

**SISTEM REKRUTMEN PETUGAS HAJI KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Jurusan Manajemen Haji Dan Umroh

Disusun Oleh :
Muhtarrom Aripin
NIM 1711170034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/ 1443 H**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang ditulis oleh Muhtarrom Aripin yang berjudul “Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, Program Studi Manajemen Haji dan Umrah telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, September 2021 M
Muharram 1443 H

Pembimbing I



Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP.196303192000032003

Pembimbing II



Yunida Een Friyanti, M.Si
NIP.198106122015032003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, ditulis oleh Muhtarrom Aripin NIM. 1711170034, Program Studi Manajemen Haji dan Umrah, Jurusan Manajemen, telah diuji dan dipertahankan di depan tim sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 28 Januari 2022 / 24 Jumadil Akhir 1443 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Manajemen Haji dan Umrah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, Februari 2022 M
Rajab 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Penguji I

Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Sekretaris

Yunida Een Frivanti, M.Si
NIP.198106122015032003

Penguji II

H. Makmur, Lc., MA
NIDN. 20004107601

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Supardi, M.A
NIP. 196504101993031007

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

"Berpikir seperti orang Minang, bekerja seperti orang Jawa, berbicara seperti orang Batak."

(Ir. Soekarno)

"Jangan pernah menyusahkan orang lain selagi kita mampu"

(Muhtarrom Aripin)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan:

1. Ibu dan Ayah tercinta yang telah memberikan nasehat selalu motivasi serta selalu mendoakan yang terbaik untuk anaknya.
2. Saudara-saudaraku tercinta dan tersayang kang Sodik, kang Barudin, yayu Lipah, yayu Sri, adek Latifah , keponakan (Angga, Husni, Rara, Elbian), paman Pendi, Paman Mifta, Paman Kirno, yang selalu saya reportkan saat ada pulang kerumah dan selalu membuat diriku lebih bersemangat dan selalu merindukan kehangatan, keceriaan saat dirumah.
3. Kepada bapak ibu dosen yang telah mengajarkan ilmu yang begitu banyak.
4. Kepada guru yang sangat berjasa sampai saya bisa seperti ini.
5. Teman-teman seperjuangan digantangan (Adin, Muslimin) yang selalu memberikan senyuman dan memberikan arti sebuah kekalahan harus disikapi dengan senyuman dan membenahi apa kesalahan yang lalu.
6. kepada Bos Jangkrik Seluma dan bos jangkrik bengkulu (mas Supri & mas jum) yang selalu memberikan nasehat dan menjadi mentor dengan ilmu yang diberikan beliau sangat bermanfaat.
7. kepada bapak kos yang selalu sabar saat tunggakan kos saya banyak.
8. kepada anak-anak kos mandala terutama Eka yang selalu saya reportkan dengan minta makanan.
9. Teman-teman seperjuangan (Deri, Rowi, Maja, Adi, Gopi, madi) yang memberikan arti sebuah keluarga di perantauan.

10. Teman-teman seperjuangan dari Desa (Deka, Imron, Trisno, Adin, Sudiyah, Saodah & masih Banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu ada di saat saya sedang terpuruk.
11. Teman-teman Angkatan 2017 Baik yang sudah selesai duluan ataupun yang belum kalian sangat luarbiasa.
12. Kepada mantan tanpa dirimu saya tidak akan sekuat ini menahan rasa sakit dicacimaki orang dan diremehkan orang.
13. kepada setiap orang yang selalu di sekeliling saya kalian sangat peduli walaupun terkadang saya lupa berterimakasih

Almamater yang telah menempahku

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "SISTEM REKRUTMEN PETUGAS HAJI KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BENGKULU", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2022 M
Jumadil Akhir 1443 H

Mahasiswa yang menyatakan



Muhtarrom Aripin
NIM. 1711170034

ABSTRAK

SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMAAH HAJI KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BENGKULU

Oleh Muhtarrom Aripin, NIM 1711170034

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Rekrutmen Petugas Haji Di Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dan Klasifikasi Petugas Haji. Untuk menguji hal ini, peneliti menggunakan metode kualitatif, dengan sumber-sumber yang diperoleh baik dari wawancara secara langsung dan tidak langsung maupun sumber dari perpustakaan.

Dari hasil dan pembahasan penelitian bahwa sistem perekrutan petugas haji dimulai dari seleksi tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat, dengan sistem seleksi yang mana seleksi ini meliputi seleksi tahap pertama administrasi, seleksi tahap kedua tertulis dan seleksi wawancara. Dengan klasifikasi rekrutmen calon petugas haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu sudah diatur dalam surat keputusan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia.

KATA KUNCI : SISTEM , REKRUTMEN, PETUGAS HAJI.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamua'laikum Wr.Wb.

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu”.

Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Agama Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Haji dan Umrah Jurusan Manajemen ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. KH. Zulkarnain, M.Pd, selaku Rektor UIN FATMAWATI SUKARNO Bengkulu yang telah berjasa memberikan fasilitas kampus yang menjadikan mahasiswanya menjadi mahasiswa yang tidak hanya kuliah pulang.
2. Dr. Asnaini, MA. Selaku Plt Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah menjadi panutan

mahasiswa dan yang telah memberikan fasilitas fakultas yang terbaik untuk mahasiswanya.

3. Idwal B,MA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah menjadi ketua jurusan yang baik dan ramah kepada setiap mahasiswanya.
4. Yunida Een friyanti, M.Si, selaku kepala program studi manajemen haji dan umrah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mendidik dengan penuh kesabaran dan memotivasi supaya selalu berfikir positif menjalani dunia setelah meninggalkan kampus tercinta.
5. Dr. Fatimah Yunus, MA, selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan,motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Yunida Een friyanti, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan,motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
7. Kedua orang tua yang selalu mendo'akan kesuksesan, kelancaran, selalu memberikan nasehat, motivasi dan tidak mudah putus asa.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal adminitrasi.

10. Pihak Kementerian Agama Provinsi Bengkulu yang telah memberikan izin untuk tempat penelitian ini.
11. H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M. Selaku informan yang telah memberikan informasi untuk penulisan skripsi ini.
12. Fitria Rahmawati S,Si. Selaku informan yang telah memberikan informasi untuk penulisan skripsi ini.
13. Dr.Fatimah Yunus, MA. Selaku informan yang telah memberikan informasi untuk penulisan skripsi ini.
14. H. Sumaryatim, SH.I, selaku petugas TPHI Haji 2019 sebagai informan skripsi ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan.

Namun, saya berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Bengkulu, Januaari 2022 M
Jumadil Akhir 1443 H
Penulis

Muhtarrom Aripin
NIM 1711170034

DAFTAR ISI

Halaman judul	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	viii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Penelitian	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Penelitian Terdahulu.....	5
G. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis dan pendekatan Penelitian	10
2. Waktu dan lokasi Penelitian	10
3. Sumber Informasi Penelitian	11
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	11
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. SISTEM	15
1. Pengertian Sistem	15
2. Karakteristik sistem.....	16
3. Jenis-jenis sistem.....	17
B. REKRUTMEN	18
1. Pengertian rekrutmen	18
2. Tujuan rekrutmen	20
3. Prinsip-prinsip rekrutmen	21
4. Sumber, dan tahapan rekrutmen	22
a. Sumber rekrutmen	22
b. Tahapan rekrutmen.....	28
c. Proses Rekrutmen.....	30
d. Kriteria Dasar Merekrut Calon Karyawan	32

C.	Petugas Jamaah Haji.....	34
1.	Pengertian Petugas Haji.....	34
2.	Macam-macam petugas haji.....	35
3.	Persyaratan/kriteria khusus untuk menjadi petugas haji daerah (TPHD).....	35
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	41
A.	PROFIL LEMBAGA.....	41
1.	Sejarah Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.....	41
2.	Profil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.....	41
B.	Visi Misi Kantor Kementerian Agama Provisi Bengkulu.....	42
1.	Visi.....	42
2.	Misi.....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A.	HASIL PENELITIAN.....	45
1.	Bagaimana Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Di Kememterian Agama Provinsi Bengkulu.....	45
2.	Klasifikasi Petugas Haji Di Kementeriaan Agama Provinsi Bengkulu.....	57
B.	PEMBAHASAN.....	60
BAB V	PENUTUP.....	71
A.	Kesimpulan.....	71
B.	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....		73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian seleksi administrasi Petugas PPIH Arab Saudi dan Petugas TPHI.....	54
Tabel 1.2 Penilaian seleksi petugas haji TPIHI	55
Tabel 1.3 Jadwal kegiatan rekrutmen petugas haji	63
Tabel 1.4 Persyaratan untuk yang lulus seleksi tingkat kab./kota.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen Tradisional	28
Gambar 2 Struktur Organisasi Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Form Pengajuan Judul Tugas Akhir Skripsi

Lampiran 2 SK Penunjukan Pembimbing Tugas Akhir Skripsi

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 SK Penelitian

Lampiran 5 Pedoman Wawancara

Lampiran 6 Hasil Wawancara

Lampiran 7 Lembar Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Petugas haji adalah salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan ibadah haji baik di tanah air maupun saat berlangsungnya proses pelaksanaan ibadah haji di Arab Saudi, walaupun hanya bersifat sementara dalam pelaksanaan dan hanya berlaku selama satu tahun kemudian di gantikan lagi pada tahun berikutnya. Bagusnya, untuk petugas haji yang profesional, diperlukan adanya petugas tetap dengan sistem pengelolaan yang permanen, terencana dan bersifat panjang.

Dalam kenyataannya sampai saat ini Kementerian Agama Republik Indonesia masih membentuk panitia penyelenggaraan ibadah haji untuk di bagian pusat, di daerah yang memiliki embarkasi, dan di Arab Saudi¹. Penyelenggaraan ibadah haji di setiap tahun masih mendapatkan keritik yang disampaikan secara lisan maupun tertulis dari berbagai kalangan walaupun hanya ada sedikit pujian.

Pada hakikatnya, Kementerian Agama beserta pemerintah selalu berupaya meningkatkan kinerja baik dari aspek manajerial, aspek sumber daya manusia, aspek operasional, aspek pelayanan dan aspek yang lain. Peningkatan kualitas Panitia Penyelenggaraan Ibadah Haji (PPIH)

¹ Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2008 tentang penyelenggaraan ibadah haji, Bab IV Pengorganisasian, Bagian kedua Panitia Penyelenggaraan Ibadah Haji, Pasal 11 ayat (1).

merupakan salah satu upaya yang dilakukan Kementerian Agama dan Pemerintah dalam penyelenggaraan ibadah haji untuk berjalan secara aman, tertib, dan teratur. Dalam menyikapi semua kritikan Kementerian Agama memerlukan orang-orang yang berkualitas tinggi, setidaknya memerlukan tenaga kerja ahli dari berbagai bidang, baik bidang ibadah, pembinaan, penyuluhan, kesehatan dan tenaga ahli sesuai yang dibutuhkan.

Tugas terpenting dari Kementerian Agama dan pemerintah adalah bagaimana sebagai PPIH mampu bekerja secara profesional dan dapat bertanggungjawab sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam penyelenggaraan ibadah haji, petugas menjadi salah satu sorotan penting yang selalu di perhatikan karena penyelenggaraan ibadah haji ini menyangkut jumlah jama'ah yang dilayani serta menyangkut nama baik pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah dituntut untuk mengelola secara profesional dengan mengedepankan kepentingan jama'ah.

Pelaksanaan ibadah haji setiap tahunnya pasti mendapat masalah dalam pelaksanaannya jadi perlu adanya sistem rekrutmen guna menjalankan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dari setiap pelayanan haji yaitu PPIH supaya di setiap penyelenggaraan ibadah haji selanjutnya terlaksana dengan aman, tertib dan teratur.

Dari observasi awal dalam pelaksanaan rekrutmen petugas haji ini, masyarakat belum banyak mengetahui bahwa adanya perekrutan petugas haji untuk bagian zonasi Provinsi Bengkulu, untuk itu jarang sekali

pelamar dari luar kementerian Agama. Petugas jama'ah haji itu terbagi menjadi beberapa satuan tugas yaitu Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI), Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI) , Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI), Tim Pemandu Haji Daerah (TPHD), Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD). Oleh sebab itu, penelitian ini diambil supaya masyarakat paham dan mengetahui bagaimana sistem perekrutan petugas jamaah haji untuk di bagian zonasi Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di latar belakang, maka penulis menuangkan dalam sebuah karya ilmiah “skripsi” dengan judul “SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMA'AH HAJI KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BENGKULU”.

B. Batasan Penelitian

Untuk memudahkan penelitian ini yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas maka didalam skripsi ini penulis akan membatasi permasalahan hanya untuk mengetahui sistem rekrutmen petugas haji kementerian Agama Provinsi Bengkulu, yaitu petugas haji yang menyertai jamaah haji (petugas Kloter) yang terdiri dari Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI), Tim Pembimbing Ibadah haji Indonesia (TPIHI) Dan Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi (Non Kloter).

C. Rumusan Masalah

Untuk membatasi penelitian ini penulis merumuskan masalah diantaranya:

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu ?
2. Bagaimana klasifikasi perekrutan petugas jama'ah haji di Provinsi Bengkulu?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.
2. Bagaimana klasifikasi perekrutan petugas jama'ah haji di Provinsi Bengkulu.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik:

1. Secara Akademis

Secara akademis diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan terutama dalam bidang sistem perekrutan petugas jama'ah haji.

2. Secara Praktis

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi sumber masukan bagi Kementerian Agama Provinsi Bengkulu tentang Sistem rekrutmen petugas jamaah haji dan kepada masyarakat umum untuk menjadi petugas haji.

F. Penelitian Terdahulu

Agar tidak tumpang tindih dengan penelitian yang lainnya, diperlukan kajian terhadap penelitian terdahulu.

Reza Juwita Sari Tahun 2016 (Skripsi Ekonomi Syariah) dengan judul “*Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Dari Perspektif Islam*”². Bahwa pelaksanaan rekrutmen di Koperasi Keuangan Syariah Satmakura Halal menitik beratkan pada perekrutan agen (marketing), ini dilakukan karena seiring dengan tujuan dari koperasi tersebut. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria syariah, akan tetapi ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan oleh pihak koperasi.

Pada penelitian tersebut ditemukan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen. Sedangkan perbedaannya terletak pada permasalahan yang akan diteliti, penelitian tersebut membahas bagaimana pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani pada koperasi jasa keuangan syariah satmakura halal di kota Bengkulu, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas tentang sistem perekrutan petugas jamaah di kantor kemenag Bengkulu.

Yusraini tahun 2014 di Universitas Sebelas Maret Surakarta judul penelitian “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan*

²Reza Juwita Sari, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dengan judul skripsi “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Dari Perspektif Islam”, (Ekonomi Syariah, 2016)

*Pendidikan*³”. Kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pada penelitian tersebut ditemukan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak dalam permasalahan yang akan diteliti, penelitian tersebut membahas implementasi sumber daya manusia, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas perekrutan sumber daya manusia itu sendiri di bidang haji dan umroh.

Van Hovel Ibrahim tahun 2019 di Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Fakultas ekonomi Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah dengan judul “*Tinjauan Sumber Daya Insani dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Celular Kota Bengkulu*”⁴. Proses rekrutmen karyawan di kantor 212 Cell kota Bengkulu yaitu langsung dengan pemilik usaha itu sendiri dan tidak ada proses tes. Rekrutmen karyawan di konter 212 Cell kota Bengkulu dengan menggunakan pemberitahuan di media sosial Instagram dan hanya pelengkapan surat lamaran dan tidak ada tes apapun. Tinjauan manajemen sumber daya manusia dalam proses

³ Yusraini, Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan Judul Penelitian “Impelemntasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan, (Jurnal Vo.7 No. 5, 2014)

⁴ Van Hovel Ibrahim, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dengan judul skripsi “Tinjauan Sumber Daya Insani dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Celular Kota Bengkulu”, (Ekonomi Syariah, 2019)

rekrutmen karyawan konter 212 Cell kota Bengkulu dan tidak sepenuhnya sesuai dengan prinsip sumber daya manusia, karena masih ada sebagian karyawan yang tidak amanah dan tidak disiplin, dan tidak mampu menjalankan amanahnya sebagai khalifah serta tidak mampu mengemban tanggungjawab sebagai karyawan.

Pada penelitian tersebut ditemukan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas rekrutmen dan sumber daya manusia. Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode pendekatan diskriptif. Sedangkan perbedaannya terletak dalam pembahasan yang akan diteliti, penelitian tersebut membahas Tinjauan Sumber Daya Insani dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Celular Kota Bengkulu, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas rekrutmen petugas jamaah haji.

