

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kegiatan rekrutmen di lingkungan Kementerian Agama Kota Tasikmalaya sesungguhnya telah berjalan sejak tahun 1997. Pada masa itu, penentuan sumber daya manusia (SDM) penyuluh agama tidak didasarkan pada kualifikasi akademik, melainkan pada kebutuhan wilayah seperti jumlah penduduk, banyaknya kelurahan dan desa, serta kuota Penyuluh Agama Honorer (PAH) yang ditetapkan oleh Seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas). Kriteria yang berlaku saat itu lebih menekankan peran sosial-keagamaan calon penyuluh di tengah masyarakat, misalnya sebagai tokoh agama, guru ngaji, atau kiai, tanpa mempersyaratkan jenjang pendidikan formal tertentu.

Selama periode awal tersebut, honorarium PAH bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dengan nominal yang tergolong kecil, yakni berkisar Rp15.000 hingga Rp300.000, dan pola ini bertahan sampai tahun 2012. Perubahan mulai terjadi sejak 2013 seiring dorongan peningkatan profesionalisme penyuluh, ditandai dengan diberlakukannya syarat pendidikan minimal Strata Satu (S1) jurusan Dakwah atau Syariah. Pada periode ini pula, kuota PAH ditetapkan sebanyak 82 orang melalui kebijakan Menteri Agama.

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin dinamis pada era sekarang turut mendorong setiap lembaga untuk beradaptasi dengan

perubahan zaman. Sebagai gambaran, pada rekrutmen setahun terakhir Kementerian Agama RI telah menyetujui kuota kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 1.110.553 formasi, terdiri atas 20.772 formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan 89.781 formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Kemenag RI, 2024).

Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya sendiri telah berdiri sejak tahun 2002 berdasarkan SK Menteri Agama RI Nomor B11/2030/2002 dan berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya. Sebagai instansi pemerintah, lembaga ini menjalankan tugas dan fungsi Kementerian Agama di tingkat kabupaten/kota mengacu pada kebijakan kantor wilayah provinsi serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan jumlah pegawai sebanyak 67 orang yang terdiri atas 27 pegawai perempuan dan 40 pegawai laki-laki (Profil Kemenag Kota Tasikmalaya). Komposisi pegawai tersebut menegaskan bahwa proses rekrutmen SDM bukan perkara sederhana, sehingga dibutuhkan mekanisme seleksi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan penempatan di kantor tersebut.

Dalam praktiknya, pengajuan kebutuhan tenaga penyuluh agama pada Seksi Bimas Islam berpijak pada kebutuhan riil di tingkat Kantor Urusan Agama (KUA), yang kemudian diusulkan secara berjenjang hingga ke Kementerian Agama pusat sebagai dasar penetapan formasi. Setelah pengajuan tersebut disetujui, tahapan seleksi dilanjutkan di tingkat daerah dengan memperhitungkan kebutuhan wilayah, ketersediaan kuota, dan

kriteria yang berlaku, sehingga penyuluh agama yang terpilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan pelayanan keagamaan masyarakat.

Meski jumlah SDM tergolong terbatas, para penyuluh agama pada Seksi Bimas Islam Kementerian Agama Kota Tasikmalaya tetap berupaya menjalankan tugas pembinaan, bimbingan, dan pelayanan keagamaan secara optimal dengan menyesuaikan strategi kerja terhadap kondisi di lapangan. Rekrutmen dan seleksi yang tersusun secara sistematis pada dasarnya menjadi jaminan bagi organisasi untuk memperoleh SDM berkualitas yang sesuai kriteria, sekaligus menjadi fondasi bagi keberlangsungan dan perkembangan organisasi dalam jangka panjang (Febyola et al., 2023; Sutrisno, 2016).

Sejumlah penelitian terdahulu memang telah menyoroti peran dan strategi penyuluh agama dalam pembinaan keagamaan, tetapi belum menyentuh secara spesifik proses rekrutmen SDM penyuluh dalam konteks pengelolaan program keagamaan. Hamdani (2020) misalnya berfokus pada strategi dakwah penyuluh agama, sedangkan Suryana dan Ismail (2023) mengkaji strategi penyuluhan dalam pembinaan majelis taklim. Di sisi lain, Mulyono (2014) menyoroti pemberdayaan penyuluh dalam peningkatan pelayanan keagamaan, sementara Hidayat, Hadi, dan Subejo (2020) membahas peran penyuluh dalam upaya kontra-radikalisasi.

