

BAB II

KONSEP DASAR MANAJEMEN STRATEGIK

DAN KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI (KBIH)

2.1. Konsep Dasar Manajemen Strategik

2.1.1. Pengertian Manajemen Strategik

Pencapaian tujuan organisasi diperlukan alat yang berperan sebagai akselerator (pemercepat) dan dinamisator (pendorong) sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut, strategi diyakini sebagai alat untuk mencapai tujuan. Dalam perkembangannya konsep mengenai strategi mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal tersebut antara lain ditandai dengan berbagai definisi para ahli yang merujuk pada strategi.

Manajemen strategik diterapkan dalam bisnis atau badan usaha agar bisnis atau badan usaha berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perkembangannya konsep mengenai manajemen strategik mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal tersebut antara lain ditandai dengan berbagai definisi dari para ahli, yaitu :

Manajemen strategik adalah proses yang berkesinambungan dimulai dari perumusan strategi, dilanjutkan dengan pelaksanaan kemudian bergerak ke arah suatu peninjauan kembali dan

penyempurnaan strategik tersebut, karena keadaan di dalam dan di luar perusahaan atau organisasi yang selalu berubah. Manajemen strategik merupakan arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada perkembangan suatu strategi atau strategi-strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Proses manajemen strategik adalah suatu cara dengan jalan bagaimana para perencana strategi menentukan sasaran dan membuat kesimpulan strategi. Manajemen strategik adalah untuk merencanakan suatu arah bagi perusahaan (Freeman, 1995: 52).

Manajemen strategik adalah ilmu dan kiat tentang perumusan (*formulating*), pelaksanaan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*). Keputusan-keputusan strategik antar fungsi-fungsi manajemen yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuan masa depan secara efektif dan efisien. Manajemen strategik adalah “seperangkat keputusan dan aksi manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang suatu organisasi”. Manajemen strategik meliputi scanning lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategik), dan pelaksanaan strategi serta pengendalian dan evaluasi. Karena itu studi tentang “manajemen strategik menekankan pada pemantauan dan evaluasi peluang serta ancaman lingkungan berdasarkan analisis kekuatan dan kelemahan organisasi. Manajemen strategik menekankan pada pengamatan dan evaluasi

peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan (Hunger, 2003: 4).

Menurut Alex Miller dalam Supratikno (2003: 11), manajemen strategik sebaiknya tidak dipahami sebagai “tugas”, tetapi dipahami sebagai suatu “disiplin”. Dengan demikian, manajemen strategik bukan tugas sekelompok orang dalam organisasi, melainkan sebagai suatu metode berpikir yang sebaiknya dimiliki oleh setiap karyawan organisasi. Manajemen strategik dapat diartikan sebagai usaha manajerial menumbuhkembangkan kekuatan perusahaan untuk mengeksploitasi peluang bisnis yang muncul guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan (Muhammad, 2000: 6). Manajemen strategik menekankan perhatiannya pada penempatan organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan yang sedang berubah dan harapan-harapan yang berpengaruh (Yusanto, 2002: 119).

Manajemen strategik adalah suatu proses yang berulang dan berkelanjutan yang bertujuan agar dapat memelihara organisasi senantiasa sepadan dengan lingkungannya. Manajemen strategik menurut Nawawi dalam Akdon (2007: 10) bahwa manajemen strategi adalah perencanaan berskala yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh (visi), dan ditetapkan sebagai keputusan manajemen puncak (keputusan yang bersifat mendasar dan prinsipil), agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara

efektif (misi), dalam usaha menghasilkan sesuatu (perencanaan operasional untuk menghasilkan barang atau jasa serta pelayanan) yang berkualitas, dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Visi memberikan arah terhadap usaha apapun (O'Connor, 2003: 85).

Salah satu diantaranya menurut Wahjudi (1996: 15) “Manajemen strategik adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*) dan evaluasi (*evaluating*) tentang keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa mendatang.”

