dalam memberikan pembinaan terhadap umat Hindu, maka akan berdampak terhadap masyarakat Hindu di kabupaten Gianyar.

Dalam penelitian ini penyuluh agama non-PNS di Kementerian Agama kabupaten Gianyar sebagai subjek penelitian yang berkaitan dengan pembinaan umat Hindu di Gianyar. Pemilihan ini berdasarkan pertimbangan bahwa, *pertama*, kepala seksi penyuluh agama di Kementerian Agama kabupaten Gianyar telah memiliki tugas pokok untuk memberikan pembinaan kepada masyarakat, salah satu tujuannya adalah melayani, mengayomi, dan melindungi kepentingan, kebutuhan anggota masyarakat dalam suatu wilayah. *Kedua*, penyuluh non-PNS merupakan perpanjangan tangan oleh kepala seksi penyuluh yang ada di Kementerian Agama kabupaten Gianyar, mengingat daerah Ginyar merupakan daerah berbudaya dan seni, jangan sampai terjadi pergeseran nilai-nilai budaya dan seni, hal ini merupakan tantangan sangat tinggi bagi penyuluh.

Sementara kenyataan di lapangan saat ini menunjukkan bahwa pembinaan penyuluh agama Hindu oleh penyuluh Non-PNS di Gianyar belum dapat berjalan maksimal. Hal tersebut disebabkan beberapa hal. *pertama*, proses pembinaan umat Hindu di daerah Gianyar berjalan seadanya dalam arti belum berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. *Kedua*, penyuluh agama Hindu Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu tidak maksimal bertatap muka, hanya saja

membuat laporan bulanan secara rutin, sehingga masalah pembinaan hanya sebatas teori saja. *Ketiga*, hasil pembinaan oleh penyuluh Non-PNS belum mampu menunjukkan hasil yang signifikan, dan *Keempat* honor yang diterima dibawah upah minimum regional.

Hal ini dapat dijadikan salah satu indikasi untuk menunjukkan rendahnya pembinaan umat oleh penyuluh agama non-PNS. Dalam kacamata ini dipandang bahwa para penyuluh agama Non-PNS Kementerian Agama kabupaten Gianyar, sebagai tenaga penyuluh yang bertugas memberikan pembinaan pendidikan agama dan keagamaan di masyarakat khusunya umat Hindu, hendaknya dapat memahami proses dan tujuan pendidikan. Fenomena inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dipahami bahwa penyuluh non-PNS memiliki kaitan erat dengan komuitas Hindu di Gianyar dalam melakukan pembinaan. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1. Bagaimanakah bentuk penguatan budaya kerja penyuluh agama non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di kabupaten Gianyar?
- 2. Bagaimanakah proses pembinaan penyuluh agama non-PNS terhadap umat Hindu di kabupaten Gianyar?
- Apakah implikasi pembinaan penyuluh agama non-PNS terhadap umat Hindu di kabupaten Gianyar?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan, menciptakan atau mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai alat untuk memecahkan permasalahan secara ilmiah, (Afifudin dan Saebani, 2009: 36). Tujuan penelitian dalam studi ini dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus yaitu;

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengungkap, memahami, mendeskripsikan, dan menganalisis fakta-fakta tentang penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS terkait dengan pembinaan umat Hindu di Gianyar, secara holistik dan komprehensif sesuai dengan tradisi ilmu pendidikan agama Hindu. Adapun lingkup pengungkapannya sebagaimana dijelaskan dalam tujuan khusus sebagai berikut.

1.3.2 Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini diarahkan untuk menemukan jawaban atau penjelasan atas masalah yang telah dirumuskan sebagai berikut.

- Untuk mendiskripsikan penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di kabupaten Gianyar.
- Untuk mengetahui dan menganalisis proses pembinaan penyuluh agamaNon-PNS terhadap umat Hindu di kabupaten Gianyar.
- Untuk mendiskripsikan implikasi pembinaan penyuluh agama Non-PNS terhadap umat Hindu di kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ilmiah bermanfaat terutama adalah memberikan kontribusi bagi jenis kepentingan, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun kehidupan praksis manusia (Afifudin dan Saebani, 2009: 36). Berdasarkan pendapat tersebut manfaat penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini pada dasarnya diharapkan dapat memberikan informasi tentang penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar. Berdasarkan manfaat teoretis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengembangan pengetahuan dan melahirkan temuan baru, koreksi atas hasil penelitian dan pemikiran teoretik terdahulu mengenai penguatan budaya penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar.
- 2. Secara khusus hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan referensi teori bagi tokoh masyarakat, tokoh agama, dan pemerintah dalam mematangkan kebijakan yang terkait dengan penyuluh agama Non-PNS yang bertugas melakukan pembinaan terhadap umatnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara umum, manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi diri sendiri dan berbagai pihak serta dapat dijadikan informasi, dan serana pemecahan masalah yang terkait dengan penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar sebagi berikut

- 1. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama kabupaten Gianyar, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengelola institusi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap birokrasi yang dipimpin. Tujuannya adalah untuk mengoptimalisasi kinerja bawahan dengan penyuluh agama non-PNS dengan mempertimbangkan bidang pendidikannya.
- 2. Bagi kepala seksi penyuluh dan pemberdayaan umat yang ada di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gianyar, untuk memperoleh informasi tentang pembinaan umat Hindu di Gianyar dalam rangka meningkatkan kualitas organisasi kerja yang dihasilakan oleh unit organisasi.
- 3. Bagi penyuluh Non-PNS di Kementerian Agama kabupaten Gianyar, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan, dalam menjalin komonikasi dan kerja sama dengan pihak yang terkait, sehingga pembinaan dapat berjalan lebih efektif
- 4. Bagi peneliti yang lain dapat didijadikan rujukan dan dapat menjalin komunikasi dengan para penyuluh di Kementerian Agama kabupaten Gianyar, sehingga hasil penelitian jauh lebih sempurna dari pada peneliti sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KONSEP, DAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini lebih ditekankan bagaimana memperkuat teori yang digunakan dalam pembinaan umat oleh penyuluh non-PNS. 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 diusahakan ditemukan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kajian penguatan budaya kerja penyuluh agama dalam pembinaan umat baik, melalui inventarisasi dokumen di lokasi penelitian maupun di perpustakaan yang tersebar di masyarakat.

Untuk menentukan originalitas penelitian, pada penelitian ini perlu dilakukan penelusuran terhadap berbagai kajian tentang penyuluh yang terkait dengan pembinaan umat, yang telah pernah dilakukan sebelumnya. Ada beberapa kajian yang dilakukan oleh para ahli terkait dengan penelitian ini, antara lain, seperti di bawah ini.

Kajian yang dilakukan Sutama dalam sebuah tesis (2016) menyebutkan bahwa model penyuluhan di Satuan Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam kebijakan Bidang Bimas Hindu dapat difungsikan dalam bentuk pembinaan umat Hindu yang dilakukan oleh penyuluh agama dimana tempat maupun waktunya diatur oleh Seksi Bidang Penyuluh agama yang ada di Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Barat. Disamping itu, penyuluh

agama Non-PNS difungsikan sebagai sasaran untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh Bidang Bimas Hindu.

Kontribusi kajian yang dilakukan Sutama terhadap penelitian ini adalah bagaimana penyuluh agama Non-PNS yang bergabung dalam Satuan Kerja Pemerintah Daerah dapat memberikan penyuluhan terhadap umat Hindu akan berdampak terhadap interaksi sosial masyarakat untuk meningkatkan kualitas diri dalam keberagaaman beragama.

Mengingat penelitian yang dilakukan Sutama terfokus pada model penyuluhan pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, maka kajiannya tidak menyentuh sedikit pun tentang penguatan budaya kerja penyuluh agama dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar. Dengan demikian, kajian yang dihasilkan oleh Sutama relevan untuk menentukan originalitas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Puspita Sari (2010) mengkaji peranan penyuluh agama Honorer (PAH) dalam bimbingan keagamaan di wilayah mayoritas non-muslim. Dari hasil kajian Puspita Sari menyimpulkan bahwa dimana penyuluh agama Honorer di fungsikan dari Kantor Urusana Agama (KUA) sebagai fasilitator, mediator, dan motifator dalam melaksanakan bimbingan baca dan tulis Al Qur'an, dan pengajian rutin.

Kontribusi kajian yang dilakukan Puspita Sari mengenai peranan penyuluh honorer dalam bimbingan keagamaan diwilayah mayoritas non-muslim terhadap penelitian ini adalah bagaimana kinerja penyuluh agama honorer di wilayah non-muslim mampu memajukan pendidikan agama dan keagamaan melalui bimbingan

dan pembinaan kepada umat yang telah ditugaskan di tiap-tiap lokasi pembinaan.

Dengan demikian, akan menjadi orang yang berguna dan bertanggung jawab terhadap bangsa dan negara.

Mengingat penelitian yang dilakukan Puspita Sari terfokus pada peranan penyuluh honorer dalam bimbingan keagamaan di wilayah non-muslim, maka kajiannya tidak menyentuh sedikit pun tentang penguiatan budaya kerja penyuluh agama dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar. Dengan demikian, kajian yang dihasilkan oleh Puspita Sari sangat relevan untuk menentukan originalitas dalam penelitian ini.

Berdasarkan beberapa kajian tentang penyuluh agama yang telah diuraikan di atas diketahui belum ada penelitian khusus tentang penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat di Gianyar. Dengan demikian, penelitian ini layak dilakukan.

2.2 Deskripsi Konsep

Konsep merupakan salah satu syarat yang harus ada dalam kegiatan penelitian, atau penulisan karya ilmiah. Hal ini, disebabkan konsep mampu menggambarkan sejumlah variabel terhadap topik yang diteliti. Deskripsi konsep merupakan pengertian-pengertian istilah yang digunakan sebagai landasan dasar didalam menjawab semua permasalahan yang diajukan, karena konsep merupakan ramuan dasar yang fundamental dalam setiap teori. "Konsep juga dipakai menjabarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya dan dibandingkan dengan

penelitian yang akan dilaksanakan, guna menjawab permasalahan yang akan diteliti" (Juliari, 2007:10).

Dilihat dari segi subjektif konsep merupakan suatu kegiatan intelek untuk menangkap sesuatu. Sebaliknya dari segi objektif merupakan sesuatu yang ditangkap oleh intelek itu. Hasil dari tangkapan intelek manusia ini kemudian disebut konsep. Kemudian 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. Akan tetapi, pada sisi lain konsep sering disamakan dengan ide yaitu lukisan atau hal yang bersifat umum yang terdapat di dalam intelek (Kommaruddin, 1998: 54).

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 merupakan unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial ataupun fenomena. Guna terfokusnya penelitian ini dipandang perlu diuraikan beberapa konsep terkait dengan judul penelitian, sehingga dalam penafsiran beberapa konsep tersebut tidak keluar dari konteksnya. Beberapa konsep yang perlu dijelaskan adalah (1) Penguatan budaya kerja, (2) Penyuluh agama Non-PNS, (3) Pembinaan, (4) Umat Hindu.

2.2.1 Penguatan Budaya kerja

Dalam organisasi baik itu pemerintah maupun swasta, sering kali terjadi perbandingan antara budaya yang kuat dan budaya lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya kuat adalah akan memperlihatkan kesempatan tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan dan komitmen organisasi.

Menurut Sylvina Savitri dalam (Darodjat, 2015:53) menyatakan perusahan yang sukses adalah perusahan memiliki budaya kerja yang kuat. Budaya kerja yang kuat akan terlaksana jika seluruh komponen perusahannya, direksi dan staf, mengamalkan nilai yang telah ditetapkan bersama dan ditentukan sebelum diamalkan nilai tersebut harus dipahami, dihayati dan dianut terlebih dahulu oleh seluruh jajaran karyawan perusahan.

Robbins (dalam Doradjat 2015: 53) menyatakan budaya kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada prilaku karyawan dan lebih langsung terkait dengan pengutangan *turn-over* karyawan. Dalam budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nail-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka makin kuat budaya tersebut.

Penguatan budaya kerja dalam penelitian ini adalah sebuah komitmen dari pegawai yang ada di lingkungan Kementerian Agama kabupaten Gianyar yang telah diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Semakin banyak pegawai menerima nilai, maka semakain besar komitmen kerja pegawai. Sebagai

bawahan harus memilki sikap loyal terhadap atasan, sehingga instansi pemerintah akan menjadi kuat untuk membangun sumber daya masyarakat yang berguna

2.2.2 Penyuluh Agama Non-PNS

Dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164, Tahun 1996 tentang penyuluh agama yang dimaksud dalam KMA ini adalah penyuluh agama Hindu non-PNS. Penyuluh agama non-PNS yaitu pembimbing umat Hindu dalam rangka pembinaan mental, moral, dan srada bhakti (ketakwaan) kepada Tuhan yang Maha Esa. Penyuluh agama Hindu non-PNS adalah pemuka agama Hindu, pinandhita, sarathi banten yang bekerja menekuni bidang pelayanan, bimbingan dan penyuluhan agama terhadap umat Hindu, sebagai bidang tugas yang diketahui untuk melaksanakan bimbingan dan penyuluhan agama dan pembangunan masyarakat melalui bahasa agama.

Menururt Soedaryono dalam *Tata Laksana Kantor* (2000: 6), penyuluh adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan di Kementerian Agama, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penyuluh agama non-PNS adalah seseorang yang bekerja yang ditugaskan untuk membina umat Hindu oleh Kantor Kementerian Agama melalui kasi penyuluh dan pemberdayaan umat Hindu dalam memberikan pembinaan kepada masyarakat untuk kepentingan negara dan bangsa.

Dalam penelitian ini yang dimaksud penyuluh agama non-PNS adalah orang-orang yang bekerja dibawah Kementerian Agama melalui Kepala Seksi Penyuluh Agama berdasarkan hasil seleksi melalui tes, untuk bekerja demi

kepentingan umat Hindu dalam memberikan pelayanan, pembinaan, dan penyuluhan agama kepada masyarakat yang berkecimpung dalam bidang pendidikan agama dan keagamaan.

2.2.3 Pembinaan

Pembinaan berasal dari kata "bina" artinya mendirikan, membangun, memelihara, mengembangkan dan menyempurnakan. Pembinaan berarti hal, cara, atau hasil suatu pekerjaan membina (Badudu-Zain, 2001:183). Dalam penelitian ini diarahkan pada membangun dan mengembangkan masyarakat Hindu di Gianyar melalui pendidikan agama dan pendidikan keagamaan. Hal tersebut penting karena pendidikan agama Hindu yang diberikan di sekolah-sekolah bagi anak sekolah waktunya sangat terbatas sehingga pendidikan agama Hindu perlu ditingkatkan dan dikembangkan melalui pembinaan kemasyarakat, di mana umat Hindu berada.

Definisi di atas menunjukkan bahwa pembinaan sama dengan pengelolaan atau pengarahan. Pembinaan 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. Pembinaan dilakukan dengan memadukan kepentingan bersama sehingga dapat dicapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu proses pemenuhan kebutuhan dalam interaksi melalui aktivitas atau kegiatan orang lain. Jadi dapat dikatakan bahwa penyuluh agama Non-PNS memberikan

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

Dalam penelitian ini pembinaan berarti bahwa penyuluh agama Non-PNS yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama kabupaten Gianyar dapat mengiklaskan dalam memberikan pembinaan yang profesional kepada masyarakat Hindu untuk memenuhi segala kebutuhannya dalam mencapai tujuan demi kemajuan negara atau daerah melalui pendidikan keagamaan. Di samping itu dalam memberikan pembinaan penyuluh agama Non-PNS selalu melayani yang terbaik atau prima dengan sikap yang ramah kepada masyarakat agar masyarakat merasa puas terhadap kinerja penyuluh dan dituntut harus dapat mengubah posisi dan peran (*revitalisasi*).

2.2.4 Umat Hindu

Seorang atau umat Hindu adalah penganut filsafat dan sastra-sastra agama Hindu, merupakan sebuah sistem keagamaan filsafat dan budaya yang berasal dari anak benua India. Secara etimologi kata Hindu berasal dari kata Sanskerta, yaitu Sindhu. Dalam bahasa Persia abad pertengahan "Hindo" merujuk pada kepada kata Avesta kuno *Hendawa* yang berarti penghuni sungai sindhu.

Penggunaan kata Hindu untuk Sindhu merujuk kepada orang-orang yang tinggal dekat dengan sungai Sindhu atau disepanjang sungai sindhu. Agama bangsa India dikenal sebagai agama Hindu oleeh bangsa lain, karena India tidak memiliki istilah untuk praktik keagamaan yang berbeda-beda. Mungkin kata Hindu berasal dari istilah yang biasa digunakan diantara umat Hindu sendiri dan

diserap oleh bahasa Yunani sebagai *Indos* dan *Indikos* (bangsa India) ke dalam bahasa Latin sebagai *Indianus*.

Dalam agama Hindu terdapat banyak sekte-sekte namun mereka tetap satu karena memiliki dasar yang sama. Dalam agama Hindu terdapat menyatukan perbedaan tersebut dan bersumber pada sastra-sastra suci agama Hindu yaitu *Weda, Upanisad, Purana*, dan *Wiracaritra* Hindu. Maka dari itu seorang dikatakan Hindu, 1) jika mengikuti salah satu cabang filsafat Hindu, seperti *Adwaita, Waisistadwaita, Dwaita* dan lain-lainnya, 2) mengikuti tradisi yang terpusat pada salah satu perwujudan Tuhan, 3) melakukan semacam yoga, termasuk bahakti supaya mencapai moksah. Gangadhar Tilak mengemukakan ciri umum agama Hindu adalah 1) menerima ajaran Weda dengan takzim, 2) mengikuti kenyataan bahwa kebebasan dicapai dengan jalan berbeda, 3) menyadari jumlah dewa yang dipuja banyak, sehingga agama Hindu tampak berbeda-beda (diakses, 15 Maret 2016).

Umat Hindu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah umat yang memiliki suatu keyakinan tentang Tuhan dan ajarannya bersumber pada Weda. Walaupun dalam Hindu memiliki berbagai keyakinan yang seperti animisme, monotisme, dan polytisme, namun tidak terpengaruh dengan suatu keyakinan diri dalam kehidupan beragama, karena yang menyatukan dari perbedaan-perbedaan tersebut adalah sastra-sastra suci agama Hindu.

