

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Pola rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Proses seleksi dimulai dengan penerimaan informasi dan instruksi dari Kantor Wilayah (Kanwil), yang kemudian disosialisasikan kepada masyarakat. Rekrutmen dilakukan untuk berbagai kategori petugas haji, seperti ketua kloter, pembimbing ibadah, dan petugas akomodasi. Calon petugas haji harus memenuhi kriteria administrasi, tes CAT ditingkat Kabupaten dan Provinsi, dan wawancara. Proses ini serupa dengan pola rekrutmen yang dijelaskan dalam penelitian Aulia Ul Ummah, Nabila Fauziah, dan Mulya Abdullah, yang menekankan pentingnya tahapan seleksi yang terstruktur dan pelatihan untuk mempersiapkan petugas haji secara matang sebelum bertugas.
2. Kendala yang dihadapi dalam perekrutan petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut antara lain adalah terbatasnya kuota petugas haji yang tidak sebanding dengan jumlah jemaah yang semakin meningkat setiap tahunnya. Hal ini menyebabkan

kesulitan dalam memenuhi kebutuhan operasional selama musim haji. Kendala lainnya adalah keterlambatan dalam pengumpulan berkas administrasi, seperti SKCK dan surat keterangan sehat, yang sering kali menyebabkan beberapa calon petugas tidak dapat mengikuti proses seleksi tepat waktu. Kendala-kendala ini sejalan dengan masalah yang ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya oleh Nabila Fauziah dan Mulya Abdullah, yang juga mengungkapkan bahwa kuota yang terbatas dan pengumpulan berkas administrasi yang terlambat sering menjadi tantangan utama dalam rekrutmen petugas haji. Selain itu, minat masyarakat untuk mendaftar sebagai petugas haji masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya informasi terkait proses seleksi, rasa kurang percaya diri terhadap kemampuan pribadi, serta ketidaktahuan mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan diemban. Akibatnya, jumlah pendaftar yang memenuhi syarat sering kali tidak mencukupi kuota yang dibutuhkan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan di lapangan serta analisis yang telah dilakukan, penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas proses rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut.

1. Peningkatan Kuota Petugas Haji

Mengingat jumlah jemaah yang terus meningkat setiap tahunnya, disarankan agar pemerintah pusat melalui Kementerian Agama dapat menambah kuota petugas, khususnya pembimbing ibadah dan ketua regu. Hal ini bertujuan untuk membagi beban kerja secara lebih merata serta meningkatkan kualitas pelayanan terhadap jemaah haji di lapangan.

2. Penyederhanaan Proses Administrasi

Proses administrasi seperti pengumpulan SKCK dan surat keterangan sehat sering kali mengalami keterlambatan. Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Kementerian Agama memberikan batas waktu dan pengingat lebih awal, serta memfasilitasi sistem pendaftaran online guna mempercepat dan mempermudah tahapan administrasi.

3. Optimalisasi Sosialisasi

Diperlukan penyebaran informasi rekrutmen secara lebih intensif dan luas, tidak hanya melalui pengumuman di kantor atau media cetak, tetapi juga melalui media sosial, website resmi Kemenag, dan grup WhatsApp komunitas. Hal ini untuk menjangkau lebih banyak calon pendaftar dan meningkatkan partisipasi masyarakat umum.

4. Peningkatan Kualitas Pelatihan dan Pembekalan

Setiap petugas haji perlu mengikuti pelatihan yang komprehensif, baik dari segi teknis, manajerial, spiritual, maupun kesiapan fisik dan mental. Dengan demikian, mereka dapat melayani jemaah secara profesional dan humanis selama di tanah suci.

5. Evaluasi dan Pembaruan Sistem Rekrutmen

Disarankan adanya evaluasi menyeluruh terhadap proses rekrutmen setelah setiap musim haji, termasuk sistem skoring, seleksi CAT, dan penempatan tugas. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk melakukan pembaruan kebijakan yang lebih adaptif, transparan, dan objektif di masa mendatang.

6. Penguatan Kolaborasi Antar instansi dan Pemangku Kepentingan

Penting untuk memperkuat sinergi antara Kantor Kemenag, dinas kesehatan, organisasi masyarakat Islam, dan tokoh masyarakat agar proses rekrutmen berjalan lebih terkoordinasi dan menghindari potensi intervensi kepentingan pribadi atau politik dalam pengusulan petugas.

7. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas

Perlu adanya keterbukaan informasi mengenai kriteria seleksi, hasil skoring, dan proses penetapan petugas haji agar publik memiliki kepercayaan terhadap sistem yang berjalan. Hal ini juga dapat meminimalisir asumsi negatif dan kecurigaan terhadap unsur nepotisme dalam rekrutmen.

Dengan penerapan rekomendasi ini, diharapkan proses rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut dapat berlangsung secara lebih efektif, efisien, dan akuntabel, serta mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada jemaah haji secara berkelanjutan.