

Pola Rekrutmen Kementerian Agama dalam Menentukan TIM Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai

Alfikri Rozan Sinaga, Dr. Farhan Indra, MA

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email :

Alfikri0104192131@uinsu.ac.id buyafarhanindra@gmail.com

ABSTRACT

The Recruitment Pattern of the Ministry of Religion in Determining the Tanjungbalai City Indonesian Hajj Officer Team. This study aims to determine the Recruitment Patterns of the Ministry of Religion in Determining the Tanjungbalai City Indonesian Hajj Officer Team both from the recruitment process, recruitment requirements, recruitment sources, recruitment methods. This study uses a qualitative research method approach. Primary data was obtained directly through interviews, namely the Ministry of Religion of Tanjungbalai City. Secondary data obtained from research documents. The results of the study show that the recruitment pattern of the Ministry of Religion in determining the team of Indonesian haj officers in the city of Tanjungbalai began with the appointment of the Directorate General of the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia, then a letter was sent to the Province and again to the city. Ministry of Religion. Then the sources are from internal and external although externally the city Ministry of Religion is only to participate so that only a few take part in the registration of haj officers, because the success of recruitment depends on the large number of those who register to become haj officer recruitment at the Ministry of Religion of Tanjungbalai City.

Key words : *Proces, source, method*

ABSTRAK

Pola Rekrutmen Kementerian Agama Dalam Menentukan Tim Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pola Rekrutmen Kementerian Agama

Dalam Menentukan Tim Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai baik dari proses rekrutmen, persyaratan rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen. Penelitian ini memakai pendekatan metode studi kualitatif. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui wawancara, khususnya Kementerian Agama Kota Tanjungbalai. Data sekunder diperoleh dari dokumen penelitian. Hasil penelitian memperlihatkan jika pola rekrutmen Kementerian Agama dalam menentukan tim petugas haji indonesia kota Tanjungbalai berawal dari penetapan Diktorat Jendral Kementerian Agama Republik Indonesia selanjutnya disurati ke Provinsi serta disurati lagi ke Kementerian Agama kota. Selanjutnya sumber tersebut berasal dari internal maupun eksternal walaupun eksternal pihak Kemenag kota hanya untuk berpartisipasi, jadi yang ikut pada pendaftaran petugas haji sedikit, sebab keberhasilan rekrutmen dilihat dari banyaknya yang individu yang mendaftar menjadi petugas haji di Kementerian Agama Kota Tanjungbalai.

Kata Kunci : Proses, sumber, metode

PENDAHULUAN

Manajemen adalah instrumen guna meraih tujuan yang dilaksanakan. Manajemen yang baik memungkinkan pelaksanaan tujuan perusahaan secara efektif serta efisien. Ada enam unsur administratif, yaitu:Manusia, Uang, Metode, Mesin, Bahan serta Pasar. Sumber daya manusia memegang peran dan kedudukan yang sangat krusial pada sebuah organisasi sebab sumber daya manusia akan menetapkan tujuan yang akan dicapai sejalan dengan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang wajib dimanajemen dengan cermat maupun disesuaikan dengan keperluan organisasi (Schuler & Janson. 2006), dalam artian lain, sumber daya manusia ialah aset maupun kekayaan yang berharga bagi suatu organisasi, sehingga kebutuhannya harus dipupuk dan dipenuhi. Manajemen sumber daya manusia ialah fungsi yang sangat kompleks yang dimulai dengan merencanakan serta merekrut, mengembangkan serta mengevaluasi, memberi penghargaan serta melindungi hubungan manusia serta mengawasi orang.

Mutu sumber daya manusia sebuah organisasi bisa dilihat dari mutu calon karyawan maupun calon karyawan.Melamar ke suatu perusahaan diawali dengan rekrutmen, yaitu mencari dan menjaring calon yang mampu bekerja di organisasi tersebut. Proses ini diawali dengan pencarian calon karyawan baru dan diakhiri dengan pengajuan lamaran. Hasil dari proses rekrutmen ialah kumpulan kandidat yang selanjutnya diseleksi untuk merekrut karyawan baru. Seleksi ialah proses mengidentifikasi serta memilih dari kumpulan pelamar sejumlah individu yang paling cocok maupun memenuhi kebutuhan agar bisa mengisi kedudukan atau jabatan tertentu. Tujuan dari tiap-tiap program seleksi ialah guna mengidentifikasi kandidat yang telah bekerja dengan baik pada sejumlah karakteristik terukur yang memiliki tujuan guna menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan maupun karakteristik lain yang relevan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Veithzal Rivai, rekrutmen umumnya adalah proses mengidentifikasi serta menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja di sebuah perusahaan. Disisi lain,

rekrutmen juga bisa disebut sebagai suatu proses agar bisa menarik sekelompok sumber daya manusia (karyawan) yang bermutu ke sebuah posisi maupun pekerjaan.