2.3 Teori

Kinloch dalam bukunya "Perkembangan dan Paradigma Utama Teori Sosiologi (2005:19)" menemukan beberpa definisi teori yaitu; H.M.Blalock mengatakan bahwa teori adalah sama sekali tidak mengandung skema konseptual atau tipologi, tetapi harus mengandung hukum, seperti pernyataan yang saling menghubungkan dua atau lebih, konsep atau variabel sekaligus. Gibbs dalam Damsar (2015: 4) mengatakan teori adalah sejumlah pernyataan yang saling berhubungan secara logis dalam bentuk penegasan emperis tentang berbagai jenis peristiwa yang tidak terbatas.

Teori adalah aturan yang menjelaskan proposisi atau seperangkat proposisi yang berkaiatan dengan beberapa fenomena alamiah dan terdiri atas representasi simbolik. Menurut Marx dan Goodson (dalam Moleong,2000:35) repsentasi simbolik berasal dari:"1) hubungan-hubungan yang dapat diamati diantara kejadian-kejadian, 2) mekanisme atau struktur yang diduga mendasari hubungan-hubungan, dan 3) hubungan-hubungan yang disimpulkan serta mekanisme dasar yang dimaksud untuk data dan yang diamati tanpa adanya manifestasi hubungan empiris apapun secara langsung.

Teori sebenarnya bukan sekadar ikhtisar data yang diringkas, karena teori tidak hanya mengatakan "apa" yang telah terjadi, tetapi juga mengapa sesuatu itu terjadi seperti yang berlaku dalam kenyataan.

Penelitian ini menggunakan seperangkat teori sebagai landasan acuannya. Teori-teori tersebut adalah (1) teori "ERG" oleh Clayton, (2) teori stratifikasi fungsional oleh Wilbert Moore, dan (3) teori peran oleh Robert Linton.

2.3.1 Teori "ERG" (Exsistense, Relatedness dan Growth)

Teori "ERG" yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale. Akronim "ERG" merupakan tiga hurup pertama dari tiga kata, yaitu: Exsistense, Relatedness dan Growth. Menurut teori ini, yang didukung oleh kenyataan hidup sehari-hari, mempertahankan eksistensi seseorang merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Merupakan kebutuhan nyata setiap orang untuk mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya itu secara terhormat, hal ini sesuai dengan harkat dan martabat manusia seperti adanya bentuk penguatan kebersamaan, penguatan kecerdasan, desiplin, dan tidak egois. Kalau menggunakan klasifikasi Maslwo, "exsistense" berarti terpenuhinya kebutuhan primer termasuk keamanan. Kebutuhan akan "Relatedness" tercermin pada sifat dasar manusia sebagai insan sosial. Setiap orang ingin mengkaitkan keberadaanya atau eksistensinya dengan orang lain dan dengan lingkungannya. Hal ini sangat penting karena tanpa interkasi dengan orang lain atau lingkungan, keberadaan seseorang tidak mempunyai makna yang hakiki. Kalau dibandingkan dengan klasifiikasi Maslwo "Relatedness" identik dengan kebutuhan sosial dan "esteem". Sedangkan "Growth" merupakan kebutuhan yang pada dasarnya tercermin pada keinginan seseorang untuk bertumbuh dan berkembang baik dalam ketrampilan atau dalam profesi seseorang dalam mencapai kemajuan.

Teori ini digunakan untuk membedah bentuk penguatan budaya kerja penyuluh dalam pembinaan umat, penguatan budaya kerja penyuluh merupakan komitmen sebuah nilai untuk melakukan kegiatan-kegiatan, dalam hal ini adalah penyuluh Non-PNS dalam melakukan pembinaan umat Hindu di Gianyar, karena

yang dibina adalah manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan atau keinginan untuk mempertahankan eksistensinya yang tumbuh dan berkembang, sehingga proses dalam melakukan pembinaan perlu dilakukan secara bermakna dan hakiki, mengingat keberadaan manusia memerlukan interaksi dengan orang lain atupun dengan lingkungan. Untuk itu penyuluh agama Non-PNS selalu berinterkasi dengan umat melalui pembinaan, apabila interkasi tidak terjadi maka eksistensi manusia tidak berkembang, dan penguatan budaya kerja penyuluh tidak akan bermakna.

2.3.2 Teori Stratifikasi Fungsional

Para pengamat perspektif fungsional struktural menekankan pada keteraturan (oder) dan mengabaikan konflik serta perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat, menurutnya masyarakat merupakan satu sistem sosial yang terdiri atas bagian-bagian yang satu sama lainnya saling berhubungan, menyatu dalam keseimbangan. Perubahan yang terjadi pada satu bagian akan membawa perubahan pada bagian yang lainnya, begitu pula setiap struktur dalam sistem sosial, fungsional terhadap yang lain.

Kingsley Davis dan Wilbert Moore dalam teori stratifikasi fungsionalnya yang mungkin merupakan sebuah karya yang paling terkenal dalam teori fungsional struktural, mereka mengatakan bhawa tidak ada masyarakat tanpa stratifikasi atau sama sekali. Menurut mereka stratifikasi adalah keharusan fungsional. Semua masyarakat memerlukan sistem dan keperluan, hal ini menyebabkan adanya stratifikasi. Mereka memandang sistem stratifikasi sebagai

sebuah struktur, Ritzer dalam Oka, (2008:30). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa, stratifikasi diberikan arti yang sama dari struktur.

Teori ini akan digunakan untuk membedah proses penyuluh agama non-PNS dalam melakukan pembinaan umat Hindu di Gianyar. Dimana penyuluh agama non-PNS yang ada dibawah kasi penyuluh agama merupakan stratifikasi fungsional yang memiliki tugas dan fungsinya untuk melakukan pembinaan kepada umatnya masing-masing. Teori stratifikasi fungsional digunakan dalam penelitian bahwa, penyuluh agama Non-PNS dalam melakukan pembinaan kepada umat, adanya struktur yang berfungsi secara hierarkis tidak terlepas dari hubungan pemerintah dengan majelis umat yang dalam hal ini adalah Parisada dan Kepala Kementerian Agama Kabupaten.

2.3.3 Teori Peran

Teori peran dikembangkan oleh seorang antropolog yang bernama Robert Linton pada tahun 1936. Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh penyuluh agama non-PNS. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun kita untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu, misalnya sebagai Kakanwil, Kandep merupakan aparatur Kementerian Agama dan penyuluh agama Non-PNS sebagai aparat yang bertugas untuk membina umat diharapkan dapat berperilaku baik, sesuai dengan peran maupun tugas dan tanggung jawabnya. Mengapa penyuluh agama Non-PNS memberikan pembinaan pada umat Hindu yang ada di Gianyar, karena peran mereka adalah

sebagai tokoh dan pemimpin yang diberikan tugas tanggung jawab dan kewajiban oleh atasannya, maka mereka harus membina masyarakat yang datang ataupun yang telah bermukim di daerah-daerah tersebut.

Teori ini digunakan untuk membedah masalah implikasi pembinaan penyuluh agama non-PNS terhadap umat Hindu di Gianyar. Dengan segala peran dan kewajiban penyuluh agama non-PNS, sehingga pembinaan terhadap umat dapat dilakukan secara maksimal tanpa pamerih. Dengan memerankan suatu tugas sebagai penyuluh non-PNS dalam melakukan pembinaan itu berarti melaksanakan swadharmanya masing-masing. Dampak dari peran penyuluh dalam pembinaan yang dilakukan adalah sebagai kebehasilan penyuluh non-PNS dalam pembinaan umat Hindu, akan membawa umat Hindu kearah yang lebih maju dan mampu menanamkan rasa kesadaran, serta mempertebal suatu keyakinan sebagai umat, sehingga umat Hindu rasa toleransinya terhadap umat lain semakin semakin tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Babbie,E.,2004). Cara ilmiah mempunyai karakteristik seperti; rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, dan terjangkau penalaran atau logika manusia. Empiris berarti penelitian dilakukan berdasarkan fakta-fakta di lapangan yang dapat diuji oleh orang lain atau pihak lain. Kemudian Sistematis berarti penelitian merupakan proses tertentu yang logis (Sangadji,dkk .2010:4).

Dalam penelitian lapangan ini, ada beberapa metode dipergunakan dalam menunjang proses penelitian atau jalannya penelitian, mulai dari persiapan, pelaksanaan sampai penelitian berakhir dan menghasilkan suatu karya ilmiah yang diakui kebenarannya. Penelitian seharusnya mempergunakan metode yang relevan, serasi, praktis dan sesuai dengan kemampuan atau kesanggupan peneliti. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini dipergunakan beberapa metode antara lain:

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk membahas penguatan budaya kerja penyuluh agama non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar. Untuk mengarahkan jalannya suatu penelitian diperlukan suatu rancangan penelitian. Rancangan tersebut merupakan suatu skema menyeluruh mencakup programprogram penelitian. Rancangan penelitian juga disusun berdasarkan hasil observasi awal dan berfungsi memberikan gambaran secara umum tentang aktivitas yang dilakukan di lapangan.

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Gianyar khususnya pada penyuluh agama non-PNS. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini dilakukan terhadap penguatan budya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di kabupaten Gianyar. Hal ini senada dengan pendapat Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 1996: 67) bahwa pendekatan kualitatif memiliki lima karakteristik yaitu: (1) di lakukan pada latar alami, (2) bersifat deskriptif, (3) penonjolan proses, (4) menggunakan analisis abstrak deduktif, dan (5) pengungkapan makna.

Selanjutnya Suprayogo (2001:9) menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami (*understanding*) makna yang ditunjukkan dalam perilaku masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri. Karena bersifat memahami, maka data penelitiannya bersifat naturalistik, metodenya induktif, dan pelaporannya bersifat deskriptif.

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap secara terperinci dan mendalam tentang bagaimana penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam membina umat Hindu di Gianyar. Penelitian tentang penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar dilakukan dengan maksud untuk pengembangan teori-teori yang telah ada atau menemukan teori yang baru.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gianyar khususnya penyuluh Non-PNS dengan beberapa pertimbangan. *Pertama*, Kakandep memiliki beberapa penyuluh agama, baik penyuluh agama PNS maupun penyuluh agama non-PNS, secara kedinasan salah satu tupoksinya adalah melakukan pembinaan terhadap umat Hindu di daerah-daerah dengan mengembangkan pembinaan dan penyuluhan agama dan pembangunan melalui bahasa agama.

Kedua, permasalahan yang utama dihadapi penyuluh agama non-PNS di Gianyar menyangkut upah atau gaji belum memenuhi strandar upah minimum regional dan kurangnya pasilitas yang dimiliki bagi penyuluh agama non-PNS.

Ketiga, penyuluh agama non-PNS yang ada dilingkungan Kementerian Agama dalam melakukan tupoksinya belum memiliki acuan dan landasan hukum yang jelas, selama ini kebanyakan penyuluh agama non-PNS bekerja diatas meja secara teoritis.

Untuk menjawab persoalan pokok ini, maka dipandang penting dilakukan kajian akademik mengenai penguatan budaya kerja penyuluh agama non-PNS dalam menjalankan tupoksinya. Hal itu penting sebab dengan mengkaji penguatan budaya kerja penyuluh agama non-PNS dalam pembinaan umat, ini nantinya dapat dijadikan refrensi untuk mengembangkan ajaran agama dan keagamaan serta membangun masyarakat Hindu ke depan yang lebih maju.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah, jenis data kualitatif dan didukung data kuantitatif. Zuriah (2005: 92), menyatakan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskritif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Namun demikian tidak berarti penelitian kualitatif ini sama sekali tidak diperbolehkan mempergunakan angka (Ridwan, 2004: 10).

Menurut Subagyo (2007: 87) menyatakan bahwa jenis data kualitatif diperoleh secara langsung dari masyarakat baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya merupakan data primer, sedangkan jenis data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan disebut data sekunder.

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan bukan dalam bentuk angkaangka, melainkan dalam bentuk kalimat, pernyataan, atau uraian yang
bersumber dari informan, seperti, Kasi Penyuluh dan Pemberdayaan Umat,
penyuluh PNS serta beberapa penuluh non-PNS. Sebagai data kualitatif, data
dalam penelitian ini ditampilkan bukan dalam bentuk angka-angka, melainkan
dalam bentuk kata-kata atau kalimat. Mengingat fenomena penguatan budaya
kerja penyuluh agama non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar,
maka upaya mengungkap data yang dibutuhkan dengan pendekatan deskriptif
kualitatif merupakan sesuatu yang sangat penting. Dengan pendekatan

deskriptif diharapkan data-data tentang penguatan budaya kerja penyuluh agama Non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Gianyar dapat terungkap.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data adalah asal data tersebut diperoleh. Arikunto dan Suharsini (2002: 10), menjelaskan bahwa sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut responden yaitu orangorang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.

Sumber data adalah subjek dari keseluruh data dapat diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini. Menurut Subagyo (2005: 87) Sumber data dapat dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini ada dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

- 1. Sumber data primer adalah sumber data berupa orang. Selain itu, juga dari hasil observasi yang kemudian disebut informan. Mereka ditunjuk secara *purvosive* dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka atas masalahmasalah yang diteliti. Mereka itu adalah para penyuluh agama non-PNS yang ada di Kementerian Agama. Pengambilan informan dengan orang yang paling mengetahui permasalahan sesuai dengan fokus penelitian,
- 2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data lain yang digunakan berupa dari hasil penelitian perpustakaan (*library research*), dokumen-dokumen, buku-buku (*literature*), laporan hasil penelitian, makalah, dan artikel.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini menurut, Sugiyono (2006:222) mengemukakan bahwa "peneliti sebagai instumen penelitian (*human instrument*) berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih subjek dan objek penelitian sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data dan memuat kesimpulan atas temuannya".

Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai instrumen yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih situasi sosial sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data, dan membuat simpulan dari hasil temuan di lapangan (Moleong dalam Sugiyono, 2006: 91). Di samping sebagai instrumen peneliti juga dibantu dengan *tape recorder* dan catatan-catatan kecil sebagai alat bantu untuk memperoleh data yang valid. Kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian kualitatif sangat diperlukan karena mengumpulkan data harus berlangsung dalam latar yang alamiah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Seperti diuraikan dalam kegiatan pendekatan penelitian bahwa salah satu karakteristik penelitian sosial adalah menggunakan latar belakang alami sebagai sumber data dan peneliti sebagai instrumen kunci. Fenomena yang alami tersebut dapat dimengerti 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. Sebagaimana dinyatakan Marshall dalam Sugiono (2006: 23) bahwa dalam

penelitian kualitatitf dengan *natural setting* lebih banyak digunakan ketiga teknik tersebut, sehingga untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dilakukan teknik-teknik yang relevan, seperti dibawah ini.

3.5.1. Teknik Observasi

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan yang dapat berupa dokumen dan sebagainya (Moleong, 2002: 112). Tindakan ini dapat dilakukan dengan teknik observasi. Teknik observasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih treperinci yang tidak dapat diperoleh melalui wawancara dan kajian dokumentasi. Obsrvasi dapat 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 dalam kegiatan yang diobservasi.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi partisipan pada 28 Desember 2016, 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 fokus penelitian

3.5.2 Teknik Wawancara

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik wawancara (interview), melalui proses tanya jawab dalam rangka memperoleh informasi.

Wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu (Tabroni, 2004: 175). Wawancara bertujuan untuk mengetahui apa yang terkandung dalam pikiran dan hati informan terkait dengan tujuan penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2007: 138).

Dalam penelitian ini untuk meperoleh data yang lebih akurat teknik wawancara yang digunakan, teknik wawancara mendalam merupakan suatu percakapan yang dilakukan untuk mendapatkan, persepsi, perasaan, pengetahuan, dan pengalaman pengindraan 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).

Dalam teknik wawancara untuk penentuan informan digunakan purposive sampling. Peneliti melakukan wawancara dengan Kasi penyuluh dan pemberdayaan umat sebagai informan dilanjutkan penyuluh PNS, serta penyuluh agama Non-PNS, dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan non-terstruktur yang mengarah pada fokus penelitian (focused interview). Namun, pada latar tertentu dilakukan pendalaman (probing question).

3.5.3 Teknik Studi Dokumen

Teknik studi dokumen menurut Arikunto (2006: 231) yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, agenda, foto,

maupun lainnya. Dokumen yang dimaksud adalah dalam bentuk tulisan karangan maupun tandan-tanda. Fathoni (2006: 112) juga menjelaskan teknik dokumeni adalah pengambilan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, data yang ditampilkan cenderung merupakan data sekunder sedangkan data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan angket merupakan data primer. Manfaat dari metode dokumen dalam penelitian ini dapat mengurangi adanya kesalahan yang dialami dalam pelaksanaan penelitian pada kegiatan observasi dan interview.

Teknik dokumen ini dimaksudkan untuk melengkapi data hasil wawancara dan observasi. Dokumen yang dimaksud berbentuk surat-surat, buku-buku, gambar, foto-foto, atau catatan-catatan lain yang berhubungan dengan fokus penelitian. Teknik dokumeni didapatkan dari sumber nonmanusia, artinya sumber ini terdiri atas rekaman dan dokumentasi (Sonhadji dalam Arifin, 1996: 82).

Teknik dokumentasi dimanfaatkan untuk menguji dan menafsirkan bahwa untuk meramalkan sesuatu, diperlukan dokumen sebagai pendukung (Moleong, 1995:161). Beberapa dokumen seperti; Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164, Tahun 1996 tentang Penyuluh Agama menyatakan bahwa penyuluh agama Hindu NonPNS adalah pembimbing umat Hindu dalam rangka pembinaan mental, moral, serta *srada* dan *bhakti* (ketakwaan) kepada Tuhan yang Maha Esa.

