

## ABSTRAK

### **Tena Nissa Yusica: AKTIVITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN PELAYANAN IBADAH HAJI (Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang)**

Setiap instansi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas kompetensi yang berkualitas, akan tetapi terdapat kekurangan dalam pengelolaan pelayanan ibadah haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang agar kapasitas kompetensi serta kualitas kinerja meningkat, hal ini disebabkan sumber daya manusia yang kurang profesional seperti aktivitas kompetensi pelatihan dan pendidikan karyawan dalam pelayanan ibadah haji, penilaian kerja karyawan dalam pelayanan ibadah haji dan aktivitas karir karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis aktivitas kompetensi pelatihan dan pendidikan karyawan dalam pelayanan ibadah haji, penilaian kerja karyawan dalam pelayanan ibadah haji dan aktivitas karir karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

Penulis menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Garry Dessler. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini guna penafsiran logika yang dihubungkan dengan konteks jurusan menejemen dakwah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meningkatkan aktivitas pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan pelayanan ibadah haji yang Pertama: Pelatihan dan pendidikan dilakukan oleh Staf Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah metode yang digunakan dalam pelatihan dan pendidikan ini adalah dengan menggunakan metode sistem ceramah, magang, pelatihan dalam kelas dengan bimbingan instruktur. Metode tersebut dilakukan untuk melatih dan mendidik karyawan dalam pelayanan ibadah haji. Kedua: Penilaian kerja karyawan yang mencakup aspek penilaian kerja karyawan meliputi perbuatan positif, perbuatan negatif, kehadiran, kedisiplinan, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan dan dilakukan di dalam kantor dengan menggunakan metode kajadian kritis, metode manajemen tujuan, metode kejadian penting, dan metode tinjauan lapangan. Dan yang Ketiga: yang menjadi tolak ukur penentuan karier karyawan harus memiliki pemahaman, keterampilan, ilmu pengetahuan, kapasitas dan kompetensi yang baik dalam hal manajemen perhajian. Sehingga sehingga sumber daya manusia yang meningkat. Secara umum penelitian ini dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam pelayanan ibadah haji baik.

**Kata Kunci:** Aktivitas, Kompetensi, Sumber daya manusia, Pelayanan Ibadah Haji.