

BAB IV

**REKRUTMEN DAN PEMBINAAN KBIH AS-SHODIQIYAH DAN
KBIH NU KOTA SEMARANG DAN PANDANGAN PEMBIMBING
IBADAH HAJI PENTINGNYA SERTIFIKASI**

A. Rekrutmen Pembimbing Ibadah Haji

1. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) As-Shodiqiyah

Setelah mengamati pelaksanaan proses rekrutmen pembimbing ibadah haji yang dilaksanakan oleh KBIH As-Shodiqiyah di Kota Semarang, ada beberapa hal terkait tentang proses rekrutmen pembimbing ibadah haji. Berkaitan dengan hal tersebut, nampaknya penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia lebih tepat untuk penelitian ini. Asumsinya adalah setiap organisasi atau kelompok bimbingan ibadah haji (KBIH) pasti memiliki sisi manajemen yang merupakan proses pengaturan terhadap orang lain dalam menjalankan tujuan yang akan dicapai yang diawali dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Tujuan pelaksanaan pembimbingan manasik dalam KBIH tidak hanya menjalankan misi pembimbingan saja akan tetapi juga agar mampu membawa perubahan ke arah kebaikan. Dengan hal tersebut pembimbing di setiap KBIH harus dituntut untuk profesional dalam hal menangani calon jamaah haji. Pembimbing di setiap KBIH diharuskan harus mempunyai kemampuan yang ditandai dengan sertifikasi. Hal ini yang

menjadi dilematika para pembimbing di setiap KBIH di Kota Semarang karena banyak pembimbing yang belum bersertifikat.

KBIH As-Shodiqiyah dalam menangani operasional manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan sistem sesuai dengan perkembangan. Seperti ungkapan Bapak Sidqon, dalam wawancara ia mengatakan:

“KBIH As-Shodiqiyah menggunakan sistem seperti halnya dengan rasa kekeluargaan, dan tetap tidak keluar konteks manajemen sumber daya manusia, kemasannya saja yang agak lentur dan tidak formal, agar nyaman karena kita itu melayani dengan sebaik-baiknya” (Wawancara dengan Bapak Sidqon, 9 November 2014)

Sebagaimana diungkapkan dalam kutipan di atas bahwa prinsip KBIH As-Shodiqiyah dalam perekrutan menggunakan dua prinsip yaitu prinsip kekeluargaan kedua, lentur atau tidak formal. Prinsip dalam konteks ini menurut informan adalah bahwa dalam perekrutan pembimbing KBIH As-Shodiqiyah mengutamakan personal-personal dari pihak internal. Di jelaskan pula yang dimaksud personal-personal adalah yang pertama adalah kelompok keluarga, yang kedua adalah dari orang-orang yang telah di kenal dan dekat oleh pimpinan KBIH As-Shodiqiyah.

Konsep kekeluargaan yang di tekankan oleh KBIH memang dengan mempertimbangkan jalur *genealogis* (Nasab). pertimbangan kekeluargaan ini diambil pimpinan KBIH As-Shodiqiyah karena KBIH ini berbasis ketokohan sehingga pengambilan keputusannya banyak ditentukan oleh pertimbangan personal dan penekanan aspek keluarga

merupakan tanggung jawab sebagai anggota sebagaimana besar. Dalam hal ini yang menjadi pertimbangan penting untuk melibatkan keluarga adalah pemahaman anggota tersebut mengenai visi dan misi KBIH. Pertimbangan yang lain adalah bahwa anggota itu mampu memberikan bimbingan kepada calon jamaah haji.

Sementara itu konsep orang dekat yang dikenal bermakna para tokoh agama dan akademisi yang di kenal baik oleh pimpinan KBIH As-Shodiqiyah. Dikenal baik hal ini adalah tokoh agama serta akedemisi itu memiliki lingkaran organisasi yang sama dengan pimpinan KBIH As-shodiqiyah, misalnya sebagai pengurus Nahdlatul Ulama, Majelis ulama indonesia dan persaudaraan haji.

Prinsip selanjutnya yaitu adalah lentur atau tidak formal. Lentur atau tidak formal dalam konteks yang di maksud adalah bahwa perekrutan pembimbing yang dilakukan KBIH As-Shodiqiyah tidak melalui proses membuka lowongan, seleksi pemberkasan, tes tertulis, tes wawancara hingga tes psikologi. Rekrutmen dilakukan dengan menyebarkan informasi lowongan melalui intern pengurus KBIH, kemudian penyeleksian dilakukan secara tertutup antar pengurus.