Pendapat selanjutnya diungkapkan oleh Hawawi dalam Akdon (2007: 10) bahwa manajemen strategik adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa definisi tentang manajemen strategik yang ada, menurut penulis manajemen strategik adalah menggabungkan pola berfikir strategik dengan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik adalah usaha manajerial menumbuhkembangkan kekuatan

perusahaan untuk mengeksploitasi peluang bisnis yang muncul guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan pengertian ini juga mengandung implikasi bahwa perusahaan-perusahaan mengurangi kelemahannya, dan berusaha melakukan adaptasi dengan lingkungan bisnisnya.

Implikasi dari berbagai paradigma baru ialah makin pentingnya penguasaan berbagai teori manajemen strategik dan menerapkannya secara tepat dalam mengelola organisasi ini penting bagi manajer masa kini dan masa yang akan datang. Meskipun memiliki ciri-ciri yang berbeda, manajemen bisnis berpengaruh pula dan dapat diterapkan dalam organisasi publik dan organisasi non profit.

2.1.2. Karakteristik Manajemen Strategik

Berangkat dari kenyataan bahwa manajemen strategik mencakup manajemen organisasi secara keseluruhan, maka manajemen strategik cenderung menjadi suatu pokok bahasan yang dapat dipandang dari berbagai perspektif yang berbeda, yaitu :

1. Manajemen strategik meningkatkan efektivitas organisasional

Dalam setiap organisasi terdapat dua persyaratan yang sangat esensial untuk sukses, yaitu: efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berhubungan dengan bagaimana sebaiknya suatu aktivitas dilakukan untuk mencapai efisiensi, suatu organisasi perlu menetapkan suatu metode, prosedur, sistem, aturan dan

lainnya untuk melaksanakan suatu aktivitas. Pendekatan efisiensi memastikan bahwa suatu organisasi melaksanakan aktivitas atau tindakan dengan benar (*doing things right*). Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan aktivitas yang benar. Efektivitas terutama ditentukan oleh hubungan antara suatu organisasi dan lingkungan eksternalnya. Pendek kata, efektivitas memastikan bahwa suatu organisasi melaksanakan aktivitas yang benar (*doing right things*).

Manajemen strategik terutama difokuskan pada penciptaan efektivitas organisasi, sebab efektivitas berhubungan dengan kesesuaian antara organisasi dan lingkungannya yang relevan. Menciptakan suatu organisasi yang efisien relatif lebih mudah dengan menyusun dan menetapkan metode, prosedur dan sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan sehari-hari. Sedang menciptakan efektivitas organisasi mungkin lebih sulit karena berhubungan dengan kesesuaian lingkungannya yang selalu mengalami perubahan.

2. Manajemen strategik berorientasikan ke arah jangka panjang

Secara umum strategi berbicara mengenai isu-isu yang menjangkau lebih dari satu periode anggaran atau jangka pendek. Manajemen strategik membahas persoalan organisasi yang berdimensi masa depan, bukan masa kini atau masa lalu.

Banyak faktor atau variabel yang mempengaruhi perencanaan atau manajemen strategik dalam jangka panjang antara lain:

- a. Faktor-faktor pasar misalnya persaingan, prediksi permintaan masa yang akan datang, ancaman produk atau jasa substitusi, reliabilitas pemasak dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor manusia misalnya kapabilitas, preferensi manajemen.
- c. Faktor-faktor kinerja. Organisasi yang selalu mempertahankan atau memelihara kinerja atau kondisi yang sedang dicapai berarti hanya fokus pada jangka pendek.
- d. Manajemen strategik berkenaan dengan keputusan-keputusan manajemen puncak atau manajer senior.

Walaupun suatu karyawan terlibat dalam implementasi keputusan strategik, kebanyakan keputusan-keputusan strategik berasal dari para manajer puncak. Namun para manajer puncak dapat berkonsultasi untuk mendapatkan masukan para karyawan sebelum mengambil keputusan yang bersifat strategis. Dengan melakukan konsultasi dengan para karyawan, para manajer tidak hanya akan menghasilkan keputusan-keputusan yang berkualitas, tetapi juga akan meningkatkan komitmen karyawan karena karyawan akan merasa telah menjadi bagian dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga para karyawan akan

merasa mempunyai tanggung jawab dalam mengimplementasikan keputusan-keputusan strategik tersebut.

