



Menuju Profesionalitas PENYULUH AGAMA

Henda, M.Ag

isbn + barcode

Henda, M.Ag

**Menuju Profesionalitas
PENYULUH AGAMA**



Yayasan AMMA
Sukabumi
2023

Ruang untuk KDT

Menuju Profesionalitas PENYULUH AGAMA

Penyusun : Henda, M.Ag

Editor : Mansur Asy'arie

Proof Reader : Al-Hasani

Ukuran: 14,8 x 21 cm (A5)

Desain Sampul dan Tata Letak :

Regana POIN, computer and adventure

Jl. Raya Babakan Gelar, Surade, Sukabumi

Jawa Barat Kode Pos 43179

Penerbit : **Yayasan AMMA**

(Al-Manshur Makmur Mandiri Abadi)

Jl. Raya Bedeng No. 63 Rt. 02/01 Pasiripis

Kec. Surade Kab. Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia

Email: yayasan.amma@gmail.com

HP. 085217143334



Penerbitan Pertama :

Februari 2023

© Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan cara apapun, tanpa ada izin tertulis dari penerbit.

ISBN : 978-602-7267x-x-x (proses pengajuan)

PENGANTAR PENERBIT

PUJI dan syukur milik Allah Swt. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan alam, Nabi Besar Muhammad Saw. Tidak lupa kepada seluruh umat manusia yang mengikuti syariatnya.

Buku ini penting dan strategis menurut kami, mengingat perkembangan dan tuntutan kerja bidang penyuluhan, terutama pada era digital ini, menjadi persyaratan mutlak, untuk dapat mengikutinya.

Naskah buku ini sejatinya akan diterbitkan satu dasa warsa yang lalu, namun mengingat satu dan lain hal baru tercapai kesempatan belakangan ini. Karena itu, sangat mungkin ada hal-hal yang tidak terakomodir oleh perkembangan peraturan dan atau tuntutan kinerja di lapangan. Walau demikian, kami berusaha untuk menyajikannya sesuai dengan konteks terkini.

Menjadi profesional dalam kerja tentu saja merupakan kebutuhan mutlak, untuk menyebut kerja bidang dan posisi apapun menjadi ideal. Setidaknya mendekati harapan pihak pengguna layanan kerjanya dan atau para pengelola kelembagaan. Begitu pula tuntutan terhadap penyuluh agama. Nah, karena itu kehadiran buku ini menjadi jawaban atas tuntutan dan kebutuhan.

Semoga terbitan ini bermanfaat untuk kita semua.
Amin.**

Sukabumi, Februari 2023

Penerbit,

MENGENAL PENULIS

HENDA, M. Ag adalah pegawai Kementerian Agama sekaligus aktivis pendidikan non formal, pengembangan dan pemberdayaan masyarakat Islam asal pajampangan Sukabumi.

Lulusan Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki konsep bahwa dakwah agama dan keagamaan harus menyentuh berbagai aspek kehidupan (*likulli hal*), tak pernah ada kata berhenti untuk terus memperjuangkan pendidikan non formal untuk mendapat tempat di hati masyarakat maupun pelaku pemerintahan. Pernah mengajar di berbagai jenjang dan level Pendidikan formal, guru pengajian tradisional dan majelis ta'lim, Pernah menjadi Penyuluh Agama Teladan tahun 2009.

Kini ia menjadi Penyuluh Penerangan Agama Islam pada masyarakat di lingkungan satuan administrasi pangkal BIM AIS Kemenag Kab.Sukabumi. Selain itu, menjadi staf pengajar di perguruan tinggi satuan Kopertais UIN Bandung, Direktur Majelis Mudzakah Centre Sukabumi (Lembaga Kajian Pendidikan, keagamaan, dan sosial kemasyarakatan). Aktif menulis berbagai kajian Pendidikan Islam, tema filsafat dan pengembangan masyarakat Islam. Terlibat langsung di lapangan untuk mendampingi masyarakat memberantas buta huruf Al-Qur'an. Menempatkan diri menjadi fasilitator dalam bidang penyuluhan agama dan pembangunan melalui bahasa agama.**

PRAKATA PENULIS

Bismillahirrahmanirrahim,

Bahwa seringkali persoalan dakwah keagamaan mengalami hambatan dan stagnasi. Persoalan tersebut muncul dalam berbagai aspek elemen dakwah dan penyiaran agama. Mulai dari persoalan da'i , persoalan metode dakwah, pesan dakwah yang tidak sampai atau tidak difahami masyarakat mad'u, prasarana dakwah, dan hal teknis lainnya. Persoalan ini mengakibatkan terhambatnya bahkan terputus usaha pencapaian tujuan dakwah.

Dalam konteks pencapaian tujuan tersebut negara memiliki kewajiban untuk terus mengusahakan kehidupan yang damai dalam berbangsa dan bernegara ini. Pembinaan kehidupan keagamaan ini di Indonesia telah diatur di bawah naungan kementerian Agama Republik Indonesia. Salah satu aspek penting dalam persoalan dakwah agama dan keagamaan adalah persoalan pelaku dakwah.

Pada dasarnya dakwah itu merupakan kewajiban setiap orang mukmin mukallaf agar tercapai tujuan dakwah yaitu terwujudnya masyarakat *baladun thoyibatun warobbun ghofur*. Namun dari sisi kelembagaan dan kedinasan pemerintah memandang perlu adanya pegawai khusus yang bertugas memberikan penyuluhan dan bimbingan agama dan pembangunan melalui bahasa agama. Atas dasar pemikiran tersebut diangkatlah pegawai Penyuluh Penerangan Agama. Walau perlu dicatat bahwa bila terjadi stagnan dan hambatan dakwah atau dekadensi

moral bangsa tentulah tidak benar jika harus menyalahkan pegawai ini.

Dalam perkembangannya penyuluh agama selaku pegawai pemerintah sebagaimana pegawai pemerintah lainnya sering kali dihadapkan kepada masalah pekerjaannya, baik sisi regulasi, kompetensi, sarana prasarana, sampai kepada persoalan pekerjaan teknis. Hal ini diperparah dengan kakunya pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi penyuluh agama.

Atas dasar inilah penulis berpartisipasi serba sedikit berbagi ide dan pengalaman tentang penyuluh, setelah sekian lama mendalami referensi tentang keilmuan dan panduan tugas para penyuluh sangat dirasakan kebutuhannya di tengah gunjingan sebagian kelompok bahwa pekerjaan penyuluh sering tidak jelas, sulit diukur dan dipertanggungjawabkan. Melalui tulisan ini mudah-mudahan jadi inspirasi bagi perbaikan penyuluh ke depan, bahkan bukan hal mustahil suatu waktu Penyuluh Agama benar-benar menjadi Pegawai yang diprofesionalkan.

Akhir kata semoga karya ini menjadi kontribusi penulis bagi hazanah pengembangan dan peningkatan kepegawaian. Amiin.**

Penulis,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI

PENDAHULUAN -1

BAGIAN I

DAKWAH DAN PENYIARAN AGAMA - 5

- A. Tujuan dan Pesan Dakwah - 7
- B. Masyarakat Dakwah (Mad'u) -11
- C. Da'i/Pelaku Dakwah -12
- D. Aktivitas dan Metodé Dakwah -14

BAGIAN II

PROFESIONALISME PEGAWAI -18

- A. Antara 'Profesi' dan 'Pekerjaan' -19
- B. Definisi Profesionalisme - 21
- C. Pandangan Islam Tentang Profesionalisme - 22
- D. Menerapkan Profesionalisme di dunia Pegawai

BAGIAN III

CITRA BARU PENYULUH AGAMA KEKINIAN - 27

BAGIAN IV

EVALUASI KINERJA BAGI PEGAWAI - 32

- A. Pengertian Kinerja Pegawai - 32
- B. Penilaian Kinerja-33
- C. Tujuan Penilaian Kinerja - 34
- D. Sasaran Evaluasi Kinerja - 35
- E. Langkah Peningkatan Kinerja - 36

BAGIAN V

MENUJU PENYULUH AGAMA PROFESIONAL - 39

- A. Sejarah Singkat Penyuluh Agama di Indonesia - 39
- B. Pengertian Penyuluh Agama Islam: Peran Dan Fungsi Kedinasan -44
- C. Sasaran Penyuluh Agama Islam - 49
- D. Materi Penyuluhan - 52
- E. Teknik Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan - 52

BAGIAN VI

HARAPAN KE DEPAN - 54

- A. Keharusan Kerja - 54
- B. Kendala-55
- C. Harapan-56

BAGIAN VII

STANDAR PANDUAN TUGAS PENYULUH AGAMA ISLAM - 58

- A. Regulasi-58
- B. Pengistilahan - 70
- C. Jabatan Kepangkatan dan Angka Kredit Kumulatif Penyuluh Agama Ahli - 81
- D. Rincian Tugas Pokok Penyuluh Agama Ahli Berdasarkan Jenjang Jabatan - 92

BAGIAN VIII

MENGENAL APLIKASI DIGITAL, SIEKA DAN E-PA -95

- A. SIEKA - 95
- B. e-PA - 97
- C. Pusaka - 99
- D. Catatan Tambahan -100

DAFTAR PUSTAKA - 101

LAMPIRAN - 105



PENDAHULUAN

MENUJU PROFESIONALITAS PENYULUH AGAMA

PENYULUH Agama Islam adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang, untuk melakukan kegiatan bimbingan atau penyuluhan Agama Islam dan pembangunan, melalui bahasa agama. Bahasa agama dimaksudkan pendekatan, muatan isi, dan karakteristik penyuluhan dan bimbingan yang mencerminkan nilai-nilai agama.

Istilah Penyuluh Agama mulai disosialisasikan sejak tahun 1985, yaitu sejak keluar dan berlakunya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor

791 tahun 1985, tentang honorarium bagi penyuluh agama. Istilah Penyuluh Agama sendiri awalnya untuk menggantikan istilah Guru Agama Honorer (GAH) yang dipakai sebelumnya oleh lingkungan Departemen Agama (sebelum istilah Departemen Agama diganti dengan 'Kementerian Agama' melalui PMA No. 1 Tahun 2010).

Pembakuan istilah Penyuluh Agama dan mekanisme pengangkatan penyuluh agama, dalam jabatan fungsional, semakin memperjelas eksistensi dan identitas penyuluh agama di tengah masyarakat maupun lingkungan pegawai, selainnya dapat mempertajam pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi yang dijalankannya.

Pada awal pengangkatannya sampai saat ini, penyuluh agama dianggap sebagai ujung tombak kementerian agama dalam melaksanakan penerangan agama Islam dan layanan informasi kedinasan, di tengah pesatnya perkembangan dan dinamika masyarakat Indonesia. Peranannya sangat strategis dalam kerangka membangun mental, moral, informasi keagamaan dan seterusnya, untuk mendorong peningkatan kualitas kehidupan umat dalam berbagai bidang agama dan pembangunan.

Sisi lain dari identitas yang disandang Penyuluh Agama berimplikasi pada adanya tuntutan penilaian kinerja, profesionalitas, dan ukuran keberhasilan kerjanya. Hal ini diperkuat dengan munculnya berbagai regulasi terkait Pegawai Negeri Sipil. Diawali munculnya Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, Keputusan Presiden No. 87 Tahun 1999 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS, yang antara lain menetapkan bahwa Penyuluh Agama adalah jabatan fungsional PNS yang termasuk dalam rumpun jabatan keagamaan, dan peraturan lainnya.

Namun demikian, perlu diakui bahwa peraturan tadi dianggap belum cukup untuk mengakomodir kenyataan kerja penyuluh agama pada tataran praktis. Penyuluh Agama dalam jabatannya seringkali dituntut laporan yang profesional, namun faktor-faktor pendukung belum distandarisasi oleh Negara. Inilah yang kemudian kenyataan di lapangan kinerja penyuluh agama menjadi sulit diukur (bandingkan dengan penyuluh lain di luar penyuluh agama).

Istilah profesionalitas seringkali mencuat di kalangan para PNS atau masyarakat. Ada banyak karyawan atau pegawai yang mempertanyakan istilah profesi pekerjaannya. Perlu jujur diakui bahwa profesi di kalangan pegawai sejauh ini diperuntukan kepada guru dan dosen, dokter, jaksa, hakim. Dari hal inilah kesulitan mengukur dan mengembangkan sebuah penilaian kinerja yang profesional dengan yang tidak atau belum profesional.

Tulisan ini digagas, selain paparan atas temuan berupa kendala yang dialami penyuluh agama, nikmatnya menjadi penyuluh agama, sampai pada usaha-usaha menuju profesionalitas Penyuluh Agama, juga diharapkan dapat menjadi inspirasi para pelaku kebijakan untuk terus mendorong usaha-usaha ke arah profesionalitas penyuluh agama. Selanjutnya bagi penyuluh agama diharapkan dapat menginspirasi, memahami kinerja (serba sedikit), melakukan kerja sesuai standar aturan yang ada, menuju aturan penyempurnaan berikutnya. Insya Allah.

Sistematika tulisan ini dimulai dari Bagian 1, tentang Dakwah dan Penyiaran Agama; Bagian 2, Profesionalisme Pegawai; Bagian 3, Evaluasi Kinerja Pegawai; Bagian 4, Menuju Penyuluh Agama Profesional; Bagian 5, Harapan ke depan; Bagian 6, Standar Tugas

dan Penilaian Kerja Penyuluh Agama, dan Bagian 7, Mengenal Aplikasi Digital. Ditutup dengan lampiran contoh format-format dan blanko-blanko kegiatan dan regulasi tentang Penyuluh Agama.**





BAGIAN I

DAKWAH DAN PENYIARAN AGAMA

DAKWAH menurut bahasa berarti ajakan, seruan, undangan, dan panggilan. Sedangkan menurut istilah berarti menyeru untuk mengikuti sesuatu dengan cara dan tujuan tertentu. Sementara itu pengertian dakwah Islam ialah menyeru ke jalan Allah yang melibatkan unsur-unsur penyeru, pesan, media, metode, yang diseru, dan tujuan. Dalam konteks ini, dakwah mengandung dua dimensi, yaitu dimensi kerisalahan (*bi ahsân al qawl*), serta mencakup dimensi pengaplikasian nilai kebenaran dan kerahmatan (*bi ahsân al-'amal*). Melalui Dakwah diharapkan terbentuk suatu kondisi umat terbaik dan berkualitas tinggi, melalui dakwah

nilai-nilai kemanusiaan akan terwujud di masyarakat. Atau dalam istilah lain yang berkembang adalah religion dan religiusitas yang sebenarnya memiliki kesamaan makna dengan istilah dan tujuan dakwah tadi.

Perkembangan teknologi komunikasi sebagai akibat kemajuan budaya mengakibatkan terjadinya perluasan makna dakwah. Perkembangan teknologi komunikasi di satu sisi merupakan peluang dakwah, namun di sisi lain merupakan tantangan bagi para mubalig. Dikatakan peluang berarti dengan semakin beragamnya media komunikasi dan semakin praktis/efektifnya seorang pemberi pesan berhubungan dengan penerima pesan, maka apabila alat komunikasi ini digunakan untuk bertabligh/dakwah maka akselerasi dakwah dapat menyentuh berbagai aspek dan cepat sasaran. Akan tetapi juga dikatakan tantangan para muda'i dituntut untuk mampu menggunakan media sekaligus mengantisipasi dampaknya.

Kemajuan ini menurut Dawam Raharjo lebih menyangkut pada dua lokus perkembangan. Pertama, perkembangan dalam 'struktur atas' atau 'kesadaran' manusia tentang diri sendiri dan alam sekelilingnya. Kedua perkembangan 'struktur bawah' atau kondisi sosial dan material dalam kehidupan manusia. Hal inilah yang melahirkan perkembangan teknologi yang sangat pesat di dunia.

Dalam pengertian baru, dakwah dapat meliputi segala bentuk kegiatan, termasuk segala bentuk kegiatan pendidikan kemasyarakatan, dan pembangunan, walaupun tentu tidak berarti setiap kegiatan pembangunan dapat disebut dakwah. Inti dakwah sebenarnya mengacu kepada perubahan sosial. Teori perubahan sosial itu sebenarnya mengasumsikan terjadinya perubahan kemajuan dalam masyarakat.

Dengan demikian sinopsis tentang dakwah seperti berikut: Dakwah awalnya diperintahkan, kemudian dilaksanakan, kemudian disadari sebagai suatu kebutuhan, dakwahpun selanjutnya menjadi aktivitas di setiap tempat dan waktu, menghadapi berbagai situasi, kondisi, dan tantangan. Uraian selanjutnya menjelaskan serba sedikit elemen pokok dakwah yang akan menjadi pintu gerbang memasuki judul penulisan buku ini.

A. Tujuan dan Pesan Dakwah

Memperhatikan berbagai kajian literatur tentang dakwah, terutama melalui rujukan utama Al-Qur'an dan sejarah nabi dan rasul. Umumnya para nabi hadir dalam kondisi sosial manusia yang sedang mengalami krisis dan degradasi moral dan akhlak atau dehumanisasi. Begitupun Rasulullah Muhammad diutus di tengah masyarakat Makkah yang tengah mengalami kemerosotan akhlak, sekaligus kehancuran tauhid.

Berdasarkan penggambaran tersebut, memperjelas bahwa kehadiran para nabi bukan saja untuk meluruskan terhadap pengingkaran Dzat Yang Maha Kuasa Allah SWT saja, namun di sisi lain erat pula kaitannya dengan permasalahan kemanusiaan yang sejatinya para nabi diutus untuk membantu menyelamatkan mereka. Dengan demikian, misi dakwah dapat dipahami sebagai suatu proses sistematis untuk memerdekakan manusia dari dominasi thogut, dan dominasi sosial yang telah memalingkan mereka dari fitrah sejatinya. Secara filosofis dakwah dapat dikatakan untuk menyelamatkan alam dan manusia, selainnya untuk membangunkan kesadaran pengakuan terhadap keimanan.

Dengan demikian, dakwah menjadi penting keberadaannya, karena ia bertindak sebagai alat untuk

mencapai tujuan yang penting dan digariskan oleh Allah SWT. Keberadaan alat yang penting menjadi wajib adanya untuk mencapai tujuan yang penting pula.