Rekrutmen model ini menurut penulis memiliki kelebihan dan kekurangan. Diantara faktor kelebihan adalah pengurus yang mengajukan calon pembimbing sudah mengetahui sedikit banyaknya kualitas SDM yang diajukan tanpa melakukan proses tes ataupun wawancara, karena SDM yang diajukan biasanya adalah orang terdekat

dari pengurus. Sedangkan kelemahannya bahwa rekrutmen model ini tidak dapat menyaring secara keseluruhan SDM yang berkapasitas di bidang pembimbing KBIH.

Lebih jauh, alasan tidak menggunakan sistem rekrutmen secara terbuka dikarenakan ada kekhawatiran jika SDM baru yang ada tidak dapat menyesuaikan diri sesuai dengan visi misi KBIH. Padahal menurut penulis, seharusnya meskipun menggunakan sistem rekrutmen terbuka KBIH As-Shodiqiyah masih bisa mendapatkan SDM baru yang sesuai dengan visi dan misi KBIH melalui wawancara. Dari wawancara tersebut, pengurus dapat memastikan dengan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada calon SDM baru apakah dari jawaban yang didapatkan sesuai dengan visi misi KBIH.

Berjalanya KBIH As-Shodiqiyah dalam mengelola pembimbing sudah menggunakan prosedur yang telah ada. Para pengurus dalam menjalankan prosedur menggunakan cara mereka masing-masing dengan dalih agar para pengurus dan pembimbing dapat berkerja sesuai visi misi KBIH As-Shodiqiyah.

Contohnya dalam perekrutan di KBIH As-Shodiqiyah tidak menggunakan sistem pendaftaran karena dalam hal tersebut sekiranya dalam proses rekrutmen menjadi tahap awal dalam penyeleksian pegawai di dalam suatu lembaga atau perusahaan. Hal ini di karenakan kelenturan bpk Shodiq dalam prosedural rekrutmen. Selanjutnya KBIH juga tidak menggunakan sistem membuka lowongan pembimbing di media massa,

baik cetak, maupun elektronik, karena proses pembukaan lowongan kerja yang nantinya akan membuat pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan KBIH.

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), menyatakan bahwa “rekrutmen adalah usaha dan mempengaruhi mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan “

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.

Sebagaimana sistem pengadaan anggota atau karyawan yang diterapkan, dalam kaitannya dengan pembimbing KBIH As-Shodiqiyah menggunakan sistem pengadaan karyawan. KBIH As-Shodiqiyah menggunakan metode rekomendasi, seleksi dan mengutamakan dari kalangan sendiri yang memang sudah berpengalaman, karena hal ini penting untuk kelancaran KBIH. Sesuai pengakuan Bapak Sidqon, pengadaan pembimbing di KBIH As-Shodiqiyah diambil dari kalangan keluarga sendiri dan memang sudah berpengalaman (wawancara Bapak Sidqon 09 November 2014).

KBIH As-Shodiqiyah dalam melakukan rekrutmen pembimbing tidak menggunakan sistem, sebagaimana yang diungkapkan Bapak Sidqon dalam wawancara:

“ KBIH As-Shodiqiyah tidak pernah membuka lowongan kerja di publik atau tempat umum, rekrutmen yang ada di KBIH As-Shodiqiyah secara kekeluargaan , dari bapak sendiri (KH. Sodik Hamzah) yang merekrut para guru besar dan orang yang sudah lama tinggal di arab saudi “

Langkah yang diambil KBIH dalam rekrutmen pembimbing adalah mengutamakan pengalaman dan pendidikan tinggi dengan kepercayaan dari KH. Sodik Hamzah yang sering melakukan koordinasi dengan para pembimbing ibadah haji secara prosedural tidak begitu terlaksana. Selama ini berjalanya proses bimbingan di KBIH As-Shodiqiyah selalu mengutamakan kepercayaan para pembimbing, dengan proses yang semacam itu KBIH As-Shodiqiyah selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk para calon jamaah haji hingga

sekarang, dengan kepercayaan itu pula menjadikan KBIH As-shodiqiyah berkembang lebih maju.

2. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Nahdlatul Ulama (KBIH NU)

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.

Begitu halnya di KBIH NU Kota Semarang, tahapan seleksi adalah dengan memilih orang-orang profesional, figur-figur yang punya kemampuan di bidang haji dan pernah belajar serta bermukim di tanah suci, sehingga mengetahui kondisi Arab Saudi secara detail baik di Makkah atau Madinah, menguasai *traveling*, dan menguasai materi pembimbing manasik haji sehingga tingkat kepercayaan para calon

jamaah haji begitu yakin untuk melaksanakan ibadah haji di tanah suci. Melihat para pembimbing yang ada di KBIH NU sudah mempunyai pengalaman yang tidak diragukan lagi. Dari situlah proses pengadaan anggota terkhusus pembimbing Ibadah haji di KBIH NU.

Proses rekrutmen pembimbing ibadah haji di KBIH NU Kota Semarang menggunakan proses pengabdian terhadap lembaga, para pembimbing merupakan tokoh-tokoh agama dan para ulama. Dengan sistem rekrutmen demikian menjadikan para calon jamaah haji yakin dengan para pembimbing. Di KBIH NU Kota Semarang pun tidak ada proses lamaran dan seleksi (wawancara pada Bapak Jumarno sekretaris KBIH NU, pada tanggal 09 November 2014).

Artinya, dengan pembimbing berasal dari para tokoh agama, maka tidak diragukan lagi pengalaman dan kualitas bimbingannya. Pada dasarnya, langkah yang diambil dalam proses rekrutmen merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesial yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya.

Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, dalam rencana tersebut telah ditetapkan sebagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang ingin bekerja dalam organisasi, akan tetapi harus ditetapkan pula bahwa

bergerak atas dasar rencana sumber daya manusia saja tidak cukup betapapun pentingnya arti rencana itu sebagai titik tolak bertindak. Para manajer yang memimpin berbagai satuan kerja di mana terdapat lowongan juga harus diminta pendapatnya bahkan juga preferensinya karena merekalah yang memperkerjakan tenaga kerja baru.

Rekrutmen yang dilakukan KBIH NU Kota Semarang pada dasarnya tidak jauh berbeda dari KBIH As-Shodiqiyah. Bahkan, yang dapat menjadi pembimbing di KBIH NU Kota Semarang hanyalah orang-orang yang memiliki dedikasi dan pengabdian yang cukup lama di NU. Jika selama berada di lembaga NU dinilai baik oleh pengurus NU, serta memiliki pendidikan dan pengalaman di bidang manasik, ia akan direkomendasikan oleh pengurus NU untuk menjadi pembimbing.

B. Pembinaan Pembimbing Ibadah Haji

1. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) As-Shodiqiyah

Metode pembinaan yang dilakukan oleh KBIH As-Shodiqiyah terhadap para pembimbing ibadah haji adalah dengan cara mengikutsertakan para pembimbing haji ini oleh Kantor Kementrian Agama tingkat provinsi. Selain itu KBIH As-Shodiqiyah mengikutsertakan pembimbing ibadah haji dalam pelatihan sertifikasi pembimbing ibadah haji¹. Dalam proses pemilihan pembimbing manasik yang akan diikutkan untuk mengikuti pelatihan manasik haji yang dilaksanakan oleh Kantor Agama Provinsi pimpinan KBIH As-Shodiqiyah menggunakan

¹ Ditingkat Provinsi Jawa Tengah pelatihan Sertifikasi Pembimbing ibadah haji dilaksanakan pada tahun 2012

metode penunjukan. Yang menjadi prioritas dalam penunjukan itu adalah : (1) Pengurus ; (2) keluarga. Sebagaimana yang disampaikan oleh pimpinan KBIH As-Shodiqiyah. “pertimbangannya ya pengurus mas sama kelurga alasanya karena mereka-meraka itu yang bekerja sehari-hari di sisni “

Berdasarkan apa yang disampaikan pimpinan KBIH As-Shodiqiyah tampak bahwa pemilihan pengurus dan keluarga dalam pelatihan manasik yang di laksanakan oleh Kantor Agama Provensi adalah karena keterlibatan mereka dalam aktifitas organisasional KBIH As-Shodiqiyah. Keterlibatan ini di pandang penting karena merekalah yang menangani administrasi dan prodak kegiatan organisasi.