Berbagai kajian tersebut belum menjangkau aspek awal pengelolaan SDM, yaitu mekanisme dan proses rekrutmen penyuluh agama, padahal tahap ini sangat menentukan kualitas penyuluh yang akan menjalankan

program keagamaan. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian mengenai proses rekrutmen SDM penyuluh agama dalam pengelolaan program keagamaan di Kementerian Agama, yang selanjutnya menjadi fokus utama penelitian ini.

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian terdahulu, belum ditemukan kajian yang secara khusus membahas proses rekrutmen SDM penyuluh agama dalam pengelolaan program keagamaan di Kementerian Agama. Penelitian ini karenanya diarahkan untuk memahami bagaimana SDM penyuluh direkrut, ditetapkan, dan diseleksi, sekaligus menawarkan perspektif baru mengenai penerapan prinsip manajemen modern guna meningkatkan kualitas dan efektivitas dakwah institusional sebuah aspek yang relatif jarang disentuh dalam penelitian manajemen dakwah sebelumnya.

Urgensi penelitian ini juga didasari oleh kenyataan bahwa kualitas SDM penyuluh agama di berbagai daerah masih beragam dan belum memiliki standar rekrutmen yang seragam. Persoalan utamanya terletak pada bagaimana proses rekrutmen penyuluh agama di Seksi Bimas Islam Kementerian Agama dijalankan dan sejauh mana kesesuaiannya dengan prinsip manajemen SDM berbasis kompetensi, mengingat hal ini turut memengaruhi kualitas pelaksanaan program keagamaan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata sekaligus menjadi rujukan bagi peningkatan profesionalisme SDM dakwah.

Lokasi penelitian di Kementerian Agama, khususnya pada Seksi Bimas Islam, memiliki keterkaitan erat dengan bidang keilmuan Manajemen Dakwah karena lembaga ini berperan sebagai pengelola utama program dakwah dan pembinaan keagamaan secara institusional. Aktivitas Bimas Islam, termasuk pengelolaan penyuluh agama dan pelaksanaan program keagamaan, merupakan wujud dakwah yang dijalankan melalui sistem manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, sehingga penelitian ini relevan untuk mengkaji manajemen SDM dakwah khususnya proses rekrutmen penyuluh agama sejalan dengan fokus keilmuan Manajemen Dakwah dalam mengintegrasikan nilai dakwah dengan prinsip manajemen organisasi.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang akan digali dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen SDM penyuluh agama yang meliputi penentuan sumber dan metode rekrutmen pada seksi Bimas Islam di Kementerian Agama Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana proses seleksi SDM penyuluh agama, termasuk penilaian kompetensi teknis dan administrative di Kementerian Agama Kota Tasikmalaya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen SDM yang akan ditetapkan dalam program pembinaan keagamaan pada seksi Bimas Islam di

Kementrian Agama Kota Tasikmalaya.

2. Untuk menganalisis proses seleksi calon SDM, termasuk penilaian terhadap kompetensi teknis dan administrative di Kementrian Agama Kota Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan turut memperkaya perkembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga keagamaan seperti Kementerian Agama, melalui analisis mendalam terhadap proses rekrutmen SDM penyuluh agama dalam pengelolaan program keagamaan pada Seksi Bimas Islam. Pemahaman yang diperoleh diharapkan dapat menunjukkan bagaimana praktik rekrutmen yang diterapkan mampu menunjang efektivitas pelaksanaan program pembinaan keagamaan.

Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan memperkaya literatur di bidang manajemen dakwah dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait proses rekrutmen di lingkungan lembaga keagamaan, sekaligus menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji keterkaitan antara rekrutmen SDM dan kinerja program keagamaan. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini bersifat teoretis sekaligus memberi nilai tambah praktis bagi pengelolaan SDM keagamaan di institusi sejenis.

2. Secara praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi wawasan komprehensif bagi Kementerian Agama Kota Tasikmalaya dalam mengidentifikasi kekuatan maupun kelemahan pada sistem dan proses rekrutmen SDM yang berjalan selama ini. Temuan yang diperoleh dapat dijadikan landasan evaluatif untuk menyempurnakan mekanisme rekrutmen dan seleksi, sehingga menghasilkan SDM yang lebih kompeten, profesional, dan berintegritas dalam menjalankan perannya sebagai agen moderasi beragama di tengah masyarakat.

Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan memberi gambaran yang lebih mendalam mengenai efektivitas proses rekrutmen SDM penyuluh agama pada Seksi Bimas Islam, sekaligus mendorong munculnya kajian lanjutan yang lebih eksploratif baik pada skala nasional maupun lokal. Pengembangan kajian semacam ini pada gilirannya diharapkan mampu mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem rekrutmen SDM di lingkungan lembaga keagamaan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Landasan Teoritis

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai pengelolaan aspek rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan kompetensi karyawan, termasuk hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan ekuitas karyawan (Dassler, 2017). Definisi lain menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan

manajerial untuk merencanakan, menarik, melatih, dan mempertahankan karyawan agar tetap efektif (Kinicki & Wiliam, 2020). Sejalan dengan itu, MSDM juga dimaknai sebagai proses perencanaan, pengaturan, implementasi, dan pengendalian terhadap orang-orang dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, sekaligus merupakan bagian dari fungsi manajemen secara umum (Setiono & Pamungkas, 2017).

Salah satu teori klasik yang paling berpengaruh dalam memahami proses rekrutmen SDM dikemukakan oleh Gary Dassler, yang memandang manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, sekaligus menangani hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Definisi tersebut menegaskan pentingnya peran pengelolaan manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan menurut Dassler terdapat enam fungsi utama MSDM, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan kerja dan kedisiplinan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini sendiri hanya memfokuskan kajian pada dua fungsi, yakni rekrutmen dan seleksi.

1. Rekrutmen (*Recruitment*)

Rekrutmen merupakan tahapan penting dalam perencanaan SDM yang berperan sebagai penghubung antara kebutuhan organisasi

akan tenaga kerja dan ketersediaan calon karyawan yang memenuhi kriteria. Rekrutmen dipandang sebagai bagian integral dari manajemen SDM karena menentukan kualitas awal tenaga kerja yang akan bergabung ke dalam organisasi (Dassler, 2020).

Tanpa perencanaan rekrutmen yang matang, organisasi berisiko memperoleh karyawan yang tidak sesuai kebutuhan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini menegaskan pentingnya proses rekrutmen bagi Kementerian Agama, khususnya Seksi Bimas Islam, agar pegawai yang direkrut benar-benar sesuai kriteria yang dibutuhkan, dan efektivitasnya sangat bergantung pada perencanaan tenaga kerja yang matang mencakup analisis kebutuhan berdasarkan proyeksi pertumbuhan, perubahan struktur organisasi, serta perkembangan teknologi dan sistem kerja.

Oleh karena itu, rekrutmen semestinya dilaksanakan berdasarkan data dan informasi akurat dari hasil perencanaan SDM agar proses seleksi mampu menyaring kandidat terbaik. Rekrutmen dapat pula dimaknai sebagai proses penarikan anggota organisasi yang memenuhi kriteria dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Fahmi, 2016), atau sebagai proses memperoleh calon anggota yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan (Mardianto, 2014).

Di sisi lain, rekrutmen juga dipahami sebagai upaya mencari dan menarik minat tenaga kerja agar bersedia melamar pekerjaan yang ditawarkan organisasi (Hasibuan, 2016) pandangan yang menunjukkan bahwa rekrutmen turut melibatkan strategi komunikasi agar organisasi mampu menjaring kandidat potensial. Sejalan dengan itu, rekrutmen juga didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas untuk menjangkau dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan organisasi (Simamora, 2004).

Dalam pelaksanaannya, rekrutmen umumnya dijalankan melalui dua metode, yaitu rekrutmen terbuka dan rekrutmen tertutup, yang pemilihannya disesuaikan dengan kondisi organisasi serta syarat dan ketentuan yang berlaku bagi individu yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang dibuka.

2. Seleksi (*Selection*)

Seleksi merupakan tahapan yang berlangsung setelah proses rekrutmen selesai, yakni mencakup penentuan dan pemeliharaan calon SDM yang telah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan (Sedarmayanti, 2014). Dalam konteks pengelolaan program pembinaan keagamaan di Kementerian Agama, seleksi menjadi tahapan strategis untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan fokus penilaian pada kompetensi, sikap, pengetahuan, serta kesesuaian calon SDM

terhadap tugas dan tujuan organisasi.