Pada dasarnya dakwah adalah rangkaian kegiatan atau proses dalam rangka mencapai tujuan tertentu, Tujuan ini maksudnya untuk menjadi arah gerak langkah ke mana dakwah itu akan bermuara. Pesan Al-Qur'an salah satu tujuan dakwah dapat ditemukan dalam Surat Yûsuf ayat 108. Dari pesan tersebut diketahui bahwa salah satu tujuan dakwah adalah membentangkan jalan Allah di atas bumi, agar dilalui umat manusia. Abdul Rasyad Saleh membagi tujuan dakwah menjadi dua, yakni tujuan utama dakwah dan tujuan departemental, beliau menulis berikut :

Tujuan utama dakwah adalah nilai atau hasil akhir yang ingin dicapai atau diperoleh oleh keseluruhan tindakan dakwah. Untuk tercapainya tujuan utama inilah, maka semua penyusunan, semua rencana dan tindakan dakwah harus ditujukan dan diarahkan. Tujuan utama dakwah sebagaimana telah dirumuskan ketika memberikan pengertian tentang dakwah dalam terwujudnya kebahagiaan dan kesejahteraan hidup di dunia dan akhirat yang diridhoi Allah SWT.

Sedangkan tujuan departemental adalah merupakan tujuan perantara. Sebagai perantara tujuan dakwah berintikan nilai-nilai yang dapat mendatangkan kebahagiaan dan kesejahteraan yang diridhoi Allah SWT, masing-masing sesuai dengan segi atau bidangnya.

Sementara menurut Syukriadi Sambas dengan mengacu kitab Al-Qur'an sebagai kitab dakwah, tujuan dakwah antara lain dirumuskan berikut :

1. Merupakan upaya mengeluarkan manusia dari kegelapan hidup (*dzulumât*) kepada cahaya kehidupan yang terang (*nûr*).
2. Upaya menegakan *sibhgoh Allâh* (celupan hidup dari Allah) dalam kehidupan makhluk Allah.
3. Upaya menegakan fitrah insaniyah.
4. Memporsikan tugas ibadah manusia sebagai hamba Allah.
5. Mengestafetkan tugas kenabian dan kerasulan.
6. Upaya menegakan aktualisasi pemeliharaan agama, jiwa, akal, generasi, dan sarana hidup.
7. Perjuangan memenangkan ilham taqwa atas ilham fujur dalam kehidupan individu, keluarga, kelompok, dan komunitas manusia.

Sedangkan pendapat yang lebih jelas tentang tujuan dakwah, berikut dikemukakan oleh Hafidz Abdurrahman, adalah untuk mengubah keadaan yang tidak islami menjadi islami, agar bisa mendekatkan diri kepada Allah SWT. Adapun secara detail tujuan tersebut bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Menyerukan kepada orang kafir agar memeluk agama Islam;
2. Menyerukan kepada orang Islam agar menerapkan hukum Islam secara total;
3. Menegakan kemakrufan dan mencegah kemunkaran, yang meliputi semua bentuk kemakrufan dan kemunkaran, baik kemunkaran yang dilakukan oleh pribadi, kelompok, maupun Negara. Juga, meliputi kemakrufan yang diserukan kepada pribadi, kelompok, maupun Negara.

Jelaslah dakwah dengan tujuan di atas dapat membentuk masyarakat manusia yang konstruktif

menurut ajaran Islam, disamping mengadakan koreksi terhadap situasi dan segala kondisi penyimpangan ajaran agama.

B. Masyarakat Dakwah (Mad'u)

Mencermati pesan-pesan pada Al-Qur'an tentang dakwah dan penyiaran agama secara umum bahwa yang dikatakan masyarakat dakwah atau mad'u adalah seluruh masyarakat dalam berbagai level jenjang dan tingkatannya. Siapapun mereka yang belum mengetahui ajaran Ilahi atau sedang khilaf atau bahkan tidak beragama, merupakan masyarakat yang menjadi objek dakwah.

Dengan menganalisis tujuan dakwah di atas, maka objek dakwah yang diperintahkan oleh Allah adalah:

1. Orang kafir baik ahli kitab maupun musyrik, baik pribadi maupun kelompok maupun Negara;
2. Orang Islam, baik pribadi, kelompok, maupun Negara.

Sebagaimana misinya dakwah merupakan suatu penyebarluasan ajaran Islam, ia bersifat insidental, oral, massal, seremonial, bahkan kadang-kadang kolosal. Ia terbuka bagi beragam *agregat* sosial dari berbagai kategori, berhubungan dengan peristiwa penting dalam kehidupan manusia, baik individual maupun kolektif, ia bisa disebarluaskan melalui berbagai cara dan bentuk, menggunakan berbagai sarana yang tidak terbatas atau tidak dibatasi bahkan oleh ruang dan waktu.

Masyarakat dakwah adalah seluruh elemen masyarakat yang berada pada suatu waktu dan kurun tertentu dengan berbagai keberadaannya, baik kondisi psikologis, sosiologis, ekonomis, teknologi, dan

seterusnya. Hal inilah yang menjadikan misi bahwa dakwah sangat tidak terbatas.

C. Da'i/Pelaku Dakwah

Menurut Al-Qur'an manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di bumi, atau makhluk Tuhan yang bertugas mengelola kehidupan dunia sesuai dengan kehendak-Nya. Manusia muslim mempunyai tugas yang dinamis dan kreatif untuk mengembangkan tugas kekhalifahan tersebut dibekali dengan agama, rasio, dan amanah (*free will*). Manusia muslim dituntut juga untuk mampu memecahkan masalah (jadi *problem solver*) terhadap masalah-masalah yang ia hadapi, dengan merujuk kepada Al-Qur'an dan Sunnah sebagai paradigmanya.

Dalam tugas kekhalifahannya tersebut, dakwah menjadi bagian paling substansial, karena pembangunan manusia dan masyarakat pada umumnya merupakan suatu yang diperintahkan oleh Allah SWT. Berdasarkan konteks inilah maka setiap orang muslim-mukmin yang mukallaf merupakan para pelaku dakwah.

Setiap orang muslim-mukmin adalah da'i, ia berkewajiban untuk terus melakukan pelanggaran ajaran Ilahi di muka bumi. Setiap orang pada dasarnya adalah pelaku dakwah, karena ia sudah ditaklif berdasarkan syari'at ketika mereka menyatakan kesaksiannya sebagai mukmin, inilah realitas da'i dan mad'u.

Realitas dakwah dilihat dari konteksnya, maka ia merupakan interaksi da'i dan mad'u. Dalam hal ini dakwah dikategorisasikan terdiri dari:

1. Da'i dan mad'unya diri sendiri, disebut dakwah nafsiyah;

2. Da'i dan mad'unya sendiri, disebut dakwah fardiyah yang berlangsung, secara tatap muka atau melalui media;
3. Da'i sendiri dan mad'u kelompok kecil yaitu 3-20 orang disebut dakwah fi'ah qalilah, berlangsung secara tatap muka dan dialogis;
4. Da'i sendiri dan mad'unya kelompok yang terorganisir disebut dakwah hizbiyah;
5. Da'i sendiri mad'unya orang banyak, tidak bertatap muka dan monologis dengan media (cetak dan elektronik), atau tatap muka tetapi monologis seperti ceramah umum atau khutbah, disebut dakwah ummah.
6. Da'i dan mad'u yang berbeda suku dan budaya dalam satu kesatuan bangsa yang dapat berlangsung dalam konteks 1, 2, 3, 4, 5, di atas disebut dakwah qobailiyah (dakwah antarbudaya dan bangsa).

Dalam melakukan dakwahnya para da'i harus memahami psikososologi dan sasaran dakwah, maksudnya adalah, yakni para da'i harus memiliki pengetahuan tentang kondisi dan situasi psikologis dan sosial objek dakwah, para da'i juga dituntut memahami masyarakat dari latar belakangnya, misalnya madzhab, ikatan adat istiadat, masalah tabu, ketokohan dan idola, kegemaran sosial, organisasi sosial, ekspektasi sosial, dan seterusnya.

Dengan keragaman metode dan ruang lingkup dakwah itu, maka da'i dituntut memahami muatan dakwahnya. Dakwah dalam terminologi tabligh dapat dikategorisasi empat bagian:

1. Aktivitas *khithâbah*; teknik berdakwah yang berkonsentrasi pada sosialisasi verbal. Ia lebih

- bersifat *disconnected* (terlepas dan tak terkait) dari sentuhan profesi dakwah.
2. *Irsyâd*; bimbingan atau penyuluhan.
 3. *Tadbir*; manajemen
 4. *Tathwir*; pengembangan masyarakat

Kegiatan dakwah ini tentu semua dapat dilakukan seluruhnya atau dipilah berdasarkan tingkat kebutuhan pada situasi dan kondisi tertentu. Dalam hal inilah para muda'i atau mubalig dituntut memiliki kecerdasan untuk mengemas pesan-pesan dakwah sehingga dapat merebut simpati dan perhatian mad'u untuk selanjutnya dapat mengamalkan pesan tersebut.

Selanjutnya para pelaku dakwah ini bisa muncul dari berbagai kalangan, unsur atau latar belakang hal ini karena panggilan dakwah berlaku bagi setiap orang. Sementara berdasarkan latar belakang kedinasan kegiatan dakwah ini dilakukan oleh pihak-pihak masyarakat secara umum dan pihak tertentu yang sifatnya instansi formal (macam Kementerian Agama), berdasarkan gender bisa da'i atau da'iah dan seterusnya.

D. Aktivitas dan Metode Dakwah

Pada masa kini pemahaman masyarakat akan pengertian dakwah sering keliru, dalam pengertian masyarakat umum dakwah sering disamakan dengan ceramah, yang ironi adalah ketika masyarakat berdebat tentang tarif dakwah seorang ustadz. Ceramah agama sejatinya hanya merupakan sebuah aktivitas dan metode dakwah semata. Aktivitas dan sifat dakwah dapat nampak berdasarkan pelaku dakwah atau da'i sendiri, perbedaannya sebagai berikut :

1. Aktivitas dakwah pribadi; bentuk dakwahnya bisa bersifat fisik maupun non fisik. Hal ini bisa

dilihat dari aktivitas dakwah pribadi sahabat Sa'ad bin Abi Waqash, ketika beliau dengan para sahabat sedang melaksanakan shalat di sebuah lembah di Makkah tiba-tiba orang Quraisy datang mencaci maki mereka. Kemudian beliau membunuh orang tersebut dengan tulang unta. Ketika berita pembunuhan ini sampai kepada Nabi, Nabipun tidak menegurnya;

2. Aktivitas dakwah kelompok atau jama'ah; bentuk aktivitasnya berupa penyebaran pemikiran dan politik atau dakwah fikriyah wasiyasyah. Ini pernah dicontohkan Rasul ketika beliau melakukan aktivitas dakwah berjama'ah tidak pernah menunjukkan satu tindakan fisik untuk menentang kedzaliman yang dilakukan kafir Quraisy. Bahkan ketika orang-orang Madinah membaiat beliau pada bai'at Aqobah mereka langsung meminta izin kepada rasul untuk menyerang orang kafir Quraisy dan rasulpun melarangnya. Ini dianggap aktivitas dakwah tidak secara fisik karena dianggap belum memiliki kekuatan;
3. Aktivitas Dakwah Negara; bentuk aktivitas Negara dapat melalui fisik dan pemikiran. Caranya dengan melaksanakan semua hukum Islam, termasuk sanksi hukum kepada orang yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan terhadap hukum syara. Disamping itu Negara hanya memberi izin kepada setiap orang yang berada dalam wilayah Negara untuk menyebarkan pemikiran Islam baik yang dilakukan pribadi, jama'ah atau negara.

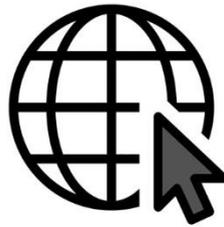
Itulah beberapa aktivitas yang dapat dilakukan dari pelaku dakwah. Tentulah dilakukan dengan pendekatan dan metode yang sesuai dan cocok untuk kondisi sebuah Negara atau daulat. Sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa metode dakwah Islam yang dapat dilakukan. Mengutip pendapat Hafidz. Menurutnya dakwah merupakan proses perubahan yang berusaha mewujudkan keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya yang rusak, maka ada beberapa metode dakwah yang dapat diterapkan sebagai berikut:

1. Pembinaan (*Tatsqif*): Pembinaan ini merupakan usaha untuk mengubah kepribadian seseorang menjadi kepribadian Islam, dengan cara mengubah cara berfikir dan kecenderungannya berdasar azas Islam. Pembinaan ini dimaksudkan untuk menghasilkan kader dakwah dalam rangka membentuk jama'ah, partai politik, atau kelompok dakwah yang akan mengemban tanggungjawab dakwah di tengah umat. Ini harus dilakukan secara intensif sebagaimana yang dilakukan Rasulullah SAW ketika membina sahabat yang berlangsung seumur hidup. Disamping itu pembinaan juga diarahkan kepada masyarakat umum agar bisa memiliki pemahaman Islam yang sahih sehingga pemikiran, perasaan, kebiasaan, dan sistemnya sesuai ajaran Islam;
2. Interaksi dengan masyarakat (*tafa'ul ma'al ummah*); interaksi ini dilakukan dengan proses pembinaan dan usaha pengubahan pemikiran ummat, kebiasaan, perasaannya, dan sistem kehidupannya mengarah kepada ajaran Islam;

3. Penerapan Hukum dan Sistem Islam (*Tahbiqul ahkam wanidzomul Islam*); metode ini dilakukan ketika umat telah memberi kepercayaan kepada partai, jamaah atau kelompok dakwah untuk kemudian berdiri khilafah yang kokoh.

Dengan demikian, jelaslah bahwa dakwah ini dilakukan bukan hanya bertujuan menyebarkan ajaran Islam menyebarkan yang mkruf dan mencegah kemunkaran, tetapi juga sekaligus melakukan upaya untuk mengubah keadaan agar terwujud masyarakat yang baik/ tatanan madani.**





BAGIAN II

PROFESIONALISME PEGAWAI

PADA saat tulisan ini disusun, mutu-mutu pegawai negeri atau lainnya di Indonesia pada umumnya diduga masih banyak yang rendah. Tentulah kata 'rendah' ini dipakai dengan cara membandingkan dengan para pegawai di negara-negara maju yang selalu dirilis pemberitaannya melalui media (walaupun sebenarnya masih harus dipertanyakan standar yang digunakan untuk mengukurnya). Rendahnya kualitas para pegawai tentu saja banyak penyebabnya. Di antara penyebab itu

ialah tidak diterapkannya profesionalisme dalam dunia kerja pegawai.

Pada bagian tulisan ini berturut-turut walau serba sedikit dibicarakan definisi profesionalisme, pandangan Islam tentang profesionalisme, dan cara menerapkannya di dunia kerja pegawai (khususnya PNS).

A. Antara ‘Profesi’ dan ‘Pekerjaan’

Dewasa ini ada kebiasaan pola pikir masyarakat yang mengarah kepada tuntutan profesional dalam bekerja. Sedemikian mendalam pemikiran tentang istilah profesional ini, hingga melahirkan kesan istilah ‘profesional’ sering digunakan serampangan tanpa jelas maksud yang ditujunya. Terlalu sering kita mendengar orang berkata: “yang penting profesional” namun ketika ditanyakan apa yang dimaksud profesional, kerap kali tidak mendapat jawaban yang jelas.

Lebih menarik lagi, istilah - kata profesionalisme nampaknya bukan saja digunakan untuk pekerjaan yang telah diakui sebagai profesi, melainkan pada hampir setiap pekerjaan, misalnya kata-kata supir profesional, penjahat profesional, dan kata lainnya. Singkat kata, bagi masyarakat awam istilah profesional dipakai untuk segala jenis pekerjaan (vokasional), dalam pandangan mereka yang dimaksud profesional adalah kerja yang baik, cekatan, hasilnya memuaskan. Dalam bahasa yang lebih populer, profesional dalam pandangan awam merupakan lawan dari kata amatiran (belum mampu bekerja, taraf belajar, atau hobi).

Penggunaan istilah ini di masyarakat sebenarnya tidak bisa seluruhnya dianggap salah, karena istilah profesi bukan monopoli kalangan tertentu, bahkan secara sosiologis ada aspek positifnya yakni refleksi dari adanya tuntutan yang makin besar dalam masyarakat

akan proses dan hasil kerja yang bermutu, penuh tanggungjawab, bukan sekedar gugur kewajiban.

Selanjutnya kerancuan pengertian ini juga terjadi di masyarakat karena refleksi dari sebuah system pembakuan yang terjadi di negeri ini. Misalnya istilah pendidikan akademik dan pendidikan profesi. Seolah-olah yang satu dengan yang lain berbeda, bandingkan juga guru profesional dengan yang belum profesional, seolah-olah perbedaannya jauh. Dalam beberapa kasus penggunaan istilah ini terkdang sering menyinggung sebuah jenis vokasional tertentu misalnya untuk PNS, adakah PNS yang professional selain guru, dikter, dan hakim atau jaksa? Apakah PNS yang lain tidak punya dedikasi yang bisa dipertanggungjawabkan? Ini yang dimaksud beberapa istilah penggunaan yang terkesan rancu, tapi sudahlah ini sudah terjadi dari dulu.

Salah satu akibat kerancuan ini terjadi pula pada system penyetaraan penghargaan ijazah dalam sistem pengangkatan Pegawai Negeri Sipil/PNS. Namun demikian diskusi tentang profesionalisme berkaitan dengan beberapa istilah erat, yaitu profesi, profesional, profesionalisme, profesionalisasi, dan profesionalitas.

Sebenarnya apa yang dimaksud orang tentang profesional bisa saja sebenarnya adalah baru merupakan suatu pekerjaan (vocation). Menyebut diri sebagai suatu profesi bisa jadi merupakan kelatahan atau ketidakjelasan kriteria suatu profesi. Uraian berikutnya diharapkan dapat serba sedikit menjelaskan perbedaan tersebut.