Jurnal Nasional yang dijadikan acuan dalam penelitian ini disusun oleh kartini, Sidiq dan Siti Sofro yang berjudul "*Rekrutmen Tenaga Kerja Housekeeping di Grand Jatra Hotel Pekanbaru*⁵". Industri pariwisata identik dengan kehidupan modern, dan dalam kondisi menurunnya perekonomian dunia yang berkepanjangan sektor ini telah mampu bertahan dengan pertumbuhan dengan relatif tinggi. Untuk di Indonesia, sektor pariwisata telah mampu tumbuh dan berkembang dengan pesat, Meskipun kegiatan industri pariwisata masih berkonsentrasi di kawasan-kawasan tertentu, namun secara lambat ataupun cepat kegiatannya

⁵ kartini, Sidiq dan Siti Sofro, Universitas Riau yang berjudul "Rekrutmen Tenaga Kerja House keeping di Grand Jatra Hotel Pekanbaru", (FISIP, 2014).

cenderung mulai menyebar ke berbagai wilayah penjuru dunia, terutama Negara-negara berkembang. Pertumbuhan dan perkembangan industri pariwisata merupakan tantangan bagi perkembangan ekonomi, sosial dan budaya bagi setiap Negara yang memiliki potensi. Maka adalah wajar jika sektor pariwisata dianggap sebagai passport to development bagi Negara-negara berkembang pada umumnya dan Indonesia secara khusus. Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru sendiri sudah menerapkan sebagian kriteria yang diatas karena menurut data hasil rekapitulasi responden mayoritas tenaga kerja mereka menyatakan “Sangat setuju“ dengan proses rekrutmen yang dilakukan oleh Human Resources Departmen dan dari pihak-pihak yang bersangkutan yang bertanggung jawab atas proses rekrutmen tersebut. Agar Grand Jatra Hotel Pekanbru dapat beroperasi dengan efektif maka perlu adanya manajemen yang baik terutama yang terkait dengan pihak-pihak yang dtunjuk untuk meninterview calon tenaga kerja yang dalam masa perekrutan, dan saya berharap bahwa pihak-pihak yang ditunjuk untuk meniterview tersebut dapat meluangkan waktunya sebentar dan jangan harus membatalkan proses interview tersebut karena kedepannya akan membuat calon tenaga tersebut menjadi tidak ingin menjadi bagian dari Grand Jatra Hotel pekanbaru. Proses perekrutan merupakan tahap awal dalam manajemen hotel, sehingga kalau diabaikan akan berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi hotel itu sendiri.

Jurnal Internasional yang dijadikan acuan dalam penelitian ini disusun oleh Iketut Sudiardhita, Agus Supriyanto dan Mardi yang berjudul “*The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company*”⁶”. Aspek penting dalam pengembangan bisnis yang berhubungan dengan teknologi informasi dan komunikasi adalah sumber daya manusia dan infrastruktur. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi unit kerja yang efektif. Dalam mencapai tujuan ini bagaimana semestinya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dala identitas dan kualitas yang tepat.

Beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah perekrutan dan seleksi. SDM yang handal dan kompeten adalah faktor pendorong untuk keunggulan dalam menangani persaingan PT Datacom Diangraha terhadap kompetitor, sehingga pengembangan kompetensi SDM menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam mencapai informasi dalam memenagi persaingan PT Datacomm Diangrah SDM menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang teknologi yang semakin pesat, perlu

⁶ Iketut Sudiardhita, Agus Supriyanto dan Mardi yang berjudul “*The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company*”. Jurnal Riset Sains Indonesia (JRMSI), e-ISSN 2301-8313, Vol.8, No.1, 2017/ <http://doi.org/10.21009/JRMSI>, h.85

diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan berkesinambungan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan pendekatan Penelitian

a) Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Loxy Moleong menyatakan bahwa metode dengan menggunakan pendekatan kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁷

b) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yang mengacu pada data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, jurnal, buku dan angka-angka. Selain itu jenis penelitian yang diperlukan untuk membantu menyelesaikan penelitian ini dapat berupa studi kasus dan riset lapangan.

2. Waktu dan lokasi Penelitian

a) Waktu

⁷Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung : PT Remaja Rosdakarya), 2009, h.4

Dalam penelitian ini, saya membatasi waktu yaitu dari tanggal 24 Mei sampai 24 Agustus tahun 2021.

b) Lokasi penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu. Mengapa lokasi ini saya pilih karena agar pembaca dapat mengetahui bagaimana sistem yang digunakan Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dalam merekrut petugas jamaah haji untuk wilayah Bengkulu.

3. Sumber Informasi Penelitian

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah buku, undang-undang haji, peraturan kementerian agama tentang penyelenggaraan ibadah haji, dan wawancara dengan pihak terkait dengan judul skripsi ini yaitu pihak Kementerian Agama provinsi Bengkulu bidang penyelenggara haji dan umrah, selebihnya hanya tambahan seperti dokumen dan yang lainnya.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil wawancara untuk meminta informasi atau mencari informasi baik secara langsung maupun tidak langsung kepada responden (orang yang diwawancara atau yang dimintai informasi) dari pihak Kementerian Agama Provinsi Bengkulu yang berkaitan dengan

penelitian ini yaitu bidang Penyelenggara Haji dan Umrah dan salah seorang petugas haji yang pernah mengikuti seleksi calon petugas haji baik TPHD, TPIHI, TPIH dan PPIH Arab Saudi.

2) Data Sekunder

Berupa hasil dokumentasi selama penelitian dan data-data yang diperoleh dari informan yang terdiri dari pihak Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Bidang Penyelenggara Haji dan Umrah dan salah seorang petugas haji yang pernah mengikuti seleksi calon petugas haji baik TPHD, TPIHI, TPIH dan PPIH Arab Saudi.

b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Didalam penelitian Penulis mengadakan pengamatan secara langsung mengenai obyek penelitian melalui pengamatan dan penelitian dengan sistematika dari pemilihan data, pencatatan dan sebagainya dengan maksud memperoleh gambaran yang jelas mengenai kejadian atau peristiwa yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu bidang Penyelenggara Haji dan Umrah .

2) Wawancara

Metode ini dilakukan oleh peneliti dengan cara meminta informasi atau menggali informasi baik secara langsung maupun tidak langsung kepada responden (orang yang diwawancara atau yang dimintai informasi) dari pihak Kementerian Agama Provinsi Bengkulu bidang Penyelenggara Haji dan Umrah dan salah seorang petugas haji yang pernah mengikuti seleksi calon petugas haji baik TPHD, TPIHI, TPIH dan PPIH Arab Saudi.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bagian dimana peneliti meminta data kepada lembaga yang diteliti yakni kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu bagian Penyelenggara Haji dan Umrah dan data dari informan penelitian dimana informan terdiri dari pihak kementerian agama dan calon petugas haji yang pernah mendaftar dan menjadi petugas haji 2019.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. SISTEM

1. Pengertian Sistem

Sistem secara umum adalah suatu yang terdiri dari beberapa unsur yang tergabung satu sama lain agar mempermudah laju aliran informasi, energi, ataupun materi hingga dapat mencapai tujuan tertentu⁸.

Sistem adalah suatu kegiatan yang telah ditentukan caranya dan biasanya dilakukan secara berulang-ulang. Dalam konteks sistem pengendalian manajemen, maka sistem adalah sekelompok komponen yang masing-masing saling menunjang, saling berhubungan maupun tidak, yang keseluruhannya merupakan sebuah kesatuan⁹.

Menurut West Churchman sebuah sistem dapat didefinisikan sebagai serangkaian komponen yang dikoordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan.¹⁰

Dari semua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah serangkaian unsur yang saling berkaitan satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

⁸ Fredi kurniawan, berbagi ilmu pengetahuan, dikutip dari <http://fredikurniawan.com/pengertian-sistem-secara-umum-dan-menurut-para-ahli/>, diakses pada hari senin, tanggal 18 januari 2021

⁹ Abdul halim dkk, sistem pengendalian manajemen edisi revisi, h.3

¹⁰ Krismiaji, sistem informasi akuntansi edisi ketiga, (yogyakarta, UPP STIM YKPN 2010) h.1

2. Karakteristik sistem

Suatu sistem memiliki karakteristik tertentu yang mencirikan bahwa hal tersebut bisa dikatakan sebagai suatu sistem. Adapun karakteristik tersebut sebagai berikut :¹¹

a. Komponen sistem

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang berinteraksi, yang artinya saling bekerjasama untuk membentuk suatu kesatuan.

b. Batasan sistem

Batasan merupakan daerah yang membatasi antara satu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luar.

c. Lingkungan luar sistem

Lingkungan luar sistem adalah apapun yang diluar lingkup atau batasan sistem yang mempengaruhi operasi sistem tersebut.

d. Penghubung sistem

Media yang menghubungkan sistem dengan subsistem disebut penghubung sistem.

e. Masukan sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan kedalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan dan

¹¹ Tata Sutabri, *Konsep Sistem Informasi*, (yogyakarta : Penerbit ANDI, 2012) , Edisi 1, h.21

masukannya. Masukan perawatan adalah energi yang dimasukkan supaya sistem berjalan. Masukan sinyal adalah energi yang diproses untuk mendapatkan keluaran sistem.

f. Keluaran sistem

Hasil energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran ini merupakan masukan bagi subsistem yang lain.

g. Pengolahan sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

h. Sasaran sistem

Suatu sistem mempunyai suatu tujuan atau sasaran, apabila tidak ada tujuan maka tidak ada sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil apabila mengenai sasaran atau tujuannya.

3. Jenis-jenis sistem

Meskipun sistem memiliki bermacam-macam bentuk, sistem tersebut memiliki karakteristik yang universal. Konsep sistem mengelompokkan sistem ke dalam empat kelompok yaitu :

- a. Sistem tertutup (*closed System*), yaitu sistem yang secara total terisolasi dari lingkungannya.
- b. Sistem relatif tertutup (*relatively closed system*), yaitu sistem yang berintraksi dengan lingkungannya secara terkendali.

- c. Sistem terbuka (*open System*), sistem yang berintraksi dengan lingkungan secara tidak terkendali.
- d. Sistem umpan balik (*feedback control system*), yaitu sistem yang menggunakan sebagian output menjadi satu input untuk diproses yang sama di masa berikutnya.

B. REKRUTMEN

1. Pengertian rekrutmen

Menurut Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa menyatakan bahwa kata rekrut berarti “calon sedadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja. Dalam kamus manajemen, kata rekrut (*recruitmen*) adalah proses mencari dan menarik orang yang berarti penambahan anggota baru untuk mengisi lowongan pekerjaan¹².

Menurut Ruki, Rekrutmen dapat didenifisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia¹³.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto, Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson, perekrutan adalah proses

¹² Irham Fahmi, manajemen teori, kasus dan solusi, (Bandung: alfabeta, 2014), h.249

¹³ Irham Fahmi, manajemen teori, kasus dan solusi, (Bandung: alfabeta, 2014), h.250

mengumpulkan sejumlah pelamar sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi¹⁴.

Dubois menyatakan: “*Recruitment is the process of attracting as many qualified applicants as possible for existing vacancies and anticipated openings. It is a talent search, a pursuit of the best group of applicants for an available position.*” Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi, ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.¹⁵

Sedangkan Siagian menjelaskan lebih lanjut bahwa jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya adalah sekelompok orang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai karyawan dalam organisasi yang memerlukan.

Menurut Rivai aktivitas rekrutmen berawal saat calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diterima. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru

Dari semua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai

¹⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis (Bandung: Alfabeta, 2016).h.62

¹⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis (Bandung: Alfabeta, 2016).h.63

minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

2. Tujuan rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang spesifik antara lain adalah¹⁶:

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.
- b. Agar konsisten dengan strategi perusahaan
- c. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat *seefisien* mungkin .
- d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekeerja.
- f. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- g. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- h. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

¹⁶ Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif (Malang :UIN-Malang press,2009).h.133

Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum, sosial menurut komposisi tenaga kerja.

3. Prinsip-prinsip rekrutmen

Dijelaskan oleh Rivai bahwa agar rekrutmen dapat terselenggara dengan efektif, maka perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut¹⁷ :

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga sebelumnya perlu dilakukan :
 - 1) Analisis pekerjaan yaitu pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis oleh *job analyst* mengenai tugas-tugas (*duties*), tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*) dan standar kinerja (*performance standard*) yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dalam perusahaan.
 - 2) Deskripsi pekerjaan, merupakan produk utama dari analisis pekerjaan yang menyajikan ringkasan pekerjaan yang telah diidentifikasi secara tertulis.
 - 3) Spesifikasi pekerjaan, yaitu penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri dan karakteristik

¹⁷ Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif (Malang :UIN-Malang press,2009). h.134

yang yang penting dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu untuk mencapai efektifitas kinerja dari suatu pekerjaan.

- b. Jumlah karyawan yang dibutuhkan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia, maka perlu dilakukan :
 - 1. Peramalan kebutuhan kerja
 - 2. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).
- c. Analisis Biaya-Manfaat yang cermat
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- e. Fleksibilitas
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

4. Sumber, dan tahapan rekrutmen

a. Sumber rekrutmen

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson proses rekrutmen hendaknya perlu memperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan wahananya, yaitu meliputi sumber internal dan sumber eksternal. Tidak jauh berbeda dengan pendapat Randall, Simamora juga mengatakan ada dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan yaitu sumber internal dan eksternal. Sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini di dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan sumber

eksternal (*external sources*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi atau perusahaan¹⁸.

1. Sumber internal

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson menyatakan bahwa sumber-sumber internal dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan bisa dikaryakan atau dipanggil kembali. Adapun metode yang dapat digunakan adalah dengan menempelkan pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja karyawan (*personal records*), penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pengecekan senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia perusahaan. Itu semua dapat dilakukan dengan membuat *job posting* dan daftar keterampilan (*skill inventories*).

Kebijakan rekrutmen internal memiliki beberapa kelebihan, yaitu :

- 1) Sebagian orang umumnya mengharapkan adanya kenaikan gaji dan status karier mereka. Oleh sebab itu kebijakan ini meningkatkan moral kerja karyawan, kurangnya promosi dan penganingkatan dalam organisasi dapat menjadi penyebab utama timbulnya putaran karyawan dan ketidakpuasan.

¹⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis(Bandung :Alfabeta, 2016). h. 71-75

- 2) Manajemen perusahaan dapat menialai keahlian, pengetahuan, dan keistimewaaan dari kalangan karyawannya yang ada saat ini secara lebih akurat dari pada sekiranya diadakan wawancara terhadap pelamar. Resiko terjadinya kekeliruan seleksi dan penempatan dapat dikurangi.
- 3) Masalah rekrutmen dan seleksi dapat disederhanakan karena yang direkrut dari luar hanyalah pekerja *entry level* dan persyaratan, keahlian, dan pengetahuan tentang pekerjaan ini relatif sederhana.
- 4) Individu yang ditarik dari dalam tentunya lebih mengenal perusahaan dan orang-orangnnya, dengan cara ini biaya penarikan daari dalam akan lebih mudah dari pada apabila perusahaan harus melakukan rekrutmen dari sumber *eksternal*, di sini karyawan telah menguasai seluk beluk perusahaan dan organisasi tidak perlu lagi melakukan iinvestasi lebih jauh dalam mengorientasikan karyawan terhadap ekspektasi dan standar perusahaan.
- 5) Masa pelatihan dan sosialisasi lebih singkat disebabkan lowongan yang ada diisi secara *internal*. Karyawan-karyawan yang ada sekarang semakin sedikit belajar tentang organisasi dan prosedurnya dibandingkan seseorang pendatang baru.

Disamping bermanfaat kebijakan rekrutmen *internal* juga memiliki beberapa kelemahan, yaitu :

- a) Memicu pertikaian. Pada saat karyawan mengetahui semua calon yang akan mengisi kekosongan terbit rasa benci terhadap siapa saja yang akhirnya dipromosikan, masalah ini tidak begitu rumit manakala orang luar menduduki posisi tersebut.
- b) Tidak ada organisasi yang suatu saat tidak memanfaatkan injeksi “darah Baru”, bagaimanapun juga organisasi memerlukan beragam keahlian baru, ide baru, metode baru, dan itu semuanya dibawa masuk oleh orang-orang dari luar perusahaan yang dampaknya akan membuka wawasan baru terhadap *profitabilitas*.
- c) Ada kemungkinan karyawan dari dalam tidak lebih dari sekedar peniru atasannya sehingga tidak satupun gagasan baru yang dapat disemai. Ketika dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dan berpengaruh mereka cenderung sekedar mengulangi praktik yang sudah kadaluwarsa.
- d) Perubahan teknologi yang sedemikian kencang menyebabkan organisasi tidak mungkin mengembangkan semua bakat dari dalam secara cepat guna mengikuti perubahan itu.
- e) Apabila sebuah lowongan diisi secara *internal*, lowongan kedua akan muncul dalam artian menduduki posisi yang ditinggalkan oleh individu yang mengisi kekosongan pekerjaan tadi. Jikalau kekosongan yang kedua ini juga diisi secara

internal, maka kekosongan yang lain bakal terjadi lagi.

Perpindahan karyawan ini disebut efek riak (*ripple effect*).

- f) Pencapaian tujuan *affirmative action* biasanya diraih hanya melalui perekrutan eksternal yang agresif.
- g) Kebijakan ini menciptakan pola pikir yang sempit dimana kebijakan promosi dari dalam juga membutuhkan program pengembangan manajemen yang kuat dalam upaya mempersiapkan kandidat manajerial untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2. Sumber *Eksternal*

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, sumber *eksternal* merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Sumber yang dapat dilakukan adalah dengan program *referral* karyawan, yaitu iklan secara lisan, *walk in applicant*, dimana sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan tersebut, melalui biro-biro tenaga kerja, melalui perusahaan lain, melalui biro-biro bantuan sementara, melalui asosiasi dan serikat dagang, sekolah, WNA (warga negara asing). Adapun metode yang dapat digunakan adalah melalui iklan radio dan televisi, iklan di koran dan jurnal perdagangan, *computerized service listings*, akuisi dan merger, *open house*, rekrutmen berdasarkan kontrak (*contract recruiting*), *Contingent workforce recruiting*

(perekrutaan tenaga kerja sementara). Selain metode yang telah disebutkan oleh Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson tersebut, Sondang P. Siagian juga menambahkan berbagai sumber metode yaitu melalui perusahaan pencari tenaga kerja profesional (*outsourcing*), organisasi profesi, dan balai kerja milik pemerintah.

Kebijakan rekrutmen eksternal mempunyai beberapa kelebihan, yaitu :

- 1) Orang-orang yang direkrut dari luar membawa beragam ide dan wawasan baru ke dalam perusahaan, mereka juga mampu mengadakan perubahan di dalam organisasi tanpa harus menyenangkan kelompok kepentingan.
- 2) Rekrutmen dari luar untuk lapisan menengah dan yang di atasnya akan mengurangi pertikaian di antara kalangan karyawan karena perebutan promosi, tatkala pertikaian kian tajam organisasi mulai lebih banyak merekrut dari sumber eksternal guna meredakan perselisihan internal.
- 3) Tidak banyak mengubah hierarki organisasional yang ada sekarang.