Berdasarkan Malayu S.P Hasibuan, perekrutan merupakan persoalan krusial pada penyediaan tenaga kerja, apabila penarikan berhasil berarti banyak calon yang melamar. Kesempatan untuk merekrut karyawan yang baik selalu terbuka lebar sebab perusahaan bisa menemukan karyawan paling baik dari yang paling baik pula.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono, rekrutmen ialah sebuah proses pencarian tenaga kerja (pegawai), mendorong dan memberi mereka harapan untuk melamar pekerjaan di perusahaan.

Lebih lanjut Handoko T. Hani menyatakan bahwa rekrutmen adalah mencari serta mengeliminasi berbagai calon karyawan yang akan diseleksi guna memenuhi kebutuhan organisasi.

Selanjutnya Sadili Samsudin, rekrutmen ialah proses menarik sekelompok tenaga kerja terampil (pegawai) tertentu yang memenuhi syarat untuk tugas atau posisi tertentu pada sebuah organisasi maupun perusahaan.

Menurut definisi di atas, rekrutmen adalah langkah awal yang dilakukan suatu perusahaan maupun organisasi untuk mengambil seseorang maupun lebih guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan maupun organisasi tersebut.

Rekrutmen, seleksi, retensi, pengembangan, evaluasi, serta kegiatan penyesuaian umumnya berkewajiban khusus dari departemen sumber daya manusia. melakukan rekrutmen pejabat untuk melaksanakan ibadah haji ialah tugas negara serta tugas dan peranan pemerintah di bawah koordinasi Kemenag, pada pelaksanaan teknisnya dijalankan oleh Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.

Amanat yang termaktub pada Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2008, dilengkapi dengan terbitnya UU No. 8 Tahun 2019, yang menyatakan jika pemerintah wajib memberikan nasihat, pelayanan, serta perlindungan.

Pengaturan dan pengorganisasian yang jelas diperlukan untuk berbagai faktor dan persyaratan, terutama yang melibatkan hubungan antar pemerintah. Sebagai tindak lanjut, pusat setidaknya telah menyediakan sistem rangkaian yang dikoordinir oleh Menteri Agama untuk membuat tatanan seperti:

1. UU RI No. 13 tahun 2008 yang telah disempurnakan dengan terbitnya UU No. 8 Tahun 2019 mengenai penyelenggaraan ibadah haji.
2. UU No. 34 Tahun 2014 mengenai manajemen haji.
3. PP No. 79 Tahun 2012 mengenai Penyelenggaraan UU No. 13 Tahun 2008 diselesaikan dengan terbitnya UU No. 8 Tahun 2019 mengenai Pelaksanaan Ibadah Haji.

Termasuk juga dasar hukum hubungan kerja, yakni kontrak kerja suatu periode yakni: Pasal 59 UU. No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan:(1) Perjanjian kerja pada suatu periode hanya bisa dilakukan pada kegiatan tertentu yang berdasarkan jenis serta sifat maupun aktivitas pekerjaannya dilakukan pada suatu periode, yakni:

1. Ciptaan yang berlaku sekali maupun bersifat sementara.
2. Pekerjaan diharapkan akan selesai pada jangka waktu yang tidak terlalu lama serta tidak lebih dari tiga tahun.
3. Kerja musiman
4. Pekerjaan terkait produk baru, aktivitas baru maupun produk tambahan yang masih pada tahap pengujian maupun penelitian

Kementerian Agama ialah instansi pemerintah yang menyelenggarakan program pembinaan keagamaan yang mencakup dari sejumlah bagian administrasi, diantaranya ialah Penyelenggara Haji dan Umrah_Kegiatan

Rekrutmen Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Tanjungbalai bertujuan guna menemukan Petugas Haji yang bermutu dan berkompeten untuk memberi arahan jemaah, baik sebagai petugas kloter, maupun Non Kloter. Sementara maksud dilakukannya Rekrutmen Petugas Haji yakni :

1. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang ibadah haji
2. Terciptanya Sinergi
3. Memperkuat hubungan
4. Evaluasi kinerja pelayanan haji

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh, proses rekrutmen pada Kantor Kemenag Kota Tanjungbalai masih menggunakan tahapan rekrutmen tradisional, yaitu:

1. Menerima surat dari Kanwil terkait rekrutmen petugas haji
Pemberitahuan rekrutmen petugas haji di Kementerian Agama Kota Tanjungbalai melalui surat edaran maupun papan pengumuman di
Kementerian Agama Kota
Tanjungbalai
2. Kemenag Kota Tanjungbalai memakai metode tertutup yang hanya berlaku pada karyawan
Kemenag Kota Tanjungbalai mengumumkan jadwal pemeriksaan rekrutmen petugas
pelacakan

Selanjutnya Kemenag Kota

Tanjungbalai memakaicara terbuka dalam bidang rekrutmen, namun pada kondisi ini Kemenag hanya menerima pejabat ASN di lingkungan Kemenag, maka dari itu lamaran bersifat relatif maupun peluang guna memperoleh pejabat yang baik adalah sulit sehingga inilah kendala yang dihadapi Kementerian Agama di kota Tanjungbalai, dimana calon petugas haji yang mendaftar hanya 8 peserta dari kuota yang diberikan 25 peserta. Sehingga dari sedikit yang mendaftar sebagai petugas haji, Kemenag Kota Tanjungbalai membolehkan seluruh peserta yang mengikuti

pendaftaran petugas haji untuk lulus, meskipun peserta tersebut memiliki persyaratan yang tidak terpenuhi.

Calon Petugas Haji tahun 2023 diikuti oleh 8 peserta terdiri dari 6 peserta TPHI dan 2 peserta dari TPIHI

1. Pembatasan Masalah
2. Supaya pada pembahasan ini lebih jelas arahnya, sehingga penulis memberikan batasan masalah yang ingin dikaji hanya pada Pola Rekrutmen Kementerian Agama Dalam Menentukan Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai Tahun 2023
3. Perumusan Masalah
4. Sementara persoalan pokok yang dikaji penulis ialah :
5. Bagaimana Pola Rekrutmen Kementerian Agama Dalam Menentukan Tim Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai
6. Apa saja kendala pada perekrutan Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Tanjungbalai

TEORI

Kasmir mengungkapkan jika sejatinya penyelenggaraan rekrutmen mempunyai sejumlah tujuan yang ingin diraih, yakni :

1. Mendapatkan sumber tenaga yang potensial
2. Mendapatkan beberapa pelamar yang memenuhi syarat untuk diterima
3. Menetapkan persyaratan minimum untuk pelamar potensial
4. Guna integritas seleksi

Rekrutmen pekerjaan bisa diselenggarakan dengan dua cara, internal dan eksternal. Perusahaan dapat merekrut karyawan dari dua sumber tersebut. Sumber internal karyawan yang saat ini bekerja di organisasi (sumber daya internal). Pada saat yang sama, sumber daya eksternal ialah orang-orang yang kini tidak dipekerjakan oleh organisasi. Dapat dikatakan bahwa sumber rekrutmen internal memiliki pengaruh positif untuk sebuah organisasi, diantaranya:

- Biaya yang cenderung rendah
- Organisasi mudah dipahami
- Karyawan yang memenuhi syarat
- Karyawan sangat termotivasi untuk bekerja
- Selain nilai positif, kebijakan rekrutmen internal juga memiliki nilai negatif, yaitu berkurangnya motivasi kerja serta kurangnya perspektif baru untuk karyawan yang kurang kompetitif
- Karyawan yang dipromosikan tidak bisa menggunakan kekuasaannya sebab mereka sudah mengenal bawahannya