Seorang manajer akan dapat mengetahui cara-cara atau metode yang tepat untuk menghindari atau mengurangi besarnya kerugian yang diderita perusahaan, sebagai akibat ketidakpastian terjadinya suatu peristiwa yang merugikan (Djojosoedarso, 1999: 5).

3. Manajemen strategik terdapat pada setiap level organisasi

Strategi dapat dianalisa pada tiga level atau tingkatan organisasi, yaitu :

- a. Strategi tingkat korporasi yang membahas mengenai tipe dan pilihan bidang usaha serta alokasi diantara bidang usaha yang dipilih.
- b. Strategi tingkat bisnis atau strategi kompetitif yang membahas tentang bagaimana organisasi bisnis unit akan bersaing atau beroperasi dalam industri atau pasar.
- c. Strategi tingkat fungsional atau tingkat operasional yang membahas tentang bagaimana suatu organisasi bisnis mengimplementasikan keputusan-keputusan strategiknya.

4. Manajemen strategik masyarakat pengetahuan yang luas tentang organisasi

Sifat keputusan-keputusan strategik yang biasanya menyangkut perubahan kebiasaan dan perilaku diperlukan

pandangan atau spektrum yang lebih luas tentang aktivitas-aktivitas lintas fungsi dalam suatu organisasi. Manajemen strategik masyarakat wawasan general management bagi para manajer puncak atau CEO (*Chief Executive Officer*). CEO yang hanya fokus pada bidang tertentu (misalnya engineering, administrasi, akuntansi) akan gagal melaksanakan sifat integratif (terpadu). Dari strategi dan tidak akan mampu mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang (Jatmiko, 2003: 6 – 9).

2.1.3. Faktor-faktor yang Berpengaruh dalam Manajemen Strategik

Manajemen strategik adalah manajemen puncak dalam suatu organisasi yang harus mampu merumuskan dan menentukan strategi organisasi sehingga organisasi yang bersangkutan tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, akan tetapi tangguh melakukan penyesuaian dan perubahan yang diperlukan sehingga organisasi semakin meningkat efektifitas dan produktivitasnya. Untuk mewujudkan situasi demikian para anggota manajemen puncak harus menguasai manajemen strategik yang tepat dan cocok bagi organisasi yang dipimpinnya. Faktor-faktor yang harus dijadikan petunjuk antara lain :

1. Tipe dan Struktur Organisasi

Setiap organisasi memiliki “kepribadian” yang khas.

Tipe dan struktur yang dipilih untuk digunakan harus dikaitkan

dengan “kepribadian” dimaksud. Sifat tugas yang harus diselesaikan pun turut berperan dalam memilih tipe dan struktur organisasi. Yang jelas ialah bahwa manajemen puncak harus secara tepat memilih tipe dan struktur organisasi yang akan digunakan dengan mengingat organisasi tipe birokratik semakin ditinggalkan dan tipe organik semakin populer. Struktur organisasi tidak sekedar wadah dimana berbagai kegiatan berlangsung, akan tetapi sebagai wahana yang efektif bagi para anggotanya untuk berinteraksi dan saling berhubungan.

2. Gaya Manajerial

Para teoritis dan praktisi yang mendalami teori kepemimpinan dan gaya manajerial dalam mengelola organisasi dan kompleks menekankan beberapa hal. *Pertama*, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang situasional. *Kedua*, gaya manajerial yang tepat ditentukan oleh tingkat kedewasaan atau kematangan para anggota organisasi. *Ketiga*, peranan apa yang diharapkan dimainkan oleh para manajer dalam organisasi.

