

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Penyuluh Agama Islam memegang peranan penting dalam membina umat, terutama di tengah masyarakat yang terus berubah secara sosial, ekonomi, dan budaya. Peran penyuluh semakin dibutuhkan di Indonesia khususnya di Provinsi Jawa Barat yang memiliki jumlah penduduk muslim sekitar 48, 58 juta orang atau data Badan Pusat Statistik per 31 Desember 2023 (BPS, 2023). Melalui peran sebagai pembimbing penyuluhan agama, penyuluh agama diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai agama yang moderat dan menjaga kerukunan antarumat. Namun, kompetensi penyuluh agama di lapangan kerap menjadi isu krusial. Masih Banyak penyuluh agama yang masih berfokus pada penyampaian aspek keagamaan secara tradisional dan memerlukan peningkatan kompetensi untuk menghadapi tantangan-tantangan baru, seperti radikalisme, intoleransi, dan pemanfaatan teknologi digital sebagai media dakwah..

Hal ini menciptakan kesenjangan antara kompetensi penyuluh dengan kebutuhan masyarakat yang terus berubah, sehingga mereka kadang sulit menjangkau generasi muda atau kelompok masyarakat yang membutuhkan pendekatan yang lebih inklusif. Karena pada dasarnya tujuan pokok penyuluhan agama bukan hanya merubah pengetahuan, sikap dan niat maupun perilaku. Akan tetapi yang lebih penting adalah merubah sifat masyarakat yang pasif, lemah dalam etos kerja dan dalam berpikir menjadi

masyarakat yang proaktif, dinamis dan terbuka dalam menerima perubahan perbedaan pemahaman serta mampu hidup rukun di tengah masyarakat yang majemuk (AS, 2009).

Data Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki 5416 penyuluh agama dengan berbagai status kepegawaian dan tersebar di 27 Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Barat, Namun belum semuanya memiliki kompetensi yang cukup dalam melakukan bimbingan dan penyuluhan serta pendekatan dakwah yang moderat dan relevan untuk kebutuhan masyarakat yang heterogen dan terus berkembang (Rohman, 2022). Hasil evaluasi pelatihan oleh Balai Diklat Keagamaan menunjukkan bahwa sekitar 38 persen penyuluh agama islam belum memiliki kemampuan yang cukup dalam menyampaikan materi secara kontekstual dan menggunakan media komunikasi secara efektif. Dalam rangka penguatan fungsi penyuluhan agama maka Peraturan Menteri PAN RB No 9 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Agama hadir sebagai upaya untuk mengafirmasi peran dan kedudukan Penyuluh Agama di tengah masyarakat.

Di era digital saat ini, banyak masyarakat terutama generasi muda lebih memilih untuk mencari informasi keagamaan melalui internet dan media sosial. Berdasarkan data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia per 9 November 2024 Jawa Barat merupakan pengguna internet tertinggi di Indonesia dengan 35,1 Juta pengguna (APJII, 2023). Di tengah arus informasi yang tidak terkontrol, masyarakat, terutama anak muda,

sering kali terpapar pada ajaran yang menyimpang atau bahkan ekstrem, yang justru tersebar melalui platform digital.

Fenomena ini menciptakan tantangan baru bagi penyuluh agama untuk memiliki kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk berdakwah. Akan tetapi selain menjadi tantangan tersendiri, kemunculan internet sebagai media baru memberikan peluang yang terbuka dalam proses transformasi dakwah Islam. Internet dipandang sebagai media massa yang mampu menyampaikan pesan dakwah dalam cakupan yang luas dan ruang yang tidak terbatas (Rustandi, 2019). Dengan menguasai keterampilan teknologi, penyuluh agama islam akan lebih mampu memanfaatkan transformasi digital sebagai media bimbingan dan penyuluhan yang lebih menarik dan interaktif sehingga pesan pesan keagamaan yang disampaikan lebih mudah diakses dan berdampak lebih luas.

