

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Majelis taklim banyak tersebar di wilayah Indonesia, di pelosok maupun di kota besar. Hal ini menjadi kesempatan besar untuk dengan mudah mengajarkan dan menyebarkan islam. Banyak dari kaum muslim hanya sebatas mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilaksanakan sesuai perintah Allah dan menjauhi segala larangan. Tetapi masih menjadi minim untuk memahami ilmu islam yang lebih dalam. Apalagi dalam penyebaran agama islam atau dalam saling mengingatkan sesama muslim. Maka itu majelis taklim adalah solusi bagi mereka yang ingin belajar lebih mendalam tentang ilmu agama.

Menurut Muhsin dalam Jadidah & Mufarrohah (2016: 27-29), istilah *majelis taklim* secara etimologis berasal dari bahasa Arab dan terdiri dari dua kata, yakni *majelis* dan *taklim*. Kata *majelis* berakar dari kata *jalasa* – *yajlisu* yang bermakna “duduk” atau “bermusyawarah”. Sementara itu, *taklim* berasal dari kata *‘alama* atau *‘allama* yang berarti “mengajarkan” atau “menyampaikan pengetahuan”, sedangkan bentuk *ta‘allama* mengandung arti “terdidik” atau “belajar”. Secara terminologis, majelis taklim disebut sebagai lembaga pendidikan yang memiliki

jamaah atau peserta didik mempelajari ajaran Islam melalui kegiatan pembelajaran terstruktur. Selain itu, majelis taklim juga kerap menyelenggarakan berbagai aktivitas keagamaan yang bertujuan membentuk dan memperkuat perilaku sesuai nilai-nilai Islam.

Dalam majelis taklim kita dapat dibina dan diberikan pendidikan non formal dari ustadz dan ustadzah. Tidak hanya itu majelis taklim juga dapat menjadi tempat untuk mencetak para da'i – da'i baru mulai dari kalangan anak kecil hingga dewasa. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut Kementerian Agama Kota Bandung memberikan program baru bagi masyarakat muslim yang ada di Kota Bandung berupa program MTKD Majelis Taklim Konversi Diniyah yang di pusatnya berada di Masjid Al-Ukhuwah Kota Bandung..

Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Masjid Al-Ukhuwah Kota Bandung ini memiliki tujuan untuk menambah khazanah pendidikan agama non formal di kalangan masyarakat dan juga untuk dapat mencetak da'i – da'i baru yang memiliki kualitas keagamaan yang baik (Kholidah, 2024: 1). Dalam keberjalanan MTKD tersebut membutuhkan pegimplementasian manajemen sumber daya manusia agar dapat mencetak da'i yang berkompetensi dan juga berkualitas. Sehingga da'i-da'i tersebut dapat menyebarkan kembali ajaran islam di wilayah mereka sendiri.

Menurut Sutrisno dalam Douglas et al (2016: 15) mengartikan sumber daya manusia adalah pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi dalam

berkontribusi untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi, dengan memperhatikan beberapa fungsi juga kegiatan agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia tidak sekedar MSDM saja tetapi harus memiliki basis dalam kompetensi, Spencer mendefinisikan kompetensi sebagai *underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Yang maksudnya adalah karakteristik dasar dari seseorang yang secara kasual berkaitan dengan kinerja efektif yang direferensikan dalam kriteria sebuah pekerjaan. Menurut Specer ini kompetensi yang dimiliki orang merupakan dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam melakukan suatu pekerjaan (Spencer dan Signe, 1993).

Menurut Siswanto dalam Sunarsih (2016: 634) manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan rangkaian aktivitas yang bertujuan mengelola hubungan ketenagakerjaan secara optimal, yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, serta pengembangan melalui jalur karier, pendidikan, dan pelatihan, hingga pada tahap penilaian kinerja atau evaluasi. Seluruh proses tersebut diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Secara ringkas, konsep manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi berpijak pada gagasan bahwa untuk merealisasikan

visi, misi, dan tujuan organisasi, diperlukan identifikasi dan penetapan kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan sehingga mampu menunjang pencapaian target yang telah ditetapkan.