Menurut KH. Sodiq Hamzah, para pembimbing sudah berpengalaman. Akan tetapi meskipun sudah lama di tanah suci diskusi dan kordinasi sering dilakukan untuk tukar pengalaman. Selain itu para pembimbing juga sering didelegasikan pada acara pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementrian Agama (wawancara KH. Sodiq Hamzah, 18 November 2014).

Pembinaan ini tidak hanya sebagai formalitas akan tetapi untuk menjaga kualitas dari pembimbing. Di zaman yang serba canggih pembimbing dituntut utuk profesional dengan memiliki sertifikat. Fungsi pembinaan yang diterapkan oleh KBIH As-Shodiqiyah dengan penerapan perencanaan, penyusunan dan pengembangan serta pengarahan. Hal tersebut yang menjadikan KBIH As-shodiqiyah *intens*

dalam pembinaan para pembimbing. Tujuan KBIH As-shodiqiyah dalam pembinaan pembimbing adalah agar para pembimbing bertugas dengan baik dan mendapatkan hasil yang baik.

Dalam mendapatkan hasil kerja yang baik, diperlukan pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku. Fungsi pembinaan diarahkan untuk :

- a. Memupuk kesetiaan dan ketaatan.
- b. Meningkatkan adanya rasa pengabdian rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara optimal.
- d. Mewujudkan suatu layanan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa.
- e. Memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi (wadah yang ditentukan).

Selama ini, yang membuat pengaruh besar dalam perkembangan KBIH adalah para pembimbing yang bersentuhan langsung dengan calon jamaah sekaligus menjadikan jamaah sebagai perhatian penuh. Oleh karenanya, peran aktif dan tanggung jawab seorang pembimbing benar-benar ditekankan. KBIH As-Shodiqiyah menerapkan hal tersebut dengan

landasan pelayanan yang utama untuk calon jamaah. Dengan kepuasan dari jamaah haji maka keikutsertaan pelayanan yang selalu dibarengi dengan tujuan atau visi misi dari KBIH As-shodiqiyah akan selalu terwujud.

Suatu hal yang tidak kalah pentingnya dari rangkaian proses di atas adalah evaluasi. Evaluasi dilakukan setiap satu bulan sekali. Dalam pertemuan manasik hal tersebut pembimbing menyampaikan proses bimbingan sampai dengan ibadah haji secara rinci dan detail. Hal-hal yang terkait kekurangan dan kesalahan di lapangan dicatat dan dijadikan sebagai koreksi pelaksanaan bimbingan di tahun berikutnya dengan melakukannya lebih baik.

Evaluasi menjadi penting pada setiap kegiatan. Dari evaluasi lembaga dapat mengetahui kendala-kendala yang ada di lapangan. Kondisi di lapangan dari tahun ke tahun tidak pernah sama, sehingga adanya kendala merupakan sesuatu hal yang wajar selama masih dalam batas kewajaran.

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,

pengarahan, 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.

2. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Nahdlatul Ulama (KBIH NU)

Pembinaan kepegawaian adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan dengan tujuan menghasilkan pegawai yang bermutu dan berkualitas serta berdaya guna dan berhasil guna, dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Manajemen kepegawaian merupakan suatu fungsi setiap pimpinan/manajer yang bertujuan mengadakan penyusunan dan pengendalian setiap kegiatan untuk mendapatkan, memelihara, mengembangkan dan menggunakan pegawai sesuai dan seimbang dengan volume kerja dan tujuan organisasi. Fungsi ini meliputi perencanaan, pengorganisasian (*directing*), pengawasan dan penilaian terhadap kegiatan-kegiatan organisasi dengan demikian bahwa setiap pimpinan

atau manajer mempunyai rasa tanggung jawab dalam melakukan pembinaan pegawai.

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.

Uraian situasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pimpinan atau manajer sebagai atasan mempunyai tanggung jawab tertentu terhadap pembinaan pegawai yang ada di bawahnya. Dengan demikian untuk melakukan pembinaan ditugaskan pada pimpinan (manajer) yang kapasitasnya sebagai kepala kepegawaian bagi pegawai bawahannya di tingkat kerja yang bersangkutan. Kenyataannya, seorang pimpinan atau manajer tertinggi pada organisasi tidak mungkin dapat menangani masalah secara langsung maka sebagian dari tanggung jawab pembinaan dan wewenang tugas didelegasikan kepada unit-unit teknis masing-masing pimpinan atau manajer di dalam organisasi.