Dengan demikian, seleksi berfungsi sebagai sarana untuk memastikan bahwa pengelolaan program pembinaan keagamaan dijalankan oleh SDM yang profesional, cermat, dan mampu menyampaikan nilai-nilai keagamaan dengan baik. Seleksi juga dapat dipahami sebagai proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini serta akurat mengenai individu yang akan diberi tawaran pekerjaan (Gatewood & Field, 2001), atau sebagai serangkaian langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang diterima dan mana yang ditolak (Siagian).

Suatu sistem seleksi dinilai efektif apabila memenuhi tiga hal: keakuratan prosedur dalam memprediksi kinerja pelamar, adanya jaminan kesempatan yang setara bagi setiap pelamar yang memenuhi syarat, serta keterlibatan aktif tenaga seleksi yang meyakini manfaat dari proses tersebut (Budiantoro, 2009). Seleksi karyawan sendiri dapat dimaknai sebagai aktivitas membandingkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi pelamar agar sesuai dengan posisi yang dilamar (Dassler, 2020).

Perencanaan seleksi menjadi hal yang penting karena proses ini turut memengaruhi kualitas personel organisasi, sekaligus berkaitan dengan pengelolaan fungsi-fungsi SDM lain seperti perencanaan, personalia, analisis SDM, kesetaraan kesempatan

kerja, kompensasi dan tunjangan, serta keselamatan, kesehatan, dan hubungan ketenagakerjaan (Mathis & Jackson, 2009).

2. Kerangka Konseptual

Secara etimologis, istilah pengelolaan berasal dari kata "kelola" (*to manage*) yang merujuk pada proses mengurus atau menangani sesuatu demi tercapainya tujuan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berkenaan dengan proses pengurusan sesuatu secara sistematis (Nugroho, 2003). Pengertian ini sejalan dengan pandangan bahwa pengelolaan pada dasarnya memiliki makna yang setara dengan manajemen, yaitu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dengan memanfaatkan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Terry, 2009).

Dalam konteks penelitian ini, pengelolaan memegang peran penting dalam pelaksanaan program keagamaan di bawah Seksi Bimas Islam Kementerian Agama, yang tidak hanya mencakup perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, tetapi juga pengawasan dan evaluasi agar tujuan program tercapai secara efektif dan efisien. Kondisi ini menuntut ketersediaan SDM yang kompeten dan sesuai kebutuhan organisasi.

Istilah program keagamaan sendiri merupakan gabungan dua kata, yakni program dan keagamaan; dalam Kamus Umum

Bahasa Indonesia, program dimaknai sebagai rencana atau rancangan suatu kegiatan beserta upaya pelaksanaannya, bukan sekadar aktivitas tunggal yang selesai dalam waktu singkat, melainkan rangkaian kegiatan berkelanjutan sebagai wujud pelaksanaan suatu kebijakan. Program juga dapat dipahami sebagai kumpulan kegiatan yang disusun secara matang dan terencana, berjalan berkesinambungan dalam suatu proses organisasi yang melibatkan berbagai pihak (Eko Putro).

Penyuluh Agama Islam sendiri didefinisikan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hak penuh dari pejabat berwenang untuk melaksanakan bimbingan dan penyuluhan agama Islam, termasuk mendukung pembangunan melalui pendekatan keagamaan (Barmawie dkk., 2018). Istilah "Penyuluh Agama" sendiri baru diperkenalkan pada 1985 melalui Keputusan Menteri Agama Nomor 791 Tahun 1985 tentang pemberian honorarium bagi penyuluh agama, yang sekaligus menggantikan sebutan Guru Agama Honorer (GAH) yang berlaku sebelumnya di lingkungan Departemen Agama.

Dalam kerangka penelitian ini, program keagamaan menjadi bagian penting yang dikelola Seksi Bimas Islam sebagai wujud implementasi kebijakan bidang keagamaan, yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan berkelanjutan dengan

melibatkan berbagai pihak, terutama penyuluh agama sebagai pelaksana di lapangan. Salah satu implementasi konkretnya adalah program bimbingan perkawinan bagi calon pengantin, yang terbukti bermanfaat karena peserta mengakui pentingnya bimbingan tersebut dalam mempersiapkan kehidupan rumah tangga (Firman dkk., 2023).