3. Kompleksitas Lingkungan eksternal

Merupakan kenyataan bahwa setiap organisasi menghadapi kondisi lingkungan yang berbeda-beda. Yang jelas lingkungan eksternal suatu organisasi selalu bergerak dinamis. Gerakan yang dinamis tersebut pasti berpengaruh pada cara

mengelola organisasi termasuk dalam merumuskan dan menetapkan strategi.

4. Kompleksitas Proses Produksi

Kompleksitas proses produksi yang turut berpengaruh dalam manajemen strategik antara lain apakah organisasi yang memproduksi berdasarkan pendekatan padat karya atau padat modal. Apakah organisasi memiliki keunggulan kompetitif atau tidak. Kesemuanya itu pasti mempunyai dampak terhadap proses penentuan strategi dan implementasinya.

5. Hakikat Permasalahan yang Dihadapi

Jika dikatakan bahwa strategi merupakan keputusan dasar yang diambil oleh manajemen puncak, salah satu implikasi pernyataan tersebut bahwa manajemen puncak harus merupakan orang-orang yang cekatan memecahkan masalah, terlepas apakah masalah itu rumit dan mempunyai dampak kuat untuk jangka panjang atau relatif sederhana, dengan dampak yang tidak kuat dan hanya bersifat jangka pendek atau sedang. Yang jelas pendekatan dan tehnik yang digunakan untuk memecahkan masalah harus berhasil mencabut akar permasalahan dan tidak sekedar mengobati gejala-gejalanya saja (Siagian, 1995: 24).

2.1.4. Manfaat Manajemen Strategik

Dengan menggunakan manajemen strategik sebagai suatu kerangka kerja (*frame work*) untuk menyelesaikan setiap masalah

strategik di dalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan persaingan, maka para manajer diajak untuk berpikir lebih kreatif atau berpikir secara strategik. Pemecahan masalah dengan menghasilkan dan mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisa yang lebih teliti akan lebih menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan.

Adapun beberapa manfaat yang diperoleh organisasi jika mereka menerapkan manajemen strategik, yaitu :

1. Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju.
2. Membantu organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.
3. Membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif.
4. Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu organisasi dalam lingkungan yang semakin beresiko.
5. Aktivitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan perusahaan untuk mencegah munculnya masalah dimasa datang.
6. Keterlibatan karyawan dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.
7. Aktivitas yang tumpang tindih akan dikurangi.
8. Sifat untuk berubah dari karyawan lama dapat dikurangi.

2.1.5. Resiko Manajemen Strategik

Keterlibatan para manajer dalam proses perencanaan strategik akan menimbulkan beberapa resiko yang perlu diperhitungkan sebelum melakukan proses manajemen strategik.

1. Waktu yang digunakan para manajer dalam proses manajemen strategik mungkin mempunyai pengaruh negatif pada tanggung jawab operasional.
2. Apabila para pembuat strategi tidak dilibatkan secara langsung dalam penerapannya, maka mereka dapat mengelak tanggung jawab pribadi untuk keputusan-keputusan yang diambil dalam proses perencanaan.
3. Akan timbul kekecewaan dari para bawahan yang berpartisipasi dalam penerapan strategi karena tidak tercapainya tujuan dan harapan mereka.

Untuk mengatasi resiko-resiko tersebut maka para manajer perlu dilatih untuk mengamankan atau memperkecil timbulnya resiko ini dengan cara :

1. Melakukan penjadwalan kewajiban-kewajiban para manajer agar mereka dapat mengalokasikan waktu dengan lebih efisien.
2. Membatasi para manajer, dalam proses perencanaan, untuk membuat janji-janji mereka terhadap kinerja yang benar-benar dapat dilaksanakan oleh mereka dan bawahannya.

3. Mengantisipasi dan menanggapi keinginan-keinginan bawahan, usulan atau peningkatan dalam ganjaran (Wahyudi, 1996: 27-28).

2.1.6. Dimensi-dimensi Manajemen Strategik

Berdasarkan pengertian dan karakteristiknya dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik memiliki beberapa dimensi. Dimensi-dimensi dimaksud adalah :

1. Dimensi Waktu dan Orientasi Masa Depan

Manajemen strategik dalam mempertahankan dan mengembangkan eksistensi suatu organisasi berpandangan jauh ke masa depan, dan berperilaku proaktif dan antisipatif terhadap kondisi masa depan yang diprediksi akan dihadapi. Antisipasi masa depan tersebut dirumuskan dan ditetapkan sebagai visi organisasi yang akan diwujudkan 10 tahun atau lebih di masa depan. Visi dapat diartikan sebagai “kondisi ideal yang ingin dicapai dalam eksistensi organisasi di masa depan”. Visi organisasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sudut pandang ke masa depan dalam mewujudkan tujuan strategik organisasi yang berpengaruh langsung pada misinya sekarang dan di masa depan.

Sehubungan dengan itu misi organisasi pada dasarnya berarti keseluruhan tugas pokok yang dijabarkan dari tujuan strategik untuk mewujudkan visi organisasi. Dengan kata lain

misi organisasi adalah bidang atau jenis kegiatan yang akan dijelajahi atau dilaksanakan secara operasional untuk jangka waktu panjang oleh sebuah organisasi dalam merealisasikan tujuan strategiknya, yang setelah secara keseluruhannya tercapai berarti visi organisasi juga terwujud. Misi organisasi dengan mudah diketahui melalui jawaban atas pertanyaan: “apa kegiatan yang sedang atau segera dilaksanakan secara operasional di lingkungan sebuah organisasi?”. Untuk itulah diperlukan kemampuan memprediksi masa depan dalam bidang yang menjadi tugas pokok (misi) organisasi.

2. Dimensi Internal dan Eksternal

Dimensi internal adalah kondisi organisasi pada saat sekarang, berupa kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan, yang harus diketahui secara tepat untuk merumuskan rencana strategik yang berjangka panjang. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan evaluasi diri antara lain dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik, menggunakan data kuantitatif yang tersedia dalam sistem informasi manajemen atau menggunakan analisis kualitatif dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu diantaranya dengan menggunakan analisis SWOT.

Analisis internal atau evaluasi diri ini tidak dilakukan sekali untuk selama-lamanya, tetapi harus dilakukan secara

berkesinambungan, sekurang-kurangnya setelah melaksanakan setiap rencana operasional untuk mengetahui pencapaian sasarannya, sebagai masukan dalam mengenali kondisi organisasi.

3. Dimensi Pendayagunaan Sumber-sumber

Manajemen strategik sebagai kegiatan manajemen tidak dapat melepaskan diri dari kemampuan mendayagunakan berbagai sumber daya yang dimiliki, agar secara terintegrasi terimplementasikan dalam fungsi-fungsi manajemen ke arah tercapainya sasaran yang ditetapkan di dalam setiap rencana operasional, dalam rangka mencapai tujuan strategik melalui pelaksanaan misi untuk mewujudkan visi organisasi. Sumber daya tersebut sudah dikemukakan di dalam uraian, terdiri dari sumber daya material khususnya berupa sarana dan prasarana, sumber daya finansial dalam bentuk alokasi dana untuk setiap program dan proyek, sumber daya manusia, sumber daya teknologi, dan sumber daya informasi. Semua sumber daya ini sebenarnya dapat dikategorikan sebagai bagian dimensi internal, dalam rangka evaluasi diri atau analisis internal harus diketahui secara tepat kondisinya, baik melalui analisis kuantitatif, analisis kualitatif atau analisis SWOT. Sejalan dengan dimensi internal dan eksternal tersebut diatas, dibawah ini diketengahkan

untuk mengintegrasikan sumber daya dalam manajemen strategik.

4. Dimensi Keikutsertaan Manajemen Puncak

Manajemen strategik yang dimulai dengan menyusun rencana strategik merupakan pengendalian masa depan organisasi, agar eksistensi sesuai dengan visinya dapat diwujudkan, baik pada organisasi. Rencana strategik harus mampu mengakomodasi seluruh aspek kehidupan organisasi yang berpengaruh pada eksistensinya di masa depan merupakan wewenang dan tanggung jawab manajemen puncak.

Keikutsertaan pimpinan puncak dalam merumuskan rencana strategik dan rencana operasional sangat penting artinya, karena realisasinya sangat tergantung pada kewenangan dan tanggung jawabnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Untuk itu manajemen puncak sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya itu harus mampu memprediksi bahwa rencana strategik dan rencana operasional dapat dilaksanakan.

5. Dimensi Multi Bidang

Manajemen strategik sebagai sistem pengimplementasiannya harus didasari dengan menempatkan organisasi sebagai satu sistem. Berarti sebuah organisasi akan dapat menyusun rencana strategik dan rencana operasional. Jika tidak memiliki keterikatan atau ketergantungan sebagai bawahan

pada organisasi lain sebagai atasan. Dalam kondisi sebagai organisasi bawahan berarti tidak memiliki kewenangan penuh dalam memilih dan menetapkan visi, misi, tujuan dan strategi.

Manajemen strategik berdimensi multi bidang, kegiatan awalnya dimulai dari menyusun rencana strategik sampai pada pelaksanaan pekerjaan yang mengharuskan dilakukannya pengintegrasian program berkelanjutan dengan proyek tahunan yang berbeda-beda, agar terus menerus terarah pada sasaran dan tujuan strategik guna mewujudkan visi yang diinginkan organisasi (Nawawi, 2005: 153-171).

2.2. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH)

2.2.1. Pengertian KBIH

Pada dasarnya KBIH untuk membantu bimbingan jamaah haji di tanah air (Depag RI, 1998: 31). KBIH adalah lembaga yayasan sosial Islam yang bergerak dibidang manasik haji terhadap calon jamaah haji baik selama pembekalan di tanah air maupun pada saat ibadah haji di Arab Saudi.

KBIH adalah lembaga sosial keagamaan (non pemerintah) merupakan sebuah lembaga yang telah memiliki legalitas pembimbing melalui undang-undang dan lebih diperjelas melalui sebuah wadah khusus dalam struktur baru Departemen Agama dengan Subdit Biro KBIH pada direktorat pembinaan haji (Buku

Panduan Pembinaan KBIH, 2001: 1). KBIH merupakan partner pemerintah dalam pelayanan ibadah.

KBIH sebagaimana Keputusan Dirjen Bimas Islam dan penyelenggaraan Haji No. D/348 tahun 2003 pasal 17 ayat 2 bahwa KBIH hanya melaksanakan bimbingan ibadah haji dan bukan sebagai penyelenggara haji. Dengan demikian KBIH tidak melaksanakan pendaftaran jamaah dan pengaturan kloter serta pemondokan di Arab tidak boleh mengambil living cost (Depag Jateng, 2006: 4).

2.2.2. Dasar Hukum KBIH

1. Undang-undang Republik Indonesia No. 17 tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Haji.
2. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 224 tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah.
3. Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji No. D/296 tahun 1999, tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah.

2.2.3. Tugas Pokok KBIH

Tugas pokok KBIH meliputi :

1. Menyelenggarakan atau melaksanakan bimbingan haji tambahan di tanah air maupun sebagai bimbingan pembekalan.

2. Menyelenggarakan atau melaksanakan bimbingan lapangan di Arab Saudi.
3. Melaksanakan pelayanan konsultasi informasi dan menyelesaikan kasus-kasus ibadah haji bagi jamaahnya di tanah air dan di Arab Saudi.
4. Menumbuh kembangkan rasa percaya diri dalam penguasaan manasik keabsahan dan kesempurnaan ibadah bagi jamaah yang dibimbingnya.

2.2.4. Fungsi KBIH

Fungsi KBIH dalam pembimbing meliputi :

1. Penyelenggara atau pelaksanaan bimbingan ibadah haji tambahan di tanah air sebagai bimbingan pembekalan.
2. Penyelenggara atau pelaksana bimbingan lapangan di Arab Saudi.
3. Pelayan, konsultan dan sumber informasi perhajian.
4. Motivator bagi anggota jamaahnya terutama dalam hal-hal penguasaan ilmu manasik keabsahan dan kesempurnaan ibadah.

2.2.5. Syarat Pendirian KBIH

1. Didirikan oleh lembaga agama yang sudah berbadan hukum.
2. Perizinaan :
 - a. Memiliki lembaga sendiri.
 - b. Akte notaris KBIH.

- c. Memiliki pembimbing yang telah bersertifikat.
 - d. Penandatanganan perjanjian kesiapan memenuhi kebijakan perhajian yang telah ditetapkan.
3. Pembimbing :
- a. Dilakukan hanya di tanah air.
 - b. Tidak menonjolkan kefanatikan kelompok dan mazhab.
4. Pengurus (SDM)
- a. Bukan pegawai aktif pemerintah.
 - b. Memiliki pemahaman yang luas tentang agama.
 - c. Memiliki akhlak yang terpuji.
 - d. Memiliki kemampuan manajerial yang cukup.
 - e. Tidak memiliki catatan kasus dalam organisasi yang dianggap bertentangan dengan nama baik agama dan bangsa.

2.2.6. Metode Bimbingan

1. Penataran Calon Jamaah Haji (Pembimbingan Paket)

Calon jamaah haji yang telah mendapatkan quota atau nomor porsi untuk pelaksanaan penyelenggaraan haji tahun yang berjalan diberikan pembekalan pengetahuan perhajian meliputi : ilmu manasik, ketentuan perjalanan (traveling) dan kesehatan haji.

KBIH sebagai pelaksana pembimbingan atau pembekalan awal terhadap jamaah haji KBIH menjadi tumpuan harapan bahwa setiap calon jamaah haji dengan 10 kali

pertemuan benar-benar telah menyerap dan memahami dengan baik ilmu manasik dan tata cara pelaksanaannya.

2. Ceramah

Metode ceramah adalah metode pemaparan penjelasan dan penuturan secara lisan oleh pembimbing dihadapan peserta pelatihan (Depag RI, 2006: 12). Pada umumnya ceramah merupakan salah satu bentuk penyajian materi dengan cara berpidato. Materi yang disajikan adalah materi yang sesuai dengan proses tahapan kegiatan pelaksanaan ibadah haji. Penyajian ceramah selain uraian agar ditampilkan pula dengan slide atau film-film bimbingan manasik haji.

3. Sarasehan

Sarasehan adalah salah satu bentuk kegiatan seperti ceramah yang mendekati bentuk diskusi, hanya saja diskusi sifatnya lebih ilmiah dengan ketentuan formalitas, sedangkan sarasehan tidak memerlukan ketentuan formal. Permasalahan yang dibicarakan hendaknya masalah yang sering terjadi dalam kegiatan pelaksanaan ibadah haji.

4. Pengajian

Pengajian dalam rangka pendalaman materi hendaknya diikuti oleh peserta yang terbatas. Pengajian hendaknya membahas beberapa materi manasik haji tertentu dan penyajian secara bertahap serta dalam waktu tertentu.

5. Home Visit

Selain pembicaraan-pembicaraan yang bersifat pembahasan dan ilmiah, diperlukan adanya pendekatan yang lebih pribadi dan berdampak sosial, yaitu Home Visit (kunjungan ke rumah), dilakukan baik secara individual maupun kelompok (Depag RI, 2008: 35).

6. Konsultasi

Salah satu tugas pokok KBIH adalah menerima pengaduan jamaah hajinya dan sekaligus memberikan solusi pemecahan terhadap sesuatu yang dihadapi jamaahnya. KBIH berfungsi sebagai tempat konsultasi jamaah hajinya, sekaligus KBIH bertindak sebagai konsultan.

7. Peragaan

Peragaan salah satu cara memberikan penyuluhan haji kepada masyarakat yang mudah dimengerti dengan pelaksanaannya.