Wewenang yang dipegang sendiri akan memacetkan pekerjaan karena keterbatasan kemampuan manusia. Artinya terlalu banyak beban tugas-tugas yang harus dipikul pimpinan atau manajer memungkinkan adanya tugas lambat atau terbengkalai, sehingga akan menimbulkan adanya hambatan terhadap penyelenggaraan kerja yang sedang dilaksanakan. Oleh karena itu kewenangan tugas dan tanggung jawab

pembinaan perlu adanya pendelegasian sehingga organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Setiap pimpinan dalam melaksanakan pembinaan harus mengetahui secara tepat sasaran pokok yang hendak dicapai oleh organisasi, terutama dalam mengadakan pembinaan pegawai supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan,

KBIH NU dalam mengoptimalkan pembinaan pembimbing ibadah haji melakukan *khalaqoh* (pertemuan-pertemuan). Pembinaan para pembimbing di KBIH NU sering dilakukan hanya dengan berbincang-bincang, pertemuan-pertemuan, evaluasi dan berbicara masalah haji. Hal itu sering dilaksanakan agar pengalaman yang didapat dari para pembimbing bisa ditukar dengan saling membenahi satu sama lain (Wawancara KH. Khador Ikhsan, 9 November 2014).

KBIH NU dalam melakukan pembinaan pembimbing dilakukan secara mandiri oleh pimpinan KBIH. Seringnya mengadakan pertemuan antara pembimbing dapat menambah pengetahuan dalam peningkatan potensi. Pembinaan pembimbing dilakukan secara kekeluargaan dan silaturahmi. Para pembimbing KBIH NU tergabung dari tokoh agama, maka dari pimpinan KBIH sudah yakin bahwa para pembimbing sudah sangat mumpuni untuk membimbing para calon jamaah haji.

Sering halnya dalam pembinaan pembimbing KBIH NU mengadakan evaluasi dan musyawarah bersama dengan hal ini kualitas pembimbing benar-benar terjaga.

Pembinaan pembimbing secara mandiri dinilai akan lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kemampuan para pembimbing tentang materi yang nantinya akan disampaikan kepada para calon jamaah haji. Di sini peran pimpinan hanya memberikan pengarahan dan memantau pengembangan diri kepada para pembimbing di KBIH tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas, yang di maksud dari pembinaan itu sendiri bermuara pada adanya perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, yang diawali dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, kordinasi pelaksanaan dan pengawasan sutau pekerjaan. KBIH NU memfungsikan pembinaan dengan cara yang berbeda tapi dengan arah tujuan yang sama. Hal ini yang menjadikan KBIH NU masih menjadi kepercayaan masyarakat Kota Semarang hingga saat ini.

Dalam berjalanya proses pembinaan tidak terlepas dengan evaluasi. Hal ini dilakukan untuk mengkaji ulang bagaimana pembinaan pembimbing manasik yang dilakukan oleh pembimbing. KBIH NU melakukan evaluasi atau pengendalian pada saat pasca penyelenggaraan bimbingan manasik, baik bimbingan pada saat di tanah air maupun bimbingan di tanah suci.

Sistem evaluasi atau pengendalian dilakukan oleh KBIH NU menggunakan pengendalian atau pengawasan langsung dengan peninjauan pribadi dari pimpinan atau pengurus kepada pembimbing terhadap proses bimbingan secara terbuka, datang langsung dan melihat

sendiri proses pembimbingan kepada jamaah serta pemberian blangko evaluasi kepada jamaah. Dengan cara demikian pimpinan mengharapkan keterbukaan dan kebenaran dalam menerima informasi sekaligus pendapat tentang perbaikan dan penyempurnaan dari pembimbing jamaah.