Dapat kita lihat manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ini adalah pendekatan dalam pengelolaan karyawan yang fokus pada pemetaan, pengembangan, dan penerapan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini menekankan pada identifikasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam suatu posisi atau peran tertentu, serta memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan tersebut melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja organisasi melalui kecocokan antara kompetensi individu dan kebutuhan pekerjaan, hal tersebut bisa kita terapkan dalam MTKD untuk mencetak da'i – da'i baru yang berkualitas.

Islam adalah agama yang menjadi rahmat bagi seluruh alam. Bagi tumbuhan, hewan, apalagi manusia. Tetapi terkadang manusia memiliki kesalahan karena sifat dasar manusia adalah salah dan lupa. Maka dari itu Allah memberikan perintah untuk berdakwah agar sesama manusia bisa saling mengingatkan.

Dakwah secara etimologis menurut Qadaruddin (2019) terkadang digunakan dalam arti mengajak kepada kebaikan yang pelakunya ialah Allah SWT. Dalam berdakwah, diperlukan beberapa metode agar pesan islam tersampaikan dengan

baik. Dalam Qs An-Nahl ayat 125, dari ayat tersebut dapat disimpulkan ada tiga metode berdakwah yaitu al-hikmah, al mauizah al-hasanah, dan al-mujadala bi al-ihsan.

Hal yang perlu diperhatikan dalam berdakwah adalah subjek dan juga objek dakwah. Subjek dakwah ini bisa kita sebut sebagai da'i atau mubaligh dia adalah pelaku yang menyampaikan pesan dakwah kepada para jamaah. Sedangkan objek dakwah biasa disebut mad'u atau sasaran dakwah yang akan menerima pesan dakwah dari seorang da'i atau mubaligh.

Seorang da'i perlu memiliki beberapa sifat yang harus diperhatikan. Sifat yang perlu diperhatikan yaitu hendaklah da'i adalah seorang alim yang memahami al-qur'an dan sunnah, da'i haruslah memiliki pengetahuan tentang situasi umat atau objek dakwah, da'i pula harus memiliki pengetahuan tentang budaya dan bahasa para mad'u, dan da'i harus mengetahui agamanya, alirannya, dan mazhab para mad'u. Dalam hal tersebut memerlukan pengajaran atau kaderisasi bagi seorang da'i untuk dapat menguasai sifat-sifat yang harus dimilikinya (Al-Maragi, 1992: 22).

Persoalan ini sangat berkaitan dengan Manajemen Dakwah dimana dalam berdakwah pun diperlukanlah seorang da'i yang berkompeten untuk dapat mewujudkan hal tersebut diperlukan kaderisasi yang teratur dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia sehingga para da'i yang tercetak memiliki kompeten dalam bidangnya. Begitupun di dalam majelis taklim ini

pengimplementasian manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ini sangat diperlukan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti berupaya melakukan kajian secara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta mengungkap gambaran mengenai pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dengan basis kompetensi dalam kaderisasi Da'i pada Majelis Taklim di Majelis Taklim Konfersi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung untuk dijadikan objek penelitian dalam penyusunan proposal ini.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat dirumuskan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana perumusan kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia pada Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi yang dijalankan Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i?

4. Bagaimana penilaian dan remunerasi sumber daya manusia di Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perumusan kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia pada Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.
2. Untuk mengetahui rekrutmen juga seleksi yang dijalankan Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.
3. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.
4. Untuk mengetahui penilaian dan remunerasi sumber daya manusia di Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu Manajemen Dakwah, khususnya dalam konteks implementasi sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam proses kaderisasi da'i. penelitian ini mendukung pemahaman tentang bagaimana pengimplementasian sumber

daya manusia berbasis kompetensi dapat diaplikasikan dalam proses kaderisasi da'i sehingga dapat mencetak kader-kader da'i yang berkompeten.

