

POLA REKRUTMEN PETUGAS HAJI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

Hugi Pribandani, Meyzi Heriyanto, dan Zaili Rusli

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Hajj Officer Recruitment Patterns at Pekanbaru Ministry of Religion Office s. This study aims to determine the pattern of Recruitment Officer Haji In the Office of Religious Affairs of Pekanbaru either of the recruitment process, the terms of recruitment, recruitment Sources, Methods Rekrutmen. This research use approach qualitative research methods. The primary data obtained directly through interviews, that the City Kementerian Agama pekanbaru. Secondary data were obtained from the research document. Results of the study that pattern Recruitment Officer Haji In Pekanbaru City Office of Religious Affairs Directorate starts from the establishment of the ministry of religion Pekanbaru city then mailed to the provinces and written to again to MORA city. kemudain from internal and external sources of external parties even though MORA town just to participate so little that follows the registration of Hajj officer

Key words: Process, source, method

Abstrak: Pola Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pola Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru baik dari proses rekrutmen, persyaratan rekrutmen, Sumber rekrutmen, Metode Rekrutmen. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara, yaitu pihak Kementerian Agama Kota pekanbaru. Data sekunder diperoleh dari dokumen penelitian. Hasil penelitian bahwa Pola Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berawal dari penetapan direktorat jenndral kementerian agama kota pekanbaru kemudian disurati ke provinsi dan disurati lagi ke kemenag kota . kemudain sumbernya dari internal dan eksternal walupun dari eksternal pihak kemenag kota hanya untuk berpartisipasi sehingga dikit yang mengikuti pendaftaran petugas haji, karena suksesnya rekrutmen tergantung bayankya yang mendaftar menjadi rekrutmen petugas haji di kementerian agama kota pekanbaru

Kata kunci : Proses, sumber, metode

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik, akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, berdaya guna dan berhasil guna. Unsur-unsur manajemen itu ada enam, yakni : man, Money, methode, machines, Material dan market. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah asset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi (Schuler & Janson, 2006), dengan kata

lain sumber daya manusia merupakan kekayaan dan milik yang berharga buat organisasi tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat kompleks mulai dari perencanaan dan rekrutment, pengembangan dan evaluasi, kompensasi dan proteksi hubungan karyawan dan audit sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar, upaya untuk menemukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen suatu proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar

yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang kemudian akan diseleksi untuk mendapatkan karyawan-karyawan baru. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Tujuan dari setiap program seleksi adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Mondy, R. W., & Noe III, R. M. (2005) *Rekrutmen adalah "the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualifications, and encouraging them to apply for jobs with an organization"* (proses menarik orang-orang pada saat yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang cocok, dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan pada sebuah organisasi

T, Hani Handoko (2001:69) mengemukakan bahwa "penarikan (rekrutmen) adalah proses pencairan dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan Menurut Dubois (2004:96) menyatakan, rekrutmen is the process of attracting as many qualified applicants as possible for existing vacancies and anticipated opening. It is a talent search, pursuit of the best group of applicants for available position. Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi, ini merupakan pencarian bakat, pengerjaan kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.

Anwar Prabu Mangkunegara (2004:33) rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perus-

ahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Kegiatan penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan, penilaian, dan penyesuaian, lazimnya merupakan tanggung jawab khusus departemen SDM. melaksanakan rekrutmen petugas Penyelenggaraan ibadah haji yang merupakan tugas nasional dan menjadi tanggung jawab pemerintah dibawah koordinasi Menteri Agama, dalam teknis pelaksanaannya diselenggarakan oleh Direktorat Jendral Penyelenggara Haji dan Umrah. Amanat yang diberikan pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2008 menyebutkan pemerintah memiliki kewajiban memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan.

Berbagai faktor dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam melaksanakan ibadah haji, khususnya melibatkan hubungan antar pemerintah, memerlukan pengaturan dan pengorganisasian yang jelas. Untuk menindak lanjuti hal ini, setidaknya sederetan system telah disediakan oleh pusat dibawah koordinasi Menteri agama untuk menciptakan suatu keteraturan seperti :

1. Undang – undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2008 tentang penyelenggaraan ibadah haji
2. Undang-undang Nomor 34 tahun 2014 tentang pengelolaan Haji
3. Peraturan pemerintah nomor 79 tahun 2012 tentang pelaksanaan undang-undang Nomor 13 tahun 2008 tentang penyelenggara ibadah haji.

