



**SISTEM SELEKSI PETUGAS HAJI DI KEMENTERIAN
AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana (S.Sos)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Dakwah*

OLEH

RIJKI HIDAYAT HABIBIE

NIM. 16 304 00003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY

PADANGSIDIMPUAN

2023



**SISTEM SELEKSI PETUGAS HAJI DI KEMENTERIAN
AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
dalam Bidang Ilmu Manajemen Dakwah*

SKRIPSI

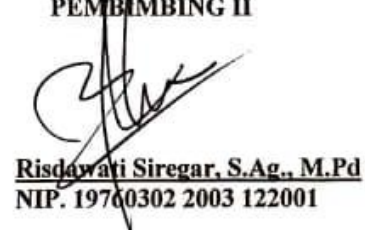
OLEH
RIJKI HIDAYAT HABIBIE
NIM: 16 304 00003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

PEMBIMBING I


Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag
NIP. 19630821 1993 031003

PEMBIMBING II


Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd
NIP. 19760302 2003 122001

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Skripsi
an. **Rijki Hidayat Habibie**
lampiran : 6 (enam) Examplar

Padangsidempuan, Februari 2023
Kepada Yth:
Ibu Dekan FDIK
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidempuan
Di:
Padangsidempuan

Assalamu alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Rijki Hidayat Habibie** yang berjudul: "**SISTEM SELEKSI PETUGAS HAJI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Dengan demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag
NIP. 196308211993 031003

PEMBIMBING II

Risdawati Siregar, S.Ag, M.Pd
NIP. 197603022003 122001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km 4,5 Sibitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Rijki Hidayat Habibie**
Nim : **1630 4000 03**
Fak/Prodi : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi/ Manajemen Dakwah**
Judul Skripsi : **Sistem Seleksi Petugas Haji Di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum pada pasal 19 ayat ke 4 kode etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 23 februari 2023
Yang Membuat Pernyataan,




Rijki Hidayat Habibie
NIM: 1630 4000 03



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rijki Hidayat Habibie
Nim : 1630 4000 03
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**SISTEM SELEKSI PETUGAS HAJI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN**" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti non eksklusif ini UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada Tanggal : 23 februari 2023
Yang menyatakan,



Rijki Hidayat Habibie
NIM. 1630 4000 03



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padang Sidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : RIJKI HIDAYAT HABIBIE
NIM : 1630400003
FAKULTAS/PRODI : Dakwah dan Ilmu Komunikasi / Manajemen Dakwah
JUDUL SKRIPSI : Sistem Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

Ketua,



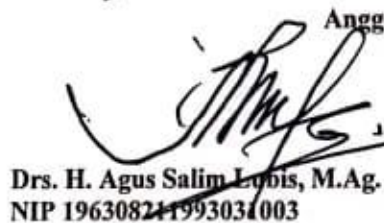
Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag.
NIP 196308211993031003

Sekretaris,



Fithri Choirunnisa Siregar, M.Psi.
NIP 198101262015032003

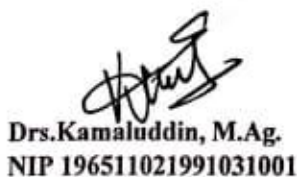
Anggota



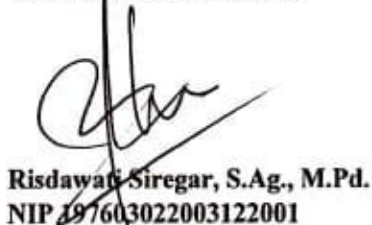
Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag.
NIP 196308211993031003



Fithri Choirunnisa Siregar, M.Psi.
NIP 198101262015032003



Drs. Kamaluddin, M.Ag.
NIP 196511021991031001



Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd.
NIP 197603022003122001

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Jum'at, 13 Januari 2023
Pukul : 14.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus / 75,5 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,52
Predikat :



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padang Sidempuan22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022


PENGESAHAN

Nomor: 90 /Un.28/F.4c/PP.00.9/01/2023

JUDUL SKRIPSI : SISTEM SELEKSI PETUGAS HAJI DI KEMENTERIAN
AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
NAMA : RIJKI HIDAYAT HABIBIE
NIM : 1630400003

Telah dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Bidang Manajemen Dakwah

Padangsidempuan, 18 Januari 2023
Dekan,


/Dr. Magdalena, M.Ag.
/NIP 197403192000032001

ABSTRAK

Nama : Rijki Hidayat Habibie
NIM : 16 304 00003
Judul Skripsi : Sistem Seleksi Petugas Haji Di Kementerian Agama
Kota Padangsidempuan
Tahun : 2023

Rumusan masalah penelitian ini adalah mengetahui pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji, apa hambatan sistem seleksi petugas Haji di Kementerian Agama kota Padangsidempuan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji serta mengetahui apa hambatan dalam pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji di Kementerian Agama kota Padangsidempuan.

Kajian Teori dalam penelitian ini, Sistem adalah komponen atau elemen-elemen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Seleksi adalah tahap yang dilalui untuk memilih orang sesuai dengan kriteria dan syarat untuk menempati posisi tertentu. Petugas Haji adalah orang yang melakukan sesuatu atau bertugas melayani, membimbing jama'ah Haji dalam melaksanakan ibadah Haji.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengamati fenomena sekitar dan menganalisisnya dengan menggunakan logika ilmiah, Subjeknya 1 orang Kepala Seksi dan 3 orang Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder yaitu pihak yang melaksanakan seleksi petugas Haji, buku-buku, jurnal, serta dokumen pendukung yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan instrumen pengumpulan datanya melalui wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji dilaksanakan oleh Kementerian Agama Kota Padangsidempuan sesuai petunjuk teknis ekrutmen petugas penyelenggara ibadah Haji tahun 2020 dan melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sebelumnya, Oleh karena itu peserta harus memenuhi persyaratan dan mengikuti seleksi hingga Lulus tahap selanjutnya dan terpilih menjadi petugas Haji. Hambatan pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji adalah belum tersedianya fasilitas yang memadai untuk melaksanakan seleksi petugas Haji yaitu seleksi Kompetensi *Computer Assisted Test* sehingga panitia harus menyiapkan tempat untuk peserta seleksi melaksanakan Seleksi Kompetensi dengan meminjam fasilitas diluar kantor agar seleksi Kompetensi dapat terlaksana.

Kata Kunci : Sistem, Seleksi, Petugas Haji

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kelapangan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, kemudian shalawat serta salam kepada ruh junjungan nabi besar Muhammad SAW yang membawa ummatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang yang disinari iman dan islam.

Judul skripsi ini adalah **“SISTEM SELEKSI PETUGAS HAJI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN”**

Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak menemui berbagai kesulitan, tetapi Alhamdulillah dapat dibantu berkat bimbingan dari Bapak Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Risdawati Siregar, S.Ag, M.Pd selaku pembimbing II

Oleh sebab itu wajarlah penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada beliau berdua atas segala pengarahan dan bimbingan yang telah diberikan selama menyelesaikan skripsi yang sederhana ini Selain itu penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, dan Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan,

serta Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Ibu Dr. Magdalena, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, serta Bapak Dr. Anas Habibi, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Bapak Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Sholeh Fikri, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
3. Ibu Fithri Choirunnisa Siregar, M.Psi selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Islam Ibu Ricka Handayani, SE, MM dan seluruh Bapak dan Ibu Civitas Akademik IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak membantu penulis saat menjalani kuliah dan menyusun skripsi ini.
4. Bapak Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag selaku Pembimbing I dan Ibu Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Sukerman, S.Ag selaku Kasubbag Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi beserta stafnya yang telah memberikan pelayanan akademik yang baik demi kesuksesan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan nasihat kepada saya.

7. Bapak Yusri Fahmi, S.Ag., S.S., M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah membimbing, mendidik, memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
9. Kepada Bapak H.Khoirun Nikmad Harahap, M.Pd selaku Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, Bapak H. Arfan Siregar, S.Sos , Ibu Fatimah Zahara, S.Ag , dan Bapak Muhammad Ramadhan yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan membantu mendapatkan informasi terkait penelitian ini.
10. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Parmohonan Harahap dan Ibunda Nurhabibah Simbolon tercinta yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moral dan materil serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan keduanya dengan surga firdaus-Nya.
11. Kepada rekan seperjuangan di Jurusan Manajemen Dakwah (MD) angkatan 2016, Tua Dalimunthe, Unus Syahputra, Yani, Afrilia, Nurul Aini teman-teman lainnya. Serta kepada sahabat-sahabat saya Sofian Noor, Parulian

Harahap, Wita Soraya, Wita Marlina, Iqbal yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi yang ini.

12. Kepada Sepupu saya Ramadi Saputra Lubis,SE yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.
13. Kepada rekan satu angkatan saya saudara Fahrijal Halomoan Harahap,S.Pd yang senantiasa membantu saya dan memberikan semangat dalam menyelesaikan Skripsi. Serta Fajar Zulfath yang memberikan dukungan serta dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih bersifat sederhana dan kemungkinan masih banyak kekurangan dari kesempurnaan, karena itu diharapkan saran dan kritik dari para pembaca demi perbaikannya, kiranya skripsi ini menjadi karya yang berguna bagi penulis dan pembaca. Akhirnya kepada Allah jualah penulis berserah diri dan memohon keampunan-Nya.

Padangsidempuan, Februari 2023
Peneliti

Rijki Hidayat Habibie
NIM. 1630 4000 03

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah	4
C. Batasan Istilah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Pengertian Sistem Seleksi	10
B. Jenis-jenis Seleksi	13
C. Tahap-tahap Seleksi	14
D. Petugas Haji	27
E. Haji	33
F. Penelitian Terdahulu	35
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Tempat Penelitian	37
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
C. Informan Penelitian.....	38
D. Sumber Data.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Penjamin Keabsahan Data	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Temuan Umum.....	45
1. Letak Geografis.....	45

2. Sejarah Kementerian Agama.....	45
3. Visi dan Misi Kementerian Agama.....	47
4. Tugas Pokok dan Fungsi	48
5. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan	49
B. Temuan Khusus.....	51
1. Pelaksanaan Sistem Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan	51
2. Proses Penerimaan Petugas Haji	56
3. Seleksi Petugas Haji	59
4. Aspek yang dinilai Pada Pelaksanaan Sistem Seleksi Petugas Haji pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan	66
5. Faktor Penghambat Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan	67
C. Analisis Penelitian.....	70

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ibadah haji merupakan rukun Islam yang kelima bagi umat Islam yang wajib dilakukan bagi orang yang mampu melaksanakannya. Setiap tahun umat Islam melaksanakan ibadah Haji, oleh sebab itu telah menjadi tekad pemerintah Indonesia untuk terus memperbaiki penyelenggaraan ibadah Haji serta meningkatkan pelayanan ibadah Haji yakni tidak saja dalam segi tersedianya berbagai kemudahan, baik sebelum maupun selama perjalanan, juga dalam mempersiapkan bekal para jama'ah calon haji dengan pengetahuan manasik Haji.

Sebelum penyelenggaraan ibadah Haji terdapat suatu kegiatan seleksi terhadap petugas haji. Petugas berasal dari kata tugas yang berarti yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk melakukan tugas masing-masing, sedangkan pengertian petugas adalah orang yang bertugas melakukan sesuatu.¹ Adapun istilah haji menyengaja ke Baitullah (Ka'bah) untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu pada waktu tertentu dengan mengharapkan keridhoan Allah SWT. Dari pengertian di atas petugas haji dapat diartikan petugas yang diangkat oleh Kementerian Agama yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dalam penyelenggaraan ibadah Haji yang menyertai jama'ah haji sejak diasrama Haji, di Arab Saudi sampai kembali ke Tanah Air.

¹Departemen Pendidikan dan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka, 2005), hlm. 1215.

Dari catatan hasil wawancara awal dengan kementerian Agama kota Padangsidimpuan sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Pak Zamil selaku Kepala bagian/ KASI Penyelenggaraan Haji dan Umrah.

Proses seleksi petugas haji dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan Kementerian Agama yakni Kanwil Kementerian Agama tentang seleksi petugas haji. Petugas haji ada 2 yaitu Ketua Kloter dan Pembimbing Ibadah, selain itu ada juga Petugas haji seperti Tim Kesehatan Haji Daerah di Pemerintah kota/ kabupaten. Seleksi dilakukan di Kementerian agama kota/ kabupaten tes pertama dilaksanakan di tingkat kota/kabupaten termasuk seleksi administrasi, kompetensi dan kesehatan, setelah itu seleksi dilaksanakan di tingkat Provinsi yang dilaksanakan oleh pihak Kementerian Agama Pusat.

Syarat untuk mengikuti seleksi petugas haji dalam hal ini Pembimbing Ibadah yakni harus memiliki sertifikat pembimbing haji dan sudah pernah melaksanakan Haji. Sedangkan untuk Ketua Kloter harus memahami alur manasik Haji serta alur perjalanan Haji dan sudah pernah melaksanakan haji. Petugas haji yakni Pembimbing ibadah adalah Laki-laki terkecuali Tim Kesehatan Haji Daerah di perbolehkan perempuan.²

Dari penjelesan diatas dapat di simpulkan bahwa sistem seleksi penerimaan petugas haji sangat penting dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel. Rekrutmen menjadi proses awal untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dalam hal ini pembimbing ibadah Haji. Dilakukannya proses sesuai dengan amanah Undang-undang nomor 8 tahun 2019. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan sebagai penanggungjawab diharapkan mampu melaksanakan sistem seleksi petugas haji dan manajemen penyelenggaraan ibadah Haji dengan baik. Dari sistem rekrutmen seleksi petugas Haji diharapkan nantinya menghasilkan pembimbing Haji yang

² Hasil Wawancara awal Tanggal 3 November 2020

memiliki kompetensi yang tinggi, menjunjung asas keadilan, profesionalitas, dan akuntabilitas dengan prinsip nirlaba.³

Rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh suatu lembaga atau perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal dan sesuai dengan klarifikasi, maka proses ini sangatlah penting sehingga harus dilaksanakan ditingkatkan melalui proses uji kelayakan yang ketat sehingga lembaga atau perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari dan dapat mendukung produktifitas dalam suatu lembaga atau perusahaan.