Penelitian mengenai MSDM berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guna mencapai tujuan sebuah lembaga telah dilakukan sebelumnya, seperti dalam penelitian Hendriyaldi mengungkapkan bahwasannya tujuan sebuah lembaga atau organisasi agar tercapai optimal, harus didukung oleh kompetensi dan kinerja sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung setiap tugas dan fungsi yang ada di dalam sebuah lembaga maupun organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan dan persaingan yang semakin kompetitif (Hendriyaldi & Yanti, 2021).

Rolia ade Agistini dalam sebuah penelitian juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam meningkatkan kualitas suatu lembaga atau organisasi juga kompetensi pegawainya, dimana suatu lembaga akan berhasil dan bermutu apabila didukung oleh sumber daya manusia yang termanajemen dengan baik. Oleh karenanya sebuah lembaga yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia mengelolanya dengan sebaik mungkin (Astagini et al., 2022).

Implementasi MSDM dalam sebuah lembaga juga diungkapkan oleh Erwan cakra yudha dalam tesisnya mengatakan bahwa solusi yang digunakan dalam mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi dan mencapai visi sebuah lembaga adalah dengan meningkatkan koordinasi berbagai pihak yang berwenang, dalam hal manajemen perencanaan, penempatan, pengembangan SDM, dan melakukan sinkronisasi jadwal dalam manajemen evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja Sumber daya manusia (Yudha, 2021). Beberapa penelitian di atas menunjukkan pentingnya Implementasi manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah lembaga dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai sebagai sumber daya utama sehingga tujuan utama lembaga atau organisasi dapat tercapai dengan baik.

Penelitian ini memperkenalkan pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang spesifik dan terarah untuk meningkatkan

kompetensi penyuluh agama Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Menurut Spencer (1993) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas individu dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Titik pembeda dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pendekatan manajemen SDM yang dirancang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan penyuluh agama di Provinsi Jawa Barat, dengan fokus pada pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural. Melalui implementasi manajemen SDM yang terintegrasi, penelitian ini bertujuan untuk menciptakan strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan optimal dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan fungsi mereka secara profesional.

1.2. Fokus penelitian

Perumusan masalah ini ditujukan sehingga pengkajian tidak melebar dari masalah, sehingga mudah dalam memahami pengkajiannya. Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga bisa ditemukan beberapa rumusan masalah :

- 1.2.1. Bagaimana perencanaan dan *staffing* dalam upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat?

1.2.2. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat?

1.2.3. Bagaimana penerapan sistem kompensasi dan benefit dalam mendukung upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1.3.1. Untuk mengetahui perencanaan dan *staffing* dalam upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

1.3.2. Untuk mengetahui pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat?

1.3.3. Untuk mengetahui penerapan sistem kompensasi dan benefit dalam mendukung upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat baik untuk penulis, pembaca, maupun untuk pihak lain yang berkepentingan. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan dalam penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan kompetensi individu di dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi Kanwil Kementerian Agama, tetapi juga bagi institusi lain yang ingin mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan manajerial yang tepat.

Selain itu, penelitian ini juga berperan sebagai rantai penghubung dalam pengembangan ilmu manajemen dakwah, terutama dalam perumusan strategi manajemen yang efektif bagi penyuluh agama Islam. Implementasi manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi penyuluh agama, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dakwahnya dengan lebih optimal. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat muncul diskusi serta inovasi baru dalam bidang manajemen dakwah yang semakin relevan dengan perkembangan zaman.

1.4.2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi pengembangan wawasan serta sumber informasi mengenai peningkatan kompetensi penyuluh

agama Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan kualitas penyuluh agama.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam merancang pelatihan yang lebih terstruktur dan sistematis. Dengan demikian, kompetensi penyuluh agama Islam dapat terus ditingkatkan, sehingga mereka dapat menjalankan perannya secara lebih optimal dalam membimbing dan melayani masyarakat.

1.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah landasan dari keseluruhan proses penulisan. Kerangka pemikiran sendiri mengembangkan teori yang telah disusun serta menguraikan dengan jelas hubungan yang terjadi antara variabel yang diperlukan untuk menjawab masalah penulisan, dalam hal ini meliputi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam. Kerangka pemikiran juga merupakan konseptual yang bagian teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Khairunnisak, 2020).