Dan termasuk juga dasar hukum tentang ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja waktu tertentu seperti:

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
3. pekerjaan yang bersifat musiman
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kementerian agama merupakan Lembaga pemerintah yang mengorganisasikan program-program pengembangan keagamaan, yang terdiri dari beberapa bagian pengelolaan, salah satunya adalah pengelola haji dan umroh atau penyelenggara haji dan umroh. kegiatan rekrutmen petugas haji di lingkungan Kementerian Agama Kota Pekanbaru ini dimaksudkan untuk mencari petugas haji yang berkualitas serta berkopetensi membimbing jamaah haji baik sebagai petugas kloter, ataupun Non Kloter. Sedangkan tujuan dilaksanakan Rekrutmen Petugas Haji adalah sebagai berikut :

1. meningkatkan kesadaran masyarakat untuk berhaji
2. terciptanya koordinasi dengan baik
3. mempererat tali silaturahmi
4. evaluasi kinerja Pelayanan Haji

Dari data yang kami dapat proses rekrutmen di lingkungan kantor kementerian agama kota pekanbaru masih memakai tahapan rekrutmen tradisional yang mana faktanya proses dari rekrutmen petugas haji di kantor kementerian agama kota pekanbaru sebagai berikut

1. Penerimaan surat dari kanwil tentang perekrutan petugas haji
2. mengumumkan adanya perekrutan petugas haji di lingkungan kementerian agama kota pekanbaru melalui surat edaran atau Papan Pegumuman di lingkungan kementerian agama kota pekanbaru
3. kementerian agama kota pekanbaru menggunakan metode tertutup yang mana hanya untuk pegawai di lingkungan kementerian agama kota pek-

anbaru

4. mengumumkan jadwal tes rekrutmen petugas haji

Kemudian pada bagian metode rekrutmen kementerian agama kota pekanbaru menggunakan metode terbuka. akan tetapi dalam hal metode ini kementerian hanya menerima pejabat ASN di lingkungan kemenag saja, sehingga lamaran yang masuk relative dan kesempatan untuk mendapatkan petugas yang baik sulit, dan ini menjadi Kendala yang di alami oleh kementerian agama kota pekanbaru yang mana calon petugas haji yang mendaftar Cuma 18 peserta dari kota yang telah ditentukan yaitu sebanyak 25 peserta. Maka dari dikitnya yang mendaftar menjadi petugas haji pihak dari kementerian agama kota pekanbaru meluluskan semua peserta yang mengikuti pendaftaran petugas haji walaupun dari peserta ini ada persyaratannya yang belum dilengkapi.

Calon Petugas Haji tahun 2018 diikuti oleh 18 peserta 11 orang dari KUA dan Staf pada kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sebanyak 5 orang, dari staf Tata Usaha Madrasah sebanyak 1 orang dan Pengawas 1 orang

1. Pembatasan Masalah
2. Agar dalam pembahasan ini lebih terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas hanya pada Pola Rekrutmen Petugas Haji Di Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2018.
3. Perumusan Masalah
4. Sedangkan masalah pokok yang dibahas penulis adalah :
5. Bagaimana Pola Rekrutmen Petugas Haji pada Kementerian Agama Kota Pekanbaru
6. Apa saja kendala dalam perekrutan Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru..

TEORI

Kasmir Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. memperoleh sumber tenaga yang potensial
2. memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
4. untuk keutuhan seleksi

Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu internal dan eksternal. Perusahaan dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber ini. Sumber internal (internal resources) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini didalam organisasi. Sedangkan sumber eksternal (eksternal resources) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi.

