



Kementerian Agama RI secara resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, setahun setelah Indonesia merdeka dengan nama Departemen Agama melalui Peraturan Pemerintah Nomor 1/SD tahun 1946. Susunan organisasi pertama disusun berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 1185/KJ 1946. Sedangkan organisasi instansi vertikal di daerah awal pembentukannya berdasarkan PP Nomor 33 tahun 1949 dengan susunan organisasi meliputi : kantor Kepenghuluan, Kantor Kewedaan dan Kantor Inspeksi Pendidikan tingkat Provinsi dan Kabupaten. Pada tahun awal pembentukan Departemen Agama, Provinsi Nusa Tenggara Barat belum terbentuk, wilayah Nusa Tenggara Barat tergabung dalam provinsi sunda kecil yang berdiri berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 21 tahun 1950 (Lembaran Negara RI Nomor 59 Tahun 1950) yang meliputi Daerah Bali, Lombok, Sumbawa, Flores dan Sumba Timor. Berdasarkan Undang-undang Darurat Nomor 9 Tahun 1954 nama sunda Kecil diubah menjadi Nusa Tenggara Barat yang merupakan wilayah kepulauan yang meliputi kepulauan Bali, Lombok, Sumbawa, Timor, Flores, Sumba, Alor, Lembata, Sabu, Rote dan Pulau-pulau kecil disekitarnya.

Pada awal Kementerian Agama kabupaten bernama Jawatan Agama dan setelah itu baru berganti dengan nama Departemen Agama. Dalam rangka koordinasi dan sinkronisasi struktur organisasi dan tata kerja Departemen Agama, terbitlah Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 91 tahun 1967 dan surat keputusan Menteri Agama (KMA) RI nomor 52 tahun 1971 yang mengatur tentang perubahan istilah terhadap nomenklatur masing-masing tingkatan, dimana kantor perwakilan departemen Agama Provinsi di ubah menjadi kantor wilayah Departemen Agama, dan kantor perwakilan Departemen Agama berubah menjadi



























Kabupaten Sumbawa juga menerapkan hal yang serupa, akan tetapi dengan tujuan yang berbeda.

*Menurut N2 rotasi jabatan itu terjadinya mutasi dari satu jabatan ke jabatan yang lain, itu rotasi jabatan. Rotasi jabatan ini sangat rutin kita lakukan apabila pejabat yang bersangkutan sudah menjabat selama lima tahun ditempatnya, itu harus dilakukan rotasi atau sering kami sebut mutasi. Jadi rotasi jabatan itu sama dengan mutasi, aaa jadi harus kita lakukan setelah lima tahun. Kalau untuk rotasi staf tergantung kebutuhan organisasinya. Karena kalau staf ijinya langsung dari kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa ini sedangkan pejabat sendiri ijinnya langsung dari Menteri Agama.*

*Menurut N2 penugasan sementara atau juga biasa juga kami sebut pejabat sementara, ada dua yang harus dipisahkan lagi disini yaitu pelaksana harian dan dan pelaksana tugas. Kalau pelaksana harian itu apa bila pejabat disatu unit kerja itu meninggalkan tugas baik dalam cuti, ijin, sakit, atau tugas dinas keluar daerah kurang dari tujuh hari, maka itu tugasnya bisa diserahkan kepada pelaksana harian dengan menggunakan surat serah terima tugas. Nah kalau untuk pelaksana tugas, apa bila pejabat yang bersangkutan tersebut meninggalkan tugasnya selama tujuh hari ke atas atau berhalangan tetap akibat sakit yang berkepanjangan atau meninggal dunia dan belum ada penggantinya maka pejabat tersebut memberikan surat kepada Kantor Kementerian Kabupaten Sumbawa untuk ditunjuk pelaksana tugas, yang menunjuk pelaksana tugas tersebut itu kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten. Pelaksana tugas ini tidak dilantik tapi*



















Selain metode pengembangan melalui metode pelatihan, workshop, diklat, dan peningkatan kualifikasi pendidikan, terdapat pula metode lain. Yaitu seperti metode rotasi jabatan, metode magang, dan metode penugasan sementara. Menurut narasumber yang peneliti wawancarai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa juga menerapkan hal yang serupa, akan tetapi dengan tujuan yang berbeda.

*Menurut N2 rotasi jabatan itu terjadinya mutasi dari satu jabatan ke jabatan yang lain, itu rotasi jabatan. Rotasi jabatan ini sangat rutin kita lakukan apabila pejabat yang bersangkutan sudah menjabat selama lima tahun ditempatnya, itu harus dilakukan rotasi atau sering kami sebut mutasi. Jadi rotasi jabatan itu sama dengan mutasi, aaa jadi harus kita lakukan setelah lima tahun. Kalau untuk rotasi staf tergantung kebutuhan organisasinya. Karena kalau staf ijinya langsung dari kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa ini sedangkan pejabat sendiri ijinnya langsung dari Menteri Agama.*

*Menurut N2 penugasan sementara atau juga biasa juga kami sebut pejabat sementara, ada dua yang harus dipisahkan lagi disini yaitu pelaksana harian dan dan pelaksana tugas. Kalau pelaksana harian itu apa bila pejabat disatu unit kerja itu meninggalkan tugas baik dalam cuti, ijin, sakit, atau tugas dinas keluar daerah kurang dari tujuh hari, maka itu tugasnya bisa diserahkan kepada pelaksana harian dengan menggunakan surat serah terima tugas. Nah kalau untuk pelaksana tugas, apa bila pejabat yang bersangkutan tersebut meninggalkan tugasnya selama tujuh hari ke atas atau berhalangan tetap akibat sakit yang berkepanjangan atau meninggal dunia dan belum*