Kantor wilayah kementerian agama sendiri merupakan kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama di tingkat Provinsi. Dari Sekian banyak tugas dan fungsi Kantor wilayah Kementerian agama salah satunya adalah menjadi Instansi pembina

Penyuluh agama islam yang berperan sebagai pengelola jabatan Fungsional Penyuluh Agama islam dan menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas jabatan, melakukan penilaian kinerja, menetapkan standar kompetensi yang sesuai dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme penyuluh agama (*Kep Dirjen Bimas Islam Nomor 504 Tahun 2022, 2022*).

Berkaitan dengan Implementasi manajemen sumber daya manusia mencakup proses yang terstruktur untuk mengelola tenaga penyuluh agama islam. Fokus utamanya adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan untuk pengembangan kompetensi, mencakup langkah-langkah seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, seleksi dan penempatan kerja, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi, Pelatihan merupakan bagian penting yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan penyuluh agar sesuai dengan standar profesionalitas yang ditetapkan. Sementara itu, penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk memberikan umpan balik serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (Sinambela, 2016).

Menurut Rukmini (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kualitas dan efektivitas MSDM memiliki hubungan erat dengan peningkatan kompetensi karyawan, di mana komponen MSDM yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan peningkatan kompetensi serta produktivitas individu. Di dalam Keputusan Direktorat Jenderal Bimas Islam No 504 Tahun 2022 diatur bahwasannya seorang penyuluh

agama islam hendaknya memiliki 3 (tiga) kompetensi yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural. Dengan ketiga kompetensi ini penyuluh agama diharapkan bisa mengoptimalkan peran dan mobilitas masyarakat dalam dalam mencapai visi bimas islam yaitu terwujudnya masyarakat islam Indonesia yang taat beragama dan sejahtera lahir batin dengan misi meningkatkan kualitas bimbingan, layanan keagamaan, dan pemberdayaan potensi ekonomi umat islam Indonesia (*Kep Dirjen Bimas Islam Nomor 504 Tahun 2022, 2022*).

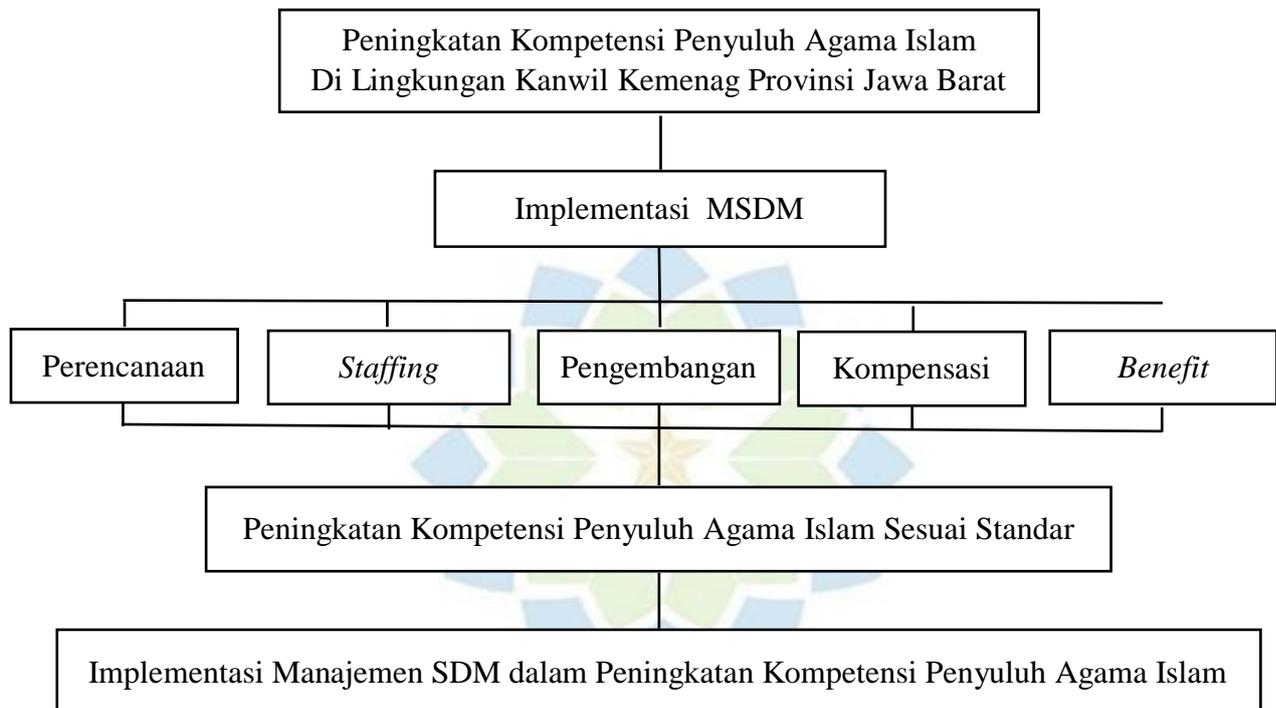
Dalam hal ini peneliti ingin menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi penyuluh agama islam, Menurut Spencer (1993) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Peningkatan kompetensi merujuk pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan penyuluh agama Islam dalam melaksanakan tugas dakwah dan pembinaan umat. Kompetensi ini mencakup pemahaman agama, kemampuan komunikasi, kemampuan mediasi konflik, serta keterampilan membangun hubungan dengan masyarakat.

Berikut adalah kerangka konseptual yang dibuat agar peneliti fokus menemukan jawaban dari permasalahan penelitian. Peneliti akan menganalisis menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Lijan Poltak dalam implementasinya untuk

meningkatkan kompetensi penyuluh agama islam di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Bagan 1.1

Kerangka Konseptual



Sumber : Observasi Peneliti, 2024

Implementasi manajemen sumber daya manusia yang terencana dan strategis, dengan mempertimbangkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, kompensasi dan benefit diharapkan dapat mengembangkan kompetensi penyuluh agama sesuai standar yang diharapkan oleh keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam No 504 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyuluh Agama Islam Non Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian, kerangka konseptual ini menggambarkan bahwa keberhasilan dalam pengembangan kompetensi penyuluh sangat bergantung pada efektivitas

MSDM yang dilaksanakan, serta seberapa baik lembaga mengoptimalkan implementasi manajemen sumber daya manusia dan mengatasi hambatan yang ada.

Melalui implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik, diharapkan penyuluh agama Islam di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dapat memenuhi standar kompetensi dan secara efektif berkontribusi pada tugas mereka dalam membina masyarakat.

1.6. Sistematika Pembahasan

1) BAB I

Bab ini berisi latar belakang penelitian yang menjelaskan urgensi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam. Selain itu, bab ini mencakup identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, serta sistematika penulisan yang memberikan gambaran mengenai keseluruhan isi skripsi.

2) BAB II

Bab ini membahas konsep-konsep teoritis yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pembahasan meliputi manajemen sumber daya manusia (MSDM), tujuan dan fungsinya, serta kaitannya dengan kompetensi penyuluh agama. Selain itu, dijelaskan pula teori tentang implementasi, termasuk pengertian dan fungsinya. Bagian terakhir membahas penyuluh agama Islam, mulai dari definisi, spesialisasi bidang, tugas pokok, hingga fungsinya dalam masyarakat.

3) BAB III

Bab ini berisi analisis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lokasi penelitian, yaitu Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Pembahasan dimulai dengan gambaran umum lembaga tersebut, mencakup sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, serta tugas dan fungsinya. Selanjutnya, lakukan analisis mengenai bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di lingkungan Kanwil Kemenag Jabar dalam meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam.

4) BAB IV

Bab ini menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian. Kesimpulan disusun berdasarkan analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, sementara saran diberikan sebagai rekomendasi bagi pihak terkait untuk optimalisasi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam.

1.7. Langkah Langkah Penelitian

1.8.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam memperoleh data dan informasi penulis melakukan wawancara secara langsung dengan Ketua Tim Peningkatan Kualitas Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl Jenderal soedirman No 644 Dusun Cariang Kec Andir Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Adapun alasan peneliti

melakukan penelitian di lembaga tersebut karena peneliti meyakini bahwa di lembaga ini banyak ditemukan sumber data yang dirasa cukup untuk penelitian dan sangat menunjang untuk penulisan skripsi ini.

1.8.2. Paradigma dan pendekatan

Dalam penelitian ini, paradigma yang digunakan yaitu paradigma konstruktivisme yang percaya bahwa seorang individu memiliki pemahamannya sendiri tentang bagaimana mereka melihat dunia melalui posisinya saat ini. Setiap individu juga mengembangkan makna subyektif mengenai pengalamannya, khususnya pada objek tertentu. Beragam pemaknaan pun bervariasi sehingga akan membuat peneliti mencari kompleksitas pandangan dari partisipan (Creswell, 2018). Peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme karena paradigma ini memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat merancang dan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam.

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang berdasarkan pada fenomena dan peristiwa yang terjadi di lapangan. Metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku

yang diamati. (Sugiyono, 2023) Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk memahami secara mendalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi penyuluh agama Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

1.8.3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Creswell (1988) studi kasus merupakan penelitian dimana peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, *event*, proses, institusi atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi secara terinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu (Assyakurrohim, 2022). Peneliti menggunakan studi kasus sebagai metode penelitian karena studi kasus memungkinkan untuk eksplorasi lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti dalam konteks yang nyata, studi kasus memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memahami kompleksitas peristiwa, proses, atau kelompok sosial dengan cara yang lebih spesifik dan detail.

1.8.4. Jenis Data Dan Sumber Data

1) Jenis data

Data penelitian berdasarkan sifatnya dibagi menjadi dua jenis, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, data kualitatif adalah data yang dapat diamati, dicatat dan direkam yang tentunya bersifat non numerik. (Nasution, 2023). Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah pertama tentang perencanaan dan *staffing* diperoleh dari wawancara, dokumen perencanaan SDM, rencana strategis, serta dokumen kebijakan rekrutmen.

Kedua, data yang berkaitan dengan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia diperoleh dengan wawancara, regulasi pelatihan dan pengembangan serta dokumentasi program peningkatan kompetensi lainnya. Ketiga, data tentang kompensasi dan benefit diperoleh dari wawancara, serta dokumen terkait insentif, tunjangan dan kebijakan penghargaan. Peneliti menggunakan data kualitatif karena data ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam pandangan, pengalaman, dan proses yang terjadi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di Kanwil Kementerian Agama dalam upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama islam.

2) Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam diantaranya :

(1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan (Nasution, 2023). Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ketua Tim Peningkatan Kualitas Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dan observasi terkait pencapaian dan jumlah binaan penyuluh agama di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

(2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber yang ada atau hasil penelitian serta dapat membantu peneliti dalam memperoleh informasi berkaitan dengan topik penelitian (Nasution, 2023). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan pemerintah, data base dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, dan modul modul lainnya.

1.8.5. Penentuan Informan dan Unit Penelitian

1) Informan dan Unit Penelitian

Informan adalah aktor kunci dalam penelitian lapangan dan merupakan merupakan pegawai yang dihubungi oleh

peneliti untuk menjelaskan atau menginformasikan tentang kondisi objektif di lapangan. Walaupun hampir setiap orang bisa menjadi informan, tidak setiap orang dapat menjadi informan yang baik (Nasution, 2023). Informan dari penelitian ini adalah Bapak Deden Faried Muhammad Yusuf, M.M Ketua Tim Peningkatan Kualitas Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

2) Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan Purposive sampling. Purposive sampling juga disebut judgment sampling, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan kepada penilaian peneliti mengenai siapa saja yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Penelitian yang pengambilan sampelnya menggunakan teknik ini dituntut harus mempunyai latar belakang pengetahuan yang baik agar diperoleh sampel yang sesuai dengan karakteristik, ciri, kriteria, atau sifat tertentu (Nasution, 2023).