Hasil penelitian ini memperluas literatur ilmiah mengenai majelis taklim sebagai lembaga dakwah yang mana majelis taklim ini dapat membina kader-kader da'i yang berkompeten. Penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi mahasiswa dan peneliti lain yang tertarik mengkaji implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sekaligus mendorong inovasi dalam pembentukan kader-kader da'i yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini memberikan manfaat yang konkret bagi berbagai pihak yang terlibat dalam proses kaderisasi da'i. Bagi Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan strategis dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada proses kaderisasi da'i. Dengan hasil penelitian ini, majelis taklim dapat menyusun manajemen yang baik untuk dapat mengelola calon-calon kader da'i yang berkompeten dan sumber daya lainnya agar tujuan majelis taklim dapat tercapai. Selain itu, penelitian ini juga membantu majelis taklim dalam mengintegrasikan nilai-nilai dakwah dalam proses kaderisasi da'i.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi yang signifikan bagi majelis taklim di luar Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung yang ingin mengembangkan majelis taklimnya agar dapat membentuk sumber daya manusia yang berkompeten di bidang agama. Dengan mempelajari proses yang ada di Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung, majelis taklim dapat mengadopsi implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi yang lebih terarah untuk mencetak para jamaah yang lebih berkualitas. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi majelis taklim dalam merancang program-program majelis taklim.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam bahasa Arab, istilah *manajemen* dikenal dengan sebutan *idaarah*, yang berasal dari kata *adaara* yang berarti mengatur. Sementara itu, dalam Kamus Inggris–Indonesia, kata *management* berasal dari akar kata *to manage* yang bermakna mengelola atau memperlakukan. Dari istilah tersebut kemudian lahir kata “manajemen” yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai pengelolaan (Hidayat dan Wijaya, 2017: 5).

Dalam turunan manajemen ada yang disebut manajemen sumber daya manusia yaitu pentingnya tenaga kerja organisasi atau perusahaan untuk memberi kontribusi agar tercapainya tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi, dengan memperhatikan beberapa fungsi juga kegiatan untuk memastikan

bahwa sumber daya manusia itu dapat digunakan secara efektif bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Douglas, et. al., 2016: 16). Tak hanya manajemen sumber daya manusia saja tetapi ada pula yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Kompetensi menurut Saleh dalam Rosiadi et al., (2018: 18) kemampuan dan kewenangan yang berasal dari bahasa Inggris "*competent*". Sedangkan secara terminologis, memiliki perbedaan frasa yaitu "*competent*" "*competency*" "*competencies*" semuanya mengacu pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Siswanto (2003) manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi berkaitan dengan serangkaian aktivitas untuk mengatur hubungan tenaga kerja secara maksimal mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan (karier, pendidikan, dan pelatihan) serta penilaian kinerja atau evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dapat diketahui manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ini berdasar pada pemikiran untuk dapat merealisasikan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan perlu dirumuskan terlebih dahulu kompetensi yang diperlukan organisasi dan yang diperlukan oleh karyawan atau anggota agar tercapainya visi, misi, dan tujuan yang diharapkan.

Yang mana manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ini setiap organisasi atau perusahaan terfokus kepada satu tujuan yang jelas dan

sudah dibentuk, maka dari itu perusahaan atau organisasi harus membuat perumusan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia. Dengan hal tersebut SDM dapat memperoleh pencapaian seperti yang sudah direncanakan. Selain itu perumusan ini dapat membantu HRD atau pemimpin dalam rekrutmen juga seleksi dilanjutkan dengan menentukan posisi jabatan atau tingkatan seseorang sesuai dengan keahliannya (Manurung, et al., 2022).

Dalam perumusan kompetensi ini HRD atau pemimpin dapat menentukan perkembangan juga pelatihan yang cocok untuk diberikan kepada SDM yang terpilih. Sehingga dalam keberjalanannya proses kegiatan dapat ditentukan penilaian baik buruknya dan evaluasi bisa diberikan kepada setiap sumber daya manusia (Manurung, et al., 2022).

Sebuah majelis taklim memiliki kedudukan dan ketentuan tersendiri dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar dan dakwah islami. Majelis taklim secara etimologis berasal dari bahasa Arab, dan terbagi menjadi dua kata yaitu majelis dan taklim. Majelis berasal dari kata *jalasa*, *yajlisu* yang artinya duduk atau rapat. Sedangkan taklim dari kata *'alama*, *'allaman* yang artinya mengecap sedangkan ta'alaman berarti terdidik, belajar (MK, 2009).

