

Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor

M Taufik Hidayatullah

Penyuluh Agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor
Komplek PEMDA Jl. Bersih No 7 Cibinong Kabupaten Bogor
Email: taufikmtht@yahoo.co.id.

Abstract

This article focuses on explanation about the competency of The Volunteer Religious Educator. The research was conducted in November-Desember 2011 in Cibinong Subdistrict, Bogor Regency. The population were 27 Volunteer Religious Educator and 149 majelis taklim member under their guidance. Sampling process was by census procedure sampling for the Volunteer Religious Educator and by random sampling for majelis taklim member. Data collection techniques were questionnaire, observation, in-depth interview, and documentary study. The statistical analysis used was descriptive and Tau-b Kendall correlation. The findings indicated that Volunteer Religious Educator had a high level in communication competency and several factors influenced their job motivation and communication competency.

Key words: *Volunteer Religion Educator, job motivation, competency.*

Pendahuluan

Upaya untuk mewujudkan masyarakat yang beriman dan bertaqwa tidak cukup hanya dengan dipelajari di sekolah saja, tetapi juga perlu disambung dengan pendidikan di masyarakat. Bahkan pendidikan agama pada masyarakat bisa menjadi faktor penentu terlaksananya nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan

Abstrak

Artikel ini fokus pada penjelasan mengenai kompetensi komunikasi para penyuluh agama honorer. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November-Desember 2011 di Kecamatan Cibinong, kabupaten Bogor. Terdapat 27 penyuluh agama honorer dan 149 anggota majelis ta'lim dalam bimbingan mereka. Proses sampling yang digunakan yaitu census procedure sampling untuk para penyuluh agama honorer dan random sampling untuk anggota majelis ta'lim. Metode pengoleksian data yaitu questionnaire, observasi, wawancara kepribadian, dan pembelajaran sosial sehari-hari. Analisa Statistik yang digunakan adalah deskriptif dan korelasi Kendal Tau-b. Penelitian ini mengindikasikan bahwa para penyuluh agama honorer tersebut memiliki kompetensi tinggi dalam berkomunikasi dan beberapa faktor mempengaruhi motivasi pekerjaan dan kemampuan komunikasi mereka.

Kata kunci: *penyuluh agama honorer, motivasi pekerjaan, kompetensi.*

sehari-hari (Romly 2003). Di mana pendidikan agama berkisar antara dua dimensi hidup: penanaman rasa taqwa kepada Allah dan pengembangan rasa kemanusiaan kepada sesama (Madjid 2010). Di sinilah peran penyuluhan agama mendapatkan momentumnya dengan adanya tantangan-tantangan baru dari hasil perkembangan masyarakat yang dinamis.

Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika masyarakat, maka saat ini penyuluhan agama dihadapkan pada beberapa tantangan seperti; proses globalisasi, gelombang demokratisasi, tuntutan penghormatan hak azasi manusia, perusakan lingkungan hidup, tuntutan penegakan supremasi hukum, goyahnya benteng rohaniah umat, penyalahgunaan NAPZA dan penularan penyakit berbahaya (Romly, 2003). Masalah lainnya yang bersentuhan dengan bimbingan masyarakat adalah masalah aliran sesat dan radikalisme (Umar, 2008).

Penyuluh agama akan berperan besar dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, mengingat fungsi strategisnya di bidang pembangunan keagamaan. Oleh sebab itu tugas dan tanggung jawab mereka di lapangan perlu ditunjang oleh kompetensi yang kuat untuk dapat mewujudkan peningkatan keimanan dan ketaqwaan masyarakat terhadap TuhanNya dan mengamalkan ajaran agama dalam berbakti kepada nusa dan bangsa melalui peningkatan partisipasinya dalam menyukseskan pembangunan. Tanpa kompetensi yang kuat maka tujuan penyuluhan agama terutama dalam; a) Membimbing umat dalam menjalankan ajaran agama dan b) Menyampaikan gagasan-gagasan pembangunan kepada masyarakat dengan bahasa agama serta meningkatkan kerukunan hidup beragama.

Kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer di tengah masyarakat Kecamatan Cibinong yang heterogen dan kosmopolit terlihat masih belum maksimal dalam menyelesaikan permasalahan sehari-hari jamaah, karena dalam penyuluhan agama yang menjadi materi dominan penyuluhan hanya berkisar pada pemahaman fiqh dan cara membaca Al-Qur'an. Berdasarkan hal itulah diperlukan suatu kajian hubungan berbagai faktor terhadap kompetensi

komunikasi penyuluh agama. Penelitian ini memiliki fokus untuk melihat hubungan faktor personal, dukungan lingkungan sosial dan motivasi kerja dengan kompetensi penyuluh agama honorer. Kompetensi penyuluh agama honorer yang akan dilihat hanya pada kompetensi komunikasi saja, dengan wilayah penelitian hanya di wilayah Kecamatan Cibinong.

Permasalahan Penelitian

Rumusan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: a) Bagaimana karakteristik pribadi, dukungan lingkungan sosial, motivasi kerja dan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer? b) Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer? c) Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: a) Mendeskripsikan karakteristik pribadi, dukungan lingkungan sosial, motivasi kerja dan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer; b) Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer; c) Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer ?

Kerangka Berpikir

Semakin banyaknya minat masyarakat untuk memperdalam ajaran agama, maka semakin diperlukan peran penyuluh agama. Adanya sejumlah penyuluh agama fungsional tentunya tidak sebanding dengan banyaknya

tugas di lapangan. Oleh sebab itu bantuan dari penyuluh agama honorer mutlak sangat diperlukan. Semakin kritis dan interaktifnya masyarakat dalam mengikuti penyuluhan agama menyebabkan penyuluh agama honorer harus memiliki kompetensi komunikasi. Penelitian dari berbagai pakar tentang kompetensi yang perlu dimiliki seorang penyuluh salah satunya kompetensi komunikasi (Maddy, *et. al.* 2002; Culp, *et. al.* 2007; Cooper dan Graham 2001; Stone dan Coppennoll 2004; Marius, *dkk.* 2007; dan Winaryanto, *dkk.* 2011), hal inilah kemudian yang mendasari penelitian ini.

Dalam konteks penelitian ini, yang dimaksud dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer adalah kemampuan atau kecakapan bertindak yang dimiliki penyuluh agama honorer untuk menyampaikan pesan keagamaan melalui interaksi yang afektif dan sesuai demi mencapai tujuan jamaah majelis taklim.