Sumber rekrutmen internal dapat dikatakan akan memberikan dampak positif bagi organisasi sebagai berikut:

- Biaya relatif murah
- Organisasi mengetahui secara cepat pegawai yang kualifaid
- Pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi
- Pegawai dapat memahami kebijakan, prosedur, ketentuan, dan kebiasaan organisasi
- Kebijakan rekrutmen internal disamping nilai-nilai positifnya, juga mempunyai nilai negatifnya diantaranya
 - Dapat mengurangi motivasi kerja dan tidak membrikan perspektif baru bagi pekerja yang kurang kompetitif
 - Pegawai yang dipromosikan tidak dapat menjalankan wewenangnya karena sudah akrab dengan bawahan
 - Terjadinya ripple effect yakni , apabila jabatan yang lowong diisi secara internal, maka lowongan jabatan kedua akan tercipta (posisi yang ditinggalkan oleh pegawai yang mengisi lowongan), jika lowongan jabatan kedua ini juga diisi evara internal , maka lowongan jabatan akan terjadi kembali.
- Sedangkan Sumber rekrutmen eksternal meliputi palamar atau tenaga kerja dari luar organisasi atau intansi.

Sumber eksternal ini bisa didapatkan melalui :

- Teman atau anggota keluarga pegawai
- Lamaran yang masuk
- Lembaga Pendidikan
- Badan-badan penempatan kerja
- Iklan /advertensi
- Keuntungan rekrutmen dari sumber eksternal adalah didaptkannya jumlah pelamar yang lebih banyak sehingga organisasi mempunyai peluang yang lebih besar untuk mendaptkan pelamar yang kopentensi disbanding dengan sumber rekrutmen internal.
- Sumber eksternal untuk rekrutmen disamping nilai-nilai positifnya, juga mempunyai nilai-nilai negatif , diantaranya:
 - Memerlukan proses waktu yang Panjang
 - Memerlukan biaya yang besar
 - Motivasi pegawai dapat menurun karena berkurangnya kesempatan promosi jabatan.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Metode tertutup
 - i. Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
- b) Metode terbuka
 - i. Metode terbuka adalah ketika rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran ban-

yak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang petugas haji yang menyertai jamaah haji (kloter). Berikut ini penjelasan petugas haji didalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016 dalam pasal 1 ayat 6-10 yang berbunyi:

- a) Tim Pemandu Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan umum bagi Jemaah Haji sekaligus mengemban tanggung jawab sebagai ketua kelompok terbang.
- b) Tim Pembimbing Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan bimbingan ibadah haji bagi jemaah haji.
- c) Tim Kesehatan Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan bagi Jemaah Haji.
- d) Tim Pemandu Haji Daerah adalah Petugas daerah yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas membantu memberikan bimbingan ibadah dan pelayanan umum.
- e) Tim Kesehatan Haji Daerah adalah petugas daerah yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan Kesehatan Bagi Jemaah Haji.

Adapun persyaratan menjadi petugas haji yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji pada pasal 18 pada ayat 7 (tujuh) yang berbunyi: petugas haji sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (6) harus memenuhi persyaratan kompetensi, pengalaman, integritas, dan

dedikasi yang dilakukan melalui seleksi secara profesional

METODE

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian adalah unsur pihak Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Melalui teknik ini, akan digambarkan seluruh data atau fakta yang diperoleh dengan mengembangkan kategori-kategori yang relevan dengan tujuan penelitian dan penafsiran terhadap hasil analisis deskriptif dengan berpedoman pada teori- teori yang sesuai

HASIL

- a) Pola Rekrutmen Petugas Haji dijalankan melalui kegiatan sesuai tahapan mulai dari tingkat Kementrian Agama Pusat hingga Kabupaten/Kota. Dalam proses rekrutmen Sesuai dengan pedoman yang dikeluarkan oleh direktorat jendral kementerian agama dilakukan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, berkompeten, memiliki komitmen, loyal dan berakhlaqul karimah dalam rangka memfasilitasi pelayanan terhadap jamaah
- b) Dalam perekrutan yang dilakukan oleh pihak kementerian Agama Kota Pekanbaru melalui sumber internal yang dikhususkan untuk ASN dan bukan Non Asn yang hanya boleh untuk pegawai dilingkungan Kementerian Agama Kota Pekanbaru sehingga yang mendaftar sedikit,tapi dari itu semu pihak kemeneag pasti sudah mempunyai komitmen untuk memberikan petugas haji yang mempunyai kopetensi yang baik.
- c) Adapun diadakannya rekrutmen Petugas Haji adalah dalam rangka memfasilitasi pelayanan terhadap jamaah agar terciptanya jamaah mandiri. Adanya beberapa perbedaan antar jamaah seperti latar belakang

pendidikan, budaya bersosialisasi, dan usia yang beragam (lansia) memberikan tanggungjawab penuh atas Kementerian Agama Kota Pekanbaru untuk melaksanakan rekrutmen petugas hajiawal mulanya penyelenggaraan BLU.