B. Definisi Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari dua kata yaitu *profesi* dan *isme*. Profesi artinya keahlian dan isme berarti paham. Jadi profesionalisme ialah paham yang

mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang profesional ialah mereka yang memiliki profesi. Selanjutnya apa itu profesi?

Ahmad Tafsir mengutip pendapat Muchtar Lutfi menjelaskan bahwa seseorang dianggap memiliki profesi bila memenuhi kriteria berikut:

1. Profesi harus mengandung keahlian; suatu profesi mesti ditandai oleh keahlian tertentu dengan cara mempelajari bukan diwarisi;
2. Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani penuh waktu, dijalani sebagai kewajiban;
3. Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal, artinya profesi dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum, teorinya terbuka dan diakui;
4. Profesi ditujukan untuk masyarakat umum bukan untuk diri sendiri;
5. Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostic dan kompetensi aplikatif. Kecakapan dan kompetensi ini diperlukan untuk meyakinkan peran profesi terhadap kliennya;
6. Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya. Otonomi ini hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan seprofesinya;
7. Profesi mempunyai kode etik (kode etik profesi);
8. Profesi harus mempunyai klien yang jelas, yaitu orang yang membutuhkan layanan.

Miarso seperti yang dikutip olehnya dari Finn, menambahkan bahwa suatu profesi memerlukan organisasi profesi yang kuat, gunanya untuk memperkuat dan mempertajam profesi tersebut. Profesi

dinyatakan pula harus mengenali dengan jelas hubungannya dengan profesi lain.

Menurut penulis profesi bukan saja sekedar pengakuan dari pihak-pihak tertentu (pemerintah misalnya), namun lebih jauh sebuah profesi harus diperjuangkan oleh pemilik keahlian, bila ingin diakui sebagai sebuah pekerjaan profesional. Sejauh ini jujur saja bahwa pandangan masyarakat tentang sebuah pekerjaan tertentu hampir tidak bisa memisahkan antara profesional atau tidak. Misalnya pekerjaan las di bengkel sebagian mengatakan profesi sebagian bukan, begitupun dunia pegawai pemerintah (PNS), label profesi masih milik dokter, guru, atau kejaksaan. Bagaimana dengan yang lainnya?

C. Pandangan Islam Tentang Profesionalisme

Bila melihat persyaratan sebuah pekerjaan bisa dinamakan profesi begitu banyak yang harus dipenuhi. Namun penulis melihat dari sekian banyak syarat ada dua hal yang sejatinya menjadi kriteria pokok, yaitu keahlian dan panggilan hidup. Kriteria lainnya tentulah untuk melengkapi dua hal dimaksud. Kriteria *keahlian* sebenarnya mengacu kepada mutu layanan sebuah pekerjaan. Sementara kriteria *panggilan hidup* mengacu kepada pengabdian atau dengan kata lain dedikasi.

Lalu bagaimana Islam memandang profesi? Bila profesi bermuara pada keahlian dan panggilan hidup atau dedikasi tentulah Islam mementingkan profesi. Profesi merupakan sebuah pekerjaan, dan pekerjaan dalam Islam harus dilaksanakan karena Allah. Karena Allah maksudnya sebuah pekerjaan semata-mata dilakukan dan dijalani karena diperintah Allah dan semata-mata untuk mendapat ridlo Allah. Walaupun kenyataannya pekerjaan itu untuk orang lain misalnya,

tetapi niat yang mendasarinya tentulah karena Allah semata. Tidak ada sebuah pekerjaan dalam Islam yang bukan ibadah apabila diniati karena Allah tadi, walaupun dedikasinya untuk sesama manusia atau kealaman.

Pengabdian dalam Islam selain untuk kemanusiaan dan atau kealaman, juga dikerjakan demi perintah Allah (ada unsur transenden maupun imanen). Unsur transenden ini dapat dijadikan pengalaman profesi yang lebih berharga, dibanding dengan sebuah profesi yang tidak didasari ketuhanan (inilah yang harus diketahui sekaligus di'tiqadkan dalam hati para pegawai sebuah profesi).

Dalam Islam sebuah pekerjaan harus dilakukan menurut keahliannya apabila pekerjaan tersebut ingin sesuai harapan, dalam arti sebuah pekerjaan disamping harus dilakukan dengan ikhlas, juga harus dilakukan dengan benar, maksud benar di sini adalah sesuai kaidah/norma. Pekerjaan seperti ini hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Rasulullah bersabda, yang artinya: "bila sebuah pekerjaan dilakukan oleh selain ahlinya maka tunggulah kehancurannya" (HR. Bukhari).

Kata '*kehancuran*' dalam hadits di atas dapat diartikan secara sempit maupun luas. Dalam arti yang sangat luas misalnya seorang pegawai yang bersentuhan dengan objek luas seperti masyarakat bila tidak disertai keahlian tentulah dapat melahirkan pemahaman yang tidak benar dan hancurlah masyarakat tersebut. Seorang guru yang tidak ahli terus mengajar maka dapat saja muridnya menjadi tidak benar, dokter tidak ahli yang mengobati pasien tentulah mengancam keselamatan pasien, demikian seterusnya. Singkat kata pengabdian

dalam Islam tidak saja didasarkan pada nilai keikhlasan semata, tapi juga harus ahli.

Dengan uraian yang serba terbatas ini jelaslah bahwa Islam mengedapankan juga profesionalisme. Akan tetapi siapa yang berhak memberikan label profesionalisme? bila sejauh ini profesi hanya milik sebuah pekerjaan tertentu maka tentulah tidak bisa dijadikan justifikasi bahwa pekerjaan lain yang belum dilabeli profesional dapat dilakukan asal-asalan, begitupun dalam konteks dunia Pegawai Negeri Sipil. Profesional tentulah merupakan panggilan hidup bukan sebuah upaya memenuhi harapan pemberi label. Inilah yang harus dipikirkan oleh penentu kebijakan sebuah negeri.

D. Menerapkan Profesionalisme di dunia Pegawai

Tidak ada seorang pegawai manapun yang ingin mutu pekerjaannya rendah, semua pegawai menghendaki mutunya tinggi. Dengan mutu yang tinggi akan berdampak pada penghargaan yang tinggi pula. Sebuah pekerjaan profesi disebut sebagai akibat seseorang ahli dalam melakukan kegiatannya. Perlu kita akui dengan jujur bahwa di dunia Pegawai Negeri Sipil istilah profesional disebut dulu kalimatnya, untuk dijadikan sebuah rumusan agar pekerjaan yang sudah ada harus menjadi profesional; kemudian diikuti oleh program-program yang dibuat sebagai upaya mengejar label profesi, ini berbalik dengan definisi tadi. Misalnya dalam kasus guru, semua guru dengan berbagai latar belakang namun sudah mengajar secara perlahan-lahan oleh Negara personnya diprofesionalkan, agar tidak ada lagi guru yang tidak profesional. Jika ini yang dijadikan dasar tentulah setiap pegawai dapat diprofesionalkan

selama ada kebijakan politik dan kemauan para pelaku negara (*political will*).

Uraian ini sebenarnya dimaksudkan agar para pegawai terus berusaha meningkatkan keikhlasannya tidak kehilangan orientasi dalam berdedikasi, sekaligus meningkatkan keahliannya terlepas apakah akan dilabeli profesi atau tidak oleh lembaga tertentu, atau bahkan oleh negara sekalipun. Ada beberapa tesa yang dapat ditawarkan untuk menerapkan profesional di dunia pegawai, khususnya pegawai pemerintah (negeri atau swasta).

Pertama, adanya profesionalisme di tingkat penentu kebijakan, hal ini penting mengingat semua tingkatan pegawai memerlukan analisa kebijakan yang mendalam dan mendasar. Kesalahan menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan akan berdampak pada hasil kinerja pegawai pada level di bawahnya demikian seterusnya.

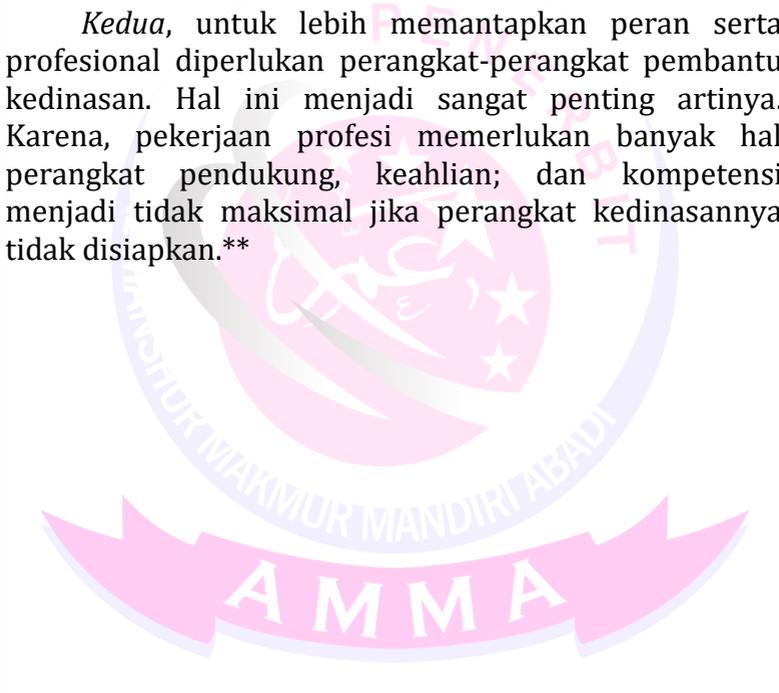
Kedua, profesionalisme pada tingkat institusi, maksudnya setiap institusi kepegawaian harus memiliki pemahaman yang sama bahwa institusi ini dituntut dan diharapkan masyarakat untuk bekerja dengan ahli dan penuh dedikasi. Hal ini dikarenakan bahwa layanan publik terjadi pada tingkat institusi.

Ketiga, penerapan institusi pada tingkat pegawai, hal ini dimaksudkan bahwa seluruh pegawai untuk terus meningkatkan keahlian dan komptensinya, mengingat para pegawai inilah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat/klien. Apabila para pegawai sudah profesional tentulah harapan masyarakat akan layanan prima dapat terwujud.

Untuk menjawab hal tersebut, hemat penulis perlu dilakukan ditempuh dua hal, yaitu: *pertama*, perlu adanya kesepahaman atau *mainstreaming* (mainset) dari

hulu ke hilir, maksudnya setiap orang harus memiliki pemahaman yang sama bahwa peningkatan keahlian, kompetensi dan dedikasi, bukan karena ingin dianggap profesional semata, tetapi lebih jauh dari itu karena tuntutan pribadi dan kedinasan, panggilan agama dan umat. Karena apapun yang dilakukan setiap pegawai pertanggungjawabannya tidak sekedar kepada pemberi label profesi tetapi lebih jauh kepada Allah SWT, Tuhan semua makhluk.

Kedua, untuk lebih memantapkan peran serta profesional diperlukan perangkat-perangkat pembantu kedinasan. Hal ini menjadi sangat penting artinya. Karena, pekerjaan profesi memerlukan banyak hal perangkat pendukung, keahlian; dan kompetensi menjadi tidak maksimal jika perangkat kedinasannya tidak disiapkan.**





BAGIAN III

CITRA BARU PENYULUH AGAMA ERA KEKINIAN

MASALAH Penyuluh Agama seringkali merupakan topik yang selalu menarik diperbincangkan di kalangan pegawai kementerian agama. Dalam pembukaan seminar kementerian, di pidato pembukaan pejabat kementerian Agama, Diklat atau sareshan, workshop sering dibicarakan.

Pembicaraan secara umum sebenarnya mengarah kepada potret penyuluh agama di masa kini, walaupun harus jujur diakui bahwa belum banyak para pelaku kebijakan untuk lebih mengkampanyekan di tataran perbaikan regulasi tentang Penyuluh Agama. Namun demikian usaha-usaha untuk mencari alternatif pemecahan persoalan yang dihadapi penyuluh Agama

terus didiskusikan terutama berkenaan dengan perbaikan kinerja.

Hal tersebut mungkin disebabkan antara lain penyuluh berdasarkan kedinasan dianggap sebagai salah satu elemen Kementerian Agama, yang ikut menentukan tingkat keberhasilan pencapaian misi dan visi kementerian agama, dalam mewujudkan suasana keagamaan di tengah masyarakat. Selainnya dianggap ikut menentukan dalam proses transformasi ilmu pengetahuan teknologi, serta internalisasi etika dan moral. Sehingga tidak terlalu berlebihan apabila beberapa elemen melahirkan kepedulian kepada keberadaan penyuluh agama.

Diantara masalah-masalah yang berkaitan dengan Penyuluh Agama biasanya berkisar pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi penyuluh Agama, kurangnya tingkat kesejahteraan, biaya operasional kegiatan, rendahnya etos kerja, dan komitmen penyuluh Agama, kurangnya sosialisasi tentang apa penyuluh Agama sehingga melahirkan kurangnya penghargaan di elemen tertentu. Walaupun pemerintah selalu melakukan perbaikan namun masalah itu terkadang muncul setiap saat. Terlepas dari berbagai kelebihan dan kekurangan Penyuluh Agama, semua harus menyadari dan mengakui, sekaligus menerima kondisi penyuluh saat ini apa adanya. Hal terpenting harus dilakukan adalah menyiapkan sosok penyuluh agama masa depan yang sesuai dengan tuntutan reformasi kepegawaian yang sedang bergulir.

Selain dihadapkan dengan berbagai persoalan internal, Penyuluh Agama juga mendapat tantangan eksternal, yakni terjadinya krisis etika dan moral bangsa, juga dihadapkan pada masyarakat global. Krisis etika dan moral bangsa sangat dirasakan pada dekade

krisis moneter selanjutnya krisis kepercayaan dan seterusnya yang puncaknya terjadi tahun 1999. Dampak yang sangat terasa yaitu terjadinya budaya anarkis, kekerasan, dan pelanggaran moral. Era globalisasi sebenarnya ditandai dengan kata kunci kompetisi, transparansi, efisiensi, kualitas tinggi, dan profesionalisasi.

Disamping itu masyarakat global akan menjadi sangat peka dan peduli terhadap masalah demokrasi, hak asasi manusia, dan isu lingkungan hidup. Karena itu peran Penyuluh Agama akan sangat kompleks dalam melakukan pembimbingan kepada masyarakat. Untuk dapat melaksanakan peran tersebut maka sosok Penyuluh Agama masa depan harus mampu bekerja secara professional selainnya secara ekonomis harus terjamin kesejahteraannya dan secara politis dijamin hak-hak kewarganegaraannya.

Seorang Penyuluh Agama professional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan masyarakat, mempunyai jiwa kreatif dan pemberdaya, memiliki etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui pendidikan dan latihan. Dengan kompetensi tersebut seorang penyuluh agama bukan lagi sebatas guru di Majelis ta'lim, atau pengajar yang berorientasi *knowledge based*, tetapi lebih bersifat *competency based*, yakni yang menekankan pada penguasaan ilmu dan perekrayaan yang berdasarkan nilai etika dan moral.

Lalu, jika di lihat dari sisi ekonomi, tingkat kesejahteraan pegawai Penyuluh Agama, masih harus

ditingkatkan, agar mereka dapat melakukan tugas secara baik; Penyuluh Agama dalam melakukan tugasnya bisa berkonsentrasi untuk terus membangun kondisi kehidupan agama dan keberagaman dengan tenang, tanpa harus memikirkan masalah ekonomi keluarga. Seorang Penyuluh Agama tidak lagi membagi gajinya untuk operasional ongkos penyuluhan dan pembinaan, atau tidak lagi memikirkan biaya membuat laporan kegiatan, asuransi kesehatan, dan insentif lainnya. Harapan ideal ini sudah amat tentu diidamkan semua pihak, namun kitapun tidak boleh lupa haruslah seiring dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat secara umum dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Sejauh ini, Penyuluh Agama dihadapkan pada persoalan sistem regulasi, eksistensinya cenderung masih harus diperjuangkan. Tugasnya, selama ini lebih pada sebagai praktisi pendidikan non formal di tingkat kecamatan atau kampung semata, ketimbang menjadi "Bimasnya" kementerian agama di kabupaten kota. Tentulah hal ini amat sangat dipengaruhi oleh keberadaan perangkat aturan (regulasi). Penyuluh Agama masa depan, haruslah dikembalikan kepada jati dirinya sebagai Pegawai Negeri Sipil, perbedaan perlakuan kepada pegawai tentulah tidak dibenarkan secara hukum dan perundangan. Bagi para Penyuluh Agama tentulah keinginan tadi harus dijadikan pemicu untuk meningkatkan kinerja, memiliki daya saing yang konstruktif dengan pegawai lain.

Dengan pemaparan di atas, tampaknya perlu dikembangkan sebuah strategi untuk mengantarkan kearah Penyuluh Agama yang lebih baik ini, kebijakan yang ada menuntut pengembangan strategi operasional yang memerlukan perangkat organisasi, dan manajemen yang memiliki orientasi. Manajemen yang diharapkan

menuntut adanya perubahan paradigma, orientasi, pendekatan, dan cara pikir, melaksanakan inovasi manajemen kelembagaan (institusi) secara sistematis, total dan mendasar. Teruslah berkampanye untuk meningkatkan kualitas kehidupan keagamaan masyarakat bangsa dan Negara. Jadilah mujahid agama dan bangsa yang tidak terpengaruh dengan kondisi kebijakan kepegawaian. Semoga.**





BAGIAN IV

EVALUASI KINERJA BAGI PEGAWAI

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Sementara Gomes seperti yang dikutip A. Anwar Prabu Mangkunegara, bahwa kinerja karyawan/prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan atau pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitasnya yang dicapai

oleh seorang karyawan atau pegawai tiap satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada yang bersangkutan.

B. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Andrew E. Sukela mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan atau pegawai dalam sebuah instansi. Manfaat dari evaluasi ini dapat juga dipakai untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pendidikan, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada karyawan, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa berikutnya. Kemudian dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal penentuan promosi jabatan atau pemberian penghargaan/reward.

C. Tujuan Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja dimaksudkan untuk peningkatan kerja sebuah institusi. Secara spesifik tujuan evaluasi kinerja, dikemukakan oleh Agus Sunyoto sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk

berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan waktu sebelumnya.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang tidak perlu diubah.

Sementara itu kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya jasa.
2. Untuk mengukur sejauhmana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan, keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan yang berada pada sebuah institusi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan/pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)

D. Sasaran Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan atau pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam sebuah instansi. Dengan demikian maka fokus evaluasi adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk mempertahankan atau memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan demikian, pimpinan atau pegawai bertanggungjawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik.

Sasaran dan evaluasi kinerja karyawan bermuara sebagai berikut:

1. Membuat analisis kerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para pegawai/karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan, agar dapat menyelenggarakan diklat dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggungjawab perorangan atau kelompok, sehingga untuk

periode berikutnya jelas apa yang harus dilakukan pegawai, mutu yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan.

4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, reward dan seterusnya.

Selanjutnya penulis berpendapat bahwa penilaian kinerja bermuara pada prinsip untuk membina kekuatan pimpinan maupun pegawai agar mampu menyelesaikan persoalan dengan baik, jadi yang penting adalah kemampuan. Selanjutnya selalu didasarkan atas penemuan pendapat konstruktif untuk mencari jalan terbaik dalam peningkatan mutu. Hal yang tidak kalah penting adalah manajemen alami, tidak terpaksa, terarah secara periodik, terprogram.

E. Langkah Peningkatan Kinerja

Robert Bacal menjelaskan dua puluh empat poin praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Membuat pola pikir yang modern; tidak diperlukan lagi cara yang mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang kepribadian dan sikap pegawai.
2. Kenali manfaat: suatu pekerjaan cenderung dilakukan jika telah diketahui manfaatnya.
3. Kelola Kinerja; merencanakan kinerja dan mengkomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan atau hambatan yang telah dan kemungkinan dihadapi.
4. Bekerjalah beserta karyawan lain; dalam dunia kerja prinsipnya sama-sama menjadi pegawai.

5. Rencanakan secara tepat dengan sasaran yang jelas.
6. Satukan sasaran karyawan.
7. Tentukan insentif kinerja.
8. Jadilah orang yang mudah ditemui.
9. Berfokuslah pada komunikasi
10. Lakukan tatap muka
11. Hindarkan resiko memberi peringkat.
12. Jangan lakukan penggolongan
13. Persiapkan penilaian
14. Awali tinjauan secara benar
15. Kenali sebab
16. Akui keberhasilan
17. Gunakan komunikasi yang kooperatif
18. Berfokuslah pada perilaku dan hasil
19. Perjelas kinerja
20. Perlakukan konflik dengan apik
21. Gunakan disiplin bertahap
22. Kinerja dokumen
23. Kembangkan karyawan
24. Tingkatkan terus sistem kerja

Menurut hemat penulis dalam rangka peningkatan kinerja dapat disederhanakan berikut ini:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja
2. Mengenali kekurangan maupun potensi lebih dari pegawai
3. Kemampuan untuk mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun dengan personal pegawai
4. Mengembangkan rencana kerja ke depan
5. Melaksanakan perencanaan yang tersusun
6. Melakukan evaluasi secara periodik.**



BAGIAN V

MENUJU PENYULUH AGAMA PROFESIONAL

A. Sejarah Singkat Penyuluh Agama di Indonesia

Seperti yang kita ketahui, Islam tersebar di Indonesia mempunyai sejarah yang panjang. Dalam pengertian seluas-luasnya, pendidikan dan dakwah Islam berkembang seiring dengan kemunculan Islam itu sendiri. Dalam konteks keindonesiaan, pendidikan dan penyebaran Islam berlangsung sejak Islam itu eksis di Indonesia, yang dibawa oleh para saudagar Guzarat dan mubalig Arab lainnya. Pada masa awal perkembangan Islam, tentu saja lembaga dakwah formal yang sistematis belum terselenggara. Dakwah dan penyebaran Islam yang berlangsung umumnya adalah bersifat

informal/non formal dan inipun lebih berkaitan dengan upaya dakwah islamiyah murni, penyebaran, dan penanaman dasar-dasar kepercayaan dan ibadah. Dalam kaitan inilah kita dapat memahami bahwa proses dakwah dan penyuluhan agama berlangsung di rumah, masjid, yang berbentuk halaqah

Apabila dicermati perkembangan dakwah Islam dalam konstelasi sejarah maka jalur pendidikan non formal yang dipahami pada tataran kekinian merupakan peletak dasar bagi perjalanan panjang sejarah pendidikan Islam di Indonesia. Majelis ta'lim sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran agama Islam yang bertahan sampai sekarang, jelas tidak dapat dipandang sebelah mata kontribusinya bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Sejauh menyangkut fungsinya, pendidikan Islam yang diselenggarakan di majelis ta'lim, madrasah dan pondok jelas mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan cirinya sebagai tempat pembelajaran agama, secara ideal harus berfungsi dalam penyiapan SDM yang berkualitas tinggi baik penguasaan iptek, karakter, sikap, moral, dan penghayatan pengamalan ajaran agama.

Pemuka agama selaku pembimbing masyarakat mempunyai pengaruh yang kuat dalam masyarakat, sehingga apa yang dianjurkan dan dimintanya akan dilaksanakan oleh masyarakat sesuai kemampuannya. Dalam perkembangan sejarah sejak zaman revolusi sampai menjelang kemerdekaan, para pemuka agama selalu menganjurkan dan memelopori rakyat untuk berjuang dalam merebut kemerdekaan, memimpin barisan perjuangan beserta rakyat untuk mencapai kemerdekaan.

Pada masa kemerdekaan usaha bimbingan kepada masyarakat terus dilaksanakan baik berupa bimbingan keagamaan maupun kemsyarakatan dan kebangsaan, tentulah untuk membangun terwujudnya bangsa yang merdeka dan sejahtera. Para pemuka agama yang melakukan bimbingan kepada masyarakat diangkat oleh pemerintah menjadi penyuluh agama dan kepada mereka diberikan uang lelah dalam bentuk honorarium. Tugas penyuluh agama adalah melaksanakan bimbingan, penerangan, serta pengarahan kepada masyarakat dalam bidang keagamaan maupun kemasyaraktan untuk lebih meningkatkan pengetahuan agama masyarakat dan pengamalannya.

Tugas bimbingan ini kemudian berkembang tidak hanya di lingkungan masyarakat pada umumnya, tetapi juga pada kelompok-kelompok masyarakat seperti karyawan pemerintah dan swasta, keluarga ABRI, lembaga sosial, lembaga pemasyarakatan dan kelompok lainnya. Dengan perkembangan tersebut, para petugas yang melaksanakan bimbingan tidak hanya para pemuka agama saja melainkan juga para petugas dan karyawan dari Departemen Agama (waktu itu) khususnya para penerangan agama. Materi yang disampaikan para penyuluh agama tersebut pada dasarnya materi agama, akan tetapi dikaitkan dengan program pemerintah yang dilaksanakan berbagai kelompok masyarakat.

Kegiatan penyuluhan ini tumbuh subur setelah terjadinya penumpasan G30S/PKI, karena program ini lebih memberikan nilai ketahanan mental dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, baik bagi anggota masyarakat maupun bagi aparatur negara. Selanjutnya kegiatan penyuluhan ini makin tumbuh subur dalam masyarakat, sehingga munculah badan-badan atau organisasi pembinaan rohani, baik secara

struktural resmi maupun tidak resmi, beberapa di antaranya yang terkenal dengan sebutan binroh, babinrohis, bintal, rawatan rohani, dan lainnya. Kegiatan bimbingan rohani ini kemudian ditingkatkan melalui pembinaan karyawan dan keluarganya, baik di kantor, perumahan, pendopo dan lainnya.

Lahirnya pengistilahan penyuluh agama merupakan wujud perkembangan sejarah penerangan agama yang berkelanjutan. Para penyuluh agama dalam konteks kekinian terbagi dua status. Pertama, penyuluh agama yang berasal dari masyarakat (non PNS) kemudian dikenal dengan istilah Penyuluh Agama Honor (PAH) terdiri dari pakar agama, guru ngaji, dan mubaligh, yang melakukan kegiatan dakwah dan diberikan tanda terima kasih dalam bentuk honorarium. Kedua, penyuluh agama yang berasal dari PNS, di lingkungan Departemen Agama (Kementerian Agama).

Pada masa pembangunan dewasa ini peranan penyuluhan agama sangat penting mengingat sekurang-kurangnya hal berikut:

1. Pembangunan memerlukan partisipasi seluruh anggota masyarakat dan umat beragama yang perlu dimotivasi untuk berperan aktif menyukseskannya.
2. Umat beragama merupakan modal dasar pembangunan, oleh karena itu perlu dipelihara, ditingkatkan dan terus dimaksimalkan kapasitas SDM-nya.
3. Agama harus disampaikan oleh motivator, mengingat ajaran agama harus dapat menggugah umatnya untuk terus berbuat dan beramal saleh menuju kehidupan yang sejahtera lahir bathin dunia dan akhirat.

4. Media penyuluhan merupakan sarana dan modal penting dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dan umat beragama, maka penyuluh agama akan tampil sebagai penggiat agama dan pembangunan melalui pintu bahasa agama.

Kompleksitas tantangan tersebut dapat dilihat dari kenyataan bahwa bersamaan dengan semakin tingginya tuntutan terhadap penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, kian disadari pula perlunya pemantapan, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama. Agama diperlukan untuk menyantuni masyarakat yang menghadapi kegoncangan nilai. Dalam konteks ini kita memerlukan kebangkitan agama.

Harus jujur diakui bahwa sebagai penyelenggara pendidikan keagamaan non formal, penyuluh agama sering terlambat mempersiapkan diri untuk meresponi perubahan dan kecenderungan perkembangan masyarakat saat ini dan masa mendatang. Sangat mafhum sebenarnya terjadi karena sentuhan kebijakan, arah orientasi, pembinaan dari pihak yang kompeten melupakan future oriented. Dengan mempertimbangkan perkembangan tersebut, maka penyuluh agama kini sebagai penggiat keagamaan non formal, harus berorientasi kepada pembinaan dan pengembangan nilai-nilai agama bagi jama'ahnya sebagai penyeimbang perkembangan kemajuan zaman, meningkatkan usaha pembaharuan secara komprehensif dan menyeluruh.

B. Pengertian Penyuluh Agama Islam: Peran Dan Fungsi Kedinasan

Penyuluh agama dalam penyebutan asalnya dibagi dua; yang berasal dari masyarakat adalah penyuluh agama yang bertugas membimbing umat beragama

dalam rangka pembinaan mental, moral, dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta menebarkan segala aspek pembangunan melalui pintu dan bahasa agama. Selanjutnya penyuluh agama yang berasal dari PNS, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang, untuk melaksanakan bimbingan atau penyuluhan agama dan pembangunan kepada masyarakat melalui bahasa agama.

Sejak semula penyuluh agama berperan sebagai pembimbing umat dengan rasa tanggung jawab, membawa masyarakat kepada kehidupan yang aman dan sejahtera. Penyuluh agama ditokohkan oleh masyarakat bukan karena penunjukan atau pemilihan apalagi diangkat dengan suatu keputusan, akan tetapi dengan sendirinya menjadi masyarakat penyuluh dengan kewibawaannya. Penyuluh agama selaku pemuka agama selalu membimbing, mengayomi, dan menggerakkan masyarakat untuk berbuat baik, mengajak kepada sesuatu yang menjadi keperluan masyarakat dalam membina wilayahnya, untuk keperluan peribadatan maupun sosial.

Penyuluh agama menjadi tempat tumpuan mengadu dan bertanya masyarakat untuk menjawab permasalahan social. Penyuluh agama sebagai pemimpin masyarakat bertindak sebagai imam dalam masalah agama dan kemasyarakatan. Dengan demikian, penyampaian informasi dan penerangan jelas merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tugas penyuluh agama. Maka, tugas penyuluh agama tidak semata melaksanakan penyuluhan agama dalam arti sempit, berupa pengajian, akan tetapi seluruh kegiatan penerangan baik berupa bimbingan dan penerangan masalah agama dan pembangunan. Posisi penyuluh

agama sangat strategis baik untuk menyampaikan misi keagamaan maupun misi pembangunan.

Dewasa ini pengertian dan persepsi masyarakat tentang dakwah keagamaan mengalami perubahan dan perkembangan. Pada masa lalu bahkan bagi sebagian orang sekarang pun, dakwah diartikan secara praktis sama dengan tabligh yang dipahami sebagai kegiatan menyampaikan ajaran Islam secara lisan. Selanjutnya setelah pengertian orang tentang alat komunikasi dan teknologi berkembang, maka menyampaikan ajaran Islam dengan tulisan dan perbuatan baik di media cetak atau elektronik dinilai termasuk dakwah.

Lebih dari itu dakwah sebenarnya bukan sekedar ceramah di atas mimbar, majelis taklim atau mimbar keagamaan secara terbatas. Sebagaimana semarak dakwah dalam dimensi tabligh merupakan perkembangan yang cukup menggembirakan. Namun di sisi lain, secara kualitatif kegiatan tabligh seperti di atas kurang sepenuhnya mengena pada tujuan akhir (ultimate goal) dari kegiatan dakwah itu sendiri dan tidak banyak membuat perubahan khalayak dakwah (mad'u). Pasalnya, para pelaku dakwah masih banyak yang belum memahami strategi, metode, bahkan mengenai hakikat dakwah itu sendiri. Sehingga aktivitas dakwahnya terkadang hanya menekankan pada aspek mobilitas saja, dan tidak sampai pada tingkat pemahaman dan kemauan melaksanakan.

Dengan melihat perkembangan pembangunan dewasa ini maka beban dan tugas penyuluh agama tidaklah sederhana, di satu sisi harus menyampaikan materi-materi agama dan keagamaan kepada masyarakat di sisi lain menyampaikan informasi dan membimbing pembangunan dalam berbagai aspek. Selainnya kompetensi adaptif penyuluh agama dalam

sarana dan prasarana, teknologi informasi sangatlah diperlukan.

Menurut penulis ada beberapa peran yang dapat dilakukan oleh penyuluh agama antara lain:

1. Fungsi informatif dan edukatif; penyuluh agama Islam dapat memposisikan sebagai da'i yang berkewajiban memberikan informasi keagamaan dan pembangunan untuk kepentingan masyarakat, menyampaikan penerangan agama, sekaligus mendidik masyarakat dengan sebaik-baiknya dalam berbagai aspek kehidupan (karena bicara dakwah hakikatnya bicara setiap persoalan hidup).
2. Fungsi motivator; penyuluh agama berfungsi sebagai pendorong masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan keagamaan dan kemasyarakatan.
3. Fungsi konsultatif; penyuluh agama Islam mewakafkan dirinya untuk turut memikirkan dan memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi masyarakat, baik masalah pribadi, keluarga, atau masyarakat secara umum.
4. Fungsi advokatif; penyuluh agama Islam memiliki tanggungjawab moral dan sosial untuk melakukan kegiatan pembelaan terhadap umat/masyarakat binaannya dari ancaman, gangguan, hambatan, dan tantangan yang mengancam akidah, mengganggu ibadah atau merusak akhlak.

Penyuluh Agama Islam sebagai PNS secara umum memiliki perbedaan dengan pegawai lain. Hal ini dikarenakan penyuluh agama disamping belum memiliki regulasi yang mengakar untuk diterjemahkan, juga

dikarenakan kegiatan penyuluh agama lebih berkuat mengurus dunia non formal kemasyarakatan (tentulah selain secara kedinasan di lingkungan kerja). Lebih dari itu, penyuluh agama Islam terkesan pegawai yang mandiri dalam pengertian secara kedinasan bertanggungjawab kepada kepala kantor (fungsional). Namun walaupun fungsional, penyuluh agama tidak berbentuk dan tidak memiliki satuan kerja, tidak disiapkan dana operasional dan seterusnya.

Hal inilah yang terkadang menimbulkan kesulitan memberi penilaian dan mengontrol kinerja penyuluh agama, sehingga munculah kesan-kesan yang kurang konstruktif di dunia kepegawaian. Walaupun secara jujur di beberapa hal terjadi pula apa yang disangkakan. Membiarkan persoalan kepegawaian seperti ini, tentulah tidak terlalu positif bagi sasaran kedinasan. Oleh karena itu, penyuluh agama merekayasa dan melakukan telaah terbatas dari regulasi yang ada.

Menurut hemat penulis secara umum kedinasan ada beberapa tugas pokok Penyuluh Agama Islam (PNS) dalam melaksanakan tugas bimbingan dan penyuluhan agama dan pembangunan, yaitu:

1. **Perencanaan;** sejauh ini penyuluh berbeda dengan pegawai negeri yang lain harus menyiapkan rencana kerja sendiri dalam bentuk rencana kerja operasional baik tahunan, triwulan, bulanan, atau mingguan bahkan harian. Penyusunan blanko-blanko dan daftar hadir. Selanjutnya bahkan membuat dan menyusun materi bimbingan atau penyuluhan berdasarkan informasi kedinasan maupun sosial keagamaan dan kemasyarakatan. Jumlah materi dan rencana kerja ini tentulah tidak sedikit. Dan membutuhkan sarana dan materi yang tidak

sedikit pula. Hal inilah yang kemudian penyuluh harus memahami tugas dan penentu kebijakan, memahami juga bahkan harus menyiapkan seluruh kebutuhan kedinasan bila kegiatan penyuluh ingin ada ukuran yang jelas.

2. **Pelaksanaan;** setelah penyuluh agama Islam membuat rencana kerja operasional dilanjutkan dengan melaksanakan perencanaan yang telah disusun. Dalam melaksanakan kegiatan tentulah harus dilengkapi dengan bukti-bukti laporan kegiatan sesuai dengan arah tugas yang dibebankan kepada para penyuluh. Dalam melaksanakan tugas penyuluhan dan bimbingan dapat dibayangkan betapa banyak sarana yang diperlukan apabila tugas ingin dilaksanakan secara maksimal. Mulai dari penyiapan dan pengisian blanko, operasional kegiatan, sarana penunjang dan seterusnya. Hal inilah sebenarnya yang menjadi akar masalah tidak optimalnya kegiatan penyuluhan agama dan pembangunan.
3. **Penulisan dan penyusunan laporan kegiatan;** setiap kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas disusun dengan rapi, mulai perencanaan, kegiatan lapangan, bukti fisik kegiatan bimbingan dan penyuluhan, sampai daftar hadir kegiatan. Tentulah disesuaikan dengan jenjang jabatan kedinasan.
4. **Pelaporan;** seluruh perencanaan dan bukti fisik kegiatan bimbingan dan penyuluhan dilaporkan kepada atasan. Laporan ini berbentuk penyajian data agar dapat memberikan suatu gambaran atau informasi kepada seseorang atau kelembagaan dengan suatu cara yang efektif dan efisien, yang dapat dijadikan informasi tepat,

lengkap, dan akurat. Hal ini tentulah terkait dengan sistem pelaporan yang dilaksanakan terus-menerus dengan suatu cara tertentu yang disepakati, untuk menyajikan suatu data data sebagai informasi untuk tindak lanjut.

C. Sasaran Penyuluh Agama Islam

Sasaran Penyuluh Agama Islam adalah umat Islam atau masyarakat yang belum menganut salah satu agama resmi di Indonesia. Dilihat dari tipologi masyarakat yang ada di Indonesia, berdasarkan kondisi sosial dan kualitas SDM dapat digolongkan dalam tipe masyarakat pedesaan, masyarakat perkotaan, dan masyarakat cendekiawan. Namun jika dilihat dari segi kelompok masyarakat terdapat bermacam kelompok sebagai berikut :

1. Masyarakat transmigrasi; penyuluhan agama dan pembangunan untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama di lingkungan transmigran.
2. Lembaga Pemasarakatan; sasaran penyuluhan adalah karyawan dan narapidana, dimaksudkan untuk menumbuhkan kesadaran rohaniah. Penyuluh agama hendaklah mengetahui latar belakang pendidikan, keluarga, dan ketaatan beragama.
3. Generasi Muda; termasuk kelompok anak-anak, remaja dan pemuda.
4. Pramuka dan kelompok sejenisnya; dimaksudkan agar generasi muda organisasi mampu menyiapkan dirinya untuk menjadi penerus.
5. Kelompok orang tua; dimaksudkan untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan kesadaran

- beragama dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat.
6. Kelompok wanita; penyuluhan ini sangat penting mengingat peranan wanita dalam rumah tangga sangat tidak tergantikan.
 7. Kelompok Masyarakat industri; penyuluhan ini dimaksudkan agar mereka yang bekerja menjadi karyawan industri berorientasi membentuk kelompok sosial sendiri, tapi mandiri dalam peningkatan pengetahuan dan pengamalan agamanya.
 8. Kelompok Profesi; Suatu masyarakat yang mempunyai sifat dan jenis pekerjaan yang sama di bidang profesi, sifat penyuluhan lebih pada motivasi.
 9. Masyarakat Daerah Rawan; maksudnya masyarakat yang berada di daerah yang rawan seperti pelabuhan, perbatasan, keagamaannya lemah dan rawan penyelundupan.
 10. Masyarakat Suku Terasing; adalah masyarakat yang proses perkembangan kehidupannya berlangsung secara tersendiri dalam arti terpencil, terpencar, terpisah, dan terbelakang.
 11. Pondok sosial/inrehabilitasi; termasuk korban narkoba, PSK, atau panti-panti jompo.
 12. Rumah sakit; sasarannya adalah pasien dan karyawan.
 13. Komplek perumahan; kompleks perumnas, perumahan karyawan, apartemen yang diduga jarang berjampur dengan lingkungan sosial umum.
 14. Asrama/kost; seperti asrama TNI, pelajar, mahasiswa tentulah waktunya disesuaikan dengan kondisi mereka.

15. Kampus/masyarakat akademis; maksudnya perguruan tinggi negeri atau swasta, college, atau sejenisnya.
16. Karyawan intansi pemerintah/swasta; di tiap jenjang intansi.
17. Daerah pemukiman baru; adalah daerah pemukiman selain perumnas dan perumahan instansi, keberadaan mereka di tempat baru tersebut baik karena di relokasi maupun diusahakan sendiri.
18. Pejabat intansi pemerintah/swasta; biasanya para pejabat sulit mencari waktu untuk mendapat siraman rohani.
19. Masyarakat di kawasan industri; yaitu masyarakat di sekeliling kawasan industri untuk menangkal kerawanan pengaruh yang diakibatkan dampak industri.
20. Masyarakat real estate; mengingat sifat masyarakat ini cenderung individualis dan tertutup.
21. Masyarakat peneliti dari berbagai disiplin ilmu; umumnya mereka cenderung individualis dan tidak punya waktu bersosial.
22. Masyarakat gelandangan dan pengemis; umumnya hidup di kota-kota tanpa memiliki rumah tinggal atau pekerjaan tetap.
23. Balai Desa; biasanya dijadikan tempat berkumpul walaupun sifatnya insidental.
24. Tuna susila; biasanya berada di lokalisasi, penyuluhan dimaksudkan untuk menggugah kesadaran mereka agar kembali kepada jalan agama.
25. Majelis Ta'lim; tempat melaksanakan pengajian umum, biasanya di tempat khusus, surau, tempat

melaksanakan pengajian umum, biasanya di tempat khusus, surau, atau masjid.

26. Masyarakat pasar; suatu kelompok masyarakat yang berada di tempat transaksi jual beli, umumnya mereka sibuk dengan usahanya.

D. Materi Penyuluhan

Materi penyuluhan terbagi dua, yaitu masalah agama dan keagamaan antara lain: bidang tauhid, akhlak, syari'ah, baca tulis qur'an, pembinaan zakat, infak, shadaqoh, kifarat, wakaf, waris, produk halal, muallaf, keluarga sakinah, MTQ, dan seterusnya. Selainnya adalah bidang pembangunan seperti penerangan hukum, pilar-pilar berbangsa, pertanian, kesehatan, kerukunan hidup beragama, pembangunan fisik dan seterusnya. Tentulah penyuluhan ini disampaikan melalui bahasa agama.

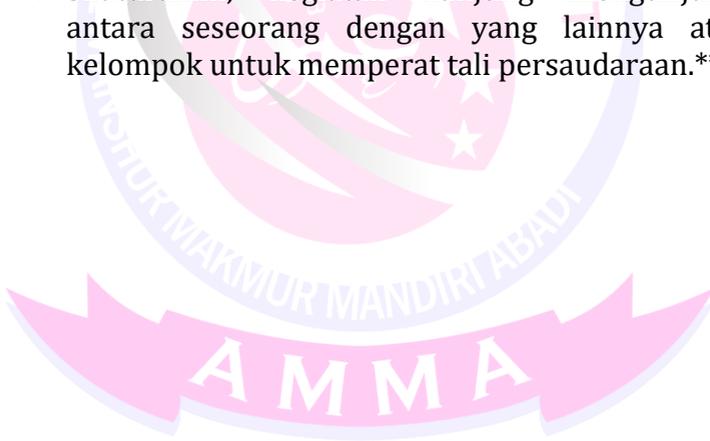
E. Teknik Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan

Untuk menyampaikan materi dan melaksanakan bimbingan penyuluhan agama dan pembangunan dapat dilakukan pendekatan berikut:

1. Pendekatan personal (*personal approach*); adalah suatu teknik pendekatan bimbingan atau penyuluhan dengan langsung berhubungan secara pribadi, memberikan penjelasan-penjelasan, memberikan pemecahan masalah dalam penghayatan agama.
2. Pendekatan klasikal; umumnya menggunakan metode ceramah di hadapan banyak orang/jamaah dari berbagai latar belakang, tingkatan usia atau gender.
3. Pendekatan halaqoh; metode yang lebih bersifat mendorong dimana penyuluh lebih bersikap

sebagai pendengar pasif tapi memantau dan meluruskan saja bila terjadi kelemahan.

4. Teknik konsultasi; pemberian informasi atau penerangan/nasehat kepada yang membutuhkan dalam hal apapun dengan mengarahkan kepada pencarian solusi atau pemecahan masalah.
5. Penggunaan audio visual; misalnya dakwah melalui radio atau televisi atau menggunakan alat-alat elektronik modern.
6. Paket dakwah; kegiatan dakwah dengan jalan memberikan sesuatu, biasanya berupa sandang, pangan, atau bentuk lainnya dengan maksud memberi contoh atau pengajakan dalam bentuk kerja nyata.
7. Silaturahmi; kegiatan kunjung mengunjungi antara seseorang dengan yang lainnya atau kelompok untuk memperat tali persaudaraan.**







BAGIAN VI

HARAPAN KE DEPAN

A. Keharusan Kerja

Mengacu pada luasnya aspek dan wilayah dakwah atau pembinaan kemasyarakatan selain itu, munculnya berbagai kendala yang dihadapi oleh para Penyuluh Agama antara lain heterogenitas masyarakat mad'u, kondisi psikologis para penyuluh, kemampuan dakwah/tablig yang terbatas, kemampuan menggunakan dan memanfaatkan media informasi/teknologi dan seterusnya, maka diharapkan ke depan permasalahan dapat dikerucutkan dan dicari jalan keluar.

Dari sisi pengangkatan penyuluh jelaslah sangat diperlukan sistem rekrutmen yang terpola-terarah-konsisten oleh lembaga yang berkompeten, dalam hal ini kemenag, melalui kepegawaian. Seleksi yang terlalu

longgar dapat mengakibatkan ketidakstabilan SDM khususnya Penyuluh Agama.

Sisi lain penilaian kinerja pegawai saat ini sudah mengacu kepada penilaian kinerja bukan saja dari sisi kualitatif berupa kemampuan ‘melakukan’ individu, tetapi harus dapat diukur pula apa yang ‘telah dilakukan’ penyuluh agama. Penilaian jenis kedua ini biasanya dibuktikan dalam bentuk angka kuantitatif-nominatif dan bukti fisik kegiatan.

Agar kinerja Penyuluh Agama ini bisa diukur dan dievaluasi, maka lahirlah beberapa petunjuk teknis dan blanko-blanko pengukuran kerja. Tercatat untuk setiap jenjang, jika harus mengacu kepada standar juknis yang ada, maka setiap jenjang kepangkatan penyuluh agama memiliki kualifikasi tugas yang berbeda. Dan semua pekerjaan tersebut harus dapat dibuktikan melalui bukti fisik laporan kegiatan.

Dari evaluasi ini dapatlah ditarik sebuah kesimpulan apakah seorang penyuluh agama dalam tiap jenjangnya melakukan tugas dan fungsinya atau tidak, maka jawabannya akan sangat mudah diukur dari apakah mereka memenuhi unsur-unsur kerja yang dapat dibuktikan dengan bukti fisik atau tidak. Inilah alat pengukuran kerja Penyuluh Agama.

B. Kendala

Ada beberapa kendala yang ditemukan ketika Penyuluh Agama dituntut kerja profesional, berikut:

1. **Kendala sarana prasarana;** kondisi wilayah dan sasaran kerja Penyuluh Agama yang begitu luas dan banyak elemen jelaslah ini membutuhkan sarana, mulai transportasi, akomodasi (alat/foto kegiatan), administrasi blanko-blanko kerja, surat tugas, bukti pembinaan/bimbingan/penyuluhan.

Nasib penyediaan sarana Penyuluh Agama saat ini sangat mengawatirkan, apabila dibandingkan dengan penyuluh lain (misalnya Penyuluh Pertanian, Penyuluh Kesehatan, Penyuluh KB) di luar kementerian Agama.

2. **Lemahnya koordinasi lintas sektoral** dari pimpinan Kementerian Agama dengan Pemerintah Daerah atau instansi terkait, baik negeri maupun swasta, akan menjadi kendala tersendiri bagi Penyuluh Agama dalam melaksanakan tugas (misalnya, bimbingan pada masyarakat khusus Lembaga Pemasarakatan. Ini sangat memerlukan koordinasi antarlembaga).
3. **Perbandingan tidak setara antara jumlah Penyuluh Agama dengan jumlah masyarakat;** ketidakseimbangan jumlah rasio perbandingan penduduk dengan petugas akan menjadi pengaruh tersendiri. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan, tenaga, materi, apabila Penyuluh Agama harus menggarap pembinaan yang jumlahnya tidak sebanding dengan jumlah rasio masyarakat.
4. **Kendala waktu;** apabila peraturan menuntut jam kerja pegawai pkl 7.30-16.00 Wib, padahal kegiatan-kegiatan di jam tersebut bagi penyuluh sangat terbatas mengingat jam tersebut waktunya beraktivitas masyarakat, maka banyak kegiatan-kegiatan bimbingan yang dilakukan di pagi hari, sore atau malam hari. Ini berarti kegiatan tersebut harus menjadi bagian dari tugas. Namun jelas akan sangat berpengaruh pada banyak faktor misalnya anggaran, sistem absensi kehadiran, dan seterusnya.

5. Tidak adanya kantor pelayanan; berbeda dengan luar Penyuluh Agama, yang hampir di tiap kecamatan ada kantor penyuluhnya, sehingga layanan teknis dapat diatasi.

C. Harapan

Agar memudahkan penilaian kinerja Penyuluh Agama ada baiknya, teorinya tidak dibalik. Maksudnya, tidak distandarisasi dulu evaluasinya, sebelum faktor lainnya distandarisasi. Tulisan ini semoga menjadi bahan diskusi untuk terus dapat mengembangkan pola pembinaan keumatan, khususnya bagi umat muslim, lebih-lebih untuk memberikan layanan kepada para penyuluh. *Wallahu'alam.***





BAGIAN VII

STANDAR PANDUAN TUGAS PENYULUH AGAMA ISLAM

A. Regulasi

1. Peraturan Pemerintah RI No 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan;
2. Peraturan Pemerintah RI No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS;
3. Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional PNS;
4. Keputusan Presiden No. 87 Tahun 1999 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS yang antara lain menetapkan bahwa Penyuluh Agama adalah Jabatan Fungsional PNS yang termasuk dalam rumpun jabatan keagamaan;

5. Keputusan Menkowsabngpan Nomor 54/KEP/MK.WASPAN/9/1999 tanggal 30 September 1999 telah ditetapkan jabatan fungsional penyuluh agama dan angka kreditnya;
6. Keputusan bersama Menteri Agama dan Kepala BKN Nomor 178 Tahun 1999 dan Nomor 574 Tahun 1999 tentang ???
7. Peraturan Menteri Agama No. 1 Tahun 2010 Tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama;
8. Peraturan Menteri Agama No. 28 Tahun 2013 tentang Kehadiran Pegawai.
9. xxxx

B. Pengistilahan

1. Penyuluh Agama Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan bimbingan keagamaan dan penyuluhan keagamaan dan pembangunan melalui bahasa agama.
2. Penyuluh agama yang berasal dari masyarakat (non PNS) kemudian dikenal dengan istilah Penyuluh Agama Honorer, yaitu pakar agama, guru ngaji, mubalig yang melakukan kegiatan dakwah dan menerima tanda terimakasih dalam bentuk honorarium yang diberikan.
3. Instansi pembina jabatan fungsional penyuluh agama adalah Kementerian Agama.
4. Angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang penyuluh agama dalam melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan.

5. Tim penilai adalah mereka yang ditentukan untuk membantu pejabat yang berwenang dalam penetapan angka kredit.
6. Penilaian adalah penentuan derajat kualitas berdasarkan kriteria (tolok ukur) yang ditetapkan.
7. Prestasi kerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang Penyuluh Agama bidang tugasnya.
8. Kriteria penilaian adalah ukuran atau ketentuan yang harus digunakan bagi penilaian kegiatan atau prestasi kerja Penyuluh Agama sebagai dasar PAK.
9. Kegiatan yang bersifat penugasan adalah kegiatan yang bukan tugas pokok, namun karena kedinasan tugas tersebut harus terlaksanakan.
10. Kelompok sasaran adalah kelompok atau anggota masyarakat yang berada pada satu wilayah kerja Penyuluh Agama.
11. Kelompok binaan adalah unsur kelompok masyarakat yang berada dalam kelompok sasaran, yang telah terbentuk dalam suatu kelompok yang terorganisir, yang telah memiliki program terarah dan sistematis.
12. Penyuluhan adalah pemberian informasi kepada pihak-pihak tertentu berdasarkan kedinasan.
13. Bimbingan adalah kegiatan terprogram sebagai wujud pembinaan terhadap masalah/materi yang sudah diketahui.
14. Pemberian konsultasi adalah kegiatan Penyuluh Agama memberikan konsultasi terhadap permasalahan keagamaan dan pembangunan, melalui bahasa agama yang dihadapi masyarakat baik perorangan maupun kelompok seperti:

- sengketa waris, wakaf, rumah tangga, zakat, infaq, dan lainnya.
15. Pendidikan dan pelatihan kedinasan adalah upaya peningkatan dan atau pemantapan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan sesuai profesi.
 16. Pengembangan profesi adalah kegiatan penyuluh agama dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan, untuk meningkatkan mutu bimbingan penyuluhan dan profesionalisme tenaga penyuluh.
 17. Pengabdian pada masyarakat adalah kegiatan penyuluh agama dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi, bagi keberpihakan kepada masyarakat.
 18. Tafsir tematis adalah penjelasan atau urutan tentang tema tertentu terkait bahan bimbingan penyuluhan.
 19. Bukti fisik adalah bukti tertulis dalam melaksanakan perencanaan, melakukan, penulisan dan laporan kegiatan.
 20. Pelaporan merupakan penyerahan bukti fisik kegiatan penyuluhan dan bimbingan keagamaan dan pembangunan dalam melaksanakan tugas di lapangan.