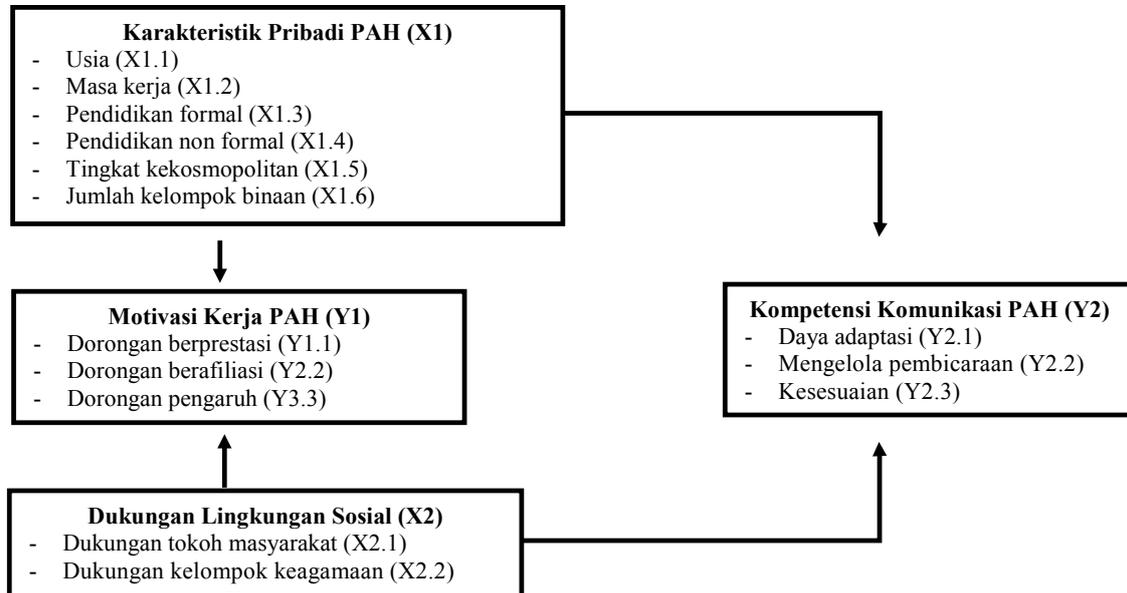
Sebagai fasilitator dan pembimbing proses belajar, penyuluh agama honorer bertugas untuk memberikan bantuan kepada jamaah majelis taklim dalam mengatasi masalah pemahaman ajaran keagamaan. Dengan perantaraan motivasi penyuluh agama honorer ini, diharapkan dapat mendorong kemauannya untuk terus menerus mengasah diri agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal tersebut sejalan dengan beberapa penelitian (Murfiyani dan Jahi 2006; Marius, *et. al.* 2007; Nuryanto 2008; Anwas 2009 dan Mustaqiem) 2010) menyebutkan bahwa motivasi berhubungan nyata positif dengan kompetensi.

Selain terkait dengan motivasi penyuluh agama honorer, maka kompetensi komunikasi juga terkait dengan dukungan lingkungan sebagaimana hasil beberapa penelitian. (Murfiyani dan Jahi 2006; Marius, *dkk.* 2007; Bartin 2010). Dengan dukungan lingkungan, maka kesiapan penyuluh agama honorer akan lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Karakter individu adalah faktor personal yang berhubungan dengan semua aspek kehidupan dan lingkungan seperti; umur, pendidikan dan karakteristik psikologis (Lionberger diacu dalam Bahua 2010). Penyuluh agama honorer sebagai salah satu agen pembangunan tentunya juga memiliki karakteristik pribadi yang menjadi ciri khasnya. Karakteristik ini merupakan ciri yang melekat pada diri seseorang. Sebagaimana halnya juga dikemukakan Kartono (1985) bahwa kualitas-kualitas dan nilai-nilai seorang konselor sangat menentukan apa yang terjadi di dalam konseling. Tentunya juga termasuk dalam hal kompetensi yang melatarbelakangi kinerja konselinya.

Dalam rangka meneliti kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor inilah, beberapa variabel dilihat pengaruhnya, yaitu; karakteristik pribadi penyuluh agama honorer yang terdiri dari—usia, pengalaman, pendidikan formal, pendidikan non formal, tingkat kekosmopolitan dan jumlah kelompok binaan. Variabel yang lain berupa dukungan lingkungan sosial dan motivasi kerja penyuluh agama honorer. Kerangka pikir penelitian sebagaimana skema berikut.

Gambar 1.

Kerangka Pikir Hubungan Berbagai Faktor dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor



Hipotesis Penelitian

Penelitian ini hendak menguji hubungan antar peubah, hipotesis yang dikemukakan diantaranya: a) Tidak adanya perbedaan nyata antara persepsi penyuluh agama honorer dengan persepsi jamaah majelis taklim tentang kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer; b) Karakteristik pribadi penyuluh agama honorer berhubungan nyata pada motivasi kerja penyuluh agama honorer; c) Karakteristik pribadi penyuluh agama honorer berhubungan nyata pada kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer; d) Dukungan lingkungan sosial penyuluhan agama berhubungan nyata pada motivasi kerja penyuluh agama honorer; e) Dukungan lingkungan sosial penyuluhan agama berhubungan nyata pada kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer; f) Motivasi kerja penyuluh agama honorer berhubungan nyata pada kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer.

Metode Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada bulan November sampai Desember 2011 di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Populasi penelitian ini adalah Penyuluh agama honorer dan jamaah majelis taklim yang ada di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Responden primer yang berasal dari Penyuluh Agama Honorer sejumlah 27 orang dan responden sekunder yang berasal dari jamaah majelis taklim berjumlah 149 orang.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan, yaitu analisis statistik deskriptif, dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum sebaran data setiap variabel penelitian yang diperoleh. Sementara itu, analisis statistik inferensial digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sekaligus untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk menguji berbagai variabel dalam penelitian, maka penulis

akan menganalisis dengan menggunakan *Korelasi Tau-b Kendall* (Agresti dan Barbara Finlay 1986). Alat analisis ini dipilih disebabkan Tau-b Kendall bersifat lebih umum dan dapat dihitung seperti sebaran normal (Siegel 1985).

Karakteristik Pribadi Penyuluh Agama Honorer

Hampir separuh dari penyuluh agama honorer di Kecamatan Cibinong berusia muda. Tentang kategori usia, Bakir dan Maning (1984) menyatakan bahwa usia produktif untuk bekerja di negara-negara berkembang berada pada kisaran usia antara 14 hingga 55 tahun. Dilihat dari sisi usia mereka berada pada usia yang sangat produktif dan penuh idealisme dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini merupakan aset sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan, mengingat penyuluhan agama memerlukan terobosan baru dalam meraih tujuannya. Adapun masa kerjanya sebagai penyuluh agama honorer juga

masih terbilang rendah berkisar di bawah 10 tahun masa kerja (lihat tabel 1).

Sebagai akibat hal tersebut, berdampak menghambat peningkatan efektifitas penyuluhan agama yang dilakukan karena dapat berimplikasi pada kurangnya respon penghargaan dari jamaah majelis talim sebagai peserta penyuluhannya.

Berdasarkan data, lebih dari setengah penyuluh agama honorer berpendidikan di bawah harapan sebagai orang yang dianggap lebih berpengetahuan dibandingkan dengan peserta penyuluhan, yaitu berpendidikan di bawah SMA (sekitar 63 %). Namun demikian rata-rata mereka telah mengenyam pendidikan di pesantren sebagai penyeimbang persyaratan pengetahuan yang diperlukan sebagai seorang penyuluh agama honorer. Rendahnya pendidikan formal dapat berimplikasi pada keterbatasan wawasan dan daya analisa yang diperlukan untuk memecahkan masalah keseharian yang dihadapi peserta penyuluhan.

Tabel 1. Karakteristik Pribadi Penyuluh Agama Honorer

No	Variabel	Kategori	Rentang skor	Jumlah	%
1	Usia (X1.1) (Jumlah tahun)	Muda	25-40	13	48
		Sedang	41-55	8	30
		Tua	56-70	6	22
		Jumlah			27
2	Masa kerja (X1.2) (Jumlah tahun menjadi PAH)	Rendah	≤ 10	16	59
		Sedang	11-20	5	19
		Tinggi	≥ 21	6	22
		Jumlah			27
3	Pendidikan formal (X1.3) (Jumlah tahun tempuh)	Dasar	≤ 06	3	11
		Menengah	07-12	14	52
		Tinggi	≥ 13	10	37
		Jumlah			27
4	Pendidikan non formal (X1.4) (Jumlah frekwensi mengikuti)	Rendah	≤ 05	19	70
		Sedang	06-10	6	22
		Tinggi	≥ 11	2	8
		Jumlah			27
5	Tingkat kekosmopolitan (X1.5) (Jumlah skor)	Rendah	≤ 07	9	33
		Sedang	08-14	16	59
		Tinggi	≥ 15	2	8
		Jumlah			27
6	Jumlah kelompok binaan (X1.6) (Jumlah kelompok)	Rendah	01-02	5	19
		Sedang	03-04	13	48
		Tinggi	05-06	9	33
		Jumlah			27

Bila dilihat dari pendidikan non formal penyuluh agama honorer, mayoritas responden dalam dua tahun terakhir sangat jarang mengikuti pendidikan non formal. Hal ini semata-mata disebabkan selama ini hampir tidak ada pendidikan non formal yang berkaitan dengan penyuluhan agama bagi penyuluh agama honorer. Selama ini mengindikasikan bahwa pihak terkait belum memberi perhatian pada pentingnya meningkatkan kemampuan penyuluh agama honorer dalam melaksanakan tugasnya.

Dari sisi tingkat kekosmopolitan, sepertiga responden cenderung lokalit dibandingkan dengan kosmopolit yang jauh lebih kecil jumlahnya. Kelokalitas responden disebabkan oleh interaksi responden masih belum bisa jauh meninggalkan wilayah kecamatan, selain juga disebabkan mereka kebanyakan berbasis di pesantren sehingga biasanya pihak yang berkepentinganlah yang mendatangi, bukan sebaliknya. Selanjutnya lebih dari separuh responden membina paling banyak 4 kelompok binaan. Dengan demikian, bisa dikatakan

bahwa kegiatan ini masih dianggap layak, karena masih dapat terfokuskan dalam membina keberagaman peserta penyuluhan baik di majelis taklim maupun di lembaga pengajian. Idealnya, jumlah kelompok binaan tersebut dapat berimpikasi pada peningkatan perencanaan penyuluhan sehingga akan menghasilkan penyuluhan agama yang berkualitas.

Dukungan Lingkungan Sosial

Dilihat dari tabel 2, dukungan lingkungan sosial terhadap kegiatan penyuluhan agama dapat dikategori tinggi. Adapun dukungan yang didapatkan berasal dari tokoh masyarakat dan kelompok keagamaan. Sebagian besar tokoh masyarakat misalnya mendukung kegiatan penyuluhan agama dalam bentuk moril, ide, gagasan, tenaga maupun bantuan material (dana). Tingginya bentuk dukungan disebabkan, kebanyakan tokoh masyarakat setempat juga sekaligus merupakan aktivis keagamaan sehingga dukungan yang diberikan sangatlah wajar.

Tabel 2. Dukungan Lingkungan Sosial Penyuluhan Agama

No	Variabel	Kategori	Rentang skor	Jumlah	%
1	Dukungan tokoh masyarakat (X2.1) (Jumlah skor) Jumlah	Rendah	01-07	2	8
		Sedang	08-13	8	30
		Tinggi	14-20	17	62
				27	100
2	Dukungan kelompok Keagamaan (X2.2) (Jumlah skor) Jumlah	Rendah	01-07	2	8
		Sedang	08-13	8	30
		Tinggi	14-20	17	62
				27	100
3	Dukungan lingkungan Sosial (X2) (Jumlah skor) Jumlah	Rendah	01-14	1	4
		Sedang	15-26	10	37
		Tinggi	27-40	16	59
				27	100

Sedangkan sebagian besar kelompok keagamaan dalam hal ini kelompok pengajian memberikan dukungan lewat kehadiran dalam kegiatan penyuluhan. Berkumpulnya

berbagai kelompok pengajian biasanya dilakukan pada saat perayaan hari besar Islam di mana mereka diundang secara resmi kepada kelompok. Adapun secara keseharian, kehadiran kelompok

keagamaan diwakili secara langsung atau tidak dengan kehadiran para anggota kelompok keagamaan yang berafiliasi dengan banyak kelompok keagamaan lainnya.

Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honoror

Motivasi penyuluh agama honoror, secara umum berada pada kategori tinggi (lihat tabel 3), baik pada motivasi kerja total maupun motivasi parsialnya.

Tabel 3. Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honoror

No	Variabel	Kategori	Rentang skor	Jumlah	%
1	Dorongan berprestasi (Y1.1) (Jumlah skor)	Rendah	01-07	0	0
		Sedang	08-13	13	48
		Tinggi	14-20	14	52
	Jumlah			27	100
2	Dorongan berafiliasi (Y1.2) (Jumlah skor)	Rendah	01-07	1	4
		Sedang	08-13	6	22
		Tinggi	14-20	20	74
	Jumlah			27	100
3	Dorongan pengaruh (Y1.3) (Jumlah skor)	Rendah	01-07	1	4
		Sedang	08-13	11	41
		Tinggi	14-20	15	55
	Jumlah			27	100
4	Motivasi kerja (Y1) (Jumlah skor)	Rendah	01-20	0	0
		Sedang	21-40	10	37
		Tinggi	41-60	17	63
	Jumlah			27	100

Tingginya motivasi responden tersebut berasal dari adanya keyakinan yang tinggi, terhadap tugas memberikan penyuluhan agama yang dilandasi oleh amal ibadah dan amar makruf nahi munkar yang merupakan kewajiban setiap muslim.

Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honoror

Dilihat dari kompetensi komunikasi penyuluh agama honoror, terdapat dua penilaian, yaitu berasal dari persepsi penyuluh agama honoror itu sendiri dan yang berasal dari persepsi

jamaah Majelis Taklim. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditemukan bahwa pada semua aspek penilaian, persepsi jamaah dalam menilai kompetensi penyuluh agama honoror selalu lebih tinggi dari penyuluh agama honoror itu sendiri (tabel 4). Hal tersebut tentunya tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan disebabkan oleh beberapa hal: a) penyuluh agama honoror rata-rata guru dari majelis taklim; b) kompetensi penyuluh agama honoror dalam hal komunikasi yang dirasakan oleh jamaah memang merupakan penilaian apa adanya, karena rata-rata penyuluh agama honoror memiliki kelebihan dalam hal komunikasi.