Proses pelaksanaan rekrutmen pembimbing ibadah Haji dilakukan melalui dua tahap yaitu, tahap awal dilaksanakan ditingkat Kabupaten/Kota, tahap kedua ditingkat wilayah provinsi. Pada tahap awal yang dilaksanakan ditingkat Kota, termasuk Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

Pembimbing ibadah Haji merupakan salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan ibadah Haji yang tidak jarang mendapat kritikan, sekaligus saran terkait kinerja dan profesionalitas selama bertugas. Kritik terhadap kinerja pembimbing ibadah Haji diantaranya masih ditemukan pembimbing ibadah Haji yang melaksanakan tugas sambil melaksanakan Haji.

Persoalan penting terkait proses perekrutan petugas Haji pada beberapa tahun terakhir yang dinilai tidak transparan, menyebabkan munculnya dugaan negatif terkait proses perekrutan yang dilakukan. Sebagaimana dikatakan oleh Pengamat Haji dan Umrah Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta Dadi Darmadi mengatakan “perekrutan petugas Haji terkesan bagi-bagi

³Kementerian Agama Republik Indonesia *Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019* tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah, bab I pasal 2.

jatah dalam beberapa tahun terakhir, hal ini membuat perekrutan tidak bekerja maksimal dan profesional”.⁴

Dalam pelaksanaan rekrutmen petugas Haji, tidak menutup kemungkinan adanya penyalahgunaan kekuasaan di setiap Kabupaten/Kota seperti yang dikatakan oleh pengamat Haji Dadi Darmadi sama halnya dengan Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan, tidak menutup kemungkinan terjadi kasus yang sama. Dugaan adanya bagi-bagi jatah terkait rekrutmen petugas Haji dalam hal ini tentu melanggar Undang-undang Nomor 8 Tahun 2019 mengamanatkan terwujudnya proses perkrutan petugas Haji yang menjunjung tinggi asas keadilan, profesionalitas, dan transparansi.

Oleh karena itu proses penerimaan atau seleksi sangatlah penting karena merupakan proses awal untuk memperoleh Sumber daya Manusia yang mumpuni dalam hal ini petugas Haji. Dari proses seleksi Kementerian Agama mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai kriteria untuk melaksanakan tugas tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui sistem seleksi petugas haji di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan, maka peneliti mengangkat penelitian ilmiah dengan judul **“Sistem Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan”**.

B. Fokus Masalah

Adapun fokus masalah dalam penelitian ini adalah Tentang Bagaimana pelaksanaan sistem seleksi petugas haji di Kementerian Agama Kota

⁴ <https://www.republika.co.id/berita/jurnal-Haji/berita-jurnal-Haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-Haji-bertugas-jangan-sambil-berHaji>, diakses pada 19 September pukul 11.35 WIB.

Padangsidempuan serta penghambat sistem seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari agar tidak salah dalam memahami penelitian ini, perlu dijelaskan beberapa istilah, antara lain:

1. Sistem Seleksi

Sistem adalah kesatuan sejumlah sarana yang paling berkaitan satu dengan lainnya dan secara bersama-sama mengolah rangsang (*input*) yang berasal dari lingkungan untuk menghasilkan suatu reaksi (*output*).⁵ Sedangkan seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi dalam manajemen SDM adalah pemilihan terhadap orang-orang. Suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.⁶ Dengan demikian sistem seleksi adalah suatu cara dalam melakukan pemilihan calon pekerja yang paling memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengisi posisi tertentu dalam pekerjaan.

2. Petugas Haji

Petugas berasal dari tugas yang berarti yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan sedangkan pengertian petugas adalah orang yang

⁵R. Matindas, *Manajemen SDM Lewat Konsep Aku* (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm. 5

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 140

bertugas melakukan sesuatu.⁷ Adapun istilah haji adalah menuju ke Baitullah (Ka'bah) untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu pada waktu tertentu dengan mengharapkan keridaan Allah SWT.⁸ Dari pengertian di atas petugas haji dapat diartikan petugas haji yang diangkat oleh Kementerian Agama yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dalam penyelenggaraan ibadah haji yang menyertai jama'ah haji sejak di asrama haji, di Arab Saudi sampai kembali ke Tanah Air.

Adapun Petugas haji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Petugas Haji yang diseleksi dan diangkat oleh Kementerian Agama Kota Padangsidempuan pada musim pelaksanaan haji setiap tahun yang bertugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Kementerian Agama.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan sistem seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan ?
2. Apa saja faktor penghambat sistem seleksi petugas haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

⁷ Departemen Pendidikan Dan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka, 2005), hlm.1215.

⁸ Tata Sukayat, *Manajemen Haji, Umrah, Wisata Agama* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2016), hlm. 4

- a. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji oleh Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat sistem seleksi petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Sebagai bahan informasi ilmiah bagi yang ingin mengetahui tentang Pelaksanaan Sistem Seleksi Kementerian Agama Kota Padangsidempuan dalam melakukan seleksi terhadap petugas haji oleh Kementerian Agama di Padangsidempuan.
- 2) Sebagai bahan landasan bagi organisasi atau lembaga penyelenggara ibadah haji dalam mengembangkan kinerja perusahaannya.
- 3) Sebagai sarana menambah wawasan dan memaksimalkan keahlian penulis sebagai calon akademis di bidang manajemen dakwah, haji dan umrah.

b. Secara Praktis

- 1) Sebagai rujukan untuk melakukan penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan.
- 2) Penelitian ini diharapkan, mampu memberikan kontribusi pengkajian dan pembelajaran pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

- 3) Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I adalah Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah, fokus masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah Kajian Teori. Bab ini berisi tentang Landasan teori, Sistem Seleksi, Pengertian Sistem Seleksi, Jenis-jenis Seleksi, Tahap-tahap Seleksi, Petugas Haji, Pengertian Petugas haji, Macam-macam petugas Haji, dan Kajian terdahulu.

BAB III adalah Metodologi Penelitian. Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, tehnik Pengecekan keabsahan data.

BAB IV adalah Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Hasil Penelitian. Bab ini berisi tentang profil, struktur organisasi, visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan, program Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Serta Hasil penelitian dan pembahasan, yakni uraian tentang Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dalam melakukan seleksi terhadap petugas haji oleh Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

di Padangsidempuan. Bab ini juga akan menjabarkan analisis secara rinci terhadap sistem yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Kota Padangsidempuan dalam melakukan seleksi terhadap petugas haji oleh Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

BAB V adalah Penutup berisi tentang kesimpulan dan saran mengenai sistem seleksi petugas Haji Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Sistem Seleksi

Istilah sistem berasal dari istilah Yunani “*systema*” yang mengandung arti keseluruhan (*a whole*) yang tersusun dari sekian banyak bagian, berarti pula hubungan yang berlangsung di antara satuan-satuan atau komponen secara teratur. Jadi sistem adalah sebuah himpunan atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan.⁹

Menurut Yakuf Vico Hisbanarto, Sistem adalah seperangkat komponen-komponen atau elemen-elemen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan.¹⁰ Rohmat Taufik menjelaskan bahwa sistem adalah sekelompok komponen yang saling berhubungan, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan menerima input serta menghasilkan output dalam proses transformasi yang teratur.¹¹ Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Eti Rochaety-Pontjorini Rahayuningsih & Prima Gusti Yanti, sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan.¹²

Sistem harus berazaskan efisiensi biaya, waktu, dan tenaga, serta bertujuan untuk memperoleh SDM yang terbaik dengan penempatan yang tepat. Sistem seleksi ada dua, yaitu sistem gugur (*seccive hurdles*) dan sistem nilai rata-rata

⁹Tatang M. Amirin, *Pokok-Pokok Teori Sistem*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), hlm.1.

¹⁰ Yakub, Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm .1.

¹¹Rohmat Taufik, *Sistem Informasi Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm.2

¹² Eti Rochaety dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), hlm. 3.

(*compensatory approach*). Sistem gugur artinya seleksi yang dilakukan berdasarkan urutan atau bertahap, yaitu mulai dari seleksi administrasi, wawancara, tes pengetahuan, tes psikotes, tes kesehatan, sampai wawancara penentuan yang terakhir. Segala macam tes tersebut secara bertahap dilaksanakan dan harus lulus setiap tahapan seleksi. Apabila para pelamar tidak lulus dalam seleksi pertama maka tidak dapat ikut untuk tes berikutnya.¹³

Sistem nilai rata-rata adalah sistem seleksi yang dilaksanakan pada saat para pelamar dapat mengikuti seluruh tahapan seleksi, kemudian dihitung nilai rata-ratanya. Jika nilai rata-rata mencapai di atas standar atau paling tidak sama dengan standar maka peserta tes dinyatakan lulus. Apabila banyaknya para pelamar melebihi jumlah yang dibutuhkan maka dilakukan rangking penilaian dari yang tertinggi sampai terendah. Pendekatan sistem rata-rata beranggapan bahwa kekurangan nilai pada satu faktor tes dapat ditutup dengan faktor tes yang nilainya lebih tinggi sehingga yang bersangkutan bisa dinyatakan lulus dan diterima.¹⁴

Seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi.¹⁵ Menurut defenisi lain seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.¹⁶ Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah

¹³ I Komang Perdana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 71.

¹⁴ *Ibid*, hlm, 72-73.

¹⁵ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 168.

¹⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 83.

pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Proses pemilihan ini dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.¹⁷

Prabu Mangkunegara, penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.¹⁸

Sedangkan Menurut Munandar berpendapat bahwa seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Adapun tugas seleksi adalah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seseorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti dalam proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang diperkirakan atau diramalkan

¹⁷Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 159.

¹⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 35.

akan berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik. Dengan kata lain, akan memilih calon karyawan paling tepat untuk pekerjaan tertentu.¹⁹

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja akan tetapi seleksi dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi, sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Peluang jabatan ini dapat diisi oleh siapa saja yang ada dilingkungan tersebut yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi tertentu.²⁰

Berdasarkan pengertian diatas menurut penulis kegiatan seleksi mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan atau organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan sistem seleksi dalam penelitian ini adalah suatu cara atau proses yang dilakukan kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dalam pemilihan para tenaga kerja yang berkualitas dan profesional sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Jenis-jenis Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Adapun jenis-jenis seleksi adalah sebagai berikut:²¹

¹⁹ *OpCit*, Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 140.

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 160.

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 181.

1. Seleksi Administrasi adalah seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi, perusahaan, antara lain:

- a. Ijazah
- b. Riwayat hidup
- c. Domisili/keberadaan status yang bersangkutan
- d. Surat lamaran
- e. Sertifikat keahlian misalnya: komputer
- f. Pas foto
- g. Copy Identitas (KTP, Pasport, SIM, dan lain-lain)
- h. Pengalaman kerja
- i. Umur
- j. Jenis kelamin
- k. Status perkawinan
- l. Surat keterangan kesehatan dokter
- m. Akte Kelahiran

2. Seleksi secara tertulis, terdiri dari:²²

- a. Tes kecerdasan (*Inteligensi tes*)
- b. Tes kepribadian (*Personal test*)
- c. Tes bakat (*Aptitude test*)
- d. Tes bakat tes minat (*Interest test*)
- e. Tes prestasi (*Achievement test*)

3. Seleksi tidak tertulis terdiri dari:

- a. Wawancara
- b. Praktik
- c. Kesehatan/Medis

C. Tahap-Tahap Seleksi

Menurut Sondang P. Siagian, beliau bahwa ada 7 (tujuh) tahap yang dapat digunakan di dalam melakukan seleksi diantaranya:

²² *Ibid*, hlm.181-182

1. Penerimaan surat lamaran

Sering dilupakan bahwa sesungguhnya proses seleksi berlangsung dua arah dalam arti bahwa organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan dilain pihak para pelamar memilih organisasi dimana dia berharap akan berkarya. Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting. Artinya surat lamaran diteliti untuk melihat kelengkapan data dan akurasi.²³ Oleh karena itu kedua belah pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan.

Selain itu I Komang Ardana berpendapat bahwa pengisian formulir lamaran dimaksud untuk memperoleh data pribadi calon tenaga kerja secara lengkap dan seragam. Umumnya bagian personalia merancang formulir lamaran tersebut dan diberikan kepada setiap lamaran. Formulir lamaran merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dan akurat dari calon pelamar. Suatu formulir lamaran pekerjaan dirancang untuk dapat menyajikan beberapa jenis informasi, yaitu sebagai berikut:²⁴

- a. Data pribadi, biasanya mencakup identitas pribadi, seperti nama lengkap, nama kecil, alamat tempat tinggal, tempat tanggal lahir, jenis kelamin, agama, suku, daerah asal, kondisi fisik, penyakit yang pernah diderita dan jumlah tanggungan.

²³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Internasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004) hlm. 216.

²⁴ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 75.

- b. Status pelamar, artinya apakah pelamar sekarang sedang bekerja atau tidak bekerja.
- c. Pendidikan dan keterampilan, yang dimiliki dan dan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual pada diri calon tenaga kerja.
- d. Riwayat pengalaman, dalam hal ini ditanyakan nama dan alamat perusahaan ditempati kerja sebelumnya.
- e. Referensi atau rekomendasi. Para pelamar diminta untuk mengisi nama dan alamat orang-orang tertentu yang mengenal pelamar dengan baik. Artinya orang tersebut memberikan informasi *factual* dan obyektif mengenai pelamar yang dianggap penting dan relevan.²⁵
- f. Tanda tangan, pelamar diminta untuk menandatangani dan mengisi tanggal lamarannya. Sebelum tanda tangan dibubuhkan biasanya ada kalimat yang menyatakan otorisasi dan jaminan pelamar bahwa semua formulir lamaran adalah benar dan tepat sejauh yang diketahui.
- g. Berdasarkan data yang dihasilkan dalam formulir lamaran akan dapat diketahui gambaran sementara dari calon tenaga kerja, apakah bertanggung jawab, disiplin berkemampuan dan berpengalaman. Analisis data pribadi dapat digunakan oleh perusahaan untuk masa yang akan datang dalam hubungan pengetahuan prestasi di sekolah dengan produktivitas kerjanya.

²⁵ *Ibid*, hlm. 75.

Di dalam buku Veitzhal Rivai mengatakan pada tahap ini diperlukan format lamaran untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi/data yang lengkap dari calon karyawan. Banyak perusahaan yang menggunakan format lamaran sebagai alat *screening* untuk menentukan apakah pelamar memenuhi spesifikasi pekerjaan yang minimal. Format lamaran itu secara khusus meminta informasi tentang pekerjaan yang pernah dialami pelamar dan status pekerjaan yang sekarang, contoh, format biodata sebagai salah satu dari format tersebut.²⁶

Dari penjelasan di atas penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penerimaan surat lamaran merupakan langkah awal dalam tahapan penyeleksian. Penerimaan surat lamaran dapat memberikan data pribadi pelamar secara lengkap dan keabsahannya sehingga akan mendapat kelengkapan data dan akurasi apakah pelamar itu dapat diterima atau ditolak.