C. Jabatan Kepangkatan dan Angka Kredit Kumulatif Penyuluh Agama Ahli

Penyuluah Agama Ahli

Ahli Pertama

Penta Muda	Gol III/a	Kumulatif	100
Penata Muda Tingkat I	III/b		150

Ahli Muda

Penata	III/c	200
Penata Tingkat I	III/d	300
Ahli Madya		
Pembina	IV/a	400
Pembina Tingkat I	IV/b	550
Pembina Utama Muda	IV/c	700

D. Rincian Tugas Pokok Penyuluh Agama Ahli Berdasarkan Jenjang Jabatan

a. Penyuluh Agama Ahli Pertama (III/a - III/b)

1. Mengolah data identifikasi potensi wilayah atau kelompok sasaran; masuk dalam mengolah adalah menggabungkan, memilah data untuk acuan pembuatan program. Volume kegiatan ini dalam satu tahun minimal 5 kali, bahan yang dinilai adalah rumusan naskah tentang kebutuhan/kelemahan jenis penyuluhan dari wilayah binaan. Nilai angka kredit 0,04. Estimasi satu tahun $5 \times 0,04 = 0,20$ nilai kumulatif.
2. Menyusun rencana kerja operasional; menyusun term of reference, dituangkan dalam rencana kerja tahunan untuk mendapat gambaran tentang tujuan, sasaran, waktu pelaksanaan, dan pokok materi bimbingan penyuluhan. Dilakukan minimal 12 kali dalam setahun dengan nilai 0,06. Bahan yang dinilai adalah rumusan naskah. Untuk setahun $12 \times 0,06 = 0,72$.
3. Menyusun konsep materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk naskah; maksudnya materi tertulis untuk bahan penyuluhan. Kegiatan setahun minimal 48 naskah, setiap naskah berbobot nilai 0,05. Setahun sekurangnyanya $48 \times 0,05 = 2,4$.

4. Mendiskusikan konsep materi bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji; maksudnya penyaji dalam diskusi/penyampai makalah. Dalam setahun sedikitnya 48 kali. Bahan yang dinilai adalah keterangan dari atasan langsung penyuluh, bobot penilaian 0,03. Setahun $48 \times 0,03 = 1,44$.
5. Merumuskan materi bimbingan atau penyuluhan; maksudnya penyempurnaan dari konsep materi yang telah disusun dan siap pakai. Bahan yang dinilai adalah rumusan materi penyuluhan. Setiap naskah berbobot 0,03, setahun setidaknya 48 naskah. Jadi bobot setahun $48 \times 0,03 = 1,44$.
6. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok masyarakat perkotaan; pelaksanaan bimbingan langsung. Bahan yang dinilai adalah surat keterangan dan atau daftar hadir peserta. Untuk mengejar nilai dilakukan minimal 4 kali seminggu atau setahun 208 kali dengan bobot 0,0035. Jadi total nilai setahun $208 \times 0,0035 = 7,28$.
7. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok binaan khusus; pembinaan khusus misalnya panti rehabilitasi narkoba, LP, lokalisasi. Bobot setiap kegiatan 0,03. Bahan penilaiannya surat keterangan penyelenggara. Setahun minimal 25 kali, bobot akhir $25 \times 0,03 = 0,75$.
8. Menyusun instrumen pemantauan hasil pelaksanaan atau penyuluhan; instrumen dimaksud berupa blanko tentang kendala dan hasil konkrit juga solusi atas masalah. Naskah yang dinilai adalah dokumen pengumpulan data atau blanko/formulir, setiap naskah bernilai

- 0,03. Dilakukan minimal 3 naskah. Setahun $3 \times 0,03 = 0,09$.
9. Menyusun instrumen evaluasi hasil pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan; berupa format evaluasi keberhasilan atau kekurangan dengan penyebab dan solusinya. Dapat dilakukan tiga kali/naskah, dengan nilai 0,03. Jadi setahun $3 \times 0,03 = 0,09$.
 10. Mengumpulkan data pemantauan/evaluasi hasil pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan; berupa formulir atau paket data, dapat dilakukan 3 kali dalam setahun dengan nilai, 0,09. Jadi setahun $3 \times 0,09 = 0,27$.
 11. Menyusun laporan mingguan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan; berupa format berisi tema, lokasi, peserta, media, waktu dan seterusnya. Naskah yang dinilai laporan mingguannya dengan bobot nilai setiap laporan 0,02. Setahun dapat dilakukan 52 kali. Jadi Setahun $52 \times 0,02 = 1,04$.
 12. Melaksanakan konsultasi perorangan; bahan yang dinilai formulir konsultasi yang ditandatangani pemohon, dilakukan minimal 38 kali setahun dengan nilai 0,01. Jadi setahun $38 \times 0,01 = 0,38$.
 13. Melaksanakan konsultasi secara kelompok; bahan yang dinilai berupa formulir konsultasi yang telah ditandatangani pemohon atau lampiran daftar hadir. Bisa dilakukan 11 kali dengan nilai tiap format 0,015. Jadi setahun $11 \times 0,015 = 0,165$.
 14. Menyusun laporan hasil konsultasi perorangan/kelompok; bahan yang dinilai setiap laporan mingguan, dengan nilai tiap laporan 0,01.

Setahun bisa dilakukan 52 kali. Jadi setahun $52 \times 0,01 = 0,52$.

15. Menyusun konsep petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan; bahan yang dinilai adalah konsep tertulis dapat dilakukan 3 kali setahun dengan nilai 0,135. Jadi setahun $3 \times 0,135 = 0,405$.
16. Mendiskusikan konsep petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji; bahan yang dinilai berupa surat keterangan diskusi sebagai penyaji dilakukan 3 kali setahun dengan bobot 0,03. Jadi setahun $3 \times 0,03 = 0,09$.
17. Merumuskan petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan; yang dinilai adalah konsep juklak perbaikan bimbingan, dapat dilakukan sekali setahun dengan nilai 0,03.
18. Menyiapkan dan mengolah bahan / data / informasi / tentang kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan; bahan yang dinilai rumusan hasil kajian dapat dilakukan 1-3 kali setahun dengan nilai 0,36. Jadi setahun $3 \times 0,36 = 0,72$.

b. Penyuluh Agama Muda (III/c-III/d)

1. Menyusun instrumen pengumpulan data potensi wilayah atau kelompok sasaran; bahan yang dinilai laporan data informasi wilayah dapat dilakukan minimal 2 kali setahun dengan nilai tiap naskah 0,08. Setahun minimal $2 \times 0,08 = 0,16$.
2. Menganalisis data potensi wilayah atau kelompok sasaran; berbentuk laporan hasil analisis yang sudah ditandatangani atasan langsung, bisa

- dilakukan 2 kali setahun dengan bobot 0,06. Jadi setahun $2 \times 0,06 = 0,12$.
3. Menyusun rencana kerja tahunan; berbentuk format yang telah diisi naskah, setiap naskah bernilai 0,09. Dapat dilakukan sesuai kelompok binaan. Setahun dapat dilakukan satu naskah untuk tiap binaan. minimal 4 kelompok binaan. Jadi $4 \times 1 \times 0,09 = 0,36$.
 4. Menyusun rencana kerja operasional; yang dinilai adalah rencana kerja yang asli/foto copy, dilakukan sekali sebulan dengan nilai tiap naskah 0,12. Jika ada 4 binaan maka $4 \times 1 \times 12 = 1,44$ (d disesuaikan dengan jumlah binaan).
 5. Mendiskusikan konsep program sebagai pembahas; setahun minimal 6 jam dengan alat penilaian berupa keterangan dari penyelenggara. Nilainya 0,06. Jika setahun 6 jam $\times 0,06 = 0,36$.
 6. Menyusun desain materi bimbingan atau penyuluhan; lebih pada format dalam bentuk naskah, minimal 18 kali setahun dengan nilai tiap naskah 0,09. Jadi setahun $8 \times 0,09 = 1,62$.
 7. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk naskah; lebih pada format dalam bentuk naskah, minimal 48 kali setahun dengan nilai tiap naskah 0,10. Jadi setahun $48 \times 0,10 = 4,8$.
 8. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk leaflet; alat ukur berupa leaflet yang sudah diketahui atasan langsung, minimal setahun 4 kali dengan nilai 0,05. Jadi setahun $4 \times 0,05 = 0,2$.
 9. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk slide; alat ukur berupa paket slide isi, setahun dapat dilakukan 4 kali

- dengan nilai tiap naskah 0,05. Jadi setahun $4 \times 0,05 = 0,2$.
10. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk booklet; alat penilaian buku kecil berisi materi bimbingan, bisa dilakukan pembuatan 3 kali setahun dengan nilai leaflet 0,09. Jadi setahun $3 \times 0,09 = 0,27$.
 11. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk rekaman kaset; alat penilaian berupa kaset rekaman yang telah dipublikasikan, dapat dilakukan 6 kali setahun dengan nilai tiap kaset 0,05. Jadi setahun $6 \times 0,05 = 0,3$.
 12. Menyusun konsep tertulis materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk rekaman video/film; alat penilaian berupa bukti rekaman dapat dihitung per 15 menit, setahun minimal 4 kali dengan nilai 0,08. Jadi setahun $4 \times 0,08 = 0,32$.
 13. Mendiskusikan konsep materi bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji; alat ukur berupa surat keterangan. Setahun dapat dilaksanakan minimal 48 kali dengan nilai tiap keterangan 0,06. Jadi setahun $48 \times 0,06 = 2,88$ (jumlah disesuaikan).
 14. Merumuskan materi bimbingan atau penyuluhan; yang dinilai adalah rumusan materi yang diketahui atasan langsung. Setahun minimal 48 kali dengan nilai 0,06. Jadi setahun bisa $48 \times 0,06 = 2,88$ (jumlah disesuaikan).
 15. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok generasi muda; bahan penilaian surat keterangan dari penyelenggara, setahun minimal 20 kali dengan

- nilai tiap pertemuan 0,08. Jadi setahun $20 \times 0,08 = 1,6$.
16. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka kepada kelompok LPM; seperti TPA, karang taruna dan lainnya dengan surat keterangan dari lembaga tersebut. Dapat dilaksanakan setahun 208 kali dengan nilai 0,06. Jadi setahun $208 \times 0,06 = 12,48$.
 17. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui radio; alat bukti surat keterangan dari pengurus radio, dilakukan minimal 6 kali setahun dengan nilai 0,04. Jadi setahun $6 \times 0,04 = 0,24$.
 18. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui pentas pertunjukan sebagai sutradara; alat penilaian berupa surat keterangan dari penyelenggara, dapat dilakukan 3 kali setahun dengan nilai 0,04. Jadi setahun $3 \times 0,04 = 0,12$.
 19. Mengolah dan menganalisis data hasil pemantauan/evaluasi pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan; alat penilaian berupa bukti laporan hasil pemantauan. Bisa dilakukan 3 kali untuk masing-masing binaan dengan nilai laporan 0,09. Jika setahun $3 \times 4 \text{ binaan} \times 0,09 = 1,08$.
 20. Merumuskan hasil pemantauan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan; alat bukti penilaian adalah laporan hasil pemantauan mingguan. Dapat dilakukan setahun 3 kali untuk masing-masing binaan dengan nilai laporan 0,09. Jadi setahun $3 \times 4 \text{ binaan} \times 0,09 = 1,08$.
 21. Menyusun laporan mingguan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan; alat bukti penilaian adalah laporan mingguan. Dapat dilakukan

- setahun 52 laporan (untuk 4 binaan) dengan nilai tiap laporan 0,04. Jadi setahun $52 \times 0,04 = 2,08$.
22. Melaksanakan konsultasi perorangan; bukti penilaian berupa formulir permohonan, bisa dilakukan 22 kali setahun dengan nilai 0.02. Jadi setahun $22 \times 0,02 = 0,44$
 23. Melaksanakan konsultasi kelompok; alat penilaian berupa formulir permohonan, bisa dilakukan 14 kali setahun dengan nilai 0,03. Jadi setahun $14 \times 0,03 = 0,42$.
 24. Menyusun laporan hasil konsultasi perorangan /kelompok; setahun minimal 52 laporan dengan nilai 0,02. Jadi setahun $52 \times 0,02 = 1,04$.
 25. Mengumpulkan bahan untuk menyusun pedoman bimbingan atau penyuluhan; berupa ringkasan buku, resume bahan bimbingan penyuluhan, bisa dilakukan 3 kali setahun dengan nilai 0,18. Jadi setahun $3 \times 0,18 = 0,54$.
 26. Mengolah dan menganalisis data atau bahan penyusunan pedoman bimbingan atau penyuluhan; bahan yang dinilai naskah yang telah diolah, bisa dilakukan 3 kali setahun dengan nilai 0,15. Jadi setahun $3 \times 0,15 = 0,45$.
 27. Mendiskusikan konsep pedoman bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji; yang dinilai surat keterangan dari atasan langsung, dilakukan setahun minimal 5 kali dengan nilai 0,06. Jadi setahun $5 \times 0,06 = 0,3$.
 28. Mendiskusikan konsep petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis bimbingan atau penyuluhan sebagai pembahas; yang dinilai adalah surat keterangan dari atasan langsung, dapat dilakukan 4 kali setahun dengan nilai 0,06. Jadi setahun $4 \times 0,06 = 0,24$.

29. Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi tentang arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan; yang dinilai adalah paket data yang telah diolah sebagai bahan pengembangan materi, dapat dilakukan 2 kali setahun dengan nilai 1,08. Jadi setahun $2 \times 1,08 = 2,16$.
30. Menyiapkan dan mengolah bahan/data/informasi tentang pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan, alat penilaian berupa naskah, dapat dilakukan 2 kali setahun dengan nilai 0,36. Jadi setahun $2 \times 0,36 = 0,72$.

c. Penyuluh Agama Madya (IV/a-IV/c)

1. Merumuskan monografi potensi wilayah atau kelompok sasaran; laporan peta potensi wilayah yang diketahui atasan langsung bisa dilakukan minimal 12 kali setahun, setiap laporan bernilai 0,12. Jadi setahun $12 \times 0,12 = 1,44$.
2. Menyusun rencana kerja lima tahunan; berupa naskah yang diketahui atasan langsung, minimal 1 naskah untuk tiap kelompok binaan, tiap naskah bernilai 0,21. Jadi setahun $1 \times 5 \text{ binaan} \times 0,21 = 1,05$.
3. Menyusun rencana kerja operasional; bahan penilaian asli atau foto copy yang diketahui atasan, setahun minimal 12 kali untuk tiap kelompok binaan dengan nilai 0,18. Jika 4 kelompok binaan maka setahun $12 \times 4 \times 0,18 = 8,64$.
4. Mendiskusikan konsep program sebagai nara sumber; bukti fisik adalah surat keterangan mengikuti kegiatan tersebut. Setahun minimal 6

- kali dengan nilai 0,09 tiap keterangan. Jadi setahun $6 \times 0,09 = 0,54$.
5. Menyusun konsep materi bimbingan atau penyuluhan dalam bentuk naskah; bukti fisik naskah asli atau copy. Setahun minimal 24 naskah dengan nilai naskah 0,15. Jadi setahun $24 \times 0,15 = 3,60$.
 6. Mendiskusikan konsep materi bimbingan atau penyuluhan sebagai penyaji; bukti fisik adalah surat keterangan setahun minimal 24 kali dengan nilai keterangan 0,09. Jadi setahun $24 \times 0,09 = 2,16$.
 7. Mendiskusikan konsep materi bimbingan atau penyuluhan sebagai pembahas; bukti berupa surat keterangan, setahun minimal 6 kali dengan nilai 0,06. Jadi setahun $6 \times 0,06 = 0,36$.
 8. Mendiskusikan konsep materi bimbingan atau penyuluhan sebagai nara sumber; bukti berupa surat keterangan, minimal 7 kali setahun dengan nilai 0,09. Jadi setahun $7 \times 0,09 = 0,63$.
 9. Merumuskan materi bimbingan atau penyuluhan; bukti berupa rumusan materi yang telah ditandatangani atasan, minimal 24 kali setahun dengan nilai tiap materi 0,09. Jadi setahun $24 \times 0,09 = 2,16$.
 10. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui tatap muka di kelompok muda/cendikia; bukti surat keterangan dari penyelenggara. Minimal 104 dalam setahun dengan tiap bukti nilai 0,08. Jadi setahun $104 \times 0,08 = 8,32$.
 11. Melaksanakan bimbingan atau penyuluhan melalui media radio / televisi; bukti fisik keterangan perusahaan/manajemen, setahun

- minimal 5 kali, dengan nilai 0,09. Jadi setahun $5 \times 0,09 = 0,45$.
12. Menyusun laporan mingguan pelaksanaan bimbingan atau penyuluhan; alat bukti adalah naskah laporan mingguan, setahun minimal 12 kali dengan nilai 0,06. Jadi setahun $12 \times 0,06 = 2,88$.
 13. Melaksanakan konsultasi secara perorangan; bukti fisik formulir permohonan konsultasi, minimal setahun 26 kali dengan nilai tiap konsultasi 0,03. Jadi setahun $26 \times 0,03 = 0,78$.
 14. Melaksanakan konsultasi secara kelompok; bukti fisik formulir permohonan konsultasi, minimal setahun 14 kali dengan nilai konsultasi 0,045. Jadi setahun $14 \times 0,045 = 0,63$.
 15. Menyusun laporan hasil konsultasi perorangan/kelompok; bukti fisik adalah laporan minggu, setahun minimal 12 kali dengan nilai laporan 0,03. Jadi setahun $12 \times 0,03 = 0,36$.
 16. Menyusun konsep pedoman bimbingan atau penyuluhan; bukti fisik adalah naskah pedoman, dilakukan setidaknya 5 kali setahun dengan nilai 0,36. Jadi setahun $5 \times 0,36 = 1,8$.
 17. Mendiskusikan konsep pedoman bimbingan atau penyuluhan sebagai pembahas; bukti fisik adalah surat keterangan mengikuti diskusi, minimal 4 kali setahun dengan nilai 0,09. Jadi setahun $4 \times 0,09 = 0,36$.
 18. Mendiskusikan konsep pedoman bimbingan atau penyuluhan sebagai nara sumber; bukti fisik adalah surat keterangan melaksanakan diskusi, minimal 4 kali setahun dengan nilai 0,09. Jadi setahun $4 \times 0,09 = 0,36$.

19. Merumuskan konsep juklak/juknis bimbingan atau penyuluhan; buktinya surat keterangan, minimal 2 kali setahun dengan nilai tiap materi 0,09. Jadi setahun $2 \times 0,09 = 0,18$.
20. Menyusun kerangka acuan tentang kajian arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan penyuluhan yang bersifat penyempurnaan; alat bukti naskah rumusan kajian yang diketahui atasan, setahun minimal 3 kali dengan nilai 1,62. Jadi setahun $3 \times 1,62 = 4,86$.
21. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan arah kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan; alat bukti naskah data, minimal sekali setahun dengan nilai 2,40.
22. Menyusun kerangka acuan tentang arah kajian kebijaksanaan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan; alat bukti adalah naskah kerangka acuan, setahun minimal 3 naskah dengan nilai 2,40. Jadi setahun $3 \times 2,40 = 7,20$.
23. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan kajian arah kebijakan pengembangan bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan; bukti fisik berupa naskah data, minimal sekali setahun dengan nilai 2,40.
24. Menyusun kerangka acuan tentang pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan; alat bukti berupa naskah kerangka acuan, setahun minimal sekali dengan nilai 0,81.
25. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat penyempurnaan;

- penilaian adalah naskah rumusan metode, setahun minimal sekali dengan nilai 1,20.
26. Menyusun kerangka acuan tentang pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan; alat bukti adalah naskah setahun minimal sekali dengan nilai naskah 1,2.
 27. Menganalisis data dan informasi dan merumuskan pengembangan metode bimbingan atau penyuluhan yang bersifat pembaharuan; alat penilaian naskah, setahun minimal sekali dengan nilai 1,20.
 28. Menyusun tafsir tematis sebagai bahan bimbingan atau penyuluhan yang bersumber dari kitab suci; alat bukti berupa naskah tafsir tematis yang diketahui atasan langsung, minimal sekali setahun dengan nilai 3,51.
 29. Menyusun tafsir tematis sebagai bahan bimbingan atau penyuluhan yang bersumber dari Al-Qur'an Hadits; alat bukti fisik berupa naskah tafsir yang diketahui atasan langsung, setahun minimal sekali dengan nilai 2,49.
 30. Menyusun tafsir tematis sebagai bahan bimbingan atau penyuluhan yang bersumber dari kitab keagamaan; alat bukti penilaian berupa naskah yang diketahui atasan langsung minimal sekali setahun dengan nilai 1,5.
 31. Melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang penyuluhan agama; bukti berupa majalah ilmiah, buku, makalah. Bobot nilai:
 - buku yang diterbitkan secara nasional =12,5
 - majalah ilmiah yang diakui =6
 - buku yang dipublikasikan/disimpan dipergustakaan =8

- makalah tidak dipublikasikan/tidak disimpan di perpustakaan = 4
 - buku tidak dipublikasikan tapi disimpan di perpustakaan = 4
 - makalah tidak dipublikasikan dan disimpan di perpustakaan = 3,5
 - tulisan ilmiah populer = 2 prasaran = 2
 - (kegiatan ini tidak ditentukan dalam jumlahnya tiap tahun tapi minimal mengumpulkan nilai 12)
32. Menerjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan lain di bidang penyuluhan agama; alat bukti berupa naskah atau tulisan ilmiah, tidak ditentukan tiap tahun tapi angka minimal nilai 12 tiap tahun dengan rincian berikut;
- terjemahan/saduran yang diterbitkan/edar nasional = 7
 - majalah ilmiah yang diakui bersangkutan = 3
 - terjemahan yang tidak dipublikasikan buku = 3, majalah 1,5.
33. Membimbing Penyuluh Agama yang berada di bawah jenjang jabatannya; alat bukti berupa keterangan dari atasan langsung, tidak ditentukan jumlahnya namun ukuran penilaiannya ditentukan hitungan jam, setiap 1 jam nilai 0,02. Wallahu'alam.**



BAGIAN VIII

MENGENAL APLIKASI DIGITAL SIEKA DAN E-PA

SESUAI dengan tuntutan sistem kehidupan global saat ini, suka atau tidak, personal maupun komunal, 'dipaksa' harus mengikuti perkembangan yang sedang terjadi, salah satunya digitalisasi.

Begitu pula lembaga Kementerian Agama. Bahwa proses digitalisasi ini menjadi keharusan untuk dapat menjaga performatif lembaga pada era ini. Antara lain mengikuti kehidupan global digitalisasi.

Salah satunya perangkat ketenagaan di kementerian ini adalah Penyuluh Agama, maka otomatis seluruh pegawai di lini ini juga mesti ambil bagian. Setidaknya memiliki kompetensi dasar untuk masuk ke era digital.

Atas kesadaran inilah, kementerian menetapkan kebijakan untuk mengarahkan seluruh pegawainya, termasuk penyuluh agama di dalamnya, memasuki perkembangan terbaru saat ini, dan dinamis terus berlanjut sesuai dengan arah perkembangan.

Sehingga, mulai dari perangkat kerja, hingga manajemen pengelolaan kepegawaian, tidak terlepas dari kehidupan baru dunia digital. Sebagai contoh sistem perencanaan, hingga pelaporan kerja, absensi, pemantauan kinerja, hingga hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan selalu berbasis digital. Muncullah aneka rupa aplikasi dan platform, sebagai wujud digitalisasi, seperti Sieka, e-PA, Pusaka, dll.

Kemunculan sebuah aplikasi tidak serta merta sekaligus, tetapi bertahap dan sesuai dengan dinamika yang terjadi; bahkan karena kemenag merupakan kelembagaan resmi milik negara, tentu untuk menerapkan sebuah kebijakan termasuk digitalisasi harus melalui penetapan, pengkajian, kelayakan, uji coba, hingga penerapan dan pengembangannya.

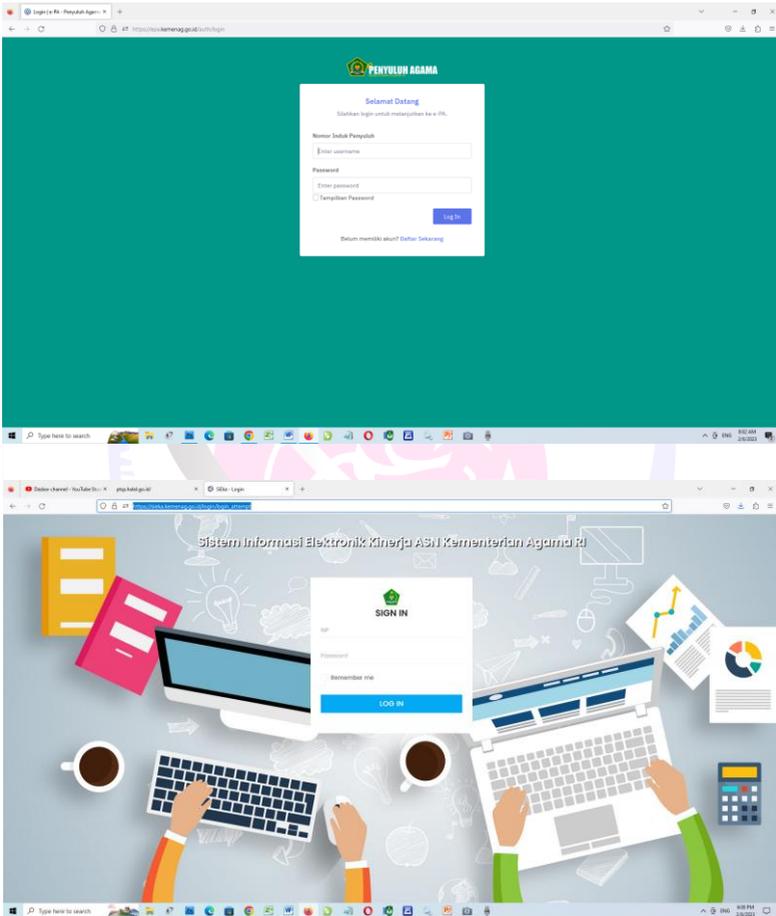
Secara teknis, semua aplikasi sebenarnya emeruakan alat saja, untuk mewujudkan pola manajemen lembaga yang baik, namun lebih pada menggunakan sistem baru sesuai perkembangan yang memiliki ciri khas tersendiri, kaidah digitalisasi.

Nah, dalam rangka menuju profesionalitas pegawai inilah, perlu dikemukakan, serta dikenalkan beberapa aplikasi terkait dengan penyuluh agama. Antara lain, berikut ini.

A. SIEKA

SIEKA merupakan singkatan dari Sistem Informasi Elektronik ASN Kementerian Agama RI. Sebuah aplikasi

berbasis online keluaran Kementerian Agama Republik Indonesia, yang dikenalkan sejak tahun 2017. Tetapi efektif diberlakukan pada tahun 2018.



Tampilan awal aplikasi Sieka

Karena secara khusus milik kemenag, maka semua ASN kemenag wajib mengisi berbagai data yang diperlukan melalui SIEKA ini.

Pengisian SIEKA bagi pegawai implikasinya ada pengaruh terhadap tunjangan kinerja (TUKIN). Bahwa, untuk mendapatkan Tukin harus ada beberapa persyaratan, salah satunya adalah membuat laporan yang saat ini diwajibkan mengisi laporan ke aplikasi SIEKA.

Aplikasi SIEKA ini sudah diimplementasikan kepada seluruh ASN Kemenag mulai 01 Desember 2018. Hal ini sesuai Surat Edaran dari Kepala Kanwil Kemenag Provinsi masing-masing, perihal Implementasi SIEKA.

Hal itu mengacu pada dasar hukum penerapan SIEKA adalah UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Juga, PMA Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024.

Teknis Pengisian

Berikut dipaparkan secara singkat cara mengisi SIEKA, antara lain dengan tahapan berikut ini:

- Pertama, mengakses website *sieka.kemenag.go.id* lalu mengisi kotak NIP dan *Password*.
- Kedua, *log in* ke dalam website, ASN bisa mulai mengisi SIEKA dengan urutan mengisi kegiatan tahunan-kegiatan bulanan-kegiatan harian, urutan ini tidak bisa diacak. Dalam kegiatan tahunan, ASN mengisi nama kegiatan dan kuantitas kegiatan, lalu kemudian di-*breakdown* ke dalam kegiatan bulanan. Setelah mengisi kegiatan bulanan kemudian di-*breakdown* ke dalam kegiatan harian yang dapat diisi nama kegiatan dengan lebih spesifik.

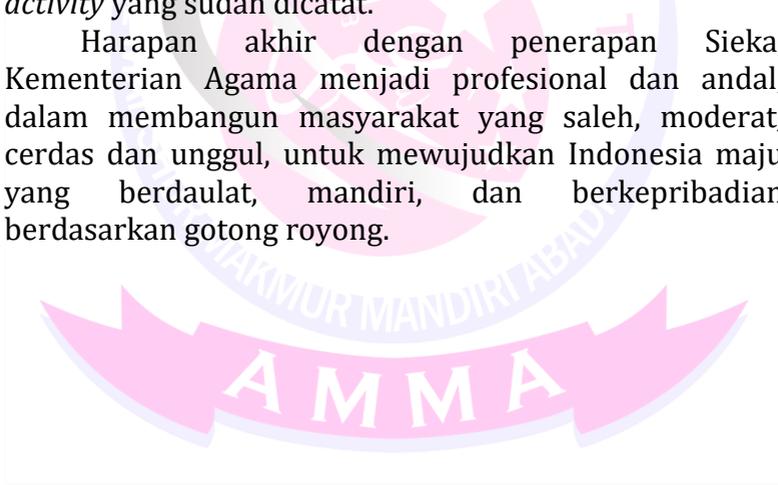
- Selanjutnya mengikuti tahapan tersebut, secara berulang, apabila memerlukan *update* atau lainnya.

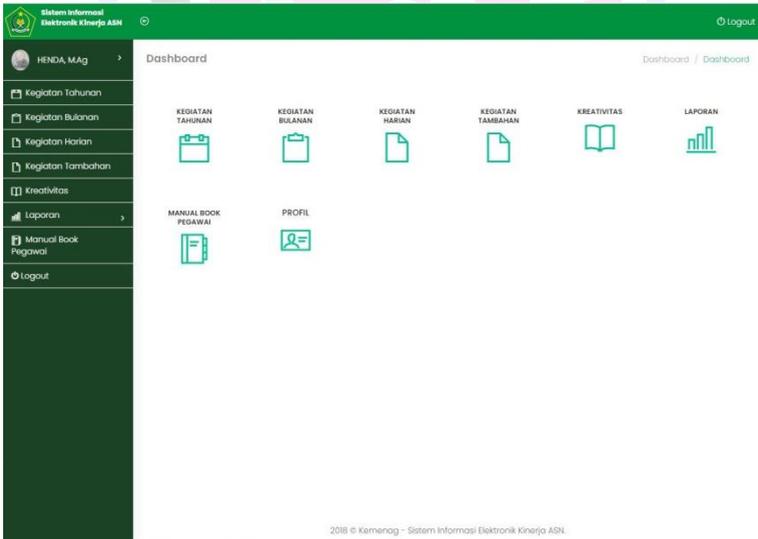
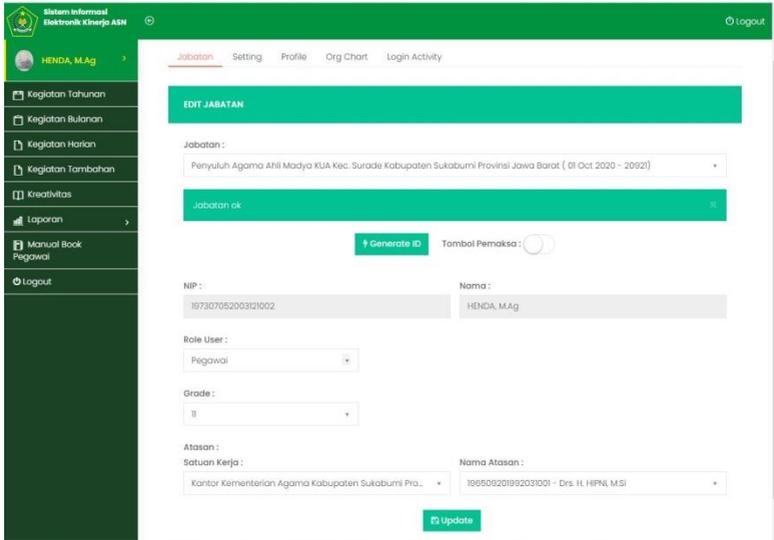
Fitur Aplikasi

Di dalam SIEKA tersebut juga terdapat link produktivitas dan tugas tambahan. Produktivitas dapat diisi jika ASN mengerjakan pekerjaan yang tidak terdaftar dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan tidak relevan dalam tugas (tugas fungsi) jabatan.

Sedangkan tugas tambahan dapat diisi jika ASN mengerjakan pekerjaan yang tidak terdaftar dalam SKP tetapi masih relevan dalam tugas fungsi jabatan. SIEKA dapat mulai diisi dari bulan Januari berdasarkan *daily activity* yang sudah dicatat.

Harapan akhir dengan penerapan SIEKA, Kementerian Agama menjadi profesional dan andal, dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul, untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.





B. e-PA

Aplikasi berikutnya, sebagai tuntutan kinerja serba online, bagi Penyuluh Agama, baik PNS maupun non

PNS, mulai Januari 2022, yaitu pengisian e-PA, dalam melaporkan kinerjanya secara *online*.

Walau aplikasi berlaku awal tahun 2022, namun registrasi mulai dilakukan pada pertengahan November-Desember 2021, sebagai persiapan dan evaluasi kelayakan uji coba.

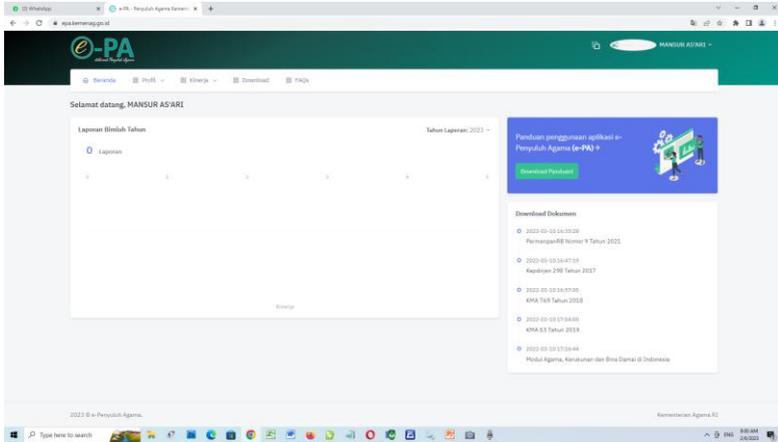
Untuk melakukan pendaftaran e-PA, dapat diakses melalui laman <https://epa.kemenag.go.id.> untuk melakukan berbagai hal, mulai dari perencanaan, pelaporan, dll. Kerja secara online ini seain untuk mempermudah kerja, penghematan karena menghemat kertas (paperless), juga untuk penyimpanan data, sehingga lebih efektif dan efisien.

Intinya, e-PA sebagai upaya meningkatkan efektifitas kinerja Penyuluh Agama Islam.

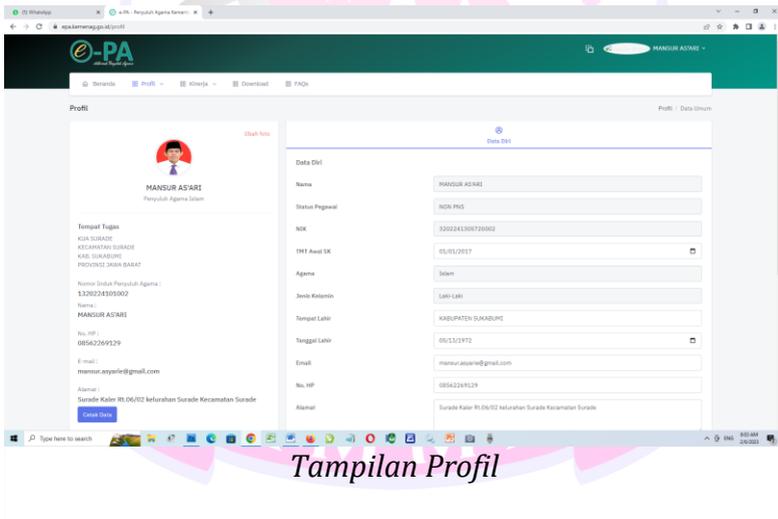
Aplikasi ini merupakan inovasi perbaharuan untuk memudahkan para penyuluh agama Islam untuk melakukan laporan kinerjanya. Dengan aplikasi ini diharapkan para penyuluh bisa membuat laporan dimana pun dan kapan pun, sehingga setiap kinerja penyuluh bisa terekam dengan baik.