Tabel 4. Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

No	Variabel	Kategori	Rentang skor	Persepsi PAH/% (n=27)	Persepsi Jamaah/% (n=149)
1	Daya adaptasi (Y2.1) (Jumlah skor)	Rendah	01-05	0	0
		Sedang	06-10	48	25
		Tinggi	11-15	52	75
	Jumlah			100	100
2	Mengelola pembicaraan (Y2.2) (Jumlah skor)	Rendah	01-05	4	1
		Sedang	06-10	33	21
		Tinggi	11-15	63	78
	Jumlah			100	100
3	Kesesuaian (Y2.3) (Jumlah skor)	Rendah	01-05	0	1
		Sedang	06-10	37	33
		Tinggi	11-15	63	66
	Jumlah			100	100
4	Kompetensi komunikasi (Y2) (Jumlah skor)	Rendah	01-15	0	0
		Sedang	16-30	33	18
		Tinggi	31-45	67	82
	Jumlah			100	100

Di samping itu, ada satu hal yang mengemuka bahwa kompetensi penyuluh agama menurut persepsi penyuluh agama honorer yang terlemah terletak pada kompetensi daya adaptasi. Berbeda dengan persepsi jamaah yang menilai bahwa kompetensi terlemah dari penyuluh agama honorer terletak pada kompetensi kesesuaian. Hal ini disebabkan oleh karena kebutuhan utama penyuluh agama honorer terletak pada upaya penyampaian, namun sebaliknya pada jamaah, kebutuhan mereka terletak pada kesesuaian materi penyuluhan yang disuluhkan oleh penyuluh agama honorer terhadap kebutuhan jamaah.

Hal lainnya yang bisa dianalisis dari tabel 4 adalah antara penyuluh agama honorer dengan jamaah majelis taklim secara relatif memiliki kesamaan pendapat tentang kompetensi kesesuaian komunikasi yang dimiliki oleh penyuluh agama honorer. Hasil uji u (uji beda Mann Witney) tentang rata-rata persepsi penyuluh agama honorer dan jamaah majelis taklim tentang kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer yang menunjukkan bahwa 95 % terdapat perbedaan antara median dua populasi dengan nilai terbesar atau sama dengan

0,0002 dan nilai terkecil atau sama dengan 0,0001. Dengan demikian, secara umum terdapat perbedaan persepsi tentang kompetensi komunikasi yang dimiliki oleh penyuluh agama honorer di Kecamatan Cibinong. Hal ini membuktikan bahwa layanan penyuluhan melalui kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer belum sesuai dengan kebutuhan jamaah majelis taklim sebagai peserta penyuluhan agama.

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honorer

Hubungan antara Karakteristik Pribadi dengan Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honorer

Hasil uji koefisien korelasi Tau-b Kendall menunjukkan bahwa sebagian besar variabel karakteristik pribadi penyuluh agama honorer yang meliputi variabel usia (X1.1), pengalaman sebagai penyuluh agama honorer (X1.2), pendidikan formal (X1.3), pendidikan non formal (X1.4), tingkat kekosmopolitan (X1.5) dan jumlah kelompok binaan (X1.6) tidak berhubungan nyata dengan variabel

motivasi kerja Penyuluh Agama Honorir (Y1). Hanya dua variabel, yaitu usia (X1.1) dan masa kerja (X1.2) yang berhubungan nyata positif dengan motivasi kerja penyuluh agama honorir (Y1). Adapun nilai korelasi semua variabel dapat dilihat pada tabel 5.

Hubungan secara nyata positif antara usia (X1.1) dengan motivasi kerja penyuluh agama honorir (Y1) disebabkan dengan umumnya mereka masih dalam usia produktif maka motivasi untuk berkarir di masyarakat cenderung semakin menguat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Pakpahan, dkk (2006) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan nyata positif antara usia dengan motivasi kerja nelayan.

Dengan usia produktif ini, maka harapan penyuluh agama honorir untuk berkarir di masyarakat semakin tinggi. Hal ini dibuktikan bahwa dari berbagai jenis motivasi, ternyata hanya berkorelasi dengan motivasi dimensi dorongan berafiliasi (Y1.2) dan motivasi dimensi dorongan pengaruh (Y1.3). Kondisi ini bisa dipahami bahwa perilaku memperluas silaturahmi kepada

masyarakat luas diharapkan akan dapat memperkuat peran penyuluh agama honorir dalam bidang keagamaan selain juga dengan harapan untuk meluaskan pengaruh di masyarakat setempat.

Hubungansecaranyatapositifjuga terjadi antara masa kerja (X1.2) dengan motivasi kerja penyuluh agama honorir (Y1) terutama pada motivasi dimensi dorongan berprestasi (Y1.1) dan motivasi dimensi dorongan pengaruh (Y1.3). Terjadinya hubungan ini disebabkan bahwa meski masa kerja penyuluh agama honorir sebagian besar berada pada kategori baru. Namun kondisi tersebut diiringi dengan pembinaan yang lebih terarah dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor beberapa tahun belakangan ini (meski masih jarang) melalui *workshop* atau sosialisasi isu bidang agama. Dengan demikian dorongan penyuluh agama honorir untuk meraih prestasi semakin meningkat. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan hasil penelitian dari Pakpahan, dkk (2006) bahwa terdapat hubungan nyata positif antara pengalaman dengan motivasi kerja nelayan.

Tabel 5. Hubungan Karakteristik Pribadi Penyuluh Agama Honorir dengan Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honorir

No	Variabel	Dorongan Berprestasi (Y1.1)	Dorongan Berafiliasi (Y1.2)	Dorongan Pengaruh (Y1.3)	Motivasi Kerja (Y1)
1	Usia (X1.1)	0,342 (0,066)	0,426* (0,020)	0,515** (0,015)	0,496** (0,008)
2	Masa kerja (X1.2)	0,465* (0,013)	0,173 (0,349)	0,403* (0,029)	0,363 (0,053)
3	Pendidikan formal (X1.3)	0,183 (0,332)	0,227 (0,221)	0,040 (0,831)	0,169 (0,372)
4	Pendidikan non formal (X1.4)	0,122 (0,525)	0,155 (0,410)	0,271 (0,149)	0,281 (0,141)
5	Tingkat kekosmopolitan (X1.5)	0,048 (0,802)	0,137 (0,467)	-0,026 (0,890)	0,165 (0,386)
6	Jumlah kelompok binaan (X1.6)	0,089 (0,635)	0,181 (0,324)	0,216 (0,239)	0,346 (0,063)

Sumber: Data diolah dari hasil survai (2011)

Keterangan:

* Signifikan pada taraf kepercayaan 95 %

** Signifikan pada taraf kepercayaan 99 %

Masa kerja tersebut juga berkaitan dengan dorongan menjadi orang berpengaruh di masyarakat. Makin tinggi masa kerja sebagai penyuluh agama honorer di masyarakat, prestise di tengah masyarakat juga akan naik dan semakin disegani. Hal inilah yang kemudian semakin mendorong penyuluh agama honorer untuk terus berkarya sebagai penyuluh agama honorer.

Kenyataan yang umum terjadi bahwa motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1) bervariasi. Artinya motivasi kerja penyuluh agama honorer lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti reward ataupun kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini dibuktikan dengan tidak berhubungannya secara nyata antara pendidikan formal (X1.3), pendidikan non formal (X1.4), tingkat kekosmopolitan (X1.5) dan jumlah kelompok binaan (X1.6) dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer.

Keragaman motivasi ini bisa dimaklumi karena tumbuhnya berbagai motivasi seseorang pada umumnya berbarengan dengan pertumbuhan fisik, psikis dan intelektual. Perkembangan itu dipengaruhi pula oleh lingkungan serta medan komunikasinya (Mangunsuwigno 2004). Juga penelitian Strong dan Harder (2010) ditemukan bahwa orang dewasa yang ikut program Master Gardeners ternyata dimotivasi oleh beberapa tujuan, yaitu; memperoleh keuntungan praktis, memuaskan dahaga pengetahuan, memuaskan rasa keingintahuan intelektual, dan memuaskan pengembaraan pikiran.

