

POLA REKRUTMEN KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENENTUKAN TIM PETUGAS HAJI INDONESIA KOTA TANJUNGBALAI

Alfikri Rozan Sinaga ^{1*}, Farhan Indra ².

^{1*,2} Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Email: alfikri0104192131@uinsu.ac.id ^{1*}, buyafarhanindra@gmail.com ²

Histori Artikel:

Dikirim 3 Juni 2023; *Diterima dalam bentuk revisi* 18 Juni 2023; *Diterima* 1 Juli 2023; *Diterbitkan* 10 September 2023. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

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 Tanjung Balai. 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 Direktorat 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: Pola Rekrutmen; Kementerian Agama; Tim Petugas Haji; Kota Tanjungbalai.

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.

Keyword: Recruitment Pattern; Ministry of Religion; Hajj Officer Team; Tanjung Balai City.

1. Pendahuluan

Manajemen adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang dijalankan. Manajemen yang baik memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Terdapat enam unsur administratif, yaitu: Manusia, Uang, Metode, Mesin, Bahan, dan Pasar. Sumber daya manusia memegang peran dan posisi yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia akan menetapkan tujuan yang akan dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola dengan cermat dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi [1]. Dalam kata lain, sumber daya manusia adalah aset atau kekayaan berharga bagi suatu organisasi, sehingga kebutuhannya harus diperhatikan dan dipenuhi. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang kompleks yang meliputi perencanaan, perekrutan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, perlindungan hubungan kerja, dan pengawasan terhadap individu-individu.

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari kualitas karyawan saat ini maupun calon karyawan di masa depan. Proses perekrutan dimulai dengan proses rekrutmen, yang melibatkan pencarian dan pemilihan kandidat yang dapat bekerja dalam organisasi tersebut. Proses ini dimulai dengan mencari calon karyawan baru dan diakhiri dengan pengajuan lamaran. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekelompok kandidat yang kemudian diseleksi untuk merekrut karyawan baru. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan individu yang paling cocok dan memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Tujuan dari setiap program seleksi adalah untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan kinerja pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang relevan.

Berdasarkan penelitian Veithzal Rivai, rekrutmen umumnya adalah proses identifikasi dan penarikan kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja dalam sebuah perusahaan. Di sisi lain, rekrutmen juga dapat dianggap sebagai proses untuk menarik sekelompok sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk posisi atau pekerjaan tertentu [2]. Menurut Malayu S.P Hasibuan, perekrutan merupakan persoalan krusial dalam penyediaan tenaga kerja. Jika proses penarikan berjalan dengan baik, maka akan ada banyak calon yang melamar. Peluang untuk merekrut karyawan yang baik selalu terbuka lebar karena perusahaan dapat menemukan karyawan terbaik dari mereka yang terbaik [3]. Siswanto Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja (pegawai) dan memberikan harapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaan [4]. Menurut Handoko T. Hani, rekrutmen adalah pencarian dan eliminasi calon karyawan yang akan dipilih untuk memenuhi kebutuhan organisasi [5]. Sadili Samsudin mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sekelompok tenaga kerja terampil (pegawai) yang memenuhi syarat untuk tugas atau posisi tertentu dalam organisasi atau perusahaan [6]. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, rekrutmen adalah langkah awal yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memperoleh individu atau individu-individu yang akan mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut.

Rekrutmen, seleksi, retensi, pengembangan, evaluasi, dan kegiatan penyesuaian merupakan tanggung jawab khusus dari departemen sumber daya manusia. Dalam konteks pelaksanaan ibadah haji, pemerintah memiliki tugas dan peran yang dijalankan di bawah koordinasi Kementerian Agama (Kemenag), dengan pelaksanaan teknis yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah. Hal ini didasari oleh amanat yang tercantum dalam Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2008, yang kemudian diperkuat dengan terbitnya UU No. 8 Tahun 2019, yang menegaskan kewajiban pemerintah dalam memberikan nasihat, pelayanan, dan perlindungan. Dalam konteks pengaturan dan pengorganisasian, terutama yang melibatkan hubungan antar pemerintah, diperlukan kejelasan dalam hal regulasi. Sebagai langkah lanjutan, pemerintah telah menyusun rangkaian sistem yang dikoordinasikan oleh Menteri Agama untuk menciptakan tatanan yang baik, antara lain melalui UU No. 13 Tahun 2008 tentang penyelenggaraan ibadah haji yang diperbaiki dengan UU No. 8 Tahun 2019, UU No. 34 Tahun 2014 tentang manajemen haji, dan PP No. 79 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan UU No. 13 Tahun 2008 yang diperbarui dengan UU No. 8 Tahun 2019 mengenai pelaksanaan ibadah haji. Selain itu, dalam hubungan kerja juga diperlukan dasar hukum, seperti

kontrak kerja untuk periode tertentu, yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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 Tanjung Balai 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, dan 4) Evaluasi kinerja pelayanan haji.