2. Penyelenggaraan Ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

Sebelum membahas berbagai jenis ujian tertulis atau tes yang biasa diselenggarakan dalam rangka proses seleksi perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa tidak semua jenis tes yang digunakan untuk semua pelamar. Artinya

²⁶ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik* (PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 172-173.

ada jenis tes tertentu yang hanya cocok diselenggarakan bagi mereka yang melamar pekerjaan atau jabatan manajerial jenis tes yang lainlah yang cocok diselenggarakan.²⁷

Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh para pelamar yaitu:

- a. Tes Psikologi. Ada beberapa jenis tes dalam tes psikologi yaitu tes psikologi yang mengukur kepribadian dan temperamen seseorang yang diharapkan menduduki jabatan eksekutif tingkat puncak, tingkat menengah, dan tingkat rendah. Adapula tes psikologi yang mengukur kepribadian dan temperamen seseorang yang melamar menjadi tenaga di bagian penjualan.
- b. Tes pengetahuan. Dewasa ini terdapat beraneka ragam tes yang dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal. Misalnya tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan praktik kepemimpinan, tes yang mengukur kemampuan atau pemahaman seseorang tentang ruang, waktu, angka-angka dan kecekatan menangkap makna petunjuk verbal dan lain sebagainya.
- c. Tes pelaksanaan pekerjaan. Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional diselenggarakan berbagai jenis tes seperti kemampuan koordinasi fisik, tes yang mengukur

²⁷ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, 2015) hlm. 138-139.

kamampuan visualisasi spatil dan tes yang mengukur kemampuan seseorang menghadapi situasi nyata dalam pekerjaan.²⁸

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa para penyeleksi yang bertanggung jawab dalam melakukan seleksi para calon pelamar, perlu mengenali dan memahami manfaat dari berbagai jenis tes di atas. Dengan demikian dapat pula mengetahui jenis tes bagaimanakah yang tepat untuk digunakan dalam penyeleksian para calon pelamar.

3. Wawancara

Wawancara sebagai alat seleksi sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting. Karena dipandang sebagai langkah yang penting, penggunaannya pun saling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.²⁹

Dewasa ini dikenal paling sedikit lima jenis wawancara, yaitu:

a. Wawancara tidak terstruktur.

Dalam menyelenggaraan wawancara tidak terstruktur, pewawancara tidak mempersiapkan sejumlah pertanyaan sebelumnya. Jumlah dan jenis pertanyaan yang diajukan kepada pelamar biasanya berkembang sambil wawancara berlangsung.³⁰

b. Wawancara terstruktur

Tipe wawancara ini digunakan apabila pertimbangan validitas informasi yang dicari dianggap penting dan apabila jumlah pelamar

²⁸ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara,2015), hlm. 139.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 141.

³⁰ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara,2015), hlm. 141-143.

hendak diwawancarai besar. Pelaksanaannya menuntut agar pewawancara menyusun dan mempersiapkan serangkaian pertanyaan yang ditanyakan pada semua pelamar.

c. Gabungan terstruktur dengan tidak terstruktur

Kenyataan dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa wawancara yang paling sering digunakan sebagai teknik seleksi adalah teknik gabungan antara wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur. Alasan ialah bahwa penggabungan kedua teknik tersebut mengambil manfaat dari keduanya.

Dalam berbagai organisasi ada tugas-tugas tertentu yang sering berakibat pada stres dalam diri pegawai yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya.³¹ Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa wawancara adalah hal yang sangat penting dalam melakukan wawancara terhadap pelamar. Bertujuan agar mengetahui tingkat kemampuan dari setiap pelamar. Disamping pewawancara dapat mengambil keputusan tentang cocok tidaknya pelamar untuk pekerjaan yang dilamarnya.

4. Surat-surat Referensi

Salah satu langkah yang biasa diambil dalam keseluruhan proses seleksi ialah mengharuskan pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi. Surat-surat referensi dimaksud untuk melengkapi informasi

³¹*Ibid*, hlm. 143.

tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang relevan.³²

Permintaan informasi referensi dari orang-orang tertentu merupakan usaha yang sistematis untuk mengetahui lebih mendalam tentang latar belakang seorang pelamar. Pentingnya pengetahuan tentang latar belakang tersebut berbeda dari seorang pelamar ke pelamar lain, tergantung pada jabatan yang akan dipangkunya dan tugas pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.³³

Muhammad Yani juga menjelaskan referensi dan latar belakang merupakan hal yang sangat penting untuk mengetahui tipe dari pelamar, apakah orang baik, cocok bekerja, latar belakang pendidikan dan lain-lain maka perlu dicek latar belakang dari keluarganya, atau teman-teman, atau tempat dimana dia pernah bekerja.³⁴

Dari penjelasan di atas penulis menarik kesimpulan bahwa surat-surat referensi dimaksud dapat mengetahui informasi tentang diri pelamar yaitu kemampuan intelektual, sikap, bakat, perilaku dan lain-lain sebagainya. Adapun yang dapat memberikan referensi adalah atasan langsung, dosen, guru, sahabat dan pihak-pihak yang mengenal pelamar.

5. Evaluasi Medis

Evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Dua cara umum ditempuh dalam proses ini. *Pertama*, pelamar diminta melampirkan surat keterangan

³² Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, 2015),. hlm. 148.

³³ *Ibid*, hlm. 148-149.

³⁴ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 72.

dari dokter. *Kedua*, yaitu melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh di tempat pemeriksaan dan oleh dokter yang ditunjuk oleh organisasi.³⁵

Berbagai tujuan yang ingin dicapai dengan evaluasi medis seperti ini antara lain:³⁶

- a. Menjamin bahwa pelamar tidak menderita sesuatu penyakit kronis, apalagi menular.
- b. Memperoleh informasi apakah fisik pelamar mampu menghadapi tantangan dengan tekanan tugas pekerjaannya.
- c. Memperoleh gambaran tentang tinggi rendahnya premi asuransi yang harus dibayar, terutama dalam hal organisasi lah yang membayar premi tersebut bagi karyawannya, suatu praktek yang terdapat dalam banyak organisasi.

Menurut I Komang Ardana berpendapat pemeriksaan kesehatan atau evaluasi medis dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik calon tenaga kerja yang biasanya dilakukan oleh tim dokter perusahaan atau konsultan perusahaan.³⁷

Pemeriksaan kesehatan dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah terhadap kemungkinan memperoleh tenaga kerja yang sering sakit sehingga perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi yang akhirnya merugikan perusahaan.pemeriksaan kesehatan biasanya meliputi:³⁸

³⁵Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 149.

³⁶*Ibid*, hlm. 149-150.

³⁷ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 78.

³⁸ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 78.

- a. Kesehatan panca indra, seperti mata, tidak buta warna, plus atau minus, pendengaran normal atau tuli atau susah mendengar.
- b. Kesehatan fisik jasmani, hal ini untuk mendukung kelancaran pekerjaan, supaya tidak mendapatkan tenaga kerja yang sering sakit-sakitan.

Bertolak belakang penjelasan di atas Veithzal Rivai berpendapat bahwa proses seleksi termasuk evaluasi medis pelamar sebelum keputusan memperkerjakan karyawan yang dibuat. Normalnya, evaluasi tersebut terdiri atas ceklis kesehatan yang meminta pelamar menunjukkan informasi kesehatan dan kecelakaan. Angket kadang-kadang ditambah dengan pemeriksaan fisik oleh perawat atau dokter perusahaan.³⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa evaluasi medis dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi kesehatan dari para pelamar. Oleh sebab itu pelamar diminta melampirkan surat keterangan dari dokter guna mengetahui apakah pelamar memiliki/mengidap penyakit yang dianggap berbahaya.

6. Wawancara dengan Penyelia

Dalam manajemen sumber daya manusia dewasa ini semakin dirasakan pentingnya keterlibatan para penyelia yang akan menjadi atasan langsung pelamar dalam proses seleksi. Bahkan dalam banyak organisasi kecenderungan kuat dewasa ini adalah memberikan wewenang dan kata terakhir kepada para penyelia untuk memutuskan siapa diantara para pelamar yang akan diterima dan siapa yang ditolak.

³⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*, hlm. 188.

Berbagai pertimbangan atau alasan mengapa kecendrungan ini timbul pesat antara lain:

- a. Penyelia yang lebih memahami seluk-beluk dan tuntutan teknis pekerjaan yang akan dipercayakan kepada pelamar.
- b. Penyelia yang dianggap lebih kompeten menjelaskan berbagai segi pekerjaan tertentu apabila ditanyakan oleh pelamar.
- c. Penyelia yang dianggap lebih tepat untuk melakukan penilaian mengenai kemampuan dan potensi pelamar karena dikaitkan langsung dengan tugas yang akan dilakukan pelamar.
- d. Penyelia yang dibebani tanggung jawab untuk mengarahkan, memberikan dorongan, membina, dan mengembangkan pelamar setelah dia menjadi pekerja dalam organisasi bersangkutan.
- e. Jika ternyata di kemudian hari pegawai baru itu tidak atau kurang mampu menyelenggarakan fungsinya, penyelia turut bertanggung jawab atas ketidaktepatan dalam proses seleksi.⁴⁰

Dari penjelasan di atas dapat disebutkan bahwa wawancara penyelia mempunyai peranan penting dalam proses seleksi. Langkah ini dapat mengetahui potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pelamar. Akan memperoleh pelamar yang memenuhi kualifikasi dalam pekerjaan yang akan ditugaskan kepadanya.

⁴⁰ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, 2015) hlm. 150-151.

7. Keputusan Seleksi

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapa pun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal penting mendapat perhatian.⁴¹

Pertama, merupakan tindakan yang sangat etis sekaligus merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberi tahu tentang penolakan tersebut.

Kedua, seluruh dokumen lamaran dari pelamar yang diterima untuk bekerja perlu disimpan dengan baik dan rapi karena berbagai informasi yang terkandung dalam dokumen tersebut akan sangat bermanfaat di kemudian hari dalam membina dan mengarahkan karier pegawai yang bersangkutan.

Patut diingat bahwa bukti terbaik berlangsungnya proses seleksi dengan tepat adalah para karyawan yang mampu bekerja secara produktif, memiliki loyalitas tinggi dan berperilaku positif. Berarti informasi yang terdapat dalam lamaran itu akan sangat bermanfaat untuk diteliti kembali dikemudian hari dalam hal pekerja tidak memenuhi harapan karena dari penelusuran itu sangat mungkin ditemukan titik-titik lemah dari proses seleksi yang telah ditempuh.

Maksudnya ialah agar titik-titik lemah tersebut diatasi dalam melakukan seleksi pegawai baru waktu-waktu yang akan datang. Selanjutnya pendapat yang relatif sama mengenai tahap-tahap dalam seleksi yang dikemukakan oleh R. Wayne Mondy, beliau mengatakan bahwa ada 7 (tujuh) tahap didalam kegiatan seleksi yaitu:⁴²

⁴¹ *Ibid*, hlm. 151.

⁴² Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 171.

a. Wawancara pendahuluan

Proses seleksi seringkali diawali dengan wawancara pendahuluan. Tujuan dasar dari penyaringan pelamar ini adalah untuk menyisihkan mereka yang jelas-jelas tidak memenuhi persyaratan-persyaratan posisi. Pada tahap ini, para pewawancara mengajukan beberapa pertanyaan sederhana.

b. Pemeriksaan lamaran

Meminta kandidat melengkapi formulir lamaran kerja adalah langkah awal lainnya dalam proses seleksi. Pemberi kerja kemudian menilai lamaran tersebut untuk melihat kecocokan antara orang tersebut dengan posisi yang dilamarnya. Pemeriksaan resume adalah ringkasan berorientasi tujuan dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan seseorang yang disusun untuk digunakan dalam proses seleksi.

c. Tes Seleksi

Tes seleksi bisa secara akurat memprediksi kemampuan pelamar dalam menjalankan pekerjaan. Tes tersebut merupakan tes penilaian bakat, kepribadian, kemampuan, dan motivasi para karyawan potensial yang memungkinkan para manajer dalam memilih kandidat berdasarkan kesesuaian mereka dengan posisi-posisi yang dibutuhkan dan budaya perusahaan.⁴³

⁴³ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 179.

d. Wawancara kerja

Wawancara kerja adalah perbincangan berorientasi tujuan dimana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi. Wawancara kerja sangat penting karena para pelamar yang mencapai tahap ini adalah para pelamar unggulan.

e. Penyaringan Prakerja: penyelidikan latar belakang

Pada tahap proses seleksi ini, seorang pelamar telah melengkapi formulir lamaran atau menyerahkan Curriculum Vitae, menjalani tes-tes seleksi yang diperlukan, dan menjalani wawancara kerja. Inilah saatnya menentukan keakuratan dari informasi yang diberikan atau menentukan adanya informasi penting yang belum diberikan.⁴⁴

f. Keputusan Seleksi

Pada titik ini, fokus pada manajer, yang harus mengambil langkah terpenting dari keseluruhan: keputusan penerimaan karyawan yang sebenarnya.

g. Pemeriksaan kesehatan

Tujuan dasar dari pemeriksaan kesehatan adalah untuk mengetahui kemampuan fisik pelamar dalam menjalankan pekerjaan.⁴⁵

D. Petugas Haji

1. Pengertian Petugas Haji

Istilah petugas berasal dari kata tugas yang berarti yang wajib dikerjakan atau yang digunakan untuk dilakukan, kemudian petugas adalah orang yang

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 193.

⁴⁵ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 198 .

bertugas melakukan sesuatu. Adapun haji dalam ensiklopedia Islam berarti menyengaja atau menuju dan mengunjungi. Ia diambil dari etimologi Bahasa Arab di mana kata haji mempunyai arti *qashd*, yakni tujuan, maksud, dan menyengaja.⁴⁶

Dari masing-masing istilah ini digabungkan menjadi satu yaitu petugas haji. Istilah ini digunakan oleh Kementerian Agama untuk menyebutkan petugas haji adalah petugas yang melayani jamaah haji. Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah mengartikan petugas haji ialah “petugas yang diangkat oleh Kementerian Agama yang diberi tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsi panitia penyelenggaraan ibadah haji (PPIH) Arab Saudi (Non Kloter), petugas haji yang menyertai jama’ah haji (kloter) dan tenaga musim.”⁴⁷

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

- a. Tim Pemandu Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jamaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan umum bagi Jamaah Haji sekaligus mengemban tanggung jawab sebagai ketua kelompok terbang.

⁴⁶<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20YAH%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul14:20 wib

⁴⁷<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20YAH%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul14:20 wib

- b. Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan bimbingan ibadah haji bagi jemaah haji.
- c. Tim Kesehatan Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jamaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan bagi Jemaah Haji.
- d. Tim Pemandu Haji Daerah adalah Petugas daerah yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas membantu memberikan bimbingan ibadah dan pelayanan umum.
- e. Tim Kesehatan Haji Daerah adalah petugas daerah yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan Kesehatan Bagi Jemaah Haji.

Adapun persyaratan menjadi petugas haji yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji pada pasal 18 pada ayat 7 (tujuh) yang berbunyi: petugas haji sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (6) harus memenuhi persyaratan kompetensi, pengalaman, integritas, dan dedikasi yang dilakukan melalui seleksi secara profesional.⁴⁸

Kemudian pada Pasal 11 Butir (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang penyelenggaraan Ibadah Haji mengatakan bahwa dalam rangka penyelenggaraan ibadah haji, Menteri menunjuk petugas yang menyertai

⁴⁸Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No 79 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji

jama'ah haji yang terdiri dari : (a). Tim Pemandu Ibadah Haji Indonesia (TPHI), (b).Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia dan (c). Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI).

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa pada umumnya seleksi untuk menjadi TPHI dan TPIHI yang mengatur Kementerian Agama Provinsi yang mana ujian seleksinya diadakan di Kantor Kementerian Agama Kota masing-masing dengan ketentuan tidak jauh berbeda dimana seleksi TPHI dan TPIHI harus meliputi tes wawancara yang terdiri dari pengetahuan agama baik itu masalah haji dan hukum-hukumnya, kemudian tes tulis dan biaya haji untuk seleksi TPHI dan TPIHI di tanggung oleh Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.⁴⁹

Penyeleksian Tim Pemandu Haji Daerah didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang penyelenggaraan Ibadah Haji dalam pasal 11 butir (3) mengatakan bahwa Gubernur atau Bupati/Wali Kota dapat mengangkat petugas yang menyertai jama'ah haji yang terdiri atas Tim Pemandu Ibadah Haji Daerah (TPHD) dan Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD).

Sebagaimana salah satu gambaran dapat dilihat dari keterlibatan Pemerintah Daerah Kota Padangsidimpuan dalam hal penyelenggaraan ibadah haji pada tahap pemilihan TPHD (Tim Pemandu Ibadah Haji Daerah). Dan pembentukan panitia bimbingan manasik haji, pemberangkatan dan pemulangan calon/jama'ah haji dimana kedua hal tersebut menjadi

⁴⁹ M. Shidqon Prabowo, *Perlindungan Hukum Jama'ah Haji Indonesia* (Yogyakarta: Buku Rangkang-Education, 2010), hlm. 28.

kewenangan pemerintah daerah dengan legalisasi surat keputusan yang dikeluarkan.⁵⁰

2. Macam-macam Petugas Haji

Direktorat Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama RI membagi petugas haji menjadi tiga bagian yaitu Petugas Kloter, Petugas Non Kloter, dan Tenaga Musim. Adapun penjelasannya terdiri dari:

a. Petugas yang menyertai jama'ah haji (Kloter) terdiri dari :

- 1) Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) adalah petugas yang menyertai jama'ah dalam bidang administrasi dan manajerial (ketua kloter).
- 2) Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI) adalah petugas yang menyertai jama'ah haji dalam bidang bimbingan ibadah (pembimbing ibadah).
- 3) Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI) adalah petugas yang menyertai jama'ah haji dalam bidang pelayanan kesehatan baik dokter, perawat atau petugas kesehatan lainnya seperti ahli gizi, ahli rekam medis, tenaga farmasi ataupun sanitarian.
- 4) 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.
- 5) Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD) adalah petugas haji yang ditetapkan oleh Gubernur/Walikota atau Bupati untuk melayani daerah masing-masing dalam bidang kesehatan.⁵¹

⁵⁰ M. Shidqon Prabowo, *Perlindungan Hukum Jama'ah Haji Indonesia* (Yogyakarta: Buku Rangkang-Education, 2010), hlm. 26-27.

b. Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) terdiri dari:⁵²

1) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) adalah Panitia yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan haji baik di tingkat pusat, Arab Saudi, dan Embarkasi. 2) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Pusat) adalah Panitia Penyelenggara Ibadah Haji yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan perhajian yang di tempatkan di Kementerian Agama Republik Indonesia.

2) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Arab Saudi) adalah petugas haji yang bertanggung jawab dalam pembinaan, pelayanan umum, bimbingan ibadah, pelayanan kesehatan, serta perlindungan jama'ah haji Arab Saudi. PPIH Arab Saudi ditugaskan di tiga daerah kerja, yaitu: Jeddah, Madinah, dan Makkah serta Kantor Misi Haji di Jeddah.

3) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Embarkasi) adalah petugas haji yang bertanggung jawab pada pembinaan, pelayanan umum, bimbingan ibadah, dan pelayanan kesehatan serta perlindungan setiap calon jama'ah haji di setiap Embarkasi.

c. Tenaga Musim yang disingkat Temus adalah petugas haji yang direkrut dari mahasiswa Arab Saudi dan sekitarnya serta WNI yang berdomisili di Arab Saudi ditetapkan oleh Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.

⁵¹<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20YAH%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul 14:20 wib)

⁵²<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20YAH%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul 14:20 wib)

E. Haji

1. Pengertian Haji

Secara bahasa kata Haji berasal dari bahasa Arab “حَجًّا - يَحُجُّ - حَجَّ” yang berarti mengunjungi atau menziarahi.⁵³ Sedangkan Haji dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah rukun Islam yang kelima yang dilaksanakan dengan melakukan ibadah ke Tanah Suci Makkah.⁵⁴ Selain itu dalam istilah syara’, Haji adalah berkunjung ke Baitullah dengan mendatangi tempat-tempat tertentu yang waktunya telah ditentukan guna mengerjakan ibadah-ibadah tertentu. Yang dimaksud dengan tempat tertentu adalah selain ka’bah dan tempat Sa’i, yakni Arafah, Muzdalifah, juga Mina. Serta maksud dari waktu tertentu adalah bulan Haji yang diawali dengan Syawal sampai sepuluh hari pertama bulan Dzulhijjah.⁵⁵ Dengan demikian, Ibadah Haji adalah ibadah yang hanya dilakukan oleh umat Islam, dan dilaksanakan hanya bagi mereka yang mampu.

2. Hukum melaksanakan Haji

Menurut jumhur ulama, ibadah Haji diwajibkan bagi umat Islam pada tahun ke-6 H.⁴² Hukum Haji adalah wajib dan dilakukan sekali seumur hidup bagi yang mampu melaksanakannya, baik mampu secara materi maupun fisik.

Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. QS Āli ‘Imrān/3: 97:

⁵³Ahmad Mukhtar Amr, *Mu’jam Al-Arabiyah Al-Ma’ashira* (Kairo: Alim Al Kutup, 2008), hlm. 444.

⁵⁴Em Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, hlm. 342.

⁵⁵Tata Sukayat, *Manajemen Haji, Umrah, dan Wisata Agama* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2016), hlm. 9.

... وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ

غَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿١٧﴾

Artinya: "...Dan (di antara) kewajiban manusia terhadap Allah, Yaitu (bagi) orang-orang yang sanggup Mengadakan perjalanan ke Baitullah. Barangsiapa mengingkari (kewajiban) Haji, Maka Ketahuilah Allah Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari seluruh alam.⁵⁶

Menurut tafsir ulama Jalalain mengatakan bahwa, (mengerjakan Haji di Baitullah itu menjadi kewajiban manusia terhadap Allah) ada yang membaca hajja dengan makna menyengaja. Lalu sebagai badal dari manusia ialah (yakni orang-orang yang sanggup mengadakan perjalanan kepadanya) yang oleh nabi saw. Ditafsirkan dengan adanya pembekalan dan kendaraan, menurut riwayat Hakim dan lain-lain. (Barang siapa yang kafir) terhadap Allah atau terhadap kewajiban Haji (maka sesungguhnya Allah maha kaya terhadap seluruh alam) artinya tidak memerlukan manusia, jin dan malaikat serta amalan ibadah mereka.⁵⁷

Dengan demikian, Haji adalah ibadah yang wajib dilaksanakan oleh umat muslim yang waktunya telah ditetapkan. Ibadah Haji hanya wajib dilakukan sekali seumur hidup dan hanya dilakukan oleh orang yang mampu baik secara materi maupun secara fisik.

⁵⁶Al-Qur'an in word, ver 3.0 (Software)

⁵⁷ Jalaluddin As-suyuthi & Jalaluddin Muhammad Ibnu Ahmad Al-Mahally, *Tafsir Jalalain*, hlm. 40.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis akan mendeskripsikan pada penelitian-penelitian lain yang berbentuk skripsi dengan judul diatas. Adapun penelitian yang hampir mirip sama namun berbeda dengan penelitian ini yaitu penelitian yang berjudul :

1. Wiwi Wihdatul Aliah 2018, Mahasiswi Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “Sistem Penerimaan Petugas Haji Pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten Tahun 2018”. Pada Penelitian ini ia membahas tentang bagaimana sistem penerimaan petugas haji, apa saja aspek yang dinilai., dan kendala serta solusi yang dihadapi saat pelaksanaan sistem penerimaan petugas haji. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif , yang menjadi perbedaan adalah saudara Wiwi Wihdatul Aliah berfokus pada sistem penerimaan petugas haji pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten Tahun 2018. Adapun hasil penelitian ini adalah sistem seleksi penerimaan petugas haji dimulai dari seleksi yang dilakukan pada tingkat Kabupaten/Kota dilakukan secara manual, selanjutnya dilakukan pada tingkat Provinsi dan Pusat yang dilaksanakan dengan menggunakan sistem online.
2. Penelitian Nabila Fauziah mahasiswi Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berjudul”Pola Rekrutmen Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI) Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2019.

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pola rekrutmen rekrutmen tim pembimbing ibadah Haji untuk memperoleh pembimbing ibadah Haji yang mumpuni, profesional, dan bertanggung jawab, agar jama'ah bisa melaksanakan ibadah Haji dengan baik dan memperoleh Haji yang mabrur, Persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan metode Kualitatif, Perbedaannya ialah saudari berfokus pada pola rekrutmen tim pembimbing ibadah Haji pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. Sedangkan penulis lebih terfokus pada proses seleksi petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Hasil penelitian diatas bahwa proses rekrutmen Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta sudah membuat perencanaan yang matang, agar mendapatkan calon petugas yang memenuhi kualifikasi dan kualitas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan, beralamat di Jalan Jend. Besar A Haris Nasution, Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Padangsidimpuan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Desember 2022.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam ini adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.⁵⁸ Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁵⁹ Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁶⁰

⁵⁸ Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi untuk penelitian Hukum , Ekonomi, dan Manajemen, Sosial , Politik, Agama, dan Filsafat*, (Jakarta: Gaung Persada, 2009) hlm, 11

⁵⁹ Ibid, hlm 12

⁶⁰ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm 3

2. Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif sebagaimana disebutkan oleh Mohammad Nazir adalah berikut :

Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas pemikiran pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.⁶¹

C. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memahami informasi tentang objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian.⁶²

Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan di teliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan penelitian yang berasal dari Kepala serta Staff ataupun Bagian Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.⁶³ Terkait dengan penelitian ini, data primer

⁶¹ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : GhaliaIndonesia,2005), hlm 54

⁶² Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Kencana, 2007), hlm.76

⁶³ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hlm.84-85

didapatkan dengan wawancara sumber data penelitian sebanyak 4 (empat) orang dari Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, yang terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Seksi Pelayanan Haji, 3 (tiga) orang bagian dari Seksi Haji dan umrah Kementerian Agama Kota Padangsidempuan .

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah yaitu data pelengkap yang dibutuhkan dalam penelitian ini seperti diperoleh dari referensi seperti buku-buku, jurnal, serta sumber lainnya yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian sebagai bahan penunjang penulisan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini juga dapat diperoleh dalam bentuk laporan-laporan pendukung serta dokumentasi tertulis yang sangat membantu penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data-data dengan beberapa cara, yakni:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dibedakan menjadi dua yaitu: Observasi partisipasi, pengamat terlibat dengan situasi/lingkungan dimana gejala terjadi. Jadi, tidak ada jarak antara pengamat dengan gejala yang di observasi. Sedangkan Observasi non partisipan, pengamat tidak berperan serta sehingga dirinya benar-benar berada di luar atau tidak terlibat dalam situasi, lingkungan, dan gejala yang diamati.

2. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah sebuah dialog langsung antara peneliti dan *informan*, dalam proses memperoleh informasi dari *informan*.⁶⁴ Proses *interview* dilakukan untuk mendapatkan data dari *informan* tentang sistem seleksi yang diterapkan oleh Kementerian Agama Kota Padangsidempuan terhadap petugas haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan di Padangsidempuan. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada *informan*, terkait dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian *informan* bertugas untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Dalam Metode wawancara ada 3(tiga) bentuk yaitu:

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur lebih sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Beberapa ciri dari wawancara terstruktur meliputi daftar pertanyaan kategori jawaban yang telah disiapkan, kecepatan wawancara terkendali, tidak ada fleksibilitas, mengikuti pedoman, dan tujuan wawancara biasanya untuk mendapatkan penjelasan tentang suatu fenomena.

b. Wawancara semi terstruktur

Wawancara semi terstruktur lebih tepat dilakukan penelitian kualitatif daripada penelitian lainnya. Ciri-ciri dari wawancara semi-terstruktur adalah pertanyaan terbuka namun ada batasan tema dan alur pembicaraan, kecepatan wawancara dapat diprediksi, fleksibel tetapi

⁶⁴ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm 198

terkontrol, ada pedoman wawancara yang dijadikan patokan dalam alur, urutan dan penggunaan kata, dan tujuan wawancara adalah untuk memahami suatu fenomena.

c. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur memiliki ciri-ciri, yaitu pertanyaan sangat terbuka, kecepatan wawancara sangat sulit diprediksi, sangat fleksibel, pedoman wawancara sangat longgar urutan pertanyaan, penggunaan kata, alur pembicaraan, dan tujuan wawancara adalah memahami suatu fenomena.⁶⁵

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Metode wawancara tidak terstruktur ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pelaksanaan Sistem Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak ataupun Ibu Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

3. Dokumentasi

Renier menjelaskan bahwa istilah dokumentasi dibagi dalam tiga pengertian yaitu:⁶⁶ (1) dalam arti luas, yaitu yang meliputi semua sumber, baik sumber tertulis maupun sumber lisan: (2) dalam arti sempit, yaitu yang meliputi semua sumber tertulis saja: (3) dalam arti spesifik, yaitu hanya yang meliputi surat-surat Negara, seperti surat perjanjian, undang-undang, konsesi,

⁶⁵ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2011), hlm.121

⁶⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm.175

hibah, dan sebagainya. Dan dokumentasi juga dapat diartikan sebagai kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat agenda dan sebagainya.⁶⁷

Teknik ini peneliti lakukan dengan cara mengumpulkan data informasi secara tertulis melalui dokumen-dokumen, foto-foto dari kegiatan yang dilakukam Kementerian Agama Kota Padangsidempuan dalam melakukan wawancara tentang kegiatan seleksi petugas haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

F. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Uji Keabsahan data adalah suatu usaha yang dilakukan peneliti untuk meningkatkan derajat kepercayaan data disebut dengan keabsahan data.⁶⁸ Metode uji kesahihan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *triangulasi*, yaitu sebuah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu lain di luar data itu sebagai pembanding.

Menurut Denzin yang dikutip oleh Lexy J. Moleong dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, teknik dibagi dalam empat kategori yaitu triangulasi sumber, metode, penyidik, dan teori.⁶⁹ Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian adalah triangulasi yang sumber dan metode. Triangulasi melalui sumber dicapai dengan jalan mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan atau mengulang pertanyaan yang sama melalui wawancara namun dalam rentan

⁶⁷Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.231

⁶⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet.XXI, Bandung: PT.,Remaja Rosdakarya, 2005), hlm 320.

⁶⁹*Ibid.* hlm 330-331.

waktu yang berbeda. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan.

Triangulasi yang dilakukan peneliti dengan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang disampaikan sumber data primer dengan sumber data sekunder.
3. Membandingkan hasil penelitian dengan fakta lapangan.⁷⁰

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami serta diinterpretasikan dengan menggunakan analisa data kualitatif. Analisa data kualitatif yaitu menganalisis atau menggambarkan data hasil. Penelitian dilapangan dengan cara kata-kata tanpa menganalisis angka dan selanjutnya pengolahan data disajikan secara deskriptif analisis yaitu menggambarkan secara lengkap aspek-aspek mengenai masalah berdasarkan literatur dan data lapangan.

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan bekerja dengan data, mengorganisasikan, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Teknik analisis data dilaksanakan dengan cara kualitatif yang akan disajikan dalam bentuk deskriptif (paparan) dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

⁷⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet.XXI, Bandung: PT.,Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 330

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan.
2. Reduksi data yang dilakukan dengan jalan, membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga hingga tetap berada di dalamnya.
3. Mengadakan pemeriksaan pengabsahan data. Setelah diklasifikasi maka diadakan pemeriksaan keabsahan data sehingga mengetahui nama data yang harus dibuang.⁷¹

⁷¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung:PT.,Remaja Rosdakarya, 2000), hlm 190

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Letak Geografis

Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Beralamat di Jalan Jenderal Besar Abdul Haris Nasution Desa Ujung Gurap, Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, berjarak ± 5 KM dari pusat kota Padangsidimpuan. Adapun Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan berbatasan di sebelah Barat Kantor Urusan Agama Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua, Sebelah Timur Pos Babinsa TNI, Sebelah Utara Perkebunan Masyarakat, Sebelah Selatan Jalan Jend. Besar Abdul Haris Nasution.

2. Sejarah Kementerian Agama

Pemerintahan Negara Republik Indonesia pada tanggal 19 Agustus 1945 dibicarakan jumlah kementerian yang akan dibentuk dan juga tugas masing-masing kementerian. Tanggal 11 Juli 1945 Mr. Muhammad Yamin memberi usulan bahwa diperlukannya kementerian khusus, yaitu kementerian yang mengurus segala hal yang bersangkutan dengan agama yakni Kementerian Islamiyah yang memberikan jaminan kepada umat islam yang ada di indonesia dapat dilihat maupun dirasakan dengan kesungguhan hati. Tapi usulan yang diberikan oleh Mr. Muhammad Yamin tidak mendapat perhalian dan sambutan.

Pada tanggal 19 agustus 1945 saat sidang PPKI berlangsung yang membahas pembentukan kementerian ataupun departemen, usulan yang

diberikan oleh Mr. Muhammad Yamin tentang Kementerian Agama tidak disepakati oleh pihak PPKI. Dari 27 anggota PPKI hanya 6 orang saja yang setuju untuk mendirikan Kementerian Agama dan anggota lain menolaknya, salah satunya adalah Johannes Latuharhary yang mengatakan bahwa masalah agama dapat diurus oleh Kementerian Pendidikan. Johannes Latuharhary juga mengaku keberatan apabila Kementerian Agama dibentuk dan siapa yang akan memimpin Kementerian Agama dan harus bisa diterima oleh semua pihak.⁷²

Kementerian Agama Kota Padangsidempuan sebelumnya merupakan bagian dari Kementerian Agama Tapanuli Selatan, dan dengan berdirinya dan disahkannya Kota Padangsidempuan maka dibuatlah Kementerian Agama Kota Padangsidempuan pada tahun 2002 yang memiliki tugas mengurus bidang keagamaan yang ada di Kota Padangsidempuan. Pemimpin pertama Kementerian Agama Kota Padangsidempuan adalah Drs. Zainal Arifin Tampubolon. Berdasarkan peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 tahun 2010 terjadi perubahan nama dari Departemen Agama Kota Padangsidempuan menjadi Kementerian Agama Kota Padangsidempuan dan juga mengubah atribut seperti logo, kop surat, papan nama, stempel, *badge* dan lain-lain.

⁷² Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan 2022

TABEL I.
Pimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota
Padangsidempuan Dari Masa ke masa

No	Nama	Jabatan	Periode
1	Drs.H.Zainal Arifin Tampubolon	Kepala Kantor	2002 s/d 2006
2	Drs.Bukhari Muslim Nasution	Kepala Kantor	2006 s/d 2008
3	Drs.H.Yulizar.M.Ag	Kepala Kantor	2008 s/d 2009
4	Drs.H. Efri Hamdan Harahap	Kepala Kantor	2009 s/d 2019
5	Drs.H.Syarifuddin Siregar	Kepala Kantor	2019 s/d 2022
6	Masir Rambe.M.A	Kepala Kantor	2022 s/d Sekarang

Sumber: Arsip Kantor Kementerian Agama tahun 2022

3. Visi dan Misi Kementerian Agama

a. VISI : “Terwujudnya Masyarakat Indonesia Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri, dan Sejahtera Lahir Batin”.⁷³

b. MISI :

- 1) Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama.
- 2) Meningkatkan Kualitas Kerukunan Umat Beragama.
- 3) Meningkatkan Kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, Dan Pendidikan Keagamaan.
- 4) Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji.
- 5) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih dan Berwibawa.

⁷³ Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

**Jumlah Pegawai dan Staff honorer di Kantor Kementerian Agama
Kota Padangsidimpuan**

TABEL II

No	Bidang/Seksi	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Sekretariat Jenderal	15	7	22
2.	Bimas Islam	8	7	15
3.	Peny. Zakat & Waqaf	3	2	5
4.	Peng.Madrasah dan PAI	4	4	8
5.	Seksi Pend. Madrasah	5	2	7
6.	Seksi Pakis	3	3	6
7.	Bimas Kristen	-	2	2
8.	Peny. Haji & Umrah	3	2	5
	Jumlah	41	29	70

Sumber : Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan 2022

Jumlah Staff Honorer

TABEL III

No	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	10 Orang	4 Orang	14 Orang

4. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dari Kementerian Agama Republik Indonesia adalah mendukung pemerintah dalam hal kewajiban global, urusan agama dan juga pendirian di bidang keagamaan. Serta tugas pokok Kantor Kementerian Agama yang ada di Kabupaten/Kota berada di bawah dan merupakan tanggung jawab Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Kantor Kementerian Agama memiliki tugas melakukan kewajiban dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan

kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama dan ketentuan perundang-undangan. Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan dan penetapan Visi, Misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada seluruh masyarakat di Kota Padangsidimpuan.
- b. Pelayanan, pembinaan dan bimbingan di bidang haji dan umrah.
- c. Pembinaan dalam kerukunan umat beragama.
- d. Pengawasan, pengendalian dan evaluasi yang berkenaan dengan keagamaan.

5. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan

Struktur organisasi adalah hubungan ataupun susunan antar bagian komponen dan posisi dalam suatu organisasi. Seorang pegawai yang baik haruslah mampu melakukan pekerjaan dengan benar, melakukan pekerjaan dengan baik maka pegawai akan mengetahui hambatan-hambatan yang akan mereka dapatkan dalam suatu organisasi dan bagaimana cara mengatasinya. Maka dari itu, struktur organisasi Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan secara umum dapat digambarkan sebagai berikut.

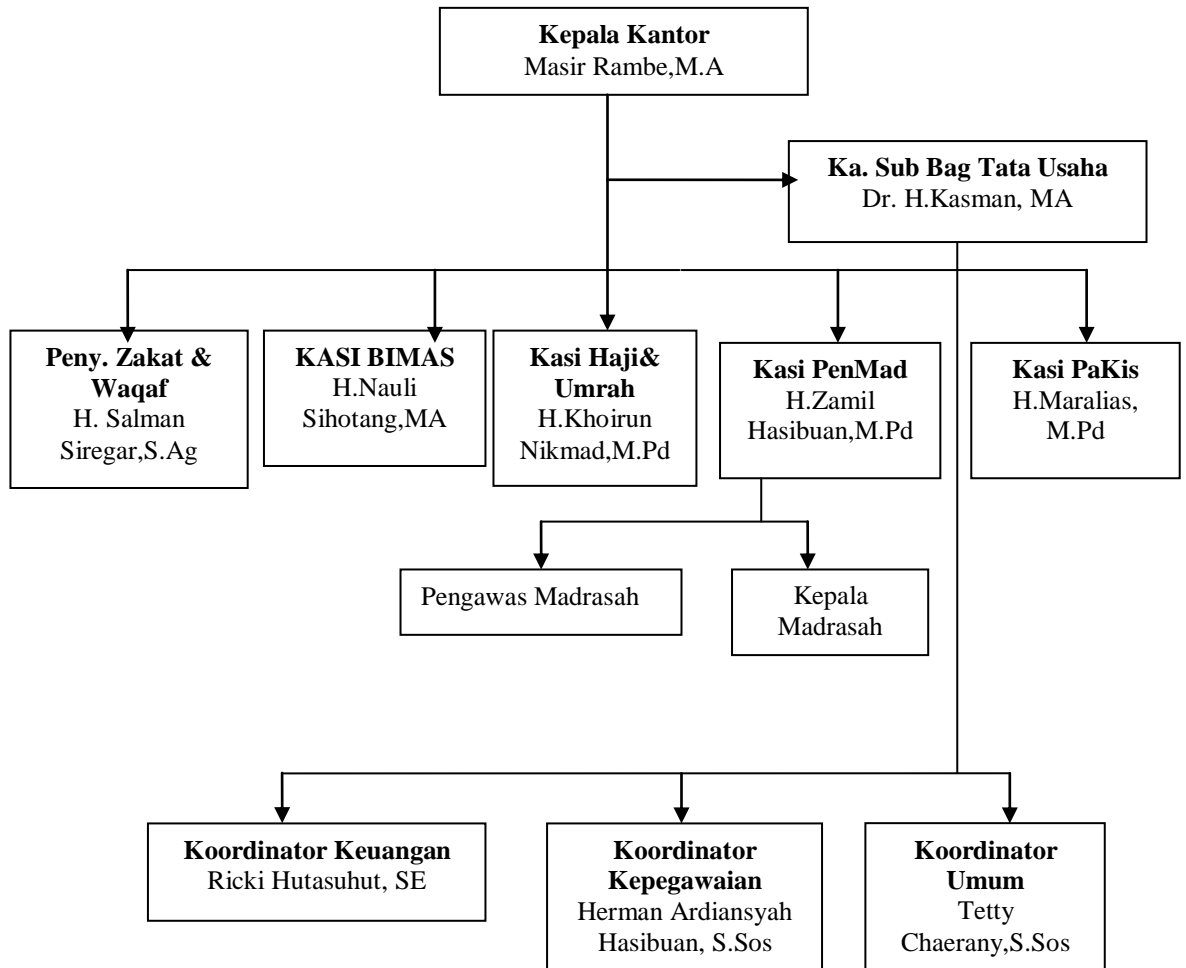
Struktur organisasi ataupun susunan kerja Kantor Kementerian Agama yang didasarkan pada PMA No. 13 Tahun 2002 yang membahas organisasi dan susunan kerja instansi vertikal Kementerian Agama, sebagai berikut:⁷⁴

⁷⁴ Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan

- a. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan 1 orang.
- b. Subbag Tata Usaha memiliki tugas untuk melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pembinaan maupun pelayanan administrasi, keuangan dan barang yang dimiliki oleh negara yang ada di Kantor Kementerian Agama.
- c. Seksi Pendidikan madrasah memiliki tugas untuk melakukan pelayanan, pembinaan, bimbingan teknis, dan juga pengelolaan data ataupun informasi di bidang RA, MI, MTs, MA dan MAK.
- d. Seksi Pendidikan Agama Islam memiliki tugas untuk melakukan bimbingan, pelayanan, pembinaan dan pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan madrasah, pendidikan keagamaan islam dan pendidikan agama islam.⁷⁵
- e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah memiliki tugas melaksanakan latihan keterampilan, pembinaan, pelayanan dan pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan Haji dan Umrah.
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam memiliki tugas untuk membimbing teknis masyarakat, pembinaan masyarakat, pelayanan dan pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Islam.
- g. Bimbingan Masyarakat kristen memiliki tugas yang sama dengan bimas Islam, hanya saja penyelenggaraan Kristen melakukan pembinaan dibidang bimbingan masyarakat kristen.
- h. Pegawai Jabatan fungsional.

