BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen dapat dipahami sebagai suatu cara atau seni dalam mengatur serta mengarahkan aktivitas kelompok maupun individu dalam suatu organisasi, agar tujuan bersama bisa tercapai secara efisien dan efektif. Dalam praktiknya, manajemen tidak lepas dari enam unsur utama, yaitu manusia, dana, metode, teknologi, bahan baku, dan pasar.¹ Di antara unsur-unsur tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang sangat penting. Hal ini karena pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Bahkan, SDM yang unggul juga turut menjadi kekuatan bagi suatu bangsa. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu diarahkan untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional serta memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.² Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pondasi dalam menunjang kinerja organisasi. Beberapa peran penting yang dijalankan meliputi proses perekrutan pegawai, pelatihan dan evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, perlindungan terhadap hak-hak karyawan, menjaga

¹ B Jatmiko et al., "Strategies for MSMEs to Achieve Sustainable Competitive Advantage: The SWOT Analysis Method," *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8, no. 3 (2021): 505–15.

² Nguyen Hiep Van, "High Quality Human Resources Development," *Journal of University of Shanghai for Science and Technology* 23, no. 1 (2021): 1007–6735.

hubungan kerja yang sehat, hingga mengelola disiplin dan pemutusan hubungan kerja apabila diperlukan.³

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas para calon tenaga kerja yang akan direkrut. Untuk mendapatkan kandidat terbaik, proses rekrutmen menjadi langkah awal yang penting. Rekrutmen merupakan tahapan di mana suatu instansi atau lembaga membuka kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat dengan menyebarkan informasi terkait kebutuhan tenaga kerja, guna menarik pelamar yang sesuai. Setelah proses ini, tahapan selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses penyaringan yang bertujuan menilai dan memilih pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh instansi. Biasanya, tahapan seleksi mencakup pemeriksaan administrasi, ujian tertulis, wawancara, hingga pemeriksaan kesehatan.⁴

Secara umum, bagian sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berbagai proses yang berkaitan dengan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, seleksi, pengembangan, hingga evaluasi dan penempatan. Dalam hal pelaksanaan ibadah haji, pemerintah memiliki tanggung jawab penuh dalam melakukan perekrutan petugas haji. Proses ini secara teknis dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Agama. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019, pelaksanaan ibadah

³ Mukhlis Catio, Sarwani, and Ruknan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang: Indigo Media, 2020).

⁴ Hariwijaya, *Proses Rekrutmen & Sukses Karyawan* (Yogyakarta: Plmatara Publising, 2017).

haji harus dilakukan secara aman, tertib, dan nyaman, serta sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Mengingat kompleksitas penyelenggaraan haji dan banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi, maka dibutuhkan sistem manajemen dan pengorganisasian yang rapi serta berjalan secara efektif.

Kabupaten Tanah Laut merupakan salah satu daerah administratif yang berada di Provinsi Kalimantan Selatan, dengan pusat pemerintahan terletak di Kecamatan Pelaihari. Wilayah ini menjadi lokasi berbagai lembaga pemerintahan, salah satunya adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut. Kementerian Agama sendiri merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam urusan-urusan keagamaan. Salah satu fungsi utamanya adalah mengatur dan menyelenggarakan kegiatan ibadah haji dan umrah, yang menjadi bagian dari pelayanan keagamaan kepada masyarakat.

Rekrutmen petugas haji yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut bertujuan untuk menjaring calon petugas yang memenuhi kualifikasi dan mampu membimbing jemaah, baik dalam kelompok terbang (kloter) maupun di luar kloter. Berbeda dengan seleksi pada umumnya, proses ini lebih menekankan pada keterampilan khusus karena para petugas akan berhadapan langsung dengan banyak jemaah yang membutuhkan pelayanan optimal. Oleh karena itu, panitia seleksi perlu menyesuaikan proses rekrutmen dengan standar kompetensi yang relevan. Diharapkan, para petugas yang terpilih tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab, komitmen, dan akhlak yang

baik dalam menjalankan tugas. Nilai-nilai ini sejalan dengan firman Allah Swt dalam QS. An-Nisa: 58, yang memerintahkan agar amanah dijalankan dengan sebaik-baiknya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۚ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*"Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat." (QS. An-Nisa: Ayat 58)*⁵

Tahapan dalam proses rekrutmen petugas haji memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan ibadah haji yang optimal, terutama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada para jemaah. Tujuan utama dari rekrutmen ini adalah untuk memilih individu-individu yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan yang memadai, tetapi juga menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta integritas moral yang tinggi dalam menjalankan tugas.⁶ Mengingat ibadah haji merupakan kegiatan berskala besar yang melibatkan jutaan umat dari berbagai belahan dunia, maka dibutuhkan petugas yang benar-benar siap secara profesional, serta menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual dan

⁵ Kemenag, "Qur'an Kemenag," Kementerian Agama Republik Indonesia, 2025, <https://quran.kemenag.go.id/>.

⁶ Mashael Mohammed Alrashdi and Abdulellah Al Thobaity, "Exploring the Experiences, Motivations, and Skillsets of Nurse Volunteers during Hajj: Implications for Enhancing Volunteer Programs," *BMC Nursing* 23, no. 44 (2024): 1–9.

kemanusiaan. Oleh sebab itu, setiap tahapan seleksi perlu dilaksanakan secara sungguh-sungguh melalui proses yang ketat, adil, dan transparan. Prinsip ini juga tercermin dalam firman Allah Swt. Dalam QS. Al-Qashash: 26, yang menunjukkan pentingnya memilih orang yang kuat dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'" (QS. Al-Qashash: 26)*⁷

Berdasarkan data awal yang penulis peroleh, pelaksanaan rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut difokuskan pada beberapa posisi tertentu, yaitu pembimbing ibadah haji, ketua kloter, serta bagian akomodasi dan konsumsi. Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut melakukan rekrutmen menggunakan metode terbuka akan tetapi Kementerian Agama masih mengalami kesulitan menemukan orang yang berminat untuk mendaftar menjadi calon petugas yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk mendaftar, karenanya jumlah pelamar yang memenuhi syarat masih tergolong sedikit. Hal ini menjadi kendala tersendiri bagi Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut.

⁷ Kemenag, "Qur'an Kemenag."

Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pola Rekrutmen Petugas Haji pada Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut”**. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses rekrutmen petugas haji, serta menjadi wadah pembelajaran bagi penulis dalam memperluas wawasan dan pengalaman, khususnya terkait pelaksanaan rekrutmen dilingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pola rekrutmen petugas haji pada Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut?
2. Apa saja kendala dalam perekrutan petugas haji pada Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pola rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut.
2. Mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam perekrutan petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut.

D. Signifikasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan wawasan keilmuan, baik bagi penulis maupun bagi pembaca yang memiliki minat terhadap kajian manajemen rekrutmen, khususnya dalam konteks lembaga keagamaan.
2. Memberikan referensi atau menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan proses rekrutmen petugas haji.
3. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan keilmuan di Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, khususnya pada konsentrasi manajemen Haji dan Umrah.

E. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul “Pola Rekrutmen Petugas Haji pada Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut”. Untuk menghindari kesalahpahaman dan memperjelas maksud dari istilah yang digunakan dalam judul, penulis akan memberikan penjelasan mengenai beberapa istilah penting dalam penelitian ini.

1. Pola Rekrutmen

Pola rekrutmen merupakan rangkaian sistem atau tahapan kerja yang disusun secara terstruktur dalam proses untuk menemukan dan menarik individu yang sesuai guna menempati posisi tertentu

berdasarkan kebutuhan yang ada dalam suatu organisasi. Pola ini mencakup langkah-langkah seperti perencanaan kebutuhan, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, hingga tahap penilaian akhir. Pola rekrutmen berperan sebagai panduan agar proses perekrutan berjalan secara terarah dan efisien, serta mampu menjangkau individu yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan tugas yang akan diemban. Dengan pola rekrutmen yang tepat, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan secara optimal.⁸

Pola rekrutmen dimaksud dalam penelitian ini yaitu tahapan atau alur Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut dalam menarik atau merekrut calon petugas haji yang bersedia mengikuti tahapan yang telah ditentukan, yang mana dalam pola rekrutmen ini akan menghasilkan petugas yang sesuai dengan kriteria Kementerian Agama.

2. Petugas Haji

Petugas haji merupakan individu yang secara resmi ditetapkan oleh Menteri Agama untuk melaksanakan tugas pelayanan dan pendampingan terhadap jemaah haji. Secara umum, petugas ini terbagi menjadi dua kelompok, yaitu petugas kloter yang mendampingi jemaah

⁸ Alfikri Rozan Sinaga and Farhan Indra, "Pola Rekrutmen Kementrian Agama Dalam Menentukan Tim Petugas Haji Indonesia Kota Tanjungbalai," *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi* 4, no. 3 (2023): 999–1004.

selama perjalanan ibadah, serta panitia penyelenggara ibadah haji (PPIH) yang menangani aspek teknis penyelenggaraan haji.⁹

Petugas haji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah individu yang telah melalui tahapan rekrutmen dan bertugas melayani para jemaah haji Indonesia dalam berbagai aspek, seperti keberangkatan, pelayanan, pembinaan, bimbingan, dan perlindungan, baik di dalam negeri maupun di Tanah Suci.

Dengan demikian maka yang dimaksud dengan judul skripsi penulis “Pola Rekrutmen Petugas Haji pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut” adalah kajian mengenai tahapan atau alur yang diterapkan oleh Instansi tersebut dalam melaksanakan proses rekrutmen calon petugas haji. Pola rekrutmen ini mencakup sistem dan prosedur yang terstruktur, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, hingga proses penilaian akhir, yang bertujuan untuk menjaring petugas haji yang memenuhi kriteria dan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Petugas haji dalam konteks ini adalah individu yang telah melalui proses seleksi dan secara resmi ditugaskan untuk memberikan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan menjamin keselamatan jemaah haji asal Indonesia, baik selama berada di tanah air maupun saat menjalankan ibadah di Tanah Suci.

⁹ Ditjen PHU, *Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji, Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji Dan Umrah*, 2016.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulisan dan kajiannya berkaitan dengan masalah yang diteliti, sejauh penelusuran yang telah peneliti lakukan, ditemukan hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu:

1. Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia oleh Aulia Ul Umah 109053100006 Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Syarif Hidayatullah Jakarta 2013. Skripsi ini sama-sama menggunakan metode diskriptif kualitatif dan membahas perihal rekrutmen akan tetapi yang menjadi pembeda yaitu penelitian ini membahas tentang rekrutmen panitia penyelenggara ibadah haji.¹⁰
2. Pola Rekrutmen Tim Bimbingan Ibadah Haji Indonesia (TPHI) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta oleh Nabila Fauziah 1115050000068 Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Syarif Hidayatullah Jakarta 2019. Penelitian ini memiliki persamaan dalam meneliti tentang pola rekrutmen, akan tetapi peneliti disini lebih focus pada rekrutmen tim pembimbing ibadah haji (TPHI) saja bukan mencakup keseluruhan rekrutmen petugas haji tersebut.¹¹

¹⁰ A Ul Umah, "Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji Dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia" (Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013).

¹¹ N Fauziah, "Pola Rekrutmen Tim Bimbingan Ibadah Haji Indonesia (TPHI) Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta" (Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

3. Sistem Rekrutmen Petugas Haji pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jakarta Tahun 2018 oleh Mulya Abdullah 1114053000023 Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Syarif Hidayatullah Jakarta 2019. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sistem atau pola rekrutmen petugas haji yang menjadi pembeda adalah objek penelitiannya.¹²
4. Strategi Rekrutmen Anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) Kota Yogyakarta, ditulis oleh Arif Nur Fauzi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011. Persamaan penelitian ini adalah meneliti tentang rekrutmen dan yang menjadi pembeda adalah objek penelitiannya.¹³

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi dan alur penelitian. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini memuat latar belakang masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian. Selain itu, juga dijelaskan rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, serta sistematika penulisan sebagai gambaran umum isi skripsi secara keseluruhan.

BAB II Kajian Teori, pada bab ini, penulis menguraikan landasan teori yang relevan dengan topik penelitian, seperti pengertian pola rekrutmen

¹² M Abdullah, "Sistem Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jakarta Tahun 2018" (Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

¹³ A. N Fauzi, "Strategi Rekrutmen Anggota Gerakan Ahmadiyah Indonesia (GAI) Kota Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011).

dan petugas haji, serta teori-teori pendukung lainnya yang memperkuat analisis.

BAB III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV Hasil Penulisan dan Pembahasan, berisi paparan hasil penelitian yang telah diperoleh di lapangan, serta analisis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP, berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan rekomendasi yang ditujukan bagi pihak terkait maupun sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.