Meski demikian, pelaksanaan program yang dikelola Bimas Islam masih menghadapi sejumlah kendala, seperti kesulitan mengatur jadwal pemateri, keterbatasan anggaran, minimnya sosialisasi kepada masyarakat, serta pelaksanaan bimbingan yang cenderung berlangsung mandiri dengan waktu terbatas sehingga materi belum sepenuhnya sesuai ketentuan. Kondisi ini menegaskan bahwa keberhasilan program keagamaan Bimas Islam sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas SDM, khususnya penyuluh agama, penghulu, dan kepala KUA sebagai pihak yang terlibat langsung namun keterlibatannya belum optimal akibat keterbatasan tenaga dan pemateri yang sesuai standar.

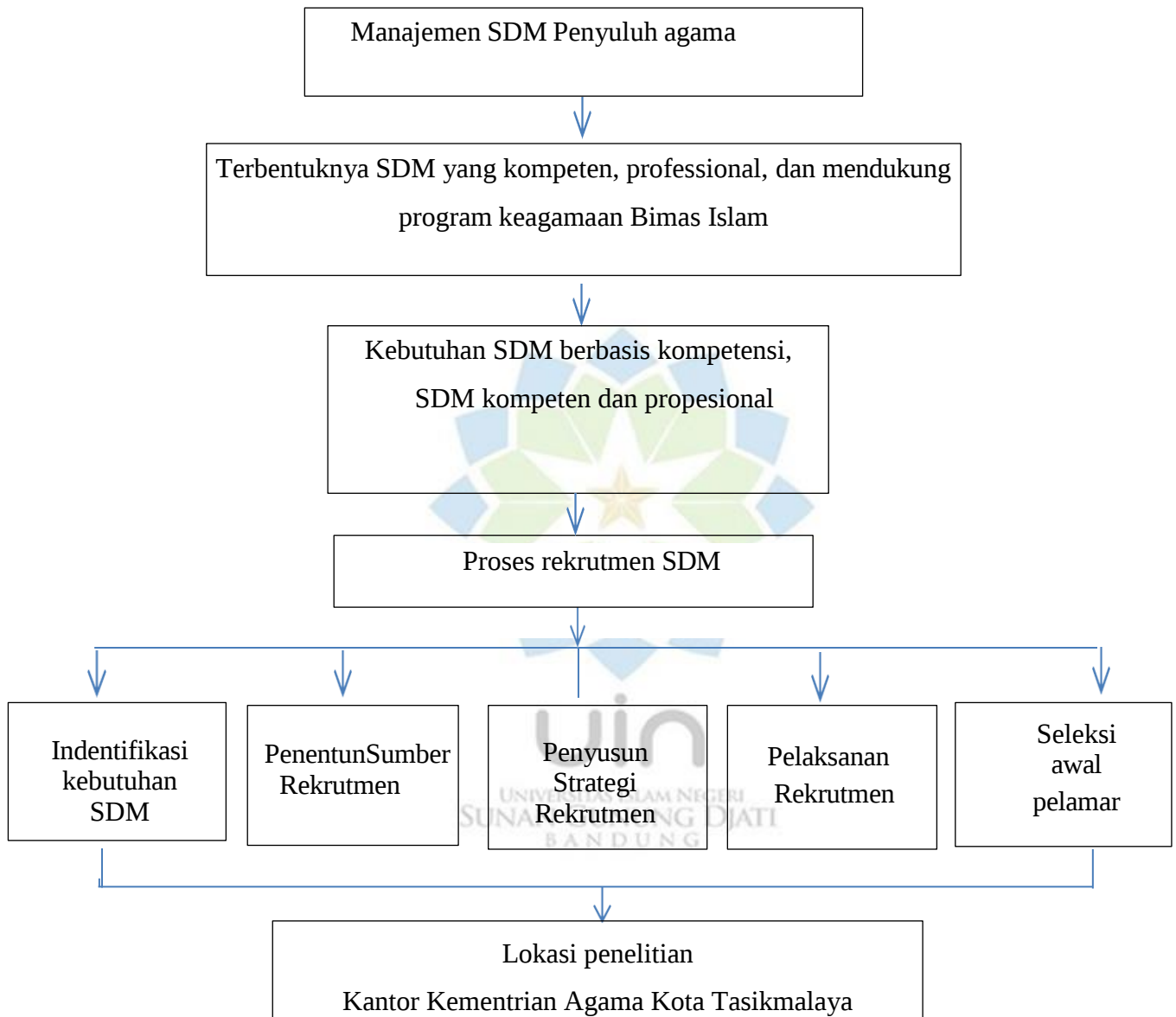
Oleh sebab itu, proses rekrutmen SDM penyuluh agama di lingkup Bimas Islam menjadi aspek krusial: rekrutmen yang tidak sesuai kebutuhan akan berdampak pada pelaksanaan program yang kurang optimal, sedangkan rekrutmen yang terencana dan memperhatikan kompetensi yang dibutuhkan akan