- Terjadinya ripple effect yaitu jika ada lowongan yang diisi secara internal, dibuatkan jabatan lain (posisi pensiunan dari karyawan yang mengisi lowongan tersebut), apabila lowongan jabatan kedua ini juga diisi dengan evaluasi internal, pelepasan diulang. Sementara sumber rekrutmen eksternal adalah calon msupun pegawai dari luar instansi maupun organisasi.
- Sumber eksternal ini dapat diperoleh dari : Teman maupun anggota keluarga karyawan Lamaran yang masuk Lembaga Pendidikan Badanbadan penempatan kerja Iklan /advertens
- Kelebihan merekrut dari sumber eksternal ialah lebih banyak kandidat yang diterima, yang berarti organisasi memiliki kesempatan yang lebih baik guna memperoleh kandidat yang mengkaji mengenai petugas haji yang mendampingi jemaah haji (kloters). Berikut penjelasan petugas haji dalam Peraturan Kemenag RI No. 20 Tahun 2016 Pasal 1 Ayat 6-10 yang bunyinya adalah:
 - a) Tim Pimpinan Haji Indonesia ialah petugas dalam rombongan terbang bersama jamaah yang berperan menyediakan pelayanan umum kepada jamaah serta juga memenuhi tugas dan peran sebagai pemimpin rombongan penerbangan.
 - b) Tim Pendamping Haji Indonesia ialah petugas yang mendampingi jamaah haji pada rombongan penerbangan yang berkewajiban menyediakan layanan pemandu haji kepada jamaah haji.
 - c) Tim Kesehatan Haji Indonesia ialah petugas yang mendampingi jamaah haji pada tim penerbangan yang berkewajiban menyediakan pelayanan kesehatan kepada jamaah haji.
 - d) Tim pimpinan haji daerah ialah petugas daerah yang mendampingi jamaah haji pada rombongan penerbangan dan memiliki kewajiban dalam pelayanan keagamaan dan pelayanan umum.
 - e) Tim Kesehatan Haji Daerah ialah pejabat daerah yang mendampingi jamaah haji, yang berkewajiban menyediakan layanan kesehatan kepada jamaah haji

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis memakai metode penelitian deskriptif kualitatif. Studi kualitatif ialah penelitian dengan sistematis serta tepat menitik beratkan pada gejala, fakta atau peristiwa yang berkaitan dengan karakteristik, populasi maupun wilayah tertentu. Dalam penelitian deskriptif, biasanya tidak perlu mencari maupun mendeskripsikan korelasi maupun pengujian hipotesis, tetapi mendeskripsikan, menggambarkan maupun mendeskripsikan dengan kata-kata (Setiawan & Abrianto, 2019). Studi kualitatif ialah penyajian dalam bentuk informasi lisan maupun tertulis dan objek yang diamati oleh peneliti (Penelitian & Kurniawati, 2017)

Informan penelitian ialah unsur pihak Kemenag Kota Tanjungbalai

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah yang sistematis dan terencana, antara lain:

1) Wawancara: Dalam penelitian ini, peneliti memakai wawancara langsung guna memperoleh informasi yang sebaik-baiknya tentang Kementerian Agama di kota Tanjungbalai; 2) Observasi: Penulis melaksanakan penelitian langsung di Kementerian Agama kota Tanjungbalai untuk mendapatkan informasi yang konkrit. Penelitian sistematis dengan menggunakan pengamatan serta pemilihan data untuk memperoleh gambaran yang jelas; 3) Dokumentasi merupakan salah satu informasi yang peneliti butuhkan guna melengkapi data penelitian, sehingga peneliti memerlukan dokumentasi dari Kementerian Agama Kota Tanjungbalai.

Teknik analisis data yang dipakai ialah analisis deskriptif. Dengan teknik ini, setiap informasi maupun fakta yang didapat diuraikan sejumlah klasifikasi yang berkembang terkait dengan tujuan penelitian serta interpretasi hasil analisis deskriptif berdasarkan teori yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model rekrutmen petugas haji dengan program berjenjang dari Kementerian Agama pusat hingga ke tingkat provinsi/kota. Selama proses rekrutmen sejalan dengan panduan yang diterbitkan oleh direktorat jendral kemenag dilaksanakan guna memperoleh sumber daya manusia yang bermutu, kompeten, berkomitmen, loyal serta santun untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawai pada pelayanan kepada jamaah haji.

Pada rekrutmen yang dilaksanakan oleh pihak Kementrian Ibadah Kota Tanjungbalai dengan sumber internal untuk ASN maupun non-ASN yang hanya diperbolehkan bagi karyawan di Kementrian Agama Kota Tanjungbalai sehingga hanya sedikit yang melamar namun sejak saat itu seluruh Kementerian Agama telah berkomitmen untuk memberikan bekal yang baik bagi petugas haji.