Pendidikan formal (X1.3) tidak berhubungan nyata dengan motivasi (Y1) karena sebagian besar pendidikan formal yang ditempuh penyuluh agama honorer sampai tingkat SMA. Dengan pendidikan formal seperti tersebut, penyuluh agama honorer kurang dapat menemukan

cara untuk meningkatkan efisiensi bekerja. Hal inilah yang menyebabkan motivasi penyuluh agama honorer tidak meningkat.

Pendidikan non formal (X1.4) tidak berhubungan nyata dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1) karena beberapa hal, yaitu; pendidikan non formal penyuluh agama honorer sebagian besar dalam kategori rendah dan hal lainnya yang terjadi bahwa pendidikan non formal yang diikuti penyuluh agama honorer sebagian besar tidak berhubungan dengan kepenyuluhan sehingga ke dua hal tersebut yang menyebabkan motivasi penyuluh agama honorer tidak meningkat.

Tingkat kekosmopolitan (X1.5) tidak berhubungan nyata dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1). Hal ini disebabkan karena tingkat kekosmopolitan penyuluh agama honorer dalam kategori sedang cenderung ke lokalit. Dengan kurang kosmopolitnya responden tersebut, maka kesediaan untuk menerima hal baru juga semakin terbatas selain berinteraksi dengan hal-hal baru juga semakin berkurang yang berdampak pada menurunnya tingkat motivasi penyuluh agama honorer.

Jumlah kelompok binaan (X1.6) tidak berhubungan nyata dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1). Kondisi ini tidak terlepas dari kondisi sebagian besar penyuluh agama honorer mengelola antara satu sampai empat majelis taklim, yang sebenarnya sudah cukup ideal namun karena karakteristik majelis taklim yang dibina relatif sama menyebabkan tidak meningkatnya tantangan yang dihadapi penyuluh agama honorer, akibatnya motivasi penyuluh agama honorer tidak meningkat dengan baik.

Hubungan antara Dukungan Lingkungan Sosial dengan Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honorer

Hasil uji korelasi Tau-b Kendall sebagaimana tabel 6 menunjukkan bahwa dukungan lingkungan sosial (X2) secara nyata positif berhubungan dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1). Hal ini terjadi pada semua jenis dukungan, baik dukungan dari tokoh masyarakat maupun dukungan

dari kelompok keagamaan. Sebagaimana terlihat, bahwa dukungan tokoh masyarakat (X2.1) berhubungan nyata positif dengan motivasi dimensi dorongan berafiliasi (Y1.2) dan motivasi kerja secara umum (Y1). Dukungan lingkungan sosial, terutama dukungan tokoh masyarakat yang tinggi merupakan faktor kunci yang begitu besar peranannya dalam mendukung terselenggaranya kegiatan penyuluhan yang dilakukan penyuluh agama honorer.

Tabel 6. Hubungan Dukungan Lingkungan Sosial dengan Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honorer

No	Variabel	Dorongan Berprestasi (Y1.1)	Dorongan Berafiliasi (Y1.2)	Dorongan Pengaruh (Y1.3)	Motivasi Kerja (Y1)
1	Dukungan tokoh masyarakat (X2.1)	0,163 (0,393)	0,378* (0,044)	0,281 (0,140)	0,403* (0,034)
2	Dukungan kelompok keagamaan (X2.2)	0,353 (0,064)	0,427* (0,023)	0,337 (0,077)	0,461* (0,016)
3	Dukungan lingkungan sosial (X2)	0,130 (0,499)	0,362 (0,057)	0,405* (0,036)	0,392* (0,042)

Sumber:
Data diolah dari hasil survai (2011)

Keterangan:
* Signifikan pada taraf kepercayaan 95 %
** Signifikan pada taraf kepercayaan 99 %

Besarnya dukungan tokoh masyarakat tersebut, akan mendorong besarnya dukungan dari masyarakat secara umum untuk mengikuti kegiatan penyuluhan, khususnya jamaah majelis taklim. Seperti dalam hal adopsi inovasi pada suatu komunitas, masyarakat akan lebih cepat menerima bila diadopsi oleh pemimpin lokal terlebih dahulu. (Valera, *et. al.* 1987). Hal inilah yang sangat mendukung bagi terbentuknya rasa percaya diri yang tinggi dan keyakinan yang besar penyuluh agama honorer untuk terus berafiliasi dan menjalin silaturahmi dengan seluruh lapisan masyarakat setempat dan menjalin kemitraan dengan organisasi keagamaan lokal.

Dukungan kelompok keagamaan (X2.2) juga berhubungan nyata positif dengan motivasi dimensi dorongan berafiliasi (Y1.2) dan motivasi kerja secara umum (Y1). Kelompok keagamaan yang sifatnya sangat fleksibel dalam melakukan aktivitasnya akan sangat selektif dalam menentukan akan berafiliasi pada majelis taklim mana saja dalam melakukan pengajian. Kehadiran kelompok keagamaan ini saja sudah merupakan suatu dukungan, apalagi bila ditambah dengan bentuk dukungan lainnya. Situasi akan semakin menambah keyakinan penyuluh agama honorer bahwa apa yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan peserta penyuluhan dari kelompok keagamaan. Indikator lain

yang mencerminkan besarnya dukungan kelompok keagamaan dalam kegiatan penyuluhan terlihat dari seberapa banyak kelompok keagamaan yang menjadi anggota suatu majelis taklim. Semakin banyak kelompok keagamaan dalam suatu majelis taklim tentunya akan semakin baik. Itulah sebabnya bahwa tingginya dukungan kelompok keagamaan ini akan mendorong penyuluh agama honorer untuk mempertahankan bahkan terus meningkatkan perannya di masyarakat dalam rangka menjaring kelompok keagamaan lainnya yang belum memberikan dukungan.

Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

Hubungan antara Karakteristik Pribadi dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

Sebagaimana terlihat pada tabel 7, dari enam variabel karakteristik pribadi penyuluh agama honorer, ternyata hanya tiga variabel, yaitu; usia (X1.1), masa kerja (X1.2) dan jumlah kelompok binaan (X1.6) yang berhubungan nyata positif dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2).

Usia (X1.1) berhubungan secara nyata positif dengan kompetensi komunikasi secara umum (Y2). Adapun kompetensi komunikasi yang berkontribusi terhadap adanya hubungan merupakan kompetensi komunikasi dimensi mengelola pembicaraan (Y2.2). Dengan semakin tingginya usia penyuluh agama honorer yang ditopang dengan cukupnya baiknya pendidikan formal mereka, menjadikan penyuluh agama honorer semakin memiliki wawasan keagamaan dan wawasan kemasyarakatan yang mencukupi untuk selalu mengembangkan diri menjadi lebih baik. Penyuluh agama honorer juga makin matang dalam mengembangkan

kemampuan retorika. Itulah sebabnya usia (X1.1) berhubungan secara nyata positif dengan kompetensi mengelola pembicaraan (Y2.2) dan kompetensi komunikasi secara umum (Y2).