Informan dalam penelitian ini adalah Bapak Deden Faried Mohamad Yusuf Ketua Tim Peningkatan Kualitas Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam Bidang Penerangan Agama Islam Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Pemilihan informan ini didasarkan pada perannya yang strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan terkait

manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi penyuluh agama Islam di Provinsi Jawa Barat.

1.8.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lebih akurat, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Observasi

Metode observasi digunakan untuk melihat dan mengamati langsung keadaan di lapangan agar peneliti mendapatkan informasi sesuai gambaran yang lebih detail tentang permasalahan yang diteliti. Tujuan pengumpulan data dengan observasi adalah untuk mendeskripsikan latar yang diobservasi, kegiatan-kegiatan yang terjadi di latar itu dan orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan (Nasution, 2023). Teknik observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat dan mengamati data base seksi penerangan dan penyuluhan agama islam Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat, laporan kinerja penyuluh agama islam dan peraturan perundang Undangan yang berkaitan.

2) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Sugiyono,

2023) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan Ketua Tim Peningkatan Kualitas Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam Kanwil Kementerian Provinsi Jawa Barat, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun dan sistematis untuk pengumpulan datanya, pedoman wawancara yang digunakan peneliti hanya gambaran garis besar permasalahan yang akan ditanyakannya.

3) Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui dokumen catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen itu bisa berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2023).

Setelah teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi, peneliti melakukan pengumpulan data dalam bentuk gambar. Data yang diperoleh berupa gambar data jumlah binaan penyuluh agama, pembinaan penyuluh agama islam se Provinsi Jawa Barat, dan gambar kegiatan rapat kerja Pengurus Daerah Ikatan Penyuluh Agama Republik Indonesia (PD IPARI) di beberapa Kabupaten/Kota.

1.8.7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif, karena itu keabsahan sebuah data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting, karena melalui keabsahan dan kredibilitas penelitian kualitatif dapat tercapai. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan *triangulasi*. Adapun triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Sugiyono, 2023). Peneliti menggunakan teknik triangulasi karena teknik ini membantu peneliti menguji konsistensi data yang diperoleh. Misalnya, informasi dari wawancara dapat dibandingkan dengan laporan kinerja atau peraturan yang relevan. Jika data konsisten di berbagai sumber, maka data tersebut dianggap lebih sahih dan mendukung keabsahan temuan penelitian.

1.8.8. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan – bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kualitatif model alur menurut Miles dan Huberman (1992) yang tahap – tahap analisis nya terdiri dari berikut ini :

1) Reduksi Data

Reduksi data, yaitu sebuah proses seleksi, konsentrasi, abstraksi, dan transformasi dari data kasar yang diperoleh, dilanjutkan dengan seleksi berdasarkan fokus penelitian.

2) Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan menyajikan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami

3) Tafsir Data

Tafsir data merupakan proses penafsiran makna dari data yang telah disajikan. Pada tahap ini, peneliti mencoba memahami secara mendalam maksud, konteks, dan nilai-nilai yang terkandung dalam pernyataan informan, dokumen, serta temuan lapangan. Penafsiran dilakukan dengan mencocokkan data lapangan dengan teori dan kerangka konseptual yang digunakan.

4) Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan analisis data. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu setelah peneliti

melakukan analisis atas data-data yang telah terkumpul yaitu berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

1.8.9. Lokasi dan Rencana Penelitian

Lokasi penelitian mengenai Implementasi Manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi penyuluh agama islam dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl Jenderal soedirman No 644 Dusun Cariang Kec Andir Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Alasan peneliti memilih Kantor Kementerian Agama sebagai lokasi penelitian adalah karena instansi ini berperan sebagai pembina bagi penyuluh agama Islam. Kantor Kementerian Agama merumuskan tujuan, serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja penyuluh agama Islam di seluruh Provinsi Jawa Barat. Peneliti meyakini bahwa lembaga ini memiliki sumber data yang memadai dan sangat mendukung penulisan skripsi ini.

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 2 bulan, yaitu pada Bulan Desember 2024, Waktu penelitian ini terhitung dari selesainya proposal penelitian