PEMBAHASAN

Dalam wawancara peneliti terhadap Kasi Penyelenggara ibadah haji dan umroh Kemenag Kota Pekanbaru pak H. Defizon S.KOM bahwa:

“Sumber rekrutmen petugas haji wajib dari pegawai kemenag kota pekanbaru tidak boleh diluar lingkungan kemenag kota pekanbaru itu khusus untuk TPHI karena disini pihak Kemenag Kota Pekanbaru mempunyai komitmen tentu lebih tinggi karena menyangkut kepegawaian dia yang mana tentu mempunyai komitmen, dan TPHI tdi boleh dari luar, tapi hanya untuk menyalurkan ilmu mereka tentang ibadah haji atau hanya untuk melibatkan mereka untuk berpartisipasi dalam perekrutan petugas haji”

Pak H.Pujianto, S.Ag sebagai Pemeriksa dan pengawas tentang bagaimana sumber rekrutmen yang dilaksanakan oleh kementerian agama kota pekanbaru :

“Sumbernya kita berdasarkan dari edaran direkrorat jendral kemeterian agama yang menentukan internal atau eksternal yang mana untuk kementerian agama yang telah ditentukan oleh direktorat jendral kementerian agama ialah sumbernya dari internal yang diturunkan ke pihak kanwil kemudian baru diberitahukan kepada pihak kemenag kota”

Dalam wawancara peneliti dengan pak H.Pujianto, S.Ag sebagai Pemeriksa dan pengawas tentang metode apa yang digunakan oleh kementerian agama dalam merekrut petugas haji:

“Metode yang digunakan oleh kementerian agama kota pekanbaru ialah metode terbuka boleh sapa saja yang mendaftar tapi tetap di instansi kementerian agama karena kalau diluar instansi itu alurnya dari pihak kanwil karena untuk petugas haji kementerian kota hanya menerima instansi diling-

kungan kementerian agama saja”.

Dalam wawancara saya Bersama Kasi Penyelenggara ibadah haji dan umroh Kemenag pak H. Defizon beliau mengatakan : “Tentu pihak kemenag kota pekanbaru dalam penyelenggaraan ibadah haji dan umroh ingin mempunyai petugas haji yang berkompeten khususnya TPHI tetapi kenyataannya dilapangan yang banyak ikut justru yang belum pernah haji sedangkan petugas haji wajib yang pernah melaksanakan ibadah haji.Karena kita juga memaklumi bahwa tiap pegawai dilingkungan kementerian agama kota pekanbaru mempunyai keinginan untuk menjadi petugas haji, makanya dari itu kita kewalahan dalam emncari petugas haji yang sudah berpengalaman karena yang banyak mendaftar yang belum pernah haji, bahkan yang pernah mengikuti ibadah haji yang lebih sedikit mendaftar, karena mereka rata-rata yang pernah haji ini ada yang mempunyai keinginan menjadi berpetugas lagi dan ada juga yang tidak ingin bertugas karena terus terang berat tanggung jawabnya bayangkan yang kita bawak ialah 400 lebih jamaah haji keluar negeri dan jamaah kita dari sisi pengalaman bisa dibilang setiap kloter belum pernah haji sehingga ketua keloter memang harus mempunyai kompetensi yang tinggi dan harus mempunyai jiwa kepemimpinan.

Dari sisi Pendidikan jamaah kita banyak yang dari SD sehingga kita sebagai petugas haji harus lebih untuk membina para jamaah,karena banyak dari petugas kita ini yang belum pernah haji padahal yang belum pernah haji persentasinya dikit 0%”

DAFTAR RUJUKAN

- Mondy, R. W., & Noe, R. M. 2005. *Human Resource management*. (9th Ed). Massachusetts: Pearson Education
- Hani, Handoko T. 2003. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFEdisi Ke-2
- Dubois, D. D. & Rothwell, W. J. 2004. *Competency-based Human resource management*. Palo Alto, California: Davies-black Publishing
- Anwar Prabu Mankenugara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Rema-

- ja Rosdakarya.
Kasmir, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No 79 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji
- Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan