



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Non-Pns Di Era Digitalisasi Pada Bimas Kristen Kementerian Agama Kabupaten Poso

Widia Tantotosi¹, Serlia R. Lamandasa², Timotius Garatu³
¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Abstrak: Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Non-PNS di Era Digitalisasi Pada Bimas Kristen Kementerian Agama Kabupaten Poso. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Populasi Seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama berjumlah 353 orang penyuluh, dan peneliti mengambil sampel dengan jumlah 31 orang Penyuluh non-PNS. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan analisis data deskriptif menggunakan Wawancara dan Kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh hasil Kuesioner bahwa tingkat motivasi yang tinggi pada penyuluh agama non-PNS berdampak positif pada kinerja mereka dalam menyebarkan konten berkualitas dan menjalankan tugas dengan efektif melalui media sosial. Hasil wawancara, Para penyuluh agama non-PNS memiliki pandangan yang beragam tentang motivasi dan kinerja mereka dalam menggunakan media sosial untuk menyebarkan agama. Motivasi tinggi pada penyuluh agama non-PNS sangat berpengaruh positif terhadap kinerja mereka di media sosial, mendorong penyebaran konten berkualitas dan tugas yang efektif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Penyuluh Non-PNS.



AFILIASI:

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu maroso, Poso, Sulawesi Tengah Indonesia

*EMAIL KORESPONDENSI:

tantotosiwidia@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL:

Diterima:

21 Agustus 2024

Disetujui:

20 November 2024

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui optimalisasi potensi individu, pengembangan keterampilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang termotivasi. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang bergantung pada perspektif pengembangan mereka dan potensi mereka untuk mengembangkan lingkungan, membina, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kemudian perkembangan teknologi dan lingkungan menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dalam segala hal untuk mencapai tujuan visi dan misi sebuah instansi.



Setiap instruktur harus bertanggung jawab atas kinerja mereka sendiri. "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setelah mereka melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu." Dalam konteks penyuluhan, evaluasi kinerja dapat melibatkan kemampuan penyuluh agama dalam menyampaikan informasi, merancang program penyuluhan yang efektif, berinteraksi dengan audiens, dan mencapai tujuan-tujuan penyuluhan yang telah ditetapkan. Dan juga peningkatan keterlibatan melalui media sosial, sehingga pemanfaatan media sosial dapat meningkatkan keterlibatan dengan audiens.

Digitalisasi merupakan salah satu era atau zaman yang telah mengalami kondisi perkembangan begitu maju sehingga semua kegiatan penting dapat dilakukan secara digital. penting untuk diperhatikan bahwa melalui digitalisasi, motivasi kerja penyuluh agama non pns sangat relevan dengan perkembangan teknologi, meningkatkan kemampuan dalam memberikan layanan yang berkualitas, serta memperoleh pengakuan dan apresiasi atas upaya penyuluh dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja memiliki rasa ingin untuk menggerakkan dan melakukan sesuatu. Motivasi dalam penyuluh agama melibatkan keinginan untuk memberikan bimbingan spiritual, mendukung pertumbuhan rohani, dan membantu individu atau komunitas memahami dan menerapkan ajaran agama. Dan motivasi tersebut sering kali berasal dari komitmen pribadi terhadap nilai-nilai agama dan keinginan untuk berkontribusi pada perkembangan orang lain.

Penyuluh merupakan orang yang bertugas memberikan penerangan atau penunjuk jalan. Yang memberikan informasi, bimbingan, atau nasihat kepada individu atau kelompok "oleh karena itu, arti dari penyuluhan merupakan bahwa manusia adalah bagian dari sebuah sistem sosial, dimana subjek materi ilmu penyuluhan berperilaku dihasilkan dari proses pendidikan komunikasi dan sosial". (Amanah. S., 2017, p. 63).

Di Indonesia, ada penyuluh agama honorer dan penyuluh agama non PNS. (Dachlan, 2017). Penyuluh Agama Kristen Fungsional (PNS) adalah individu yang dipekerjakan oleh pemerintah daerah atau nasional sebagai pegawai negeri sipil. Penyuluh agama Kristen fungsional memiliki hak-hak tertentu sebagai PNS, termasuk tunjangan keluarga, jaminan pensiun, dan perlindungan hukum. Penyuluh Agama Kristen Non-PNS, di sisi lain, tidak menjadi bagian dari pegawai negeri sipil dan biasanya bekerja di bawah otoritas gereja atau lembaga agama tertentu. Mereka mungkin bekerja sebagai sukarelawan atau dalam kapasitas paruh waktu atau penuh waktu.

Kantor kementerian agama yang ada di Kabupaten Poso dan bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Dalam menjalankan tugasnya, Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam, Kristen, dan Hindu, penyelenggaraan haji dan umrah, dan pendidikan agama dan keagamaan; koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama; pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab kementerian agama; pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas urusan kementerian agama di daerah; pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai kedaerah;

pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan dibidang agama dan keagamaan; pelaksanaan penyelenggaraan jaminan produk halal; dan pelaksanaan dukungan substantif kepada seluruh unsur organisasi dilingkungan Kementerian Agama.

Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam penyuluhan yaitu, penyuluh Non-PNS selama ini kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi sehingga belum memperhatikan Dinamika kehidupan masyarakat terlebih khusus pada generasi muda yang terus berubah dengan cepat, Dimana era digital sekarang ini seringkali menyajikan kelebihan informasi bahkan penyakit sosial generasi muda sekarang ini seperti penyebaran hoaks mengancam kehidupan sekarang dan berujung fitnah. Oleh karena itu, Penyuluh Agama harus lebih kreatif untuk mengintegrasikan teknologi dalam penyuluhan, dan terus memperbarui keterampilan mereka agar tetap relevan dilingkungan yang semakin digital.

Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Secara umum, pengertian Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang memimpin suatu organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan. (Susan Erin, 2019, p. 955). Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Fatimah & Ratnasari, 2018, p. 15). Mengenai masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar dapat memenuhi efektif tujuan organisasi, penyuluh, dan masyarakat dengan cara yang efektif dan efisien.

Kinerja Penyuluh Agama

Kinerja penyuluh Agama adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas- tugas yang telah diberikan. "Dalam suatu organisasi, setiap anggota berusaha mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika". (Hamzah, 2019, p. 42). Di era digital kinerja penyuluh melibatkan adaptasi terhadap teknologi untuk menyampaikan pesan keagamaan secara online. Ini dapat mencakup pemanfaatan platform digital, media sosial, dan teknologi komunikasi untuk mencapai audiens yang lebih luas, menyediakan bahan edukasi agama secara online, serta memfasilitasi interaksi dan diskusi keagamaan melalui berbagai kanal digital.

Motivasi Kerja Penyuluh Agama

"Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan pegawai terhadap tujuannya".(Widiyanti & Fitriani, 2017). Sehingga motivasi sendiri adalah kemauan untuk melakukan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan seseorang. "Motivasi tidak sama dengan dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak."(Timotius, 2002). Dengan demikian motivasi kerja mendorong penyuluh agama untuk memberikan panduan spiritual, memfasilitasi pemahaman keagamaan, dan mendukung perkembangan spiritual masyarakat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Bimas Kristen Kementerian Agama Kabupaten Poso jalan Pulau Kalimantan No. 28 Kelurahan Gebangrejo Kecamatan Poso Kota Kabupaten Poso. Alasan memilih tempat penelitian ini karena kantor Kementerian Agama merupakan salah satu kantor yang berperan penting dalam urusan keagamaan. Waktu penelitian selama 6 bulan di mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2024.

Metode penelitian

Sugiyono (2016:1) menggambarkan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki kondisi objek yang alamiah. Penelitian ini menggunakan penulis sebagai instrumen utama, menggunakan teknik pengumpulan data triangulasi, melakukan analisis data induktif, dan temuan menunjukkan bahwa hasil lebih menekankan daripada generalisasi.

Data, Sumber data, Teknik Pengmpulan data, Populasi, Sampel, dan Teknis Analisis Data

Adapun data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Populasi Seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama berjumlah 353 orang penyuluh, dan peneliti mengambil sampel dengan jumlah 31 orang Penyuluh non-PNS. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan analisis data deskriptif menggunakan Wawancara dan Kuesioner. Analisis data dengan menggunakan deskriptif (Sugiyono, 2014). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui reaksi responden terhadap variable yang digunakan dalam penelitian ini. Metode perhitungan skala likert digunakan, dan rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus: $T \times P_n$

Keterangan:

T : Jumlah total Responden

P_n : Jumlah pilihan angka skala Likert

Untuk kriteria responden, yang terdiri dari 5 (lima):

Hasil Kuesioner

- a) Dari kuesioner motivasi kerja, terlihat bahwa responden cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sebagai penyuluh agama di media sosial. Faktor seperti interaksi sosial, penghargaan, dan pengembangan diri menjadi motivator utama.
- b) Dari kuesioner kinerja, terlihat bahwa responden menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam hal kepuasan kerja, kemampuan produksi konten berkualitas tinggi, konsistensi, eektivitas dalam menyampaikan pesan, dan tingkat kemandirian dalam menjalankan tugas.

Hasil Wawancara

- a) Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa motivasi dan pandangan terhadap pekerjaan sebagai penyuluh agama melalui media sosial sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan fisik, kebutuhan akan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan pencapaian diri.

- b) Hasil wawancara dari kinerja penyuluh non-PNS menunjukkan bahwa penyuluh agama memiliki pendekatan dan prioritas yang berbeda dalam melaksanakan tugas mereka melalui media sosial.

Penyuluh agama Non PNS bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka sebagai penyuluh agama, yang meliputi memberikan penyuluhan agama kepada masyarakat, melakukan kegiatan sosial keagamaan, dan mendukung komunitas dalam hal kebutuhan rohani dan agama.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi berdampak positif pada kinerja penyuluh agama non-PNS dalam menghasilkan konten yang berkualitas dan menjalankan tugas dengan baik melalui media sosial. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja dalam menyebarkan pesan agama melalui platform online Facebook, Whatsapp, Tiktok, Instagram, Youtube dan aplikasi lainnya. Dari hasil kuesioner yang saya dapatkan, terlihat bahwa banyak penyuluh agama non-PNS merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka terutama dalam menggunakan media sosial. Untuk hasil yang sangat memuaskan terungkap dalam wawancara secara langsung dengan para responden. Hasil wawancara menunjukkan beragam pandangan dari para penyuluh agama non-PNS mengenai motivasi dan kinerja mereka dalam menggunakan media sosial sebagai sarana penyuluhan agama. Dengan demikian, hasil wawancara ini memperlihatkan kompleksitas motivasi dan kinerja penyuluh agama non-PNS dalam menggunakan media sosial sebagai sarana penyuluhan agama di era digitalisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka secara garis besar penelitian ini dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil Kuesioner bahwa tingkat motivasi yang tinggi pada penyuluh agama non-PNS berdampak positif pada kinerja mereka dalam menyebarkan konten berkualitas dan menjalankan tugas dengan efektif melalui media sosial. Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja penyuluh agama dalam menyebarkan pesan agama melalui platform online.
2. Berdasarkan hasil wawancara, Para penyuluh agama non-PNS memiliki pandangan yang beragam tentang motivasi dan kinerja mereka dalam menggunakan media sosial untuk menyebarkan agama. Mereka termotivasi oleh kemudahan menjangkau banyak orang, pentingnya rasa aman dan percaya diri dalam lingkungan kerja, serta berbeda-beda dalam motivasi berinteraksi sosial di media sosial. Meskipun penghargaan bukan faktor utama, pengakuan atas upaya mereka dianggap memotivasi. Secara keseluruhan, bekerja sebagai penyuluh agama melalui media sosial dianggap sebagai pencapaian dan pengembangan diri bagi beberapa responden.
3. Motivasi tinggi pada penyuluh agama non-PNS berpengaruh positif terhadap kinerja mereka di media sosial, mendorong penyebaran konten berkualitas dan tugas yang efektif. Faktor utama motivasi meliputi jangkauan luas para penonton, rasa aman, percaya diri, dan pengakuan atas usaha mereka. Meskipun penghargaan materi bukanlah yang utama, pengakuan tetap memberikan dorongan. Secara keseluruhan, mereka melihat peran di media sosial sebagai

Widia Tantotosi, Serlia R. Lamandasa, Timotius Garatu

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Non-Pns Di Era Digitalisasi Pada Bimas Kristen Kementerian Agama Kabupaten Poso

peluang untuk pencapaian dan pengembangan diri, meningkatkan dedikasi dalam menyebarkan pesan agama.

Daftar Pustaka

- Amanah. S. (2017). Makna Penyuluhan dan Transformasi Perilaku Manusia. *Jurnal Penyuluhan*, 4(1), 63–67.
- Dachlan, M. (2017). *MEMBANGUN HARMONI MELALUI PENYULUHAN AGAMA*. 3(72), 101–113.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Hamzah, A. (2019). Kinerja Penyuluh Agama Non Pns Kementerian Agama. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 18(02), 37–48. <https://doi.org/10.32939/islamika.v18i02.309>
- Susan Erin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Timotius, G. (2002). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di genius digital printing*. 17(1), 26–33.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/download/2483/1742>