E-PA merupakan bentuk transparansi dan akuntabilitas kinerja penyuluh dalam upaya mendukung revitalisasi KUA, moderasi beragama dan transformasi digital.

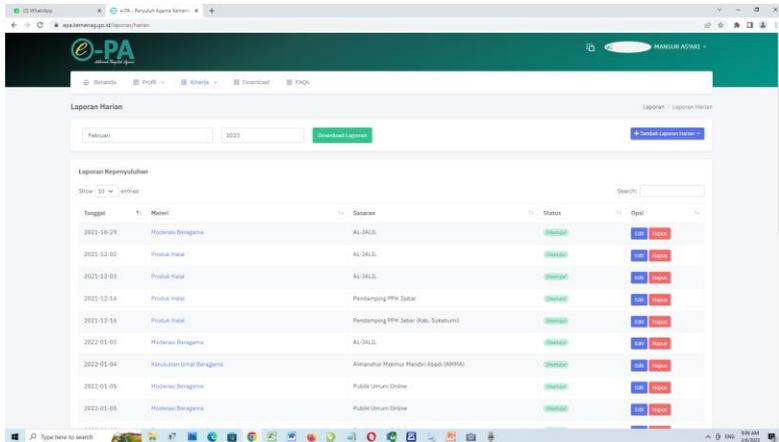
Pada Aplikasi e-PA, terdapat aneka fitur yang disajikan, antara lain yaitu e-kinerja, profil, verifikasi, dan sasaran bimbingan dan penyuluhan agama. Berikut beberapa tampilannya.



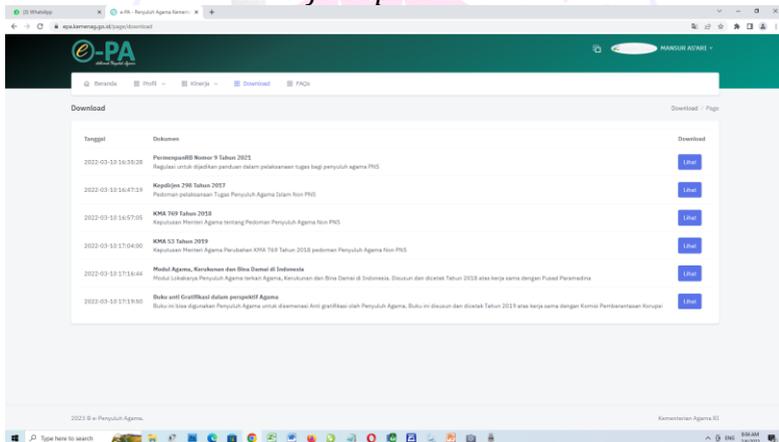
Tampilan Dashboard



Tampilan Profil



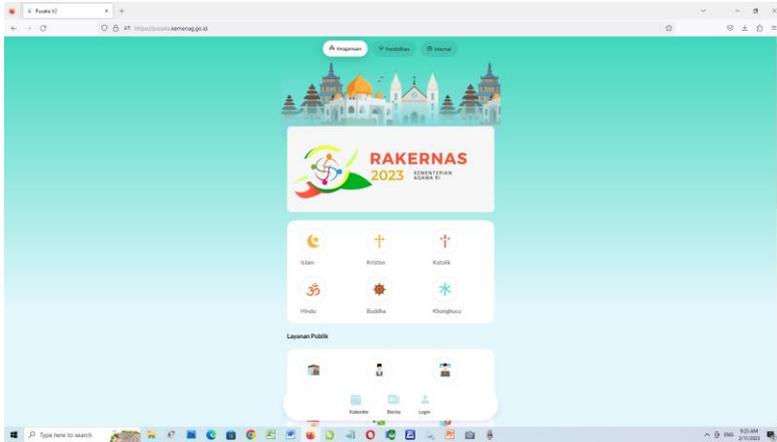
Kinerja: laporan harian



Regulasi di download

C. Pusaka

Seperti halnya Sieka dan e-PA, ini aplikasi terbaru yang diluncurkan oleh kementerian untuk mendongkrak kinerja dan kesinambungan antar berbagai komponen.



Tampilan awal Pusaka

Prosedur dan manfaatnya hampir sama, namun lebih pada mensinergikan berbagai aplikasi yang terus dikembangkan, sehingga mendumpleng *tagline* satu data, satu alamat. Tujuan mulianya, antara lain ingin mensinkronisasi dan menempatkan semua akses melalui satu pintu. Aplikasi ini efektif berlaku Januari 2023.

D. Catatan Tambahan

Aplikasi online digital, prinsip utamanya tentu untuk memudahkan semua kalangan. Baik pelaku input data itu sendiri, dalam hal ini penyuluh agama; pemerintah dan manajemen Kementerian Agama. Tetapi jangan lupa, sesuai dengan karakter online-digital, bahwa aplikasi itu semua menuntut persyaratan wajib, setidaknya, antara lain beberapa hal berikut:

- Terhubung internet
- Perangkat yang sesuai (HP, PC)
- Tersedia jaringan internet
- Kemampuan dasar untuk mengoperasikan setiap user
- Pengembangan dan penjagaan stabilitas aplikasi

Apapun aplikasi yang dituntut dan dikembangkan, pada tujuan awalnya untuk memajukan dan menjadikan kinerja pegawai lebih baik. Tetapi apabila serasa cukup, oleh aplikasi yang ada saat ini, tanpa ada alasan mendasar dan startegis, maka penghamburan energi, anggaran dan sumber daya, untuk membuat atau mengembangkan aplikasi yang diwajibkan dan menuntu pegawai untuk mengikutinya, tentu tidaklah elok.**





Contoh, format/blanko-blanko

**IDENTIFIKASI POTENSI WILAYAH/
KELOMPOK SASARAN
PENYULUH AGAMA ISLAM**

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol. Ruang :
Jabatan :
Unit Kerja :
Wilayah Penyuluhan :

I. WILAYAH PENYULUHAN :

1. Nama Kelurahan/Desa :
2. Nama Kecamatan :
3. Jarak Ke Kota Kecamatan : km
4. Luas Wilayah : km²
5. Jumlah Rumah : buah
6. Jumlah Obyek sasaran :
7. Batas Wilayah :
Sebelah Utara :
Sebelah Barat :
Sebelah Selatan :
d. Sebelah Timur :

II. KELOMPOK SASARAN BINAAN

Jumlah Penduduk : jiwa/orang
Jumlah Kepala Keluarga : KK
Jenis Kelamin : a. Pria: b. Wanita:

III. KOMPOSISI PENDUDUK

Jumlah Sasaran Menurut Pendidikan Formal
SD/MI : orang

SLTP/MTs	:	orang
SMU/MA/Kejuruan	:	orang
Pondok pesantren	:	orang
Perguruan Tinggi	:	orang

Jumlah sasaran Menurut Pendidikan Non-Formal

Kursus-kursus	:	orang
Lain-lain	:	orang

Jumlah Sasaran Menurut Agama

Islam	:	orang
Katolik	:	orang
Protestan	:	orang
Hindu	:	orang
Budha	:	orang
Kong Hu Cu	:	orang
Lain-lain	:	orang

Jumlah Pemimpin/Pemuka/Tokoh Agama dan Guru Agama

Islam	:	Tokoh Agama orang, Guru Agama orang
Katolik	:	Tokoh Agama orang, Guru Agama orang
Protestan	:	Tokoh Agama orang, Guru Agama orang
Hindu	:	Tokoh Agama orang, Guru Agama orang
Budha	:	Tokoh Agama orang, Guru Agama orang
Kong Hu Cu	:	Tokoh Agama orang, Guru Agama orang
Lain-lain	:	Tokoh Agama orang, Guru Agama orang

IV. LEMBAGA KEAGAMAAN

Organisasi Kemasyarakatan Agama dan dari Prosentase

Jumlah Penduduk

Nahdhatul Ulama

Syarikat Islam

Muhammadiyah

PUI

Lembaga Dakwah

Sarana Ibadah dan Jama'ah

Mesjid	:	buah
Musholla	:	buah
Langgar	:	buah
Gereja	:	buah
Vihara	:	buah
Pura	:	buah
Lain-lain	:	buah

V. LEMBAGA PENDIDIKAN

Lembaga Pendidikan Umum dan Jumlah Siswa

TK	:	buah dan	orang
SD	:	buah dan	orang
SLTP	:	buah dan	orang
SMU	:	buah dan	orang

Lembaga Pendidikan Agama dan Jumlah Siswa :

TPA/RA	:	buah dan	orang
MD/MI	:	buah dan	orang
MTs	:	buah dan	orang
MA	:	buah dan	orang

Lembaga Pendidikan Masyarakat

Pondok Pesantren	:	buah
Majlis taklim	:	buah
KBIH	:	buah

VI. ORGANISASI

Wanita	:
Pemuda	:
Posyandu	:

Paguyuban :
Pertanian :
Profesi :

Mengetahui,
Kandepag Kab.

Ketua Pokjalah

Penyuluh,

NIP.

NIP.



Catatan Akhir Buku :

1. Aep Kusnawan, *Komunikasi Penyiaran Islam*, Benang Merah Press, Bandung 2013, hal. vii.
2. Bandingkan dengan pendapat Enjang AS dalam *Ilmu Dakwah*, yang bersangkutan menegaskan bahwa dakwah pada dasarnya mengemban tugas seperti misi para nabi dan rasul, yaitu aspek theosentris dan aspek anthroposentris, yang semuanya dilaksanakan dalam rangka menyelamatkan alam semesta, manusia, dan nilai-nilai kemanusiaan.
3. Jaih Mubarak menjelaskan religion, yang biasanya diartikan 'agama' pada mulanya lebih berkonotasi sebagai kata kerja yang lebih mencerminkan sikap keberagamaan atau kesalehan hidup berdasarkan nilai-nilai ketuhanan, namun lebih jauh kata ini sering bergeser menjadi kumpulan/himpunan doktrin yang diyakini sebagai himpunan perintah Allah. Sedangkan 'religiositas' lebih mengarah kepada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya.
4. Dawam Raharjo, *Intelektual Intelegensia*, Mizan, Bandung 1996, hal. 161.
5. Simposium Dakwah di Surabaya tahun 1962.
6. Lihat buku *Ilmu Dakwah Kajian Berbagai Aspek* yang dihimpun Asep Kusnawan, Berbagai Tulisan Pakar, Pustaka Bani Quraisy.
7. Dalam kaidah ushul fiqih dikenal kaidah: *Mâ lâ yatimu al-wâjiba illa bihi fahuwa wâjib*.

8. Artinya: “Katakanlah inilah jalan (agamaku), aku dan orang-orang yang mengikuti mengajak kamu kepada Allah dengan hujjah yang nyata, Maha Suci Allah dan aku tidak termasuk orang-orang yang musyrik“
9. Lihat A. Hajsmy, *Dustur Dakwah Menurut Al-Qur’an*, Bulan Bintang, Jakarta, 1994, hal. 18.
10. Abdul Rasyad Saleh, *Managemen Dakwah Islam*, Bulan Bintang, Jakarta, 1993, hal. 21.
11. Syukriadi Sambas, *Sembilan Pasal Pokok-pokok Filsafat Dakwah*, KP Hadid, Bandung, 1998, hal. 75-76.
12. QS. Al-Baqarah, 257
13. QS. Al Baqarah, 138
14. QS. Al-Rum, 30
15. QS. Al-Baqarah, 21; An-Nisa, 36; At-Tubah, 31; Ad-Zariyat, 56.
16. QS. Al-Hasr, 7
17. Syukriadi Sambas dalam *Ilmu Dakwah*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung 2004, hal. 130.
18. Dindin Solahudin dalam Aep Kusnawan, *Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Benang Merah Press, Bandung 2004, hal. 15.
19. Lihat Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka.
20. Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Persfektif Islam*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007, hal. 107. Aslinya dapat dilihat dalam *Mimbar Pendidikan 3*, UPI Bandung, 1989.
21. Yusuf Hadi Miarso, *Definisi Teknologi Pendidikan*, Rajawali, Jakarta 1986, hal. 28.
22. Kitab Hadits Bukhori
23. Anwar Prabu Mangkunagara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung 2006, hal. 9.
24. Ibid hal. 9

25. Lihat definisi kinerja menurut Mangkunagara dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 67.
26. Agus Sunyoto, *Evaluasi Kinerja*, 1999, Hal. 1
27. Ibid hal 1
28. Robert Bacal, *How to Manage Performance*, New York Mc Graw, 2004, hal. 1-58
29. Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Kalimah, Jakarta, 2001, hal.vii
30. Ibid. hal. 57
31. Departemen Agama, *Panduan Tugas Penyuluh Agama*, Depag Kanwil Jabar, 2006, hal. 5
32. Ibid, hal 6
33. Keputusan Presiden No. 87 Tahun 1991, selanjutnya dengan Keputusan Menkowsabngpan No 54/MK/WASPAN/1999.
34. Azyumardi Azra dalam "Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru" menyebut kebangkitan agama dalam bahasa yang lebih moderat yaitu intensifikasi penghayatan dan pengamalan ajaran-ajaran agama.
35. KMA RI No. 791 tahun 1985
36. Menkowsabngpan No 54/ KP/ MK. WASPAN/ 9/1999
37. M. Dawam Raharjo, *Intelektual Intelegensia dan Prilaku Politik Bangsa*, Mizan, Bandung 1996, hal. 158.
38. Bandingkan pendapat Enjang AS dalam Asep Kusnawan dalam *Ilmu Dakwah (Kajian Berbagai Aspek)* Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2004, hal. 7d
39. Departemen Agama, *Panduan Teknis Penyuluhan*, 2009, hal. 13

DAFTAR BACAAN

Al-Qur'an.

Kitab Hadits Bukhori dan Muslim.

Haidz Abdurrahman, *Diskursus Islam dan Politik Spiritual*, Al-Azhar, Bogor, 2004.

M. Dawam Raharjo, *Intelektual Intelegensi dan Prilaku Politik Bangsa*, Mizan Bandung, 1996.

Aep Kusnawan et, al, *Komunikasi Penyiaran Islam*, Benang Merah Pres, Bandung, 2004.

....., *Ilmu Dakwah (Kajian Berbagai Aspek)*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2004.

John J. Donohue & John L. Esposito, *Islam dan Pembaharuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1994.

Susan Greenfield, *Tomorrow's People*, Suluh Press, Jakarta, tanpa tahun.

Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Kalimah, Jakarta, 2001.

Mahmud Mahdi, *Menguak Problematika Islam*, Restu Illahi, Jakarta, 2004.

Mahmud Syaltut, *Al-Qur'an Membangun Masyarakat*, Al-Ikhlas, Surabaya, 1996.

Penamas Depag Kab. Bandung, *Buku Pedoman Teknis Kepenyuluhan*, 2009

A Hajsmy, *Dustur Dakwah Menurut Al-Qur'an*, Bulan Bintang, Jakarta, 1994.

Abdul Rasyad Saleh, *Managemen Dakwah Islam*, Bulan Bintang, Jakarta, 1993.

Syukriadi Sambas, *Sembilan Pasal Pokok-pokok Filsafat Dakwah*, KP Hadid, Bandung, 1998.

- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007.
- Yusuf Hadi Miarso, *Definisi Teknologi Pendidikan*, Rajawali, Jakarta 1986.
- Anwar Prabu Mangkunagara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung 2006.
- Robert Bacal, *How to Manage Performance*, New York McGraw, 2004.
- Departemen Agama, *Panduan Tugas Penyuluh Agama*, Depag Kanwil Jabar tahun 2006.
- Departemen Agama, *Panduan Teknis Penyuluhan*, 2009.

Website:

epa.kemenag.go.id
jabar.kemenag.go.id
sieka.kemenag.go.id

Himpunan Peraturan:

1. Peraturan Pemerintah RI No 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan keagamaan.
2. Peraturan Pemerintah RI No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.
3. Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1994 Tentang jabatan fungsional PNS.
4. Keputusan Presiden No 87 Tahun 1999 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS yang antara lain menetapkan bahwa Penyuluh Agama adalah jabatan Fungsional PNS yang termasuk dalam rumpun jabatan keagamaan.
5. Keputusan Menkowsabngpan Nomor 54/KEP/MK. WASPAN/9/1999 tanggal 30 September 1999 telah ditetapkan jabatan fungsional penyuluh agama dan angka kreditnya.

6. Keputusan bersama Menteri Agama dan kepala BKN Nomor 178 Tahun 1999 dan Nomor 574 Tahun 1999.
7. Peraturan Menteri Agama No. 1 Tahun 2010 Tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama.**



ISLAM adalah agama yang harus diyakini kebenarannya. Setelah diyakini kebenarannya kemudian terus dicari ilmu-ilmu untuk menambah keyakinan tersebut. Apabila ilmunya telah diketahui, maka kebenaran itu harus diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Setelah menjadi amaliah, maka Islam harus didakwahkan pada yang lain.

Dakwah dan Penyiaran Agama merupakan perintah Allah SWT yang harus dilaksanakan oleh setiap orang mukallaf. Dalam melakukan dakwah ini sering dihadapkan pada persoalan yang harus dicari jalan keluarnya, karena kebenaran itu harus terus ditegakan dan diperjuangkan.

Buku ini mencoba menyajikan sebagian dari keperluan itu, dengan lebih melihat kepada para pelaku dakwahnya, dalam konteks Penyiaran Agama, melalui pembinaan kehidupan beragama melalui berbagai upaya yang dilakukan Penyuluh Agama.

Buku ini sejatinya menjadi saksi bagi para pegawai Kementerian Agama, dalam nuansa mengikhtikarkan kesejajaran fungsional dan profesi pegawai. Begitu juga bagi ketenagaaan yang setara.



isbn + barcode

AL-MANSHUR MAKMUR MANDIRI ABADI
Jl. Bedeng No. 63 Rt. 03/01 Pasiripis
Surade Kab. Sukabumi Jabar 43179
e-mail: yayasan.amma@gmail.com