Pada tahap pemberkasan dokumen atau pengambilan sampling untuk diminta keterangan adanya bimbingan manasik dan pelayanan yang telah diberikan oleh pembimbing kepada jamaah, pengawasan oleh ketua dilakukan secara tidak langsung. Akan tetapi pada tahap pembimbingan jamaah, ketua ikut terjun langsung bukan saja dalam mengawasi proses pembimbingan, melainkan juga ikut aktif membina jamaah. Bahkan ketua juga ikut mengawal dan memberikan pembimbingan secara langsung kepada jamaah di tanah suci. Dengan adanya evaluasi atau pengendalian tersebut, diharapkan agar pembimbing mampu menjaga kualitas dan pengembangan keilmuan tentang manasik..

Evaluasi tersebut dilakukan dengan harapan kedepan KBIH NU bisa memberikan pelayanan dan bimbingan manasik kepada jamaah haji secara maksimal dan lebih baik dari pada tahun sebelumnya, sehingga jamaah haji yang mengikuti bimbingan KBIH NU merasa puas atas pelayanan dan bimbingan manasik haji yang diberikan oleh pembimbing KBIH NU dan minat masyarakat untuk mengikuti bimbingan manasik di KBIH NU semakin meningkat.

Evaluasi yang dilakukan oleh pembimbing di tanah air, dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui segala kekurangan maupun kelebihan pada saat penyelenggaraan manasik haji. Dengan adanya evaluasi ini diharapkan solusi yang dihasilkan terhadap kajian penyelenggaraan manasik haji ini dapat berkembang dan dilaksanakan pada tahun kedepan agar lebih benar dan sukses. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh sekretaris KBIH NU yaitu:

"Dalam melaksanakan evaluasi Pembimbing manasik haji ini adalah secara terbuka dan dievaluasi langsung dari pimpinan dan pengurus KBIH, dengan adanya evaluasi tersebut diharapkan dapat berkembang dan sukses" (wawancara Bapak Jumarno, 20 November 2014).

Jika dicermati dan ditarik kesimpulan bahwa KBIH NU di dalam menjalankan organisasi sudah menerapkan fungsi pengendalian dan melaksanakan evaluasi. Dalam penyelenggaraan bimbingan atau pendampingan jamaah haji ketika di tanah air maupun di tanah suci, KBIH tetap berupaya untuk menerapkan fungsi manajemen agar dalam pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan sesuai yang diinginkan. Dengan adanya evaluasi tersebut, maka dilakukan bertujuan untuk mengetahui segala kekurangan maupun kelebihan pada saat menimbulkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan (Wilson, 2012:253).

KBIH NU memberikan kompensasi kepada para pembimbing ibadah haji bersifat tahunan yaitu dengan cara memberikan fasilitas berangkat ke tanah suci dan memberikan kompensasi kepada keluarga

dengan angka yang dinilai cukup untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Dengan mengetahui orang bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja, maka dalam pemberian kompensasi kepada keluarga pembimbing yang ditinggal ke tanah suci mulai diadakan tahun 2012, dengan adanya kompensasi KBIH NU mempunyai tujuan agar ikatan kerjasama semakin kuat, pembimbing akan merasakan kepuasan dalam membimbing jama'ah, motivasi kinerja pembimbing, setabilitas pembimbing, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada pembimbing atau disiplin dalam kerja.

C. Pandangan Pembimbing Tentang Sertifikasi Pembimbing Ibadah Haji

Pelaksanaan kelembagaan sertifikasi standar tenaga kerja di Indonesia telah diatur dalam surat keputusan menteri tenaga kerja RI Nomor KEP-233/MEN/2002 tahun 2002 tertanggal 31 Desember 2001 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kelembagaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Nasional. Dalam keputusan tersebut disebutkan bahwa standar kompetensi tenaga kerja ditetapkan melalui konvensi penetapan standar. Untuk melaksanakan standar kompetensi tenaga kerja tersebut perlu dibentuk lembaga sertifikasi kompetensi tenaga kerja nasional.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang independen untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja, baik yang berasal dari lulusan pelatihan kerja dan/tenaga kerja yang telah berpengalaman. Badan Nasional Sertifikasi Profesi sangat diperlukan

sebagai lembaga yang mempunyai otoritas dan menjadi rujukan dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja secara nasional.

Dengan demikian, maka akan dapat dibangun suatu sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional yang diakui oleh semua pihak. Keberadaan Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud di atas juga sangat penting dalam kaitannya dengan penyiapan tenaga tenaga kerja Indonesia yang kompetitif menghadapi persaingan di pasar kerja global. Disamping itu, dengan adanya Badan Nasional Sertifikasi Profesi akan memudahkan kerja sama dengan institusi-institusi sejenis di negara-negara lain dalam rangka membangun pengakuan terhadap kompetensi tenaga kerja masing-masing negara.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), sebagai lembaga yang memiliki otoritas dalam bidang sertifikasi tenaga kerja di Indonesia dibentuk dengan Peraturan Pemerintah No. 23 tahun 2004 dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BNSP mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, guna terlaksananya tugas sertifikasi kompetensi kerja BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

Meskipun sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab Badan Nasional Sertifikasi Profesi, namun ruang lingkup kompetensi kerja sangat luas dan tersebar di berbagai sektor. Oleh karena itu, diperlukan adanya lembaga sertifikasi profesi yang berfungsi sebagai

kepanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

Lembaga yang dimaksud adalah lembaga sertifikasi profesi yang melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau telah diakui oleh lembaga internasional seperti asosiasi-asosiasi profesi atau lembaga sertifikasi profesi milik pemerintah dan swasta yang telah diakui keberadaannya oleh lembaga internasional. Lembaga Sertifikasi Profesi tersebut tetap melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan bidangnya tanpa harus mendapatkan lisensi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dari BNSP. Namun demikian, dalam pelaksanaannya Lembaga Sertifikasi Profesi harus berkoordinasi dengan BNSP.

Pembentukan BNSP merupakan bagian integral dari pengembangan paradigma baru dalam sistem penyiapan tenaga kerja yang berkualitas. Sistem penyiapan tenaga kerja dalam format paradigma baru mengacu kepada dua prinsip yang menjadi dasar, yaitu *pertama*, penyiapan tenaga kerja didasarkan atas kebutuhan pengguna (*demand driven*) dan *kedua*, proses diklat sebagai wahana penyiapan tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi.

Kondisi di atas yang menjadi acuan Kementerian Agama pusat dalam menyelenggarakan sertifikasi yang bekerja sama dengan Fakultas Dakwah dan Komunikasi IAIN Walisongo Semarang untuk para

pembimbing ibadah haji baik di tanah suci maupun di Indonesia. Dengan adanya sertifikasi maka tingkat kemampuan yang sudah diujikan tidak akan diragukan lagi. Sejauh ini beberapa KBIH di Kota Semarang belum bisa memaksimalkan para pembimbing yang profesional untuk mengikuti aturan negara, dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki di setiap KBIH.

1. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) As-Shodiqiyah

Sertifikasi yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama bekerjasama dengan Fakultas Dakwah dan Komunikasi IAIN Walisongo Semarang dipandang KBIH As-Shodiqiyah sangat bagus, proses yang sudah diselenggarakan di Solo pada tahun 2012 menurut Bapak Sidqon seharusnya ada tindak lanjut dari Kementerian Agama untuk proses sertifikasi pembimbing haji selama ini tidak ada komunikasi yang jelas kepada alumni peserta sertifikasi. Pada penyelenggaraan sertifikasi banyak hal wacana baru ke depan, karena semakin berkembangnya teknologi para pembimbing dirancang untuk bisa menyeimbangkan hal tersebut.

Kementerian Agama pusat sudah sewajarnya mengkaji kembali proses sertifikasi. Adanya sertifikasi ataupun tidaknya proses bimbingan ibadah haji di KBIH tetap akan berjalan karena di KBIH As-Shodiqiyah para pembimbing adalah Guru-guru Besar dan para Tokoh Ulama yang sudah lama berada di Arab Saudi. Jadi, para pembimbing sangat paham dengan proses dan keadaan di Arab Saudi.

Akan tetapi sangat bisa dipahami jika sertifikasi diwajibkan ke seluruh pembimbing ibadah haji guna peningkatan mutu dan profesionalitas pembimbing. Hal yang memang perlu diperhatikan dalam proses bimbingan menurut Pak Sidqon adalah manajemen konflik, kesehatan, dan bahasa. Hal tersebut yang memang harus di ketahui oleh para pembimbing karena calon jamaah haji sebagian besar belum pernah berangkat haji.

Pembimbing dituntut untuk mengarahkan agar ibadah haji dilakukan secara mandiri dengan sitem manasik yang sudah dilakukan di tanah suci. Sitem sertifikasi yang sudah terselanggra sudah sangat ideal. Hal ini terlihat dari pematery yang berasal dari profesor, dosen, dan Guru besar. Dengan hal ini harus ada penegasan secara mendasar kembali agar tujuan sertifikasi mencapai titik harapan, tidak hanya program tahunan semata (Wawancara Bapak Sidqon Pembimbing KBIH As-Shodiqiyah, 12 November 2014).

2. Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Nahdlatul Ulama (KBIH NU)

Peran pembimbing sangat penting bagi para calon jamaah haji yang akan berangkat ke tanah suci, dalam hal tersebut sangatlah penting jika para pembimbing dituntut untuk profesioanal karena dalam pelaksanaan haji khususnya menuntun agar jamaah haji beribadah secara mandiri. Wacana Kementrian Agama tentang penyelenggaraan standarisasi potensi profesi, atau sering dikatakan sertifikasi untuk para pembimbing manasik haji. Para pembimbing di

KBIH NU berpandangan bahwa sangat pentingnya sertifikasi dilakukan oleh Kementerian Agama diselenggarakan dengan kerjasama perguruan tinggi yang ada di beberapa kota besar, seperti halnya di Semarang bekerja sama dengan Fakultas Dakwah dan Komunikasi IAIN Walisongo.

Kementerian agama bidang umroh dan haji di tingkatan kota, Kantor Urusan Agama, para pembimbing di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji sudah sangat bagus pada tahun 2012 yang diselenggarakan kerjasama dengan Fakultas dakwah dan Komunikasi IAIN Walisongo Semarang, tapi hingga saat ini tidak ada tindak lanjut dari Kementerian pusat dengan adanya sertifikasi tersebut.

Wacana yang dibangun dalam acara tersebut adalah standardisasi profesi agar terakui oleh negara. Sebenarnya ranah sertifikasi tersebut di peruntukan untuk pembimbing yang ada di TPHI, dalam proses rekrutmen pembimbing yang dari Kementerian Agama proses sertifikasi digunakan untuk seleksi pembimbing yang di delegasikan oleh Kementerian Agama pusat ke Arab Saudi, pandangan dengan penyelenggaraan sertifikasi yang sudah terlaksana pada tahun 2012 di Ambarkasi Solo selama 10 (sepuluh) hari sangatlah efektif jika ada tindak lanjut dari kementerian meskipun para pembimbing yang ada di KBIH NU meskipun belum tersertifikasi karena pembimbing para alim ulama, kiyai masyarakat sangatlah percaya para pembimbing sudah profesional dalam penanganan manasik haji. Hal ini menjadi

sebuah hal baru jika kebijakan dari Kementerian Agama mengintruksikan semua pembimbing harus bersertifikat maka para pembimbing yang ada di KBIH NU akan menghormati hal tersebut dan mengikuti prosedur yang ada.

Selama ini, sebelum ada sertifikasi para pembimbing sudah tidak diragukan lagi dalam hal membimbing para calon jamaah haji karena para pembimbing yang ada di KBIH NU sudah berpengalaman. Dalam penyelenggaraan sertifikasi yang di selenggarakan Kementerian Agama di Solo KBIH NU mendelagisakan 3 pembimbing dalam sertifikasi tersebut. Kementerian Agama harus mengkaji ulang tentang hal tersebut agar proses sertifikasi pembimbing ibadah haji bisa sesuai tujuan bersama (Wawancara Bapak Jumarno Sekertaris KBIH NU, 12 November 2014)

PENTING

Ada dua hal yang akan di diskripsikan dalam sub hal ini yang pertama

adalah pemahaman mengenai sertifikasi pembimbing ibadah haji yang kedua adalah arti penting sertifikasi pembimbing ibadah haji dalam peningkatan layanan bimbingan ibadah haji.

Pertama : Menurut pembimbing di KBIH Ashodiqiyah H.

Sidqon ia mengatakan :

“Sertifikasi pembimbing ibadah haji itu adalah legal formal yang nantinya menjadikan sebuah identitas formal sebuah kemampuan atau profesi dan di akui Negara. Dalam sertifikasi tersebut dimana tolak ukur dalam materi manasik yang menjadi kunci utama dalam profesi atau kemampuan bimbingan manasik”.