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh, proses rekrutmen pada Kantor Kemenag Kota Tanjung Balai masih menggunakan tahapan rekrutmen tradisional, yaitu: 1) Menerima surat dari Kanwil terkait rekrutmen petugas haji. Pemberitahuan rekrutmen petugas haji di Kementerian Agama Kota Tanjung Balai dilakukan melalui surat edaran atau papan pengumuman di Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. 2) Kemenag Kota Tanjung Balai menggunakan metode tertutup yang hanya berlaku untuk karyawan Kemenag Kota Tanjung Balai, dengan mengumumkan jadwal pemeriksaan rekrutmen petugas pelacakan. Selanjutnya, Kemenag Kota Tanjung Balai juga menerapkan cara terbuka dalam bidang rekrutmen, namun dalam kondisi tersebut, Kemenag hanya menerima pejabat ASN yang berada di lingkungan Kemenag. Oleh karena itu, peluang untuk memperoleh pejabat yang baik dalam lamaran menjadi sulit dan relatif. Hal ini menjadi kendala yang dihadapi Kementerian Agama di Kota Tanjung Balai, di mana hanya terdapat 8 peserta yang mendaftar sebagai calon petugas haji dari kuota 25 peserta yang diberikan. Sebagai solusi, Kemenag Kota Tanjung Balai memutuskan untuk memberikan kelulusan kepada seluruh peserta yang mengikuti pendaftaran petugas haji, meskipun mereka tidak memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan.

Calon Petugas Haji tahun 2023 diikuti oleh 8 peserta, terdiri dari 6 peserta TPHI dan 2 peserta dari TPIHI. Dalam pembahasan ini, penulis memberikan batasan masalah yang ingin dikaji hanya pada Pola Rekrutmen Kementerian Agama Dalam Menentukan Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai Tahun 2023. Persoalan pokok yang dikaji adalah bagaimana Pola Rekrutmen Kementerian Agama dalam menentukan Tim Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai dan apa saja kendala pada perekrutan Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Tanjungbalai. Kasmir mengungkapkan bahwa penyelenggaraan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin diraih, yaitu mendapatkan sumber tenaga yang potensial, mendapatkan pelamar yang memenuhi syarat, menetapkan persyaratan minimum untuk pelamar potensial, serta menjaga integritas seleksi [7].

Rekrutmen pekerjaan dapat diselenggarakan melalui dua cara, yaitu internal dan eksternal. Perusahaan memiliki kemungkinan untuk merekrut karyawan dari kedua sumber tersebut. Sumber internal adalah karyawan yang saat ini bekerja di dalam organisasi, sementara sumber eksternal adalah individu yang belum bekerja di dalam organisasi. Rekrutmen internal memiliki pengaruh positif bagi sebuah organisasi, antara lain: biaya yang cenderung rendah, pemahaman organisasi yang lebih baik, karyawan yang sudah memenuhi syarat, serta karyawan yang sangat termotivasi untuk bekerja. Namun, rekrutmen internal juga memiliki beberapa kelemahan, seperti berkurangnya motivasi kerja dan kurangnya perspektif baru bagi karyawan yang kurang kompetitif. Karyawan yang dipromosikan dari dalam organisasi mungkin tidak dapat menggunakan kekuasaannya secara efektif karena mereka sudah mengenal bawahan mereka sebelumnya. Selain itu, terkadang terjadi *ripple effect*, di mana jika ada lowongan yang diisi secara internal, posisi lain harus diciptakan untuk mengisi lowongan tersebut, dan jika posisi kedua ini juga diisi melalui evaluasi internal, maka proses pelepasan akan berulang. Sementara itu, sumber rekrutmen eksternal mencakup calon pegawai dari luar instansi atau organisasi, dan dapat diperoleh melalui berbagai cara seperti teman atau anggota keluarga karyawan, lamaran yang masuk, lembaga pendidikan, badan penempatan kerja, dan iklan. Keuntungan dari merekrut dari sumber eksternal adalah adanya lebih banyak kandidat yang tersedia, sehingga organisasi memiliki kesempatan yang lebih baik untuk memperoleh kandidat yang sesuai. Dalam konteks rekrutmen petugas haji, Peraturan Kementerian Agama RI No. 20 Tahun 2016 Pasal 1 Ayat 6-10 menjelaskan peran dan tugas dari beberapa jenis petugas haji, seperti Tim Pimpinan Haji Indonesia, Tim

Pendamping Haji Indonesia, Tim Kesehatan Haji Indonesia, Tim Pimpinan Haji Daerah, dan Tim Kesehatan Haji Daerah.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Studi kualitatif adalah pendekatan penelitian yang dilakukan secara sistematis dan fokus pada gejala, fakta, atau peristiwa yang terkait dengan karakteristik, populasi, atau wilayah tertentu [8]. Dalam penelitian deskriptif, tidak dilakukan upaya mencari korelasi atau menguji hipotesis, melainkan lebih berorientasi pada deskripsi, penggambaran, dan penjelasan fenomena menggunakan kata-kata [8]. Studi kualitatif melibatkan pengumpulan informasi secara lisan maupun tertulis serta pengamatan langsung terhadap objek penelitian oleh peneliti [9]. Informan penelitian ini terdiri dari pihak-pihak yang terkait dengan Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan terencana, termasuk; 1) Wawancara: Peneliti melakukan wawancara langsung dengan informan guna mendapatkan informasi yang paling informatif mengenai Kementerian Agama di Kota Tanjung Balai, 2) Observasi: Peneliti melakukan penelitian secara langsung di Kementerian Agama Kota Tanjung Balai dengan mengamati kegiatan dan proses yang terjadi. Pendekatan ini membantu peneliti memperoleh data konkret dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai situasi di dalam organisasi tersebut, dan 3) Dokumentasi: Dokumentasi merupakan sumber data penting yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen relevan dari Kementerian Agama Kota Tanjung Balai, seperti kebijakan, laporan, dan catatan kegiatan. Dokumentasi ini melengkapi data penelitian dan memberikan konteks yang lebih luas dalam analisis.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan suatu proses yang menguraikan dan mengorganisasikan setiap informasi dan fakta yang telah dikumpulkan menjadi klasifikasi-kelas yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan rinci tentang fenomena yang sedang diteliti. Pertama, setiap informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi diolah dengan cermat. Data-data tersebut kemudian dikelompokkan dan diorganisasikan berdasarkan tema, variabel, atau konsep yang relevan dengan tujuan penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang berbagai aspek yang terkait dengan fenomena yang sedang diamati. Selanjutnya, interpretasi hasil analisis deskriptif dilakukan dengan merujuk pada teori-teori yang relevan dalam bidang penelitian tersebut. Peneliti menghubungkan temuan-temuan yang telah diperoleh dengan kerangka teoretis yang ada, membandingkan dan mempertimbangkan hasil penelitian sebelumnya, dan memberikan penjelasan yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Analisis deskriptif memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menggali makna dan pemahaman yang lebih dalam tentang karakteristik, pola, dan hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Hasil analisis ini juga dapat memberikan landasan untuk menyusun rekomendasi atau implikasi praktis yang relevan dengan penelitian tersebut, serta menjadi sumbangan pengetahuan baru dalam bidang studi yang dipilih. Dengan demikian, analisis deskriptif merupakan alat penting dalam proses penelitian yang membantu peneliti untuk memahami dan menggambarkan fenomena dengan lebih terperinci dan mendalam.

3. 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 Kementerian

Ibadah Kota Tanjung Balai dengan sumber internal untuk ASN maupun non-ASN yang hanya diperbolehkan bagi karyawan di Kementerian Agama Kota Tanjung Balai 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 Tanjung Balai untuk merekrut pengurus haji pada awal pelaksanaan BLU.

Dalam wawancara peneliti kepada Kasi Pelaksana ibadah haji dan umroh Kemenag Kota Tanjungbalai pak H. Abd. Syadat Saragih, SH, M.A bahwa: “Sumber untuk merekrut petugas haji dikalangan pegawai Kementerian Agama Kota Tanjung Balai tidak boleh berada diluar lingkungan Kementerian Agama Kota Tanjung Balai yaitu khusus untuk TPHI maupun TPIHI pokoknya di sini Kementerian Agama hanya mengikuti peraturan yang berlaku, sehingga setelah peraturan diumumkan, model dituangkan kedalam perekrutan.

H. Abd Syadat Saragih SH, M.A. selaku Kasi penyelenggara haji serta umrah terkait sumber rekrutmen yang akan diselenggarakan oleh Kementerian Agama Kota Tanjung Balai : “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 Tanjung Balai adalah metode terbuka. Siapapun boleh mendaftar namun tetap di Kemenag karena kalau diluar 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 Tanjung Balai dalam menyelenggarakan ibadah haji dan umroh menginginkan untuk memiliki tenaga haji yang kompeten terutama TPHI, namun faktanya dibidang 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 Tanjung Balai 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 serta dari pengalaman bisa dikatakan tentang jamaah kita bahwa setiap kloter belum pernah naik haji, jadi pemimpin kloter harus memiliki kualifikasi dan kepemimpinan yang tinggi ”.

4. Kesimpulan dan Saran

Pola rekrutmen petugas haji Kota Tanjungbalai merujuk kepada surat edaran Diktorat Jendral Kementerian Agama Republik Indonesia, kemudian surat tersebut menjadi tembusan ke Kanwil Provinsi dan Kantor Kementerian Agama kota untuk nantinya ditentukan siapa saja yang berhak menjadi petugas haji Indonesia sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Sebagai saran untuk rekrutmen petugas haji Indonesia nantinya tidak hanya terbuka untuk ASN saja, tapi juga terbuka untuk golongan masyarakat sipil (non ASN).

5. Daftar Pustaka

- [1] Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual review of psychology*, 46(1), 237-264.
- [2] Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- [3] Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Bumi Aksara.
- [4] Sastrohadi, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- [5] Handoko, T. H. (2008). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- [6] Sadlil, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- [7] Kasmir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Press.
- [8] Setiawan, & Abrianto. (2019). *Metodologi Studi Kualitatif*. Bandung.
- [9] Kurniawati, E. (2017). Penanaman Nilai-Nilai Akhlak pada Anak Tunagrahita dalam Pendidikan Vokasional. *Jurnal Penelitian*, 11(2), 263–279.