Adapun masa kerja (X1.2) secara nyata positif berhubungan dengan kompetensi komunikasi dimensi daya adaptasi (Y2.1) dan kompetensi komunikasi dimensi kesesuaian (Y2.3). Namun tidak cukup kuat untuk menyatakan berhubungan secara nyata positif dengan kompetensi komunikasi secara umum (Y2). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi masa kerja penyuluh agama honorer, maka semakin tinggi sub variabel kompetensinya, yaitu kompetensi komunikasi dimensi daya adaptasi dan kompetensi komunikasi dimensi kesesuaian. Adanya masa kerja yang tinggi dari para penyuluh agama honorer pada dasarnya akan semakin memperkaya cara penyuluh agama honorer dalam menghadapi kejenuhan peserta penyuluhan agama dan juga melakukan komunikasi dialogis dalam rangka beradaptasi dengan situasi dan kondisi jamaah sebagai peserta penyuluhan. Melalui masa kerja yang semakin tinggi pula lah, penyuluh agama honorer semakin dapat merasakan kebutuhan jamaah sebagai peserta penyuluhan dan menyesuaikan jenis informasi, banyaknya materi dan solusi yang ditawarkan kepada penyuluh agama honorer. Hal ini bersesuaian dengan kondisi peserta penyuluhan di tempat lain dalam konteks pertanian bahwa salah satu jenis informasi yang diharapkan petani adalah informasi yang relevan dengan usahatani (Hakim dan Sugihen 2009).

Hasil penelitian tersebut sejalan pula dengan beberapa penelitian tentang penyuluhan pertanian yang menyatakan bahwa pengalaman penyuluh ternyata pengaruhnya secara nyata positif terhadap kompetensi penyuluh pertanian (Ridwan

dan Jahi 2005; Murfiani dan Jahi 2006; Huda 2010). Penelitian Marius, *et. al.* (2007) juga menemukan bahwa pengalaman berpengaruh nyata positif terhadap kompetensi penyuluh petanian di Nusa Tenggara Timur sebelum masa otonomi daerah. Penelitian Sudirah (2009) tentang kompetensi tutor Universitas Terbuka menemukan sangat berhubungan nyata positif dengan pengalaman kerja.

Jumlah kelompok binaan (X1.6) berhubungan nyata positif hanya dengan kompetensi komunikasi dimensi kesesuaian (Y2.3). Hal ini menandakan bahwa semakin besar jumlah kelompok

yang dibina penyuluh agama honorer, maka akan semakin tinggi kompetensi komunikasi bidang kesesuaian penyuluh agama honorer. Sebagaimana terlihat pada tabel 1 bahwa sebagian besar penyuluh agama honorer (67 %) membina antara 1 sampai dengan 4 majelis taklim. Hal ini bisa dikategorikan sebagai jumlah ideal dalam melakukan penyuluhan sehingga berdampak terhadap pada meningkatnya kompetensi penyuluh agama honorer. dampaknya adalah penyuluh agama honorer secara leluasa dapat fokus memberikan penyuluhan pada jamaah.

Tabel 7. Hubungan Karakteristik Pribadi Penyuluh Agama Honorer dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

No	Variabel	Daya Adaptasi (Y2.1)	Mengelola Pembicaraan (Y2.2)	Kesesuaian (Y2.3)	Kompetensi Komunikasi (Y2)
1	Usia (X.1.1)	0,342 (0,066)	0,493** (0,007)	0,283 (0,128)	0,435* (0,019)
2	Masa kerja (X1.2)	0,465* (0,013)	0,260 (0,158)	0,417* (0,026)	0,252 (0,179)
3	Pendidikan formal (X1.3)	-0,305 (0,106)	1,000 (0,000)	-0,011 (0,955)	0,043 (0,819)
4	Pendidikan non formal (X1.4)	-0,023 (0,904)	1,000 (0,000)	-0,018 (0,925)	-0,067 (0,724)
5	Tingkat kekosmopolitan (X1.5)	0,351 (0,065)	0,177 (0,345)	0,066 (0,729)	0,107 (0,574)
6	Jumlah kelompok binaan (X1.6)	0,089 (0,635)	0,015 (0,935)	0,367* (0,049)	0,146 (0,434)

Sumber:

Data diolah dari hasil survei (2011)

Keterangan:

* Signifikan pada taraf kepercayaan 95 %

** Signifikan pada taraf kepercayaan 99 %

Selain itu karena kelompok binaan memiliki kebutuhan yang berbeda dan mengharapkan materi yang berbeda dari penyuluh agama honorer, menyebabkannya senantiasa disibukkan dengan upaya pemenuhan kebutuhan materi jamaah penyuluhan melalui peningkatan kompetensinya terutama dalam menyesuaikan jenis informasi, besarnya materi yang disampaikan dan solusi yang ditawarkan. Hal-hal sebagaimana telah disebutkan itulah

yang rupanya menyebabkan terjadinya hubungan yang nyata positif antara jumlah kelompok binaan (X1.6) dengan kompetensi komunikasi dimensi kesesuaian (Y2.3).

Keterhubungan antara karakteristik pribadi penyuluh agama honorer dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer menyisakan beberapa variabel yang tidak berhubungan. Seperti pendidikan

formal (X1.3) ternyata tidak berhubungan nyata dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2) karena sebagian besar pendidikan formal yang ditempuh penyuluh agama honorer sampai tingkat SMA sedangkan mereka yang berpendidikan tinggi rata-rata tidak berkaitan dengan penyuluhan agama (bukan jurusan dakwah) karena berkaitan dengan umum. Cenderung rendahnya pendidikan formal serta tidak adanya kaitan antara pendidikan formal dengan penambahan keterampilan menyuluh agama menyebabkan tidak meningkatnya kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer.

Pendidikan non formal (X1.4) tidak berhubungan nyata dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2) karena beberapa hal, yaitu; pendidikan non formal penyuluh agama honorer sebagian besar dalam kategori rendah dan pendidikan non formal yang diikuti penyuluh agama honorer sebagian besar tidak berkaitan dengan bidang kerja sebagai penyuluh, menyebabkan peningkatan keterampilan kepenyuluhan khususnya kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer tidak meningkat.

Tingkat kekosmopolitan (X1.5) tidak berhubungan nyata dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2). Terdapat dua hal penyebab tidak adanya hubungan tersebut, yaitu; tingkat kekosmopolitan penyuluh agama honorer cenderung rendah mengakibatkan keterampilan berbicara dan bernegosiasi dengan seluruh *stakeholders* di lingkungan Kecamatan Cibinong tidak meningkat.

Hubungan antara Dukungan Lingkungan Sosial dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

Sementara itu pada tabel 8 diperoleh informasi bahwa dukungan

lingkungan sosial secara umum (X2) maupun dukungan lingkungan sosial secara khusus atau parsial (X2.1 dan X2.2) tidak berhubungan nyata dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2). Berkaitan dengan dukungan tokoh masyarakat, ternyata terdapat beberapa kondisi: a) Dukungan tokoh masyarakat yang diwujudkan dengan kehadiran dalam penyuluhan terbatas hanya pada pengajian di tingkat desa dan kecamatan saja; b) Dukungan tokoh masyarakat yang diwujudkan dalam bentuk bantuan material ternyata tidak terjadi pada seluruh kegiatan penyuluhan, namun terbatas hanya pada kegiatan penyuluhan di waktu-waktu tertentu yang bersamaan dengan perayaan hari besar Islam saja.

Ke dua hal tersebut yang berkaitan dengan kondisi dukungan tokoh masyarakat terhadap kegiatan penyuluhan agama belum merupakan dukungan menyeluruh terhadap segenap kegiatan penyuluhan agama. Hal inilah sebenarnya yang menyebabkan tidak terjadinya hubungan nyata antara dukungan lingkungan sosial dari tokoh masyarakat (X2.1) dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2).

Sementara itu dilihat dari dukungan kelompok keagamaan maka kondisinya: a) Kelompok keagamaan (kelompok pengajian) pada dasarnya bersifat flaksibel sehingga tidak ada ikatan yang mengikat untuk mengekang anggota-anggotanya dalam melakukan kegiatan berhubungan dengan kelompok lain di luar kelompoknya. Dengan demikian anggota kelompok keagamaan dapat menghadiri banyak sekali kegiatan pengajian yang merupakan kegiatan penyuluhan agama yang dilaksanakan oleh penyuluh agama honorer. Namun sifat kehadiran anggota kelompok keagamaan tersebut rupanya tidaklah mencerminkan dukungan utuh kelompok

keagamaan karena bersifat pribadi; b) Dukungan kelompok keagamaan terhadap kegiatan penyuluhan yang diwujudkan melalui pemberian saran pada kegiatan penyuluhan lebih banyak ditekankan pada masalah logistik yang sebenarnya sangat jauh dari upaya peningkatan kompetensi penyuluh agama honorer; c) Dukungan kelompok keagamaan terhadap kegiatan

penyuluhan dalam hal menyediakan sarana dan prasarana ternyata hanya dilakukan oleh seorang atau beberapa anggota saja dari kelompok keagamaan terutama pada mereka sebagai pihak yang menjadi tuan rumah pengajian. Sehingga dukungan tidak dapat disebutkan sebagai dukungan kelompok karena kelompok keagamaan tidak menerapkan sistem inventaris propertis milik kelompok.

Tabel 8. Hubungan Dukungan Lingkungan Sosial dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

No	Variabel	Daya Adaptasi (Y2.1)	Mengelola Pembicaraan (Y2.2)	Kesesuaian (Y2.3)	Kompetensi Komunikasi (Y2)
1	Dukungan tokoh masyarakat (X2.1)	-0,163 (0,393)	0,127 (0,497)	0,138 (0,462)	0,197 (0,302)
2	Dukungan kelompok keagamaan (X2.2)	0,109 (0,569)	0,279 (0,137)	0,138 (0,462)	0,056 (0,768)
3	Dukungan lingkungan sosial (X2)	-0,071 (0,714)	0,109 (0,565)	0,106 (0,576)	0,174 (0,366)

Sumber:

Data diolah dari hasil survai (2011)

Keterangan:

* Signifikan pada taraf kepercayaan 95 %

** Signifikan pada taraf kepercayaan 99 %

Beranjak dari ke tiga hal di atas tentang dukungan kelompok keagamaan, maka dapat dijelaskan lebih jauh bahwa dukungan yang diberikan kelompok keagamaan bukan secara kelompok dan saran yang diberikan juga tidak pada kompetensi yang harus diperbaiki oleh penyuluh agama honorer, melainkan kepada hal lain yang tidak berkaitan dengan kompetensi penyuluh agama honorer. Itulah sebabnya sampai tidak terjadi hubungan nyata antara dukungan lingkungan sosial dari kelompok keagamaan (X2.2) dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2).

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

Tabel 9, menyajikan motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1) berhubungan nyata positif dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer. Hubungan ini lebih dikontribusikan oleh kompetensi komunikasi dimensi pengelolaan bicara (Y2.2).

Hasil uji Tau-b Kendall menunjukkan bahwa motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1) berhubungan nyata positif pada taraf kepercayaan 95 % dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer

(Y2). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi penyuluh agama honorer, maka akan semakin tinggi pula kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer.

Terjadinya hubungan nyata positif antara motivasi kerja penyuluh agama honorer (Y1) dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2) didukung oleh beberapa hal; a) Dorongan berafiliasi (Y1.2) dan dorongan pengaruh (Y1.3) yang berhubungan nyata positif dengan kompetensi komunikasi dimensi mengelola pembicaraan (Y2.2); b) Adanya motivasi yang tinggi pada penyuluh agama honorer yang disebabkan oleh dimilikinya pengetahuan agama yang dapat disuluhkan kepada jamaah majelis taklim. Hal tersebut sedikit banyaknya telah memberikan rasa percaya diri dan keyakinan yang kuat untuk meneruskan kegiatan penyuluhan. Paalanen dan Hypia (2008) menyebutkan bahwa berbagai pengetahuan adalah salah satu faktor motivasi yang menjadi pemicu bagi tindakan berbagi pengetahuan dengan konsumen; c) Melalui motivasi kerja penyuluh agama honorer maka diharapkan dapat membangkitkan kekuatan individu penyuluh untuk mengusahakan sebaik-baiknya segala potensi untuk diimplementasikan dalam

kegiatan penyuluhan sebagai bentuk beribadah. Hal ini sesuai pula dengan pendapat O'Connor dan Vallerand (2001) yang menyatakan bahwa motivasi beragama menimbulkan kekuatan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan beragama.

Ke tiga faktor tersebut secara langsung maupun tidak langsung rupanya telah menjadi sebab yang dapat mempengaruhi upaya penyuluh agama honorer dalam melakukan kegiatan penyuluhan agama.

Penyuluh agama honorer akan lebih fokus pada penggalakan silaturahmi sekaligus menambah pengaruh melalui berbagai pengetahuan agama di masyarakat yang secara jangka panjang mendukung terhadap fungsi tugasnya. Alasan ini sesuai dengan hasil analisis di mana dorongan berprestasi (Y1.1) ternyata tidak berhubungan nyata dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2), tetapi dorongan lainnya seperti dorongan berafiliasi (Y1.2) dan dorongan pengaruh (Y1.3) yang berhubungan nyata positif dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer (Y2).

Tabel 9. Hubungan Motivasi Kerja Penyuluh Agama Honorer dengan Kompetensi Komunikasi Penyuluh Agama Honorer

No	Variabel	Daya Adaptasi (Y2.1)	Mengelola Pembicaraan (Y2.2)	Kesesuaian (Y2.3)	Kompetensi Komunikasi (Y2)
1	Dorongan berprestasi (Y1.1)	0,110 (0,575)	1,000 (0,000)	0,182 (0,354)	-0,052 (0,789)
2	Dorongan berafiliasi (Y1.2)	0,282 (0,144)	0,470* (0,013)	0,051 (0,793)	0,312 (0,106)
3	Dorongan pengaruh (Y1.3)	0,343 (0,075)	0,449* (0,018)	0,200 (0,300)	0,341 (0,077)
4	Motivasi kerja (Y1)	0,335 (0,087)	0,527** (0,006)	0,365 (0,063)	0,434* (0,027)

Sumber:

Data diolah dari hasil survei (2011)

Keterangan:

* Signifikan pada taraf kepercayaan 95 %

** Signifikan pada taraf kepercayaan 99 %

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari Murfiani dan Jahi (2006) Marius, *et. al.* 2007), Nuryanto (2008), Anwas (2009) yang menyebutkan bahwa motivasi berhubungan nyata positif dengan kompetensi penyuluh pertanian. Demikian juga penelitian lain yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Mustaqim 2010). Motivasi berpengaruh nyata positif dengan kompetensi kewirausahaanpeternak sapi perah (Muatuf, *dkk* 2009). Dalam penelitian Fritz. *et. al.* (2003) di Arkansas tentang bentuk penghargaan dan motivasi pemimpin sukarela ternyata ditemukan bahwa motivasi yang menonjol dari pemimpin sukarela adalah kebutuhan berafiliasi kemudian diikuti oleh kebutuhan pencapaian dan kebutuhan kekuasaan. Hasil ini menggambarkan pentingnya jaringan kerja kemitraan dengan seluruh stakeholders penyuluhan di lapangan.