membuat program keagamaan berjalan lebih efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Kerangka konseptual penelitian ini disusun berdasarkan teori rekrutmen Gary Dasser, diawali dari identifikasi kebutuhan SDM meliputi analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan penyuluh agama sebagai dasar agar rekrutmen selaras dengan tugas, fungsi, dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program Bimas Islam.

Tahapan selanjutnya dalam kerangka ini mencakup penentuan sumber rekrutmen, penyusunan strategi, pelaksanaan rekrutmen, hingga seleksi awal pelamar melalui penyaringan administrasi dan kesesuaian dengan spesifikasi jabatan. Seluruh rangkaian proses tersebut bermuara pada tujuan akhir, yaitu terbentuknya SDM penyuluh agama yang kompeten, profesional, dan mampu mendukung pengelolaan program keagamaan Bimas Islam secara efektif dan berkelanjutan, sebagaimana ditegaskan dalam pendekatan manajemen SDM Gary Dasser.

Bagan 1.1 Krangka Konseptual



Sumber. Observasi penulis, 2026

Kerangka konseptual tersebut menggambarkan proses rekrutmen SDM penyuluh agama dalam pengelolaan program keagamaan pada seksi Bimas Islam Kementerian Agama yang disusun berdasarkan teori

rekrutmen Gary Dassler. Proses diawali dengan identifikasi kebutuhan SDM, yang meliputi analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan penyuluh agama sesuai kebutuhan program keagamaan. Tahap ini menjadi dasar utama agar rekrutmen yang dilakukan benar-benar selaras dengan tugas, fungsi, dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program Bimas Islam.

Selanjutnya kerangka ini menunjukkan tahapan penentuan sumber rekrutmen, penyusunan strategi hingga pelaksanaan rekrutmen dan seleksi awal pelamar melalui penyaringan administrasi dan kesesuaian dengan spesifik jabatan. Seluruh rangkaian proses tersebut bermuara pada tujuan akhir, yaitu terbentknya SDM penyuluh agama yang kompeten, profesional, dan mampu mendukung pengelolaan program keagamaan Bimas Islam secara efektif dan berkelanjutan, sebagaimana ditegaskan dalam pendekatan manajemen SDM menurut Gary Dassler

3. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang penelitian mengenai proses rekrutmen SDM di Bimas Islam, serta memuat fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan sebagai pedoman memahami keseluruhan isi penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat hasil kajian pustaka berupa teori dan konsep yang relevan dengan penelitian, termasuk pengertian

rekrutmen dan seleksi SDM penyuluh agama dalam pengelolaan program keagamaan pada Seksi Bimas Islam, sekaligus menjelaskan bagaimana teori-teori tersebut digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian lapangan, mulai dari gambaran umum lokasi penelitian hingga pembahasan mengenai proses rekrutmen SDM penyuluh agama dalam pengelolaan program keagamaan pada Seksi Bimas Islam Kementerian Agama Kota Tasikmalaya.

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan simpulan atas keseluruhan hasil penelitian berdasarkan data lapangan yang telah dianalisis sebagai jawaban atas tujuan penelitian, disertai saran yang perlu dikembangkan lebih lanjut.

F. Langkah – langkah penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 75, Lengongsari, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pengalaman praktik profesi peneliti selama satu bulan di instansi tersebut, serta karena belum

ditemukan penelitian sebelumnya yang secara langsung membahas proses rekrutmen program keagamaan pada Seksi Bimas Islam di kantor tersebut.

Lokasi penelitian sendiri dapat dipahami sebagai tempat berlangsungnya penelitian, sedangkan waktu penelitian merujuk pada tanggal, bulan, dan tahun pelaksanaan kegiatan penelitian tersebut (Sujarweni, 2014). Cakupan lokasi dapat meliputi area geografis, institusi, komunitas, hingga lingkungan spesifik yang menjadi objek studi, dan pemilihannya lazim dipengaruhi oleh tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta pertimbangan praktis dan etis.

2. Paradigm dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme, dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait proses rekrutmen program pembinaan keagamaan di Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. Paradigma ini memandang bahwa identitas suatu objek terbentuk dari cara kita membicarakannya, bahasa yang digunakan untuk mengungkapkan konsep, serta cara kelompok sosial memaknai pengalaman bersama mereka (Mulyana, 2010).

Paradigma konstruktivisme dipilih karena proses rekrutmen SDM penyuluh agama tidak semata bersifat prosedural, melainkan juga merupakan realitas sosial yang dibentuk oleh pengalaman dan pemaknaan para pihak yang terlibat, sehingga setiap aktor memiliki

perspektif berbeda yang perlu dipahami secara mendalam dalam konteks Seksi Bimas Islam agar diperoleh gambaran yang komprehensif.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang berbeda dengan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data numerik untuk menguji hipotesis secara objektif (Creswell, 2014). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali secara mendalam proses rekrutmen SDM penyuluh agama yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mengandung aspek pengalaman, interaksi, dan pemaknaan pihak-pihak yang terlibat.

Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami bagaimana proses rekrutmen dijalankan dari perspektif pengelola program, penyuluh agama, dan pihak kepegawaian di lingkungan Seksi Bimas Islam, sekaligus mengkaji fenomena tersebut secara kontekstual dan alamiah sesuai kondisi lapangan. Dengan demikian, data yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan mampu menggambarkan secara komprehensif dinamika proses rekrutmen SDM penyuluh agama.

3. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus, yang dipandang sebagai strategi yang tepat digunakan ketika penelitian mengajukan pertanyaan *how* atau *why*, ketika peneliti memiliki keterbatasan kendali atas peristiwa yang diteliti, dan ketika fokus kajian merupakan fenomena kontemporer (Yin, 2009). Dalam metode ini, peneliti

memusatkan perhatian pada desain dan pelaksanaan penelitian secara menyeluruh.

Metode studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara rinci bagaimana kebijakan, prosedur, serta pengalaman para pengelola program keagamaan membentuk proses penempatan SDM sesuai kebutuhan keagamaan, sehingga menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika rekrutmen di lingkungan Kementerian Agama.

4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif, yaitu data berupa kata, kalimat, ungkapan, dan tindakan yang digunakan untuk meneliti kondisi objek sebagaimana dialami, dengan peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, dengan teknik pengumpulan yang bersifat triangulatif serta lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sadiah, 2015).

Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari responden melalui observasi, wawancara, atau angket (Laia et al., 2022; Subagian, 2023; Tan, 2021). Dalam penelitian ini, sumber data primer mencakup kepala Subbagian Kepegawaian, pengelola program pembinaan keagamaan, dan kepala Seksi Bimas Islam di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya, yang memungkinkan peneliti memahami secara langsung bagaimana

kebutuhan kompetensi diidentifikasi, seleksi dilakukan, dan rekrutmen disesuaikan dengan tuntutan program keagamaan.

Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder berupa buku, jurnal, artikel, dan dokumen lain yang relevan dengan topik rekrutmen SDM pada Seksi Bimas Islam. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, tidak dikumpulkan sendiri oleh peneliti, melainkan berasal dari sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti dokumen, literatur, laporan, maupun data yang dihimpun pihak lain (Alir, 2005). Pemanfaatan kedua jenis sumber data ini secara bersama-sama memungkinkan penelitian menghasilkan analisis yang komprehensif mengenai proses rekrutmen SDM dalam pengelolaan program keagamaan.

5. Penentuan Informan

Informan memegang peran penting dalam penelitian kualitatif karena memiliki pengetahuan dan pemahaman mendalam tentang objek yang diteliti. Peneliti membangun komunikasi berkelanjutan dengan informan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen pengelolaan pembinaan keagamaan pada Seksi Bimas Islam, yang meliputi Kepala Seksi Bimas Islam, Kepala Subbagian Kepegawaian, dan Penyuluh Keagamaan.

Penentuan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu dengan

mempertimbangkan pihak yang dianggap paling memahami informasi yang dibutuhkan (Sugiyono, 2011). Pemilihan informan ini bertujuan agar data yang diperoleh benar-benar relevan dan mampu menggambarkan bagaimana kebutuhan kompetensi, mekanisme seleksi, dan kualitas SDM dipenuhi dalam pengelolaan program pembinaan keagamaan.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan proses kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan (Sugiyono, 2010). Teknik ini membantu peneliti mengamati objek penelitian secara langsung sehingga data yang diperoleh bersifat faktual, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, khususnya untuk memahami bagaimana proses rekrutmen SDM berjalan dalam pengelolaan program pembinaan keagamaan pada Seksi Bimas Islam.

Observasi dilakukan untuk meninjau langsung kondisi nyata di lapangan sebagai pedoman awal sebelum penelitian dilaksanakan secara penuh, yakni melalui pengamatan langsung ke Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya guna memperoleh gambaran nyata mengenai objek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua pihak untuk bertukar

informasi dan gagasan melalui tanya jawab, sehingga makna atas suatu topik dapat dikonstruksikan bersama (Sugiyono, 2015). Melalui wawancara, peneliti dapat menggali hal-hal yang lebih mendalam tentang bagaimana informan memaknai situasi dan fenomena yang terjadi sesuatu yang sulit ditemukan hanya melalui observasi.

Teknik ini dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber, dengan tujuan memperoleh informasi serta menelusuri data lain yang berkaitan dengan proses rekrutmen SDM penyuluh dalam pengelolaan program keagamaan pada Seksi Bimas Islam Kementerian Agama Kota Tasikmalaya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, surat kabar, transkrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sejenisnya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, dokumentasi mencakup arsip, laporan, foto, video, profil Kemenag, brosur, dan sumber tertulis lain yang mendukung topik penelitian.

Metode ini digunakan untuk menghimpun berbagai dokumen resmi terkait kebijakan dan prosedur rekrutmen, seperti pedoman teknis kepegawaian dan arsip seleksi, yang memberikan pemahaman dasar mengenai kebijakan dan struktur rekrutmen SDM

dalam pengelolaan program pembinaan keagamaan.

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Pengujian kredibilitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik triangulasi sumber, yaitu upaya membandingkan dan memeriksa kembali tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2015). Penerapannya dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi terkait proses rekrutmen serta kebijakan kepegawaian, guna memastikan keabsahan data agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan sesuai kondisi lapangan.

8. Teknis Analisis Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya disusun dan dikelompokkan berdasarkan temuan lapangan agar memudahkan peneliti memahami fenomena yang diteliti. Analisis data pada dasarnya merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil observasi, wawancara, dan sumber lain untuk meningkatkan pemahaman peneliti serta menyajikannya sebagai temuan bagi pembaca (Muhadjir, 2000), mengingat data mentah tidak akan bermakna apabila tidak dianalisis sesuai fokus penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada aspek penting, serta menemukan tema dan pola dari data yang diperoleh (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan dengan menitikberatkan pada tahapan proses rekrutmen, kualifikasi penyuluh, mekanisme seleksi, dan kendala yang dihadapi, sehingga hanya informasi yang relevan dengan proses rekrutmen SDM penyuluh agama pada Seksi Bimas Islam yang digunakan.

Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi kemudian diklasifikasikan menjadi data yang relevan dan tidak relevan; data yang tidak sesuai fokus penelitian dieliminasi, sementara data penting dipertahankan untuk dianalisis lebih lanjut agar benar-benar mencerminkan kondisi lapangan.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kumpulan informasi yang telah tersusun secara sistematis sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles & Huberman, 1992). Pada tahap ini, peneliti menyajikan data yang telah disederhanakan dan diringkas dari hasil pengumpulan sebelumnya dalam berbagai bentuk, seperti bagan, grafik, atau narasi, dengan fokus pada tahapan proses rekrutmen serta potensi perbaikan dalam pengelolaan SDM berbasis

keagamaan.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir analisis data yang berlangsung secara berkelanjutan, baik selama maupun setelah pengumpulan data, dan disusun untuk menjawab fokus penelitian yang telah ditetapkan sejak awal (Sugiyono, 2018). Kesimpulan berfungsi merangkum dan menegaskan temuan mengenai rekrutmen SDM penyuluh agama dalam pengelolaan program keagamaan pada Seksi Bimas Islam Kementerian Agama Kota Tasikmalaya, sehingga membantu pembaca memahami inti dari keseluruhan penelitian.