Rekrutmen petugas haji mengacu pada fasilitasi layanan haji untuk menciptakan jamaah haji mandiri. Adanya sejumlah perbedaan jamaah haji, seperti Latar belakang pendidikan, sosial budaya serta perbedaan usia (lansia) memberikan tanggung jawab penuh kepada Kemenag Kota Tanjungbalai untuk merekrut pengurus haji pada awal pelaksanaan BLU.

Dalam wawancara peneiti kepada Kasi Pelaksana ibadah haji dan umroh Kemenag Kota Tanjungbalai pak H. Abd. Syadat Saragih, SH, M.A bahwa:

“Sumber untuk merekrut petugas haji di kalangan pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungbali tidak boleh berada di luar lingkungan Kementerian Agama Kota Tanjungbali yaitu khusus untuk TPHI maupun TPIHI pokoknya di Sini Kementerian Agama hanya mengikuti peraturan yang berlaku, sehingga setelah peraturan diumumkan, model dituangkan ke dalam perekrutan.

H. Abd Syadat Saragih SH, M.A. selaku Kasi penyelenggara haji serta umrah terkait sumber rekrutmen yang akan diselenggarakan oleh Kementerian Agama Kota Tanjungbalai :

“Sumber kami menurut surat edaran Direktorat Jenderal Kementerian Agama, yang mendefinisikan internal maupun eksternal seperti yang ditetapkan oleh Ditjen Kementerian Agama, karena Kementerian Agama merupakan sumber internal yang diambil alih oleh kanwil dan kemudian dilaporkan ke Departemen Agama kota ”

Pada wawancara dengan peneliti H. Abd Syadat Saragih SH, M.A. sebagai pimpinan penyelenggara haji dan umrah mengenai tata cara yang dipakai Kementerian Agama untuk mengangkat petugas haji:

“Metode yang dipakai Kementerian Agama Kota Tanjungbalai adalah metode terbuka. Siapapun boleh mendaftar namun tetap di Kemenag karena kalau di luar kewenangan instansi tetap di Kanwil sebab untuk petugas haji Kemenag hanya menerima instansi Kemenag”

Pada wawancara saya dengan Kasi Pelaksana ibadah haji dan umroh Kemenag pak H. Abd Syadat Saragih SH, M.A beliau mengungkapkan:

“Tentunya Kementerian Agama Kota Tanjungbalai dalam menyelenggarakan ibadah haji dan umroh menginginkan untuk memiliki tenaga haji yang kompeten terutama TPHI, namun faktanya di bidang ini banyak yang terlibat adalah mereka yang belum pernah menunaikan ibadah haji, sementara Petugas haji wajib menunaikan ibadah haji. Sebab kami juga memahami jika setiap pegawai di kementerian agama di kota Tanjungbalai memiliki harapan guna menjadi petugas haji , makanya kami bingung mencari petugas haji yang memiliki pengalaman sebab banyak yang terdaftar belum pernah haji, bahkan yang sudah haji kurang terdaftar, karena yang sudah haji rata-rata punya keinginan untuk menjadi petugas lagi, serta terdapat juga yang tidak mau melayani sebab jujur saja tanggung jawabnya berat, bayangkan apa yang kita miliki dengan 120 jamaah dari luar negeri serts dari pengalaman bisa dikatakan tentang jamaah kita bahwa setiap kloter belum pernah naik haji, jadi pemimpin kloter harus memiliki kualifikasi dan kepemimpinan yang tinggi ”.

DAFTAR RUJUKAN

Hani, T Handoko. Manajemen. Yogyakarta: BPFE. 2003. Edisi ke 2

Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Hasibun, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005. Edisi Revisi

Kasmir, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, Jakarta : Rajawali Pers

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja

Penelitian, J., & Kurniawati, E. (2017). *Penanaman Nilai-Nilai Akhlak Pendidikan Vokasional Studi Deskriptif Kualitatif di Balai Rehabilitasi Sosial Disgranda "Raharjo" Sragen*. 11(2), 263-280

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia,
No 79 Tahun 2012 Tentang
Pelaksanaan Undang-Undang Nomor
13 Tahun 2008 Tentang
Penyelenggaraan Ibadah Haji

Rifai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009

Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2006.
Cetakan ke 1

Sastrohadi, Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005. Cetakan ke 3

Setiawan, H. R., & Abrianto, D. (2019). *Metodologi Studi kualitatif. Bildung*

Undang Undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah