

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia dari dulu sampai sekarang memiliki aturan yang harus jalankan untuk mengikuti budaya dan perkembangan zaman pada daerah tertentu. Tanpa disadari manusia akan melakukan hal-hal yang mencerminkan kebiasaan terhadap apa yang wajib untuk diikuti. Hal yang memiliki aturan terhadap sesuatu hal yang diikuti siapapun untuk menjalankan kehidupan. Manusia senantiasa mencari harmoni dalam hidup, baik secara individu maupun dalam organisasi. Banyak rencana atau siasat untuk menghadapi kehidupan seseorang harus menganalisis apa yang terjadi dan memutuskan apa rencana atau strategi yang terbaik untuk menjalani kehidupan. Kehidupan manusia selalu mencari harmoni dan keseimbangan hidup, sehingga manusia memerlukan perencanaan strategis untuk menghadapi tantangan.

Dalam menjalankan roda kehidupan, manusia membutuhkan pedoman yang jelas dan kokoh. Agama islam menawarkan nilai-nilai universal yang menjadi landasan filosofis bagi pengambilan keputusan dan perencanaan strategis. Allah berfirman dalam Q.S As- Sajdah ayat 5 menekankan pentingnya perencanaan dan visi jangka panjang. Nilai-nilai keagamaan adalah prinsip moral dan etika yang berasal dari ajaran agama,

yang menjadi pedoman bagi umat beragama dalam berperilaku dan mengambil keputusan (Hawari & Fadhillah, 2023).

Berikut bunyi ayat tersebut:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا

تَعُدُّونَ

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S 32:5)

Ayat ini menggambarkan bagaimana Allah mengatur segala urusan alam semesta dengan kebijaksanaan yang melampaui pemahaman manusia, termasuk perbedaan dalam konsep waktu antara dimensi Ilahi dan manusia. Ayat ini mengingatkan kita akan pentingnya mempertimbangkan nilai-nilai keagamaan dalam pengambilan keputusan strategis. Selain itu, konsep “*amal ma'ruf*” dan “*nahi munkar*” dalam firman Allah Q.S Ali Imran: 104 menekankan pentingnya melakukan kebaikan dan mencegah kejahatan. Dalam konteks manajemen strategi, konsep ini mengambil keputusan yang adil, transparan dan bertanggung jawab (Badarussyamsi et al., 2021).

Berikut bunyi ayatnya:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh berbuat yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung. (Q.S 03:104)

Pada ayat ini Allah SWT memerintahkan agar kaum muslimin mengajak manusia pada kebaikan, berbuat makruf dan mencegah perbuatan munkar. Mereka yang melaksanakan ketiga perintah tersebut memiliki kedudukan yang tinggi di hadapan Allah, yaitu mereka kaum muslimin akan menjadi umat yang beruntung, mendapatkan pahala dan ridho Allah, menjadi teladan dan panutan bagi orang lain. Pelaksanaan ayat ini dapat diwujudkan dalam kehidupan sehari hari dengan cara, mengajak orang lain untuk beribadah dan berbuat baik, memberi nasihat dan bimbingan kepada yang membutuhkan, mengganti perilaku yang buruk menjadi kebiasaan yang baik (Kathir, 2014).

Dalam manajemen, berbagai fungsi seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan, komunikasi, dan koordinasi menjadi penting untuk memastikan bahwa semua bagian dari organisasi bekerja secara harmonis menuju tujuan bersama. Melalui manajemen, organisasi dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen strategi menurut George A. Steiner dan John B. Miner merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perumusan kebijakan/strategi puncak dari perusahaan atau organisasi dalam implementasiannya. Secara umum ruang lingkup manajemen strategi sangat luas baik dari segi internal dan eksternal. Menurut Sondang P. Siagian, manajemen strategi merupakan serangkaian keputusan dan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut (Wahono et al, 2024).

Dari kedua definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen strategi adalah proses yang mencakup perumusan, pengambilan keputusan, dan implementasi kebijakan strategis oleh manajemen puncak, yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Proses ini melibatkan analisis faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi, serta membutuhkan keterlibatan seluruh jajaran dalam organisasi untuk memastikan keberhasilan pencapaian tujuan jangka panjang.

Dalam membentuk sebuah manajemen strategi yang baik maka diperlukan alat untuk melihat pembentukan peluang atau mengatasi hambatan dari strategi itu supaya tercapai sesuai target yang sudah ditetapkan. Alat yang cocok untuk mencapai target tersebut adalah analisis SWOT (*Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), *Threats* (ancaman)). Analisis SWOT adalah salah satu alat yang digunakan dalam manajemen strategi untuk mengidentifikasi faktor-faktor strategis, mengembangkan strategi yang sesuai, menganalisis lingkungan

internal dan eksternal, meningkatkan keputusan strategis (Nafi Analisis'ah, 2017).

Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) sering dianggap sebagai alat yang sangat sesuai untuk penelitian dalam manajemen strategi. Beberapa pendapat dari para ahli dan penelitian mendukung penggunaan analisis ini dalam konteks tersebut.

1. Freddy Rangkuti menyatakan bahwa analisis SWOT merupakan metode yang efektif untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan. Ia menekankan bahwa analisis ini membantu dalam merumuskan strategi yang realistis dan dapat dicapai oleh perusahaan (Mashuri & Nurjannah, 2020).
2. Daniel Start dan Ingie Hovland juga menggarisbawahi bahwa analisis SWOT adalah instrumen perencanaan strategis klasik yang memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik dalam melaksanakan strategi. Dengan menggunakan kerangka kerja ini, manajer dapat lebih mudah mengidentifikasi apa yang perlu diperhatikan dalam proses perencanaan (Putra, 2019).
3. Nazarudin menambahkan bahwa analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang penting untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Ini menunjukkan relevansi analisis SWOT dalam

membantu organisasi merumuskan strategi yang tepat (Zianah et al., 2024).

Dengan demikian, banyak ahli sepakat bahwa analisis SWOT adalah alat yang cocok untuk digunakan dalam penelitian manajemen strategi karena kemampuannya untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi internal dan eksternal perusahaan, serta membantu dalam pengambilan keputusan strategis.

Strengths atau kekuatan merupakan sumber daya/ kapabilitas yang dikendalikan oleh lembaga/organisasi/perusahaan atau tersedia bagi suatu perusahaan yang membuat perusahaan relatif lebih unggul dibanding dengan pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya (Siagian, 2012). Dari pengertian di atas dapat penulis pahami bahwa kekuatan adalah elemen atau aspek positif dari suatu organisasi yang memberikan keuntungan kompetitif dibanding pesaingnya.

Weaknesses atau kelemahan merupakan keterbatasan/ kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya/ kapabilitas suatu perusahaan relatif terhadap pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif. Dalam praktek keterbatasan dan kelemahan-kelemahan tersebut bisa terlihat pada sarana dan prasarana yang dimiliki atau tidak dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah, keterampilan pemasaran yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar, produk yang tidak atau kurang diminati oleh konsumen atau calon pengguna dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai (David, 2011).

Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan yang dimiliki suatu organisasi dalam hal sumber daya atau kapabilitas yang menghambat kemampuan perusahaan untuk bersaing secara efektif. Kelemahan ini membuat perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan pelanggan secara optimal, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan daya saing perusahaan.

Opportunities atau peluang adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan–kecenderungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara perusahaan dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi perusahaan (Mashuri dan Nurjannah, 2020). Yang dapat penulis pahami dari pengertian di atas bahwa peluang adalah situasi eksternal yang menguntungkan yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya atau keunggulan bersaing. Peluang biasanya muncul dari perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, regulasi baru, atau dinamika pasar yang memberikan ruang bagi perusahaan untuk tumbuh atau berinovasi.

Threats atau ancaman merupakan situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Ancaman merupakan penghalang utama bagi perusahaan dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan (Sedarmayanti, 2014). Dari pengertian di atas, dapat

dipahami bahwa ancaman adalah kondisi eksternal yang tidak menguntungkan dan dapat menghambat pencapaian tujuan atau keberhasilan perusahaan. Ancaman ini bisa muncul dari berbagai faktor dalam lingkungan eksternal yang di luar kendali perusahaan, seperti persaingan yang semakin ketat, perubahan regulasi, atau kondisi ekonomi yang buruk.

Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas atau peran tertentu. Program pelatihan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta dengan memberikan instruksi, bimbingan, dan pengalaman praktis yang relevan. Pelatihan dapat mencakup berbagai bidang, seperti pengembangan keterampilan teknis, manajerial, komunikasi, hingga peningkatan pemahaman tentang suatu topik tertentu. Dalam organisasi, pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan produktif, seiring dengan tujuan jangka panjang organisasi.

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya (Elfrianto, 2016). Pelatihan juga memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan

individu di luar pekerjaan formal, seperti dalam konteks keagamaan atau dakwah.

Dalam konteks ini, pelatihan dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan khusus, seperti 1. Teknik penyampaian dakwah: Meningkatkan cara seorang da'i (penceramah agama) menyampaikan pesan keagamaan agar lebih efektif, menarik, dan mudah dipahami oleh audiens. 2. Manajemen kegiatan keagamaan: Mengembangkan kemampuan dalam merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi acara atau program keagamaan, seperti pengajian, seminar, atau pelatihan spiritual. 3. Kemampuan komunikasi: Membantu peserta menyampaikan ide atau pesan secara jelas, baik secara verbal maupun nonverbal, sehingga dakwah lebih bermakna dan persuasif (Sari, 2021). Dengan pendekatan yang tepat, pelatihan dapat memberikan dampak yang signifikan pada pertumbuhan pribadi, peningkatan kompetensi profesional, dan kontribusi yang lebih besar bagi komunitas atau organisasi.

Balai Diklat Keagamaan Padang adalah lembaga yang berfungsi sebagai pusat pelatihan dan pengembangan kompetensi di bidang keagamaan, khususnya bagi para tenaga pendidik, penyuluh agama, dan kader dakwah yang disesuaikan dengan kebutuhan. Lembaga ini berfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pelayanan keagamaan dan dakwah, melalui berbagai program pelatihan yang dirancang untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan praktis.

Sesuai dengan hasil observasi awal yang penulis lakukan dan diskusi dengan Herlina (2025) program pelatihan di BDK Padang memiliki tiga pelatihan yaitu pelatihan pendidikan, keagamaan, dan administrasi. Namun pada penelitian ini penulis memilih untuk berfokus kepada program pelatihan keagamaan. Berikut program pelatihan keagamaan di BDK Padang: 1. Pelatihan Manajemen Pondok Pesantren 2. Pelatihan Keluarga Sakinah 3. Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama 4. Pelatihan Manajemen Kemasjidan 5. Pelatihan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah (KTI) bagi Penyuluh 6. Pelatihan Zakat dan Wakaf.

Peserta pelatihan tergantung pada nama pelatihan yang diselenggarakan, tetapi secara umum yang menjadi sasaran adalah ASN dan non ASN di lingkungan Kementerian Agama dengan jabatan yang sudah ditentukan di kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Sebagai contoh pelatihan keagamaan yang dilaksanakan pada tahun 2024 yaitu pimpinan pondok pesantren, penggerak penguatan moderasi beragama, penyuluh agama atau kasi bimas atau staf di bimas Islam, pengurus masjid dan staf di kankemenag. Setiap peserta yang melakukan pelatihan wajib menyewa penginapan di Balai Diklat Keagamaan Padang agar memudahkan peserta mengikuti pelatihan dan menjalin silaturahmi dengan sesama peserta. Balai Diklat Keagamaan Padang sudah dilengkapi dengan penginapan yang nyaman untuk peserta pelatihan.

Namun, lembaga ini menghadapi tantangan dalam keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun tenaga pengajar yang

kompeten. Keterbatasan anggaran dapat menghambat pelaksanaan program pelatihan secara optimal, termasuk dalam penyediaan fasilitas yang memadai, pengembangan kurikulum, atau penyelenggaraan kegiatan berbasis teknologi. Di sisi lain, kekurangan tenaga pengajar yang kompeten membatasi kemampuan lembaga untuk memberikan pelatihan berkualitas tinggi, terutama dalam menghadapi kebutuhan peserta yang beragam dan kompleks. Hal ini menuntut lembaga untuk mencari solusi inovatif, seperti menjalin kemitraan, mengembangkan sistem pelatihan daring, atau meningkatkan kapasitas internal melalui program pelatihan lanjutan bagi tenaga pengajar.

Selain itu, menjangkau wilayah terpencil di Sumatera Barat juga menjadi kendala tersendiri. Meskipun demikian, lokasinya di Padang menjadikannya pusat pelatihan yang strategis bagi masyarakat Sumatera Barat dan sekitarnya yang memiliki kebutuhan akan pengembangan kompetensi di bidang Agama Islam. Balai Diklat Keagamaan Padang juga memainkan peran penting dalam membangun kualitas dakwah di wilayah tersebut. Melalui program-program pelatihannya, lembaga ini memberikan bimbingan kepada para peserta untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam menyampaikan pesan-pesan agama dengan lebih efektif, baik melalui metode tradisional maupun modern (Rayhan, 2024). Metode tradisional mengacu pada cara-cara penyampaian yang telah lama digunakan dalam dakwah atau pengajaran agama. Contohnya meliputi: 1. Ceramah langsung: Menyampaikan pesan agama secara tatap muka di

masjid, surau, atau tempat ibadah lainnya. 2. Pengajian rutin: Mengadakan kajian kitab atau diskusi keagamaan. 3. Seni tradisional: Menggunakan seni seperti syair, qasidah, atau wayang sebagai media dakwah.

Metode modern mengacu pada pendekatan yang memanfaatkan teknologi dan perkembangan terbaru untuk menyampaikan pesan agama. Contohnya: 1. Media digital: Menggunakan media sosial (*Instagram, YouTube, TikTok*) atau *podcast* untuk menjangkau audiens yang lebih luas. 2. Aplikasi berbasis teknologi: Seperti aplikasi pengajian *online* atau materi keagamaan berbasis *video/audio*. 3. Infografis dan visual: Menyampaikan pesan agama melalui desain visual yang menarik di platform digital.

Tujuan dari kombinasi ini adalah memastikan pesan-pesan agama dapat diterima dengan baik oleh berbagai kalangan, dari yang lebih tradisional hingga generasi muda yang lebih akrab dengan teknologi. Dengan dukungan dari pemerintah dan institusi keagamaan, Balai Diklat ini berkontribusi dalam mencetak kader-kader dakwah yang siap menghadapi tantangan sosial dan perkembangan teknologi dalam menyebarkan nilai-nilai agama kepada masyarakat.

Penulis melakukan diskusi dengan Herlina (2025) bahwa dari semua penjelasan tantangan yang terlampir di atas pelaksanaan pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Padang terbilang kurang berjalan dengan baik dan menghadapi beberapa keterbatasan, kemudian dibuat suatu keputusan yaitu program pelatihan dibagi menjadi tiga program pelatihan yang lebih

memudahkan tim pelaksana untuk pelaksanaannya dan program pelatihan itu dimudahkan dengan menggunakan analisis SWOT. Dengan program pelatihan yang di analisis bentuk pelaksanaannya berjalan baik karena segala fasilitas sudah memadai. Dengan memahami tantangan dan peluang pada program pelatihan ini diharapkan untuk mendapatkan solusi yang terbaik dalam meningkatkan dan optimalisasi pelatihan-pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Padang.

Sesuai dengan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Manajemen Strategi Program Pelatihan Keagamaan Di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas sebagai permulaan untuk memulai penelitian dalam membuat proposal penelitian maka rumusan masalah yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah **"Bagaimana Manajemen Strategi Program Pelatihan Keagamaan Di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang ?"**

C. Batasan Masalah

Agar lebih terfokus dan terarahnya penelitian ini maka diperlukan batasan masalah agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok permasalahan penelitian, yaitu:

1. Kekuatan pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang

2. Kelemahan pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
3. Peluang pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
4. Ancaman pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kekuatan pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
2. Untuk mengetahui kelemahan pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
3. Untuk mengetahui peluang pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
4. Untuk mengetahui ancaman pelatihan keagamaan pada program Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang

E. Manfaat Penelitian

Harapannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak termasuk penulis sendiri, adapun penjelasan manfaat dari penulis harapan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana Manajemen Strategi Pelatihan Keagamaan Di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
2. Memberikan masukan pemikiran dan pengetahuan baru kepada pegawai Di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
3. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan pedoman dalam peningkatan strategi pelatihan keagamaan pada program di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
4. Sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana (S. Sos) di program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

F. Penjelasan Judul

Sebelum membahas lebih dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahan dalam pemahaman dan analisis terhadap judul tersebut, penulis merasa perlu memberikan penjelasan mengenai beberapa istilah yang terdapat dalam judul:

1. Manajemen Strategi

Manajemen strategi menurut Fred R. David adalah seni dan ilmu untuk memformulasi, mengimplementasi, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan. Sedangkan menurut Michael A. Hitt & R. Duane Ireland & Robert E. Hoslisson adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan

bagaimana seharusnya mereka mencapai hasil yang bernilai (Rahman dan Radjab, 2017). Manajemen bertujuan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Proses tersebut melibatkan identifikasi tujuan jangka panjang serta cara untuk mencapainya melalui analisis internal dan eksternal, memperhatikan sinergi antarbagian dalam organisasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang mencakup ancaman maupun peluang.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Tujuan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi sesuai harapan dan tujuan yang diinginkan mengikuti kegiatan pelatihan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarah dan jelas terkait pembahasan diatas, maka dalam menyusun proposal skripsi, penulis membuat sistematika penulisan yang terdiri dari :

- BAB I : Berisi pendahuluan yang memiliki latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan.
- BAB II : Berisi landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan dengan isi skripsi sebagai dasar penelitian untuk membahas permasalahan dalam penelitian skripsi, yaitu Manajemen Strategi Program Pelatihan Keagamaan Di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang
- BAB III : Dalam bab ini penulis menguraikan tentang metode penelitian yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.
- BAB IV : Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yaitu deskripsi informan penelitian dari narasumber yang di wawancarai oleh penulis. Temuan penelitian berisi temuan umum dari Program Pelatihan Keagamaan Di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang, dan temuan khusus yang berisi analisis *Strength* (kekuatan), analisis *Weaknesses* (kelemahan), analisis *Opportunities* (peluang), dan analisis *Threats* (ancaman) dari manajemen strategi program pelatihan keagamaan di Kantor Balai Diklat Keagamaan Padang. Pembahasan hasil penelitian berisi analisis tema-tema yang muncul dari data penelitian. Implikasi hasil penelitian dengan keilmuan berisi pembahasan penelitian yang dikaitkan dengan keilmuan program studi manajemen dakwah.
- BAB V : Dalam bab ini merupakan penutupan yang berisi kesimpulan dan saran