Kebijakan rekrutmen eksternal juga mempunyai beberapa kelemahan, yaitu:

- a) Perusahaan menanggung resiko dalam mengangkat seseorang dari luar organisasi karena kecakapan dan kompetensi orang itu tidak dinilai dari tangan pertama.

- b) Perusahaan menanggung biaya kesempatan kehilangan waktu yang terjadi saat orang tersebut diorientasikan pada pekerjaan yang baru.
 - c) Seandainya pengangkatan dari luar sering terjadi, karyawan-karyawan yang ada sekarang dapat menjadi tidak puas karena mereka kesempatan promosi.
 - d) Tidak ada informasi yang tersedia mengenai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru.
- b. Tahapan rekrutmen

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen Tradisional

Tahapan diatas dapat diuraikan sebagai berikut ¹⁹:

1. Tahap pertama, memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan.

¹⁹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis(Bandung :Alfabeta, 2016). h. 68-69

Pengusaha bertindak sesuai dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen. Terdapat pandangan yang berfilosofi bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus menerus, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu. Terdapat pula pandangan bahwa perekrutan harus dilakukan dengan sangat selektif dan hanya yang di perlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong. Dalam hal ini, diperlukan kejelian dan keterampilan dalam pengambilan keputusan bagi seorang manajer, agar keputusan yang diambil berdasarkan visi dan kebutuhan pengembangan SDM perusahaan.

2. Tahap kedua, Review dan memperbarui uraian pekerjaan dan spesifikasi untuk posisi tersebut.

Kesuksesan dalam proses diskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa diskripsi dan spesifikasi kerja, praktisi SDM tidak dapat melakukan saringan terhadap lamaran yang ada.

3. Tahap ketiga, Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat.

Rekrutmen merupakan tahap yang terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas, pelamar dapat berasal dari dalam (*internal*) atau luar perusahaan (*eksternal*). Sumber-sumber lamaran tersebut, tentu perlu ditimbang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

4. Tahap keempat, Pilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Langkah ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar kerja, antara lain bisa dilakukan dalam bursa kerja, kunjungan ke kampus, *open house recruitment*, presentase kepada kelompok-kelompok sasaran, orang-orang magang, dan program kerjasama antara lembaga pendidikan dan perusahaan (*link and match*). Dengan kata lain, perusahaan harus menemukan cara untuk membangun pemahaman bahwa perusahaannya merupakan tempat yang baik untuk bekerja. Pendekatan khusus dalam rekrutmen bisa dilakukan juga melalui dunia maya melalui *website* yang mampu menjangkau pelamar dari berbagai lokasi geografis. Dengan melakukan posting lowongan pekerjaan dalam dunia internet, maka setiap SDM yang ada di setiap negara (SDM multikultural), akan mengetahui, sehingga kebutuhan karyawan yang berkualitas global dapat dipenuhi oleh perusahaan. Namun penerapan SDM berbasis dunia maya tersebut, perlu dikelola dengan profesional, yang melibatkan para profesional di bidangnya

- c. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora dalam jurnal Manajemen yang di tulis oleh Cris Person²⁰:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam mpenyusunan ini separtemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kulaifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaiman karyawan akan direkrut, dimana, dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah strategi perekrutan disusun aktivitas perekrutan dapat berlngsung melalui sumber-sumber yang ada. Sedikit banyaknya pelamar dipengaruhi oleh usaha yng menginformasikan lowongan tersebut, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah dan universitas.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan

setelah lamaran-lamaran diterima haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualiikasi pekerjaan, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring

²⁰Cris Pearson, 2010, Jurnal Manajemen Bahan Kuliah Manajemen, (Online), (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/11/rekrutmen-rekrutmen-karyawan-definisi.html>, diakses 03 Januari 2020).

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

d. Kriteria Dasar Merekrut Calon Karyawan

Berikut ini adalah tujuh kriteria dasar untuk merekrut calon karyawan yaitu²¹ :

1. *Capability*

Capability yaitu kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya berkaitan dengan kemampuan nalar, kecerdasan, berpikir sistematis. Untuk menilai dan menentukan apakah seseorang memiliki kemampuan, bisa di lihat dari hasil test pada saat sebelum wawancara. Jangan mengandalkan sertifikat, ijazah, piagam penghargaan atau kertas-kertas lainnya.

2. *Capacity*

Capacity yaitu kapasitas maksimum atau potensi kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan keahlian memecah masalah (*problem solving skill*), mengatasi stres akibat pekerjaan, mengerjakan beban kerja yang berat, membuat prioritas dan sebagainya. Untuk menilai dan menentukan apakah seseorang memiliki kapasitas yang tinggi, berikan beban pekerjaan yang tinggi dengan *deadline*.

²¹ <http://www.google.com/amp/s/ilhamrizqi.com/2013/12/7-kriterian-dasar-memilih-calon-karyawan>.(diakses pada hari sabtu 27 maret 2021 pukul 20:22)

3. *Creativity*

Kreatifitas ditunjukkan dalam kemampuan memecahkan masalah diluar kehalalan sehingga menjadi efektif, lebih cepat dan menguntungkan.

4. *Character*

Karakter yaitu watak dasar manusia dalam perilaku sehari-hari, sikap, sopan santun, kemampuan mengandalkan emosi, dan bagaimana merespon sebuah kejadian.

5. *Credibility*

Kredibilitas ditunjukkan melalui kejujuran, integritas sehingga calon dapat dipercaya, dapat diandalkan untuk memikul tanggung jawabnya dengan benar.

6. *Commitment*

Komitmen ditunjukkan melalui kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, walaupun dalam kondisi sulit atau tidak menguntungkan

7. *Compability*

Kompatibilitas ditunjukkan dalam kepatuhan, kecocokan dengan budaya perusahaan, dapat bekerjasama dengan tim dan rekan kerja, dapat bergaul dengan orang atau lingkungan sekitarnya.

C. Petugas Jamaah Haji

1. Pengertian Petugas Haji

Istilah kata petugas berasal dari kata tugas, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Tugas adalah yang wajib di kerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan petugas ialah orang yang melakukan sesuatu²².

Adapun haji secara lughawi berarti menyengaja atau menuju dan mengunjungi. Menurut etimologi bahasa arab, kata haji mempunyai arti “*qashd*” yakni tujuan, maksud, dan menyengaja. Menurut istilah syara’ haji ialah menuju ke Baitullah dan tempat-tempat tertentu untuk melaksanakan amalan-amalan ibadah tertentu pula. Yang dimaksud dengan tempat-tempat tertentu dalam definisi diatas, selain ka’bah dan mas’a (tempat sai), juga Arafah, Muzdalifah, dan mina²³.

Menurut para ‘Alim ‘Ulama haji berarti mengunjungi ka’bah untuk beribadah kepada Allah dengan rukun-rukun tertentu dan beberapa syarat tertentu serta beberapa kewajibannya dan mengerjakan pada waktu tertentu.²⁴

Dari istilah-istilah tersebut digabungkan menjadi satu yaitu petugas haji. Istilah ini digunakan oleh Kementerian Agama untuk menyebutkan petugas yang melayani jamaah haji. Kementerian Agama

²² <https://kbbi.web.id/petugas> (diakses pada tanggal 6 Januari 2020, 20:49)

²³ <https://id.wikipedia.org/wiki/Haji> (diakses pada tanggal 6 Januari 2020 ,20:49)

²⁴ Rifai Mohammad, Fikih Islam Lengkap (PT. Karya Toha Putra Semarang, 1978), h. 371.

RI Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umroh mengartikan petugas haji adalah petugas yang diangkat oleh kementerian agama yang diberi tanggungjawab untuk menjalankan tugas dan fungsi panitia penyelenggara ibadah haji (PPIH) Arab Saudi (non kloter) , petugas haji yang menyertai jamaah haji (kloter) dan tenaga musim .²⁵

2. Macam-macam petugas haji

Adapun istilah Petugas jamaah Haji antara lain:²⁶

- a. Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) adalah petugas jamaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan umum bagi jamaah Haji sekaligus mengemban tanggung jawab sebagai ketua kelompok terbang.
- b. Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI) adalah petugas jamaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan bimbingan ibadah bagi jamaah Haji.
- c. Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI) adalah petugas jamaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan bagi jamaah Haji.
- d. Tim Pemandu Haji Daerah (TPHD) adalah petugas haji yang ditetapkan oleh Gubernur/Walikota atau Bupati untuk melayani daerah masing-masing dalam bidang pelayanan umum dan ibadah.

²⁵<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH/KAHIRIYAH/JAMIL-FDK.pdf>. (diakses pada tanggal 6 Januari 2020, 20:50)

²⁶ Republik Indonesia, 2018, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji regular, h. 11

- e. Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD) adalah petugas haji yang ditetapkan oleh Gubernur/Walikota atau Bupati untuk melayani daerah masing-masing dalam bidang kesehatan.

3. Syarat-syarat calon petugas jama'ah haji Indonesia

Calon peetugas haji harus memenuhi syarat memenuhi persyaratan umum dan khusus yang mana diantaranya adalah sebagai berikut²⁷ :

- a. Persyaratan umum calon petugas jama'ah haji indonesia meliputi :
 - 1. Warga Negara Indonesia
 - 2. Beragama Islam
 - 3. Memiliki KTP yang sah dan masih berlaku
 - 4. Surat keterangan sehat yang dikeluarkan oleh dokter pemerintah
 - 5. Memiliki kompetensi dan keahlian sesuai bidang tugas
 - 6. Bersedia tidak melaksanakan ibadah haji bagi yang sudah haji atas permintaan pimpinan
 - 7. Tidak sebagai mahram atau yang dimahrami
 - 8. Memiliki integritas dan komitmen terhadap tugas
 - 9. Tidak terlibat dalam proses hukum baik pidana maupun perdata yang sedang berlangsung
 - 10. Dapat membaca Al-quran dengan baik dan benar
 - 11. Bagi calon petugas perempuan, tidak dalam keadaan hamil

²⁷ KepDirjenPHU D-17/2019,tentang pedoman rekrutmen petugas haji indonesia pasal 9.

- b. Persyaratan khusus bagi calon petugas jama'ah haji²⁸ :
1. Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI)
 - a. Laki-laki
 - b. Umur minimal 30 tahun dan maksimal 58 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan
 - c. Pendidikan minimal S1 diutamakan dibidang Agama
 - d. Pegawai Kementerian Agama
 - e. Diutamakan sudah menunaikan ibadah haji
 - f. Memahami manasik haji dan alur perjalanan haji
 - g. Memiliki kemampuan manjerial, koordinasi dan kepemimpinan
 - h. Diutamakan mampu berbahasa Arab Dan Inggris
 2. Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI)
 - a. Laki-laki atau perempuan
 - b. Umur minimal 30 tahun dan maksimal 65 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan
 - c. Pendidikan S1 keagamaan atau sederajat
 - d. Sudah menunaikan ibadah haji
 - e. Memiliki kemampuan dibidang bimbingan ibadah dan manasik haji
 - f. Diutamakan memiliki sertifikat pembimbing
 - g. Diutamakan mampu berbahasa Arab atau Inggris

²⁸ KepDirjenPHU D-17/2019 ,tentang pedoman rekrutmen petugas haji indonesia pasal 9

3. Persyaratan/kriteria Khusus Untuk Menjadi Petugas Haji Daerah (TPHD)

a. Persyaratan Umum

- 1) Warga Negara Indonesia yang berdomisili di Provinsi Bengkulu dibuktikan dengan fotocopy KTP/KK.
- 2) Beragama islam
- 3) Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter
- 4) Memiliki kompetensi dan keahlian sesuai di bidang tugas
- 5) Pegawai Negeri Sipil/ TNI/ POLRI/ Tokoh Agama/ Tokoh Masyarakat/ pembimbing dari unsur kelompok bimbingan/ pegawai tetap rumah sakit/klinik swasta
- 6) Tidak terlibat dalam proses hukum yang berlangsung
- 7) Pas photo berwarna berukuran 3x4 dan 4x6 masing-masing 2 lembar
- 8) Mengisi formulir pendaftaran peserta seleksi calon petugas haji daerah

b. Persyaratan khusus

- 1) Pelayanan bimbingan sebanyak 1 orang
 - a) Usia paling rendah 30 tahun dan paling tinggi 65 tahun saat mendaftar
 - b) Sudah menunaikan ibadah haji dibuktikan dengan foto copy paspor

- c) Pembimbing dari unsur kelompok bimbingan yang memiliki komitmen terhadap penyelenggaraan haji pemerintah
 - d) Dapat membaca Alquran dengan baik
 - e) Wajib memiliki kemampuan di bidang beribadah haji dan ilmu manasik haji
 - f) Memiliki kemampuan membimbing ibadah haji dan umrah
 - g) Diutamakan mampu berbahasa Arab/ bahasa Inggris dibuktikan dengan melampirkan sertifikat pendidikan bahasa Arab/inggris
- 2) Pelayanan Umum sebanyak 2 orang
- a) Laki-laki
 - b) Usia paling rendah 25 tahun dn paling tinggi 60 tahun pada saat mendaftar
 - c) Pendidikan minimal S1/ sederajat dilampirkan fotocopy ijazah S1/ sederajat
 - d) Memiliki kemampuan manjerial
 - e) Sudah menunaikan ibadah haji dibuktikan dengan foto copy paspor
 - f) Memahami ilmu manasik haji dan alur perjalanan ibadah haji
 - g) Dapat membaca Alqur'an

h) Diutamakan mampu berbahasa Arab/ bahasa Inggris dibuktikan dengan melampirkan sertifikat pendidikan bahasa Arab/inggris

3) Pelayanan kesehatan 1 orang

a) Usia paling rendah 25 tahun dn paling tinggi 60 tahun pada saat mendaftarkan

b) Memiliki sertifikat/ ijazah bidang kesehatan dilampirkan fotocopy sartikat/ ijazah bidang kesehatan

c) Sudah menunaikan ibadah haji dibuktikan dengan foto copy paspor

d) Memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan kesehatan dan memiliki komitmen terhadap kesehatan jamaah haji

e) Diutamakan mampu berbahasa Arab/ bahasa Inggris dibuktikan dengan melampirkan sertifikat pendidikan bahasa Arab/inggris.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. PROFIL LEMBAGA

1. Sejarah Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Kedudukan Kementerian Agama untuk tingkat daerah tercakup dalam Maklumat Kementerian Agama No. 2/1946 tanggal 23 April 1946 yang menyatakan bahwa²⁹:

- a. Shumuku (kantor agama daerah) yang dalam kekuasaan residen menjadi jawatan agung daerah yang berada dibawah Kementerian Agama.
- b. Hak untuk mengangkat Penghulu *land-raad*, Ketua dan Anggota Raad Agama (pengadilan agama) yang dulu dibawah wewenang residen diserahkan kepada kewenangan Kementerian Agama.
- c. Hak untuk mengangkat penghulu masjid yang sebelumnya merupakan Bupati, menjadi wewenang Kementerian Agama.

2. Profil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu ini beralamat di Jl. Jenderal Basuki Rahmat No.10 Kota Bengkulu 38221, Telp.(0736)21097–21597–344602–28123.

E-mail : kanwilbengkulu@kemenag.go.id.