*ada penggantinya maka pejabat tersebut memberikan surat kepada Kantor Kementerian Kabupaten Sumbawa untuk ditunjuk pelaksana tugas, yang menunjuk pelaksana tugas tersebut itu kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten. Pelaksana tugas ini tidak dilantik tapi cuma diSKkan karena dia hanya menjalankan tugas yang ada ditempat yang kosong tersebut.*

Dapat disimpulkan pengembangan dengan menggunakan metode rotasi jabatan, metode magang, dan metode penugasan sementara juga di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa. Akan tetap, semua metode tersebut tidaklah dianggap sebagai bagian dari metode untuk mengembangkan sumber daya manusia, melainkan ketetapan untuk menjalankan tugas. Metode rotasi jabatan ini digunakan ketika pejabat terkait sudah menjabat selama lima tahun maka akan dilakukan rotasi jabatan baik itu dari jabatan satu ke jabatan lain atau dari satker yang satu ke satker lainnya. Sedangkan metode penugasan sementara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa ini digunakan apabila pejabat tertentu tidak dapat melaksanakan tugasnya maka akan ditunjuk petugas sementara, dalam penugasan sementara terbagi menjadi dua yaitu pelaksana harian dan pelaksana tugas.

Setiap metode yang dipakai memiliki materi-materi tersendiri yang membedakan kegunaan metodenya masing-masing.





Penalaran mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia yang di kemukakan oleh kementerian agama dengan teori yang ada tidaklah jauh berbeda. Dikarenakan secara keseleruhan baik itu organisasi atau lembaga profit atau non profit sama-sama menginginkan hasil yang terbaik bagi organisasi atau lembaga mereka. Oleh karena itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa menerapkan pengembangan sumber daya manusia yang sama dengan organisasi atau lembaga lainnya.

Landasan pengembang sumber daya manusia yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa merupakan sesuatu yang sangat mempengaruhi bagi sumber daya manusia atau pegawainya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo yang dikutip oleh A. Yunus dan Titien Sukartini dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dimana mengemukakan bahwa yang mempengaruhi terjadinya pengembangan itu ada dua faktor yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam organisasi itu sendiri. Korelasi dari materi dari pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa masih memiliki kesamaan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo tersebut. Yang mana dalam materi yang diangkat oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa ini merupakan permasalahan yang terjadi baik itu dari dalam ataupun dari luar organisasinya.

Metode pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa memiliki beberapa kesamaan teori yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. T. Hani Handoko mengungkapkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia itu terbagi menjadi dua yaitu metode praktis

(*on the job training*) dan metode di luar pekerjaan (*off the job training*). Korelasi antara teori dengan fakta yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa memiliki beberapa kesamaan. Pertama metode praktis (*on the job training*) dengan penerapan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa memiliki persamaan pengertian akan tetapi terdapat perbedaan dalam penggunaan, salah satu contohnya saja dilihat dari metode rotasi jabatan. Metode rotasi jabatan dalam teori digunakan sebagai salah satu cara mengembangkan pegawai dengan memindahkan pegawai tersebut ke tempat lain atau ke jabatan yang lain, pengertian ini sama saja dengan realita yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa. Akan tetapi perbedaannya terletak dari waktu penggunaan dan kegunaannya, dimana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa menggunakan rotasi jabatan ini untuk memindahkan pegawainya yang sudah bekerja disatker tertentu selama lima tahun bukan untuk mengembangkan pegawainya. Metode yang digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa hanya menggunakan metode di luar pekerjaan (*off the job training*) yaitu menggunakan metode pelatihan, workshop, orientasi, peningkatan kualifikasi belajar.

Dengan melihat realita yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa dalam mengembangkan pegawainya, kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa sangat jeli melihat apa yang menjadi masalah bagi para pegawainya ataupun masalah yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa.

Sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa secara efektif dengan langkah sebagai berikut:





- 1) Program pengembangan dosen dilakukan dengan memperhatikan kesinambungan bidang keahlian/keilmuan yang sejenis dan/atau serumpun.
- 2) Program pengembangan pegawai administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, arsiparis, pranata komputer, dan tenaga penunjang lainnya dilakukan dengan memperhatikan tuntutan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Kegiatan Pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pendidikan dan latihan (Diklat) dapat diikuti oleh dosen, pegawai administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, arsiparis, pranata komputer, dan tenaga penunjang lainnya, baik program gelar maupun non-gelar, di dalam maupun di luar negeri.

Pengembangan sumber daya manusia dapat ditempuh melalui studi lanjut, pencangkakan, dan program pesanan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya.

Pengembangan Asisten Ahli dilakukan melalui sistem pendampingan dengan mengutamakan perluasan wawasan dan pendalaman bidang keahlian atau ilmu yang ditekuninya.

Pengembangan sumber daya manusia pegawai administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, arsiparis, pranata komputer, dan tenaga penunjang lainnya dilakukan melalui program studi lanjut, pelatihan, magang, dan studi banding sesuai dengan kepentingan peningkatan kompetensi, pelayanan, dan kinerja yang mendukung produktivitas organisasi.