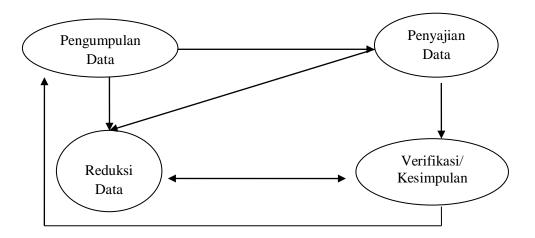
3. 6 Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul berdasarkan hasil; observasi, wawancara, dan dokumentasi masih dalam bentuk mentah, maka selanjutnya data akan dipilih dan

dipilah, kemudian akan disajikan menggunakan kalimat-kalimat dan terakhir dilakukan penyimpulan.

Kegiatan pengumpulan dan analisis data dalam penelitian kualitatif tidak mungkin dipisahkan satu sama lain karena keduanya berlangsung secara simultan. Sehubungan dengan 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 dimulai.

. Selanjutnya dijelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahanbahan lain yang telah dihimpun untuk menambah pemahaman dalam menyusun laporan. Dari metode penelitian kualitatif ini, selanjutnya dilakukan paparan data dan temuan penelitian seperti gambar berikut.



Gambar III.1 Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman (1992:20)

Menurut Miles dan Huberman (1992), teknik analisis data yang cocok digunakan untuk jenis deskriptif adalah taktik deskriptif melalui tiga alur kegiatan, yaitu (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga alur kegiatan ini saling berkaitan dan merupakan alat analisis yang memungkinkan data menjadi bermakna.

3.6.1 Reduksi data

Reduksi data diawali dengan menerangkan, memilih hal-hal yang pokok, menfokuskan pada hal-hal yang penting terhadap isi suatu data yang berasal dari lapangan sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan. Berdasarkan prinsip dasar data di lapangan, ada sejumlah langkah kegiatan reduksi data, yaitu (1) membuat ringkasan yang akurat, (2) mengembangkan katagori pengkodean, (3) membuat catatan memori dan (4) pemilahan data, menyortir data (Komaruddin, 2002). Kegiatan analisis ini dilakukan untuk tujuan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga simpulan akhir dapat ditarik dan diverifikasi sebagai berikut.

1) Membuat Ringkasan yang Akurat

Setelah pengumpulan data sampai pada tingkat mendekati cukup, maka semua catatan lapangan dibaca, dipahami, dan dibuat ringkas dan akurat (Danim, 2003), ringkasan ini berisikan uraian singkat mengenai hasil penelahaan terhadap catatan lapangan, pemfokuskan dan peringkasan masalah-masalah penelitian untuk menemukan jawaban secara singkat.

Kegiatan ini dilakukan dengan kehati-hatian agar ringkasan ini tidak menyimpang dari fenomena sesungguhnya. Ringkasan ini kemudian diberikan komentar yang cerdas, untuk merefleksikan isu-isu yang muncul di lapangan dan kaitanya dengan isu dan teori yang lebih luas, serta metodologi dan isu-isu substantive yang ada.

2) Mengembangkan Kategori Pengkodean

Kegiatan pengkodean dilakukan dengan mengembangkan sistem tertentu. Pengembangan sistem kategori pengkodean ini dilakukan setelah semua data dalam bentuk catatan lapangan, ringkasan akurat dan ringkasan dokumen selesai dilakukan, selanjutnya dibaca ulang, ditelaah kembali secara saksama untuk dapat mengidentifikasi semua topik liputan dengan tepat dan benar.

3) Membuat Catatan Repleksi dan Memo

Setelah semua topik memiliki kode-kode tertentu, maka semua catatan lapangan dibaca kembali, diklasifikasi, dan diedit untuk menentukan satuan-satuan data, yang lebih terperinci. Langkah ini dilakukan untuk dapat memberikan catatan refleksi dan catatan khusus terhadap satuan data kalau dipandang perlu.

Guna dapat membuat pengertian yang lebih mendalam dan lebih umum tentang fenomena lapangan yang sedang terjadi, maka perlu dibuat memo. Glase (dalam Miles dan Huberman, 1992) mengartikan memo sebagai lukisan yang diteorikan dari gagasan yang diberikan kode-kode tertentu dan hubungannya saat gagasan itu ditemukan oleh peneliti selama pengkodean dilakukan.

4) Pemilahan Data

Pemilahan data dilakukan setelah semua satuan data mendapat kode-kode tertentu, sesuai dengan sistem pengkodean yang dikembangkan. Kegiatan pemilaan data ini dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah sebagai berikut: 1) mengkode semua satuan data yang ditemukan pada tepi kiri lembar catatan lapangan, 2) mengkopi semua lembar catatan lapangan yang telah dikode, 3) memotong hasil copian untuk selanjutnya dilakukan pemilahan sesuai dengan satuan datanya. Sedangkan catatan data lapangan yang asli disimpan sebagai arsip. Pemotongan-pemotongan lembar catatan lapangan tersebut, kemudian dikelompokkan sesuai dengan kode masing-masing.

3.6.2 Display Data

Wiyono (2007) menyatakan bahwa *display* data merupakan perakitan informasi yang terorganisasi yang memungkinkan penarikan kesimpulan. Serangkaian data yang sudah direduksi merupakan dasar untuk berpikir tentang makna. Display-display yang lebih terpusat bisa mencakup ringkasan terstruktur, sinopsis, sketsa, seperti jaringan atau diagram, dan matriks-matriks. Karena data penelitian kualitatif berupa kata, kalimat, bahkan paragraf, maka bentuk sajian data yang paling sering digunakan adalah berupa uraian (teks) naratif, yang berpeluang tidak sistematis, terpencar-pencar, bahkan dapat pula membingungkan dalam pengambilan simpulan.

Untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan, maka data dan informasi yang bersifat kompleks itu harus disusun ke dalam satu kesatuan bentuk yang lebih sederhana.

3.6.3 Verifikasi Data

Penarikan simpulan merupakan bagian akhir kegiatan analisis data. Proses pemaknaan terhadap data dan informasi ini dilakukan peneliti sejak awal penelitian dilakukan. Proses ini dapat berupa pencarian pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, sebab akibat, proposisi dan lain sebagainya. Dari data yang didapat dicoba disimpulkan yang belum jelas, akhirnya menjadi semakin jelas, semakin terperinci dan semakin simpel karena data yang diperoleh semakin banyak dan semakin mendukung.

Penarikan simpulan hanyalah sebagian dari konfigurasi yang utuh. Simpulan-simpulan yang berupa makna, yang muncul dari data yang diperoleh di lapangan diuji kebenaran, diuji kekukuhan dan kecocokannya selama penelitian berlangsung. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan simpulan yang objektif dan dapat dijamin validitasnya.

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini diawali dengan kegiatan mereduksi data, yaitu membuat ringkasan yang akurat, berupa satu lembar kerja yang berisi serangkaian hasil pemfokusan dan peringkasan permasalahan mengenai suatu kontak lapangan. Selanjutnya dilakukan penelaahan catatan lapangan yang diperoleh untuk selanjutnya dikoreksi dengan saksama sampai peneliti betul-betul memiliki pandangan yang berupa hasil kombinasi antara nalar yang ada dan telaah refleksi mengenai apa yang telah berlangsung dalam kontak lapangan. Setelah informasi diperoleh, diringkas, direfleksi dan dibuat memo maka peneliti membuat pertanyaan baru untuk kunjungan berikutnya.

3.7 Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini tolok ukur kesahihan dan kepercayaan data tentang resiliensi penyuluh agama non-PNS di Bidang Bimas Hindu digunakan kriteria seperti dianjurkan Lincoln & Guba (1985). Adanya kriteria yang dimaksud, yaitu (1) kredibilitas, (2) transferabilitas, (3) dependalibilitas, dan (4) konfirmabilitas. Namun, dalam penelitian ini hanya digunakan tiga dari empat kriteria tersebut, yaitu (1) kredibilitas, (2) dependabilitas, dan (3) konfirmabilitas.

3.7.1 Kredibilitas

Pengecekan kredibilitas data perlu dilakukan untuk membuktikan apakah hal-hal atau peristiwa-peristiwa yang diamati benar-benar telah sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi secara wajar di lapangan. Derajat kepercayaan data dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memenuhi kriteria atau nilai kebenaran yang bersifat emik, baik bagi pembaca maupun subjek yang diteliti.

Menurut Lincoln & Guba (1985) untuk memperoleh data yang valid dapat ditempuh teknik pengecekan data. Teknik yang dimaksud adalah (1) observasi yang dilakukan secara terus menerus (persistent observation), (2) triangulasi (triangulation) meliputi sumber data, metode, dan peneliti lain, (3) pengecekan anggota (member check), diskusi teman sejawat (peer reviewing), dan (4) pengecekan mengenai kecukupan referensi (referential adequacy checks).

Untuk mengukur taraf kepercayaan penelitian ini dilakukan beberapa langkah. Pertama, observasi yang dilakukan secara terus menerus dengan cara (a) memperpanjang waktu penelitian sebagai langkah antisipasi mengingat peneliti adalah orang luar dari Kementerian Agama dan lokasi penelitian yang relatif jauh

dari peneliti untuk menemui sumber data, terutama penyuluh agama untuk keperluan pengumpulan data atau informasi dan (b) mengadakan pengamatan mendalam terhadap berbagai aktivitas yang ada di Kantor Kementerian Agama melalui wawancara dengan Kepala Kantor Agama, tenaga penyuluh non-PNS. Teori ini merujuk pada teori yang mengatakan "semakin tekun dalam pengamatan akan semakin mendalam dalam memperoleh informasi yang diperoleh. Dengan kata lain semakin tekun mengadakan pengamatan di lokasi akan semakin memperkecil kesalahan, seperti kecerobohan dan ketidakhati-hatian dalam mencari dan mengamati suatu data.

Kedua, triangulasi sumber data dan metode. Triangulasi sumber data dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari informan yang satu dengan informan lainnya. Contoh, data yang diberikan Kasi pemberdayaan umat tentang pembinaan penyuluh non-PNS di Kementerian Agama Gianyar, dibandingkan dengan data yang diperoleh langsung dengan penyuluh non-PNS, sehingga data dan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat.

3.7.2 Dependabilitas

Pengecekan dependabilitas atau keajekan data diperoleh melalui triangulasi sumber. Objek dan isu yang sama ditanyakan kepada tiga sumber yaitu tentang penguatan budaya kerja dari penyuluh non-PNS, pembina atau masyarakat sebagai pihak yang dilayani oleh pihak penyuluh non PNS sampai diperoleh data yang ajek. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan informan yang meliputi penyuluh non-PNS di Kementerian Agama Kabupaten Gianyar.

3.7.3 Konfirmabilitas

Pengecekan konfirmabilitas atau kecocokan data diperoleh melalui triangulasi metode, yaitu melalui wawancara dengan informan, pengamatan terhadap kegiatan tenaga penyuluh agama non-PNS, dan pengkajian dokumen yang terkait dengan penyuluh agama Hindu. Observasi dan partisipasi pasif yang dilakukan oleh peneliti terhadap kegiatan pembinaan masyarakat di Kabupaten Gianyar yang sedang berlangsung pada saat penelitian ini dilakukan. Pengujian dokumen dilakukan terhadap produk tertulis yang dihasilkan oleh penyuluh non-PNS di Kementerian Agama.

Langkah-langkah pokok yang dilakukan adalah memeriksa kembali temuan secara berulang-ulang. Setiap temuan dicocokkan kembali dengan data yang mendukungnya dengan menelusuri kategori koding yang telah disusun sebelumnya. Teknik ini digunakan untuk mengadakan pengecekan kebenaran data mengenai penguatan budaya kerja penyuluh non-PNS. Kepastian mengenai tingkat objektivitas hasil penelitian sangat tergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pendapat dan temuan penelitian. Dalam penelitian ini dibuktikan melalui pembenaran para tenaga penyuluh non-PNS agama Hindu dalam pembinaan masyarkat di Kabupaten Ginayar. Ketiga teknik ini dilakukan dengan maksud agar data yang diperoleh benar-benar memiliki tingkat keabsahan yang tinggi. Selain itu dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.8 Teknik Penyajian Hasil Analisis

Apa yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini merupakan penelitian *kualitatif* dengan analisis data berdasarkan kata-kata yang tersusun secara teratur dalam bentuk teks. Metode *diskreptif* sebagai cara yang digunakan dalam penyajian hasil penelitian yang dilakukan dengan jalan menyususn secara sistimatis data-data yang telah dihimpun sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum yang disesuaikan dengan pedoman penulisan ilmiah.

Peneliti mendiskrepsikan tentang orang-orang, objek, tempat, kejadian, aktivitas dan percakapan. Pada saat melakukan kegiatan bisa membantu peneliti dalam menuangkan ide-ide, strategi, refleksi yang berupa catatan-catatan. Dapat disimpulkan bahwa catatan lapangan adalah catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. Prosedur Penelitian Kualitatif dan Satu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Rinaka Cipta
- Barata. 20004. Pelayanan Prima Pelanggan. Surabaya: Paramita.
- Badudu-Zin. 2001. Pembinaan Karier Pegawai. Jakarta: Raja Gerafindo Persada.
- Cudamani. 1990. *Pengantar Agama Hindu Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Yayasan Dharma Sarathi.
- Damsar. 2015. Pengantar Teori Sosiologi. jakarta: PT Aditya Andrebina Agung.
- Dwiyanto, A. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, 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.
- Faisal, S. 1996. Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitalif."
 Malang: FPBS IKIP Malang,
- Haberman, A.M & Miles, M.B. 1984. *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: SAGE Publikations, Inc
- Kanjaya, Dewa Putra. 2002. "Transformasi Pendidikan Agama Hindu (Metode Pembelajaran Berbasis Nilai-Nilai Kemanusiaan)". *Raditya* No.57, Hal 37—44.

- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164, Tahun 1996 tentang Penyuluh Agama yang dimaksud dalam KMA ini adalah Penyuluh Agama Hindu Non- PNS.
- Machwe, Prabhakar. 2000. *Kontribusi Hindu terhadap Ilmu Pengetahuan dan Peradaban*. Penerjemah: Ida Bagus Putu Suamba. Editor: Ida Bagus Gde Yudha Triguna. Denpasar: Widya Dharma.
- Mantja, W. 2005. Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan. Malang: Wineka Media.
- Muhadjar, N. 1996. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarani.
- Murdiasa, I Made. 2005. Asta Brata sebagai Salah Satu Pedoman Kepemimpinan dalam Ajaran Agama Hundu. Pontianak: Pontianak Post.
- Muhadjar, N. 1996. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarani.
- Murdiasa, I Made. 2005. Asta Brata sebagai Salah Satu Pedoman Kepemimpinan dalam Ajaran Agama Hundu. Pontianak: Pontianak Post.
- Moleong, L. J. 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Remaja karya.
- Nasir, 1999. Teori-Teori Soisial dan Budaya, Jakarta: Hanoman Sakti.
- Netra, Anak Agung Gde Oka, 1995, *Tuntunan Dasar Agama Hindu*. Jakarta: Hanoman Sakti.
- Oka, I G. A. 1992. Silakrama. Jakarta: Hanoman Sakti.
- Peraturan Pemerintah RI No. 55, Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. Direktorat Jenderal Islam Departemen Agama RI.

- Sutrisno, Nanang. 2015. Transformasi Kultural Dalam Keberagamaan Umat Hindu di Kabupaten Banyuwang. Denpasar: UNHI
- Titib, I Made. 2003. "Antisipasi Umat Hindu terhadap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional". *Raditya* No. Hal.19—22.
- Tika, I Nyoman. 2001. "Metode Alternatif Pendidikan Hindu". *Raditya* No. 53, Hal. 34—46.
- Undang-Undang Nomor 20, Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Ekajaya.

Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Waktu Pelaksanaan Bulan Ke | | | | | | | |
|----|---|-------------------------------|---|---|---|---|---|------|----|
| | | III | | | | | | IX-X | XI |
| | | | | | | | | | |
| 1 | Pengajuan Proposal | X | | | | | | | |
| 2 | Obsevasi Awal | X | | | | | | | |
| 3 | Seleksi Proposal | X | X | | | | | | |
| 4 | Pengumuman Pemenang Proposal | | X | | | | | | |
| 5 | Presentasi Proposal | | X | X | | | | | |
| 6 | Pengambilan Data | | | | X | | | | |
| 7 | Analisis Data | | | | | X | | | |
| 8 | Penyusunan Bab IV— VIII | | | | | | X | | |
| 9 | Evaluasi Presentasi Hasil Penelitian | | | | | | | X | |
| 9 | Pelaporan Hasil Penelitian | | | | | | | | X |

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

Rincian Biaya

| 1. | Biava | a Pra | Oprasional | (habis | nakai) |): |
|----|-------|----------|-------------------|---------|--------|----|
| | Diag | u | Opiusional | (IICOID | paixai | ,. |

4. Lain-lain: Pelaporan. Seminar, Publikasi

5. Sewa transport selama kegiatan

| | a. | ATK (4 rem Kertas Kuarto A4) | Rp. | 160.000,- |
|----|----|--------------------------------------|--------------|-------------|
| | b. | 1 buah Tinta Print | Rp. 2 | 200.000,- |
| | c. | Foto Copy proposal 2 rangkap | Rp. | 25.000,- |
| | d. | Biaya sepuluh informan @ 400.000 | Rp. 4 | 000.000,- |
| 2. | Bi | aya Oprasional (habis pakai): | | |
| | a. | Konsumsisi selama kegiatan | Rp. 1 | .500.000,- |
| | b. | b. Dokumen data | | 800.000,- |
| | c. | Penyusunan hasil | Rp. | 600.000,- |
| | d. | Pengetikan hasil | Rp. 1 | 000.000,- |
| | e. | Seminar hasil | Rp. 4 | 1000.000,- |
| | f. | Foto copy dan penjili, rangkap empat | Rp. | 215.000,- |
| | g. | Biaya empat belas informan @500.000 | Rp. | 7.000.000,- |
| 3. | Uı | oah Peneliti (Ketua, anggota) | Rp.10 | .000.000 ,- |

Rp. 4.500.000,-

Rp. 5.500.000,-

BIAYA PENELITIAN

Anggaran Biaya

| No | Jenis Pengeluaran | Biaya yang diusulkan | | |
|----|--|----------------------|--|--|
| | | (Rp) | | |
| 1 | Upah (Maks, 30%) | 10.500.000 | | |
| 2 | Bahan habis pakai dan peralatan (30—40%) | 10.500.000 | | |
| 3 | Perjalanan (15—25%) | 8.750.000 | | |
| 4 | Lain-lain:Publikasi, seminar, laporan (Maks, | 5.250.000 | | |
| | 15%) | | | |
| 5 | Jumlah | 35.000.000 | | |

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GIANYAR

4.1 Letak Geografis Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gianyar

Kabupaten Gianyar merupakan budaya seni yang mengedepankan dunia pendidikan pada anak melalui kerukunan Umat Beragama. Menurut letak geografis, Kabupaten Gianyar berada antara 08° 18′ 48″ - 08° 38′ 58″ Lintang Selatan dan 115° 13′ 29″- 115° 22′ 23″ bujur timur. Menurut letaknya Kabupaten Gianyar berbatasan dengan Kabupaten Klungkung disebelah Timur, Barat berbatasan dengan Kabupaten Badung dan sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Bangli.

Luas wilayah Kabupaten Gianyar 368,00 km yang terdiri dari 7 kecamatan yaitu Kabupaten Gianyar berada pada lokasi dan aksesibilitas yang baik sebagai faktor penetapan Kabupeten Gianyar mengemban posisi ganda, multi fungsi, dinamika keterbukaan, pluralistik kompleks dan sebagai citra barometer Bali dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia dan sebagai budaya kesenian. Luas wilayah Kabupaten Gianyar 368,00 km yang terdiri dari 7 kecamatan yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Kepadatan Penduduk Kabupaten Gianyar Berdasarkan 7 Kecamatan

| No | Kecamatan | Luas Wilayah (km2) | Jumlah Penduduk (jiwa) | | |
|----|---------------|-----------------------|---------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1 | Sukawati | 55,02 | 122.430 | | |
| 2 | Blahbatuh | 39,70 | 70.900 | | |
| 3 | Gianyar | 50,59 | 93.070 | | |
| 4 | Tampak Siring | 42,63 | 48.180 | | |
| 5 | Ubud | 42,38 | 73.350 | | |
| 6 | Tegalalang | 61,80 | 53.110 | | |
| 7 | Payangan | 75,88 | 42.860 | | |
| | Jumlah | 368,00 | 503.900 | | |

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Gianyar

4.2 Sejarah Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gianyar

Sebelum Departemen Agama terbentuk, dalam Kabinet 1 Presidentil (2 September 1945-14 Nopember 1945) dan Kabinet I (14 Nopember 1945-12 Maret 1946) telah diangkat menjadi Menteri Negara yang bertugas menangani permasalahan Umat Islam.Disamping itu pada Sidang Pleno KNIP delegasi Banyumas mengajukan usul, supaya dibentuk Kementerian Agama yang khusus dan tersendiri, usul dimaksud diterima secara aklamasi, sehingga terbentuklah

Departemen Agama.Dengan demikian kehadiran Departemen Agama dalam struktur organisasi pemerintahan RI adalah merupakan suatu kebutuhan, yang berakar dalam konsensus Nasional yang berkembang sejak awal perjuangan Kemerdekaan. Adapun nama-nama yang pernah menjadi Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gianyar

- 1. I Wayan Arba Tahun 1969-1974
- 2. IKetut Lagas Tahun 1974-1979
- 3. I Ketut Sanggra Tahun 1979-1984
- 4. Drs. I Made Rintia Tahun 1984-1989
- 5. I Nyoman Gampil Tahun 1989-1994
- 6. Tjok Made Ranayadnya Tahun 1994-1999
- 7. Drs. A.A. Gede Rai Sudadnya Tahun 1999-2002
- 8. Drs. Gusti Agung Bagus Raka Putra Tahun2002-2007
- 9. Drs. I Wayan Yudha M.Ag Tahun 2007-2011
- 10. Anak Agung Gde Muliawan, S.Ag Tahun 2011-2012
- 11. Drs. Ida Bagus Nyoman Gde Suastika, M.Si Tahun 2012-2015
- 12. Dr. Ni Nengah Rustini M.Ag Tahun 2015 2017
- 13. Drs. I Dewa Made Nida Udyana M.Pd.H 2017 sekarang

4.3 Restrukturisasi Instansi Vertikal Kemenag

Sebagai sebuah organisasi yang dinamis dan terus berkembang, Dalam perjalanannya Kementerian Agama mengalami beberapa kali restrukturisasi

(perubahan). Tercatat hingga tahun 2010 sudah enam kali organisasi instansi vertikal ini direstrukturisasi, yakni seperti di bawah ini.

- KMA Nomor 9, Tahun 1952 dengan menggunakan sistem holding company (organisasi yang masing-masing berdiri sendiri di daerah). Dikenal dengan Nomenklatur Jawatan (Urusan Agama, Pendidikan Agama, Penerangan Agama, dan Biro Peradilan Agama);
- 2. Perubahan kedua, KMA Nomor 91, Tahun 1967 instansi vertikal Departemen Agama mengalami perubahan dengan menggunakan sistem *integrited type* (pola penyatuan) dengan menggunakan nomenklatur Perwakilan Departemen Agama, baik tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten;
- 3. Perubahan ketiga, KMA Nomor 53, Tahun 1971 instansi vertikal Departemen Agama menjalankan perubahan nomenklatur dari perwakilan menjadi Kanwil Departemen Agama untuk tingkat provinsi dan Kantor Departemen Agama di tingkat kabupaten/kota.
- 4. Perubahan keempat, KMA Nomor 45, Tahun 1981 dilakukan penataan tipologi Kantor Wilayah dan Kantor Kabupaten/Kota sesuai dengan kepentingan pelayanan terhadap umat beragama di satu daerah/wilayah.
- 5. Perubahan kelima, KMA Nomor 373, Tahun 2002 (disempurnakan). Dalam hal ini digunakan tujuh prinsip dan kriteria sebagaimana ditetapkan dalam Keppres Nomor 49, Tahun 2002, yaitu (a) prinsip-prinsip organisasi (b) karakteristik hubungan dan atau pelayanan pemerintah terhadap suatu agama, (c) jumlah penduduk dan pemeluk agama, (d) luas wilayah dan kondisi geografis, (e)

- peraturan perundang-undangan yang mendukug, (f) jumlah lembaga keagamaan yang dibina, serta (g) keberadaan dan jumlah jabatan fungsional.
- 6. Perubahan keenam, KMA Nomor 1, Tahun 2010, yakni perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 47, tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara.

4.4 Sasaran Kerja Kementerian Agama Kabupaten Gianyar

- 1. Meningkatkan kualitas pelayanan kehidupan beragama
- 2. Menciptakan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa
- 3. Meningkatkan akses pendidikan Agama dan keagamaan
- 4. Meningkatkan kualitas pelayanan Haji dan Umrah
- 5. Memantapkan kerukunan umat beragama

4.5 Data Keumatan di Kabupaten Gianyar

Tabel 4.2 Data Umat Beragama Kabupaten Gianyar

| No | Kecamatan | Hindu | Islam | Budha | Kristen | Katolik | Konghucu | Jumlah |
|-----|-----------|---------|--------|---------|-----------|----------|----------|--------|
| | | Hindu | Moslem | Buddhis | Kristiani | Catholic | Matakin | Total |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| 1 | Sukawati | 112.157 | 1702 | 356 | 202 | 110 | - | 114527 |
| 2 | Blahbatuh | 66.906 | 1281 | 575 | 64 | 76 | - | 68902 |

| 3 | Gianyar | 89800 | 2659 | 540 | 737 | 265 | 21 | 64022 |
|---|-------------------|---------|------|-------|-------|-----|----|--------|
| 4 | To man alvainin a | 50210 | 102 | 150 | 10 | 40 | | 50602 |
| 4 | Tampaksiring | 50219 | 182 | 152 | 10 | 40 | 1 | 50603 |
| 5 | Ubud | 70.408 | 276 | 188 | 339 | 120 | 1 | 71331 |
| 6 | Tegallalang | 51288 | 217 | 88 | 206 | 45 | - | 51844 |
| 7 | Payangan | 46.343 | 82 | 472 | 18 | 30 | - | 46891 |
| | Jumlah 2016 | 487.121 | 6399 | 2.371 | 1.576 | 686 | 21 | 498120 |

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gianyar

BAB V

BENTUK PENGUATAN BUDAYA KERJA PENYULUH AGAMA NON-PNS DALAM PEMBINAAN UMAT HINDU DI KABUPATEN GIANYAR

5.1 Bentuk Penguatan Budaya Kerja Penyuluh Agama Non-PNS dalan Pembinaan Umat.

Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat, karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan ruang lingkup yang positif. Pekerjaan sebagai penyuluh agama non-PNS untuk memberikan pembinaan terhadap umat Hindu di Kabupaten Gianyar merupakan suatu misi untuk memajukan dan menyadarkan umat Hindu sebagai umat beragama yang harus memilki rasa yang tinggi untuk bertolerasi terhadap umat yang lain yang ada di seluruh Indonesia. Lemahnya penguatan budaya kerja akan mempengaruhi peradaban bangsa atau umat Hindu yang ada di nusantara khususnya di Kabupaten Ginayar, hal itu bisa terjadi baik, adanya perbedaan pandangan, pendapat, tenaga, dan pikiran.

Memperkuat budaya kerja penyuluh non-PNS di Kabupaten Ginayar membutuhkan waktu untuk merubahnya, maka untuk itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku dari pemimpin dalam hal ini baik dari tataran Kementerian pusat maupun Kementerian daerah berdasarkan peraturan Mentri yang telah termuat dalam suatu keputusan.

Terbentuknya budaya kerja yang kuat diawali dari tingkat kesadaran pemimpin, karena besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahan sangat menentukan, konteks dalam hal ini kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten

Gianyar dengan penyuluh non-PNS, melalui desiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama. Kesuksesan dalam organisasi (Kementerian Agama) bermula dari disiplin dengan menerapkan nilai-nilai, dan konsesten dalam penerapan aturan atau kebijakan dari pemerintah akan mendorong situasi keterbukaan, meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal. Bentuk penguatan budaya kerja penyuluh untuk memberikan pembinaa kepada umat antara laian;

5.1.1 Kerja sama atau Gotong Royong

Adalah usaha bersama yang dilakukan penyuluh agama, antara penyuluh agama PNS dengan penyuluh agama non-PNS dan yang lainnya, antar penyuluh agama non-PNS dengan masyarakat atau masyarakat dengan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama timbul saat seseorang menyadari bahwa mereka punya kepentingan bersama. Kerja sama menuntut adanya pembagian kerja dan keadilan, sehingga rencana kerja sama dapat tercapai dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama akan bertambah kuat bila ada tantangan yang amat berat yang mesti diberikan solusi. Bentuk kerja sama seperti; kerukunan, loyalitas, adanya rasa memilki. Dengan kerja sama penyuluh agama akan memperkuat pembinaan kepada masyarakat, sehingga mampu merubah sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan produktivtas masyarakat.

5.1.2 Keteladanan Penyuluh

Keteladanan adalah perilaku yang terpuji dan disenangi karena sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran. Menjalankan keteladanan merupakan cara yang

bisa dilakukan para penyuluh agama dalam memberikan pembinaan kepada masyarakat untuk memberikan pendidikan agama keagaman berlandaskan visi dan misi.

Keteladanan penyuluh adalah " leadingby exampk; being a model, role modeling" (berperan sebagai teladan). Penyuluh agama yang menjalankan peran keteladanan menjadi simbol yang nyata atas apa yang mereka harapkan untuk diraih pengikutnya" (1997:98). Para penyuluh memberi teladan melalui kejelasan semangat dan keyakinan melalui tindakan sehari-hari, menunjukkan visi penyuluh diwujudkan. Perilaku keteladanan para penyuluh adalah dengan menunjukkan kepada masyarakat binaannya mengenai apa yang harus mereka lakukan, dalam memberikan pembinaan yang cocok untuk dilakukan. Keteladanan ini dapat ditampilan dalam disiplin waktu, kepatuhan terhadap aturan, prosedur, tugas dan tanggung jawab sepenuhnya.

Mengacu kepada Frigon dan Jackson (1999:10), keteladanan merupakan perilaku yang membawa kepada kredibilitas penyuluh agama. Hal yang diinginkan bawahan kepada pemimpin adalah kejujuran/baik hati, kompetensi, kredibilitas, dan visi yang dibagi. Sebagai teladan, kepala sekolah menyatakan kejujuran, konsisten, komitmen dan kredibel. Itulah pemimpin yang dipercaya yang sesuai kata dengan perbuatannya".

Kredibilitas bisa dipahami sebagai suatu kepercayaan atau keyakinan yang muncul terhadap penyuluh dari para masyarakati. Kredibilitas bukanlah karekteristik yang melekat pada diri seseorang (inherent), tetapi sesuatu yang diberikan masyarakat kepada penyuluhn. Suatu hal yang menimbulkan kredibilitas adalah komitmen

pimpinan mewujudkan visi. Penyuluh agama non-PNS masa depan disyaratkan memiliki kredibilitas dan kapabilitas sehingga dapat diterima (akseptabilitas) dan mampu mengantarkan masyarakat pada perubahan, peningkatan mutu dan akuntabel.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keteladanan adalah perilaku penyuluh agama yang memberikan npembinaan hal-hal yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maupun kredilitas dan integritas pribadinya sebagai penyuluhn agama yang berusaha mewujudkan visi, tujuan dan sasaran sekolah.

5.1.3 Profesional

Professional merupakan bentuk penyuluh agama dalam membina masyarakat melalui memelihara, merawat, melatih, mengajar, menuntun, membimbing, dan memimpin. Namun penyuluh yang dimaksud di sini adalah sosok manusia bergelar sebagai panutan, yang dalam berbagai bidang memiliki kelebihan dan keistimewaan karena telah memiliki kualifikasi sebagai seorang penyuluh. Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian keterampilan, kejuruan tertentu. Secara sederhana dapatlah diartikan bahwa syarat-syarat profesi adalah janji atau ketentuan yang harus dimiliki sekaligus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian tertentu (termasuk guru).

Semua jabatan profesi mempunyai ciri-ciri profesionalnya tersendiri, termasuk jabatan yang (mungkin) anda sandang saat ini yaitu guru dan penyuluh. Lebih jauh lagi profesi penyuluh agama adalah dasar dari persiapan dari semua kegiatan profesional lainnya.

Menggeluti bidang ilmu yang khusus. Anggota suatu profesi terutama profesi penyuluh menguasai bidang ilmu yang membangun keahlian mereka secara khusus. Setiap anggota profesi harus meningkatkan kemampuannya, tidak terkecuali profesi guru saja melainkan penyuluh agama pun dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat melalui pembinaan.

Subjek penyuluh adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi, dan perasaan serta dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya. Sementara itu pembinaan dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia.

5.1.4 Kemandirian

Kemandirian merupakan sikap atau perilaku dan mental yang memungkinkan penyuluh untuk bertindak dalam melakukan pembinaan-pembinaan di masyarakat secara bebas, dan bermanfaat, dengan berusaha melakukan sesuatu dengan jujur, benar atas dorongan dirinya sendiri, sesuai dengan tugas dan kewajibannya sebagai penyuluh, sehingga dapat memberikan pembinaan yangsangat bermanfaat bagi kehidupan masyarakat yang ada di kabupaten Gianyar.

Penyuluh non-PNS yang memiliki jiwa kemandirianantara lain; (1) memiliki kemampuan untuk selalu berusaha dan memiliki inisiatif, (2) memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai penyuluh, (3) memperoleh

kepuasan dari hasil pembinaan yang dilakukan di masyarakat, dan (4) memilki kemampuan untuk menyelesaikan segala permaslahan yang ada di masyarakat.

Inti pembinaan terjadi pada prosesnya, yakni situasi di mana terjadi dialog antara masyarakat ke arah yang dikehendaki oleh penyuluh agar selaras dengan nilainilai yang dijunjung masyarakat. Untuk memperkuat budaya kerja penyuluh agama non-PNS dalam pembinaan umat Hindu dapat dilakukan melalui;

5.2 Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kuatnya Budaya Kerja

1. Perilaku Kepala Kementerian Agama.

Perilaku berupa tindakan yang nyata dari pimpinan biasanya akan menjadi cerminan penting bagi bawahan atau pengawai dalam hal ini adalah penyuluh agama non-PNS untuk membangun suatu peradaban umat beragama, sehingga akan mencul suatu kesadaran yang dapat saling harga menghargai diantara umat beragama.

2. Budaya institusi.

Setiap lembaga atau institusi memiliki budaya kerja yang telah dibangu sejak lama untuk, sebagai tuntunan bagi generasi berikutnya. Dengan memilki budaya kerja yang kua, akan dapat membangun institusi yang kokoh untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik, dengan memilki sumber dayamanusia yang baik akan dapat memajukan suatu wilayah atau lembaganya masing-masing.

3. Kejelasan Misi dalam Kantor Kementerian Agama.

Dengan mengetahui misi secara jelas, maka akan diketahui secara utuh dan jelas suatu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai atau penyuluh agama non-PNS selaku kewajibannya. Menjalankan kewajiban adalah sebagai swadharma yang mulia untuk membangun suatu Negara maupun wilayah.

4. Keteladanan Pemimpin

Pemimpin harus mampu memberikan contoh budaya semangat kerja kepada para penyuluh agama baik PNS maupun Non-PNS berserta pegawai yang lainnya. Dengan semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap kemajuan pembangunan yang telah terwujud sebagai kemajuan bangsa.

5. Motivasi

Setiap pekerjaan membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalahmasalah yang dialami oleh institusi atau Kementerian Agama yang lebih inovatif. Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah berarti pimpinan telah mampu melaksanakan manajemen pada suatu lembaga yang dipimpin, sehingga permasalahan dapat teratasi. Melaksanakan manajemen yang baik akan memperlancar kinerja pada suatu instansi, dan memperkokoh budaya kerja.

Dalam rangka mengaktualisasikan budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental penyuluh agama non-PNS yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap dan pelaksanaan pembinaan terhadap umat Hindu.

Selain itu perilaku pemimpin (Kepala Kantor) merupakan faktor yang mempengaruhi kuatnya budaya kerja dalam suatu lembaga pemerintah, keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua bawahan, juga kebijakan dalam menentukan arah, tujuan serta visi dan misi suatu lemnbaga yang akan dijakdikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja.

5.2.1 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja secara umum memilki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Dalam penelitian ini penguatan budaya kerja bagi penyuluh agama non-PNS dalam pembinaan umat Hindu, adalah menanamkan sikap dan perilaku, sehingga mengasilkan kerja yang nyata dan baik untuk mampu mengatasi segala munculnya permasalahan yang dihadapi umat Hindu saat terdapat ini.

Di dalam budaya kerja terdapat etos kerja, budaya kerja dan etos kerja adalah dua hal yang sangat penting dan saling berkaitan, karena pekerjaan tanpa etos kerja, maka tidak akan selesai, sedangkan etos kerja ini sangat dibutuhkan oleh penyuluh agama Hindu, sebagai landasan penguatan budaya kerja.

Keberhasilan budaya kerja penyuluh dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, dan kepatuhan pada norma atau aturan, terjalin komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua pegawai, peningkatan

partisivasi dan kepedulian peningkatan kesepakatan untuk pemecahan permasalahan yang dihadapinya.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat mengasilkan kerja dan menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Peningkatan kenerja penyuluh untuk mencapai hasil bisa dilakukan melalui; 1). Penyuluh dapat memahami pola kerja dalam pembinaan, 2). Mengimplementasikan pola kerja yang dilakukan dalam pembinaan, 3). Menciptakan suasana yang harmonis dengan partner kerja, 4). Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team, 5). Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Sedangkan manfaat budaya kerja penyuluh agama non-PNS dalam melakukan pembianaan antara lain; 1). Menjamin hasil kerja dengan kualitas baik, 2). Keterbukaan antara indivvidu dalam melakukan pembinaan, 3). Saling bekerja sama dalam mengatasi masalah, 4) menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan, dan 5). Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang telah terjadi. Wawancara, Kencana wati, S.Sos.H, 20 Agustus 2017

Kami telah menyadari bahwa manfaat dan tujuan budaya kerja harus dipahami sebagai penyuluh agama non-PNS, untuk memberikan pembinaan kepada umat. Dengan menyadari dan memahami budaya kerja, sehingga kerja kita akan mampu membawa perubahan perilaku umat Hindu yag lebih dewasa. Tekad kami selaku penyuluh agama non-PNS Ddi Kabupaten Gianyar ingin menunjukan kualitas kerja walaupun gaji yang kami terima cukup kecil, hail itu bukan merupakan kendala bagi kami-kami, namun sebagai kewajiban penyuluh dalam membina umat Hindu, agar mampu membangun kesadran diri.

Budaya kerja merupakan sikap hidup, serta cara hidup bekerja yang bertumpu pada nilai-nilai yang berlaku umum, sehingga kuatnya budaya kerja penyuluh agama teletak pada sebuah nilai dan norma-norma yang berlaku secara umum. Budaya kerja merupakan realisasi nilai yang perlu dimiliki setiap individu untuk senantiasa bekerja, berhasil dan terpuji.

5.2.2 Fungsi Budaya Kerja

Fungsi budaya kerja secara umum untuk membangun keyakinan atau menanamkan nilai-nilai tertentu suber daya manusia, sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen dalam membiasakan suatu cara kerja di lingkungan kerja masing-masing. Penyuluh Agama non-PNS melakukan pembinaan terhadap umat Hindu di Kabupaten Gianyar dengan memilki tekad sebagai berikut;

- Memilki sebuah identitas (simbol dan harapan) dalam konteks ini penyuluh Agama telah memilki potensi untuk melakukan pembinaan, sehingga masyarakat merasa berbangga dan menaruh respek terhadap kemampuan penyuluh.
- Kestabilan dalam organisasi penyuluh, sehingga secara internal seluruh masyarakat yang dibina merasa tenang dan yakin, dan secara ekternal yang berdampingan merasa memilki bersama.
- 3. Memilki alat pendorong merupakan motivasi, sehingga mampu menjadi dasar untuk mencapai tujuan dari pembinaan umat Hindu.

4. Komitmen dalam organisasi penyuluh, sehingga mampu sebagai katalisator dalam memberi komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis. Dengan adanya keyakinan yang kuat dalam merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalkan; membiasakan kerja berkualitas sesuai dengan standar, kerja secara efektif-efisien dan produktif merupakan awal dari budaya kerja yang baik, membiasakan semua kerja tersebut merupakan suatu penguatan budaya bagi penyuluh untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia, agar berprilaku modern dalam bekerja dan berinteraksi komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien, sehingga tertanam penguatan kerja yang tinggi dan desiplin. Dengan membiasakan kerja yang berkualitas sesuai dengan standar maka penyuluh Agama non-PNS menjadi tenaga yang bernilai dan berguna, dapat memberikan nilai tambah bagi orang lain atau masyarakat yang dibina.

Budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam,karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, hubungan antar pegawai dan penyuluh lebih akrab, disiplin meningkat, mengurangi pemborosan, tingkat absensi menurun, terus belajar, dan ingin memberikan yang terbaik bagi orang lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja penyuluh pada Kementerian Agama Kabupaten Gianyar, dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat budaya kerja adalah sebenarnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya penyuluh agama Non-PNS itu sendiri, kualitas hasil kerja sesuai yang diharapkan, karena selama ini upah yang diterima penyuluh non-PNS sangat minim dan tidak memenuhi standar Upah Minimum Regioal daerah. Hasil wawancara, Sandya Dewi, S.Ag, 20 Agustus 2017

Memang kami selaku penyuluh non-PNS di kabupaten Gianyar, dan wilayah kami untuk melakukan pemnbinaan terhadap umat Hindu agak lumayan jauh tempatnya, tapi itu bukan pengalang bagi kami. Karena yang namanya swadharma sekecil apapun hasilnya jangan dipandang hasil, yang penting kita melaksanakan kewajiban kita sebagai tenaga penyuluh agama non-PNS. Mudah-mudahan Bapak Dirjen Bimas Hindu dapat memperhatikan nasib-nasib kami, dan lama-lama bisa terangkat menjadi penyuluh PNS. Dengan pengalaman seperti memberikan pembinaan-pembinaan dan sering bertemu dengan para tokoh agama dan masyarakat kami merasa lebih dewasa, sehingga penguatan kami dalam bekerja sebagi sebuah budaya dapat bangkit, seperti; bekerja secara efektif memiliki hubungan yang harmonis diantara teman sejawat, membangun umat Hindu agar mampu berdaya saing, dan meningkatkan kualutassumber daya manuisa.

Dari penyampaian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai penyuluh agama non-PNS bekerja merupakan kewajiban sebagai pelayan umat demi memajukan umat Hindu di kabupaten Ginayar, sekalipun dari segi pinansial sangat kurang. Dengan menjalankan kewajiban sebagai penyuluh mesti dilandasi dengan kesadaran sebagai penguatan budaya kerja. Penguaan budaya kerja akan dapat membangun insan-insan yang bermoral dan membawa umat Hindu kearah yang lebih menyadarkan diri, sehingga akan mampu bersaing dan merguna bagi nusa dan bangsa. Penyuluh non-PNS yang ada di Kabupaten

Gianyarmampu mengatasi segala permasalahan umay Hindu, hal ini merupakan harapan masyarakat Hindu.

5.2.3 Dedikasi dalam Budaya Kerja Penyuluh non-PNS

Secara umum budaya kerja bersentuhan langsung dengan aspek pelayanan terhadap pembinaan umat Hindu sesuai dengan setandar pekerjaan yang dilakukan oleh penyuluh agama non-PNS. Penyuluh agama non-PNS didalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maka diperlukan persyaratan sebagai berikut:

- 1. Kreativitas dan kepekaan, yaitu mengembangkan pekerjaan secara dinamis dapat mendorong ke arah efisien dan efektivitas. Penyuluh agama Hindu non-PNS dimanapun mendapatkan wilayah binaan, selayaknya mengembangkan sikap dan tindakan efektif dan efisien, pekerjaan berupa pembinaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan melakukan pembinaan secara kreatifitas dan kepakaan yang tinggi, tanpa adanya kreatifitas dan kepekaan penyuluh akan sulit dapat melakukan pembinaan secara efektif.
- 2. Disiplin dan keteraturan kerja, bekerja sebagai penyuluh agama non-PNS mengacu pada standar oprasional prosedur (SOP). Setiap

penyuluh melakukan pembinaan terhadap umat Hindu harus memilki standar oprasional prosedur (SOP), melalui prosedur kerja dalam pembinaan distandarisasikan, maka akan dapat materi pembinaan yang jelas, jika kesalahan pada standar oprasional prosedur (SOP) maka materi pembinaan yang disampaikan akan merusak mental masyarakat.

- 3. Dedikasi dan loyalitas, dedikasi dan loyalitas yang diberikan kepada visi dan misi lembaga (kementerian) tidak kepada kepala kantor atau pribadi pimpinan. Loyalitas diberikan kepada lembaga akan memperkuat tatanan yang ada pada lembaga demi kemajuan umat.
- 4. Semangat dan motivasi, penyuluh agama dalam bekerja melakukan pembinaan yang didorong oleh keinginan yang baik dan kuat sangat menentukan dalam penguatan budaya kerja untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Penguatan budaya kerja penyuluh agama non-PNS untuk melakukan pembinaan, sesungguhnya muncul dari dirinya atas kesadaran dan juga perlu dibentuk, karena pada dasarnya budaya adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, diajarkan, dan dimiliki bersama, oleh penyuluh agama non-PNS serta diwarisi dari generasi kegenerasi berikutnya.

Budaya kerja sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi pemerintah yang efektif, dapat berperan dalam menciptakan jati diri, mengembangkan keikutsertaan pribadi penyuluh agama menyajikan pedoman untuk materi pembinaan. Budaya kerja sangat ditentukan oleh nilainilai yang dianut oleh penyuluh agama, nilai-nilai dalam suatu organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh nilai-nilai yang dianut oleh penyuluh itu sendiri.

Membangun budaya memerlukan waktu karena yang ditata adalah sikap dan perilaku manusia. Perlu adanya rule model, perlu konsisten manajemen puncak. Ketika sebuah organisasi pemerintah mengalami transpormasi baik pertumbuhan yang spektakuler, maka budaya yang dimilki penyuluh agama mengalami berubah secara perlahan.

BAB VI

PROSES PEMBINAAN PENYULUH AGAMA NON-PNS TERHADAP UMAT HINDU DI KABUPATEN GIANYAR

6.1 Proses Pembinaan yang di laksanakan Penyuluh Agama Non-PNS

Proses pembinaan yang dilaksanakan penyuluh agama non-PNS dalam membina umat Hindu di Kabupaten Gianyar dilakukan dengan konsep ajaran agama Hindu berbasis masyarakat. Adapun tujuannya adalah untuk meningkatkan *sradha bhakti* dan menanamkan niali-nilai moral, serta mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia. Selanjutnya penyuluh agma non-PNS melaksanakan tugasnya sebagai bagian dari pendidikan yang berbasis masyarakat yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Proses penyelenggaraan pembinaan terhadap umat Hindu dinilai sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan agama dan pendidikan keagamaan Hindu serta mengubah prilaku sumber daya manusia. Dengan demikian Kementerian Agama Kabupaten Gianyar telah mampu menyelenggarakan pembinaan yang bermanfaat bagi masyarakat Hindu agar menjadi lebih dinamis, eksploratif dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasannya.

Pada sisi lain penyuluh agama secara nyata telah memberikan kontribusi yang amat besar dalam pelayanan pendidikan bagi keluarga, dan masyarakat. Namun sebagian besar lembaga-lembaga diharapkan mampu memerankan fungsi sebagai perubahan sosial dalam masyarakat dan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran dan sifat materi yang menjadi objek pembelajaran.

Demikian pula Kementarian Agama salah satu lembaga pemerinatah yang telah memilki misi untuk meningkatkan keyakinan diharapkan mampu berperan sebagaimana mestinya. Pembinaan penyuluh agama sebagai proses pembelajarannya dengan memperhatikan berbagai tantangan yang dihadapi dalam pembangunan di bidang agama dan keagamaan secara umum.

Secara fungsional pelaksanaan pendidikan agama, khususnya pendidikan Agama Hindu di Kabupaten Gianyar menjadi tanggung jawab semua warga masyarakat Hindu baik guru maupun orang tua siswa. Namun, secara struktural pelaksanaan pendidikan agama Hindu pada sekolah-sekolah menjadi tanggung jawab dari Kementerian Agama, melalui masyarakat dan sekolah.

Untuk mengemban penguatan budaya kerja maka, dibutuhkan tenaga penyuluh yang memiliki kemampuan dalam menjalankan program-program yang telah ditentukan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, perilaku penyuluh agama Hindu di lingkungan Kementerian Agama tentunya juga dipengaruhi oleh iklim kerja yang telah terbentuk di Kementerian Agama tersebut. Iklim organisasi tersebut ada yang bersifat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, tetapi ada juga yang menghambatnya. Secara umum hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi tentang sikap penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Gianyar terurai seperti di bawah ini.

Proses pembinaan penyuluh agama non-PNS, telah ditentukan sesuai dengan program yang telah ditetapkan dari Kepala Urusan Kementerian Agama. Jadwal inilah yang membuat rasa kebersamaan yang dilakukan oleh penyuluh agama dalam melakukan pembinaan, sehingga dalam

materi pembinaan di masing-masing wilayah binaan dapat diberikan secara merata. Sikap kekeluargaan dan kebersamaan cukup menonjol terlebih pada tingkat bagian dari organisasi tersebut. Proses pembinaan bisa berjalan apabila didukung oleh masyarakat setempat, sehingga tujuan pembinaan akan tercapai. Hal ini seperti yang dirasakan oleh Ni Md. Ari Setia Dewi, S.Ag yang bekerja sebagai Penyuluh Agama non-PNS, Wilayah binaannya daerah Tegallalang.

Penyuluh Agama non-PNS mengatakan sebagai berikut:

.... seluruh proses pembinaan yang dilakukan oleh penyuluh non-PNS Kementerian Agama adalah merupakan kewajiban dan tanggung jawab penyuluh, dengan harapan agar para penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses pembinaan, sehingga tujuannya untuk mengubah sikap dan sumber daya manusia menjadi lebih religius, yaitu untuk meningkatkan srada dan bhakti sebagai wujud mendewasakan moraliltas masyarakat yang ada di Kabupaten Gianyar. Masalah pekerjaan, kami selalu bersama-sama dalam melaksanakannya dan jika ada permasalahan yang muncul di lokasi binaan, biasanya sebisa mungkin kami selesaikan dengan teman-teman dan apabila menemui kesulitan baru konsultasi ke kasi urusan. Sehingga kami merasakan permasalahan yang dihadapi oleh penyuluh agama non-PNS merupakan permasalahan kami semua. (W W/Sudiatini, S.Pd.B; 25-8-2017; 14.15—15.32 WITA).

Pernyataan senada juga disampaikan salah seorang informan yang bernama Gede Budi Kusuma, S.Pd.H sebagaimana data empirik yang diperoleh berikut.

Begini Pak dalam setiap proses pembinaan penyuluh agama non-PNS terhadap masyarakat, kami sering duduk bersama dan melakukan diskusi menganai kelanjutan pembinaan agama, mengenai permasalahan yang sering muncul di masyarakat. Di luar itu mengadakan praktik keagamaan bersama dan juga membahas tentang berbagai hal terutama masalah yang berkaitan dengan pekerjaan penyuluh. Permasalahan yang dialami oleh salah satu teman yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai penyuluh non-PNS juga merupakan permasalahan kami semua. Baik dan buruknya pelayanan sebagai penyuluh merupakan tanggung jawab kami bersama sehingga kami sering membuat kesepakatan-kesepakatan informal yang tentunya tidak menyalahi aturan-aturan tugas yang ada terutama berkaitan pembinaan. Sedapat mungkin, jika ada, suatu permasalahan kami

selesaikan sebelum atasan turun tangan (wawancara tanggal 25-8-2017; 14.15—15.32 WITA).

Paparan di atas menunjukkan bahwa sikap kekeluargaan yang terjalin di antara penuluh PNS dengan penyuluh non-PNS dalam satu suborganisasi terkecil yakni pada sub bagian administrasi terbentuk dengan baik. Rasa senasib sepenanggungan yang dirasakan oleh para penuluh PNS dan penyuluh agama non-PNS 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 dan penyuluh agama sebelum hal tersebut dikonsultasikan kepada atasan atau kasi urusan agama. Selain itu, rasa kebersamaan dalam mengerjakan segala aktivitasnya yang dilakukan oleh para penyuluh dengan program kerja masing-masing.

Hasil pengamatan dan paparan di atas memberikan gambaran bahwa para penyuluh PNS dan penyuluh agama non-PNS memiliki rasa kebersamaan yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai kelihatan kompak dan saling menguatkan keterangan yang satu dengan yang lain. Pola kebersamaan dan kerja sama di antara penyuluh yang berada di subbagian urusan.

Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang dibangun oleh para penyuluh di salah satu bagian di lingkungan Kementerian Agama juga dapat dipahami. Terkait dengan itu kepala kasi urusan agama Hindu I Made Sueca , memberikan penjelasan sebagai berikut.

Pada dasarnya 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 familiar 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 antarkeluarga jika ada kesempatan memang kami sarankan sehingga mereka (para pegawai dan penyuluh) 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 25-8-2017: 10.22—12.32 WITA).

Dari keterangan di atas tampak bahwa hubungan yang akrab dan bersifat kekeluargaan ditanamkan kepada seluruh pegawai dan penyuluh agama yang didukung oleh para pimpinan pada bagian unit kerja. Hubungan 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 bahwa dengan jalinan kekeluargaan yang dirasakan maka para penyuluh merasa di damai, diakui keberadaannya sehingga dengan demikian akan memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hubungan personal yang didasari rasa kekeluargaan di antara penyuluh 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.

Pada umumnya karyawan yang bertemu satu sama lain saling mengucapkan salam dan berjabatan tangan satu sama lain. Fakta lain membuktikan bahwa pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh seorang penyuluh akan dibantu oleh penyuluh lain yang mempunyai kelonggaran. Terkait dengan sikap, kebersamaan, dan kekeluargaan tersebut juga disampaikan oleh salah satu pegawai di bagian kelompok jabatan struktural 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, 30-08-2017).

Hal senada juga diungkapkan oleh infoman (Kencana wati) seperti tertuang dalam hasil wawancara berikut.

Pekerjaan yang ada di sini tidak mungkin akan dapat diselesaikan oleh seorang saja. Semuanya terkait antara satu dengan yang lain. Misalnya, pekerjaan saya juga didukung oleh pekerjaan bapak atau ibu yang lain di sini. Untuk itu satu upaya yang kita lakukan adalah memperkuat budaya kerja di antara kami semua. Dengan demikian, pekerjaan yang mestinya agak berat akan terasa ringan dan di antara kita merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan tersebut (WW/30-08-2017).

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 didasari oleh rasa kebersamaan dan saling membantu di antara penyuluh dan pegawai tersebut.

Institusi pada sistem Kepala Kasi Urusan Agama Hindu dicirikan oleh adanya penekanan evaluasi kinerja pada aspek kedisiplinan. Hal yang paling mudah dilihat atau dievaluasi terkait dengan kinerja penyuluh secara formatif adalah seberapa tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh penyuluh tersebut. Terkait dengan hal tersebut, Kementerian Agama cukup baik dalam memelihara dan menjunjung tinggi kedisiplinan kepada penyuluh dan pegawainya. Hal ini terungkap dari data hasil wawancara peneliti dengan salah seorang penyuluh non-PNS (Rudiarta) 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 disiplin tetapi tetap memperhatikan tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada bagian ini. Dengan demikian menurut saya, kedisiplinan dalam pekerjaan akan menghasilkan kualitas dari pekerjaan, semua itu merupakan penguatan budaya kerja (wawancara tanggal 30-08-2017).

Informan lain juga mengungkapkan yang hal senada dengan informan di atas dalam suatu wawancara sebagai berikut.

Kami bekerja di Kementerian Agama ini seperti sudah bekerja kontrak bahwa kita akan bekerja sesuai dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Yang masing-masing juga ditentukan oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sumber penghidupan saya hanya di Kementerian Agama, artinya disinilah tempat saya mengabdi mencari hidup. Untuk itu sudah selayaknya kita memegang teguh sikap disiplin, terutama disiplin waktu dan penyelesaian pekerjaa, sehingga dalam proses pembinaan masyarakat dapat mencapai tujuan yang diinginkan (wawancara, 30-08-2017).

Informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut menunjukkan bahwa semboyan-semboyan atau moto-moto "Ikhlas Beramal" yang ditanamkan kepada penyuluh agama Hindu dan pegawai Kementerian Agama 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 agama dan pegawai sehingga ditunjukkan dalam perilaku kerja yang berusaha menuju kinerja yang ideal merupakan penguatan budaya kerja.

6.2 Identifikasi Penyuluh Agama Hindu Non-PNS

Untuk mengetahui keberadaan penyuluh agama non-PNS dalam melaksanakan pembinaan umat Hindu di Kabupaten Gianyar dapat dijelaskan dalam tabel.

Tabel 6.1 Data Penyuluh Non- PNS Kabupaten Gianyar Tahun 216/2017

| No | Nama | Kualifikasi | Wilayah Binaan | Ket. |
|----|---------------------------|---------------|------------------|------|
| | | Pendidikan | | |
| 1 | Ni Made Ari Setia | S1 Pendidikan | Kec.Tegallalang | Non |
| | Dewi,S.Ag | Agama Hindu | | PNS |
| 2 | | S1 Pendidikan | Kec.Gianyar | Non |
| | Dra. Ni Made Suryati | Agama Hindu | | PNS |
| 3 | I Made Ono Susanto, S.Sn | S1 Seni tabuh | Kec. Payangan | Non |
| | | | | PNS |
| 4 | Ni Made Damayanti,S.Ag | S1 Pendidikan | Kec.Tampaksiring | Non |
| | | Agama Hindu | | PNS |
| 5 | IWayan Rakta Sasmita,S.Ag | S1 Pendidikan | Kec.Sukawati | Non |
| | | Agama Hindu | | PNS |
| 6 | Ni Putu Astriniati,S.Pd | S1 Pendidikan | Kec.Gianyar | Non |
| | | | | PNS |

| 7 | Ni Made Niti | S1 Pendidikan | Kec .Blahbatuh | Non |
|----|----------------------------|---------------|------------------|------|
| | Susanti,S.Pd.H | Agama Hindu | | PNS |
| 8 | Kadek Widiantara, S.Pd.H | S1 Pendidikan | Kec .Blahbatuh | Non |
| | Radek Widiantara, 5.1 d.11 | Agama Hindu | | PNS |
| 9 | Ari Mas Triya Sista, | S1 Penerangan | Kec. Sukawati | Non. |
| | S.Sos.H | Agama Hindu | | PNS |
| 10 | Sri Ayu Kencana Wati, | S1 Penerangan | Kec. Sukawati | Non |
| | S.Sos.H | Agama Hindu | | PNS |
| 11 | Luh Putu Eka Martini, | S1 Pendidikan | Kec. Ubud | Non |
| | S.Pd.B | Bahasa | | PNS |
| 12 | I Gede Wimas Putra | SMA | Kec. Payangan | Non |
| | | | | PNS |
| 13 | Ni Made Suciani,S.Pd.H | S1 Penerangan | Kec. Payangan | Non |
| | | Agama Hindu | | PNS |
| 14 | I Wayan Rudiarta, S.Pd | S1 Pendidikan | Kec. tegallalang | Non |
| | | | _ | PNS |

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Tahun 2017

6.3 Tugas Pokok dan Fungsi Penyuluh

6.3.1 Tugas Pokok Penyuluh PNS dan non-PNS

Upaya melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pembinaan agama dan pembangunan dilakukan melaui bahasa agama. Tujuan pembinaan agama di masyarakat adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja agar mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan serta menciptakan pribadi dan masyarakat yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, toleransi dan hidup rukun, dan berperan aktif dalam pembangunan nasional. Selain itu, merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi di bidang bimbingan masyarakat Hindu. Hal lainya adalah melaksanakan pembinaan dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Hindu berdasarkan kebijakan teknis yang telah

ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Adapun tugas pokok penyuluh agama Hindu adalah sebagai berikut.

1. Mengumpulkan data identifikasi potensi wilayah kelompok sasaran

Kegiatan menghimpun atau mengumpulkan data oleh penyuluh agama Hindu dengan menggunakan instrumen pengumpulan data, formulir-formulir, blangkoblangko isian, dan daftar pertanyaan yang berisi semua bahan berupa data informasi tentang data potensi wilayah kelompok yang berkaitan dengan data pembinaan kehidupan beragama dan pembangunan yang ada dalam suatu wilayah atau kelompok sasaran.

Kegiatan ini dilakukan minimal satu tahun enam kali atau setiap dua bulan sekali data tersebut diperbaiki. Volume enam kali per tahun apabila seorang penyuluh ditugaskan berdasarkan wilayah binaan. Akan tetapi, seorang penyuluh yang ditugaskan berdasarkan kelompok binaan maka volume pengumpulan data didasarkan atas jumlah kelompok binaan.

2. Menyusun rencana kerja operasional

Kegiatan ini adalah menyususn *term of reference* (TOR) yang bersifat penjabaran setiap kegiatan yang tertuang dalam rencana kerja (program kerja) tahunan sehingga tergambar secara jelas tujuan, sasaran, waktu, pelaksanaan dan pokokpokok materi serta teknis pelaksanaan kegiatan pembinaan agama dan pembangunan yang akan dilakukan untuk suatu kelompok binaan.

Kegiatan ini dilakukan minimal satu tahun dua belas kali atau setiap bulan sekali. Bentuk bukti fisik yang dinilai adalah asli atau fotokopi naskah rencana kerja operasional sejumlah yang dibuat.

3. Mengumpulkan bahan materi pembinaan

Kegiatan ini menghimpun dan mempelajari bahan-bahan pembinaan atau penyuluhan dari kitab suci (*Veda*), buku-buku keagamaan, dan kebijakan pemerintah untuk melengkapi penyusunan materi.

Kegiatan ini dilakukan minimal satu tahun delapan belas kali. Bentuk bukti fisik yang dinilai adalah resume atau kompilasi pokok-pokok materi dan sumbersumber materi.

4. Menyusun konsep tertulis materi bahan pelaksanaan dalam bentuk naskah

Kegiatan ini terdiri dari penyusunan meteri tertulis yang akan dipergunakan untuk bahan pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan dengan topik, sitimatika tertentu dan dibuat dalam bentuk naskah ketikan 1,5 spasi dengan jumlah halaman minimal 10 halaman kertas folio.

Kegiatan ini dilaksanakan minimal satu tahun empat puluh delapan kali atau setiap bulan empat naskah. Bentuk bukti fisik yang dinilai adalah asli atau foto copy sejumlah naskah materi yang dibuat.

5. Menyusun Laporan Pelaksanaan Mingguan Bahan Pelaksanaan

Kegiatan penyusunan dan pembuatan laporan pelaksanaan kegiatan pembinaan agama yang dilakukan secara tatap muka meliputi, antara lain lokasi pelaksanaan,

tema, jumlah peserta, peralatan yang digunakan, serta masalah lain dapat dilaksanakan setiap minggu sekali.

Kegiatan ini dilakukan minimal setiap tahun lima puluh dua kali atau setiap minggu satu laporan. Apabila menyusun lima kelompok binaan tetap dan setiap kelompok binaan dilaksanakan satu minggu sekali, maka jumlah laporan mingguannya menjadi lima laporan sehingga dalam satu tahun menjadi 5 x 4 x 12 = 240 laporan mingguan.

6.3.2 Fungsi Jabatan Penyuluh Agama

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 87, Tahun 1999 diketahui bahwa pengertian penyuluh agama adalah pegawai negeri sipil yang diberikan tugas serta tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan bimbingan keagamaan dan penyuluhan pembangunan melalui bahasa agama. Sedangkan pengangkatan penyuluh non-PNS 2017 di kabupaten Gianyar berdasarkan surat Nomor: 1966/Kk.18.4.4/BA.00/12/2016. Hal ini merupakan tugas dari Kementerian Agama untuk melakukan pembinaan terhadap umat Hindu, sehingga dapat merubah prilaku dan meningkatkan suber daya manusia.

Berdasarkan tugas pokok tersebut, maka dalam pelaksanaan tugas tersebut melekat fungsi penyuluh sebagai berikut:

1. Fungsi Informatif dan Edukatif

Fungsi informatif dan edukatif adalah dimana penyuluh agama Hindu memosisikan dirinya sebagai orang yang berkewajiban menyampaikan pesanpesan ajaran agama dan membina masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tuntunan kitab suci *Veda* dan para Rsi.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif, yaitu dimana penyuluh agama Hindu menyediakan dirinya untuk turut memikirkan dan memecahkan permasalah yang dihadapi masyarakat, baik persoalan pribadi, keluarga, maupun masyarakat secara umum.

3. Fungsi Advokatif

Fungsi advokatif, yaitu penyuluh agama Hindu memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk melakukan kegiatan pembelaan terhadap masyarakat dari segala bentuk kegiatan pemikiran yang akan merusak kaidah dan tatanan kehidupan beragama, baik terjadi dalam keluarga maupun dalam masyarakat umum. Hal itu penting mengingat fungsi penyuluh adalah mengembangkan kegiatan bimbingan dan penyuluhan agama serta pembangunan melalui bahasa agama.

6.4 Pelaksanaan Penyuluh Agama Hindu

Pembinaan agama yang dilakukan penyuluh non-PNS merupakan model pembelajaran secara ekstra, namun tujuan dan fungsinya tidak jauh dengan pendidikan formal. Hal ini dilakuakn terhadap masyarakat, agarmasyarakat mampu memahami ajaran agamanya sendidri.

6.4.1 Jadwal Pembinaan Penyuluh Agama Hindu

Guna memperlancar proses pembinaan penyuluh di masyarakat yang ada di Kabupaten Gianyar diperlukan jadwal pembinaan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama agar proses pembinaan menjadi terarah sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan. Dengan tersusunnya jadwal pembinaan maka masyarakat selalu hadir untuk mengikuti pembinaan agama. Dengan kehadiran yang sesuai dengan jadwal maka pembinaan dari penyuluh agama dapat dilakukan secara efektif. Dan jadwal telah dimilki masing-masing penguluh non-PNS.

Keseluruhan kegiatan yang telah terjadwal sebagaimana yang telah dimilki sebagian besar terlaksana dengan baik oleh pembina sangat antusias menerima pembinaan yang disampaikan oleh penyuluh sehingga masyarkat merasa nyaman mengikuti materi pembinaan. Walaupun jadwal pembinaannya sudah baku, masih bisa diatur sesuai dengan situasi dan kondisi penyuluh, demikian juga kondisi di lapangan. Karena tugas Kasi urusan Agama sangat berat maka untuk mempermudah pembinaan di tiap-tiap wilayah binaannya di perlukanlah penyuluh nonPNS sebagai anggota dalam mengembangkan tugas negara untuk memajukan daerah binaan.

6.5 Evaluasi Kinerja Penyuluh dalam Melaksanakan Pembinaan di Masyarakat

Evaluasi kenerja penyuluh agama Hindu selama ini berjalan dengan lancar, tetapi belum maksimal karena dipengaruhi oleh beberapa persoalan yang menjadi penghambat kerja. Kepala Ksi Urusan menegaskan bahwa pelaksanaan tupoksi Kementerian Agama dalam bidang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan 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 kerja sama yang baik dengan lembaga-lembaga agama sebagai mitra kerja Kementerian Agama. Dalam pelaksanaan tugas, penyuluh agama Hindu memerlukan tata kelola yang baik, akuntabel, dan transparan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik pula. Hal ini tidak terlepas dari komponen perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pelaporan, dan evaluasi.

Berdasarkan observasi peneliti terhadap penyuluh agama Hindu dalam kegiatan penelitian ini dapat dihasilkan masukan-masukan yang kontruktif bagi kepentingan Kementerian Agama dalam penyusunan program dan kebijakan dalam melakukan pembinaan di masyarakat ke depan yang lebih baik. Di samping itu, diperlukan juga informasi yang baik dalam mengomunikasikan masalah pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat sehingga dapat dijadikan sarana dalam melaksanakan simakrama di antara penyuluh agama Hindu di daerah serta pertukaran informasi di antara institusi yang ada di kabupaten.

Hasil kerja Kementerian Agama Kabupaten Gianyar selama ini berjalan dengan lancar, tetapi belum maksimal disebabkan oleh faktor sumber daya manusia yang masih rendah. Kepal Kasi Urusan menegaskan bahwa dalam pelaksanaan hasil kerja penyuluh agama Hindu dalam bidang agama dan keagamaan serta evaluasi hasil kerja kelembagaan dan informasi yang mengemban tugas pokok sebagai perencana dan menyiapkan bahan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan kepada masyarakat Hindu masih perlu dikelola secara profesional. Hal ini dapat diwujudkan dengan menjalin komunikasi informasi dan kerja sama yang baik dengan lembaga-lembaga yang terkait sebagai mitra kerja Kementerian Agama.

Dalam pelaksanaan tugas kepal urusan dibutuhkan tata kelola yang baik, akuntabel, dan transparan. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan tersebut tidak terlepas dari komponen perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pelaporan, dan evaluasi. Hal itu senada dengan teori fungsionalisme struktural yang menjelaskan bahwa perubahan-perubahan di dalam sistem sosial masyarakat pada umumnya terjadi secara gradual melalui adaptasi. Perubahan-perubahan yang terjadi secara drastis pada umumnya hanya mengenai bentuk luarnya. Sebaliknya unsur-unsur sosial budaya yang menjadi bangunan dasarnya tidak seberapa mengalami perubahan. Di dalam masyarakat terdapat tujuan-tujuan dan prinsip-prinsip dasar tertentu yang diterima sebagai sesuatu yang mutlak benar. Interaksi sosial yang terjadi di antara individu tidak secara kebetulan, tetapi tumbuh dan berkembang di atas standar penilaian dan disepakati bersama oleh anggota masyarakat.

Evaluasi hasil kerja penyuluh agama Hindu dalam pembinaan tersebut dapat dilihat bagaimana penyuluh agama Hindu yang selama ini dianggap memiliki kompetensi yang andal oleh masyarakat sehingga dalam melaksanakan tugas dapat dilakukan sebagaimana harapan bangsa terutama dalam mendukung tercapainya pembangunan di bidang agama. Penyuluh agama juga diharapkan mampu memberikan contoh dalam kehidupan bermasyarakat seperti membina kerukunan umat beragama dan mampu mewujudkan kerukunan intern umat beragama, antarumat beragama, dan pemerintah.

Dalam penyusunan evaluasi pelaporan kinerja penyuluh agama Hindu non PNS diperlukan suatu tanggung jawab yang secara administrasi telah dilakukan suatu bimbingan dan penyuluhan yang dilaksanakan secara periodik. Pelaporan tersebut dilakukan kepada satuan kerja yang telah mengangkat mereka sebagai penyuluh agama Hindu non-PNS. Pelaporan ini dilakukan persemester yaitu setahun dua kali. Pelaporan yang dilakukan oleh penyuluh agama Hindu non-PNS merupakan evaluasi terhadap kinerja yang bersangkutan sehingga dalam menjalankan tugas bimbingan penyuluhan terukur, dan secara moral dapat dipertanggungjawabkan terhadap publik. Adapun pelaporan yang harus dilengkapi penyuluh agama Hindu non-PNS, yaitu berupa fotokopi 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.

Pedoman standar pelayanan minimal penyuluh agama Hindu non-PNS, dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan bimbingan dan penyuluhan terhadap umat Hindu, sehingga kegiatan yang dilakukan terukur. Selain itu juga diterima kritik dan masukan demi sempurnanya pedoman standar pelayanan minimal penyuluh agama Hindu nonPNS.

Dari analisis tentang faktor-faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan fungsionalisasi jabatan penyuluh agama di atas, diketahui bahwa 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 kabupaten Gianyar pada umumnya. Sementara faktor-faktor lain, seperti struktur birokrasi, komunikasi,

disposisi, meskipun masih memiliki persoalan, tidak terlalu signifikan berpengaruh terhadap optimalisasi implementasi kebijakan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan cita-cita pemberdayaan penyuluh agama Hindu maka tidak dapat ditawar-tawar lagi tentang perhatian pemerintah pada penguatan aspek kualitas kompetensi para penyuluh, penyediaan fasilitas, dan pemberian insentif yang layak bagi kesejahteraan para penyuluh agama.

Hasil evaluasi kerja tenaga pendidikan agama Hindu sesuai dengan peraturan Pemerintah No. 55, Tahun 2007 tentang pendidikan agama dan keagamaam belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh kemampuan tenaga kependidikan agama belum merata. Pada pasal 38 disebutkan bahwa pendidikan keagaman Hindu merupakan pendidikan berbasis masyarakat yang diselenggarakan dalam masyarakat bentuk pasramaan, pesantian dan bentuk lain yang sejenis yang diakui oleh pemerintah. Lahirnya peraturan pemerintah tersebut menunjukkan bahwa pendidikan agama Hindu selain diselenggarakan oleh lembaga pendidikan formal iuga dapat dilaksanakan oleh lembaga pendidikan, bik nonformal maupun informal, seperti pendidikan agama Hindu di keluarga dan pendidikan agama Hindu di masyarakat. Evaluasi kinerja tenaga pendidikan keagamaan Hindu bertujuan untuk mengetahui capaian tentang wawasan dan pengetahuan pendidik keagamaan Hindu dalam berbagai tataran. Akan tetapi, hal ini belum menunjukkan hasil yang maksimal khususnya pada penguasaan substansi materi pembelajaran agama Hindu. Di samping itu, juga meningkatkan mutu pelaksanaan proses belajar mengajar demi terwujudnya

kualitas pendidikan keagamaan di Kabupaten Gianyar yang belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

BAB VII

IMPLIKASI PEMBINAAN PENYULUH AGAMA NON-PNS TERHADAP UMAT HINDU DI KABUPATEN GIANYAR

7.1 Implikasi terhadap Mutu Pembinaan

Berdasarkan paparan data penelitian diketahui bahwa implikasi, pembinaan penyuluh agama Hindu non-PNS Kementerian Agama Kabupaten Gianyar terhadap mutu pembinaan, terbukti memberikan stimulus respons secara positif. Artinya, direspon positif oleh kelompok masyarakat, baik yang ada di kabupaten Gianyar. Ditinjau dari kebermaknaan implikasi pembinaan penyuluh non-PNS, terkandung sejumlah penyuluh Kementerian Agama berkenaan dengan pengendalian mutu dalam pembinaan masyarakat di Kabupaten Gianyar sebagai berikut. Hal ini tampak dari kebijakan yang telah diputuskan oleh pihak Kementerian Agama tentang penyuluh non-PNS dalam bentuk perangkat yang harus dilaksanakan sebagai regulasi di masyarakat telah memberikan dorongan penting bagi kehidupan masyarakat yang berdaya saing dan mandiri.

Secara praktis pembinaan penyuluh agama Hindu Kementerian Agama Kabupaten Gianyar terhadap kepuasaan 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 semua pihak perlu direspons sebagai stimulus promosi bagi masyarakat yang mempunyai kemampuan penyuluh melaksanakan dengan efektif dan efisien sebagai meningkatkan tingakh laku dan sumber daya manusia dan mampu menghadapi tantangan di masa depan. Dalam praktik tentu masih perlu disikapi

secara proporsional dan professional sehingga para penyuluh non-PNS yang ada mempunyai kemandirian yang dilandasi oleh prinsip-prinsip akuntabilitas, dan responsibilitas. Untuk mendukung akuntabilitas kemajuan masyarakat dapat dijelaskan oleh penyuluh non-PNS sebagai berikut.

Kemandirian yang diharapkan dari masyarakat di masa depan, sangat berkaitan dengan berbagai kemajuan dalam perkembangan ilmu teknologi. Dengan demikian dalam menyongsong pengetahuan dan berlakunya standar nasional pendidikan yang berlaku dalam pendidikan, merupakan tantangan berat yang harus dihadapi masyarakat setempat melalui kekuatan sumber daya manusia (tenaga pendidik kapasitas organisasi kependidikan), kapabilitas penyuluh, membentuk iklim kondusif dan kemitraan dengan masyarakat atau umat Hindu di kabupaten Gianyar yang peduli pendidikan agama, di samping orang tua yang dapat diberdayakan sebagai tenaga donator. Hal ini akan berimplikasi terhadap mutu pembinaan masyarakat (Wawancara Wayan Rudiarta, S.Pd, 29 Agustus 2017).

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa pembinaan penyuluh yang bersifat mandiri yang berkaitan dengan kemajuan pengetahuan sangat diharapkan masyarakat sebagai pangkal kecerdasan sumber daya manusia. Sumber daya yang terbatas, harus mampu dikelola secara efektif dan efisien dan dikembangkan sesuai dengan potensi yang ada di lingkungan masyarakat itu sendiri. Proses transformasi harus terukur sesuai dengan kriteria kinerja penyuluh agama Hindu yang ditetapkan agar Kementerian Agama memiliki nilai tambah bagi sebuah pendidikan formal, informal, dan nonformal. Adapun maksudnya adalah agar masyarakat umum khususnya Hindu peduli terhadap terselenggaranya pendidikan formal. Performansi masyarakat tercermin dari, hal-hal berikut.

- 1) Prestasi akademik, dan nonakademik yang diraih oleh masyarakat remaja.
- Penyerapan siswa di dalam pembelajaran agama Hindu sangat membantu kemandirian siswa yang bersangkutan, sehingga menjadi masyarakat berguna.

- 3) Mobilisasi masyarkat Hindu di Gianyar sangat tinggi
- 4) Penghayatan tentang pendidikan agama Hindu pada masa depan sangat baik.

Paparan dan temuan data penelitian membangun prinsip dan dalil bahwa implikasi pembinaan penyuluh agama non-PNS Kementerian Agama dalam pembinaan pendidikan di masyarakat maka dapat dilihat sebagai berikut:

- Kompetensi penyuluh non-PNS merupakan salah satu instrumental input sebagai faktor penentu kemandirian masyarakat dalam proses transfromasi untuk mencapai hasil maksimal.
- 2) Kapasitas penguatan budaya penyuluh non-PNS dibangun oleh kekuatan, dan sikap penyuluh. Selain itu, juga didukung oleh kemampuan manajemen Kementerian yang ada dan di dukung oleh mutu pembinaan.
- (3) Kemitraan dengan masyarakat (penyuluh dan orang tua) bersifat saling menyenangkan.
- 4) Kapabilitas pembinaan, dituntut mempunyai komitmen terhadap peningkatan mutu melalui transformasi pengembangan intelektual personel (kompeten), *kredibilitas* (jujur), kesantunan dalam berkomunikasi dengan personel (luwes), berkeadilan dalam pemberian motivasi dan hukuman, serta keteladanan dalam berbagai tindakan disamping itu juga penuh kasih sayang terhadap siapa pun yang dilayaninya dalam membangun masyarakat sebagai mediator belajar agama Hindu.
- 5) Membangun jaringan yang harmonis dengan institusi pemerintah daerah, institusi tokoh-tokoh masyarakat yang termasuk dalam pembinaan penyuluh.

6) Setiap kegiatan dalam program pembinaan penyuluh, ditetapkan dengan tolok ukur atau kriteria keberhasilannya yang dilandasi oleh ketetapan standar pendidikan agama Hindu.

7.2 Implikasi Terhadap Kinerja Penyuluh Non-PNS

Implikasi penguatan budaya kerja penyuluh agama non-PNS di Kementerian Agama terhadap pembinaan umat Hindu, ada yang bersifat positif ada pula yang bersifat negatif. Implikasi yang bersifat positif, antara lain terbentuknya budaya masyarkat yang nyaman dalam membangun penyuluh agama yang berkualitas. Modernisasi sebagai bentuk perubahan unsur-unsur budaya organisasi menjadi unsur-unsur budaya organisasi modern yang sesuai dengan perkembangan bangsa, juga merupakan dampak positif.

Implikasi budaya kerja penyuluh agama Hindu dalam pembinaan pendidikan di masyarakat terhadap pelayanan agama yang bersifat negatif antara lain tampak dalam hal berikut ini.

- Pudarnya pengetahuan penyuluh agama Hindu, seperti Ilmu agama yang dimilikinya, apalagi moral dan akhlak yang tidak mendukung.
- Pudarnya sistem kepercayaan atau religi masyarakat terhadap kinerja penyuluh agama, yang ada kepercayaan umat, terhadap kinerja penyuluh yang kurang humanis.
- 3. Bergesernya nilai-nilai budaya masyarkat akibat kemajuan di bidang teknologi dan ilmu pengetahuan. Sehubungan dengan itu, diperlukan adanya nilai-nilai agama yang mampu mengimbangi perubahan budaya kerja

penyuluh di Kementerian Agama sehingga paradigma berpikir menjadi lebih kredibilitas.

4. Melemahnya etos kerja penyuluh agama di Kementerian Agama seperti adanya penurunan kinerja penyuluh dalam pembinaan.

Akibatnya orang tidak perlu bekerja keras untuk memperbaiki kinerja. Sebagian penyuluh 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 diperoleh hasil yang optimal.

Pada era membangun nilai-nilai keagamaan Hindu, etos kerja dan kemandirian penyuluh agama Hindu berubah secara drastis. Intinya adalah semangat dalam membangun masyarakat melalui pembinaan penyuluh non-PNS, yaitu aktif produktif, kreatif, penuh perkembangan, dan lain-lain.

Hasil wawancara dengan penyuluh agama Hindu, Wayan Sumetri menyatakan bahwa adanya implikasi penyuluh dalam pembinaan pendidikan agama Hindu untuk meningkatkan kualitas penyuluh yang bermutu. Majunya pembinaan penyuluh diakibatkan karena tersediannya sumber daya manusia yang berprofesional. Sumber daya manusia yang berprofesional diakibatkan karena tersediannya lembaga pendidikan yang maju. Kurang pahamnya penyuluh dengan tugas dan fungsinya akan mengakibatkan terjadinya pemerosotan dan bergesernya nilai moral, ahklak dan kurangnya kepercayaan yang dimiliki oleh penyuluh agama Hindu.

7.3 Implikasi terhadap Proses Pembinaan Agama

Implikasi terhadap pembinaan masyarkat nampak dari semakin termotivasinya masyarkat meningkatkan kecerdasan dan kesempurnaan hidup,

serta membangun watak atau kepribadian. Belajar agama yang mengandung nilainilai kesusilaan dalam proses pendidikan mendapatkan tempat paling penting dan
utama kalau dibandingkan dengan nilai-nilai lainnya. Pentingnya kesusilaan
diuraikan dalam kitab *Saracamuscaya* 162 sebagai berikut

"Prawṣtti rahayu kta sādhananing rumakṣang dharma, yapwan Sang Hyang Aji, jñānam pageh ekatāna sādhana ri karakṣanira, kunang ikang rūpa, si radin pangraksa irika, yapwan kasujanman, kasucilan sādhananing rumakṣa ika" (Saracamuscaya, 162)

Artinya:

Tingkah laku yang baik merupakan alat untuk menjaga dharma; akan sastra suci (ilmu pengetahuan), pikiran yang teguh dan bulat saja merupakan upaya untuk menjunjungnya. Adapun keindahan paras adalah kebersihan pemeliharaannya itu mengenai kelahiran muka, maka budi pekerti susila yang menegakkannya.

Tingkah laku yang baik atau susila merupakan harapan semua pihak baik orang tua, pendidik, maupun masyarakat. Sehubungan dengan pendidikan khususnya agama dan budi pekerti sangat mutlak dilaksanakan. Sura (1997:43) mengungkapkan bahwa tingkah laku yang baik sesungguhnya merupakan penyebab orang dikenal berkelahiran mulia, biarpun silsilah keturunannya sudah tidak ada lagi, asalkan ia berkelakuan susila akan diketahui asal keturunan orang itu.

Implikasi pembelajaran di masyarakat melalui pendidikan merupakan tugas dan kewajiban penyuluh agama mengantarkan masyarkat mencapai tujuan pendidikan, tugas dan kewajiban masyarkat, tanggung jawab sarjana dan intelektualitas, mengembangkan kemuliaan, melaksanakan berbagai bentuk disiplin diri, dan pengembangan seni sastra. *Regveda* I.6.3, menyatakan sebagai berikut.

Ketum kṛṇvann aketave Peśo maryā apeśase Sam uṣadbhir ajāyathāḥ.

Artinya:

Wai makhluk fana, kalian memiliki hak untuk meningkatkan pada kemasyhuran Tuhan Yang Maha Cemerlang, yang dengan sinar fajar membangkitkan kehidupan pada yang tanpa nyawa dan memberikan wujud pada yang tanpa wujud (Maswinara, 2008: 11).

Regveda VIII 42.3 menyatakan sebagai berikut.

Imām adhiyam śikṣamāṇasya deva kratum dakṣam varuṇa sam śiśādhi, yayāti viśvā durita tarema sutarmānamadhi nāvam ruhema.

Artinya

Varuna Yang Agung, tegakkanlah perbuatan suci dari hamba yang ikut serta di dalam pemujaan-Mu ini: semoga kami menaiki bujana itu dengan dimana kami mungkin mengatasi kesulitan itu. (Dewanto, SS, 2005:192).

Manwadharmasastra buku IV Sloka 19 yang merupakan kompodium

Hukum Hindu menyebutkan sebagai berikut.

Budhi wrddhi karanyacu dhani ca hitani ca, nityam çatranya wekseta nigamamçcaiwa waidikan.

Artinya:

Hendaknya ia setiap hari memperdalam ilmu pengetahuan, misalnya kesusastraan klasik, kesusastraan kuno, filsafat, ilmu ekonomi, ilmu obat-obatan, astrologi, dan lain-lain, yang dengan cepat akan menumbuhkan kebijaksanaan, mempelajari segala yang mengajarkan, bagaimana mendapat harta, segala yang berguna untuk hidup keduniawian dan demikian pula mempelajari *Nigama* yang memberikan keterangan-keterangan tentang Weda (Puja, 2002: 217).

Implikasi proses pembelajaran di *pasraman* adalah pembelajaran pada *pasraman* merupakan bagian dari tujuan pendidikan secara nasional. Beberapa hal

penting secara implisit yang termaktub dalam pendidikan agama, antara lain penanaman sebuah nilai ajaran agama, seperti *sradha* atau keimanan, dan religiusitas, *bhakti* kepada orang tua, cinta dan hormat kepada saudara, baik adik maupun kakak, hormat kepada sahabat atau teman, mencintai tanah air dan bangsa, bersikap ramah dan berbicara manis, mengembangkan kebajikan, mengembangkan kesucian hati, taat sembahyang dan rajin belajar, suka berkorban, damai dan sabar, mengakui kesetaraan gender, suka musyawarah, adil, bertanggung jawab, dan menghargai serta menghormati lingkungan.

Dengan mengembangkan dua tipe pendidikan, yakni pendidikan intelektual dan pendidikan moral atau pendidikan kemanusiaan, maka arah pembelajaran di masyarakat untuk mencapai tujuan yang dapat menopang tercapainya tujuan pendidikan secara nasional. Pembelajaran di masyarkat akan mampu melandasi pendidikan kecerdasan intlektual serta sekaligus mampu mendasari pendidikan yang berorientasi pada peningkatan terhadap seradha dan bhakti. Pembinaan di masyarakat berdampak, yaitu terjadi perubahan yang mendasar terhadap aspek pengetahuan, afektif, dan keterampilan masyarakat. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan ke arah yang lebih baik dari pada sebelumnya sehingga pasraman dapat dikatakan betul-betul menjadi agent of chang (sekolah sebagai agen perubahan)

Seorang ahli pendidikan barat, *Benjamin S Bloom* (1956) menyarankan tiga ranah pendidikan yang perlu diperhatikan dalam penilaian pendidikan dan pengajaran, yang lebih dikenal dengan *taksonomi Bloom*, yang meliputi ranah *kognitif*, ranah *afektif*, dan ranah *psikomotor(htt//www.goodhies.com/)*. Dalam

konteks pendidikan, Bloom dkk (dalam Fattah, 1996:55) telah memerinci sistematisnya yang disusun secara meningkat dalam rangka mengembangkan perangkat tujuan-tujuan pendidikan yang berorientasi pada perilaku yang dapat diamati dan dapat diukur secara ilmiah mengenai ketiga kategori yang dimaksud.

Dalam kaitannya dengan pengajaran agama Hindu, ketiga ranah taksonomi Bloom tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, ranah kognitif, dalam pengajaran agama Hindu dapat diartikan sebagai aktivitas kognitif dalam memahami dan menghayati ajaran agama Hindu secara tepat dan kritis. Aktivitas seperti ini sering disebut sebagai kemampuan kognisi. Kedua, ranah afektif, berhubungan dengan sikap dan minat atau motivasi siswa untuk mengimplementasikan ajaran agama Hindu dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga, ranah psikomotorik berkaitan dengan aktivitas fisik siswa pada saat melakukan kegiatan-kegiatan yang selalu berdasarkan ajaran agama Hindu dengan kata lain siswa terampil dalam melaksanakan ajaran agama sekaligus mampu menghadapi masalah-masalah sosial agama di masyarakat.

BAB VIII PENUTUP

8.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebagaimana di paparkan pada bab V sampai dengan bab VII dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Bentuk penguatan budaya kerja penyuluh agama Hindu non- PNS Kementerian Agama Kabupaten Gianyar dalam pembinaan masyarakat di Kabupaten Gianyar menunjukkan hal-hal sebagai berikut; (a) adanya sikap kerjasama dan kegotongroyongan, kerjasama antara penyuluh agama PNS dengan penyuluh agama non-PNS dan yang lainnya, antar penyuluh agama non-PNS dengan masyarakat atau masyarakat dengan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Persatuan. (b) keteladannan penyuluh, melaksanakan tugas sebagai penyuluh bentuk keteladanan merupakan cara yang bisa dilakukan para penyuluh agama dalam memberikan pembinaan kepada masyarakat untuk memberikan pendidikan agama keagaman berlandaskan visi dan misi, (c) professional, profesi adalah bidang pekerjaan penyuluh yang dilandasi pendidikan keahlian keterampilan, kejuruan tertentu. Secara sederhana dapatlah diartikan bahwa syarat-syarat profesi adalah janji atau ketentuan yang harus dimiliki sekaligus dilaksanakan oleh penyuluh yang memiliki keahlian tertentu (termasuk guru), (d) kemandirian, kemandirian merupakan sikap atau perilaku dan mental yang memungkinkan penyuluh untuk bertindak dalam melakukan pembinaan-pembinaan di masyarakat secara bebas, dan bermanfaat,

dengan berusaha melakukan sesuatu dengan jujur, benar atas dorongan dirinya sendiri, sesuai dengan tugas dan kewajibannya sebagai penyuluh, sehingga dapat memberikan pembinaan yang sangat bermanfaat bagi kehidupan masyarakat yang ada di kabupaten Gianyar.

- 2. Proses pembinaan yang dilaksanakan penyuluh agama non-PNS Kementerian Agama terhadap masyarkat menganut konsep pendidikan agama Hindu berbasis masyarakat dengan proses melalui peningkatkan *srada* dan *bhakti* para generasi muda Hindu atau peserta didik. Pembinaan yang dilakukan penyuluh non-PNS dengan tugas pokok dan melalui proses (a) mengumpulkan data fotensi wilayah kelompok sasaran, (b) menyusun rencana kerja oprasional, (c) mengumpulkan bahan materi bimbingan dan penyuluhan, (d) menyusun konsep tertulis materi bahan pelaksanaan dalam bentuk naskah kegiatan. (e) menyusun laporan mingguan pelaksanaan. Pembinaan dilaksanakan secara terjadwal setiap hari jumat, sabtu, dan minggu mulai pukul 16-00—18.00 Wita dengan materi pembinaan; teknik pengelolaan, metode yang digunakan meliputi: metode ceramah, metode diskusi, metode dialog, metode wisata relegi, dan metode demonstrasi. Evaluasi kinerja penyuluh agama Hindu dalam melaksanakan pembinaan masyarkat di Gianyar meliputi: 1) evaluasi administrasi; 2) kedisiplinan; 3) pencapaian target sasaran; dan 4) pelaporan hasil.
- 3. Implikasi budaya organisasi penyuluh agama Hindu Kementerian Agama dalam pembinaan masyarkat di Kabupaten Gianyar dapat diuraikan sebagai berikut. (a) implikasi terhadap mutu pembinaan, implikasi terhadap mutu pembinaan dapat dikatakan positif, hal ini dapat dari meningkatnya mutu dan kemandirian masyarakat,

(b) implikasi terhadap kinerja penyuluh agama non-PNS Kementerian Agama, implikasi ada yang bersifat positif dan bersifat negatif. Implikasi yang bersifat positif antara lain; meningkatnya kerja sama para penyuluh, meningkatnya modernisasi sebagai bentuk perubahan unsur-unsur budaya. Implikasi bersifat negatif antara lain; bergesernya nilai-nilai budaya organisasi akibat kemajuan dibidang teknologi dan pengetahuan, (c) implikasi proses belajar agama, implikasi ini dapat dikatakan positif. Hal ini tampak dari semakin tingginya motivasi siswa untuk meningkatkan kecerdasan, kepribadian, dan kesempurnaan hindup.

8.2 Saran

Dari hasil simpulan di atas ada beberapa hal yang dapat disarankan dalam rangka perbaikan pembinaan penyuluh di masyarakat. Saran-saran tersebut adalah

- Kementerian Agama Kabupaten Gianyar dalam membuat kebijakan tentang pembinaan penyuluh agama Hindu lebih profesional melalui tahapan-tahapan secara utuh (holistik) sehingga tujuan dan sasaran tercapai sesuai dengan yang diinginkan.
- Kepala Kasi Urusan Agama, meningkatkan dibidang pengelolaan manajemen penyuluhan secara profesional dan proporsional sehingga sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- 3. Dirjen Bimas Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia, lebih profesional menyusun standardisasi pembinaan bagi penyuluh untuk menjaga mutu pelayanan

- bagi masyarakat Gianyar khusnya dan umumnya masyarkat Bali melalui pendidikan dan latihan secara periodik.
- 4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan kontribusi kepada seluruh penyuluh agama Hindu di Provinsi Bali sehingga lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas penyuluh yang akan datang.
- 5. Secara konseptual hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori tentang *humanistic* dan sosiologi dan bahan kajian lebih lanjut. Di samping itu, dicari dan dikembangkan alternatif pola dan sikap penyuluh yang selama ini belum maksimal dilaksanakan.
- 6. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan konteks yang berbeda, seperti (a) manfaat kinerja penyuluh dalam memberikan penyuluhan di masyarakat, khususnya tentang kesiapan dalam persyaratan kualifikasi pendidikan penyuluh lanjut memenuhi kualifikasi S1 penerangan dan S1 sejenisnya, (b) melakukan pengkajian tentang sistem pembinaan pengembangan sumber daya manusia penyuluh di Kementerian Agama Kabupaten Gianyar yang lebih profesional (c) melakukan pengkajian lebih mendalam tentang fokus pada medan kasus lain untuk memperkaya temuan-temuan penelitian yang sudah dicapai. Dengan demikian dapat diperoleh pengkajian lebih mendalam tentang kinerja penyuluh agama sebagai penyuluh di Kementerian Agama yang berkualitas dan bermutu pada masa depan menuju masyarakat yang cerdas dan berbudi sehingga berguna bagi pembangunan bangsa.

PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman wawancara ini disusun untuk menggali data terkait dengan penelitian yang berjudul "Penguatan Budaya Kerja Penyuluh Agama Hindu non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di Kabupaten Gianyar". Daftar pertanyaan ini diurut sesuai dengan nomor. Dalam pelaksanaannya di lapangan disajikan dengan luwes, artinya disesuaikan dengan situasi dan kondisi 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 (Bagaimanakah bentuk penguatan budaya kerja penyuluh agama non-PNS dalam pembinaan umat Hindu di kabupaten Gianyar)
 - Bagaimana budaya yang diterapkan penyuluh Agama Hindu dalam memberikan pembinaan umat Hindu di kabupaten Gianyar?.
 - 2. Bagaimana teknik yang dilakukan tenaga penyuluh non-PNS agar mampu memberikan pembinaan-pembinaan?
 - 3. Apakah selama ini ada penyuluh non-PNS yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik?
 - 4. Mengapa hal itu bisa terjadi?

- 5. Langkah-langkah apa sajakah yang ditempuh Kementerian Agama kabupaten Gianyar untuk mengatasi masalah seperti itu?
- 6. Siapa sajakah yang berperan dalam memberikan pembinaan pada umat Hindu di kabupaten Gianyar?.
- 7. Bagaimana peran penyuluh non-PNS dalam membangun komunikasi dengan masyarakat di kabupaten Gianyar?.
- 8. Etika komunikasi seperti apakah yang diterapkan dalam pembinaan terhadap masyarkat di kabupaten Gianyar?.
- 9. Usaha apakah yang telah ditempuh oleh penyuluh non-PNS dalam memberikan pembinaan di masyarkat Gianyar. Apakah usaha yang ditempuh dalam melakukan pembinaan selama ini dipandang efektif?
- Pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang kedua (bagaimana proses pembinaan penyuluh agama non-PNS Kementerian Agama di kabupaten Gianyar.
- Bagaimana hubungan sosial penyuluh non-PNS pada Kementerian Agama dengan masyarakat di Gianyar?.
- 3. Apakah kehadiran penyuluh non-PNS dalam pembinaan dapat diterima oleh masyarakat setempat?
- 4. Apakah penyuluh non-PNS pada Kementerian Agama pernah memiliki hubungan yang tidak bagus, baik dalam sikap maupun dalam komunikasi?
- 5. Apakah penyuluh non-PNS di Kementerian Agamakabupaten Gianyar sudah memberikan pembinaan pada masyrakat sesuai jadwal?.

- 6. Berapa jumlah penyuluh non-PNS di Kementerian Agama kabupaten Gianyar yang memberi pembinaan?.
- 7. Bagaimana tanggapan masyarakat Gianyar dengan kehadiran penyuluh non-PNS dalam memberikan pembinaan?
- 8. Bagaimana hubungan penyuluh non-PNS dengan masyarakat yang ada di Gianyar?
- 9. Kapan dan bilamana pembinaan dilakukan?
- 10. Selain penyuluh dari Kementerian Agama, apakah ada organisasi lain untuk melakukan pembinaan masyarakat di kabupaten Gianyar?
- 11. Apakah ada perubahan sikap sosial masyarakat setelah dilaksanakan pembinaan oleh penyuluh non-PNS Kementerian Agama?
- B. Pertanyaan yang terkait dengan permasalahan yang ketiga (apa implikasi budaya penyuluh agama Hindu Kementerian Agama dalam pembinaan masyarakat di kabupaten Gianyar)
 - Bagaimanakah bentuk penguatan budaya penyuluh non-PNS yang diterapkan di masyarakat dalam memberikan pembinaan?.
 - 2. Bagaimanakah implikasi budaya penyuluh non-PNS yang diterapkan di Kementerian Agama dalam memberikan pembinaan di masyarakat?.
 - 3. Bagaimana kualifikasi pendidikan penyuluh non-PNS di Kementerian Agama dalam memberikan pembinaan di masyarakat Gianyar?.
 - 4. Bagaimanakah kerja penyuluh non-PNS di Kementerian Agama dalam memberikan pembinaan di masyarakat ?.

- 5. Bagaimanakah kondisi masyarakat Hindu di Gianyar setelah di beri pembinaan?
- 6. Apakah ada peningkatan *sradha* dan *bhakti* masyarakat Hindu setelah strategi dan metode penyuluh diterapkan di masyarakat?
- 7. Perubahan apa saja yang menonjol pada masyarakat Gianyar setelah dilakukan pembinaan?.
- 8. Apakah ada/tindak lanjut Kementerian Agama Gianyar dalam menyikapi perubahan masyarakat setelah diberikan pembinaan oleh penyuluh non-PNS?
- 9. Kendala apa saja yang dihadapi oleh tenaga penyuluh non-PNS dalam memberikan pembinaan?
- 10. Upaya apa saja yang ditempuh oleh penyuluh non-PNS dalam menghadapi hambatan yang ada pada pembinaan di kabupaten Gianyar?.

DAFTAR NAMA INFORMAN

A.Pasraman Dang Hyang Sidi Mantra

1. Nama : I Gede Budi Kesuma, S.Pd.H.

Jenis Kelamin: Laki-laki

Pekerjaan : Penyuluh non-PNS

Umur : 24 tahun

Alamat : Kec. Tegallalang.

2. Nama : I Wayan Rakta Sasmita, S.Ag

Jenis Kelamin: Laki-laki

Pekerjaan : Penuluh non-PNS

Umur : 45 tahun

Alamat : Kec. Sukawati

3. Nama : I Wayan Rudiarta, S.Pd.H

Jenis Kelamin: Laki-laki

Pekerjaan : Penyuluh non-PNS

Umur : 30 tahun

Alamat : Kec. Tegallalang

4. Nama : Ni Made Ari Setia Dewi, S.Ag

Jenis Kelamin: Perempuan

Pekerjaan : Penyuluh non-PNS

Umur : 45 tahun

Alamat : Kec. Tegallalang

5. Nama : Ni wayan Sumetri, S.Pd. B

Jenis Kelamin: Perempuan

Pekerjaan : Penyuluh non-PNS

Umur : 24 tahun

Alamat : Kec Tegallalang

6. Nama : Sri Ayu Kencana Wati, S.Sos. H

JenisKelamin: Perempuan

Pekerjaan : Penyuluh non-PNS

Umur : 24 tahun

Alamat : Kec. Sukawati

7. Nama : Ni Kadek Sandya Dewi, S.Ag

Jenis Kelamin: Perempuan

Pekerjaan : Penyuluh non-PNS

Umur : 35 tahun

Alamat : Kec. Sukawati

8. Nama : Ni Putu Sri Ari Wira Pertami, S.Ag

Jenis Kelamin: Perempuan

Pekerjaan : Penuluh non-PNS

Umur : 34 tahun

Alamat : Kec. Tegallalang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. Prosedur Penelitian Kualitatif dan Satu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Rinaka Cipta
- Barata. 20004. Pelayanan Prima Pelanggan. Surabaya: Paramita.
- Badudu-Zin. 2001. Pembinaan Karier Pegawai. Jakarta: Raja Gerafindo Persada.
- Cudamani. 1990. *Pengantar Agama Hindu Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Yayasan Dharma Sarathi.
- Damsar. 2015. Pengantar Teori Sosiologi. jakarta: PT Aditya Andrebina Agung.
- Dwiyanto, A. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, 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.
- Faisal, S. 1996. Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitalif."
 Malang: FPBS IKIP Malang,
- Haberman, A.M & Miles, M.B. 1984. *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: SAGE Publikations, Inc
- Kanjaya, Dewa Putra. 2002. "Transformasi Pendidikan Agama Hindu (Metode Pembelajaran Berbasis Nilai-Nilai Kemanusiaan)". *Raditya* No.57, Hal 37—44.

- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164, Tahun 1996 tentang Penyuluh Agama yang dimaksud dalam KMA ini adalah Penyuluh Agama Hindu Non- PNS.
- Machwe, Prabhakar. 2000. Kontribusi Hindu terhadap Ilmu Pengetahuan dan Peradaban. Penerjemah: Ida Bagus Putu Suamba. Editor: Ida Bagus Gde Yudha Triguna. Denpasar: Widya Dharma.
- Mantja, W. 2005. Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan.

 Malang: Wineka Media.
- Muhadjar, N. 1996. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarani.
- Murdiasa, I Made. 2005. Asta Brata sebagai Salah Satu Pedoman Kepemimpinan dalam Ajaran Agama Hundu. Pontianak: Pontianak Post.
- Muhadjar, N. 1996. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarani.
- Murdiasa, I Made. 2005. *Asta Brata sebagai Salah Satu Pedoman Kepemimpinan dalam Ajaran Agama Hundu*. Pontianak: Pontianak Post.
- Moleong, L. J. 1989. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: CV Remaja karya.
- Nasir, 1999. Teori-Teori Soisial dan Budaya, Jakarta: Hanoman Sakti.
- Netra, Anak Agung Gde Oka, 1995, *Tuntunan Dasar Agama Hindu*. Jakarta: Hanoman Sakti.
- Oka, I G. A. 1992. Silakrama. Jakarta: Hanoman Sakti.
- Peraturan Pemerintah RI No. 55, Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. Direktorat Jenderal Islam Departemen Agama RI.

- Sutrisno, Nanang. 2015. Transformasi Kultural Dalam Keberagamaan Umat Hindu di Kabupaten Banyuwang. Denpasar: UNHI
- Titib, I Made. 2003. "Antisipasi Umat Hindu terhadap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional". *Raditya* No. Hal.19—22.
- Tika, I Nyoman. 2001. "Metode Alternatif Pendidikan Hindu". *Raditya* No. 53, Hal. 34—46.
- Undang-Undang Nomor 20, Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Ekajaya.

Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Waktu Pelaksanaan | | | | | | | |
|----|---|-------------------|----|---|----|-----|------|------|----|
| | | Bulan Ke | | | | | | | |
| | | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX-X | XI |
| 1 | Pengajuan Proposal | X | | | | | | | |
| 2 | Obsevasi Awal | X | | | | | | | |
| 3 | Seleksi Proposal | X | X | | | | | | |
| 4 | Pengumuman Pemenang Proposal | | X | | | | | | |
| 5 | Presentasi Proposal | | X | X | | | | | |
| 6 | Pengambilan Data | | | | X | | | | |
| 7 | Analisis Data | | | | | X | | | |
| 8 | Penyusunan Bab IV— VIII | | | | | | X | | |
| 9 | Evaluasi Presentasi Hasil Penelitian | | | | | | | X | |
| 9 | Pelaporan Hasil Penelitian | | | | | | | | X |

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

Rincian Biaya

| 1 | Riava | Pra | Oprasional | (hahis | nakai) | ١. |
|----|-------|---------|-------------------|--------|--------|----|
| 1. | Diaya | . 1 1 u | Opiasional | (Habis | parai | ,. |

| | a. ATK (4 rem Kertas Kuarto A4) | Rp. 160.000,- | | |
|----|--|-----------------|--|--|
| | b. 1 buah Tinta Print | Rp. 200.000,- | | |
| | c. Foto Copy proposal 2 rangkap | Rp. 25.000,- | | |
| | d. Biaya sepuluh informan @ 400.000 | Rp. 4000.000,- | | |
| 2. | Biaya Oprasional (habis pakai): | | | |
| | a. Konsumsisi selama kegiatan | Rp. 1.500.000,- | | |
| | b. Dokumen data | Rp. 800.000,- | | |
| | c. Penyusunan hasil | Rp. 600.000,- | | |
| | d. Pengetikan hasil | Rp. 1000.000,- | | |
| | e. Seminar hasil | Rp. 4000.000,- | | |
| | f. Foto copy dan penjili, rangkap empat | Rp. 215.000,- | | |
| | g. Biaya empat belas informan @500.000 | Rp. 7.000.000,- | | |
| 3. | Upah Peneliti (Ketua, anggota) | Rp.10.000.000,- | | |
| 4. | Lain-lain: Pelaporan. Seminar, Publikasi | Rp. 4.500.000,- | | |
| 5. | Sewa transport selama kegiatan | Rp. 5.500.000,- | | |
| | | | | |

6. Biaya

Rp. 35 .000.000,-

BIAYA PENELITIAN

Anggaran Biaya

| No | Jenis Pengeluaran | Biaya yang diusulkan | |
|----|---|----------------------|--|
| | | (Rp) | |
| 1 | Upah (Maks, 30%) | 10.500.000 | |
| 2 | Bahan habis pakai dan peralatan (30—40%) | 10.500.000 | |
| 3 | Perjalanan (15—25%) | 8.750.000 | |
| 4 | Lain-lain:Publikasi, seminar, laporan (Maks, 15%) | 5.250.000 | |
| 5 | Jumlah | 35.000.000 | |