

BAB II

REKRUTMEN DAN PEMBINAAN PEMBIMBING

MANASIK HAJI DALAM PERSPEKTIF KEBIJAKAN

SERTIFIKASI

A. Pembimbing

1. Pengertian Pembimbing Ibadah Haji

Ibadah haji tidak bisa terlepas dari pembimbing. Pembimbing ibadah haji merupakan penunjuk jalan bagi calon jamaah haji. Sebagian besar dari calon jamaah ibadah haji belum pernah menjalankan ibadah haji, oleh karena itu keberadaan pembimbing sangat urgen.

Pembimbing ibadah haji adalah orang yang menguasai pengetahuan manasik haji dan yang telah mengikuti orientasi pembimbing haji yang di selenggarakan oleh direktorat penyelenggaraan haji dan umroh dan ditugaskan untuk membimbing jamaah haji (Buku pintar direktur jendral penyelenggaraan ibadah haji dan umroh, 2012 : 1)

Menurut Muhibbin Nurhadi, yang ditulis pada diklat pembimbing manasik haji tahun 2012 di Donuhudan Ambarkasi Solo, atas penyelenggara Kementerian Agama bekerja sama dengan IAIN Walsongo Fakultas Dakwah dan Komunikasi, bahwa hal pokok yang harus diketahui terlebih dahulu tentang pembimbingan haji adalah

apakah sebagai pembimbing manasik haji atau lebih luas dari itu. Pembimbingan manasik haji ada yang hanya di tanah air, tetapi ada juga yang menyertai calon haji, mulai keberangkatan hingga kepulangan kembali ke tanah air. Namun semuanya mengharuskan adanya sebuah tanggung jawab penuh atas kemampuan mereka yang dibimbing, sehingga dapat melaksanakan haji dengan benar. Untuk itu diperlukan profesionalitas dan keikhlasan dalam membimbing haji.

Beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pembimbing manasik haji ialah:

1. Menguasai fiqih manasik secara benar serta dapat mempraktekannya
2. Menguasai ilmu didaktik metodik
3. Menguasai ilmu kepemimpinan, komunikasi dan PR
4. Menguasa bahasa yang dibutuhkan
5. Mampu membimbing

Sedangkan, untuk menjadi pembimbing profesioanal dituntut untuk menguasai beberapa kompetensi, yakni:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan interaksi belajar mengajar, dan juga pembimbingan antara pembimbing dan calon haji. Kompetensi pedagogik meliputi, kemampuan pembimbing dalam menjelaskan materi, melaksanakan

metode pembimbingan, memberikan pertanyaan, menjawab pertanyaan, mengelola bimbingan, dan melakukan evaluasi.

2. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi profesional adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan terhadap penguasaan materi bimbingan secara mendalam, utuh dan komprehensif. Pembimbing yang memiliki kompetensi profesional tidak cukup hanya memiliki penguasaan materi secara formal (manasik sebagaimana dalam buku panduan) tetapi juga harus memiliki kemampuan terhadap materi ilmu lain yang memiliki keterkaitan dengan pokok bahasan materi bimbingan tertentu.

3. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian Kompetensi kepribadian adalah seperangkat kemampuan dan karakteristik personal yang mencerminkan realitas sikap dan perilaku pembimbing dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi kepribadian ini melahirkan ciri-ciri pembimbing diantaranya, jujur, adil, sabar, tenang, tanggung jawab, amanah, demokratis, ikhlas, cerdas, menghormati orang lain, stabil, ramah, tegas, berani, kreatif, inisiatif, dll.

4. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kompetensi sosial adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan yang terkait dengan hubungan atau interaksi dengan orang lain. Artinya, pembimbing harus dituntut memiliki keterampilan berinteraksi dengan masyarakat bimbingannya khususnya dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan problem mereka, khususnya para calon haji. Dalam realitas masyarakat, pembimbing masih menjadi sosok elit masyarakat yang dianggap memiliki otoritas dalam manasik haji, salah satu konsekuensi agar peran itu tetap melekat dalam diri pembimbing, maka pembimbing harus memiliki kemampuan hubungan dan komunikasi dengan orang lain.

Selain itu, ada hal lain yang harus diperhatikan oleh pembimbing haji, yakni:

1. Cermat dan telaten
2. Bersikap *Open*
3. Perhatian
4. Sabar
5. Bisa humor
6. Ikhlas

Pembimbing manasik haji mempunyai tugas pokok melakukan pembimbingan kepada calon jama'ah haji, mengenalkan keseluruhan

manasik haji, khususnya yang berkaitan dengan ibadah, baik yang fardlu, wajib, sunnah (dalam teori maupun praktek), termasuk juga mengenalkan hal-hal yang *makruh* serta yang dilarang. Tugas pembimbing haji lainnya ialah menjadikan calon haji mandiri, dalam arti luas. Artinya tidak selalu bergantung kepada pembimbing, dan sedapat mungkin berusaha untuk bergantung kepada dirinya sendiri dalam berbagai hal, termasuk dalam menjaga kesehatan, misalnya, serta mencari solusi atas persoalan yang muncul (Muhibin, 2012 : 03)

Pembimbing manasik haji mempunyai fungsi melakukan layanan, bimbingan, dan juga perlindungan. Fungsi tersebut berupa menjelaskan seluruh manasik haji, menjawab pertanyaan yang muncul, memecahkan persoalan yang timbul seputar manasik, dan mempraktekkan manasik tersebut, serta berusaha melindungi mereka dari segala hal yang dapat membahayakan.

2. Tugas pembimbing Manasik Haji

Berdasarkan Undang-Undang yang sudah diatur oleh pemerintah, bahwa tugas pembimbing manasik haji secara mendasar adalah sesuai dengan:

1. Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji;
2. Peraturan pemerintah RI Nomor 79 tahun 2012 tentang pelaksanaan UU Nomor 13 tahun 2008 tentang penyelenggaraan haji.
3. PMA 14 Tahun 2012 Tentang Haji Reguler.

Adapun tugas seorang pembimbing manasik haji secara umum adalah melakukan proses penyampaian materi dan praktik manasik haji yang meliputi, manasik ibadah, perjalanan dan pelayanan haji, kesehatan, serta hak dan kewajiban jamaah haji. Sebagai pembimbing target paling utama adalah agar para calon jama'ah haji menjadi jama'ah yang mandiri tidak mengantungkan ibadahnya kepada pembimbing.(UU penyelenggaraan Haji tahun 2008)

Sebagaimana yang dijelaskan Bapak H. Najahan Musyafa', dalam bahan diklat pembimbing manasik haji profesioanl tahun 2012 di Solo, pembimbing yang berkompeten adalah :

1. Dapat mengidentifikasi jenis materi bimbingan yang sesuai dengan bentuk bimbingan perorangan, kelompok dan masal.
2. Dapat menentukan penerapan metode yang sesuai dengan materi dengan pendekatan pembelajaran orang dewasa.
3. Dapat memilih media pembelajaran yang sesuai dengan bentuk bimbingan.
4. Dapat melakukan evaluasi pembelajaran

Dalam menjalankan bimbingan, terdapat beberapa prinsip yang diantaranya:

- a. Diperuntukkan bagi semua.
- b. Membangun pandangan yang positif terhadap diri sendiri, memberikan dorongan, dan peluang untuk berkembang.
- c. Usaha Bersama

- d. Mengembangkan kemampuan untuk memecahkan masalahnya dan mengambil keputusan.
- e. Bersifat multi aspek

Sedangkan Najahan juga mendeskripsikan asas bimbingan sebagai:

- a. Kerahasiaan
- b. Kesukarelaan
- c. Keterbukaan
- d. Kegiatan/ Partisipasi
- e. Kemandirian
- f. Kekinian
- g. Kedinamisan
- h. Keterpaduan
- i. Keharmonisan
- j. Keahlian

B. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

1. Sumber Daya Manusia

Dari ke enam unsur manajemen (*man, money, methode, materials, machines, dan market*), maka pembimbing masuk dalam unsur *man*. Dalam ilmu manajemen pembimbing merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Malayu S.T.Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007:10).

Sedangkan menurut Yusuf Suid-Almasdi, seperti yang dikutip oleh I Komang Ardana dkk dalam buku “manajemen sumber daya manusia” memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Ardana dkk, 2011: 5).

Salah satu aspek dari etos kerja adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan. Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua

pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagaimana peningkatan mutu hasil kerja (Yuniarsih dan suwatno, 2009 : 171).

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia (*human resources*). Terminologi sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi. SDM yang dimaksud dalam tulisan ini adalah pegawai yang bekerja di sector *public* dan pegawai yang bekerja di sektor swasta. SDM pegawai merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat penting dan strategis, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan paradigma dari persaingan berdasarkan materi menjadi persaingan berdasarkan pengetahuan, menuntut organisasi publik maupun privat untuk memiliki sumber daya manusia pegawai yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan pegawai yang unggul dalam kinerja. Terdapat berbagai strategi yang digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memperbarui kemampuan dan keahlian pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi. Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan pegawai melalui *employee involvement*, yaitu dengan memberikan wewenang tanggung jawab yang cukup

untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan, pemberdayaan pegawai menjadi sesuatu hal yang sangat signifikan, strategis dan komprehensif bagi setiap proses aktifitas organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagaimana diharapkan. Dengan pemberdayaan tersebut, pegawai menentukan *survive*-nya organisasi karena pegawai menjadi lebih percaya diri, bertanggung jawab, kreatif dan inovatif dalam merespons berbagai perubahan yang sangat dinamis saat ini.

Studi *workforce* 2000 yang dilakukan oleh willian Jhonston dan Arnold Packer menyebutkan;

“Fondasi kesejahteraan sebuah bangsa adalah manusia modal insani yang dicirikan oleh pengetahuan, ketrampilan, organisasi, dan motifasi mereka. Pendidikan dan pelatihan merupakan system utama yang menjaga dan meningkatkan modal insane sebuah bangsa”.

Dengan kata lain pernyataan ini hendak menegaskan betapa penting dan strategisnya peran pendidikan dan pelatihan dalam mewujudkan kemajuan dan kesejahteraan suatu bangsa.

Dalam konteks organisasi, pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan agar lebih efektif. Program ini diperlukan karena orang, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika faktor-faktor atau kekuatan eksternal (lingkungan eksternal).

perkembang teknologi, misalnya, mempunyai implikasi terhadap syarat-syarat atau tuntutan pekerjaan.

Perkembangan pengetahuan yang bersifat eksponensial dan perubahan sains yang berlangsung cepat telah menjadi kecenderungan global. Pengetahuan bertambah dua kali lipat setiap 7-10 tahun kompetensi pekerjaan yang semakin cepat menjadikan pusing tentu saja berimplikasi pada pengembangan sumber daya manusia. Kesenjangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu berarti diperlukanya peningkatan atau penyesuaian pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pekerja. Dengan kata lain diperlukan profesionalisme yang dilakukan melalui upaya pengembangan sumber daya manusia (Marwansyah, 2009 : 152).

2. Rekrutmen

Proses rekrutmen sangatlah relevan digunakan untuk peningkatan kinerja kepegawaian, hal ini dimulai dengan rekrutmen. Rekrutmen yang efektif adalah tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dan organisasi. Aktifitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak. Untuk

memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian rekrutmen, berikut yang dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2000:40)

Didalam proses rekrutmen atau penarikan tenaga kerja merupakan pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan menurut Simamora rekrutmen adalah serangkainya aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan dan keahlian dan pengetahuan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian.

Sedangkan menurut Noe at.all (2000) rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Aktitas rekrutmen akan mempengaruhi beberapa keputusan sebagai berikut :

- (1) berapa orang yang melamar pekerjaan
- (2) tipe orang yang melamar
- (3) kemungkinan pelamar akan diterima untuk mengisi jabatan yang di tawarkan (Harosno, 2005 : 44).

Proses rekrutmen dimulai pada waktu mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamaran. Artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi bukan lagi bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya adalah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin

bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja.

Rekrutmen yang dilakukan perusahaan ataupun lembaga merupakan hal yang penting, sebab dengan pengadaan akan dapat tersaring para pelamar yang nantinya akan menjadi karyawan dalam sebuah perusahaan, dan karyawan inilah yang akan membantu keberhasilan atau kesuksesan sebuah perusahaan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Malayu (2000 : 22)

“Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. Proses pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam satu lembaga organisasi”

Bermula dari inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau perusahaan untuk memperoleh pegawai yang potensial, dan mulai dari pengadaan banyak individu datang untuk mengenal organisasi. Suatu proses pengadaan yang dirancang dengan baik dan akan menghasilkan SDM yang berkualitas.

a. Tujuan Rekrutmen

Pada dasarnya rekrutmen sumber daya manusia manusia memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Memikat pelamar yang berbobot dan berminat dalam menerima tawaran pekerjaan
2. Tujuan setelah pengangkatan menghasilkan karyawan yang baik dan loyal kepada perusahaan.

3. Tujuan lain penarikan meberikan efek lain yaitu citra umum perusahaan (Harsono, 2005 : 44)

b. Metode Rekrutmen

Mengenai metode rekrutmen Sjafri Mangkuprawira (2002 : 96) mengemukakan bahwa kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan dan rekomendasi karyawan. Metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, pengguna advertensi dan advertensi dan agen atau biro pencari kerja.

1. Metode dari dalam (Internal)

Penempatan Pekerjaan adalah posisi yang dapat diisi di umumkan lewat buletin ataupun pengumuman perusahaan. Prosedur penempatan pekerjaan membuat karyawan berusaha keras untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam perusahaan. Informasi yang disampaikan dalam pengumuman meliputi keseluruhan kepentingan persolan yang menyangkut pekerjaan, seperti uraian pekerjaan, pendidikan dan pelatihan yang disyaratkan, gaji, dan apakah penuh waktu atau paruh waktu.

Inventarisasi keahlian secara esensial, inventarisasi keahlian meliputi daftar nama karyawan, pendidikan

pelatihan, posisi sekarang, pengalaman kerja, keahlian dan kemampuan kerja yang terkait, dan kualifikasi lainnya. Perusahaan dapat meneliti melalui inventarisasi keahlian untuk mengidentifikasikan calon potensial untuk mengisi lowongan kerja di posisi tertentu, melalui penggunaan komputer.

Penawaran Pekerjaan apabila dalam suatu perusahaan terdapat serikat pekerja, termasuk prosedur penawaran kerja. Prosedur ini secara khusus menspesifikasi semua pekerjaan yang tercakup dalam pekerjaan yang harus diisi oleh pelamar yang berkualifikasi dari unit perusahaan yang menawarkannya. Mereka yang tertarik pada lowongan kerja tersebut dapat menawarkan diri dengan cara melamar, asalkan mereka berkualifikasi. Posisi dapat diisi oleh individu yang paling berpengalaman dari pelamar-pelamar yang berkualifikasi. Dalam beberapa kasus pelamar mengikuti ujian masuk dan diisi oleh pelamar yang memiliki skor tes tertinggi. Dalam kasus lainnya, adalah mereka yang sudah bekerja yang diizinkan untuk melamar.

Rekomendasi Karyawan sumber informasi yang paling berharga adalah karyawan sekarang yang mungkin mengetahui seseorang yang berkualitas dan tertarik dengan posisi kerja yang lowong. Untuk karyawan yang diusulkan

sebagai calon, beberapa perusahaan menawarkan bonus kepada karyawan yang memberikan informasi yang dibutuhkan perusahaan.

2. Metode dari luar (Eksternal)

Institusi Pendidikan rekrutmen karyawan dapat berasal dari sekolah menengah umum dan kejuruan sampai perguruan tinggi. Umumnya mereka yang diterima dalam rekrutmen harus mengikuti pelatihan, sesuai dengan bidang atau posisi pekerjaan yang akan diterimanya. Hasil pelatihan akan menentukan apakah proses seleksi akan memutuskan menerima atau menolak pelamar. Mereka yang direkrut dari perguruan tinggi biasanya dirancang untuk ditempatkan pada posisi manajerial, profesional, dan keahlian teknis. Untuk memudahkan proses penyeleksian biasanya perusahaan-perusahaan merekrut calon karyawan dari lembaga-lembaga pendidikan ternama. Tujuannya di samping mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi, perusahaan pun akan meningkatkan prestasinya dan citranya karena mendapat calon-calon karyawan yang unggul.

Iklan merupakan salah satu jalur menarik calon pelamar. Media yang digunakan dapat berbentuk surat kabar, majalah, jurnal ilmiah, dan bentuk media lainnya (seperti radio). Media televisi sangat jarang digunakan

karena biayanya sangat mahal, walaupun jangkauannya lebih luas. Ada kecendrungan menarik tentang iklan yang menyangkut tawaran pekerjaan di sektor agribisnis dan sektor lainya yaitu (1) isi iklan tentang tawaran disektor agribisnis relatif sangat jarang dimuat di media cetak di bandingkan tawaran untuk sektor non agribisnis, dan (2) bahasa yang digunakan sudah banyak yang menggunakan bahasa inggris, yang berarti iklan sudah memiliki ciri mengglobal.

C. Pembinaan

Sementara, *training* dan *development* sendiri dapat dipandang sebagai inti sari dari sebuah upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. Dalam hal ini pembinaan karyawan yang sering di gunakan untuk peningkatan etos kerja. Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing, dan dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien. Pembinaan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik.

Dalam Buku Pembinaan Militer Departemen HANKAM disebutkan, bahwa pembinaan adalah:

“Suatu proses penggunaan manusia, alat peralatan, uang, waktu, metode dan sistem yang didasarkan pada prinsip tertentu untuk

pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan daya dan hasil yang sebesar-besarnya”. (Musaneff, 1991: 11).

Pembinaan menunjukkan adanya suatu kemajuan peningkatan atas berbagai kemungkinan. Unsur dari pengertian pembinaan ini merupakan suatu tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan. Pembinaan juga menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Istilah pembinaan hanya diperankan kepada unsur manusia, oleh karena itu pembinaan haruslah mampu menekan dalam hal-hal persoalan manusia.

Hal ini sejalan dengan pendapat Miftah Thoha dalam bukunya yang berjudul “Pembinaan Organisasi”. Thoha mendefinisikan bahwa pengertian pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan juga merupakan suatu strategi yang unik dari suatu sistem pembaharuan dan perubahan (*change*). Selain itu, pembinaan merupakan suatu pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya. Dan, pembinaan berusaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam suatu perubahan dan pembaharuan yang dilakukan tanpa mengenal berhenti (Miftah, 1997:16-17).

Dalam buku “Tri Ubaya Sakti” yang dikutip oleh Musaneff dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Kepegawaian di Indonesia” juga menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian pembinaan adalah:

“Segala suatu tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahannya, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna” (Musaneff,1991:11).

Pembinaan merupakan tugas yang terus menerus dalam pengambilan keputusan, yang berwujud suatu perintah khusus/umum dan instruksi-intruksi, serta bertindak sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Usaha-usaha pembinaan merupakan persoalan yang normatif yakni menjelaskan mengenai bagaimana perubahan dan pembaharuan dalam pembinaan.

Menurut Handayatiningrat (1996:68) Seorang pimpinan harus dapat membina kerjasama yang sebaik-baiknya menyelenggarakan hubungan yang bersifat tidak resmi di antara para anggota dan pegawai, menyelenggarakan prosedur kerja, pembagian kerja dan pendelegasian wewenang dengan tanggung jawab yang sebaik-baiknya.

D. Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji

1. Pengertian Sertifikasi

Menurut istilah, sertifikasi sesuai kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (*lisensi*) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas (Trianto & tutik, 2007 : 11).

Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk meningkatkan kualitas kompetensi. Jadi, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik untuk guru atau dosen atau bukti

formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru atau dosen sebagai tenaga profesional. Tidak hanya itu saja, bahkan pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani (Fitrianiingsih 2011 : 13).

Pengertian di atas sesuai dengan surat keputusan Direktur Jenderal penyelenggaraan Haji dan Umroh Tahun 2013, dalam bab I Pasal 1 poin 5 yang menyebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pembimbing manasik haji melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Sedangkan pada poin 6 memperjelas Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji sebagai proses penilaian dan pengakuan Pemerintah atas kemampuan dan keterampilan seseorang untuk melakukan bimbingan manasik haji secara profesional.

2. Tujuan sertifikasi

Sertifikasi memiliki tujuan, yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas, kreatifitas, dan integritas pembimbing manasik agar mampu melakukan aktualisasi potensi diri dan tugasnya secara profesional dalam rangka mewujudkan jemaah haji mandiri baik dalam hal ibadah maupun perjalanan;
- b. Memberikan pengakuan dan perlindungan atas profesionalitas pembimbing manasik untuk melaksanakan haji tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya dalam memberikan bimbingan manasik haji sesuai ketentuan pemerintah;

- c. Memberikan standarisasi kompetensi pembimbing agar dapat memberikan jaminan kualitas pelayanan bimbingan manasik haji; dan
- d. Menjadi mediasi bagi Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah dalam mewujudkan penjaminan mutu (*quality assurance*) bagi pembimbing manasik baik yang ada di pemerintah maupun masyarakat.

3. Manfaat sertifikasi

Dalam hal manfaat, sertifikasi juga memiliki beberapa manfaat.

Diantaranya:

- a. Sebagai sarana pembentukan pembimbing haji profesional, yang mampu mengaktualisasikan tujuan penyelenggaraan haji dengan meningkatkan pengetahuan dan praktik manasik serta kompetensi lainnya dalam penyelenggaraan ibadah haji;
- b. Sebagai dasar kualifikasi pengetahuan dan tingkat penguasaan materi dalam pelaksanaan bimbingan manasik haji sesuai standar yang ditetapkan pemerintah.
- c. Sebagai syarat pendirian kelompok bimbingan haji sekaligus kredibilitas bagi perseorangan maupun kelompok dalam melakukan tugas bimbingan manasik haji.

- d. Sebagai jaminan kewenangan dan kualitas pemberian bimbingan bagi jemaah haji Indonesia dalam memperoleh pelayanan bimbingan manasik haji sesuai ketentuan syariat agama Islam.

E. Pengertian Manasik haji

Menurut buku haji KBIH An-Nur, Kudus (2010), manasik memiliki arti tata cara ibadah. Manasik haji/umroh adalah kegiatan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga bimbingan haji/umroh atau biro-biro perjalanan yang menyelenggarakan jasa pemberangkatan ibadah haji/umroh yang pada intinya memberikan pembelajaran bagaimana tata cara ibadah haji/umroh. Kegiatan ini bisa disebut workshop atau pelatihan untuk melaksanakan ibadah haji/umroh.

Di dalam bimbingan manasik haji dijelaskan tentang beberapa hal mengenai pengertian haji/umroh, hal-hal yang berkaitan dengan tata cara haji, rukun sunah dan wajib. Mulai dari pemberangkatan, pembekalan dan hal-hal yang dikerjakan pada waktu haji/umroh hingga kepulangan ke tanah. Pada dasarnya bimbingan manasik haji merupakan bimbingan tata cara haji, yang memiliki tujuan agar pada waktu melakukan ibadah haji tidak ada kesalahan dan berjalan dengan lancar serta menjadi haji yang mabrur (KBIH An-Nur,2010).

Bimbingan jamaah haji dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat, baik secara perorangan maupun kelompok (KBIH). Pola pembinaan diarahkan kepada kemandirian jamaah, baik kemandirian dalam ibadah maupun perjalanan haji.

Bimbingan jamaah haji juga dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Bimbingan secara langsung diberikan di tingkat Kecamatan /KUA sebanyak 7 (tujuh) kali pertemuan dan di tingkat Kabupaten/Kota sebanyak 3 (tiga) kali pertemuan.

Metode bimbingan yang digunakan melalui kegiatan tatap muka, dialog, praktik manasik, dan pemutaran audio/visual manasik. Seluruh, jamaah haji dibekali buku paket bimbingan manasik haji yang berisi panduan perjalanan haji, do'a, dzikir, dan tanya jawab ibadah haji (Kakanwil Jawa Tengah, 2012)

F. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH)

Menurut sejarah, keberadaan KBIH berangkat dari sebuah yayasan berlatar belakang pesantren/ majelis ta'lim yang dilakukan oleh para kyai, dengan kepentingan membina ilmu agama, lebih khusus pada ilmu yang membahas tentang masalah syari'at termasuk di dalamnya haji. Kemudian muncul keyakinan dari para santri/ masyarakat yang merasa belum mampu melakukan ibadah haji secara sempurna untuk meminta bimbingan haji secara langsung kepada para kyai/ ustadz (Buku kumpulan hasil evaluasi penyelenggaraan haji 2006).

Hal ini sejalan dengan keterangan Ahmad Nidjam dan Alatief Hanan bahwa hadirnya KBIH berawal dari animo masyarakat untuk menunaikan ibadah haji dari tahun ke tahun yang cenderung meningkat. Peningkatan ini ditandai dengan semakin bervariasinya profil jamaah haji dalam beberapa tahun terakhir. Latar belakang jamaah haji selama ini

sebagian besar (lebih 60 %) yang berasal dari daerah pedesaan dengan tingkat pendidikan rendah mulai menurun, sedangkan dari kalangan masyarakat kota, seperti tokoh-tokoh penting pegawai negeri, maupun swasta, militer, pengusaha dan intelektual, mulai ada peningkatan dalam menunaikan ibadah haji. Angka statistik ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah jamaah haji yang berasal dari perkotaan dengan tingkat pendidikan tinggi (Nidjam dan Hanan, 2000 : 7).

Akibatnya, pemerintah dihadapkan pada ledakan jumlah calon jamaah haji yang semakin lama semakin kritis terhadap proses penyelenggaraan ibadah haji. Banyak di antara mereka mempersepsikan pemerintah kurang siap memberikan bimbingan dan pelayanan optimal bagi semua calon jamaah haji. Dampaknya kemudian membuka peluang hadirnya institusi yang bernama Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) yang menggejala sejak akhir dasawarsa 1980an hingga sekarang. Pemerintah kemudian menetapkan kebijakan tentang KBIH, yang diatur berdasarkan keputusan Menteri agama No 224 tahun 1999 dan instruksi Dirjen Bimas Islam dan urusan Haji nomor D/296 tahun 1999. Kebijakan tersebut pada dasarnya menyebutkan keberadaan KBIH sebagai mitra pemerintah dalam rangka mewujudkan calon /jamaah haji yang mandiri. Lebih jauh dalam keputusan tersebut diatur antara lain bahwa KBIH harus mendapatkan izin Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama (Kemenag) setempat dengan masa berlaku dua tahun. Untuk mendapatkan izin tersebut, KBIH harus memenuhi

persyaratan-persyaratan tertentu. Selain itu, pada pasal 24 ayat (1) disebutkan bahwa KBIH hanya melaksanakan pembimbingan ibadah haji bukan sebagai penyelenggara ibadah haji.

Dalam menjalankan peran seperti itu KBIH diberi hak dan kewajiban tertentu, seperti dibolehkan memungut biaya tambahan di luar BPIH dengan persyaratan yang telah ditentukan. Sementara kewajiban pokok KBIH di luar bimbingan ibadah adalah membantu kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pelayanan kepada jamaah haji yang dilakukan oleh petugas haji pemerintah.

Kebijakan tersebut, menjadikan KBIH sebagai lembaga sosial keagamaan Islam, yang merupakan organisasi *underground* dari organisasi induk berbadan hukum, yang bergerak di bidang bimbingan manasik haji terhadap calon jamaah haji, baik dalam pembekalan di tanah air maupun pada pelaksanaan ibadah haji di Arab Saudi.

Pada saat ini, KBIH telah menjadi lembaga pembinaan manasik haji yang sangat diminati oleh calon jamaah haji. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan jamaah haji setiap tahun banyak bergabung dalam KBIH. Perkembangan organisasi tersebut mendorong munculnya KBIH baru di tanah air, sampai saat ini KBIH yang telah memiliki izin operasional dari kanwil agama provinsi sebanyak 1.716 dan sudah terakreditasi 994 KBIH. KBIH tersebut berada diseluruh provinsi kecuali provinsi Maluku, Maluku Utara dan Gorontalo.

Akibat sering timbul kesan masyarakat bahwa pembimbingan dan pelayanan ibadah haji oleh KBIH lebih baik, intensif, nyaman dan sempurna dibandingkan dengan bimbingan dan pelayanan yang diberikan pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama. Konsekuensinya, sebagian pengelola KBIH hanya berupaya memenuhi promosi/ janji-janji itu semaksimal mungkin, sekalipun sering harus melanggar batas-batas ketentuan yang telah di atur pemerintah. Dengan kata lain, timbul “dualisme kewenangan” atau muncul “sistem dalam simtem”, yaitu kewenangan pemerintah mengatur jama’ah haji dan kewenangan KBIH untuk mengkoordinir jama’ah sesuai dengan harapan yang diberikan jama’ahnya.

Kemudian, menurut kepala Sub Dinas Direktorat Informasi Haji Depag tahun 2001, Farid Hadjiry, sebagaimana dikutip dalam Depag RI (2003: 5) bahawa keberadaan KBIH berawal dari para warga muslim Indonesia yang saat itu sedang melakukan studi atau bekerja di Arab Saudi yang mencoba menawarkan jasa untuk melakukan pembinaan untuk melakukan aktifitas ibadah haji. Baik itu secara resmi warga Arab Saudi yang sudah membuka biro jasa bimbingan atau melakukan bimbingan secara independen (perorangan).

Harapan pemerintah sendiri pada awalnya mengizinkan adanya KBIH adalah agar membina dan membimbing para jamaah agar para jamaah dapat menjalankan ibadahnya sempurna. Selain itu kondisi obyektif jamaah haji memiliki keragaman pengetahuan tentang berhaji

yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan, agama yang beragam, sehingga membutuhkan pencerahan tentang haji disamping keterbatasan pemerintah dalam pelayanan dan pembinaan haji.

Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (selanjutnya disingkat KBIH) adalah lembaga/ yayasan sosial Islam yang bergerak di bimbingan manasik haji terhadap calon jama'ah atau jama'ah haji, baik selama dalam pembekalan di tanah air maupun pada saat pelaksanaan ibadah haji di Arab Saudi (Depag RI, 2003 : 5).