²⁹ <https://bengkulu.kemenag.go.id/artikel/43068-profile-kanwil-kementerian-agama-provinsi-bengkulu> . (diakses 27 Maret 2021,22:40)

Kantor Wilayah Kementerian Agama ini sudah dipimpin oleh 11 pimpinan yaitu :

1. H. Dahdir MS Datuk Bagindo (1970-1975)
2. Drs. K.H Yusuf Abdul Aziz (1975-1980)
3. Ardani Baki (1980-1981)
4. H. BaharuddinN. Dj (1982-1992)
5. Drs. H. A. K Ghafur (1992- 1997)
6. Drs. H. Ngatidjan (1997-2000)
7. Drs. H. Mukhtaridi bajjuri, MM (2000-2008)
8. H. Taufuqurrahman, SH, MAP (2008-2012)
9. Dr. H. Suardi Abbas, MH (2012-2015)
10. Drs. H. Bustasar MS, M.Pd (2015-2020)
11. Drs. H. Zahdi Taher, M.Hi (2020-sekarang)

Dalam menjalankan tugas dan fungsi kesehariannya Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu memberlakukan sistem-sistem tentang Visi dan Misi, dengan tujuan untuk diketahui, dipahami, dan dihayati serta dilaksanakan oleh seluruh karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

B. Visi Misi Kantor Kementerian Agama Provisi Bengkulu

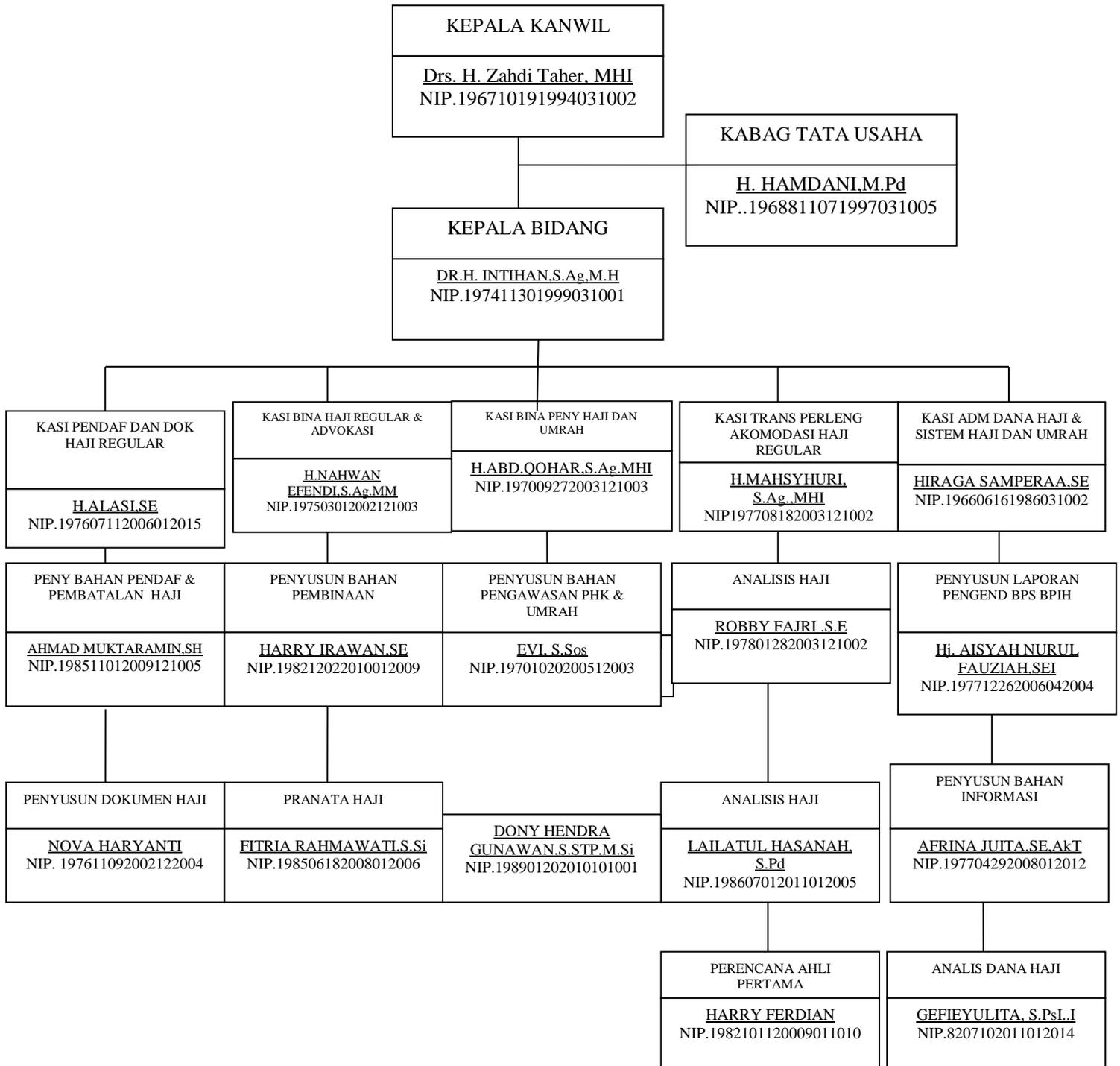
1. Visi

Terwujudnya Masyarakat Provinsi Bengkulu yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka Mewujudkan Bengkulu yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong" (Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015)

2. Misi

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama
- b. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- c. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- d. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- e. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- f. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
- g. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya. (Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015)

3. Struktur Organisasi Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah
Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

a. Proses rekrutmen petugas jamaah haji

Dalam proses pelaksanaan perekrutan petugas jamaah haji kementerian agama provinsi bengkulu merujuk kepada kepada Surat Keputusan Direktorat Jenderal PHU Kementerian Agama RI Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia untuk melaksanakan perekrutan petugas kloter dan PPIH Arab Saudi (non kloter).

Untuk Pelaksanaan seleksi petugas jamaah haji dilaksanakan secara berjenjang, dimulai dari kementerian agama kabupaten/kota, meliputi seleksi administrasi dan seleksi tertulis. Untuk hasil dari seleksi tingkat kementerian agama kabupaten/kota selanjutnya disampaikan ke kantor wilayah kementerian agama provinsi untuk dilakukan seleksi lanjutan dengan jumlah sebanyak 2 (dua) kali lipat kuota petugas jamaah haji provinsi yang meliputi³⁰ :

- seleksi administrasi,
- seleksi kompetensi tertulis dengan menggunakan *sistem Computer Assisted Test (CAT)* dan,

³⁰ wawancara dengan bapak H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M, tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

➤ seleksi praktek.

Apabila telah mengikuti seleksi dan lulus pada tingkat Kab/Kota maka selanjutnya mengikuti Seleksi tingkat kanwil kementerian agama provinsi Bengkulu meliputi

- Seleksi administrasi, tertulis dan wawancara,
- Tes tertulis calon petugas jamaah haji menggunakan aplikasi perangkat elektronik sistem *Computer Assisted Test (CAT)*, aplikasi tes berbasis android hanya dapat diakses oleh calon petugas jamaah haji yang lolos seleksi administrasi,
- Untuk koneksi internet di siapkan oleh masing-masing calon petugass jamaah haji karena kanwil kementerian agama tidak menyediakan koneksi internet,
- Berita hasil *CAT* dapat di print dari aplikasi, untuk calon petugas haji yang lolos seleksi administrasi tingkat Kabupaten/kota data dan dokumennya di input dan di upload melalui alamat **<http://haji.kemenag.go.id/petugas>**.

Untuk proses seleksi calon petugas jamaah haji untuk sampai di tingkat provinsi Bengkulu di bagi menjadi beberapa tahapan yang begitu panjang diantaranya:

1) Tahapan I (pertama) :

- Calon petugas jamaah haji menyerahkan berkas persyaratan ke kantor Kementerian Agama Kabupaten/kota ,

- Kemenerian Agama mendata calon pendaftar dan menginput data ke Aplikasi pendaftaran,
 - Kementerian Agama Kabupaten/kota melakukan kegiatan seleksi administrasi dan seleksi tertulis,
 - Kementerin Agama Kabupaten/kota menginput calon petugas yang lolos ke aplikasi pendaftaran.
- 2) Tahapan II (kedua)
- a. Calon petugas jamaah haji yang lolos melakukan registrasi dan melengkapi data serta dokumen di aplikasi pendaftaran,
 - b. Calon petugas jamaah haji mengirimkan dokumen fisik ke Kanwil kementerian Agama provinsi Bengkulu melalui kantor Kementerian Agama Kabupaten/kota.
- 3) Tahapan III (ketiga)
- Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu melakukan *verifikasi* dokumen,
 - Kanwil KementerianuAgama provinsi Bengkulu melakukan seleksi berbasis CAT (*computer Assisted Test*) dan Praktek.
 - Nilai CAT dimuat di aplikasi perdaftaran dan di buatkan berita acara hasil tes CAT.
- 4) Tahapan IV (keempat)
- Petugas yang lolos seleksi ditetapkan oleh Dirjen PHU dan data peserta yang lolos ditransfer ke Siskohat untuk proses

selanjutnya, yaitu pembekalan petugas yang dilakukan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia.

b. Persyaratan yang digunakan untuk rekrutmen petugas jamaah haji

Persyaratan peserta tes TPIH, TPIHI dan PPIH yang lulus seleksi tingkat kabupaten/kota diusulkan ke Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu sesuai dengan formasi dengan menyertakan persyaratan sebagai berikut³¹ :

- Surat usulan dari pimpinan instansi atau organisasi/lembaga,
- Fotokopi KTP yang masih berlaku dan di legalisir,
- Fotokopi ijazah terakhir yang dilegalisir,
- Fotokopi SK,
- Surat keterangan sudah menunaikan ibadah haji dari kantor kementerian agama setempat atau keterangan seperti sertifikat dari penerbangan/fotokopi lembar visa haji,
- Surat keterangan sehat dari dokter
- Fotokopi sertifikat kemampuan berbahasa arab/inggris dilegalisir oleh lembaga yang berwenang
- Surat keterangan memiliki kemampuan manajerial, koordinasi, dan kepemimpinan dari atasan yang berangkutan,
- Surat pernyataan tidak mahram dan tidak memahrami
- Sertifikat pembimbing bagi yang memiliki.

³¹ Wawancara dengan ibu Fitria Rahmawati S,Si. tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

Sedangkan untuk peserta tes PPIH Arab Saudi, calon peserta mendaftarkan diri ke Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/kota untuk menjadi petugas PPIH Arab Saudi dengan persyaratan sebagai berikut :

- Petugas Pelayanan Ibadah (laki-laki). Petugas Pelayanan Komsumsi (laki-laki/perempuan). Pelayanan Akomodasi (laki-laki) dan Pelayanan Data dan Siskohat (laki-laki/perempuan).
- Surat Usulan dari pimpinan,
- Foto Copy Kartu Tanda Penduduk yang di legalisir,
- Foto Copy Ijazah terakhir dilegalisir,
- Foto Copy SK pertama dan terakhir bagi PNS,
- Surat keterangan sudah menunaikan ibadah haji dari kantor kementerian agama setempat atau keterangan seperti sertifikat dari penerbangan/fotokopi lembar visa haji,
- Surat keterangan sehat dari dokter
- Fotokopi sertifikat kemampuan berbahasa arab/inggris dilegalisir oleh lembaga yang berwenang
- Semua persyaratan dari nomer 2 sampai 8 di scan dalam bentuk PDF kapasitas maksimal 2 MB.

- c. Tahapan Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dalam perekrutan seleksi petugas jamaah haji

Tahapan Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dalam melakukan perekrutan petugas haji ialah³² :

- Kepala Kementerian Agama Provinsi/Kota membentuk panitia dan melaksanakan tes calon petugas haji di daerah kabupaten/kota masing-masing.
- Calon petugas yang lulus di tingkat Kabupaten/Kota diusulkan untuk mengikuti tes tahap berikutnya pada tingkat provinsi Bengkulu dengan melampirkan masing-masing persyaratan yang telah di tentukan.
- Peserta yang berhak mengikuti tes tertulis dan wawancara tingkat Provinsi adalah peserta yang dinyatakan lolos seleksi tingkat Kabupaten/Kota dan tingkat interen Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu yang diusulkan oleh pimpinan .

- d. Metode yang digunakan dalam proses perekrutan petugas haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

Ada tiga cara yang digunakan Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dalam proses perekrutan petugas haji, Adapun cara tersebut ialah³³ :

- Seleksi administrasi

³² Surat Edaran Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Tentang Penyiapan Rekrutmen Calon Petugas Kloter Jamaah Haji Dan PPIH Arab Saudi nomor B-683 tahun 2019

³³ Wawancara dengan ibu Fitria Rahmawati S,Si. tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

- Seleksi *Computer Assisted Test* (CAT)
 - Tes wawancara.
- e. Teknik yang digunakan dalam proses perekrutan petugas jamaah haji di kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Teknik yang digunakan dalam proses perekrutan petugas jamaah haji di kementerian Agama Provinsi Bengkulu ialah menggunakan Teknik perekrutan yang menggunakan komputer yang biasa disebut CAT. *CAT (Computer Assisted Test)* adalah suatu metode seleksi online dengan alat bantu komputer / perangkat lainnya yang disyaratkan dan dilaksanakan sebagai pengganti tes tertulis bagi calon petugas haji di tingkat wilayah dan pusat.³⁴

Standar kompetensi bagi peserta ujian diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme. Untuk menjamin standar kompetensi dasar dilakukan Tes melalui *Computer Assisted Test* (CAT). Adapun maksud dan tujuan dari *Computer Assisted Test* (CAT) adalah³⁵ :

- mempercepat proses pemeriksaan dan laporan ujian,
 - menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional,
 - menetapkan standar nilai
- f. Kendala Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dalam proses rekrutmen.

³⁴ Keputusan Direktorat Jendral Penyelenggara Haji dan Umroh Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia Pasal , diakses pada tanggal 30 juni 2021 pukul 23.45 Wib

³⁵ Aprisya krispriani, Elsi Rahajeng, dan Nia Kumaladewi, *Sistem Informasi Computer Assisted Test (CAT) Kementerian Agama Republik Indonesia*, Sistem Informasi , 9(2), 2016.203-211, h.205

Kendala apabila kedatangan ada calon petugas jamaah haji yang sudah pernah menjadi petugas haji di tahun sebelumnya, peserta tersebut di perbolehkan mendaftar asalkan memenuhi semua persyaratan yang diberikan kementerian agama provinsi bengkulu³⁶. Sedangkan kendala yang dialami petugas saat menghadapi jamaah adalah kesiapan beberapa jamaah untuk menghadapi praktek ibadah contohnya masuk shalat, shalat jamak qassar, wukuf di arafah³⁷. Sedangkan menurut bapak sumaryatim, SH.I kendala yang beliau hadapi saat rekrutmen petugas haji yaitu saat proses seleksi tertulis karena tes tersebut dilakukan secara online, karena sebelumnya tidak ada sosialisasi mengenai aplikasi online tersebut³⁸.

Dari pihak Kanwil Sendiri menyatakan bahwa kendala yang sering muncul saat tes seleksi tertulis menggunakan aplikasi CAT diantaranya sebagai berikut :³⁹

- Terjadi sistem down sehingga semua peserta tidak dapat melakukan akses aplikasi.
- Terjadi jaringan *off* pada seluruh atau sebagian operator jaringan.
- Terjadi kesalahan pada jenis tugas.
- Lupa *password* atau *user id*.

³⁶ Wawancara dengan ibu Fitria Rahmawati S,Si. tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

³⁷ Wawancara dengan Ibu Dra. Fatimah Yunus, M.A, selaku petugas TPHD Haji 2019 pada tanggal 2 september 2021 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu

³⁸ wawancara dengan bapak H. Sumaryatim, SH.I, selaku petugas TPHI Haji 2019 pada tanggal 9 september 2021 melalui *via online*.

³⁹ wawancara dengan bapak H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M, tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

- Handphone peserta bermasalah saat ujian berlangsung.
 - Terjadi *overloading* pada saat *submit* jawaban.
 - Terdapat panggilan masuk saat ujian berlangsung.
 - Salah menekan tombol sehingga keluar aplikasi Siskohat CAT.
 - Terjadi *update* sistem pada *handphone* peserta sehingga mengganggu ujian.
 - Paket internet peserta habis.
 - Baterai tidak cukup untuk menyelesaikan ujian.
- g. SDM seperti apa yang diharapkan untuk menjadi petugas jamaah haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

SDM yang diharapkan dalam rekrutmen petugas haji adalah SDM yang berkualitas, loyalitas, memiliki komitmen, dan berakhlakul karimah⁴⁰.

- h. Apa saja yang dapat menjadi sumber perekrutan petugas haji Arab Saudi.

Sumber rekrutmen petugas haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dibagi menjadi sumber internal dan sumber eksternal, dimana sumber tersebut diantaranya Yaitu⁴¹ :

- Sumber internal, meliputi Direktur Penyelenggara Ibadah Haji Dan Unit Eselon I

⁴⁰ wawancara dengan bapak H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M, tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

⁴¹ Wawancara dengan ibu Fitria Rahmawati S,Si. tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

- Sumber eksternal, meliputi pegawai Kanwil Kementerian Agama, pegawai Kementerian Agama Kabupaten/Kota, anggota TNI/POLRI, ormas islam, beberapa unsur anggota pramuka, pesantren dan PTAIN.
- i. Bagaimana Aspek Perhitungan Nilai untuk hasil seleski Dalam Seleksi Petugas Haji Indonesia Kementrian Agama Provinsi Bengkulu.

Perhitungan hasil seleksi calon petugas haji Indonesia dilakukan dengan penilaian dari 3 aspek, yaitu⁴²:

- | | |
|--------------------------------|--------|
| 1. Seleksi administrasi | : 30% |
| 2. Seleksi kompetensi/tertulis | : 40% |
| 3. Seleksi wawancara | : 30% |
| Jumlah | : 100% |

Berikut ini adalah uraian penilain untuk merekrut petugas jamaah haji kloter (TPIH dan TPIHI) dan non kloter (PPIH) Arab Saudi :

a) Seleksi administrasi

Seleksi administrasi adalah seleksi yang dilakukan untuk menilai dokumen calon petugas haji yang memenuhi syarat tertentu dengan mengutamakan calon petugas yang sehat secara jasmani dan telah memiliki pengalaman dalam melayani jamaah haji dengan didukung komponen lainnya yang sesuai.

⁴² wawancara dengan bapak H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M, tanggal 29 Juni 2021 di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

Tabel 1.0.1 Penilaian seleksi administrasi Petugas PPIH Arab Saudi dan Petugas TPHI

NO	Uraian	Nilai
1	Pendidikan	
	a.Strata 2 (S2) ke atas	15
	b.Strata 1 (S1)/Sederajat	10
	c.SLTA/Sederajat	5
2	kesehatan	
	a.Sehat	30
	b.Sehat dengan catatan	0
3	Pengalaman berhaji	
	a.Pernah berhaji 3 kali atau lebih	15
	b.Pernah berhaji 2 kali	10
	c.Pernah berhaji 1 kali	5
4	Pengalaman Melayani Jamaah	
	a.Di Arab Saudi	25
	b.Di Embarkasi	15
	c.Di Provinsi/Kabupaten/kota	5
5	Masa Kerja PNS di bidang tugasnya	
	a.Masa kerja 10 tahun atau lebih	15
	b.Masa kerja 5-9 tahun	10
	c.Masa kerja 1-4 tahun	5

Tabel 1.0.2 Penilaian seleksi petugas haji TPIHI

NO	Uraian	Nilai
1	Pendidikan	
	a.Strata 2 (S2) ke atas	15
	b.Strata 1 (S1)/Sederajat	10
	c.SLTA/Sederajat	5
2	kesehatan	
	a.Sehat	30
	b.Sehat dengan catatan	0
3	Pengalaman berhaji	
	a.Pernah berhaji 3 kali atau lebih	15
	b.Pernah berhaji 2 kali	10
	c.Pernah berhaji 1 kali	5
4	Pengalaman Melayani Jamaah	
	a.Di Arab Saudi	25
	b.Di Embarkasi	15
	c.Di Provinsi/Kabupaten/kota	5
5	Sertifikat Pembimbing Ibadah	
	a.Mempunyai Sertifikat Pembimbing Ibadah	15
	b.Tidak Mempunyai Sertifikat Pembimbing Ibadah	10

Total nilai maksimal dari seleksi Administrasi adalah 100.

b) Seleksi Tertulis

Seleksi tertulis yaitu seleksi yang dilakukan oleh calon petugas dengan memilih jawaban yang dianggap benar pada soal.

- Untuk seleksi tertulis Tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota, jumlah sebanyak 100 soal, dengan bobot setiap nomornya 1 poin, sehingga nilai maksimal 100
- Untuk seleksi tertulis tingkat Kementerian Agama Provinsi, jumlah sebanyak 100 soal, dengan bobot setiap nomornya 1 poin, sehingga nilai maksimal 100.

c) Seleksi Wawancara

Seleksi wawancara adalah satu proses penilaian dengan prosedur yang dirancang untuk menilai, untuk memperoleh informasi dari peserta melalui respon secara tertulis dan penjelasannya secara lisan atas satu pertanyaan yang diajukan oleh petugas wawancara yang berhubungan dengan bidang tugas yang dipilih oleh calon.

Seleksi wawancara bertujuan mengetahui calon petugas haji yang mempunyai kemampuan dan profesionalitas dalam melaksanakan tugas.

2. Klasifikasi Petugas Haji Di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Dalam rekrutmen petugas haji Di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu calon petugas harus memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan, untuk itu kementerian agama mempunyai klasifikasi calon

petugas haji untuk mendapatkan petugas haji yang profesional, dan mempunyai komitmen untuk melayani jamaah dan melindungi jamaah.

Klaifikasi petugas haji yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Syarat-syarat calon petugas jama'ah haji Indonesia

Calon peetugas haji harus memenuhi syarat memenuhi persyaratan umum dan khusus yang mana diantaranya.

Persyaratan umum calon petugas jama'ah haji indonesia meliputi :⁴³

- Warga Negara Indonesia
- Beragama Islam
- Memiliki KTP yang sah dan masih berlaku
- Surat keterangan sehat yang dikeluarkan oleh dokter pemerintah
- Memiliki kompetensi dan keahlian sesuai bidang tugas
- Bersedia tidak melaksanakan ibadah haji bagi yang sudah haji atas permintaan pimpinan
- Tidak sebagai mahram atau yang dimahrami
- Memiliki integritas dan komitmen terhadap tugas
- Tidak terlibat dalam proses hukum baik pidana maupun perdata yang sedang berlangsung
- Dapat membaca Al-quran dengan baik dan benar
- Bagi calon petugas perempuan, tidak dalam keadaan hamil

b. Persyaratan khusus bagi calon petugas jama'ah haji :⁴⁴

⁴³ KepDirjenPHU D-17/2019,tentang pedoman rekrutmen petugas haji indonesia pasal 9.

1. Tim pemandu haji indonesia (TPHI)

- Laki-laki
- Umur minimal 30 tahun dan maksimal 58 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan
- Pendidikan minimal S1 diutamakan dibidang Agama
- Pegawai Kementerian Agama
- Diutamakan sudah menunaikan ibadah haji
- Memahami manasik haji dan alur perjalanan haji
- Memiliki kemampuan manjerial, koordinasi dan kepemimpinan
- Diutamakan mampu berbahasa Arab Dan Inggris

2. Tim pembimbing ibadah haji indonesia (TPIHI)

- Laki-laki atau perempuan
- Umur minimal 30 tahun dan maksimal 65 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan
- Pendidikan S1 keagamaan atau sederajat
- Sudah menunaikan ibadah haji
- Memiliki kemampuan dibidang bimbingan ibadah dan manasik haji
- Diutamakan memiliki sertifikat pembimbing
- Diutamakan mampu berbahasa Arab atau Inggris

⁴⁴ KepDirjenPHU D-17/2019 ,tentang pedoman rekrutmen petugas haji indonesia pasal 9

B. PEMBAHASAN

1. Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Pola rekrutmen Petugas Haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu merupakan sebuah sistem yang terpadu, dan telah memenuhi karakteristik dalam sebuah sistem. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fredi Kurniawan bahwa sistem adalah suatu yang terdiri dari beberapa unsur yang tergabung satu sama lain agar mempermudah laju aliran informasi, energi, ataupun materi hingga mencapai tujuan tertentu. Adapun karakteristik sistem yang dimaksud adalah :

a. Komponen sistem

Sistem rekrutmen petugas haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu memiliki komponen-komponen yang saling mendukung dan berinstraksi yang mana komponen tersebut adalah :

1) Objek perekrutan petugas haji Kementerian Agama Provinsi

Bengkulu adalah sebagai berikut :

- Pegawai kementerian agama provinsi bengkulu
- Utusan Kementerin Agama Kabupaten/kota yang telah lulus seleksi tahap pertama
- Ormas islam
- Perguruan tinggi islam
- Pondok pesantren

2) Metode sistem rekrutmen petugas haji pada kementerian agama provinsi Bengkulu . Adapun metode tersebut terbagi menjadi beberapa tahapan atau acara diantaranya :

- Seleksi Administrasi
- Seleksi tertulis / seleksi *Computer Assisted Test* (CAT)
- Seleksi wawancara

b. Batasan sistem

Batasan sistem dalam perekrutan petugas haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu adalah sumber internal dan eksternal. Sumber internal meliputi Kementerian Agama Kabupaten/kota maupun provinsi (khusus untuk yang mengikuti tes petugas haji TPhi dan PPIH Arab Saudi). Sumber eksternal meliputi ormas islam, perguruan tinggi islam, pondok pesantren, kepala KUA dan yang lain sebagainya (khusus untuk yang mengikuti tes petugas TPhi).

c. Lingkungan luar sistem

Lingkungan luar sistem meliputi ormas islam, perguruan tinggi islam, pondok pesantren, kepala KUA dan yang lain sebagainya (khusus untuk yang mengikuti tes petugas TPhi).

d. Penghubung sistem

Penghubung sistem pada perekrutan petugas haji kementerian agama provinsi Bengkulu adalah media yang digunakan untuk penyampaian informasi perekrutan petugas haji pada kementerian agama provinsi Bengkulu berupa media secara tertulis dan tidak

tertulis. Media tertulis berupa surat edaran pemberitahuan tentang sistem perekrutan petugas haji. Sedangkan media tidak tertulis berupa pengumuman yang disebarluaskan melalui website resmi kementerian agama provinsi Bengkulu.

e. Masukan sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem supaya sistem itu berjalan, dalam hal ini yang dimaksud adalah jaringan yang digunakan saat tes tertulis menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* pada *android*.

f. Keluaran sistem

Keluaran sistem adalah energi yang diolah menjadi keluaran yang berguna. Dalam hal ini keluaran sistem yang dimaksud adalah hasil dari perekrutan petugas haji berupa nilai dari seleksi administrasi, dari seleksi CAT dan hasil wawancara/ praktek.

g. Sasaran sistem

Suatu sistem mempunyai tujuan dan sasaran. Adapun tujuan dari perekrutan petugas haji pada Kementerian Agama Provinsi Bengkulu adalah untuk menyeleksi calon petugas haji yang profesional dan memenuhi kriteria untuk tercapainya penyelenggaraan haji yang aman, teratur dan tertib.

Jumlah petugas haji untuk Provinsi Bengkulu pada tahun 1440 H/2019 M adalah sebanyak 13 orang terbagi dalam TPHI sebanyak 4 orang, TPIHI sebanyak 4 orang dan PPIH Arab Saudi 5 orang. 13

orang tersebut harus melalui proses seleksi diantaranya seleksi administrasi, seleksi tertulis dan wawancara yang terbagi menjadi 3 tahap yaitu tingkat Kab/Kota, tingkat Provinsi dan tingkat Pusat.

Untuk jadwal kegiatan proses rekrutmen petugas haji (TPIHI dan TPhi) dan PPIH Arab Saudi adalah sebagai:

Tabel 1.0.3 Jadwal kegiatan rekrutmen petugas haji

No	Kegiatan	Waktu	Pelaksana	
			Kanwil	Kabupaten/Kota
1	Penerimaan pendaftaran tes tingkat kantor Agama kabupaten/kota dan interen Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu (seleksi Administrasi)	14 s.d 20 Februari 2019	Kanwil	Kemenag Kabupaten/kota
2	Pengumuman peserta yang berhak mengikuti tes kompetensi tingkat kantor kementerian kabupaten/kota dan interen Kanwil kementerian agama Bengkulu	22 Februari 2019	Kanwil	Kemenag kabupaten/kota
3	Tes kompetensi serata rekafitulasi hasil tes panitia tingkat kantor kementerian agama kabupaten/kota dan interen kanwil kementerian agama bengkulu	25 Februari 2019	Kanwil	Kemenag kabupaten/kota
4	Rekafitulasi jumlah peserta tes	26	Kanwil	Kemenag

	tingkat kantor kementerian agama kabupaten/kota dan interen kanwil, dikirim ke Direktorat Bina Haji dan Umrah melalui email : subditpetugas@gmail.com .	Februari 2019		kabupaten/kota
5	Hasil koreksi dan rekap hasil tes (administrasi dan kompetensi) calon petugas haji tingla kementerian agama Kab/kota dan kantor kementerian agama kabupaten/kota dan interen kanwil kementerian agama bengkulu	26 s.d 27 Februari 2019	Kanwil	Kemenag kabupaten/kota
6	Panitia tingkat provinsi melakukan verifikasi data yang telah di upload calon petugas yang telah lolos seleksi di tingkat Kantor Kementerian Agama kab/kota dan interen kanwil	26 s.d 27 Februari 2019	Kanwil	Kemenag kab/Kota
7	Pengumuman peserta yang berhak mengikuti tes tingkat Provinsi Bengkulu dan mewajibkan peserta untuk membawa handphone	28 Februari 2019	Kanwil	-

	android			
8	Tes kompetensi, mencakup tes tertulis dengan menggunakan elektronik sistem <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) dan tes wawancara tingkat Provinsi Bengkulu	5 Maret 2019	Kanwil	-
9	Panitia tingkat Provinsi Bengkulu Mengoreksi/merangkum hasil tes petugas TPHI, TPIHI (petugas kloter) dan PPIH Arab Saudi	6 Maret 2019	Kanwil	-
10	Berkas persyaratan dan hasil wawancara calon PPIH Arab Saudi dikirim ke Direktorat Jenderal Penyelenggara Haji dan Umrah kementerian Agama RI.	6 maret 2019	Kanwil	-
11	Supervisi membawa hasil seleksi yang ditandatangani oleh ketua panitia dan kakanwil kemenag provinsi bengkulu untuk petugas TPHI, TPIHI (petugas kloter) dan petugas PPIH Arab Saudi. Selanjutnya, hasil seleksi tersebut	6 Maret 2019	Kanwil	-

	dijadikan sebagai acuan dasar dan dasar untuk pelaksanaan pelatihan petugas TPIHI, TPFI (petugas kloter) dan PPIH Arab Saudi			
12	Panitia tingkat Provinsi menyerahkan hasil penetapan kakanwil Kementerian Agama Provindi Bengkulu untuk petugas TPFI dan TPIHI ke kementerian pusat untuk ditetapkan dengan SK. Dirjen PHU	11 s.d 12 Maret 2019	Kanwil	-
13	Pengumuman calon petuga PPIH Arab Saudi yang berhak ikut pelatihan.	10 April 2019	Kanwil	-
14	Pembekalan/pelatihan petugas yang menyertai jamaah haji (TPFI dan TPIHI) serta petugas PPIH Arab Saudi	18 Maret s.d 13 April	Kanwil	-

Untuk klasifikasi/persyaratan calon petugas TPHI, TPIHI dan PPIH Arab Saudi adalah sebagai berikut :

A. Persyaratan secara umum untuk calon petugas TPHI TPIHI dan PPIH Arab Saudi sebagai berikut

- Warga Negara Indonesia
- Beragama Islam
- Memiliki KTP yang sah dan masih berlaku
- Surat keterangan sehat yang dikeluarkan oleh dokter pemerintah
- Memiliki kompetensi dan keahlian sesuai bidang tugas
- Bersedia tidak melaksanakan ibadah haji bagi yang sudah haji atas permintaan pimpinan
- Tidak sebagai mahram atau yang dimahrami
- Memiliki integritas dan komitmen terhadap tugas
- Tidak terlibat dalam proses hukum baik pidana maupun perdata yang sedang berlangsung
- Dapat membaca Al-quran dengan baik dan benar
- Bagi calon petugas perempuan, tidak dalam keadaan hamil

2. Persyaratan khusus bagi calon petugas jama'ah haji sebagai berikut.⁴⁵

a. Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI)

- Laki-laki
- Umur minimal 30 tahun dan maksimal 58 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan

⁴⁵ KepDirjenPHU D-17/2019 ,Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia Pasal 9

- Pendidikan minimal S1 diutamakan dibidang Agama
- Pegawai Kementerian Agama
- Diutamakan sudah menunaikan ibadah haji
- Memahami manasik haji dan alur perjalanan haji
- Memiliki kemampuan manjerial, koordinasi dan kepemimpinan
- Diutamakan mampu berbahasa Arab dan Inggris

b. Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI)

- Laki-laki atau perempuan
- Umur minimal 30 tahun dan maksimal 65 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan
- Pendidikan S1 keagamaan atau sederajat
- Sudah menunaikan ibadah haji
- Memiliki kemampuan dibidang bimbingan ibadah dan manasik haji
- Diutamakan memiliki sertifikat pembimbing
- Diutamakan mampu berbahasa Arab atau Inggris

Bagi yang lulus seleksi tingkat Kabupatenn/kota harus menyertakan persyaratan sebagai berikut untuk seleksi tingkat Kanwil Kementrian Agama Provinsi Bengkulu, untuk persyaratannya sendiri seperti yang ada di dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Persyaratan untuk yang lulus seleksi tingkat kab./kota

No	Persyaratan Petugas Haji	
	TPHI dan TPIHI	PPIH Arab Saudi
1	Surat usulan dari pimpinan lembaga atau instansi	Petugas pelayanan Ibadah (laki-laki), petugas pelayanan konsumsi (laki-laki/wanita), pelayanan Akomodasi (laki-laki), pelayanan transportasi (laki-laki), dan pelayanan data dan siskohat (laki-laki/wanita)
2	Foto copy KTP di legalisir	Surat usulan dari pimpinan
3	Foto copy ijazah terakhir dilegalisir	Foto copy KTP dilegalisir
4	Foto copy Sk. Pertama dan terakhir bagi PNS, dan SK. Pengangkatan pegawai bagi non PNS	Foto copy Ijazah terakhir dilegalisir
5	surat keterangan berhaji atau foto copy visa	Foto copy SK pertama dan terakhir bagi PNS
6	Surat keterangan sehat dari dokter (asli)	surat keterangan berhaji atau foto copy visa
7	Foto copy sertifikat kemampuan bahasa	Surat keterangan sehat dari dokter (asli)

	arab/inggris dari lembaga dilegalisir.	
8	Surat keterangan/ pernyataan memiliki kemampuan manajerial, koordinasi dan kepemimpinan dari atasan yang bersangkutan	Foto copy sertifikat kemampuan bahasa arab/inggris dari lembaga dilegalisir.
9	Surat pernyataan tidak mahram dan memahrami	Persyaratan 2 s.d 8 di scan dalam bentuk pdf kapasitas 2 MB
10	Sertifikat pembimbing haji bagi yang memiliki	

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah membahas, meneliti dan menguraikan Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Sistem perekrutan petugas haji dimulai dari seleksi tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat, dengan sistem seleksi yang mana seleksi ini meliputi seleksi administrasi, seleksi tertulis dan seleksi wawancara. Proses seleksi administrasi tahap awal yang dilakukan di tingkat Kabupaten/Kota secara manual tanpa sistem CAT dan setelah lulus ditingkat Kabupaten/Kota selanjutnya masuk tahap seleksi tertulis yang dilakukan secara online di tingkat Provinsi dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*. Calon yang lulus tahap seleksi administrasi dan tes tertulis selanjutnya masuk seleksi wawancara dan pembekalan untuk yang dinyatakan lulus seleksi.
2. Klasifikasi rekrutmen calon petugas haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu sudah diatur dalam surat keputusan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia.

B. Saran

Dalam hal ini penulis menyarankan :

1. Kepada pengurus Kementerian Agama Provinsi Bengkulu, khususnya dalam hal rekrutmen petugas haji untuk dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya terutama bidang pelayanan haji dan umrah untuk lebih baik kedepannya.
2. Dalam hal rekrutmen petugas haji tentu banyak mengalami hambatan dan kendala untuk itu Kementrian Agama Provinsi Bengkulu hendaknya membuka diri untuk menerima kritik dan saran dari berbagai pihak terutama dari jamaah yang mendapatkan pelayanan dari petugas haji di Arab Saudi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul halim dkk, sistem pengendalian manajemen edisi refisi (Yogyakarta,UPP STIM YKPN 2010).
- Irham Fahmi, *manajemen teori*, kasus dan solusi, (Bandung: alfabeta, 2014),
- Krismiaji, sistem informasi akuntansi edisi ketiga, (Yogyakarta,UPP STIM YKPN 2010)
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009)
- Meldona,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang :UIN-Malang press,2009).
- Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004),
- M. Manullang & Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama,, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001)
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Alih Bahasa Oleh Bayu Airlangga, M.M, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008)
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011)
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* (Bandung :Alfabeta, 2016)
- Tata Sutabri, *Konsep Sistem Informasi* , Edisi I, (yogyakarta : Penerbit ANDI, 2012),

- Veithzal Rifai & EllaJauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009)
- Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Cetakan Ke-3 (Bandung: CV. Mandar Maju, 2010)
- Cris Pearson, 2010, *Jurnal Manajemen Bahan Kuliah Manajemen (Online)*, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/11/rekrutmen-rekrutmen-karyawan-definisi.html>, diakses 03 Januari 2020).
- Iketut Sudiardhita, Agus Supriyanto dan Mardi yang berjudul “*The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company*”. *Jurnal Riset Sains Indonesia (JRMSI)*, e-ISSN 2301-8313, Vol. 8, No. 1, 2017/ <http://doi.org/10.21009/JRMSI>,
- kartini, Sidiq dan Siti Sofro, Universitas Riau yang berjudul “*Rekrutmen Tenaga Kerja Housekeeping di Grand Jatra Hotel Pekanbaru*”, (FISIP, 2014).
- Yusraini, *Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan Judul Penelitian “Impelementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan*, (Jurnal Vo.7 No. 5, 2014)
- Reza Juwita Sari, *Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dengan judul skripsi “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Keuangan Syariah Satmakura Halal Kota Bengkulu Dari Perspektif Islam*”, (Ekonomi Syariah, 2016)

Van Hovel Ibrahim, *Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dengan judul skripsi “Tinjauan Sumber Daya Insani dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Celular Kota Bengkulu”*, (Ekonomi Syariah, 2019) Cetakan ke-7,

KepDirjenPHU D-17/2019 ,tentang pedoman rekrutmen petugas haji indonesia pasal 9

Republik Indonesia, 2012, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji regular

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji, BAB IV Pengorganisasian, Bagian Kedua Panitia penyelenggaraan ibadah Haji, Pasal 11 ayat (1).

Fredi kurniawan, berbagi ilmu pengetahuan, dikutip dari <http://fredikurniawan.com/pengertian-sistem-secara-umum-dan-menurut-para-ahli/>, diakses pada hari senin, tanggal 18 januari 2021,

<https://id.wikipedia.org/wiki/Haji> (diakses pada tanggal 6 Januari 2020, 20:49)

<https://kbbi.web.id/petugas> (diakses pada tanggal 6 Januari 2020, 20:49)

<https://bengkulu.kemenag.go.id/artikel/43068-profile-kanwil-kementerian-agama-provinsi-bengkulu> . (diakses 27 Maret 2021,22:40)

[Http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20K-AHIRIYAH%20JAMIL-FDK.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20K-AHIRIYAH%20JAMIL-FDK.pdf). (diakses pada tanggal 6 Januari 2020, 20:50)

Rizqiliham, [Http://www.google.com/amp//s/ilhamrizqi.com/2013/12/7-kriterian-dasar-memilih-calon-karyawan](http://www.google.com/amp//s/ilhamrizqi.com/2013/12/7-kriterian-dasar-memilih-calon-karyawan). (diakses pada hari sabtu 27 maret 2021, pukul 20:22)

wawancara dengan bapak H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M, tanggal 29 Juni 2021
di kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Wawancara dengan ibu Fitria Rahmawati S,Si. tanggal 29 Juni 2021 di kantor
Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

Wawancara dengan Ibu Dra. Fatimah Yunus, M.A, selaku petugas TPHD :
2019 pada tanggal 2 september 2021 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu.

wawancara dengan bapak H. Sumaryatim, SH.I, selaku petugas TPHI Haji 2019
pada tanggal 9 september 2021 melalui via online.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Muhtarrom Aripin
NIM : 1711170034
Prodi : Manajemen Haji dan Umroh
Semester : VII (tujuh)

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. Judul 1*:

“SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMAAH HAJI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BENGKULU”.

Latar Belakang Masalah** (Lampirkan)

Petugas haji merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan ibadah haji baik di tanah air maupun pada masa berlangsungnya proses operasional ibadah haji di Arab Saudi meskipun bersifat temporal yang hanya beroperasi dan berlaku selama setahun kemudian berganti lagi untuk tahun berikutnya. Idealnya, untuk mendapatkan petugas haji yang professional, diperlukan adanya petugas tetap dengan pola mekanisme pengelolaan yang lebih permanen, terencana dan bersifat jangka panjang.

Dalam kenyataannya hingga saat ini Kementerian Agama masih membentuk Panitia Penyelenggaraan Ibadah Haji di tingkat pusat, daerah yang memiliki embarkasi, maupun di Arab Saudi. Penyelenggaraan ibadah haji setiap tahunnya selalu menuai kritik yang disampaikan secara lisan maupun tertulis dari berbagai kalangan walaupun tidak menutup kemungkinan adanya pujian. Pada

* Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji, BAB IV Pengorganisasian, Bagian Kedua Panitia penyelenggaraan ibadah Haji, Pasal 11 ayat (1).

sistem perekrutan petugas yang menyertai jamaah haji di Bengkulu ini tidak menyebar ke masyarakat luas melainkan hanya di ruang lingkup kementerian agama dan jajarannya. Serta pendaftaran petugas yang menyertai jamaah haji ini pun hanya tersebar lewat media sosial, yang lebih parahnya lagi setiap calon yang mendaftar adalah pegawai yang ada di ruang lingkup kementerian agama itu sendiri, sebab itu penelitian ini diambil untuk melihat bagaimana sistem rekrutmen untuk menjadi petugas yang menyertai jamaah haji.

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini dan latar belakang diatas, maka penulis menuangkan dalam sebuah karya ilmiah "skripsi" dengan judul "SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMAAH HAJI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BENGKULU".

Rumusan Masalah*:** (Lampirkan)

1. Bagaimanakah Sistem Rekrutmen Petugas Haji Di Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?
2. Mengapa perlu diadakannya Rekrutmen Petugas Jamaah Haji?

2. **Judul 2*:**

MINIMNYA KESADARAN SISWA-SISWI MADRASAH ALIYAH NEGERI
INSAN CENDEKIA BENGKULU TENGAH TERHADAP LINGKUNGAN
SEKITAR

Latar Belakang Masalah:** (Lampirkan)

Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Di mata masyarakat Indonesia, MAN IC merupakan sekolah yang termasuk ke dalam salah satu sekolah

hakikatnya, pemerintah selalu berupaya meningkatkan kinerja baik dari aspek manajerial, aspek sumber daya manusia, aspek operasional, aspek pelayanan dan lainnya. Peningkatan kualitas Panitia penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) merupakan salah satu Eupaya yang dilakukan pemerintah dalam penyelenggaraan ibadah haji agar berjalan dengan aman, tertib dan teratur. Untuk menyikapi kritik dari berbagai kalangan masyarakat diperlukan orang-orang yang memiliki kualitas tinggi untuk mencapai sasaran penyelenggaraan ibadah haji yang aman, tertib dan teratur. Setidaknya diperlukan tenaga kerja yang ahli dari berbagai bidang, bidang ibadah, pembinaan, penyuluhan, kesehatan dan tenaga ahli lainnya sesuai kebutuhan.

Tugas yang paling penting adalah bagaimana sebagai petugas haji atau Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) mampu bekerja secara professional dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan. Karena dalam penyelenggaraan ibadah haji, petugas menjadi salah satu sorotan penting yang patut diperhatikan. Penyelenggaraan ibadah haji ini menyangkut jumlah jema'ah yang dilayani dan menyangkut nama baik pemerintah. Oleh karena itu pemerintah dituntut untuk mengelola secara professional dengan mengedepankan kepentingan jema'ah. Pelaksanaan ibadah haji yang selalu menuai masalah pada tiap tahun pelaksanaannya perlu adanya sistem rekrutmen untuk menjalankan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dari setiap pelayanan haji yakni Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH). Agar setiap penyelenggaraan ibadah haji selanjutnya terlaksana dengan aman, tertib dan teratur.

Dari observasi awal dari seorang warga, Dia tidak mengetahui bahwa ada perekrutan TPHD, TKHI dan TPHI 2019 tahun ini. Dapat di simpulkan bahwasannya

siswa-siswi yang belanja di warung, tidak jarang mereka membuang bungkus makanan yang dibuang bukan pada tempatnya.

Di masyarakat sampah juga hanya dipandang sebelah mata, banyak yang membuang di sungai, di pinggir jalan, bahkan di gorong-gorong atau tempat saluran air. Hal ini merupakan masalah yang bukan jarang terjadi, tapi hampir disetiap sudut wilayah Negara Indonesia masalah ini terjadi. Sebab itu masalah utama yang dihadapi Negara Indonesia adalah menumpuknya sampah. Banyak dampak yang buruk bagi masyarakat karena disebabkan oleh masyarakat itu sendiri. Misalnya terjadi banjir akibat menumpuknya sampah yang menyumbat saluran air.

Rumusan Masalah*:** (Lampirkan)

1. Bagaimana kesadaran siswa-siswi MAN IC BENTENG terhadap lingkungan?
2. Apa saja faktor minimnya kesadaran siswa-siswi MAN IC BENTENG terhadap lingkungan?

3. Judul 3*:

"MINIMNYA MINAT MASYARAKAT TERHADAP TRAVEL AGEN HAJI DAN UMROH DI DESA PENAGO II"

Latar Belakang Masalah:** (Lampirkan)

Rumusan Masalah*:** (Lampirkan)

1. Mengapa Masyarakat minim minat terhadap travel agen haji dan umroh?

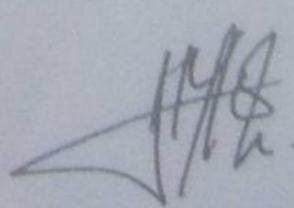
III. Proses Konsultasi

2. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan

ACC judul NO.1 silahkan lanjutkan ke proses berikut.

Pengelola Perpustakaan


18/12-20
Muhammad Yuning Sih, M.B.K

3. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan

ACC. bisa dilanjutkan

Tugas Akhir

Dosen Pembimbing Rencana

Yurida Een Priyanti, M.Si

IV. Judul Yang Disahkan

Analisis tentang judul masalah

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

Bengkulu, 17 Desember 2020

Mengesahkan

Mahasiswa

Kajur Ekis/Manajemen

Muhtarrom Aripin

Muhtarrom Aripin

NIM. 1711170034

* Jelas, spesifik, tidak disingkat, rentang 6 (enam) sampai dengan 12 (dua belas) kata

** Minimal 5 (lima) paragraf berisi ide atau gagasan yang mengungkapkan masalah penelitian (kesenjangan antara ideal/teori dan praktek/pelaksanaannya)

*** Jelas, spesifik dan tidak ambigu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0064/In.11/ F.IV/PP.00.9/01/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen:

1. N A M A : **Fatimah Yunus, MA**
NIP. : 196303192000032003
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : **Yunida Een Fryanti, M.Si**
NIP. : 198106122015032003
Tugas : Pembimbing II

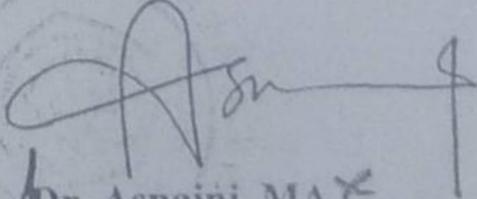
untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

N A M A : **Muhtarrom Aripin**
NIM : 1711170034
Prodi : Manajemen Haji dan Umrah
Judul Tugas Akhir: **SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMAAH HAJI DI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
BENGKULU**

Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 13 Januari 2021
Dekan,


Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 0712 / In.17/F.IV/PP.00.9/05/2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 24 Mei 2021

Kepada Yth.
Kepala Kantor Kementerian
Agama Provinsi Bengkulu
Di

Bengkulu

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi Manajemen Haji dan Umrah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2020/2021 atas nama:

NAMA : Muhtarrom Aripin
NIM : 1711170034
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen Haji dan Umroh
Waktu Penelitian : 24 Mei 2021 – 24 Agustus 2021

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : **"SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMAAH HAJI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROPINSI BENGKULU"**

Tempat Penelitian : Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA

NIP. 196606161995031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI BENGKULU

Jl. Basuki Rahmat No. 10 Bengkulu 38221
Telepon (0736) 21097-21597-344602-28123 Fax (0736) 21597
Website : www.bengkulu.kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B. 7740 /Kw.07.4.2/Ks.00/08/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dr. H. Intihan, S.Ag.MHI
NIP : 19741130199903101
Pangkat/ gol : Pembina Tk.I, IV/b
Jabatan : Kepala Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Wilayah
Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Dengan ini menerangkan bahwa :

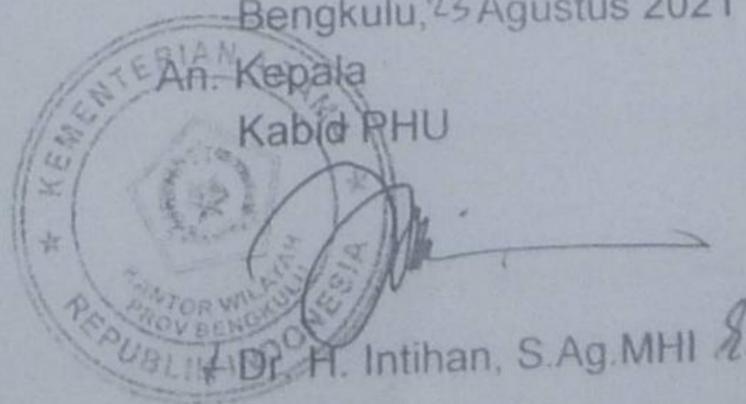
Nama : Muhtarom Arifin
Tempat/Tgl, Lahir : Desa Penago II, 9 Desember 1997
NIM : 1711170034
Jurusan : Manajemen Haji dan Umrah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah selesai melaksanakan Penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul "Sistem Rekrutmen Petugas Jemaah Haji di Kantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu" di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu pada tanggal 24 Mei sampai dengan 24 Agustus 2021.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 23 Agustus 2021

An. Kepala
Kabid PHU



Dr. H. Intihan, S.Ag.MHI

Tembusan
Kepala Kanwil Kemenag Prov. Bengkulu.

PEDOMAN WAWANCARA

KODE : Kementerian Agama Provinsi Bengkulu
INFORMAN : Fitria Rahmawati, S.Si

Pertanyaan :

A. Perekrutan dan sistem seleksi petugas jama'ah haji

1. Persyaratan apa saja yang digunakan dalam perekrutan petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?

Persyaratan petugas haji bisa melihat di Surat Edaran Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Tentang Penyiapan Rekrutmen Calon Petugas Kloter Jamaah Haji Dan PPIH Arab Saudi tahun 2019..

2. Metode apa yang digunakan dalam proses perekrutan dan seleksi petugas jama'ah haji ?

Adapun metode yang digunakan ada tiga cara yaitu :

- a. Seleksi administrasi
- b. Seleksi *Computer Assisted Test* (CAT)
- c. Tes wawancara.

3. Apa kendala Kementerian Agama Provinsi Bengkulu proses rekrutmen petugas jama'ah haji ?

Kendala apabila kedatangan ada calon petugas jamaah haji yang sudah pernah menjadi petugas haji di tahun sebelumnya, peserta tersebut di perbolehkan mendaftar asalkan memenuhi semua persyaratan yang diberikan Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.

B. Penempatan petugas jama'ah haji

4. Apakah dilakukan serangkain tes dalam seleksi perekrutan petugas jama'ah haji?

Ya, ada serangkain tes yang dilakukan Kementerian Agama Provinsi Bengkulu diantara tes administrasi, tes tertulis dan tes wawancara, semuanya di lakukan secara bertahap mulai dari Kabupaten/kota, Provinsi dan pusat.

5. Apa sumber yang dapat mengikuti tes Petugas Jamaah Haji Arab Saudi Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?
- a. Sumber internal, meliputi Direktur Penyelenggara Ibadah Haji Dan Unit Eselon I
 - b. Sumber eksternal, meliputi Pegawai Kanwil Kementerian Agama, Pegawai Kementerian Agama Kabupaten/Kota, Anggota TNI/POLRI, Ormas Islam, Beberapa Unsur Anggota Pramuka, Pesantren dan PTAIN.

Bengkulu, 23 Juli 2021

Informan



Fitria Rahmawati, S.Si
NIP.198506182008012006

PEDOMAN WAWANCARA

KODE : Kementerian Agama Provinsi Bengkulu
INFORMAN : H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M

Pertanyaan :

A. Perekrutan dan sistem seleksi petugas jama'ah haji

1. Bagaimana proses perekrutan dan sistem seleksi petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?

Jawab:

Untuk Pelaksanaan seleksi petugas jamaah haji dilaksanakan secara berjenjang, dimulai dari kementerian agama kabupaten/kota, meliputi seleksi administrasi dan seleksi tertulis Seleksi tingkat kanwil kementerian agama provinsi bengkulu meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi tertulis dengan menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) dan, seleksi praktek.

2. Bagaimana tahapan perekrutan petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?

Untuk tahapan perekrutan petugas jamaah haji bisa melihat di Surat Edaran Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Tentang Penyiapan Rekrutmen Calon Petugas Kloter Jamaah Haji Dan PPIH Arab Saudi tahun 2019

3. Teknik apa yang digunakan dalam proses perekrutan petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?

Teknik yang digunakan dalam proses perekrutan petugas jamaah haji di kementerian Agama Provinsi Bengkulu ialah menggunakan Teknik perekrutan yang menggunakan komputer yang biasa disebut CAT(Computer Assisted Test).

4. Apa kendala Kementerian Agama Provinsi Bengkulu proses rekrutmen petugas jama'ah haji ?

Untuk kendala saat tes seleksi tertulis menggunakan aplikasi CAT diantaranya sebagai berikut :

- a. Terjadi sistem down sehingga semua peserta tidak dapat melakukan akses aplikasi.
- b. Terjadi jaringan off pada seluruh atau sebagian operator jaringan.
- c. Terjadi kesalahan pada jenis tugas.

- d. Lupa password atau user id.
- e. Handphone peserta bermasalah saat ujian berlangsung.
- f. Terjadi overloading pada saat submit jawaban.
- g. Terdapat panggilan masuk saat ujian berlangsung.
- h. Salah menekan tombol sehingga keluar aplikasi Siskohat CAT.
- i. Terjadi update sistem pada handphone peserta sehingga mengganggu ujian.
- j. Ada peserta yang tidak pandai menggunakan aplikasi siskohat CAT.
- k. Paket internet peserta habis.
- l. Baterai tidak cukup untuk menyelesaikan ujian.

B. Penempatan petugas jama'ah haji

5. SDM seperti apa yang diperlukan dalam perekrutan petugas jamaah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?

SDM yang diharapkan dalam rekrutmen petugas haji adalah SDM yang berkualitas, loyalitas, memiliki komitmen, dan berakhlakul karimah.

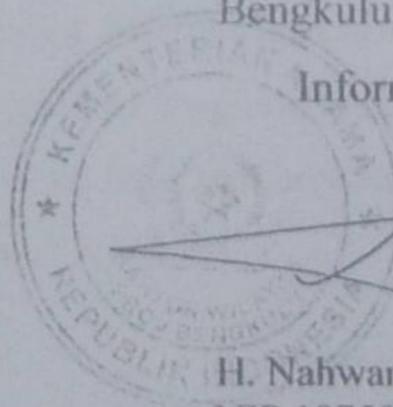
6. Bagaimana Aspek Perhitungan Nilai untuk hasil seleski Dalam Seleksi Petugas Haji Indonesia Kementrian Agama Provinsi Bengkulu?

Perhitungan hasil seleksi calon petugas haji indonesia delakukan dengan penilaian dari 3 aspek, yaitu :

- | | |
|--------------------------------|--------|
| 1. Seleksi administrasi | : 30% |
| 2. Seleksi kompetensi/tertulis | : 40% |
| 3. Seleksi wawancara | : 30% |
| Jumlah | : 100% |

Bengkulu, 23 Juli 2021

Informan



H. Nahwan Effendi, S.Ag, M.M
NIP.197503012002121003

PEDOMAN WAWANCARA

KODE :
INFORMAN :

Pertanyaan :

A. Perekrutan dan sistem seleksi petugas jama'ah haji

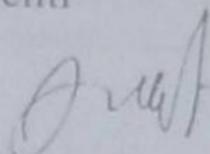
1. Bagaimana proses perekrutan dan sistem seleksi petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?
2. Persyaratan apa saja yang digunakan dalam perekrutan petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?
3. Bagaimana tahapan perekrutan dan sistem seleksi petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?
4. Metode apa yang digunakan dalam proses perekrutan dan seleksi petugas jam'ah haji ?
 - a. Apakah seleksi lokal ?
 - b. Apakah seleksi CPNS dari Kementrian Agama RI?
5. Teknik apa yang digunakan dalam proses prekrutan petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?
6. Apa kendala Kementerian Agama Provinsi Bengkulu proses rekrutmen petugas jama'ah haji ?

B. Penempatan petugas jama'ah haji

1. Bagaimana penempatan petugas jama'ah haji di Kementerian Agama Provinsi Bengkulu?
2. Apakah dilakukan serangkain tes dalam seleksi perekrutan mewakili penentuan penempatan petugas jama'ah haji?
3. Apakah penempatan petugas jama'ah haji merupakan kebijakan dari pimpinan kepala kantor kementerian agama provinsi bengkulu? Jelaskan!
4. Apakah penempatan petugas jama'ah haji berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu? Jelaskan!

Bengkulu, Mei 2021

Peneliti

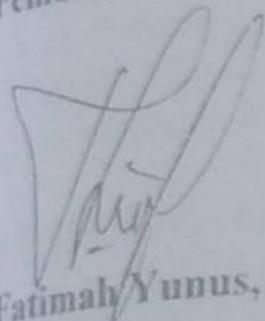


Muhtarrom Aripin

NIM 1711170034

Mengetahui

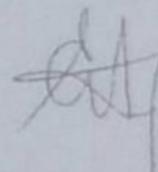
Pembimbing I



Fatimah Yunus, MA

NIP.196303192000032003

Pembimbing II



Yunida Een Friyanti, M.Si

NIP.198106122015032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI BENGKULU

Jl. Basuki Rahmat No. 10 Bengkulu 38221
Telepon (0736) 21097-21597-344602-28123 Fax (0736) 21597
Website : www.bengkulu.kemenag.go.id

Nomor : B-683 /Kw.07.4.2/Hj.02/02/2019 ✓
Sifat : Penting dan Segera
Lamp. : 1 (satu) lembar
Perihal : Penyiapan Rekrutmen Calon Petugas Haji yang menyertai Jemaah Haji (Petugas Kloter) dan Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi Tahun 1440 H/2019 M.

12 Februari 2019

Kepada Yth,

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota se- Provinsi Bengkulu
2. Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepala Bidang di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, menindaklanjuti Surat Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama RI Nomor : B-7041/DJ/Dt.II.1.2/Hj.02/02/2019 tanggal 07 Februari 2019 ✓ tentang Penyiapan Rekrut Calon Petugas Haji Yang menyertai Jemaah Haji (Petugas Kloter) Dan Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi Tahun 1440 H/2019 M, maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara hal-hal sebagai berikut :

- A. Bahwa pada musim haji 1440 H/2019 M akan dilaksanakan rekrutmen calon petugas haji oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota se-Provinsi Bengkulu yang jumlahnya akan disesuaikan dengan jumlah kloter jemaah haji Bengkulu. Adapun rekrutmen calon petugas haji terdiri dari :
 1. Petugas yang menyertai jemaah (Petugas Kloter) terdiri dari :
 - a. Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI);
 - b. Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIH).
 2. Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi (Non Kloter).
- B. Ketentuan umum yang berkaitan dengan rekrutmen calon petugas haji TPHI, TPIH dan PPIH sebagai berikut :
 1. Persyaratan Umum :
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. Beragama Islam;
 - c. Memiliki Identitas diri (KTP) yang sah dan masih berlaku;
 - d. Surat Keterangan sehat yang dikeluarkan oleh Dokter Pemerintah;
 - e. Memiliki kompetensi dan keahlian sesuai bidang tugas (dipersyaratkan khusus);
 - f. Bersedia untuk tidak melaksanakan ibadah haji bagi yang sudah haji atas permintaan pimpinan;
 - g. Tidak sebagai mahram atau yang dimahrami;
 - h. Memiliki integritas dan komitmen terhadap tugas;
 - i. Tidak terlibat dalam proses hukum baik pidana maupun perdata yang sedang berlangsung;
 - j. Dapat membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar.
 2. Persyaratan Khusus :
 - a. Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI)
 - 1) Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter;

- 2) Usia minimal 30 Tahun dan maksimal 58 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan;
- 3) Pendidikan Starata 1 (S1) diutamakan bidang Agama;
- 4) Pegawai Kementerian Agama;
- 5) Diutamakan sudah menunaikan ibadah haji;
- 6) Memahami manasik haji dan alur perjalanan haji;
- 7) Memiliki kemampuan manajerial, koordinasi dan kepemimpinan;
- 8) Diutamakan mampu berbahasa Arab/Inggris.

b. Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI)

- 1) Laki-laki;
- 2) Umur minimal 30 tahun maksimal 65 tahun pada saat mendaftar tahun berjalan;
- 3) Pendidikan Starata 1 (S1) diutamakan bidang Agama;
- 4) Sudah menunaikan ibadah haji;
- 5) Memiliki kemampuan dibidang bimbingan ibadah dan manasik haji;
- 6) Diutamakan memiliki sertifikat pembimbing;
- 7) Diutamakan mampu berbahasa Arab/Inggris.

C. Pelaksanaan tes/seleksi petugas haji akan dilaksanakan secara berjenjang, dimulai tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota, bahan-bahan tesnya meliputi:

1. Seleksi administrasi;
2. Seleksi tertulis.

D. Hasil seleksi di tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota selanjutnya disampaikan ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu untuk dilakukan seleksi lanjutan dengan jumlah sebanyak 2 (dua) kali lipat kuota petugas Provinsi yang meliputi:

1. Seleksi administrasi;
2. Seleksi kompetensi tertulis dengan pola *Computer Assisted Test* (CAT); dan
3. Seleksi praktek.

E. Kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota se-Provinsi Bengkulu untuk segera melakukan persiapan-persiapan meliputi :

1. Membentuk Panitia Seleksi;
2. Menyusun jadwal Seleksi;
3. Mengumumkan jadwal pendaftaran dan seleksi petugas haji;
4. Melaksanakan seleksi. Dan soal untuk seleksi tingkat interen Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dan tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota disiapkan oleh Panitia Provinsi.

F. Peserta tes TPHI, TPIHI dan PPIH yang lulus seleksi di tingkat Kabupaten/Kota diusulkan ke Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu sesuai formasi dengan menyertakan persyaratan sebagai berikut :

1. Surat usulan dari pimpinan instansi atau organisasi/lembaga;
2. Foto Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang masih berlaku dan dilegalisir;
3. Foto Copy Ijazah terakhir yang dilegalisir;
4. Foto Copy SK. pertama dan terakhir bagi PNS atau SK. Pengangkatan pegawai/pengurus bagi Non PNS yang dilegalisir oleh pimpinan organisasi;
5. Surat keterangan sudah menunaikan ibadah haji dari Kepala Kantor Kementerian Agama setempat atau keterangan lainnya (misalnya sertifikat dari penerbangan/foto copy lembar visa haji);
6. Surat keterangan sehat (asli) dari dokter pemerintah;
7. Foto Copy sertifikat kemampuan berbahasa Arab/bahasa Inggris yang dilegalisir oleh lembaga yang berwenang;
8. Surat Keterangan/ Pernyataan memiliki kemampuan manajerial, koordinasi dan kepemimpinan dari atasan pimpinan yang bersangkutan;
9. Surat pernyataan tidak mahram dan tidak memahrami;
10. Sertifikat Pembimbing Ibadah Haji bagi yang memiliki.

G. Peserta tes untuk PPIH Arab Saudi :

Calon peserta mendaftarkan diri ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota untuk menjadi petugas PPIH Arab Saudi dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Petugas Pelayanan Ibadah (laki-laki). Petugas Pelayanan Konsumsi (laki-laki/wanita). Pelayanan Akomodasi (laki-laki). Pelayanan Transportasi (laki-laki) dan Pelayanan data dan Siskohat (Laki-laki/Perempuan);
2. Surat usulan dari pimpinan;
3. Foto Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang masih berlaku dan dilegalisir;
4. Foto Copy Ijazah terakhir yang dilegalisir;
5. Foto Copy SK Pertama dan terakhir bagi PNS;
6. Surat Keterangan sudah menunaikan ibadah haji dari Kepala Kantor Kementerian Agama setempat atau keterangan lainnya (misalnya sertifikat dari penerbangan/foto copy lembar visa haji);
7. Surat keterangan sehat (asli) dari dokter pemerintah;
8. Foto Copy sertifikat kemampuan berbahasa Inggris/bahasa Arab yang dilegalisir oleh lembaga yang berwenang.
9. Semua persyaratan yang terdapat pada huruf G angka 2 s.d angka 8 di scan dalam bentuk FDF kapasitas maximal 2 MB.

H. Alokasi Petugas Haji untuk Provinsi Bengkulu tahun 1440 H/2019 M sebagai berikut :

1. TPHI : 4 (empat) orang
2. TPIHI : 4 (empat) orang
3. PPIH Arab Saudi : 5 (lima) orang

Panduan Jadwal Kegiatan Proses Rekrutmen Calon Petugas Haji/Petugas Kloter (TPHI dan TPIHI) dan Calon Petugas Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi tahun 1440 H/2019 M sebagai berikut :

No	Kegiatan	Waktu	Pelaksana	
			Kanwil	Kabupaten/ Kota
1	2	3	4	5
1.	Penerimaan pendaftaran tes tingkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan interen Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu (seleksi Administrasi)	14 s.d 20 Februari 2019	Kanwil	Kemenag Kabupaten/ Kota
2.	Pengumuman peserta yang berhak mengikuti tes kompetensi tingkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan interen Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.	22 Februari 2019	Kanwil	Kemenag Kabupaten/ Kota
3.	Tes Kompetensi serta rekapitulasi hasil tes panitia tingkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan interen Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu.	25 Februari 2019	Kanwil	Kemenag Kabupaten/ Kota
4.	Rekapitulasi jumlah peserta tes di tingkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan interen Kanwil, dikirim ke Direktorat Bina Haji Umrah melalui email : subditpetugas@gmail.com .	26 Februari 2019	Kanwil	Kemenag Kabupaten/ Kota
5.	Hasil koreksi dan rekap hasil tes (administrasi dan kompetensi) calon petugas haji tingkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan interen Kanwil, diserahkan kepada Panitia Tingkat Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu.	26 s.d 27 Februari 2019	Kanwil	Kemenag Kabupaten/ Kota

6.	Panitia Tingkat Provinsi melakukan verifikasi data yang telah di apload calon petugas yang telah lolos seleksi di tingkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota dan interen Kanwil.	26 s.d 27 Februari 2019	Kanwil	Kemenag Kabupaten/ Kota
7.	Pengumuman peserta yang berhak mengikuti Tes Tingkat Provinsi Bengkulu dan mewajibkan peserta untuk membawa <i>handphone android</i>	28 Februari 2019	Kanwil	-
8.	Tes kompetensi, mencakup tes tertulis dengan menggunakan elektronik sistem <i>Computer Assisted Test (CAT)</i> dan tes wawancara tingkat Provinsi Bengkulu.	05 Maret 2019	Kanwil	-
9.	Panitia tingkat Provinsi Bengkulu mengoreksi/merangkum hasil tes petugas TPHI, TPIHI (Petugas Kloter) dan Petugas PPIH Arab Saudi.	05 Maret 2019	Kanwil	-
10.	Berkas persyaratan dan nilai wawancara calon petugas PPIH Arab Saudi dikirim ke Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umar Kementerian Agama RI.	06 Maret 2019	Kanwil	-
11.	Supervisi membawa hasil seleksi yang ditandatangani oleh ketua panitia dan Kakanwil Kemenag Provinsi Bengkulu untuk Petugas TPHI, TPIHI (Petugas Kloter) dan Petugas PPIH Arab Saudi. Selanjutnya, hasil seleksi tersebut dijadikan sebagai acuan dan dasar untuk pelaksanaan pelatihan petugas TPHI, TPIHI (Petugas Kloter) dan Petugas PPIH Arab Saudi.	06 Maret 2019	Kanwil	-
12.	Panitia Tingkat Provinsi menyerahkan hasil penetapan Kakanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu untuk petugas TPHI dan TPIHI ke Kementerian Agama Pusat untuk ditetapkan dengan SK. Dirjen Penyelenggaraan Haji dan Umrah.	11 s.d 12 Maret 2019	Kanwil	-
13.	Pengumuman calon petugas PPIH Arab Saudi yang berhak ikut pelatihan	10 April 2019	Kanwil	-
9.	Pembekalan/Pelatihan Petugas yang Menyertai Jemaah Haji (TPHI dan TPIHI) serta Petugas PPIH Arab Saudi.	18 Maret s.d 13 April 2019	Kanwil	-

Merujuk pada ketentuan yang tercantum dalam Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama RI nomor 17 Tahun 2019 tanggal 11 Januari 2019 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia BAB IX Tahapan Rekrutmen Petugas Haji Indonesia Pasal 15 ayat (2) huruf b disebutkan bahwa, untuk seleksi di tingkat Provinsi posertanya sebanyak 2 (dua) kali lipat dari kuota petugas Provinsi. Maka Jumlah Formasi Usulan Peserta Tes Calon Petugas Haji Tingkat Provinsi Bengkulu dari Kemenag Kabupaten/Kota dan dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu jumlah untuk TPHI $4 \times 2 = 8$ (delapan) orang. TPIHI $4 \times 2 = 8$ (delapan) orang dan PPIH Arab Saudi $5 \times 2 = 10$ (sepuluh) orang. Adapun alokasi dan rincian utusan masing-masing Kabupaten/Kota sebagaimana terlampir.

K. Penjelasan Lain-Lain

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota segera membentuk panitia dan melaksanakan tes calon petugas haji di daerah Kabupaten/Kota masing-masing sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
2. Calon petugas yang lulus di tingkat Kabupaten/Kota diusulkan untuk mengikuti tes seleksi tahap berikutnya pada tingkat Provinsi Bengkulu dengan melampirkan masing-masing bundel persyaratan yang telah ditentukan.
3. Soal akan ditentukan kemudian sambil menunggu instruksi dari Dirjen PHU Jakarta.
4. Tempat pelaksanaan tes di tingkat Provinsi akan diinformasikan kemudian.
5. Peserta yang berhak mengikuti tes kompetensi/tertulis dan wawancara tingkat Provinsi adalah peserta yang dinyatakan lolos seleksi tingkat Kabupaten/Kota dan tingkat interen Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu yang diusulkan oleh pimpinan/atasan.
6. Seleksi ditingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu diatur sebagai berikut :
 - a. Seleksi mencakup ; Administrasi, tertulis dan wawancara;
 - b. Tes tertulis calon petugas menggunakan aplikasi perangkat elektronik sistem *Computer Assisted Test (CAT)* ;
 - 1) Aplikasi tes berbasis android yang disiapkan oleh masing-masing peserta;
 - 2) Aplikasi hanya dapat diakses oleh calon petugas haji yang lolos seleksi administrasi;
 - 3) Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu tidak menyediakan koneksi internet/wi-fi untuk tes;
 - 4) Koneksi internet disediakan sendiri oleh masing-masing peserta dengan cara menyiapkan kuota internet;
 - 5) Berita acara hasil CAT dapat diprint dari aplikasi.
 - c. Aplikasi Pendaftaran Online :
 - 1) Input data dan upload dokumen calon petugas yang telah lolos seleksi administrasi tingkat Kabupaten/kota;
 - 2) Alamat akses : <https://haji.kemenag.go.id/petugas>.
7. Proses untuk sampai pada seleksi tingkat provinsi Bengkulu seperti tergambar dalam tahapan berikut :
 - a. Tahapan I (pertama) :
 - 1) Calon petugas menyerahkan berkas persyaratan ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota;
 - 2) Kementerian Agama Kabupaten/kota mendata calon pendaftar dan menginput data ke Aplikasi Pendaftaran;
 - 3) Kementerian Agama Kabupaten/kota melakukan kegiatan seleksi administrasi dan seleksi tertulis;
 - 4) Kementerian Agama Kabupaten/kota menginput calon petugas yang lolos ke Aplikasi Pendaftaran.
 - b. Tahapan II (kedua) :
 - 1) Calon petugas yang lolos melakukan registrasi dan melengkapi data serta dokumen di Aplikasi Pendaftaran;
 - 2) Calon petugas mengirimkan dokumen fisik ke Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu melalui Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota.
 - c. Tahapan III (ketiga)
 - 1) Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu melakukan verifikasi dokumen;
 - 2) Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu melakukan seleksi berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* dan Praktik;
 - 3) Nilai *Computer Assisted Test (CAT)* dimuat di aplikasi pendaftaran dan dibuatkan berita acara hasil *Computer Assisted Test (CAT)*.

d. Tahapan IV (keempat)

1) Petugas yang lolos seleksi ditetapkan oleh Dirjen PHU dan ditransfer ke Slekohat untuk proses selanjutnya;

a. Hal-hal lain yang belum jelas dapat menghubungi panitia di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu, atau kontak person : Drs. H. Zupiruddin (085287032987) dan H. Allazi, SE (085378723454).

L. Penutup

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipedomani, atas perhatiannya terimakasih



Wassalam

Kepala

A.H. BUSTASAR

Tembusan :

1. Dirjen PHU Kementerian Agama RI Jakarta
2. Irjen Kementerian Agama RI Jakarta

Lampiran : Surat Nomor : B- 603 /Kw.07.4/HJ.00/02/2019
Tanggal : 12 Februari 2019
Tentang : Petugas Ibadah Haji yang Menyertai Jemaah (Petugas Kloter) dan Petugas
NON Kloter Tahun 1440 H/2019 M.
Kemenag : BENGKULU TENGAH

No	Jenis Petugas	Jumlah	Keterangan
1	Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI)	1 (satu) orang	Laki-laki
2	Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI)	1 (satu) orang	Laki-laki
-	-	2 (dua) orang	-



Kepala

[Signature]
H. Bustasar, MS

**BERKAS PERSYARATAN SELEKSI PETUGAS HAJI
TAHUN 1439H/2018M TINGKAT KANWIL KEMENAG PROVINSI BENGKULU**

NAMA PESERTA : _____
 NIP : _____
 PANGKAT GOLONGAN : _____
 UNIT KERJA : _____
 NOMOR HP : _____
 FORMASI TUGAS : PPIH ARAB SAUDI

NO	KELENGKAPAN DOKUMEN PERSYARATAN			Keterangan
		ADA	TIDAK	
	2	3	4	
1	Permohonan Untuk Menjadi Petugas			
2	Nota Dinas Usul dari Atasan masing-masing			
3	Rekomendasi Dari Atasan			
4	Surat keterangan Sebagai PNS/ASN Kementerian Agama			
5	Surat Keterangan Mampu Membaca Al-Qur'an			
6	Surat Keterangan Mempunyai Kompetensi dan Keahlian			
7	Surat Keterangan Integritas dan Managerial			
8	Surat Pernyataan Bersedia Melaksanakan Tugas			
9	Surat Pernyataan Istri Tidak Menunaikan Ibadah Haji (Mahrom/Memahromi)			
10	Surat Pernyataan Untuk Tidak Menunaikan Ibadah Haji Bagi Yang Sudah Haji Atas Permintaan Pimpinan			
11	Foto copy Kartu Tanda Penduduk			
12	Foto copy SK Pertama			
13	Foto copy SK Terakhir			
14	Foto copy Sertifikat Bahasa Inggris			
15	Foto copy Sertifikat Bahasa Arab			
16	Foto copy Ijazah Terakhir			
17	Surat Keterangan Kesehatan			
18	Surat Keterangan Tidak Terlibat Dalam Proses Hukum			
19	Surat Keterangan Sudah Menunaikan Ibadah Haji Dari Pimpinan unit Kerja Masing-Masing			

BENGKULU, 20 Maret 2018
 KETUA

Drs. H. Zupiruddin

**BERKAS PERSYARATAN SELEKSI PETUGAS HAJI
TAHUN 1439H/2018M TINGKAT KANWIL KEMENAG PROVINSI BENGKULU**

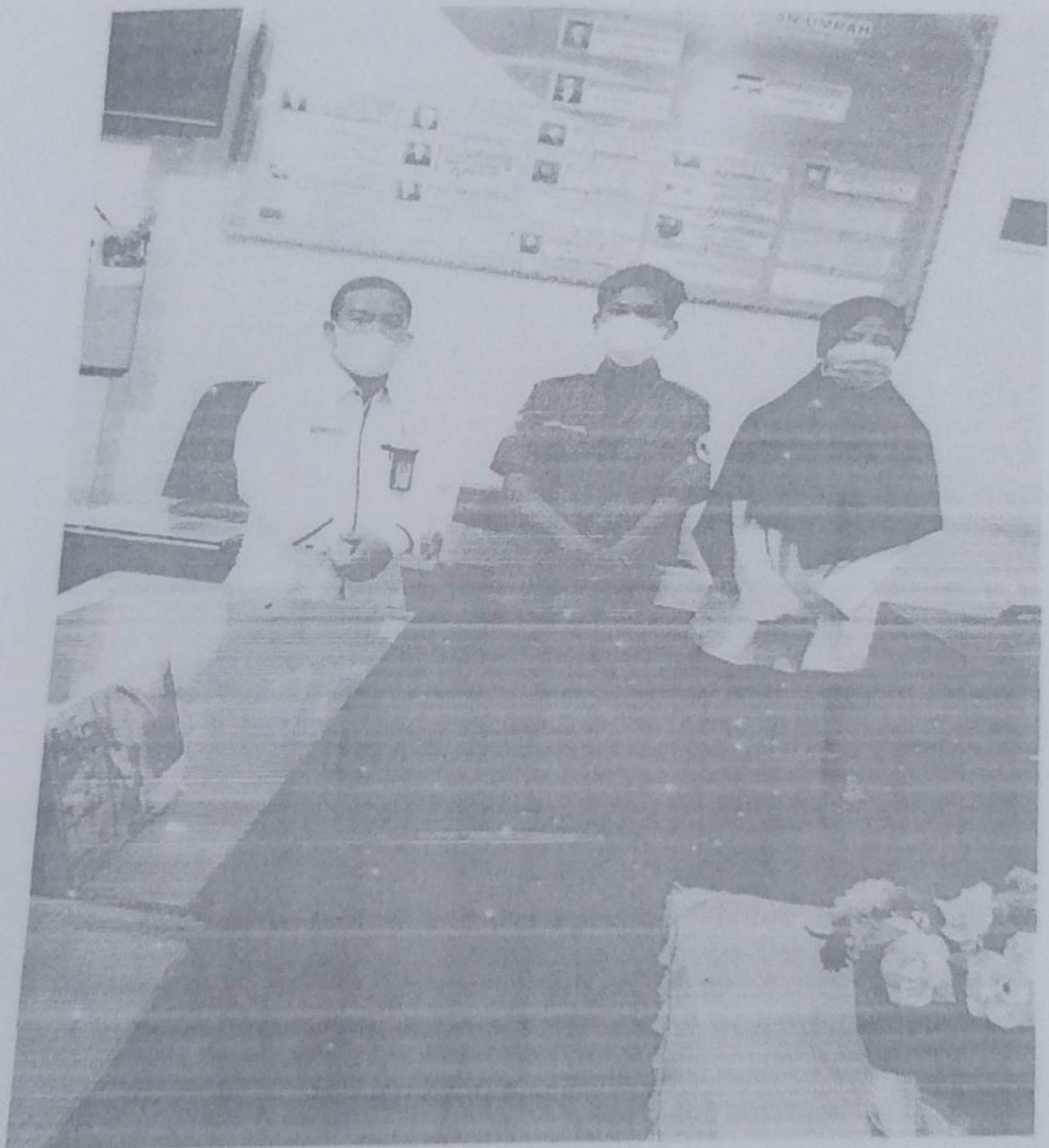
NAMA PESERTA : _____
 NIP : _____
 PANGKAT GOLONGAN : _____
 UNIT KERJA : _____
 NOMOR HP : _____
 FORMASI TUGAS : TPHI dan TPIHI

NO	KELENGKAPAN DOKUMEN PERSYARATAN			Keterangan
		ADA	TIDAK	
	2	3	4	
1	Permohonan Untuk Menjadi Petugas			
2	Nota Dinas Usul dari Atasan masing-masing			
3	Rekomendasi Dari Atasan			
4	Surat keterangan Sebagai PNS/ASN Kementerian Agama			
5	Surat Keterangan Paham Ilmu Manasik Haji			
6	Surat Keterangan Mampu Membaca Al-Qur'an			
7	Surat Keterangan Mempunyai Kompetensi dan Keahlian			
8	Surat Keterangan Integritas dan Managerial			
9	Surat Pernyataan Bersedia Melaksanakan Tugas			
10	Surat Pernyataan Paham Ilmu/ Alur Manasik Haji			
11	Surat Pernyataan Istri Tidak Menunaikan Ibadah Haji (Mahrom/Memahromi)			
12	Surat Pernyataan Untuk Tidak Menunaikan Ibadah Haji Bagi Yang Sudah Haji Atas Permintaan Pimpinan			
13	Foto copy Kartu Tanda Penduduk			
14	Foto copy SK Pertama Dan Terakhir			
15	Foto copy Sertifikat Bahasa Inggris			
16	Foto copy Sertifikat Bahasa Arab			
17	Foto copy Ijazah Terakhir			
18	Surat Keterangan Kesehatan			
19	Surat Keterangan Tidak Terlibat Dalam Proses Hukum			
20	Surat Keterangan Sudah Menunaikan Ibadah Haji Dari Pimpinan Masing-Masing			

BENGKULU, Maret 2018
 KETUA

Drs. H. Zupiruddin

Foto bersama informan kementerian Agama provinsi bengkulu



TATA CARA PENILAIAN HASIL SELEKSI
CALON PETUGAS HAJI INDONESIA TAHUN 1438/2019

Penilaian hasil seleksi dilaksanakan sebagai berikut:

1. Seleksi Administrasi 30%
2. Seleksi Wawancara 30%
3. Seleksi Tertulis 40%

A. SELEKSI ADMINISTRASI

Seleksi administrasi adalah seleksi yang dilakukan untuk menilai dokumen calon petugas haji yang memenuhi syarat tertentu dengan menggunakan calon petugas yang telah tertera jumlah dan telah memiliki pengalaman dalam melayani jemaah haji dengan mengikuti komposisi tesnya yang tertera. Seleksi administrasi ini memiliki bobot nilai 30% dari total penilaian dengan skala 100.

2. Seleksi Administrasi untuk calon Petugas PPH Arab Saudi dan calon Petugas THH

NO	URAIAN	NILAI
1	Pendidikan	0
	a. Sarjana 2 (S2) ke atas	25
	b. Sarjana 1 (S1) Sarjana	10
2	Kesehatan	0
	a. Sehat	30
	b. Sehat dengan catatan	0
3	Pengalaman Berhaji	0
	a. Pernah berhaji 3 kali atau lebih	25
	b. Pernah berhaji 2 kali	10
4	Pengalaman Melayani jemaah	0
	a. Di Arab Saudi	25
	b. Di Embarkasi	15
5	Masa Kerja PPH di bidang tugasnya	0
	a. Masa kerja 10 tahun atau lebih	15
	b. Masa kerja 5 s.d. 9 tahun	10
	c. Masa kerja 1 s.d. 4 tahun	5

Tata Cara Penilaian Hasil Seleksi Calon Petugas Haji Indonesia Tahun 2019

2. Seleksi Administrasi untuk Petugas THH

NO	URAIAN	NILAI
1	Pendidikan	0
	a. Sarjana 2 (S2) ke atas	25
	b. Sarjana 1 (S1) Sarjana	10
2	Kesehatan	0
	a. Sehat	30
	b. Sehat dengan catatan	0
3	Pengalaman Berhaji	0
	a. Pernah berhaji 3 kali atau lebih	25
	b. Pernah berhaji 2 kali	10
4	Pengalaman Melayani jemaah	0
	a. Di Arab Saudi	25
	b. Di Embarkasi	15
5	Sertifikat Pembimbing Ibadah	0
	a. Mempunyai Sertifikat Pembimbing Ibadah	15
	b. Tidak mempunyai Sertifikat Pembimbing Ibadah	0

Total nilai maksimal dari Seleksi Administrasi adalah 100.

B. SELEKSI TERTULIS

Seleksi tertulis yaitu seleksi yang dilakukan oleh calon petugas dengan memilih jawaban yang dianggap benar pada soal tertulis. Seleksi tertulis ini memiliki bobot nilai 40%.

1. Untuk seleksi tertulis di tingkat Kankemenag Kabupaten/Kota, jumlah soal sebanyak 100, dengan bobot setiap nomornya 1 poin, sehingga nilai maksimalnya 100.
2. Untuk seleksi tertulis di tingkat Kamwil Kemenag provinsi, jumlah soal sebanyak 100, dengan bobot setiap nomornya 1 poin, sehingga nilai maksimalnya 100.

C. SELEKSI WAWANCARA

Wawancara adalah satu proses penilaian dengan prosedur yang direncanakan untuk menilai untuk memperoleh informasi dari calon melalui respon secara tertulis dan penjelasan secara lisan atas satu pertanyaan yang diajukan oleh petugas wawancara yang berhubungan dengan bidang tugas yang dipilih oleh calon.

Seleksi wawancara adalah seleksi yang bertujuan mengetahui calon petugas haji yang mempunyai kemampuan dan profesionalitas dalam melaksanakan tugas.

Seleksi wawancara ini memiliki bobot nilai 30% dari total penilaian seleksi lainnya.

Tata Cara Penilaian Hasil Seleksi Calon Petugas Haji Indonesia Tahun 2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51176-51171-51272 Fx. (0736)51171-51172
Website : www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhtarrom Aripin Program Studi : Manajemen Haji dan Umroh
NIM : 1711170034 Pembimbing I : Dr. Fatimah Yunus, MA
Judul Skripsi : SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMAAH HAJI KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI BENGKULU

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Paraf
1.	Rabu, 5 Mei 2021	Bab I - Bab III	Pelajari pedoman Skripsi FEBI	<i>R</i>
2.	Kamis, 6 Mei 2021 Jumat, 7 Mei 2021		Buat Pedoman wawancara	<i>R</i>
3.			Acc. dilanjutkan Penelitian	<i>R</i>
4.	Rabu, 03 November 2021	Hasil penelitian	Perbaiki hasil penelitian A. Sistem B. Klasifikasi Perbaiki tahapan pada syarat halaman 49	<i>R</i>
5.	Rabu, 22 Desember 2021	Kesimpulan dan Abstrak	Kesimpulan dan Abstrak di perbaiki	<i>R</i>
6	Jelo 8/11-21	Acc	Oppr Prose Uj-	<i>R</i>

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Jdwal. B, MA.

NIP.198307092009121000

Bengkulu, 8/11-21

Pembimbing I

Dr. Fatimah Yunus, MA

NIP.196303192000032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51176-51171-51272 Fx.(0736)51171-511172
Website : www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhtarrom Aripin Program Studi : Manajemen Haji dan Umroh
NIM : 1711170034 Pembimbing II : Yunida Een Friyanti, M.Si
Judul Skripsi : SISTEM REKRUTMEN PETUGAS JAMAAH HAJI KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI BENGKULU

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Paraf
1	Jum'at, 09 April 2021	Bab I dan Bab III	Perbaiki Metodologi	
2	Rabu, 14 April 2021	Bab I dan Bab II	Perbaiki masih banyak yang kurang	
3	Kamis, 15 April 2021	Bab II	Cari pedoman/ jurnal tentang standar perekrutan petugas haji	
4	Kamis, 22 April 2021	Pedoman wawancara	Acc. sampai Bab III, Lanjutkan metodologi ke pembimbing I	
5	Jum'at, 30 Juli 2021	Bab IV	Sesuaikan dengan teori	
6	Jum'at, 06 Agustus 2021	Bab IV	Kontruksi ulang susunan diagram masing-masing fase	



7	Rabu, 22 September 2021	Bab V	Lengkapi dengan batas permasalahan penelitian.	
8	Jum'at, 24 September 2021	Abstrak	Terlalu banyak, kurangi lagi	
9	Kamis, 30 September 2021	Kesimpulan	Acc. lanjutkan ke pembimbing I	

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Bengkulu,
Pembimbing II

Idwal B. MA
NIP.198307092009121000

Yunida Fen Friyanti, M.Si
NIP.198106122015032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor: 219/SKBP-FEBI/05/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Muhtarrom Aripin
NIM : 1711170034
Program Studi : Manajemen Haji dan Umroh
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : Sistem Rekrutmen Petugas Jamaah Haji Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Dinyatakan lolos uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 26%. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 20 Januari 2022
Ketua/Wakil Dekan 1

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002