⁷⁵ Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan'2022

**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
PADANGSIDIMPUAN**



Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan 2022

B. Temuan Khusus

1. Pelaksanaan Sistem Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

Sistem rekrutmen Petugas Haji mengacu pada Peraturan Dirjen Penyelenggaraan Haji dan Umrah nomor 10 tahun 2020 tentang pedoman rekrutmen petugas haji Indonesia. Adapun tata cara rekrutmennya dilaksanakan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor 10 tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis

Rekrutmen Petugas Haji Indonesia Tahun 2020.⁷⁶ Sistem Seleksi yang dijalankan bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam hal ini petugas haji yang profesional, akuntabel, dan mempunyai komitmen untuk memberikan pelayanan, pembinaan, dan perlindungan kepada jamaah haji guna tercapainya tujuan dari penyelenggaraan ibadah haji di Indonesia.

Sistem seleksi petugas haji tahun 2020 dilakukan dengan berbagai tahapan mulai dari tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi, hingga Pusat untuk direkrut kemudian di seleksi dan di tempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Adapun proses ujian seleksi dilaksanakan di tingkat Kabupaten/Kota dilakukan dengan menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT), kemudian dilanjut pada tingkat Provinsi yang dilaksanakan secara *online* dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* dan Seleksi Praktek/Wawancara. Adapun yang dimaksud dengan sistem *Computer Assisted Test* adalah seleksi rekrutmen petugas haji dengan berbasis aplikasi dengan menggunakan komputer sebagai medianya.

Sistem seleksi petugas haji pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dapat dikatakan sistem karena terdapat karakteristik atau sifat-sifat yang mencirikan bahwa hal tersebut bisa dikatakan sebagai suatu sistem. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah:

⁷⁶ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 13 Juli 2022

a. Komponen Sistem Calon Pendaftar Petugas Haji

Sistem seleksi petugas haji pada kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan memiliki sejumlah komponen yang saling berinteraksi bekerja sama untuk membentuk suatu kesatuan. Adapun komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1) Objek Sistem Seleksi Petugas Haji pada kantor Kementerian Agama

Kota Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

a) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

b) Utusan dari Perguruan Tinggi Islam.

c) Ormas Islam.

d) Pondok Pesantren.⁷⁷

2) Metode sistem seleksi petugas haji pada Kantor Kementerian Agama

Kota Padangsidempuan. Adapun Metode seleksi yang digunakan melalui tiga cara, yaitu:

a) Seleksi administrasi.

b) Seleksi *Computer Assisted Test* (CAT).

c) Tes Wawancara/praktek.⁷⁸

3) Meteri sistem seleksi petugas haji pada kantor Kementerian Agama

Kabupaten/Kota adalah metode sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dengan jumlah soal setiap masing-masing bidang tugas 100

⁷⁷ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 13 Juli 2022

⁷⁸ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 13 Juli 2022

soal dengan model jawaban multiple choice (memilih jawaban yang dianggap benar pada lembar jawaban). Dalam hal ini, ada beberapa materi yang harus calon petugas haji kuasai diantaranya materi tentang landasan hukum atau regulasi yang terkait penyelenggaraan haji, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, aturan-aturan Menteri Agama, hak-hak jamaah, kewajiban petugas, dan juga fahami sedikit besarnya bahasa Arab dan Inggris, karena terdapat beberapa soal yang menggunakan bahasa Inggris.

b. Batasan Sistem

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Muhammad Ramadhan, selaku Tim Panitia dan Staf Haji dan Umrah mengatakan bahwa:

“Batasan sistem pada sistem seleksi petugas haji pada kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan adalah Pihak Internal dan Eksternal. Pihak Internal meliputi Internal Kementerian Agama Kabupaten/Kota (diperuntukkan bagi yang mengikuti petugas haji TPhi dan PPIH Arab Saudi). Pihak eksternal meliputi ormas Islam, perguruan Tinggi Islam, Pondok Pesantren, Kepala KUA, dan lain sebagainya (diperuntukkan bagi yang mengikuti petugas haji TPhi).⁷⁹

c. Penghubung sistem

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bapak Muhammad Ramadhan, beliau mengatakan Penghubung sistem Seleksi petugas haji pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan adalah Media yang digunakan dalam penyampaian sistem seleksi petugas haji pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan adalah media yang secara tertulis dan tidak tertulis adalah berupa surat edaran pemberitahuan tentang sistem seleksi petugas haji. Sedangkan media yang tidak tertulis adalah berupa pengumuman yang tidak tertulis adalah berupa pengumuman yang disebar luaskan melalui media ataupun website Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.⁸⁰

⁷⁹ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 13 Juli 2022

⁸⁰ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 13 Juli 2022

d. Masukan sistem

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Ramadhan, beliau mengatakan bahwa:

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem agar sistem tersebut berjalan. Dalam hal ini masukan sistem yang dimaksud adalah jaringan yang digunakan saat seleksi *Computer Assisted Test* (CAT) pada computer.⁸¹

e. Keluaran sistem

Keluaran sistem adalah hasil yang telah di *input* dan di klasifikan menjadi keluaran yang berguna. Dalam hal ini keluaran sistem yang dimaksud yaitu hasil dari pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji berupa nilai-nilai yang dihasilkan para calon petugas haji setelah melakukan seleksi administrasi, seleksi *Computer Assisted Test* (CAT), dan seleksi administrasi, seleksi Wawancara/praktek.

f. Sasaran Sistem

Suatu sistem mempunyai tujuan atau sasaran, apabila suatu sistem tidak mempunyai sasaran maka sistem tidak akan ada dan apabila ssitem itu mengenai sasaran atau tujuan maka sistem tersebut dikatakan berhasil. Adapun tujuan dari sistem proses seleksi petugas haji pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan adalah untuk menyeleksi calon petugas haji yang memenuhi kriteria dan harapan sebagai petugas haji yang handal, bisa menjadi petugas yang punya

⁸¹Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 13 Juli 2022

komitmen untuk melakukan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan kepada jamaah.

2. Proses Penerimaan Petugas Haji

Setelah Peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, ada beberapa hal yang akan dituangkan pada karya ilmiah ini, diantaranya sebagai berikut:

a. Proses Rekrutmen

1.) Sumber-sumber penerimaan seleksi petugas haji

Adapun sumber dalam proses penerimaan petugas haji yakni rekrutmen Internal dan rekrutmen eksternal. Faktanya, sumber-sumber proses penerimaan petugas haji pada kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan telah dilakukan sesuai dengan teori tersebut.⁸² Sumber-sumber penerimaan petugas Haji pada kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan: sumber internal meliputi internal Kementerian Agama Kabupaten/Kota maupun Provinsi (diperuntukkan bagi yang mengikuti petugas haji TPHI). Sumber eksternal meliputi ormas Islam, Dosen perguruan tinggi Islam, pondok pesantren, kepala KUA dan lain sebagainya (diperuntukkan bagi yang mengikuti petugas haji TPIHI).

⁸² Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 25 Juli 2022

b. Tahap-tahap Seleksi

1) Proses penerimaan di tingkat Kabupaten/Kota

Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi adalah seleksi berupa pengumpulan berkas atau dokumen yang dimiliki oleh pelamar dalam hal ini petugas haji untuk diserahkan kepada pihak panitia penerimaan petugas haji di Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Penerimaan pendaftaran calon petugas di tingkat Kabupaten/Kota dan seleksi administrasi dilaksanakan pada tanggal 20-29 Januari 2020. Berkas-berkas tersebut kemudian akan diseleksi apakah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atau tidak. Apabila berkas-berkas tersebut, maka calon peserta berhak mengikuti seleksi tahap pertama dengan mengikuti ujian tertulis yang diadakan serentak pada tanggal 4 Februari 2020 di Kementerian Agama Kabupaten/Kota Masing-masing.⁸³

Proses Pendaftaran dan seleksi administrasi dilaksanakan selama 9 hari mulai tanggal 20-29 Januari 2022 pukul 08.00 sampai pukul 16.00 di Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Adapun, pengumuman peserta yang berhak mengikuti tes kompetensi tingkat Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan yaitu

⁸³ Bapak H. Khoirun Nikmad, Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Wawancara di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 04 Agustus 2022

pada tanggal 31 Januari 2020. Kemudian, tes kompetensi tingkat Kabupaten/Kota serentak pada tanggal 4 Februari 2020. Pengumuman peserta yang berhak mengikuti Seleksi tahap kedua pada tingkat Kementerian Agama Provinsi yaitu pada tanggal 10 Februari 2020.

Berikut adalah persyaratan administrasi untuk pendaftaran calon petugas Haji:⁸⁴

- i. Surat usulan dari pimpinan Instansi atau organisasi/lembaga masing-masing.
- ii. Fotocopy KTP.
- iii. Fotocopy kartu pegawai
- iv. Fotocopy Ijazah Terakhir (minimal S1).
- v. Fotocopy SK pertama dan atau SK Pengangkatan karyawan/ pengurus non ASN yang dilegalisir oleh pimpinan organisasi
- vi. Surat keterangan sudah menunaikan ibadah haji dari Kankemenag setempat atau lingkungan lainnya (misalnya sertifikat dari penerbangan/ fotocopy lembar visa haji.
- vii. Surat keterangan sehat dari dokter pemerintah.
- viii. Fotocopy sertifikat kemampuan berbahasa Inggris dan Arab serta keahlian lain yang dilegalisir lembaga resmi.
- ix. Sertifikat Pembimbing Ibadah Haji bagi yang memiliki

⁸⁴ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 25 Juli 2022

2) Pelaksanaan Seleksi di Tingkat Kabupaten/Kota

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Khoirun Nikmad pelaksanaan seleksi di tingkat kota/Kabupaten terbagi menjadi 2 seleksi, yaitu:

a) Seleksi Administrasi

Seleksi Administrasi yaitu seleksi yang dilakukan oleh Panitia untuk menyeleksi kelengkapan berkas peserta pendaftaran calon petugas Haji yang sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang telah diumumkan oleh Kementerian Agama sebagai pihak yang merekrut setelah itu maka diumumkan peserta yang lulus untuk mengikuti seleksi tahap berikutnya.

b) Seleksi Kompetensi

Seleksi Kompetensi adalah seleksi dilaksanakan dalam bentuk untuk menguji kemampuan dan pengetahuan peserta dalam bidang kompetensi yang berkaitan dengan alur dan pelaksanaan Ibadah Haji. Pelaksanaannya menggunakan sistem Online sistem *Computer Assisted Test* yaitu pada tanggal 4 Februari 2020. Setelah hasilnya diperoleh peserta yang lulus seleksi di tingkat Kabupaten/Kota kemudian mengikuti seleksi Kompetensi *Computer Assisted Test* dan seleksi Wawancara di tingkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. Materi wawancara terkait sejumlah hal tentang haji pun dinilai sangat penting bagi calon petugas haji. Karena disana akan terlihat objektivitas dan transparansinya pihak Kementerian Agama dalam memilih siapa saja yang layak untuk menjadi petugas haji yang sesuai dengan yang diharapkan. Karena ibadah haji berkaitan dengan ritual keagamaan, maka peserta wajib mengikuti tes wawancara. Adapun materi yang diujikan dalam pelaksanaan tes wawancara meliputi materi tentang manasik haji, aturan-aturan haji, alur pemberangkatan haji dan lain sebagainya.⁸⁵

3. Seleksi Petugas Haji

a. Penempatan

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa penempatan adalah bahwa penempatan adalah penugasan atau

⁸⁵ Bapak H. Khoirun Nikmad, Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Wawancara di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 04 Agustus 2022

penugasan kembali kepada pekerjaan barunya, maka dalam hal ini calon petugas haji yang telah lulus seleksi pada tahap pertama dan kedua calon petugas haji Provinsi Sumatera Utara ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan bidang yang dipilihnya masing-masing, seperti Tim Pemandu Haji (TPHI), Tim Pembimbing Ibadah Haji (TPIHI) atau Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi.

Menurut Informasi yang di peroleh oleh Peneliti tahun 2022 yang dilakukan dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) ini sangat baik sehingga pelaksanaannya lebih objektif dan transparansi, dalam hal ini seluruh calon peserta mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi petugas haji melalui persaingan yang sehat dan dapat dipertanggungjawabkan. Melalui proses yang baik dan tahapan-tahapan yang dilakukan seperti seleksi administrasi, seleksi dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dan seleksi wawancara maka terbentuklah calon petugas haji Kota Padangsidempuan yang profesional, berkompeten dan memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugasnya dengan tambahan diberikannya pelatihan petugas haji di Asrama Haji sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman terhadap petugas haji di Arab Saudi.

Dari Hasil Wawancara dengan 4 (empat) orang Informan Termasuk Kepala seksi penyelenggara Haji dan Umrah beserta staff yang menangani persoalan Haji. Maka dari itu, akan dipaparkan data mengenai

pelaksanaan seleksi petugas haji di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

a. Tahap sosialisasi penerimaan petugas Haji

Berdasarkan wawancara dengan Bapak H.Khoirun Nikmad selaku Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah saat ini menjelaskan bahwa:

“Tahap ini termasuk Perencanaan dalam perekrutan seleksi petugas Haji, sebelum Pengumuman penerimaan petugas Haji, Pihak Kementerian Agama Kota/Kabupaten menerima surat edaran dari pusat yakni Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi, yang berisi tentang penerimaan petugas Haji. Surat tersebut terlebih dahulu di sampaikan kepada pimpinan (kepala kantor) yang selanjutnya di disposisi ke bagian PHU, setelah ditindak lanjuti barulah dilakukan pengumuman yaitu dengan menempelkan surat edaran tersebut di papan informasi, adapun yang bertugas menempelkan surat edaran dipapan informasi adalah petugas/pegawai penyelenggara Haji dan umrah bidang administrasi”.⁸⁶

Berdasarkan pendapat bapak H. Khoirun Nikmad bahwa sebelum dilakukan sosialisasi maka terlebih dahulu menunggu instruksi dari pusat berupa surat edaran berisi tentang pelaksanaan seleksi calon petugas yang menyertai jama'ah Haji dan Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dan agar kiranya Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota melaksanakan proses rekrutmen secara proporsional dan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan rekrutmen petugas Haji tahun 1441 H/2020 M yang diterbitkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

⁸⁶ Bapak H. Khoirun Nikmad, Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Wawancara di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 04 Agustus 2022

b. Dari Segi Penerimaan petugas haji

Muhammad Ramadhan selaku Staff bidang penyelenggaraan Haji dan Umrah mengatakan bahwa:⁸⁷

“Pelaksanaan seleksi petugas haji pada tahun 2020 menggunakan sistem *online* yaitu *Computer Assisted Test* (CAT), sebelum penerimaan pendaftaran calon petugas haji Kementerian Agama dilakukan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi di tingkat Kantor Wilayah Kementerian Agama dan Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Setelah Panitia Seleksi terbentuk maka dilakukan penerimaan calon Petugas Haji pada tanggal 20 s/d 29 Januari 2020 oleh Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dimulai dengan pendaftaran sekaligus seleksi tahap pertama yaitu seleksi Administrasi, Pada tanggal 31 Januari 2020 pengumuman peserta yang lolos seleksi administrasi dan berhak mengikuti Ujian Kompetensi di tingkat Kabupaten/Kota. Pada tanggal 4 Februari 2020 peserta yang lolos seleksi tahap pertama mengikuti ujian Kompetensi di tingkat Kabupaten/Kota dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Selanjutnya pada tanggal 10 Februari 2020 peserta yang lolos seleksi di tingkat Kantor Kementerian Agama Kota berhak mengikuti seleksi Kompetensi secara online di tingkat Kantor Kementerian Agama Wilayah dan wawancara tingkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. adapun yang menjadi penanggungjawab sekaligus yang mengawasi pelaksanaan kegiatan seleksi ini adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Proses seleksi ini dilaksanakan secara *transparansi* tanpa ada pihak yang dijamin untuk lulus menjadi petugas Haji sebelum melalui proses seleksi. Kepala Seksi Penyelenggaran Haji dan Umroh selaku Ketua pelaksana yang mengawasi proses seleksi tersebut. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan seleksi calon petugas Haji.

Berdasarkan penjelasan Muhammad Ramadhan dapat diketahui bahwa, proses seleksi dilakukan melalui dua tahap. Tahap awal dilakukan di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Tahap awal dilakukan di

⁸⁷ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 25 Juli 2022

Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan yang dimulai pada tanggal 20 Januari 2020, pada tahap pertama ini dilakukan seleksi administrasi.

Dalam praktik pelaksanaannya, Proses seleksi penerimaan ini dilakukan secara bertahap dan transparan, guna memperoleh petugas yang mempunyai kompetensi sekaligus komitmen dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana yang dikatakan Ibu Fatimah Zahara bahwa:

“Proses seleksi petugas Haji dilaksanakan sesuai dengan petunjuk teknis, dimana bagi calon pendaftar terlebih dahulu menyertakan surat usulan menjadi petugas haji dari pimpinan instansi, melampirkan berkas yang diperlukan seperti; fotocopy KTP, fotocopy ijazah terakhir, fotocopy SK pertama dan terakhir bagi ASN, surat keterangan sehat dari dokter, sertifikat kemampuan berbahasa arab atau Inggris, sertifikat pembimbing ibadah untuk pelamar pembimbing ibadah Haji. Proses pelaksanaannya terdapat beberapa tahap, tahap pertama di tingkat Kota dan tahap kedua pada tingkat Kantor Wilayah”.⁸⁸

Dalam Proses pelaksanaannya terdapat beberapa tahap, tahap pertama pada tingkat kota dan tahap kedua pada tingkat Kantor wilayah. Sebagaimana dikatakan oleh Muhammad Ramadhan selaku Staff Penyelenggaraan Haji dan Umrah bahwa:

“Penerimaan pendaftaran seleksi tahap pertama di tingkat kota sekaligus pelaksanaan seleksi administrasi yang dimulai sekitar tanggal 20 s/d 29 Januari 2020, adapun jumlah peserta yang lulus tahap pertama tingkat Kota hanya 2 (dua) orang, dan jumlah jamaah Haji yang berangkat sekitar 191 orang di tahun 2022 dikarenakan terjadi pemotongan kuota pemberangkatan dari yang sebelumnya diumumkan 393 orang.”⁸⁹

Tabel IV. Susunan Panitia Pelaksana

No	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN
1.	Drs. H.Syarifuddin Siregar	Kepala Kantor	Penanggung Jawab

⁸⁸ Ibu Fatimah Zahara, Penyusun Penyusun Perlengkapan Haji, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 5 Agustus 2022

⁸⁹ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 25 Juli 2022

		Kementerian Agama Padangsidempuan	
2.	H. Zamil Hasibuan, M.Pd	Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	Ketua
3.	H.Arfan Siregar,S.Sos	Sistem Informasi Haji	Sekretaris
4.	Yusmaini Aritonang	Penyusun Bahan dan Dokumentasi Haji	Anggota
5.	Fatimah Zahara,S.Ag	Penyusun Perlengkapan Haji	Anggota
6.	Muhammad Ramadhan	Honoror	Anggota

Sumber: Kantor Kementerian Agama Tahun 2020

c. Dari Proses seleksi petugas Haji

Dalam proses seleksi di tingkat Kota ada 2 jenis, yaitu seleksi administrasi dan seleksi ujian tertulis/ Kompetensi. Seleksi administrasi dilakukan yaitu untuk menilai kelengkapan berkas calon petugas Haji, seleksi tertulis yaitu seleksi yang dilakukan kepada calon petugas Haji dengan memberikan soal dan memilih jawaban yang dianggap benar pada soal tersebut.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Arfan Siregar bahwa:

“Calon petugas Haji yang telah mendaftar diseleksi kelengkapan dokumennya, seperti ijazah terakhir, surat keterangan sehat, dan lain sebagainya. Setelah menyelesaikan seleksi administrasi selanjutnya peserta akan melaksanakan seleksi Ujian tertulis yang dilaksanakan dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test*. Setelah hasil seleksi di umumkan maka peserta akan melaksanakan seleksi Kompetensi tahap 2 dan seleksi Wawancara di tingkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

setelah itu peserta yang lulus akan diumumkan lalu petugas Haji akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.”⁹⁰

Adapun Persyaratan calon Petugas Haji adalah sebagai berikut:

- 1) Petugas Haji yang Menyertai jamaah.⁹¹
 - a) Warga Negara Indonesia.
 - b) Beragama Islam.
 - c) Laki-laki
 - d) Memiliki identitas diri yang sah (KTP).
 - e) Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dokter pemerintah.
 - f) Bersedia untuk tidak melaksanakan haji bagi yang sudah berhaji atas permintaan pimpinan.
 - g) Berpendidikan minimal S1 bidang Agama dan/ pendidikan lain yang sesuai
 - h) Berusia minimal 30 tahun pada dan maksimal 58 tahun pada saat mendaftar di tahun berjalan
 - i) Memahami alur manasik Haji dan perjalanan ibadah Haji.
 - j) Memiliki kemampuan manajerial, koordinasi dan kepemimpinan
 - k) Mampu berbahasa Arab/ atau Inggris
 - l) Dapat membaca Al-Qur’an dengan baik dan benar.
- 2) Persyaratan Khusus TPIHI:
 - a) Laki-laki atau perempuan
 - b) Warga Negara Indonesia
 - c) ASN Kementerian Agama
 - d) Utusan Perguruan Tinggi Islam, Ormas Islam dan Pondok pesantren
 - e) Usia minimal 30 tahun dan maksimal 65 tahun pada saat mendaftar di tahun berjalan

⁹⁰ Bapak H.Arfan Siregar, Sistem Informasi Haji, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 05 Agustus 2022

⁹¹ Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 25 Juli 2022

- f) Diutamakan berpendidikan S1 bidang agama atau pendidikan lain yang sesuai
- g) Diutamakan yang sudah menunaikan ibadah haji dibuktikan dengan melampirkan bukti sudah menunaikan ibadah Haji
- h) Memiliki Sertifikat pembimbing Ibadah Haji
- i) Diutamakan mampu berbahasa Arab dan Inggris
- j) Memahami alur manasik Haji sesuai pedoman manasik Haji Kementerian Agama.⁹²

Berdasarkan penjelasan tersebut, sebelum melakukan pendaftaran maka yang harus dilakukan oleh calon pendaftar adalah melengkapi berkas/dokumen yang dibutuhkan untuk mendaftar. Karena menjadi salah satu penilaian sekaligus penentu kelulusan untuk menjadi petugas Haji, juga memiliki kemampuan dalam berbahasa Inggris ataupun bahasa Arab, serta ilmu yang berkaitan dengan Haji juga harus dikuasai.

Ibu Fatimah Zahara juga mengatakan bahwa:

“Calon petugas Haji akan di tes secara medis, kemudian diseleksi berkas kelengkapan admnistrasinya, setelah itu dilakukan Ujian seleksi Kompetensi dengan sistem *Computer Assisted Test*”.⁹³

4. Aspek yang dinilai pada Pelaksanaan Sistem Seleksi Penerimaan Petugas Haji pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan enjelasan oleh Bapak Khoirun Nikmad, beliau mengatakan bahwa:

Aspek yang dinilai pada pelaksanaan sistem seleksi penerimaan petugas haji terdapat 2 Komponen penilaian yaitu nilai administrasi, nilai ujian *Computer Assisted Test* (CAT). Dengan nilai akhir (total) terdiri dari:

⁹² Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 25 Juli 2022

⁹³ Ibu Fatimah Zahara, Penyusun Penyusun Perlengkapan Haji, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tgl 05 Agustus 2022

a. Nilai administrasi (Maksimal 40%)

Nilai administrasi diinput di tingkat kota/wilayah, diinput ke sistem pada saat input/upload hasil seleksi Kabupaten/Kota. Pada tahap ini menentukan bahwa apakah berhak atau tidaknya lolos pada tahap kedua di tingkat Provinsi.⁹⁴

b. Nilai test (Maksimal 60%)

Nilai tes ini diperoleh dari rekap hasil ujian Computer Assisted Test (CAT), nilai langsung ditampilkan pada layar Komputer masing-masing setelah peserta selesai mengisi soal-soal yang diujikan.

Tabel V

Daftar Calon Petugas Haji Yang Lolos Tahap Pertama

No	Nama Peserta	Tugas
1.	Khoirun Nikmad.S.Pd.I.M.Pd	TPHI
2.	Drs.H.Ahmad Sajuli Siregar	TPIHI

Sumber: Kantor Kementerian Agama Tahun 2020

5. Faktor Penghambat Sistem Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

Faktor penghambat adalah segala sesuatu hal menghambat atau bahkan dapat menghalangi suatu kegiatan, dalam proses penerimaan seleksi biasanya ditemukan suatu kendala yang bisa menghambat

⁹⁴ Bapak H. Khoirun Nikmad, Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, *Wawancara* di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 04 Agustus 2022

berjalannya kegiatan seleksi hambatan seperti yang dikatakan oleh Bapak

H. Khoirun Nikmad yakni.

“Sejauh ini yang menjadi kendala dalam proses seleksi petugas Haji adalah sarana, fasilitas atau tempat pelaksanaan seleksi Ujian yang belum memadai termasuk Komputer, ruangan sehingga selama ini pihak Panitia masih melaksanakan seleksi ujian Kompetensi (*Computer Assisted Test*) dengan memakai fasilitas diluar Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan seperti ruang laboratorium Sekolah, Aula kampus dll. Maka untuk kedepannya diharapkan tersedianya fasilitas di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan yang bisa digunakan untuk pelaksanaan kegiatan ujian seleksi petugas Haji serta bisa digunakan untuk kegiatan lain yang berkaitan dengan program kerja Kementerian Agama.⁹⁵

Dengan demikian yang menjadi faktor penghambat dalam proses seleksi terletak pada fasilitas atau tempat. Belum memadainya fasilitas atau pun tempat sehingga pelaksanaan ujian seleksi Kompetensi *Computer Assisted Test* harus dilaksanakan di luar lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan dengan memakai fasilitas luar, baik itu gedung, computer maupun tempat pelaksanaan seleksi.

Pada pelaksanaan seleksi petugas Haji dengan menggunakan *Computer Assisted Test* beberapa faktor yang bisa menghambat.

- a. Terjadi *system down* sehingga seluruh peserta tidak bisa melakukan akses aplikasi.
- b. Jaringan tiba-tiba error pada sebagian operator jaringan
- c. Lupa *password* atau *user id*
- d. Over loading atau kelebihan beban pada saat akan submit jawaban

⁹⁵ Bapak H. Khoirun Nikmad, Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, *Wawancara* di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan Tanggal 04 Agustus 2022

e. Salah menekan tombol hingga keluar dari aplikasi siskohat

Tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fatimah Zahara menjelaskan bahwa:

“Pelaksanaan ujian Seleksi dengan sistem *Computer Assisted Test* berjalan lancar tidak ada kendala. Prosesnya sudah bagus dikarenakan fasilitas yang digunakan sangat memadai termasuk jaringan sehingga menghindari terjadi hal-hal yang buruk seperti jaringan error, overloading,dll. Dengan begitu proses seleksi dapat terlaksana dengan baik dan komputer dapat digunakan oleh peserta untuk melaksanakan ujian seleksi Kompetensi.⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pada pelaksanaan seleksi dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* peserta tidak mendapatkan kendala apapun, dikarenakan beberapa hari sebelum pelaksanaan seleksi panitia sudah mempersiapkan fasilitas dan tempat yang mendukung agar pelaksanaan seleksi berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan, termasuk jaringan agar peserta dapat melaksanakan Ujian Seleksi CAT (*Computer Assisted Test*) tanpa mengalami gangguan jaringan ataupun koneksi ke akses *Computer Assisted Test*.

Meskipun dalam pelaksanaan proses *Computer Assisted Test* ini berjalan dengan lancar, namun tidak menutup kemungkinan pada pelaksanaan tahun berikutnya terjadi kendala-kendala yang tidak diinginkan, oleh karena itu pihak Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan diharapkan terus melakukan evaluasi dan terus bekerjasama agar proses penerimaan petugas Haji menjadi lebih baik ke depannya.

⁹⁶ Ibu Fatimah Zahara, Penyusun Penyusun Perlengkapan Haji, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tgl 05 Agustus 2022

C. Analisis Penelitian

Analisis Hasil Penelitian mengenai Sistem Seleksi Petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan adalah salah satu kegiatan yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dalam mendukung terlaksananya penyelenggaraan Ibadah Haji peranan Petugas Haji sangat dibutuhkan sebagai pemandu, pembimbing jama'ah Haji dalam menunaikan ibadah Haji dan terlaksananya penyelenggaraan ibadah Haji dengan lancar sesuai yang diharapkan semua pihak termasuk jama'ah Haji yang melaksanakan ibadah Haji dan Kementerian Agama sebagai pihak penyelenggara atau pun pihak yang memfasilitasi pelaksanaan ibadah Haji.

Sebelum melaksanakan proses seleksi penerimaan petugas Haji pihak Kementerian Agama terlebih dahulu melaksanakan sosialisasi tentang penerimaan petugas Haji melalui surat edaran yang disampaikan oleh pusat yang dicantumkan di papan informasi agar orang lain tahu dan calon yang berminat segera mendaftarkan diri menjadi calon petugas haji hal ini merupakan bagian dari *perencanaan* perekrutan petugas Haji oleh Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Tetapi sebelum proses pelaksanaan seleksi dimulai pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama dan Kementerian Agama Kabupaten/Kota terlebih dahulu membentuk panitia Seleksi agar proses pelaksanaan penerimaan petugas Haji berjalan dengan sesuai aturan dan alur yang ditetapkan.

Kegiatan seleksi petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dilaksanakan dengan tahapan-tahapan yaitu: Pengumuman penerimaan dan sosialisasi pendaftaran, pembentukan panitia penerimaan pendaftaran, Seleksi administrasi dan seleksi ujian tertulis dengan metode *Computer Assisted Test*. Dalam panitia yang menjadi pelaksana seleksi memiliki tugas masing-masing dalam pelaksanaan seleksi calon petugas Haji dimana Kepala Kantor sebagai penanggung jawab kegiatan seleksi calon petugas Haji yaitu bertanggung jawab terhadap pelaksanaan seleksi calon petugas Haji. Kemudian Ketua pelaksana melaksanakan koordinasi

Pelaksanaan penerimaan Seleksi petugas Haji diumumkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama maupun Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan dibuka untuk umum dengan catatan calon pendaftar harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dan melengkapi dokumen-dokumen sebagai calon pendaftar petugas Haji. Setelah seleksi dokumen atau administrasi selesai maka hasilnya akan diumumkan oleh Tim panitia Seleksi dan setelah pengumuman maka calon petugas Haji yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti Seleksi Kompetensi dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Kemudian setelah Seleksi Kompetensi dan hasilnya diumumkan oleh tim Panitia seleksi maka peserta yang lulus berhak mengikuti seleksi Kompetensi *Computer Assisted Test* dan seleksi Wawancara di tingkat Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Setelah

hasil seleksi di umumkan oleh pusat melalui Kantor Wilayah Kementerian Agama setempat peserta yang lulus akan ditetapkan menjadi petugas Haji (TPHI, TPIHI ataupun PPIH). Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan selaku penanggung jawab sekaligus yang mengawasi pelaksanaan seleksi tersebut. Kemudian Ketua pelaksana sebagai pemimpin seluruh anggota panitia, melakukan koordinasi dengan setiap anggota panitia, mengarahkan dan mengawasi berjalannya pelaksanaan seleksi calon petugas Haji. Selanjutnya sekretaris pelaksana memiliki tugas untuk menyediakan segala yang berkaitan dengan administrasi termasuk surat menyurat, data pendaftar calon petugas Haji serta memberikan bukti tanda pendaftaran kepada pelamar yang mendaftar.

Pelaksanaan sistem Seleksi Petugas Haji saat ini lebih baik karena dilaksanakan dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) sehingga pelaksanaannya lebih objektif dan transparansi, dan seluruh calon peserta mempunyai kesempatan yang sama melalui persaingan yang sehat tanpa adanya salah satu peserta yang diuntungkan dan peserta yang lain dirugikan karena kemungkinan adanya ketidakadilan dalam proses pelaksanaan seleksi. Sehingga pelaksanaannya dinilai lebih Transparansi, adil, dan jujur.

Pelaksanaan sistem Seleksi Petugas Haji saat ini juga terlaksana dengan baik dan tidak ada gangguan atau masalah yang dialami oleh peserta seleksi hanya saja kendala yang dialami Panitia seleksi yakni dari segi fasilitas, ruangan, dan jaringan belum memadai sehingga pelaksanaan

seleksi Kompetensi harus dilaksanakan di luar lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan yang memiliki Fasilitas atau ruangan khusus yang bisa digunakan untuk pelaksanaan Seleksi Kompetensi *Computer Assisted Test* (CAT) oleh peserta seleksi serta dengan dukungan PC atau Komputer dan jaringan Internet yang baik sebagai pendukung kelancaran seleksi Kompetensi *Computer Assisted Test* (CAT) bagi peserta seleksi. Selain itu Pelaksanaan sistem Seleksi Petugas Haji terlaksana dengan baik dan lancar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti mengenai “sistem seleksi petugas Haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem seleksi petugas Haji di Kementerian Agama kota Padangsidempuan yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk merekrut calon petugas Haji kemudian setelah pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji maka diperoleh petugas Haji untuk melaksanakan tugasnya memberikan pelayanan, memandu serta membimbing para jama'ah Haji dalam melaksanakan ibadah Haji. Seleksi petugas Haji dilaksanakan sesuai dengan Petunjuk Teknis Rekrutmen penyelenggara ibadah Haji Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal penyelenggara Haji dan Umrah ,dan disampaikan kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama di tingkat Provinsi Kementerian Agama Kabupaten/Kota untuk kemudian melaksanakan Seleksi setelah itu panitia Seleksi petugas Haji dibentuk di Kantor Wilayah Kementerian Agama tingkat Provinsi serta Kementerian Agama Kabupaten/Kota masing-masing sebagai pihak yang melaksanakan penerimaan seleksi petugas Haji di wilayah dan daerahnya masing-masing. Pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan saat ini dianggap lebih baik dan transparan karena proses ujian seleksi Kompetensi dilakukan dengan sistem *Computer Assisted Test* serta hasil yang diperoleh oleh peserta dari ujian

seleksi kompetensi dapat diketahui langsung sehingga menghindari tindakan-tindakan ketidakadilan diantara para peserta seleksi.

2. Hambatan pada kegiatan pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji yaitu belum tersedianya fasilitas ataupun tempat khusus untuk melaksanakan ujian seleksi kompetensi *Computer Assisted Test* sehingga panitia harus memakai fasilitas diluar kantor Kementerian Agama kota Padangsidempuan agar peserta dapat melaksanakan ujian seleksi kompetensi *Computer Assisted Test*.

B. Saran

1. Petugas Haji sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan, mendampingi, serta membimbing jama'ah Haji dalam melaksanakan ibadah Haji. Sehingga kualitas kinerja petugas berdampak pada kenyamanan, kelancaran jama'ah Haji dalam melaksanakan ibadah Haji. Maka dari itu diharapkan agar kedepannya Kementerian Agama kota Padangsidempuan terus berevaluasi agar pelaksanaan sistem seleksi petugas Haji berikutnya menjadi lebih baik lagi. Dan berusaha meningkatkan tata cara penerimaan sehingga memperoleh petugas Haji yang lebih baik di tahun-tahun yang akan datang.
2. Semoga penelitian ini dapat digunakan untuk gambaran ataupun referensi penelitian yang terkait dengan petugas Haji, dan bermanfaat bagi saya sebagai penulis serta semua orang yang membacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungin, M. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan'2022
- Departemen Pendidikan dan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka, 2005
- Eti Rochaety dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Gunawan, Imam *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi untuk penelitian Hukum , Ekeonomi, dan Manajemen, Sosial , Politik, Agama, dan Filsafat*, Jakarta: Gaung Persada, 2009
- <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHI%20RIYAH%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017)
- Herdiansyah, Haris *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Salemba Humanika, 2011
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- J. Moleong, Lexy *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. XXI, Bandung: PT., Remaja Rosdakarya, 2005
- Komang Ardana Dkk, *I Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: Graha Ilmu
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- Matindas, R. *Manajemen SDM Lewat Konsep Aku* , Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002.
- M. Amirin, Tatang *Pokok-Pokok Teori Sistem*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011.
- Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2005

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No 79 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji.
- Poltak Sinambela, Lijan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Prabowo, M. Shidqon *Perlindungan Hukum Jama'ah Haji Indonesia* Yogyakarta: Buku Rangkang-Education, 2010.
- Prabu Mangkunegara, Anwar *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- P. Siagian, Sondang *Manajemen Internasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- P. Siagian, Sondang *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2015.
- Rivai, Veithzal *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Sukayat, Tata *Manajemen Haji, Umrah, Wisata Agama* Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2016.
- Soewadji, Jusuf *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Taufik, Rohmat *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Veithzal Rivai .dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Jakarta :Rajawali Pers, 2009
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Mitra Wacana Media, 2012.
- Yakub, Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Kementerian Agama Republik Indonesia *Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019* tentang penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah

<https://www.republika.co.id/berita/jurnal-Haji/berita-jurnal-Haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-Haji-bertugas-jangan-sambil-berHaji>, diakses pada 19 September

Kementerian Agama Republik Indonesia, *Keputusan Dirjen Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020*

Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 13 Juli 2022

Bapak H. Khoirun Nikmad, Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, *Wawancara* di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 04 Agustus 2022

Muhammad Ramadhan, Staf Haji dan Umrah, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 25 Juli 2022

Ibu Fatimah Zahara, Penyusun Penyusun Perlengkapan Haji, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 5 Agustus 2022

Bapak H.Arfa Siregar, Sistem Informasi Haji, *Wawancara*, di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan Tanggal 05 Agustus 2022

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Rijki Hidayat Habibie
Nim : 16 304 00003
Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 02 November 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi/
Manajemen Dakwah (MD)
Alamat : Jalan Teratai LK.III, Kel. Ujung Padang
Kec. Padangsidimpunan Selatan
2. Nama Orang Tua : Parmohonan Harahap
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Nurhabibah Simbolon
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan Teratai LK.III, Kel. Ujung Padang
Kec. Padangsidimpunan Selatan
3. Pendidikan
 - a. SD Negeri 200208 Padangsidimpunan Tamat tahun 2010
 - b. SMP Negeri 2 Padangsidimpunan Tamat tahun 2013
 - c. SMA Swasta Nurul 'Ilmi Padangsidimpunan Tamat tahun 2016
 - d. Tahun 2016 melanjutkan Pendidikan Program S-1 Universitas Islam Negeri(UIN) Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpunan Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
4. Pengalaman Organisasi
 - a. Pusat Kajian Studi Lingkungan Hidup Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi menjabat sebagai Ka. Bid Humas Periode 2017-2018
 - b. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah menjabat sebagai Ketua Departemen Hubungan Antar Organisasi Periode 2018-2019
 - c. Dewan Eksekutif Mahasiswa IAIN Padangsidimpunan Periode 2019-2020 menjabat sebagai Menteri PSDM
 - d. ALKAMIL (Alumni Keluarga Madrasah Nurul 'Ilmi) Periode 2018-2020 sebagai Ketua Komisariat Padangsidimpunan
5. Prestasi
 - a. Peserta Olimpiade Science Competetion Expo (SCE) tingkat SMP-SMA wilayah regional (Aceh, Sumatera Utara, Riau) yang dilaksanakan di Universitas Sumatera Utara tahun 2016
 - b. Juara III Deville OSIS tingkat SMA se-kota Padangsidimpunan dalam rangka HUT RI Ke-69 tahun 2014
 - c. Peserta Student Interfaith Peace Camp tahun 2018

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pertanyaan Kepada Kepala Seksi Haji dan Umrah Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

1. Apakah ada sosialisasi yang dilakukan sebelum pelaksanaan Seleksi petugas Haji?
2. Bagaimana menurut bapak pelaksanaan Sistem seleksi haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan?
3. Apa saja kendala yang dihadapi panitia dalam pelaksanaan sistem seleksi petugas haji?
4. Berapa jumlah petugas Haji kota Padangsidempuan yang diterima tahun 2020?
5. Bagaimana mengatasi hambatan yang dialami panitia dalam pelaksanaan sistem seleksi haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan?
6. Apa saja hambatan dalam sistem Seleksi Petugas haji di Kementerian agama Kota Padangsidempuan?
7. Apa persyaratan bagi pendaftar calon petugas Haji?

B. Pertanyaan Kepada Staf Haji dan Umrah

1. Bagaimana proses pelaksanaan seleksi petugas haji di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan?
2. Apa syarat yang harus dipenuhi pendaftar calon petugas Haji?
3. Bagaimana menurut bapak sistem seleksi petugas haji yang dilaksanakan di Kementerian Agama Kota Padangsidempuan?

4. Kapan seleksi petugas haji dilakukan dan bagaimana sistem pendaftarannya?
5. Apa saja faktor penghambat sistem seleksi petugas haji di kementerian agama kota padangsidempuan?
6. Jika ada hambatan bagaimana mengatasinya?

C. Pertanyaan Kepada Panitia Pelaksana Seleksi Petugas Haji

1. Bagaimana Pelaksanaan Sistem Seleksi Petugas Haji Di Kementerian Agama menurut Bapak/Ibu?
2. Apa saja Faktor Penghambat pelaksanaan Sistem Seleksi Petugas Haji menurut Bapak?
3. Apa Solusi dalam mengatasi Faktor Penghambat Pelaksanaan Sistem seleksi Petugas Haji?
4. Apa saja kendala yang dihadapi panitia dalam pelaksanaan sistem seleksi petugas haji?
5. Apakah ada kendala pada saat seleksi ujian Kompetensi *Computer Assisted Test*?
6. Dukungan apa saja yang diberikan Pimpinan terhadap Pelaksanaan Sistem Seleksi Petugas Haji?



Dokumentasi : dengan Bapak H. Khoirun Nikmad Harahap, M.Pd.
(kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah)



Dokumentasi : dengan Ibu Fatimah Zahara, S.Ag.
(Penyusun Perlengkapan Haji)



Dokumentasi : Wawancara dengan Bapak Muhammad Ramadhan
(Staf Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah)



Dokumentasi : Dengan Bapak H. Arfan Siregar, S.Sos
(Sistem Informasi Haji)



Dokumentasi : Foto Bersama dengan Bapak H. Khoirun Nikmad Harahap, M.Pd, Ibu Fatimah Zahara, S.Ag., dan Bapak H. Arfan Siregar, S.Sos.