Namun hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian dari Vijayaragavan dan Singh (tt) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan moral staf penyuluh dalam laporan terakhir sangat rendah di banyak negara. Alasannya karena struktur birokrasi dari administrasi penyuluhan, kurangnya reward dan insentif, kurangnya fasilitas dan promosi serta rendahnya penghargaan kepada mereka.

Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan; a) Identitas responden hampir setengahnya berusia muda, masa kerja rendah, pendidikan formal sedang dan cenderung ke tinggi yang berlawanan dengan pendidikan non formal yang rendah; Tingkat kosmopolitan sedang

cenderung ke rendah dan jumlah kelompok binaan sedang; Dukungan lingkungan sosial, motivasi kerja dan kompetensi komunikasi masing-masing penyuluh agama honorer tinggi; b) Karakteristik pribadi yang berhubungan dengan motivasi kerja penyuluh agama honorer adalah usia dan masa kerja. Dukungan lingkungan sosial melalui dimensi dukungan tokoh masyarakat dan kelompok keagamaan berpengaruh secara nyata pada motivasi kerja penyuluh agama honorer; c) Karakteristik pribadi yang berhubungan dengan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer adalah; usia, masa kerja dan jumlah kelompok binaan. Semua faktor karakteristik pribadi tersebut berpengaruh nyata pada peningkatan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer. Motivasi kerja penyuluh agama honorer melalui dimensi dorongan berafiliasi dan dorongan pengaruh berpengaruh secara nyata pada kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer.

Dalam rangka peningkatan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer, peneliti merekomendasikan: a) Meningkatkan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer dengan memperhatikan kondisi yang berpengaruh pada usia, masa kerja dan jumlah kelompok binaan dari karakteristik pribadi dan motivasi penyuluh agama honorer; b) Perlu adanya strategi pengembangan penyuluhan agama yang lebih memperhatikan peran penyuluh agama honorer dengan meningkatkan anggaran penyuluhan dan perhatian yang lebih yang akan berdampak pada peningkatan kompetensi komunikasi penyuluh agama honorer; c) Perlu dilakukan penelitian sejenis, dengan melibatkan variabel lain yang belum diteliti sehingga akan diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Agresti, A dan Finlay, B. 1986. *Statistical Methods for The Social Sciences*. California: Dellen Pub.
- Anwas, EOM. 2009. Pemanfaatan Media dalam Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian: Kasus di Kabupaten Karawang dan Garut Provinsi Jawa Barat. [disertasi]. Bogor: Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Bakir, Z dan Maning. 1984. *Angkatan Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Departemen Agama Kantor Wilayah Provinsi Jawa Barat. 2009. *Panduan Tugas Penyuluh Agama Masyarakat dan Kumpulan Naskah Khutbah Jum'at, Idul Fitri dan Idul Adha, Membentuk Generasi Qur'ani*. Bandung: Bidang Pendidikan Agama Islam pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid, Kanwil Provinsi Jawa Barat.
- Fritz, S, Karmazin, D, Barbuto Jr J and Burrow, S. 2003. "Urban dan Rural 4-H Adult Volunteer Leaders Preferred Forms of Recognition and Motivation". *Journal of Extension* June 2003 // Volume 42 // Number 3 // dalam <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=aglecfacpub> [Diunduh Tanggal 4 November 2011].
- Hakim, L dan Sugihen, BS. 2009. "Keberdayaan Petani Sayuran dalam Mengakses Informasi Pertanian di Sulawesi Selatan". Prosiding Simposium PAPPI ISBN 978-602-98680-0-5 November 2009
- Huda, N. 2010. Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian Lulusan Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka. [disertasi]. Bogor: Sekolah Pascasarjana, Intitut Pertanian Bogor.
- Mangunsuwignyo, WS. 2004. *Self Empowerment: Persepsi, Paradigma dan Motivasi Salesman*. Jakarta: Grasindo.
- Marius, JA, Sumardjo, Slamet, M dan Asngari, PS. 2007. "Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur". *Jurnal Penyuluhan* ISSN: 1858-2664 September 2007, Vol. 3 No. 2.
- Mustaqim, M. 2010. *Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan dan kemampuan menggunakan Media terhadap Kompetensi Profesional Guru IPS Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah*. [tesis]. Surabaya: Program Pascasarjana, IAIN Sunan Ampel.
- Murfiani, F dan Jahi, A. 2006. "Kompetensi Penyuluh dalam Pengembangan Modal Agribisnis Kecil, di Kabupaten Bogor, Jawa Barat". *Jurnal Penyuluhan* ISSN: 1858-2664 Desember 2006, Vol. 2, No. 4.
- Nuryanto, BG. 2008. Kompetensi Penyuluh dalam Pembangunan Pertanian di Provinsi Jawa Barat. [disertasi]. Bogor: Sekolah Pascasarjana, Intitut Pertanian Bogor.
- O'Connor, BP and Vallerand, RJ. 2001. "Religious Motivation in The Elderly: A French Canadian Reflication andan Extension" *The Journal of Social Psychology* 130 (1) 53-59 dalam http://www.psych.rochester.edu/SDT/documents/1990_OConnorVallerand_JSocPsy.pdf [Diunduh Tanggal 4 November 2011]

- Pakpahan, HT, Lumintang, RWE dan Susanto, D. 2006. "Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Nelayan pada Usaha Perikanan Tangkap" *Jurnal Penyuluhan* ISSN: 1858-2664 Maret 2006, Vol. 2, No. 1.
- Paalanen, A and Hyypia, M. 2008. "Enhancing Employees' Innovation Activity Through Motivational Factors" dalam http://my.haaga-helia.fi/~tk/Insightful_Encounters/Material/Text/Full%20Papers/4.Action/4.Action_Paalanen_Hyypia.pdf [Diunduh Tanggal 4 November 2011].
- Romly, AM. 2003. *Penyuluhan Agama Menghadapi Tantangan Baru*. Jakarta: Bina Rena Pariwara
- Siegel, S. (Ptj. M. Sudrajat SW). 1985. *Statistika Non-parametrik*. Bandung: Armico
- Strong, R and Harder, A. 2010. "Motivational Orientations of Adults Participating in a Cooperative Extension Master Gardener Program". *Journal of Extension*, August 2010//Volume 48//Number 4//Research in Brief//4RIB2 [Diunduh Tanggal 5 November 2011].
- Umar, N. 2008. "Mempertajam Visi Bimas Islam". *Jurnal Bimas Islam Departemen Agama Republik Indonesia* Vol. 1, No. 1
- Valera, JB, Martinez, VA, Plopino, RF [ed]. 1987. *An Introduction to Extension Delivery Systems*. Manila: Island Publishing House. Inc
- Vijayaragavan, K and Singh, YP. tt. "Managing Human Resources within Extension" *FAO Corporate Document Repository* dalam <http://www.fao.org/docrep/W5830E/w5830e0g.htm> [Diunduh Tanggal 4 November 2011]