Secara istilah majelis taklim adalah sebuah lembaga pendidikan non formal yang biasanya berisi pemaparan materi oleh ustadz atau ustadzah dan di dalam majelis taklim memiliki jamaah yang memiliki keinginan mendalami ajaran islam serta melakukan kegiatan yang mencerminkan perilaku keislaman.

Majelis taklim ini adalah tempat belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan ajaran islam dalam pengimplementasian majelis taklim dapat terwujud pendidikan bagi seora da'i. Da'i adalah kata yang berasal dari bahasa Arab bentuk mudzakar (laki-laki) yang berarti orang yang mengajak, kalau muanas (perempuan) disebut da'iyah (Enjang dan aliyudin, 2009: 73).

Dalam dunia dakwah pasti membutuhkan regenerasi kader-kader dai yang bekompeten dan lebih baik, yang mampu membantu permasalahan islam sosial masyarakat. Kader da'i merupakan individu yang dipersiapkan melalui proses kaderisasi untuk melanjutkan aktivitas dakwah dari generasi sebelumnya. Para kader da'i dibekali dengan pelatihan serta pengetahuan keislaman yang memadai, sehingga mampu menjalankan tujuan dakwah secara optimal.

Kaderisasi da'i adalah proses pendidikan calon da'i yang memiliki kompetensi dalam berdakwah. Dalam kaderisasi inilah, calon da'i dididik dengan berbagai pengetahuan islam juga pelatihan yang akan bermanfaat dalam pengimplemntasian dakwah. Hal inilah yang akan membantu untuk dapat membuat para da'i dapat berdakwah dengan lebih professional. Istilah professional ini berarti para ahli yang berada dalam bidangnya yang telah memperoleh pendidikan atau pelatihan yang khusus untuk pekerjaan itu (Munir dan Ilahi, 2006: 208).

Sedangkan secara istilah, da'i adalah seorang muslim yang secara syariat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan dakwah, yaitu mengajak manusia kepada agama Allah (Saputra, 2011: 1). Dalam mewujudkan cetakan da'i yang berkualitas pastilah membutuhkan pengkaderan yang baik. Kaderisasi adalah kegiatan berpikir, berpengalaman, sebagai keasatuan proses yang akhirnya membentuk sebuah karakter (Syarifuddin, 2002: 29). Dalam susunan pengkaderan tersebut pastilah ada rumusan-rumusan persoalan yang akan dilaksanakan. Rumusan ini dapat menerapkan dengan mengimplementasikan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasia, penggerakan, dan terakhir pengawasan.

Dalam pengimplementasian manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam proses kaderisasi da'i dengan merumuskan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap calon kader da'i, dilanjutkan dengan seleksi juga rekrutmen yang harus diatur untuk mewujudkan tujuan yang ada, setelah rekrutmen majelis taklim dapat mengembangkan SDM yang ada melewati pelatihan dan pengajaran sehingga di akhir dapat diukur penilain yang akan diberikan kepada calon kader da'i.

F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian dilaksanakan di Masjid Al-Ukhuwah Kota Bandung yang beralamat di jalan Wastukencana no 27 Kelurahan Babakan Ciamis

Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung. Pengambilan lokasi ini dikarenakan tempat tersebut adalah tempat strategis dalam menyediakan sumber data yang diperlukan untuk mengungkap masalah peneliti. Dengan adanya kesesuaian antara latar belakang akademik peneliti yang menempuh studi Manajemen Dakwah dengan judul serta subjek penelitian, maka kajian ini dinilai relevan untuk dilakukan. Kesesuaian tersebut menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara bidang keilmuan peneliti dan fokus penelitian, sehingga mendukung kelayakan penelitian ini.

2. Paradigma dan Pendekatan

a. Paradigma

Paradigma berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme. Paradigma adalah suatu cara pandang untuk memahami kompleksitas dunia nyata. Paradigma menunjukkan pada seseorang apa yang penting, absah, dan masuk akal (Mulyana, 2003: 9). Paradigma konstruktivisme adalah antitesis dari paham yang meletakkan pengamatan dan objektivitas dalam menemukan suatu realitas atau ilmu pengetahuan.

Menurut Patton, peneliti dengan pendekatan konstruktivis mengkaji berbagai realitas yang dibentuk oleh individu, serta dampak dari konstruksi tersebut terhadap kehidupan mereka dan interaksinya dengan orang lain. Pendekatan penelitian ini menekankan bahwa setiap

pilihan yang diambil individu dianggap sah, sehingga penting untuk menghargai keberagaman pandangan yang ada. (Patton, 2002).

b. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yakni suatu metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme untuk mempelajari fenomena dalam kondisi alamiah, bukan melalui eksperimen. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, sementara pemilihan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*. Proses pengumpulan informasi memanfaatkan teknik triangulasi atau gabungan, dengan analisis data bersifat induktif/kualitatif. Hasil penelitian lebih difokuskan pada pemaknaan daripada pada upaya generalisasi. (Sadiah, 2015: 19).

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan interaksi dengan pengurus majelis taklim sebagai informan yang akan memberikan informasi terhadap penelitian ini sebagai pelengkap data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah suatu metode penelitian yang menelaah secara mendalam suatu kelompok individu, lembaga, atau entitas tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan. (Sugiarto, 2015: 12). Tujuan studi kasus

merupakan usaha menemukan makna, menyelidiki proses, memperoleh pengertian, dan pemahaman yang mendalam mulai dari individu, kelompok, dan situasi tertentu.

Karena itu penulis memilih metode ini dikarenakan sesuai dengan pendekatan yang penulis pilih agar dapat mengetahui secara mendalam. Penulis memperoleh data informasi secara langsung dengan mendatangi informan untuk mengambil sample tentang pengimplementasian manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kaderisasi da'i di majelis taklim.

4. Jenis data

Jenis data penting diketahui guna kesuksesan penelitian. Adapun jenis data yang dikumpulkan berdasarkan penelitian adalah berkaitan dengan:

- 1) Data mengenai perumusan kompetensi yang harus dimiliki Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.
- 2) Data mengenai rekrutmen dan seleksi yang dijalankan Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.
- 3) Data mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.

- 4) Data mengenai penilaian dan remunerasi sumber daya manusia di Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung dalam proses kaderisasi da'i.

5. Sumber Data

Mengenai sumber-sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti membaginya menjadi dua bagian :

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya, baik melalui kegiatan observasi maupun wawancara dengan responden dan informan. Dalam penelitian ini, peneliti menghubungi secara langsung kepada para penyuluh Kota Bandung yang berkontribusi aktif di Majelis Taklim Konversi Diniyah Kota Bandung.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang berfungsi sebagai penunjang dalam penelitian, yang diperoleh dari berbagai sumber informasi ilmiah yang telah tersedia sebelumnya. Sumber tersebut dapat mencakup buku-buku referensi, jurnal ilmiah, makalah, artikel penelitian, prosiding, serta berbagai publikasi akademik lainnya. Seluruh data ini digunakan untuk memperkaya, memperkuat, dan memberikan landasan teoritis

yang relevan dengan topik atau objek kajian yang sedang diteliti, sehingga mampu mendukung hasil analisis yang lebih komprehensif.

6. Informan atau Unit Informan

a. Informan

Dalam penelitian ini teknik dalam penentuan informan yaitu teknik *sampling snowball*. Menurut Neuman (2003), teknik *snowball sampling* merupakan metode yang digunakan untuk mengenali, memilih, dan memperoleh sampel melalui suatu jaringan atau rangkaian hubungan yang saling berkesinambungan. Peneliti memvisualisasikan data melalui gambar sosiogram, yakni representasi berbentuk lingkaran-lingkaran yang saling terhubung dengan garis. Setiap lingkaran merepresentasikan satu responden atau satu kasus, sedangkan garis-garis yang menghubungkannya menggambarkan adanya hubungan atau keterkaitan antarresponden maupun antarkasus (Nurdiani, 2014: 1113).

Maka dari itu peneliti memilih teknik ini dikarenakan pendekatan yang diambil adalah kualitatif. Adapun informan pada penelitian ini yaitu para penyuluh, mudaris dan mudarisah majelis taklim juga para jamaah majelis taklim.

b. Unit Analisis

Unit analisis adalah objek atau bagian yang menjadi fokus utama dalam penelitian, yang digunakan untuk memperoleh gambaran atau penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unsur yang sedang dianalisis. Unit analisis ini dapat berupa individu, objek fisik, maupun peristiwa tertentu, seperti berbagai aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok, yang seluruhnya berperan sebagai subjek dalam proses penelitian (Morissan, 2017:166). Unit analisis atau satuan objek yang sesuai dengan fokus penelitian ini yaitu terfokus pada implementasi manajemen berbasis kompetensi dalam kaderisasi da'i pada Majelis Taklim Konferensi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung.

7. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung fenomena atau perilaku di lapangan (Wani, et al., 2024: 3737 – 3743). Observasi sering digunakan dalam penelitian kualitatif

terutama jika penulis ketika peneliti ingin memahami konteks sosial atau perilaku secara alami (Romdona, et al., 2025: 43)

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan langsung melibatkan peneliti dengan responden yang bertujuan untuk menggali informasi mendalam tentang topik yang diteliti (Huberman dan Miles, 1992: 11). Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang sangat berguna untuk memperoleh data mendalam tentang subjek yang memerinci atau personal. Teknik ini memberikan peneliti fleksibilitas dalam mengajukan pertanyaan dan memahami responden secara mendalam, teknik ini juga dianggap penting bagi peneliti yang memiliki tujuan memahami pengalaman atau perspektif individu (Romdona, et al., 2025: 44).

Wawancara merupakan teknik pengumpulan informasi yang dilakukan secara langsung dengan narasumber atau informan untuk memperoleh data terkait permasalahan yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini, proses wawancara dilakukan secara khusus oleh peneliti kepada penyuluh serta para mudaris dan mudarisah di Majelis Taklim Konversi Diniyah Kota Bandung, dengan tujuan menggali informasi yang relevan dan mendalam mengenai topik yang dikaji.

c. Analisis Dokumen

Analisis dokumen adalah kegiatan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang digunakan dalam suatu sistem. Dengan hal itu peneliti akan mengumpulkan data-data terkait persoalan yang diteliti, melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, dan lain sebagainya.

8. Teknik Analisis Data

Adapun tahap dalam menganalisis, peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif yaitu dari data yang telah dikumpulkan dan telah dicek keabsahannya serta dinyatakan valid, lalu diproses mengikuti langkah-langkah yang bersifat umum. Menurut Ali dan Sandu ada tiga teknik proses analisis yaitu :

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses dalam pemilihan atau seleksi, pemusatan perhatian atau pemfokusan serta penyederhanaan dari semua jenis informasi yang dapat membantu peneliti dalam memperoleh data dalam penelitian di lapangan (Zulfirman, 2022: 150).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup hasil wawancara dalam bentuk rekaman, catatan observasi, wawancara tertulis, serta berbagai dokumen pendukung. Seluruh data tersebut kemudian dianalisis secara sistematis dan dihubungkan dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga hasilnya tetap relevan dengan tujuan kajian.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi yang akan menghasilkan kemungkinan adanya kesimpulan di dalam penelitian kualitatif, dapat dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, dan lain sebagainya (Zulfirman, 2022: 150).

Peneliti akan menyajikan data dalam bentuk sekumpulan informasi yang tersusun, data yang disajikan dalam bentuk tulisan deskriptif, bagan, dan tabel yang dapat diinformasikan dari hasil implementasi manajemen berbasis kompetensi majelis taklim ini.

c. Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan adalah hasil temuan baru yang belum pernah diungkapkan sebelumnya, yang dapat disajikan dalam bentuk deskripsi atau gambaran mengenai suatu objek yang awalnya belum jelas. Melalui kesimpulan, objek tersebut dapat dijelaskan secara lebih rinci dan terperinci sehingga

memberikan pemahaman yang lebih jelas dan menyeluruh. (Sugiyono 2005: 345).

Peneliti akan menarik kesimpulan dari semua data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

