

**REKRUTMEN
KETUA KLOTER JEMAAH HAJI TAHUN 2022
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Program Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen Haji dan Umrah (MHU)



Disusun Oleh:

ERZA PRAMUDYA BAYUSETA

1901056030

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka km. 2 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. 024 7601291 Semarang 50185

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 1 bendel
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : **ERZA PRAMUDYA BAYUSETA**
NIM : **1901056030**
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/ Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umrah
Judul :

**REKRUTMEN KETUA KLOTER JEMAAH HAJI TAHUN 2022 PADA
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG**

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera ditujikan.

Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 25 Mei 2023

Pembimbing

Dr. H. Abdul Sattar M. Ag
NIP.1973081419988031001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI REKRUTMEN KETUA KLOTER JEMAAH HAJI TAHUN 2022 PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG

Disusun Oleh:
Erza Pramudya Bayuseta
1901056030

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 20 Juni 2023 dan dinyatakan telah LULUS memenuhi syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Susunan Dewan Penguji

Ketua/Penguji I




Prof. Dr. Ali Murtadho, M.Pd
NIP. 196908181995031001

Sekretaris/Penguji II



Dr. H. Abdul Sattar, M.Ag
NIP. 197308141998031001

Penguji III



Drs. H. Ahmad Anas, M.Ag
NIP. 196605131993031002

Penguji IV



Dr. Hasyim Hasanah, M.S.I.
NIP. 198203022007102001

Mengetahui Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. H. Abdul Sattar, M.Ag
NIP. 197308141998031001

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada Tanggal, 12 Juli 2023



Prof. Dr. H. Ilvas Supena, M.Ag
NIP. 197204102001121003

HALAMAN PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erza Pramudya Bayuseta
NIM : 1901056030
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Program Studi : Manajemen Haji dan Umrah

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan tidak terdapat karya-karya serupa, atau telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi UIN Walisongo Semarang atau perguruan tinggi lainnya.

Semarang, 7 Juni 2023



Erza Pramudya Bayuseta

1901056030

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah *subhanahu wata'ala* yang telah melimpahkan rahmat, inayah, dan hidayah-Nya. Tak lupa, sholawat serta salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad shalallahu alaihi wasalam. Setelah melalui perjuangan panjang, alhamdulillah pada kesempatan baik ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“REKRUTMEN KETUA KLOTER JEMAAH HAJI TAHUN 2022 PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG”**. Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat memperoleh gelar sarjana strata (S1) dalam jurusan Manajemen Haji dan Umrah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Ucapan terimakasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof. H. Ilyas Supena, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang beserta seluruh jajaran pimpinan.
3. Dr. H. Abdul Sattar, M. Ag., selaku Ketua Jurusan Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang Sekaligus menjadi Dosen Pembimbing Akademik penulis.
4. Dr. Hasyim Hasanah, S. Sos., I., M. S. I. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo.
5. Bapak dan Ibu dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
6. Segenap staff yang ada di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
7. H. Mawardi, S.Ag selaku Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis, sehingga dapat melakukan penelitian.
8. Siti Nurhayati S.Ag selaku Penyusun Laporan Keuangan Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Semarang yang telah memberikan daftar nama dan nomor telepon petugas ketua kloter dan pembimbing ibadah haji yang bertugas ditahun 2022.

9. H. Muhammad Zahri Johan, M.Pd, Muhammad Lathif, SHI dan Muhammad Shidaqqudin Basya S.Ag. selaku Petugas Ketua Kloter yang terlibat dalam rekrutmen petugas haji tahun 2020 yang telah membantu memberikan informasi dalam penelitian.
10. Drs. H. Muhammad Sihabudin Lubis, M.Pd, H. Muhammad Imam Mursid, S.Ag, S.Pd, M.Pd, M.S.I dan H. Nasron. S.Ag. selaku Pembimbing Ibadah Haji yang telah membantu memberikan informasi dalam penelitian.
11. H. Fitriyanto, S.Ag.,M.Pd.I. selaku Pelaksana Tugas Kabid Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah yang telah membantu memberikan informasi dalam penelitian.
12. Kedua orang tua penulis, Bapak Sapto Agus Widodo dan Ibu Erni Susilowati yang telah tulus memberikan do'a dan dukungan sepenuh hati sehingga penulis dapat menyelesaikan akhir perkuliahan.
13. Pasangan saya Aziematul Munawaroh yang selalu memberi semangat, gagasan dan motivasi dalam proses pengerjaan penelitian skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan MHU angkatan 2019 yang saling menguatkan untuk tetap semangat melewati semester akhir.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah swt senantiasa membalas semua amal kebaikan kepada kalian semua dengan sebaik-baiknya balasan, *amin*. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Segala bentuk Kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 7 Juni 2023

Penulis



Erza Pramudya Bayuseta

1901056030

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta nikmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, saya persembahkan karya tulis ini untuk orang-orang yang begitu saya cintai dan tiada hentinya memberikan dukungan motivasi, arahan, dan meliputi:

1. Ayahanda tercinta Bapak Sapto Agus Widodo dan Ibunda tersayang Ibu Erni Susilowati yang tiada hentinya memberikan dukungan, kasih sayang, dan do'a demi kelancaran dan kesuksesan penulis.
2. Almamaterku tercinta Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al- Insyirah 5-6)

ABSTRAK

Erza Pramudya Bayuseta dengan judul Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan munculnya isu negatif mengenai proses rekrutmen yang telah dilakukan, serta terkait kinerja dan profesionalitas petugas haji selama bertugas. Hal tersebut menjadikan penulis ingin mengkaji tentang rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang. Metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif berjenis lapangan (*field reseacrh*), dengan pendekatan fenomenologi. Data diperoleh dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk menjaga kredibilitas dan keabsahan data digunakan triangulasi sumber dan teknik. Data primer berasal dari hasil wawancara Ketua Kloter, Pembimbing Ibadah Haji, Kasi PHU Kantor Kementerian Agama Kota Semarang dan dokumen rekrutmen petugas haji tahun 2022. Sedangkan data sekundernya berasal dari dokumen, arsip, dan foto pada kegiatan rekrutmen petugas haji ditahun 2022. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen ketua kloter dimulai dari seleksi tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota, setelah lolos seleksi di tingkat Kabupaten/Kota dilanjutkan seleksi tingkat Provinsi dan Pusat, dengan tahap seleksi yang mana seleksi ini meliputi, seleksi tahap pertama yaitu administrasi dan *Computer Assisted Test (CAT)* tingkat kabupaten/kota, selanjutnya seleksi tahap kedua yaitu *Computer Assisted Test (CAT)* tingkat Provinsi dan seleksi wawancara. Dengan pedoman dan petunjuk teknis rekrutmen ketua kloter Kementerian Agama Kota Semarang yang sudah diatur dalam Surat Keputusan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji. Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Indonesia tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang telah berjalan sesuai prosedur, dengan syarat serta kriteria, tahapan dan metode rekrutmen yang sudah diatur dalam surat yang telah dikeluarkan dari Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah tanpa adanya kecurangan ataupun praktik nepotisme.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Petugas Haji, Ketua Kloter*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHANiii
HALAMAN PERNYATAAN.....	..iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
a. Tujuan Penelitian.....	5
b. Manfaat Penelitian.....	5
D. Tinjauan Pustaka	6
E. Metode Penelitian	11
a. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	11
b. Sumber dan Jenis Data	12
c. Teknik Pengumpulan Data	13
d. Teknik Keabsahan Data.....	14
e. Teknik Analisis Data	15
F. Sistematika Penulisan Skripsi	15
BAB II : REKRUTMEN PPIH KETUA KLOTER.....	17
A. Rekrutmen	17
1. Pengertian Rekrutmen	17
2. Tujuan Rekrutmen	18
3. Metode Rekrutmen	19
4. Sumber-Sumber Rekrutmen	20

5. Proses Rekrutmen	21
B. Petugas Ketua Kloter Jemaah Haji (PPIH Ketua Kloter).....	24
BAB III : KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG.....	26
A. Profil Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.....	26
B. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Semarang	26
C. Struktur Organisasi	26
D. Dasar Rekrutmen	29
E. Daftar Petugas Ketua Kloter dan Pembimbing Ibadah Haji.....	37
BAB IV : REKRUTMEN KETUA KLOTER : IDEALITAS DAN	
REALITAS.....	38
A. Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang	38
B. Idealitas dan Realitas Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang	44
BAB V : PENUTUP.....	49
A. KESIMPULAN	49
B. SARAN.....	50
C. PENUTUP	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses Rekrutmen.....	21
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Semarang...	27
Gambar 2. 3 Struktur Organisasi Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah.....	27
Gambar 2. 4 Daftar Petugas Ketua Kloter dan Pembimbing Ibadah Haji	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	57
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara	61
Lampiran 3 Dokumentasi Rekrutmen Petugas Haji Tahun 2022.....	64
Lampiran 4 Surat Menyurat	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ibadah haji adalah salah satu dari lima rukun Islam yang harus dijalankan bagi umat Muslim yang memenuhi syarat (*istitha'ah*) dan mampu baik segi finansial, fisik maupun mental serta dilakukan sekali dalam seumur hidup.¹ Haji dibedakan menjadi dua jenis, yaitu haji khusus dan haji reguler. Haji khusus yang ditangani oleh Biro Travel swasta sedangkan haji reguler ditangani oleh Pemerintah yaitu Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

Pelaksanaan Ibadah haji adalah tanggung jawab pemerintah di bawah koordinasi Menteri Agama, dengan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah sebagai penyelenggara utama.² Tujuan utama dari penyelenggaraan Ibadah haji adalah memberikan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan yang terbaik kepada jemaah agar mereka dapat melaksanakan ibadah haji sesuai dengan ajaran agama Islam. Selain itu, bertujuan untuk mewujudkan kemandirian dan ketahanan dalam pelaksanaan ibadah haji.³ Disisi lain jemaah haji juga perlu memiliki kemandirian emosi, sosial, spiritual, psikologis, ekonomi, dan kesehatan. Semua itu diarahkan pada usaha untuk mencapai kemabruran dalam ibadah haji.⁴

Berdasarkan laporan dari The Royal Islamic Strategic Studies Centre (RISSC) atau MABDA dalam edisi 2022 dari The Muslim 500, jumlah penduduk Indonesia yang beragama Islam mencapai 231,06 juta jiwa. Angka ini setara dengan 86,7% dari total populasi Indonesia. Selain itu, proporsi penduduk Muslim di Indonesia juga mencapai 11,92% dari total populasi dunia.⁵ Menurut Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 405 Tahun 2022 tentang Kuota Haji Indonesia Tahun 1443H/2022 M, kuota jemaah haji Indonesia ditetapkan sebanyak 100.051 orang. Jumlah ini terdiri dari 92.825 kuota untuk haji reguler dan 7.226 kuota untuk

¹ Syaiful Alim, *Menuju Umrah Dan Haji Mabruur* (Yogyakarta: Laksana, 2018). hlm 7.

² M. Nur Dalinur, "Manajemen Penyelenggaraan Ibadah Haji," *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 1 (2020): 17–36.

³ Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Dan Umrah*, 2019.

⁴ Abdul Rozaq, Hasyim Hasanah, dan Abdul Sattar, *PEER GUIDING Implementasi Model Kemandirian Dan Ketangguhan Jemaah Haji* (Semarang: Fatawa Publishing, 2022).

⁵ Viva Budy Kusnandar, "RISSC: Populasi Muslim Indonesia Terbesar Di Dunia," *Databoks*, last modified 2021, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/03/rissc-populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia>.

haji khusus.⁶ Kuota haji ini kembali diperoleh setelah dua tahun ibadah haji tidak dilaksanakan karena pandemi Covid-19. Kementerian Agama Indonesia dituntut untuk mengelola dengan baik dan optimal jemaah haji sebanyak 92.825 orang dengan kuota yang telah ditetapkan. Penyelenggaraan haji melibatkan berbagai instansi, baik dari dalam maupun luar negeri, yang terlibat dalam aspek-aspek penting seperti akomodasi, transportasi, konsumsi, kesehatan, dan keamanan.

Salah satu unsur terpenting dalam penyelenggaraan ibadah haji baik di Indonesia maupun Arab Saudi adalah petugas haji. Petugas haji ini bersifat sementara dan berlaku selama satu tahun, kemudian diganti lagi pada tahun berikutnya. Karena sifatnya yang lebih fleksibel, maka banyak diantara kinerja panitia pada nantinya sangat mempengaruhi sistem penyelenggaraan dan merupakan tonggak dasar dari suatu sistem yang baik dalam penyelenggaraan ibadah haji.⁷ Kementerian Agama dan pemerintah terus berupaya melakukan efisiensi dalam aspek manajemen, sumber daya manusia, operasional, pelayanan dan aspek lainnya. Salah satu upaya Kementerian Agama dan pemerintah untuk menjamin penyelenggaraan ibadah haji yang aman, tertib, dan lancar adalah dengan meningkatkan kualitas Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH).⁸

Untuk mempermudah dalam menyelenggarakan ibadah haji, Kementerian Agama membutuhkan beberapa petugas yang mampu untuk mengelola dan mengkoordinir hal tersebut. Bahwasanya sampai sekarang ini Kementerian Agama masih membentuk petugas haji ditingkat pusat, daerah, maupun di Arab Saudi.⁹ Oleh karena itu pemerintah melakukan rekrutmen petugas haji dan memberikan daftar kriteria serta syarat apa saja untuk bisa menjadi bagian dari petugas haji khususnya pada ketua kloter.

Proses rekrutmen ketua kloter jemaah haji harus dilakukan secara transparan dan adil. Pemenuhan standar kualifikasi menjadi prioritas utama dalam seleksi calon petugas. Penarikan tenaga kerja harus didasarkan pada kompetensi,

⁶ Keputusan Menteri Agama, *Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 405 Tahun 2022 Tentang Kuota Haji Indonesia Tahun 1443H/2022M*, 2022.

⁷ Abdul Djamil et al., *Pengembangan Kurikulum Program Studi Haji & Umroh* (Semarang: Fatawa Publishing, 2020). Hlm. 95

⁸ Nur said Siddiq, "Evaluasi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Pada Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang Tahun 2022 M/ 1434 H," *Kementerian Agama Kanwil Provinsi Banten*, last modified 2022, accessed January 17, 2023, <https://banten.kemenag.go.id/det-berita-evaluasi-penyelenggaraan-haji-dan-umrah-pada-kementerian-agama-kabupaten-pandeglang-tahun-2022-m-14.html>.

⁹ Menteri Agama Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler*, Kementerian Agama, 2018.

pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan tugas yang akan diemban.¹⁰ Rekrutmen merupakan tahapan awal yang penting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli di bidangnya. Proses rekrutmen yang baik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa calon petugas yang dipilih memenuhi persyaratan dan dapat mendukung produktivitas kerja di perusahaan atau instansi tersebut. Melalui proses uji kelayakan yang ketat, diharapkan hasil rekrutmen akan menguntungkan baik bagi instansi atau perusahaan maupun calon pegawai yang dipilih.

Sebagai bagian penting dalam penyelenggaraan ibadah haji, petugas haji sering kali menjadi sorotan dan mendapatkan kritikan serta saran terkait kinerja dan profesionalitas mereka selama bertugas. Kritikan dan saran tersebut merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja petugas haji. Sebagai contoh adanya petugas haji yang tidak bisa berbahasa Inggris atau tidak bisa berbahasa Arab, ketidakprofesionalan dalam penanganan keluhan dari jemaah, serta tidak bisa memimpin rombongan jemaah haji.¹¹ Pada dasarnya petugas haji yang sudah lolos dalam proses rekrutmen, harus bisa melaksanakan tugasnya secara maksimal seperti yang sudah dikriteriakan. Salah satu pemaparan yang disampaikan ketua umum Rabithah Haji dan Umrah Indonesia menyampaikan bahwa :

“petugas haji harus bisa bertugas selayaknya petugas, dengan kerja optimal dalam melayani jemaah haji karena mereka semua telah dibayar oleh negara.” Lalu, “petugas haji Malaysia itu petugas hajinya semuanya berpakaian seragam, mereka bangga tidak berpakaian ihram di Makkah, sementara petugas kita mulai dua tahun ini ada yang tidak memakai ihram, mereka pakai seragam tapi baru sedikit.”

Ketua Umum Rabithah Haji dan Umrah Indonesia menegaskan, petugas kesehatan dan petugas lainnya seharusnya tidak boleh melaksanakan ibadah haji sambil bertugas. Mereka dibayar untuk menjalankan tugas dan melayani tamu Allah. Menurutnya, pada pelaksanaan haji tahun sebelumnya, masih ada banyak petugas haji yang melakukan ibadah haji sambil bertugas.¹²

Pembahasan penting mengenai rekrutmen ketua kloter haji pada saat ini

¹⁰ Ajib Rakhmawanto dan dkk, *Perencanaan Dan Rekrutmen Pegawai* (Tangerang: Universitas Terbuka, 2014).

¹¹ Komisi VIII DPR RI, “Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Tentang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah” (Jakarta, 2016).

¹² Muhammad Subarkah, “Pengamat Petugas Haji Bertugas Jangan Sambil Berhaji,” *Republika.Co.Id*, last modified 2019, accessed September 19, 2022, <https://www.republika.co.id/berita/jurnal-Haji/berita-jurnal-Haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-Haji-bertugas-jangan-sambil-berHaji>.

yang dinilai tidak transparan, hal tersebut menyebabkan munculnya dugaan negatif terkait proses perekrutan yang telah dilakukan. Sebagaimana dikatakan oleh Pengamat Haji Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta Dadi Darmadi bahwa :

“perekrutan petugas haji terkesan bagi-bagi jatah dalam beberapa tahun terakhir”.¹³

Penyalahgunaan kekuasaan dalam proses rekrutmen petugas haji merupakan masalah serius yang dapat merugikan integritas dan transparansi dalam penyelenggaraan ibadah haji. Pengamat Haji Dadi Darmadi telah mengungkapkan bahwa tidak menutup kemungkinan adanya penyalahgunaan kekuasaan dalam rekrutmen petugas haji di setiap Kabupaten/Kota.

Dalam Islam tidak diperbolehkan bagi seorang yang mempunyai jabatan kekuasaan memberikan kedudukan yang bersifat publik kepada keluarganya sendiri, bahkan orang terdekat dengannya meskipun bukan keluarganya, tanpa melihat kemampuannya. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Q.S An-Nisa ayat 135 berikut :

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا ۚ وَإِن تَلَوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ۝﴾

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan dan saksi karena Allah, walaupun kesaksian itu memberatkan dirimu sendiri, ibu bapakmu, atau kerabatmu. Jika dia (yang diberatkan dalam kesaksian) kaya atau miskin, Allah lebih layak tahu (kemaslahatan) keduanya. Maka, janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang (dari kebenaran). Jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau berpaling (enggan menjadi saksi), sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan.*

Dakwah yang terdapat dalam Q.S An-Nisa ayat 135 diatas, bahwa Allah Swt memerintahkan untuk senantiasa menjadi orang-orang yang menegakan keadilan dalam semua hal dan memberikan kesaksian yang benar untuk siapapun. Hendaklah saling membantu, bergotong royong, saling mendukung dan tolong

¹³ “Prioritaskan Kompetensi Petugas Haji,” *Harian Nasional*, last modified 2019, accessed September 26, 2022, https://issuu.com/hariannasional/docs/25_februari_2019.

menolong demi keadilan.¹⁴

Keberhasilan penyelenggaraan ibadah haji baik di tanah air maupun di tanah suci, memang sangat bergantung pada profesionalitas dan kompetensi para petugas haji, khususnya para pembimbing ibadah haji. Mereka memiliki peran penting dalam memberikan bimbingan, pengawasan, dan pelayanan kepada jemaah haji selama pelaksanaan ibadah haji.¹⁵ Petugas ibadah haji yang profesional dan terintegritas merupakan petugas yang menguasai secara penuh mengenai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sikap profesional petugas ibadah haji tercermin dari pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki dalam merespon secara cepat dan tepat mengenai keluhan dari jemaah.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin mengkaji permasalahan tersebut lebih detail mengenai rekrutmen ketua kloter jemaah haji tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang. Penelitian ini layak untuk dilakukan karena belum adanya penelitian yang membahas rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang. Maka dari itu, penelitian ini layak diteliti. Batasan penelitian ini yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana rekrutmen ketua kloter jemaah haji tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang rekrutmen ketua kloter jemaah haji tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan

¹⁴ Rahman, "Kolusi Dan Nepotisme Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Pendekatan Tafsir Tematik)," *Akademika* 14, no. 2 (2018): 5–22.

¹⁵ Anasom dan hasyim Hasanah, *Guiding Manasik Haji Sertifikasi Pembimbing Profesional* (Semarang: Fatawa Publishing, 2021).

mengenai rekrutmen ketua kloter jemaah haji. Selain itu dapat menjadi pedoman atau acuan Mahasiswa Jurusan Manajemen Haji dan Umrah tentang rekrutmen petugas haji khususnya pada ketua kloter di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai rekrutmen ketua kloter jemaah haji, selain itu menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang melakukan penelitian dengan topik yang sama atau yang berhubungan dengan rekrutmen petugas haji.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan suatu proses untuk mengkaji kembali atau ringkasan tertulis mengenai artikel dari buku, jurnal dan dokumen lain, atau menjelaskan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan mendeskripsikan teori serta informasi dari masa lalu sampai sekarang.¹⁶ Terkait dengan penelitian tentang rekrutmen petugas haji pada Kantor Kementerian Agama, memang telah banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Persoalan rekrutmen petugas haji ini bukanlah persoalan baru, namun jika dikaitkan dengan petugas haji khususnya pada ketua kloter, penulis belum menjumpai penelitian terdahulu, maka penelitian perlu mengemukakan beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian. Maka dari itu, tinjauan-tinjauan pustaka diharuskan mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Mulya Abdullah, (2019), dengan judul “Sistem Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan sistem rekrutmen petugas haji dalam meningkatkan kepuasan jemaah haji. Penelitian ini fokus pada proses rekrutmen petugas haji yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama di Provinsi DKI Jakarta, mulai dari tahap awal hingga tahap akhir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan objek penelitian sesuai dengan

¹⁶ Mahanum, “Tinjauan Kepustakaan,” *ALACRITY : Journal of Education* 1, no. 2 (2021): 1–12.

kondisinya yang sebenarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen petugas haji yang dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen tersebut mencakup tahap awal rekrutmen di tingkat Kabupaten/Kota, kemudian dilanjutkan dengan tahap kedua di Kantor Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta, dan tahap akhir melalui praktek dan wawancara. Maka dari itu, penulis dapat menggunakan kajian tersebut sebagai acuan dalam menyusun kerangka teori. Adapun perbedaan kajian berikutnya terletak pada objek penelitian. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang rekrutmen petugas haji.¹⁷

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Fairuzza, (2019), dengan judul “Manajemen Rekrutmen Petugas Ibadah Haji Di Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen rekrutmen dalam pemilihan petugas jemaah haji pada Provinsi Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan dan menginterpretasikan data yang diperoleh sesuai dengan situasi yang sebenarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Rekrutmen Petugas Ibadah haji di Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, secara umum pelaksanaan proses manajemen rekrutmen petugas haji yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, sudah sesuai dengan keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah 2018 dan sudah sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Maka, penelitian tersebut dapat penulis gunakan sebagai rujukan kerangka teori. Adapun perbedaannya terletak pada variabel dan obek penelitian. Adapun persamaannya, penulis menggunakan metode yang sama yaitu kualitatif deskriptif dengan metode penelitian jenis lapangan.¹⁸

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Pribandani Hugi, Meyzi Harianto, Zaili Rusli, (2020), dengan judul “Pola Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, termasuk proses rekrutmen, persyaratan rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen yang digunakan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan

¹⁷ Mulya Abdullah, “Sistem Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018” (UIN Syarif Hidayatullah, 2019).

¹⁸ Fairuzza, “Manajemen Rekrutmen Petugas Ibadah Haji Di Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan” (UIN Antasari, 2019).

kualitatif, di mana data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait, dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dimulai dengan penetapan dari Direktorat Jenderal Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Kemudian, surat permohonan diajukan ke tingkat provinsi dan kemudian ke Kementerian Agama Kota. Sumber rekrutmen petugas haji berasal dari internal maupun eksternal, meskipun partisipasi dari pihak eksternal dalam pendaftaran petugas haji terbatas. Keberhasilan rekrutmen petugas haji di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sangat tergantung pada jumlah pendaftar yang mendaftar sebagai calon petugas haji. Maka dari itu, penulis dapat menggunakan kajian tersebut sebagai acuan dalam menyusun analisis data. Adapun perbedaan kajian berikutnya terletak pada variabel dan objek penelitian. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang rekrutmen petugas haji.¹⁹

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Anggia Natasha, (2020), dengan judul “Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Mental Spiritual Pada Sekretariat Daerah : Studi Di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sistem rekrutmen petugas haji daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya setelah diberlakukan kebijakan bahwa petugas pembimbing ibadah haji harus berasal dari unsur Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian ini mencoba memahami sistem rekrutmen petugas haji daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta melalui analisis data primer yang diperoleh dari wawancara dan data sekunder dari dokumen-dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen petugas haji daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dilaksanakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah telah dilakukan secara sistematis dengan mengikuti prinsip-prinsip rekrutmen. Prinsip-prinsip rekrutmen tersebut meliputi penjaminan mutu petugas haji daerah yang melibatkan penilaian terhadap kinerja, kepribadian, dan komitmen calon petugas haji daerah melalui proses seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan psikotes. Adapun perbedaan kajian berikutnya terletak pada objek penelitian. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang rekrutmen

¹⁹ Hugi Pribandani, Meyzi Heriyanto, dan Zaili Rusli, “Pola Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru,” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 16, no. 1 (2020): 136–142.

petugas haji.²⁰

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Sahbuki Ritonga, (2021), dengan judul “Tata Cara Perekrutan Petugas Pembimbing Ibadah Haji Di Kementerian Agama Kabupaten LabuhanBatu”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang relevan terkait tata cara perekrutan pembimbing ibadah haji di Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *fenomenologi* (pengalaman yang langsung dirasakan oleh penulis). Dimana didalam penelitian ini penulis berperan sebagai instrument kunci yang biasa disebut “*key instrument*” maka di dalam penelitian ini teori lahir dari suatu fenomena yang ada. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem rekrutmen pembimbing jemaah haji di Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu dilakukan melalui sosialisasi penerimaan calon pembimbing jemaah haji melalui surat dan iklan, tes baik lisan maupun tulisan terhadap calon pembimbing jemaah haji, pelatihan sebelum menjalankan tugas, dan pembagian tugas tertulis dan lisan kepada pembimbing jemaah haji. Maka, penelitian tersebut dapat penulis gunakan sebagai rujukan metode penelitian. Adapun perbedaan kajian berikutnya terletak pada objek penelitian dan variabel penelitian. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang rekrutmen petugas haji.²¹

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Aulia Ul Ummah, (2013), dengan judul “Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah haji (PPIH) Pada Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen panitia penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi pada Direktorat Jendral penyelenggaraan Haji dan Umrah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen PPIH Arab Saudi dilakukan melalui tahapan mulai dari Kementerian Agama Pusat hingga tingkat Provinsi, bahwasannya sistem rekrutmen tersebut telah dilakukan secara prosedural. Tujuan dari rekrutmen PPIH adalah untuk memfasilitasi pelayanan terhadap jemaah dengan tujuan menciptakan jemaah haji yang mandiri.

²⁰ Natasha Anggia, “Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina Mental Spiritual Pada Sekretariat Daerah : Studi Di Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal MD* 6, no. February (2020): 1–23.

²¹ Sahbuki Ritonga, “Tata Cara Perekrutan Petugas Pembimbing Ibadah Haji Di Kementerian Agama Kabupaten LabuhanBatu,” *Tarbiyah bil Qalam* V, no. 2 (2021): 19–23.

Maka, penelitian tersebut dapat penulis gunakan sebagai rujukan kerangka teori tentang PPIH Ketua Kloter jemaah haji. Adapun perbedaan kajian berikutnya terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang rekrutmen petugas haji.²²

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Joyo Susanto, (2021), dengan judul “Implementasi Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Di Arab Saudi Tahun 2019 Oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang sistem rekrutmen dan implementasi Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) di Arab Saudi pada tahun 2019 oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen PPIH di Arab Saudi pada tahun 2019 mengacu pada Keputusan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah No 17 tahun 2019 tentang pedoman rekrutmen haji di Indonesia. Dalam keputusan tersebut, terdapat dua sistem yang digunakan dalam rekrutmen, yaitu sistem penunjukan dan sistem seleksi. Namun, implementasi yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau pada tahun 2019 hanya menggunakan sistem seleksi karena penambahan kuota jemaah haji seluruhnya diberikan kepada jemaah haji. Dalam sistem seleksi, terdapat tiga tahap proses seleksi yang dilakukan, yaitu seleksi administrasi, seleksi Computer-Assisted Test (CAT), dan seleksi wawancara. Ketiga tahap tersebut memiliki presentase yang berbeda, dengan seleksi administrasi memiliki presentase 30%, seleksi CAT 55%, dan seleksi wawancara 15%. Maka, penelitian tersebut dapat penulis gunakan sebagai rujukan analisis data. Adapun perbedaan kajian berikutnya terletak pada variabel dan objek penelitian. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang rekrutmen petugas haji.²³

Penelitian-penelitian di atas membuktikan bahwa sebelumnya telah terdapat penelitian yang sama mengenai rekrutmen petugas haji. Namun, hal yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah fokus tujuan (masalah) dan lokasi penelitiannya, sedangkan untuk metode dan teori yang

²² Aulia UI Ummah, “Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Pada Direktorat Jendral Penyelenggara Haji Dan Umrah Kementrian Agama Republik Indonesia” (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013).

²³ Joyo Susanto, “Implementasi Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Di Arab Saudi Tahun 2019 Oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau” (UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021).

digunakan sebagai sudut pandang penelitian sama. Pada penelitian sebelumnya berfokus pada sistem petugas haji, sedangkan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah tentang bagaimana rangkaian proses rekrutmen petugas kloter haji, serta idealitas dan realitas dari rekrutmen petugas ketua kloter haji tersebut, dilihat dari perspektif teori rekrutmen. Pada lokasi penelitian, penelitian yang sebelumnya dilakukan di beberapa kota di luar Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang ditempuh untuk melakukan penelitian, yaitu bagaimana mendapatkan, merumuskan kebenaran dari objek atau fenomena yang diteliti. Menurut Ibnu Hadjar metode penelitian merupakan cara-cara yang akan digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dikembangkan untuk memperoleh pengetahuan dengan menggunakan prosedur yang konsisten dan terpercaya.²⁴ Metode Penelitian ini memberikan gambaran rancangan penelitian yang terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Jenis lapangan (*field research*) sebagai penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif menggunakan penelitian survei. Penelitian survei penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan interview sebagai alat pengumpulan data.²⁵ Menurut Mantra (2004) dalam buku Moleong (2007) mengemukakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat, dan/atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (sukidin, 2002).²⁶

²⁴ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011).

²⁵ Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup, 2022).

²⁶ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *fenomenologi*. Pendekatan *fenomenologi* merupakan penelitian yang mengandalkan atau memahami makna yang ada dibalik fenomena (*noumena*) yang di deskripsikan secara rinci. Tujuan penelitian *fenomenologi* adalah berupaya mengungkapkan tentang makna dari pengalaman seseorang. Makna tentang sesuatu yang dialami seseorang akan sangat tergantung bagaimana orang berhubungan dengan sesuatu itu.²⁷ Dengan demikian dalam penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan tentang rekrutmen ketua kloter jemaah haji berdasarkan fenomena yang terjadi.

2. Sumber dan Jenis Data

Berdasarkan sumber datanya, terdapat dua jenis yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang berasal dari responden utama melalui pengukuran langsung atau hasil wawancara dengan narasumber.²⁸ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Ketua kloter, Kasi PHU Kantor Kementerian Agama Kota Semarang, pembimbing ibadah haji, dan dokumen rekrutmen petugas haji. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan ketua kloter dan pembimbing ibadah haji Kantor Kementerian Agama Kota Semarang yang mengikuti rekrutmen ketua kloter tahun 2022.

Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapat dan ditunjukkan sebagai pendukung data primer.²⁹ Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari berbagai bentuk karya tulis ilmiah, laporan, publikasi dan lain sebagainya yang tersedia secara offline maupun online. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, tesis, laporan atau berita, website dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan rekrutmen petugas haji tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

²⁷ O Hasbiansyah, "Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian Dalam Ilmu Sosial Dan Komunikasi," *Mediator: Jurnal Komunikasi* 9, no. 1 (2008): 163–180.

²⁸ Andra Tersiana, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2018).

²⁹ Sapto Haryoko, Bahartiar, dan Fajar Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)* (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020).

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber data, karena tujuannya penelitian untuk mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti. Observer tidak perlu mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau berkomunikasi dengan yang diobservasi. Jadi observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan dan pendengaran. Instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa pedoman pengamatan, rekaman, gambar, dan rekam suara.³⁰ Observasi harus bersifat naturalistik dalam penelitian kualitatif. Penerapan dalam observasi dapat dilakukan dalam konteks kejadian yang natural, mengikuti alur kehidupan yang diamati.³¹

Observasi dapat dilakukan melalui pengamatan secara langsung di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang. Pengamatan dimulai dari yang sifatnya umum, kemudian berfokus kepada pada permasalahan yang menyangkut rekrutmen ketua kloter jemaah haji.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara berkomunikasi, yaitu melalui interaksi yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³² Wawancara ini menghimpun data primer. Data primer dilakukan kepada ketua kloter jemaah haji dan praktisi bidang Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Semarang yang pada saat itu terlibat dalam rekrutmen tahun 2022, sedangkan wawancara sumber

³⁰ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, Cakra Books (Solo, 2014).

³¹ Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)," *At-Taqaddum* 8, no. 1 (2017): 21.

³² Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*, Bandung: Rosda Karya (Yogyakarta: LPM UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020).

pendukung dilakukan kepada pembimbing ibadah haji yang bertugas pada saat itu. Wawancara mengikuti pedoman 5W+1H agar pembahasan lebih fokus dan tidak keluar dari pembahasan dalam penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa atau sumber data yang sudah berlalu. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang bersumber dari dokumen dan rekaman.³³ Dengan adanya dokumentasi, peneliti bisa memperoleh data dan informasi yang lebih akurat berhubungan dengan rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

4. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data yang telah didapatkan dalam penelitian ini diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (informan) yang akurat.³⁴ Untuk menguji data tentang Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang, maka pengumpulan data dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kepada ketua kloter, kasi PHU kantor Kementerian Agama Kota Semarang serta dokumen rekrutmen petugas haji. Data yang telah dianalisis oleh peneliti dapat menghasilkan suatu kesimpulan dan meminta kesepakatan dengan sumber tersebut. Sedangkan triangulasi teknik, untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang terkait, untuk memastikan data mana yang dianggap

³³ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: Syakir Meda Press, 2021). Hlm. 150.

³⁴ Umar Sidiq dan Moh Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019). Hlm. 94.

benar.³⁵

5. Teknik Analisis Data

Pelaksanaan analisis data pada penelitian kualitatif merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi atau foto, sehingga dapat dipahami dengan mudah dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan penggabungan, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.³⁶ Peneliti menggunakan teori dari Miles & Huberman sebagai acuan dalam menganalisis data. Menurut Miles & Huberman (1992:16), terdapat tahapan dalam menganalisis data pada penelitian kualitatif dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan terakhir penarikan kesimpulan.³⁷

Pada penelitian ini, tahapan pengumpulan data dilakukan dengan mencatat semua data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi awal mengenai masalah yang akan dibahas. Kemudian dilakukan tahap reduksi data dengan cara pemilahan, pengarahannya, pengorganisasian, penyederhanaan dan penajaman data agar hasil yang ditemukan mempunyai keterkaitan dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya data dipaparkan melalui tahapan penyajian data yang berupa teks naratif, matriks, grafik, bagan, atau bentuk lainnya dan disajikan secara sistematis, jelas, serta mudah untuk dipahami. Tahapan akhir yaitu penarikan kesimpulan, kesimpulan diambil harus kredible dengan didukung fakta dan bukti-bukti yang valid. Kesimpulan harus relevan dengan rekrutmen ketua kloter jemaah haji tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan digunakan dalam rangka menguraikan pembahasan diatas, maka penulis berusaha menyusun tatanan kerangka penelitian secara

³⁵ Umar Sidiq dan Moh Miftachul Choiri, Umar Sidiq and Moh Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Hlm. 95.

³⁶ Sirajuddin Saleh, *Analisis Data Kualitatif* (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017).

³⁷ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Alhadhrah* 17, no. 33 (2018): 81–95.

sistematis, agar pembahasan mudah dipahami. Adapun sistematika penulisan penelitian dijelaskan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan yang berisi argumen keterkaitan peneliti terhadap kajian ini, rumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka berisi penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: REKRUTMEN PPIH KETUA KLOTER

Bagian ini memaparkan tentang kajian teori yang digunakan sebagai gambaran tata pikir penelitian tentang konsep-konsep dan teori-teori yang akan dipergunakan untuk menjawab berbagai permasalahan penelitian sebagai rujukan dalam penelitian ini, meliputi tentang yang pertama, rekrutmen meliputi pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, metode rekrutmen, sumber rekrutmen dan proses rekrutmen. Kedua, mengenai PPIH Ketua Kloter

BAB III: KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG

Bagian ini merupakan data penelitian dengan judul “Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang” mendeskripsikan tentang gambaran umum objek penelitian yaitu: profil, visi misi. struktur organisasi, tugas serta fungsi, dokumen rekrutmen petugas haji dan daftar ketua kloter.

BAB IV: REKRUTMEN KETUA KLOTER : IDEALITAS DAN REALITAS

Bagian ini merupakan analisis tentang hasil penelitian mengenai proses Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

BAB V: PENUTUP

Bagian ini memuat kesimpulan hasil dari telaah penelitian dan kritik dan saran sebagai tindak lanjut atau acuan penelitian dan kata penutup. Bagian terakhir berisi lampiran-lampiran, daftar pertanyaan wawancara, dan daftar riwayat hidup.

BAB II

REKRUTMEN PPIH KETUA KLOTER

A. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya serta menjadi tolak ukur keberhasilan. Islam sangat menganjurkan agar proses rekrutmen berjalan dengan jujur dan adil agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dapat terpenuhi. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Q.S Al-Qashash [28] : 26, berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ^ط

Artinya : *Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."*

Dakwah yang terdapat dalam Q.S Al-Qashash [28] : 26 bahwa sumber daya manusia yang direkrut adalah memiliki sifat dapat dipercaya, artinya sumber daya manusia yang direkrut memiliki sifat jujur dan mampu menjalankan amanah dengan baik. Jika seluruh karyawan organisasi memiliki sifat jujur maka bisa dipastikan organisasi itu akan kondusif, tidak perlu diawasi karena sifat jujur mereka karena perasaan diawasi oleh Allah Swt.³⁸ Maka dari itu penulis terlebih dahulu akan menjelaskan tentang pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, metode rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen dan proses rekrutmen.

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105), rekrutmen (*Recruitment*) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenal seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak

³⁸ Nun Tufa, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah," *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2019): 87–102.

mereka diangkat sebagai pegawai.³⁹

Menurut Hasibuan, rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, hal ini dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan.⁴⁰

Berdasarkan pada beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pengadaan berbagai calon kandidat dari berbagai sumber yang memenuhi syarat dan kualifikasi disuatu perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan. Sedangkan rekrutmen ketua kloter merupakan kegiatan pengadaan berbagai calon kandidat dari berbagai sumber yang memenuhi syarat dan kualifikasi, untuk ditetapkan menjadi ketua kloter sesuai yang dibutuhkan dengan jangka waktu yang ditentukan, sehingga mereka mampu menjalankan misi sebagai ketua kloter untuk merealisasikan visi/tujuan.

2. Tujuan Rekrutmen

Menurut Veithzal Rivai (2004:160), tujuan rekrutmen yaitu menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dan kualitas tertinggi dari yang terbaik.⁴¹

Prosedur rekrutmen yang baik tentu melayani banyak tujuan yang kadang tidak sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan atau organisasi. Tujuan utama rekrutmen adalah mencocokkan antara karakteristik individu (pengetahuan, keterampilan dan pengalaman) dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki setiap individu dalam memegang jabatan yang

³⁹ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017).

⁴⁰ Ristania Wulandari dan Winarningsih, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5, no. 4 (2016): 1–16.

⁴¹ Erbin Chandra dan dkk, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021).

bersangkutan.⁴²

Menurut Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain:

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditentukan.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi.⁴³

Berdasarkan pada beberapa pengertian tujuan rekrutmen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat dan memenuhi standar kualifikasi bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal serta dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang ditentukan.

3. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan prosedur yang akan dilakukan dalam melakukan proses rekrutmen. Metode rekrutmen ini akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2012) terdapat dua metode dalam melakukan rekrutmen, diantaranya sebagai berikut :

a. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika diinformasikan secara luas dengan

⁴² Noviyanti dan Dian Arlupi Utami, *Rekrutmen Kepegawaian* (Klaten: Lakeisha, 2022).

⁴³ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Kasus* (Jepara: UNISNU PRESS, 2019).

memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi klasifikasi lebih besar.⁴⁴

4. Sumber–Sumber Rekrutmen

Menurut Marwansyah (2010:111) Sumber rekrutmen adalah beragam tempat untuk mencari orang-orang yang memiliki kualifikasi sebagai calon pegawai. Dalam merekrut pegawai disuatu perusahaan atau organisasi dapat dilakukan dengan dua sumber yaitu, sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal.

1. Sumber Rekrutmen Internal

Untuk mendapat karyawan yang baik dan handal dalam mengisi posisi lowong itu bisa dari internal perusahaan. Kekosongan posisi dapat diberikan terhadap karyawan yang memang dianggap cocok sehingga hal itu dapat memotivasi para karyawan tersebut serta karyawan lainnya untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Dalam pengisian posisi secara internal disini dapat dilakukan dengan promosi, rotasi, dan demosi. Dimana promosi disini merupakan kenaikan jabatan, rotasi itu sendiri merupakan perpindahan suatu jabatan pada level yang sama, sedangkan demosi merupakan penurunan sebuah jabatan.

2. Sumber Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal disini merupakan proses perekrutan dalam suatu perusahaan yang berasal dari luar perusahaan. Apabila tidak terdapat karyawan didalam internal perusahaan yang memang cocok untuk dapat mengisi sebuah posisi yang dibutuhkan maka suatu perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan yang berasal dari luar perusahaan. Dan juga perusahaan dapat melakukan rekrutmen eksternal apabila perusahaan disini melakukan perluasan bisnis sehingga akibatnya membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Lingkungan eksternal perusahaan disini berupa perusahaan penyedia

⁴⁴ Hernawaty, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Menciptakan Kinerja Unggul* (Tulungagung: Ausy Media, 2021).

tenaga kerja, kantor penempatan tenaga kerja, serikat pekerja, lembaga pendidikan, masyarakat umum, serta lembaga pemerintah.⁴⁵

5. Proses Rekrutmen

Rekrutmen dilakukan untuk mencari dan memilih sumber daya potensial untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen yang dilakukan yaitu mengidentifikasi lowongan pekerjaan, menganalisis persyaratan pekerjaan, meninjau aplikasi, menyaring, dan memilih kandidat yang tepat pada waktu yang tepat. Berikut tahapan proses rekrutmen :



Gambar 2.1 Proses Rekrutmen

Pada gambar 2.1 menggambarkan proses rekrutmen harus dilakukan secara konsisten diawali dengan perencanaan, strategi pengembangan, pemilihan, penyaringan, evaluasi dan kontrol. Penjelasan proses rekrutmen dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Perencanaan rekrutmen (*Recruitment Planning*)

Langkah pertama dari proses rekrutmen adalah perencanaan. Perusahaan akan melakukan analisis posisi kosong yang meliputi spesifikasi dan kualifikasi pekerjaan, pengalaman kandidat, serta kriteria keterampilan. Pemilihan kandidat potensial dilakukan melalui perencanaan struktur, dimana kandidat potensial harus memenuhi

⁴⁵ Ridan Siyah Mansur Muhtadi, "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Menggunakan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Spm Pamekasan," *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* Vol. 1, no. No. 2 (2020): 188–203.

syarat, berpengalaman dengan kemampuan sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Strategi Rekrutmen (*Strategy Development*)

Strategi rekrutmen merupakan strategi yang disiapkan untuk memperoleh sumber daya yang dibutuhkan. Setelah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan telah selesai disusun, berikutnya akan memutuskan strategi apa yang akan digunakan dalam merekrut kandidat yang sesuai kebutuhan organisasi.

c. Mencari Kandidat yang Tepat (*Searching the Right Candidates*)

Untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan, perusahaan melakukan pencarian kandidat yang sesuai dengan kebutuhan. Proses pencarian dilakukan sebagai berikut :

- Melakukan sumber aktivasi, dimana manajer lini melakukan verifikasi dan mengizinkan melakukan lowongan dan pencarian kandidat dimulai.
- Media yang digunakan untuk mengkomunikasikan lowongan guna mencari calon kandidat.

Sumber calon kandidat dibagi dua kategori: Sumber Internal dan Eksternal.

1. Sumber Internal

Sumber rekrutmen internal mengacu pada perekrutan karyawan dalam organisasi melalui:

- Promosi
- Transfer
- Mantan Karyawan
- Iklan Internal (Job Posting)
- Referensi Karyawan
- Pelamar Sebelumnya

2. Sumber Eksternal

Sumber rekrutmen eksternal dapat dilakukan, diantaranya :

- Rekrutmen secara Langsung
- Pertukaran kandidat
- Agen Tenaga Kerja
- Melakukan periklanan dimedia
- Asosiasi Profesi
- Rekrutmen melalui Kampus

- Informasi dari mulut ke mulut

d. Penyaringan Tenaga Kerja (*Screening/Shortlisting*)

Penyaringan tenaga kerja dimulai setelah proses pencarian kandidat selesai. Penyaringan tenaga kerja merupakan proses penyaringan berdasarkan aplikasi lamaran calon tenaga kerja selanjutnya akan dilakukan proses penyaringan. Penyaringan juga digunakan untuk membantu menghilangkan kandidat yang tidak memenuhi kriteria dan menerima kandidat yang memenuhi kriteria. Proses penyaringan tenaga kerja dapat dilakukan, sebagai berikut :

1. Meninjau Resume dan Surat Pengantar

Meninjau resume merupakan bagian penyaringan dengan melakukan pemeriksaan profil pelamar, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja yang dimiliki, gaji dan posisi yang diinginkan.

2. Melakukan Wawancara melalui Telepon atau teleconference

Penyaringan kandidat dapat dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan telepon atau teleconference. Kandidat dihubungi melalui telepon atau video oleh manajer perekrutan untuk dilakukan wawancara.

3. Identifikasi kandidat yang unggul

Identifikasi kandidat posisi yang unggul merupakan langkah terakhir dari proses penyaringan kandidat. Proses ini dilakukan melalui untuk memudahkan manajer perekrutan dalam mengambil keputusan.

e. Evaluasi dan Kontrol (*Evaluation and Control*)

Evaluasi dan kontrol dilakukan sebagai tahapan akhir dalam proses rekrutmen kandidat. Efektivitas dan validitas menjadi metode yang dinilai, sehingga proses rekrutmen perlu dilakukan dievaluasi dan dikontrol secara keseluruhan. Biaya yang timbul dari proses rekrutmen perlu dilakukan evaluasi dan dikendalikan.⁴⁶

⁴⁶ Dedi Rianto Rahadi dan Miftah Farid, *E-Recruitment and Selection* (Bekasi: CV. Lentera Ilmu Mandiri, 2021).

B. Petugas Ketua Kloter Jemaah Haji (PPIH Ketua Kloter)

Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah mengartikan bahwa petugas haji adalah petugas yang diangkat oleh Menteri Agama yang diberi tanggungjawab untuk menjalankan tugas dan fungsi pelayanan kepada jemaah haji, baik petugas yang menyertai jemaah haji (kloter) maupun Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH).⁴⁷ PPIH Ketua kloter juga sebagai bentuk pengabdian kepada negara yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan meliputi penyusunan desain pembelajaran, modul dan panduan praktik lapangan dalam rangka memberikan pengalaman nyata prosesi haji secara urut dan komprehensif. Melaksanakan tatap muka dalam rangka memberi materi mengenai tata cara ibadah, pengetahuan hukum-hukum perhajian, dan informasi penting lainnya dalam bentuk ceramah dan tanya jawab.⁴⁸

Kementerian Agama menekankan kemampuan manajerial menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki oleh para petugas haji, khususnya bagi mereka yang bertugas menyertai jemaah atau petugas kloter.⁴⁹ Kloter atau yang disebut dengan kelompok terbang adalah pengelompokan pada jemaah calon haji/jemaah haji berdasarkan jadwal keberangkatan penerbangan ke Arab Saudi. Petugas haji atau petugas kloter (kelompok terbang) merupakan aparat dari penyelenggaraan haji yang ditunjuk oleh Menteri Agama atau pejabat terkait.⁵⁰

Berdasarkan UU No. 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Panitia Penyelenggara Ibadah Haji Kelompok Terbang (PPIH Kloter) terdiri dari ketua kloter, pembimbing ibadah haji, serta petugas kesehatan haji. Petugas kloter merupakan petugas operasional ibadah haji yang diangkat oleh Menteri Agama untuk memberikan pelayanan umum, bimbingan ibadah, dan pelayanan kesehatan kepada jemaah di kelompok terbang (kloter).⁵¹ PPIH Kloter

⁴⁷ Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah, *Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji*, 2016.

⁴⁸ Sattar Abdul et al., *Implementasi Desain Manasik Haji Alternatif Pembelajaran Manasik Calon Jemaah Haji Kota Semarang* (Semarang: Fatawa Publishing, 2021). Hlm. 12.

⁴⁹ Kementerian Agama RI, "Kemenag : Petugas Kloter Wajib Punya Kemampuan Manajerial," last modified 2020, <https://kemenag.go.id/read/kemenag-petugas-kloter-wajib-punya-kemampuan-manajerial-zeoq8>.

⁵⁰ Desi Nuryani, "Efektivitas Tugas Pokok Petugas Kloter, Rombongan Dan Regu Dalam Pelayanan Jemaah Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan" (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

⁵¹ Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Dan Umrah*.

adalah ketua kloter yang diangkat oleh Menteri Agama untuk memimpin setiap kelompok terbang (kloter) yang ditugaskan untuk melayani dan membimbing calon jemaah haji dalam satu kloter (kelompok terbang) sejak dari Embarkasi sampai ke Debarkasi Tanah Air. Adapun uraian tugas dari petugas ketua kloter yaitu :

1. Tugas dari seorang petugas ketua kloter yaitu sebagai pemimpin harus memajemen pelayanan dan perlindungan kepada jemaah haji sekaligus bimbingan. Secara umum, tugasnya yaitu mengorganisir pelayanan dan perlindungan dalam 1 kloter yang dimana terdapat pembimbing ibadah haji, petugas kesehatan, petugas dari daerah, ketua rombongan dan ketua regu sebagai kekuatan inti untuk memberikan pelayanan terbaik kepada jemaah haji.⁵²
2. Tugas dari petugas ketua kloter yaitu, menjamin keutuhan anggota kloter dari berangkat sampai akhir diupayakan utuh, menjaga keabsahan ibadah haji bagi jemaah haji, menjamin kesehatan bersama petugas kesehatan yaitu seorang dokter dan seorang paramedis, menjaga kelancaran peribadatan di Mekkah dan Madinah, baik dari aspek konsumsi, akomodasi dan transportasi, mengupayakan semua jemaah agar terlayani dengan baik dan menjaga kemandirian jemaah, dan yang terpenting agar bisa menjadi haji yang mabrur.⁵³

Gronross (1992 dalam Tjiptono, 2006) menyebutkan salah satu kriteria penilaian jemaah terhadap layanan adalah kemudahan, sistem layanan yang cepat dan kesigapan petugas. Manfaat dari layanan unggul kesigapan petugas diantaranya adalah memuaskan jemaah haji dan meningkatkan kesan profesionalisme. Dengan demikian citra PPIH akan menjadi baik di mata jemaah calon haji.⁵⁴

⁵² Wawancara dengan Bapak Muhammad Zahri Johan

⁵³ Wawancara dengan Bapak Muhammad Lathif

⁵⁴ Abdul Choliq, *Mengukur Kualitas Pelayanan Terhadap Jemaah Calon Haji (Di Asrama Embarkasi Haji)* (Semarang: Rafi Sarana Perkasa, 2010).

BAB III

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG

A. Profil Kantor Kementerian Agama Kota Semarang

Kantor Kementerian Agama Kota Semarang terletak di Komplek Islamic Center, Jl. Untung Suropati Kalipancur, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50183, telepon : (024) 7625715, email : kotasemarang@kemenag.go.id.⁵⁵

B. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Semarang

1. Visi

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong. (Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020).

2. Misi

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama.
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama.
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata.
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu.
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan.
6. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).
(Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020).⁵⁶

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang menggambarkan hubungan antar pekerjaan dalam sebuah entitas atau organisasi. Struktur ini memiliki sifat formal, artinya terdapat pembagian tugas yang jelas dan aturan-aturan yang mengatur hubungan antar bagian atau unit kerja. Struktur organisasi Kementerian Agama Kota Semarang dapat digambarkan, sebagai berikut :

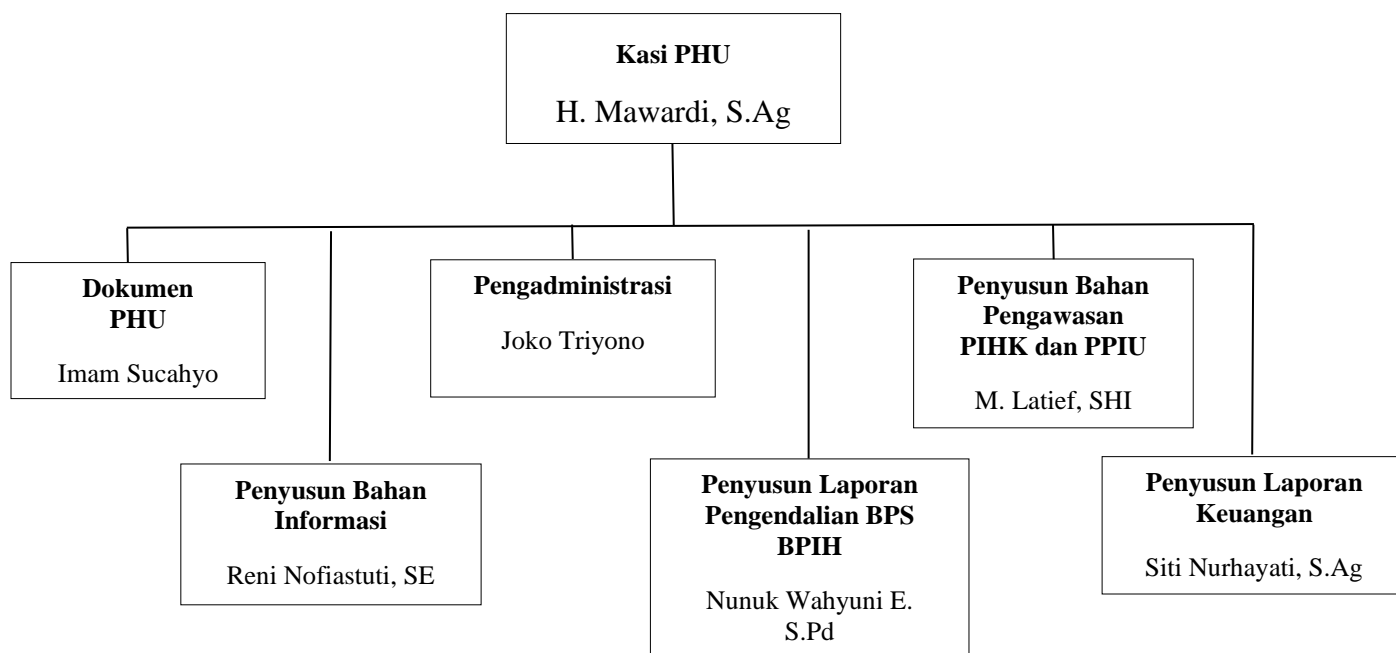
⁵⁵ Kementerian Agama, "Profile Kementerian Agama Kota Semarang," accessed January 25, 2023, <https://kotasemarang.kemenag.go.id/>.

⁵⁶ Kementerian Agama, "Visi Dan Misi Kementerian Agama," last modified 2021, accessed January 25, 2023, <https://kotasemarang.kemenag.go.id/profil/visi-dan-misi-kementerian-agama/>.



Gambar 2.2

Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Semarang⁵⁷



Gambar 2.3

Struktur Organisasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Tugas dan fungsi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Kota Semarang, sebagai berikut :

1. Memimpin pelaksanaan tugas di lingkungan Seksi Penyelenggara Haji

⁵⁷ Kemenag Kota Semarang, “Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Semarang,” last modified 2022, accessed March 8, 2023, <https://kotasemarang.kemenag.go.id/profil/struktur-organisasi-kementerian-agama-kota-semarang/>.

- dan Umrah ;
2. Merencanakan, merumuskan dan menetapkan sasaran program, kegiatan dan standar pelayanan Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah sesuai PMA Nomor 19 Tahun 2019 ;
 3. Membagi tugas, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah ;
 4. Menyelenggarakan pembinaan dan pelayanan di bidang Penyelenggara Haji dan Umrah ;
 5. Menyelenggarakan pembinaan dan pelayanan di bidang data dan sistem informasi haji dan umrah ;
 6. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan ;
 7. Merumuskan bahan penyusunan Visi dan Misi, Kebijakan, dan Kegiatan Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah ;
 8. Melaksanakan penelaahan dan pemecahan masalah serta pengembangan sistem dan teknis pelaksanaan tugas Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah;
 9. Mempelajari dan menilai / mengoreksi laporan hasil kerja / pelaksanaan tugas bawahan ;
 10. Melaksanakan kerjasama dengan unit kerja dan Instansi yang terkait dengan Penyelenggara Haji dan Umrah ;
 11. Melaporkan proses dan hasil pelaksanaan tugas kepada pimpinan ;
 12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.⁵⁸

⁵⁸ Kementerian Agama Kota Semarang, "Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umroh," accessed February 9, 2023, <https://kotasemarang.kemenag.go.id/profil/seksi-penyelenggaraan-haji-dan-umroh/>.

D. Dasar Rekrutmen

Hal yang diperlukan dalam rekrutmen adalah proses seleksi yang sama bagi semua calon/pelamar ketua kloter. Rekrutmen dilakukan oleh instansi dengan mengelompokkan formasi bagi para pelamar calon ketua kloter. Berikut dasar rekrutmen calon ketua kloter :

1. Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji⁵⁹




KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DIREKTUR JENDERAL PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 26 Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6338);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2012 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5345);
3. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 168);
4. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 538) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 392);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1495);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL TENTANG PEDOMAN REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI.
- KESATU : Menetapkan pedoman rekrutmen petugas penyelenggara ibadah haji dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman rekrutmen petugas penyelenggara ibadah haji sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU sebagai acuan bagi pejabat di lingkungan Kementerian Agama dalam menyiapkan petugas penyelenggara ibadah haji.
- KETIGA : Dengan ditetapkannya Keputusan ini, Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor: D/17/2019 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Januari 2020
DIREKTUR JENDERAL
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH,

NIZAR

⁵⁹ Direktur Jenderal PHU, Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji, 2020.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

PEDOMAN REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

BAB I
KETENTUAN UMUM

Dalam keputusan ini yang dimaksud dengan:

1. CAT (*Computer Assisted Test*) adalah suatu metode seleksi *online* dengan alat bantu computer/perangkat lainnya yang disyaratkan dan dilaksanakan sebagai pengganti tes tertulis bagi calon petugas penyelenggara ibadah haji di tingkat provinsi dan pusat.
2. Petugas Penyelenggara Ibadah Haji yang selanjutnya disingkat PPIH adalah petugas yang diangkat dan/atau ditetapkan oleh Menteri yang bertugas melakukan pembinaan, pelayanan dan perlindungan, serta pengendalian dan pengoordinasian pelaksanaan operasional Ibadah Haji di dalam negeri dan/atau di Arab Saudi.
3. Pendukung Petugas Penyelenggara Ibadah Haji yang selanjutnya disebut Pendukung PPIH adalah petugas pendukung yang berasal dari sebagian dan/atau seluruhnya bukan dari unsur ASN baik di tanah air maupun di Arab Saudi yang diangkat dan/atau ditetapkan oleh Menteri yang bertugas membantu PPIH dalam pembinaan, pelayanan dan perlindungan, serta pengendalian dan pengoordinasian pelaksanaan operasional Ibadah Haji di dalam negeri dan/atau di Arab Saudi.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Kementerian/Instansi terkait adalah Kementerian/Lembaga/Instansi yang memiliki keterkaitan dalam proses penyelenggaraan ibadah haji.
6. Staf Teknis Haji adalah staf teknis pada Konsulat Jenderal Republik Indonesia di Jeddah.
7. TNI adalah Tentara Nasional Indonesia.
8. POLRI adalah Polisi Republik Indonesia.
9. PPPJH adalah Petugas Pertolongan Pertama pada Jemaah Haji.
10. Menteri adalah Menteri Agama Republik Indonesia.
11. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.
12. Direktorat Jenderal adalah Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.
13. Kepala Kantor Wilayah Provinsi adalah Kepala Kantor Wilayah Provinsi Kementerian Agama.
14. Kantor Wilayah Provinsi adalah Kantor Wilayah Provinsi Kementerian Agama.

BAB II
PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

1. PPIH terdiri atas:
 - a. PPIH Pusat;
 - b. PPIH Embarkasi;
 - c. PPIH Arab Saudi.
 - d. PPIH Kloter
2. PPIH dalam melaksanakan tugas dapat dibantu Pendukung PPIH.

BAB IV
REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

1. Rekrutmen PPIH dilaksanakan melalui mekanisme penunjukan dan seleksi.
2. Penunjukan meliputi:
 - a. PPIH Pusat;
 - b. PPIH Embarkasi;
 - c. PPIH Arab Saudi unsur pimpinan;
 - d. Pelaksana PPIH Arab Saudi dari unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi Penyelenggaraan Haji dan Umrah;
 - e. Pelaksana PPIH Arab Saudi berkinerja baik;
 - f. Perseorangan yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan ibadah haji; dan
 - g. Pendukung PPIH Arab Saudi berkinerja baik.
3. Seleksi meliputi pelaksana PPIH Arab Saudi, PPIH Kloter dan Pendukung PPIH Arab Saudi.
4. Seleksi pelaksana PPIH Arab Saudi meliputi:
 - a. Pelaksana Bidang Layanan Umum terdiri atas:
 - Pelayanan Akomodasi;
 - Pelayanan Konsumsi;
 - Pelayanan Transportasi;
 - Pelayanan Lainnya;
 - b. Pelaksana Bidang Bimbingan Ibadah; dan
 - c. Pelaksana Bidang Layanan Kesehatan.
5. Seleksi PPIH Kloter meliputi:
 - a. Ketua Kloter;
 - b. Pembimbing Ibadah Haji; dan
 - c. Tenaga Kesehatan Haji.
6. Seleksi Pendukung PPIH Arab Saudi meliputi pendukung dari unsur mahasiswa Indonesia di negara Wilayah Timur Tengah dan mukimin di Arab Saudi.
7. Seleksi PPIH Tenaga Kesehatan Haji dapat dilaksanakan oleh Kementerian Kesehatan Cq. Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan setelah berkoordinasi dengan Kementerian Agama, Cq. Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.

BAB VI
SYARAT SELEKSI PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

- a. Syarat umum seleksi PPIH Kloter
 - 1) Syarat umum seleksi Ketua Kloter
 - a) Warga negara Indonesia;
 - b) Beragama Islam;
 - c) ASN Kementerian Agama;
 - d) Memiliki kemampuan kepemimpinan; dan
 - e) Laki-Laki.

- b. Syarat khusus seleksi PPIH Kloter yaitu:
- 1) Syarat khusus Ketua Kloter sebagai berikut:
 - a) Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter;
 - b) Berusia minimal 30 tahun dan maksimal 57 tahun pada saat mendaftar di tahun berjalan;
 - c) Diutamakan berpendidikan S1 bidang Agama dan/atau S1 bidang lainnya yang sesuai;
 - d) Diutamakan sudah menunaikan ibadah haji;
 - e) Memahami manasik haji dan alur perjalanan haji;
 - f) Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kemampuan berkoordinasi; dan
 - g) Diutamakan mampu berbahasa Arab dan/atau Inggris.

BAB IX

TAHAPAN REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

- B. Tahapan seleksi PPIH meliputi:
1. Seleksi pelaksana PPIH Arab Saudi, dan PPIH Kloter dimulai dari seleksi tingkat pertama Kantor Kementerian Agama Kab/Kota meliputi:
 - a. Seleksi Administrasi; dan
 - b. Seleksi kompetensi dengan pola CAT.
 2. Hasil seleksi tingkat pertama selanjutnya dilaporkan ke Kantor Wilayah Provinsi untuk dilakukan seleksi lanjutan dengan jumlah sekurang-kurangnya 2 (dua) kali lipat kuota petugas setiap provinsi yang meliputi:
 - a. Seleksi kompetensi tertulis dengan pola CAT; dan
 - b. Seleksi pendalaman bidang tugas dan/atau Wawancara
 3. Hasil seleksi PPIH Kloter dilaporkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi ke Direktur Jenderal untuk ditetapkan menjadi peserta pembekalan/pelatihan PPIH Kloter.
 4. Berkas seleksi PPIH Arab Saudi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi diserahkan kepada petugas supervisi untuk dilakukan penilaian lebih lanjut;
 5. Tahapan seleksi Pelaksana PPIH Arab Saudi yang berasal dari unit eselon I Kementerian Agama dan/atau instansi terkait di tingkat pusat dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah dengan jumlah sebanyak 2 (dua) kali kuota petugas yang dibutuhkan meliputi:
 1. Seleksi administrasi;
 2. Seleksi kompetensi tertulis dengan pola CAT; dan
 3. Seleksi pendalaman bidang tugas dan/atau wawancara.
 6. Hasil seleksi Pelaksana PPIH Arab Saudi dilaporkan oleh Direktur Bina Haji kepada Direktorat Jenderal untuk ditetapkan sebagai peserta pembekalan PPIH Arab Saudi .

BAB XI

PERENCANAAN, PROSEDUR REKRUTMEN DAN KELENGKAPAN ADMINISTRASI

- A. Direktur Jenderal menyusun rencana, yang meliputi:
1. Alokasi kebutuhan dan perencanaan PPIH Pusat, PPIH Embarkasi, PPIH Arab Saudi, PPIH Kloter dan Pendukung PPIH;
 2. Menyiapkan jadwal seleksi dan pelatihan petugas haji;
 3. Membentuk Panitia Seleksi tingkat Pusat;
 4. Menyiapkan materi seleksi administrasi dan seleksi tertulis baik secara manual dan CAT.
 5. Membuat surat edaran tentang alokasi petugas dan pelaksanaan rekrutmen petugas haji tahun berjalan;
 6. Mengumumkan waktu pelaksanaan seleksi calon pelaksana PPIH Arab Saudi, dan PPIH Kloter melalui *web site* Kementerian Agama (www.kementerian Agama.go.id).

- B. Kepala Kantor Wilayah Provinsi menindaklanjuti surat Direktur Jenderal yang meliputi:
1. Membuat rencana kebutuhan PPIH Kloter pada masing-masing unit eselon III Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota;
 2. Menyampaikan alokasi petugas PPIH Arab Saudi ke Unit Eselon III Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan Kabupaten/Kota;
 3. Membentuk Panitia Seleksi petugas haji untuk tingkat provinsi;
 4. Membuat surat edaran kepada Unit eselon III Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan Kementerian Agama Kabupaten/Kota tentang pendaftaran dan seleksi pelaksana PPIH Arab Saudi dan PPIH Kloter (Ketua Kloter dan Pembimbing Ibadah).
 5. Melakukan koordinasi dengan kepala pemerintah daerah perihal PPIH Embarkasi (bagi Kepala Kantor Wilayah Provinsi daerah Embarkasi).
- C. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota menindaklanjuti surat edaran Kepala Kantor Wilayah Provinsi yang meliputi:
1. Membentuk Panitia Seleksi tingkat pertama;
 2. Menyusun Jadwal Seleksi tingkat pertama;
 3. Mengumumkan jadwal pendaftaran dan seleksi calon PPIH Arab Saudi dan PPIH Kloter; dan
 4. Melaksanakan seleksi.
- D. Staf Teknis Haji di Jeddah Arab Saudi menindaklanjuti surat Direktur Jenderal yang meliputi:
1. Menyampaikan alokasi kuota TP PPIH Arab Saudi dari unsur mahasiswa dan jadwal seleksi kepada Kepala Perwakilan RI
 2. Membentuk Panitia Seleksi;
 3. Menyusun jadwal seleksi;
 4. Menyiapkan soal seleksi;
 5. Mengumumkan seleksi Pendukung PPIH Arab Saudi; dan
 6. Melaksanakan proses penunjukan dan seleksi Pendukung PPIH Arab Saudi.
 7. Melaporkan calon TP PPIH hasil penunjukan dan seleksi kepada Direktur Jenderal untuk ditetapkan sebagai TP PPIH Arab Saudi.
- E. Kelengkapan administrasi dan prosedur seleksi calon PPIH Kloter di tingkat daerah sebagai berikut:
1. Kelengkapan administrasi calon PPIH Kloter yaitu:
 - a. Surat usulan dari pimpinan Instansi atau organisasi/lembaga;
 - b. Fotokopi KTP yang masih berlaku;
 - c. Fotokopi Ijazah terakhir;
 - d. Fotokopi SK pertama dan terakhir bagi ASN atau SK Pengangkatan pegawai/pengurus bagi non ASN yang dilegalisir oleh pimpinan organisasi;
 - e. Surat keterangan sudah menunaikan ibadah haji dari Kankementerian Agama setempat atau keterangan lainnya (misalnya sertifikat dari penerbangan/ fotokopi lembar visa haji) bagi yang sudah pernah menunaikan ibadah haji;
 - f. Surat keterangan pernah menjadi panitia/petugas haji (SK atau sertifikat) bagi yang pernah menjadi petugas haji
 - g. Surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
 - h. Foto copy sertifikat kemampuan berbahasa Inggris dan/atau Arab
 - i. Sertifikat Pembimbing Ibadah Haji (bagi yang memiliki).

2. Prosedur seleksi calon PPIH Kloter di daerah yaitu:
 - a. Panitia seleksi petugas haji tingkat pertama Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota melakukan seleksi administrasi dan seleksi kompetensi.
 - b. Calon peserta yang berhak mengikuti seleksi kompetensi adalah calon peserta yang lolos persyaratan administrasi.
 - c. Hasil seleksi administrasi dan seleksi kompetensi dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris Panitia.
 - d. Hasil seleksi CAT sebagaimana dimaksud pada angka 3 dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh Ketua dan sekretaris Panitia.
 - e. Calon petugas haji yang dinyatakan lolos seleksi di tingkat pertama dilaporkan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan calon petugas haji yang dinyatakan lolos seleksi di tingkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dilaporkan kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.
 - f. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi mengumumkan hasil seleksi yang dinyatakan lolos seleksi sekurang-kurangnya di papan pengumuman.
 - g. Peserta yang lolos seleksi pada tingkat pertama yang akan diikutkan dalam seleksi CAT di tingkat provinsi sekurang-kurangnya 2 kali lipat dari alokasi yang ditetapkan.
 - h. Panitia seleksi petugas haji provinsi melaksanakan seleksi CAT, pendalaman bidang tugas dan wawancara bagi peserta lolos pada seleksi tingkat pertama.
 - i. Hasil seleksi dituangkan dalam berita acara dan ditanda tangani oleh Ketua dan Sekretaris Panitia;
 - j. Panitia melaporkan hasil seleksi calon petugas yang dinyatakan lolos kepada Kakanwil dan selanjutnya diumumkan di papan pengumuman untuk mengikuti pembekalan calon PPIH Kloter.
 - k. Panitia mengirimkan berkas dokumen dan hasil seleksi calon PPIH Arab Saudi kepada Direktur Bina Haji untuk dilakukan proses penilaian selanjutnya.
 - l. Kepala Kantor Wilayah Provinsi menetapkan calon PPIH Kloter yang dinyatakan lolos seleksi tahap kedua sebagai peserta pembekalan dan pelatihan calon PPIH Kloter.
 - m. Calon PPIH Kloter sebagaimana dimaksud pada huruf k diberikan pembekalan dan pelatihan di embarkasi.
 - n. Kepala Kantor Wilayah Provinsi menetapkan calon PPIH Kloter yang telah lolos mengikuti pembekalan dan pelatihan kepada Direktur Jenderal untuk ditetapkan sebagai PPIH Kloter dengan surat keputusan.

BAB XII

PERSENTASE DAN SISTEM PENILAIAN SELEKSI

- A. Persentase PPIH
 1. Persentase jumlah pelaksana PPIH Arab Saudi sekurang-kurangnya 60% telah berhaji dan 40% belum berhaji.
 2. Persentase jumlah PPIH Kloter unsur sekurang-kurangnya 60% telah berhaji dan 40% belum berhaji.
 3. Persentase jumlah PPIH Kloter Pembimbing Ibadah 100% telah berhaji.
 4. Prosentase jumlah PPIH Kloter Pembimbing Ibadah dari unsur masyarakat/organisasi kemasyarakatan Islam sebanyak-banyaknya 5 % dari total jumlah kloter.

B. Sistem Penilaian

1. Penilaian seleksi calon petugas haji meliputi penilaian hasil seleksi administrasi, seleksi tertulis dan/atau CAT serta praktek/wawancara.
2. Calon pelaksana petugas PPIH Arab Saudi yang dinyatakan lolos ditentukan berdasarkan urutan nilai paling tinggi dan seterusnya sesuai jumlah yang dibutuhkan pada masing-masing bidang tugas pada masing-masing unit kerja/instansi terkait.
3. Calon PPIH Kloter yang dinyatakan lolos ditentukan berdasarkan urutan nilai paling tinggi dan seterusnya pada masing-masing unit eselon III sesuai jumlah yang dibutuhkan dengan memperhatikan asal Jemaah haji yang akan diberangkatkan.
4. Dalam hal terdapat calon petugas yang dinyatakan lolos mengundurkan diri, akan ditunjuk pengganti dari petugas yang telah memiliki pengalaman di bidangnya.

BAB XIII

PENETAPAN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

A. Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH):

1. Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Pusat ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal tentang Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Pusat
2. Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Embarkasi ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal tentang Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Embarkasi.
3. Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal tentang Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Arab Saudi.
4. Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Kloter ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal tentang Penetapan Petugas Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Kloter setelah mempertimbangkan usulan dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi.

BAB XIV

KEWAJIBAN, HAK, DAN SANKSI PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI

A. PPIH berkewajiban:

1. Mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku;
2. Memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan kepada Jemaah Haji;
3. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab;
4. Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; dan
5. Menjaga citra bangsa dan negara.

B. PPIH diberikan hak-hak sebagai berikut:

1. Bagi PPIH Kloter dan PPIH Arab Saudi Mendapat biaya perjalanan dinas, terdiri dari uang transportasi dari Indonesia ke Arab Saudi pergi pulang, uang harian, konsumsi, akomodasi dan transport lokal sesuai ketentuan yang berlaku;
2. Bagi PPIH Pusat dan PPIH Embarkasi mendapat honorarium kepanitiaan sesuai ketentuan yang berlaku;
3. Mendapat asuransi/santunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

C. PPIH dikenakan sanksi apabila melakukan pelanggaran sebagai berikut :

1. Mengutamakan kepentingan pribadi, keluarga dan golongan daripada kepentingan pelayanan/pelaksanaan tugas.
2. Memahrami dan dimahrami.
3. Pulang sebelum pelaksanaan tugas selesai tanpa alasan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.
4. Melakukan tindakan melawan hukum baik di Tanah Air maupun di Arab Saudi.

D. Sanksi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 diatur sebagai berikut :

1. Teguran;
2. Peringatan tertulis; dan
3. Dibatalkan sebagai petugas haji dan/atau dipulangkan serta wajib mengembalikan seluruh biaya yang telah dikeluarkan oleh negara.

BAB XV
PENGAWASAN SELEKSI PETUGAS HAJI


1. Pengawasan pelaksanaan seleksi tahap pertama dapat dilakukan oleh pengawas internal Inspektorat Jenderal Kementerian Agama (Itjen).
2. Supervisi pelaksanaan seleksi tahap pertama dapat dilaksanakan oleh ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.
3. Pengawasan pelaksanaan seleksi tahap kedua dilakukan oleh pengawas internal Inspektorat Jenderal Kementerian Agama (Itjen).
4. Supervisi pelaksanaan seleksi tahap kedua dilaksanakan oleh ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.
5. Supervisi pelaksanaan seleksi tertulis dan/atau CAT serta praktek Tim Pendukung PPIH Arab Saudi dapat dilakukan oleh ASN dari Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.

BAB XVI
KETENTUAN LAIN-LAIN

1. Calon PPIH Kloter dari unit Kantor Wilayah diusulkan oleh pimpinan masing-masing bidang kepada Kepala Kantor Wilayah untuk dilakukan seleksi.
2. Calon Pelaksana PPIH Arab Saudi bidang kesehatan dan Calon PPIH Kloter (Tenaga Kesehatan Haji) dari Kementerian Kesehatan diseleksi oleh Kepala Pusat Kesehatan Haji Kementerian Kesehatan dan diusulkan hasilnya ke Direktur Jenderal untuk ditetapkan.
3. Dalam hal diperlukan, Kepala Kantor Wilayah Provinsi dapat melaksanakan orientasi dan pelatihan bagi PPIH Kloter di wilayahnya berdasarkan hasil seleksi di tingkat wilayah sebelum ditetapkan oleh Direktur Jenderal.
4. Dalam hal diperlukan, lembaga/instansi terkait, Kepala Kantor Wilayah Provinsi dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dapat melakukan seleksi awal tersendiri guna mendapatkan calon petugas yang profesional dengan mengedepankan prinsip profesional, obyektif, transparan dan akuntabel.
5. Dalam hal diperlukan persyaratan tambahan, Kepala Kantor Wilayah Provinsi dapat menetapkan persyaratan tambahan sesuai dengan kearifan lokal daerah masing-masing.
6. Prosedur pendaftaran dan seleksi Pendukung PPIH Arab Saudi dari unsur mahasiswa dan dilaksanakan oleh kantor perwakilan Republik Indonesia setempat.
7. PPIH, sedang tidak menjalani sanksi/hukuman pidana sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB XVII
PENUTUP

Keputusan Direktur Jenderal ini merupakan pedoman pelaksanaan rekrutmen PPIH bagi pejabat dan pegawai di lingkungan Kementerian Agama dan instansi/lembaga terkait dan Staf Teknis pada Kantor Urusan Haji Indonesia di Jeddah Arab Saudi.

DIREKTUR JENDERAL
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH,

NIZAR

2. Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020⁶⁰



KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH
NOMOR 10 TAHUN 2020

TENTANG
PETUNJUK TEKNIS REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI
TAHUN 2020

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan proses rekrutmen petugas penyelenggara ibadah haji yang terukur dan berkeseragaman perlu membuat tata cara proses rekrutmen;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6338);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5345);
3. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 168);
4. Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1495);
5. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 538) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 392);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL TENTANG PETUNJUK TEKNIS REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI TAHUN 2020.
- KESATU : Menetapkan petunjuk teknis rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji tahun 2020 yang selanjutnya disebut petunjuk teknis, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA : Petunjuk teknis sebagaimana dikum KESATU sebagai acuan teknis dalam pelaksanaan rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji tahun 2020.
- KETIGA : Petunjuk teknis berisi tata cara yang harus dilakukan oleh calon petugas, verifikator pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi, Admin Pusat dan pihak-pihak lainnya yang terkait serta rangkaian proses lainnya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji tahun 2020.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Januari 2020

DIREKTUR JENDERAL
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH

NIZAR

LAMPIRAN I

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL
PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH

NOMOR 10 TAHUN 2020

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS REKRUTMEN PETUGAS PENYELENGGARA IBADAH HAJI
TAHUN 2020

A. LATAR BELAKANG

Rekrutmen petugas haji merupakan bentuk seleksi yang dilakukan oleh Kementerian Agama dalam hal ini Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk mendapatkan petugas haji yang akan memberikan pelayanan kepada jemaah. Proses ini merupakan bagian penting persiapan penyelenggaraan ibadah haji setiap tahunnya, sehingga rekrutmen harus dilaksanakan secara akuntabel dan transparan sehingga mampu menjangkau petugas yang memiliki kompetensi dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Inilah bagian penting penyediaan petugas haji yang seluruh pihak harus sepakat bahwa kepentingan jemaah menjadi nomor satu sehingga seluruh petugas yang disiapkan memiliki visi yang sama yaitu melayani jemaah haji.

Guna mendapatkan hasil sebagaimana di atas, sebelumnya telah ditetapkan pedoman rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji tahun 2020 sebagai aturan kebijakan yang resmi yang berkaitan dengan rekrutmen petugas haji. Dengan demikian, guna menyempurnakan proses dan teknis pelaksanaan rekrutmen kiranya perlu diatur dalam sebuah petunjuk teknis yang dapat mengatur seluruh pihak utamanya calon petugas yang akan mengikuti seleksi, panitia seleksi dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan dalam seleksi petugas ini, baik di tingkat daerah, wilayah maupun di tingkat pusat. Dengan terbitnya petunjuk teknis ini diharapkan proses rekrutmen petugas haji semakin mudah, obyektif dan profesional dengan mengedepankan kepentingan pelayanan kepada jemaah haji.

Apabila dalam penyajian dan pengaturan teknis yang tertuang dalam petunjuk teknis ini masih terdapat kekurangan, kiranya pemangku kebijakan dan pihak-pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam proses rekrutmen ini dapat mengedepankan musyawarah dengan tetap mengacu kepada aturan yang lebih tinggi dan mengutamakan kepentingan jemaah haji.

B. TUJUAN

Tujuan diterbitkannya petunjuk teknis ini di antaranya adalah:

1. Memberikan rambu-rambu dalam proses rekrutmen utamanya bagi calon petugas dan panitia;
2. Memberikan gambaran proses yang jelas dan terukur;
3. Memudahkan proses pelaksanaan bagi calon petugas; dan
4. Meminimalisir kesulitan dalam pelaksanaan rekrutmen.

C. PERSIAPAN REKRUTMEN

1. Persiapan di tingkat pusat

- a. Menyusun pedoman;
- b. Melaksanakan kegiatan pemantapan rekrutmen;
- c. Membentuk Panitia seleksi tingkat pusat
- d. Melaksanakan kegiatan orientasi petugas supervisi pusat;
- e. Melaksanakan koordinasi dengan Inspektorat Jenderal;
- f. Melaksanakan rapat-rapat persiapan;
- g. Melaksanakan koordinasi dengan Subdit Data dan Sistem Informasi Haji Terpadu;
- h. Melaksanakan finalisasi dengan admin Kanwil;
- i. Membuat petunjuk teknis dan edaran;
- j. Melaksanakan orientasi bimbingan dengan calon peserta di tingkat pusat; dan
- k. Menayangkan pengumuman seleksi di website resmi Kementerian Agama.

⁶⁰ Direktur Jenderal PHU, Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020, 2020.

2. Persiapan di tingkat wilayah
 - a. Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah membentuk panitia seleksi tingkat wilayah;
 - b. Mengikuti pemantapan rekrutmen yang dilaksanakan oleh pusat;
 - c. Mengirimkan petugas admin untuk mengikuti orientasi di tingkat pusat;
 - d. Menerima master soal, kunci jawaban dan lembar jawab yang akan digunakan seleksi di tingkat kabupaten/kota;
 - e. Melakukan sosialisasi dan orientasi dengan panitia seleksi tingkat kabupaten/kota;
 - f. Melakukan koordinasi dan finalisasi teknis dengan pusat;
 - g. Melakukan ujicoba tahapan yang dibutuhkan;
 - h. Melakukan pengecekan ruang yang akan digunakan untuk seleksi guna memastikan jaringan yang tersedia di tempat seleksi tingkat wilayah;
 - i. Melakukan sosialisasi, orientasi dan finalisasi di tempat seleksi paling lambat H-2 dengan menyesuaikan jumlah peserta di masing-masing wilayah;
 - j. Menyiapkan peralatan yang dibutuhkan termasuk peralatan seleksi praktek bagi peserta; dan
 - k. Melakukan persiapan lainnya yang dibutuhkan.

3. Persiapan di tingkat kabupaten/kota
 - a. Membentuk panitia seleksi;
 - b. Melakukan persiapan rekrutmen tingkat kabupaten/kota;
 - c. Menayangkan pengumuman rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji sekurang-kurangnya di papan pengumuman;
 - d. Menayangkan tata tertib peserta;
 - e. Melakukan koordinasi dengan Kanwil Kementerian Agama Provinsi;
 - f. Melakukan persiapan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

D. PELAKSANAAN REKRUTMEN

1. Pelaksanaan seleksi tahap pertama di tingkat kabupaten/kota
 - a. Seleksi tertulis dilaksanakan di hari yang sama di seluruh wilayah Kabupaten/Kota se Indonesia dengan metode CAT
 - b. Hasil seleksi di tingkat Kabupaten/Kota dilaporkan ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi sebagai dasar pelaksanaan seleksi tingkat kedua di tingkat provinsi.
2. Pelaksanaan tahap kedua di tingkat provinsi
 - a. Seleksi tahap kedua di tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi dilaksanakan secara *online* dengan metode CAT (*Computer Assisted Test*), pendalaman bidang tugas dan wawancara.
 - b. Seleksi CAT di tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi dilaksanakan secara bersama-sama dan serempak di seluruh Indonesia.
 - c. Hasil seleksi di tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi dilaporkan ke pusat untuk dilakukan proses/tahapan berikutnya.
3. Pelaksanaan di tingkat pusat
 - d. Seleksi di tingkat pusat dilaksanakan secara *online* dengan metode CAT (*Computer Assisted Test*) dan seleksi wawancara.
 - a. Seleksi di tingkat pusat dilaksanakan untuk unit eselon I Pusat dan lembaga/instansi terkait di tingkat pusat.
 - b. Hasil seleksi di tingkat pusat dilaporkan ke Direktur Jenderal untuk dilakukan proses/tahapan berikutnya.

E. KEPANITIAAN DAN PETUGAS LAINNYA

1. Seleksi di tingkat kabupaten/kota dilaksanakan oleh panitia daerah, dapat disupervisi petugas dari Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah dan dapat diawasi oleh pengawas dari Inspektorat Jenderal.
2. Seleksi di tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi dilaksanakan oleh panitia wilayah provinsi disupervisi oleh petugas supervisi dari Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah diawasi oleh pengawas dari Inspektorat Jenderal.
3. Seleksi di tingkat pusat dilaksanakan oleh panitia pusat/unit teknis diawasi oleh pengawas dari Inspektorat Jenderal.

F. JADWAL SELEKSI DAN WAKTU SELEKSI

1. Jadwal seleksi Petugas Penyelenggara Ibadah Haji tahun 2020 sebagai berikut:

NO	KEGIATAN	WAKTU
1	Pemberitahuan Rekrutmen Petugas Haji di Daerah ke Kanwil Kemenag 34 Provinsi	13 s.d 15 Januari 2020
2	Pembentukan Panitia Seleksi Petugas Tingkat Pertama (Kanwil dan Kemenag Kab/Kota) sekaligus Mengumumkan Jadwal Rekrutmen	16 s.d 17 Januari 2020
3	Penerimaan Pendaftaran Seleksi Tingkat I (Kanwil dan Kemenag Kab/Kota) sekaligus pelaksanaan seleksi administrasi	20 s.d 29 Januari 2020
4	Pengumuman Peserta Lulus Seleksi Administrasi dan berhak mengikuti Tes Kopetensi Tingkat Pertama	31 Januari 2020
5	Tes Kompetensi Tingkat Kankemenag Kab/Kota. Dan Panitia Tingkat Kankemenag Kab/Kota langsung mengoreksi / merekap hasil tes calon petugas haji	4 Februari 2020
6	Panitia Tingkat Kab/Kota menyerahkan hasil seleksi tingkat Kab/Kota kepada panitia tingkat Kanwil Kemenag Provinsi.	5 s.d. 7 Februari 2020
7	Pengumuman Peserta yang berhak mengikuti seleksi tahap kedua di Kanwil Kementrian Agama Provinsi	10 Februari 2020
8	Seleksi tahap kedua berupa Tes Kopetensi secara online/CAT dan wawancara di Kanwil Kementerian Agama Provinsi	13 Februari 2020

9	Berkas persyaratan, nilai pendalaman bidang tugas dan nilai wawancara calon petugas PPIH Arab saudi dikirim ke Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah	14 Februari 2020
10	Pengumuman hasil seleksi tahap kedua calon PPIH Kloter di Kantor Wilayah Kementerian Agama Setempat	18 Februari 2020
11	Pengiriman nama calon PPIH Kloter yang lolos seleksi tahap kedua untuk diikutkan Pembekalan dan Pelatihan Calon PPIH Kloter ke Ditjen PHU	19 s.d 21 Februari 2020
12	Pembekalan dan Pelatihan PPIH Kloter	26 Februari s.d 31 Maret 2020
13	Usulan calon PPIH Kloter untuk ditetapkan sebagai PPIH Kloter Tahun 1441 H/2020 M	06-Apr-2020
13	Tes Kopetensi secara online/CAT dan wawancara di tingkat Eselon I Pusat dan Instansi Terkait	18 Maret 2020
14	Rekrutmen petugas khusus (Konsultan dan P3JH. dll)	23 s.d 27 Maret 2020
16	Pengumuman/Pemanggilan calon PPIH Arab Saudi yang berhak ikut pelatihan/pembekalan	5 April 2020
17	Pelatihan/Pembekalan Petugas PPIH Arab saudi	10 April 2020

2. Waktu seleksi Petugas Penyelenggara Ibadah Haji tahun 2020 sebagai berikut:

- a. Waktu seleksi tertulis di tingkat kabupaten/kota selama 60 menit dengan jumlah soal setiap masing-masing bidang tugas 100 soal dengan model jawaban *multiple choice* (memilih jawaban yang dianggap benar pada lembar jawaban).
- b. Waktu seleksi CAT di Kanwil Kementerian Agama Provinsi selama 60 menit dengan jumlah soal setiap masing-masing bidang tugas 100 soal dengan model jawaban *multiple choice* (memilih jawaban yang dianggap benar pada kolom jawaban), dan pendalaman bidang tugas dan fungsi dalam hal diperlukan dapat diganti dengan soal manual sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. Waktu seleksi wawancara dilaksanakan setelah seleksi CAT dan pendalaman bidang tugas dan fungsi.
- d. Waktu seleksi CAT di tingkat pusat selama 60 menit dengan jumlah soal setiap masing-masing bidang tugas 100 soal dengan model jawaban *multiple choice* (memilih jawaban yang dianggap benar pada kolom jawaban), dan dalam hal diperlukan dapat diganti dengan soal manual sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

G. PENILAIAN

1. Penilaian seleksi calon petugas haji tingkat di tingkat kabupaten/kota meliputi penilaian hasil seleksi administrasi dan seleksi tertulis.

2. Komposisi penilaian seleksi calon petugas haji tingkat di tingkat kabupaten/kota untuk Ketua Kloter dan PPIH Arab Saudi:

a. Penilaian Portofolio (Administrasi)	: 40 %
1) Pendidikan	
a) Strata 2 (S.2) keatas	10
b) Strata 1 (S.1)	7,5
c) SLTA/ sederajat	5

- 2) Masa Kerja sebagai ASN

a) Masa kerja > 10 tahun	10
b) Masa kerja > 5 tahun s.d 10	7,5
c) Masa kerja 1 s.d 5 tahun	5

- 3) Pernah bertugas pada unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi Penyelenggaraan haji dan Umrah :

a) Pernah bertugas selama 5 tahun	25
b) Pernah bertugas selama 4 tahun	20
c) Pernah bertugas selama 3 tahun	15
d) Pernah bertugas selama 2 tahun	10
e) Pernah bertugas selama 1 tahun	5

- 4) Pengalaman sebagai Petugas Haji

a) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	5 kali	25
b) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	4 kali	20
c) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	3 kali	15
d) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	2 kali	10
e) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	1 kali	5
f) Belum pernah		0

- 5) Pengalaman Berhaji

a) Pernah berhaji	10
b) Belum pernah berhaji	5

- 6) Kesehatan

a) Sehat	20
b) Sehat dengan catatan	0

- b. Penilaian Seleksi tertulis

3. Komposisi penilaian seleksi calon petugas haji tingkat di tingkat kabupaten/kota untuk Pembimbing Ibadah:

- a. Penilaian Portofolio (Administrasi)

1) Pendidikan	
a) Strata 2 (S.2) keatas	10
b) Strara 1 (S.1)	7,5
c) SLTA/ sederajat	5

- 2) Sertifikasi Pembimbing Ibadah

a) Memiliki sertifikat Pembimbing Ibadah	20
b) Tidak memiliki sertifikat Pembimbing Ibadah	0

- 3) Pernah bertugas pada unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi Penyelenggaraan Haji dan Umrah :

a) Pernah bertugas selama 5 tahun	25
b) Pernah bertugas selama 4 tahun	20
c) Pernah bertugas selama 3 tahun	15
d) Pernah bertugas selama 2 tahun	10
e) Pernah bertugas selama 1 tahun	5

- 4) Pengalaman sebagai Petugas Haji

a) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	5 kali	25
b) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	4 kali	20
c) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	3 kali	15
d) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	2 kali	10
e) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji	1 kali	5
f) Belum pernah		0

- 5) Kesehatan

c) Sehat	20
d) Sehat dengan catatan	0

- b. Penilaian Seleksi tertulis

4. Komposisi penilaian seleksi calon petugas haji tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi meliputi :

- a. Penilaian Potofolia (Administrasi) : 30 %
 b. Nilai CAT : 40 %
 c. Nilai Pendalaman Tugas & Fungsi : 15 %
 d. Nilai Wawancara : 15 %
5. Komposisi penilaian seleksi calon petugas haji tingkat di tingkat unit eselon I Pusat untuk PPIH Arab Saudi:
- a. Penilaian Portofolio (Administrasi) : 30 %
- 1) Pendidikan
- a) Strata 2 (S.2) keatas 10
 b) Strata 1 (S.1) 7,5
 c) SLTA/ sederajat 5
- 2) Masa Kerja sebagai ASN
- a) Masa kerja > 10 tahun 10
 b) Masa kerja > 5 tahun s.d 10 7,5
 c) Masa kerja 1 s.d 5 tahun 5
- 3) Pengalaman sebagai Petugas Haji
- a) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji 5 kali 50
 b) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji 4 kali 40
 c) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji 3 kali 30
 d) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji 2 kali 20
 e) Pernah sebagai Panitia/Petugas Haji 1 kali 10
- 4) Pengalaman Berhaji
- a) Pernah berhaji 10
 b) Belum pernah berhaji 5
- 5) Kesehatan
- a) Sehat 20
 b) Sehat dengan catatan 0
- b. Penilaian Seleksi tertulis : 40 %
 c. Wawancara dan Pendalaman Bidang Tugas : 30 %
- H. PENETAPAN PESERTA SELEKSI :
- a. Peserta seleksi tingkat pertama di kabupaten/kota dinyatakan lolos dan berhak mengikuti seleksi tingkat provinsi ditentukan berdasarkan urutan nilai paling tinggi dan seterusnya sesuai alokasi kuota dan bidang tugas yang ditentukan.
- b. Calon PPIH Kloter yang dinyatakan lolos dan berhak mengikuti pembekalan ditentukan berdasarkan urutan nilai paling tinggi dan seterusnya pada masing-masing kabupaten/kota sesuai jumlah yang dibutuhkan dengan memperhatikan asal Jemaah haji yang akan diberangkatkan.
- c. Calon PPIH Arab Saudi yang dinyatakan lolos dan berhak mengikuti pembekalan ditentukan berdasarkan urutan nilai paling tinggi dan seterusnya sesuai jumlah yang dibutuhkan pada masing-masing bidang tugas pada setiap provinsi/unit eselon I/instansi terkait.
- I. HASIL REKRUTMEN
1. Hasil Rekrutmen tingkat pertama di Kabupaten/Kota dilaporkan ke panitia seleksi tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi untuk dilakukan seleksi tahap kedua di Kanwil Kementerian Agama Provinsi.
2. Hasil seleksi tahap kedua di tingkat Kanwil Kementerian Agama Provinsi khusus PPIH Kloter dilaporkan ke Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk ditetapkan sebagai peserta Pembekalan dan Pelatihan Calon PPIH Kloter.
3. Hasil seleksi tahap kedua di Kanwil Kementerian Agama Provinsi untuk PPIH Arab Saudi dilaporkan kepada Direktorat Bina Haji untuk

dilakukan proses penilaian akhir selanjutnya dilaporkan ke Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk ditetapkan sebagai peserta Pembekalan dan Pelatihan Calon PPIH Arab Saudi.

4. Hasil seleksi PPIH Arab Saudi di tingkat pusat untuk calon petugas yang berasal dari Unit Eselon I dan Lembaga/Instansi terkait dilaporkan ke Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk ditetapkan sebagai peserta Pembekalan dan Pelatihan Calon PPIH Arab Saudi.
5. Hasil pembekalan calon PPIH Kloter dan PPIH Arab Saudi dilaporkan ke Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah untuk ditetapkan sebagai PPIH Kloter dan PPIH Arab Saudi dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal

J. PENGATURAN LAIN-LAIN

Selain hal-hal yang diatur di petunjuk teknis ini, guna memudahkan dalam proses seleksi calon petugas haji Indonesia sebelumnya telah terbit hal-hal lainnya yaitu:

- Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor Tahun 2020 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Indonesia Tahun 2019; dan
- Edaran Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah tentang hal-hal yang terkait dengan proses dan pelaksanaan rekrutmen petugas haji.

K. PENUTUP

Perbaikan penyelenggaraan haji di semua lini dan bidang layanan adalah sebuah keharusan hal ini karena ekspektasi Jemaah selalu meningkat. Upaya perbaikan dimulai dari persiapan, termasuk didalamnya perbaikan proses rekrutmen/penyediaan Petugas Penyelenggara Ibadah Haji. Penerbitan petunjuk teknis ini juga merupakan bagian upaya perbaikan dan penyempurnaan tata kelola penyediaan petugas haji dengan target akhir mendapatkan petugas yang profesional dan mengedepankan kepentingan jemaah.


Kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan di sana sini, apalagi bahwa tahun ini model seleksinya sebagiannya menggunakan model *online* CAT. Tentu kami sangat mengharapkan masukan dan kritik yang positif guna membangun sistem yang lebih baik lagi di tahun-tahun yang akan datang.

Semoga kehadiran petunjuk teknis ini lebih dapat melengkapi berbagai pihak baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses seleksi ini. Semoga Allah selalu memberikan bimbingan dan ridhaNya kepada kita semua. Amin.

L. LAMPIRAN

Guna melengkapi kami sertakan beberapa hal yang kami anggap penting dan menjadi lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari petunjuk teknis ini. Apabila terdapat hal-hal yang harus disempurnakan dan diperbaiki, tentu harapan kami segera diperbaiki dengan tetap mengacu kepada ketentuan yang berlaku.

Ditetapkan di Jakarta
 pada tanggal 2 Januari 2020
 DIREKTUR JENDERAL

PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH,

 NIZAR

E. Daftar Petugas Ketua Kloter dan Pembimbing Ibadah Haji

1. Ketua Kloter th. 2022
 1. Zahri Johan Guru MAN 2 Semarang.
 2. Muhammad Lathif KUA Semarang Tengah
 3. Muh. Basya Kepala KUA Bayamsari
2. Pembimbing Ibadah Kloter. B 2022
 1. Sihabudin LUBIS → pengawas
 2. Imam Mursid → pindah di kab. Semarang
 3. Nasron → MAN 2 Semarang.

Gambar 2.3

Sumber : Catatan tulis Siti Nurhayati, S.Ag

BAB IV

REKRUTMEN KETUA KLOTER : IDEALITAS DAN REALITAS

A. Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang

Pada tahun 2022, tidak ada rekrutmen yang dilaksanakan di tingkat Kabupaten/Kota maupun tingkat Provinsi untuk petugas haji. Petugas haji yang kemarin ditugaskan untuk pelaksanaan pemberangkatan haji di tahun 2022 itu adalah petugas yang dulunya sudah lolos pada saat mereka mengikuti rekrutmen di tahun 2020. Seharusnya petugas tersebut sudah diberangkatkan ditahun 2020, namun karena adanya pandemi Covid-19, maka kebijakan pemerintah tidak ada pemberangkatan haji di tahun 2020 dan tahun 2021, itupun petugas yang berangkat hanya ada sebagian besar yang jumlahnya 2 peserta yang tidak ikut ditugaskan di tahun 2022. Rekrutmen tersebut berdasarkan penunjukkan petugas yang sudah dilakukan di tahun 2020 dengan pertimbangan yang sebagaimana mestinya adalah murni dari pusat (Direktorat Jenderal PHU) di Jakarta.⁶¹

1. Persiapan Rekrutmen

a. Persiapan di tingkat wilayah

- 1) Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah membentuk panitia seleksi tingkat wilayah
- 2) Mengikuti pemantapan rekrutmen yang dilaksanakan oleh pusat
- 3) Mengirimkan petugas admin untuk mengikuti orientasi di tingkat pusat
- 4) Menerima master soal, kunci jawaban dan lembar jawab yang akan digunakan seleksi di tingkat Kabupaten/kota
- 5) Melakukan koordinasi dan finalisasi teknis dengan pusat
- 6) Melakukan uji coba tahapan yang dibutuhkan
- 7) Melakukan pengecekan ruang yang akan digunakan untuk seleksi guna memastikan jaringannya yang tersedia di tempat seleksi tingkat wilayah
- 8) Melakukan sosialisasi, orientasi dan finalisasi di tempat seleksi paling lambat H-2 dengan menyesuaikan jumlah peserta di masing-masing

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Mawardi

- wilayah
- 9) Menyapkan peralatan yang dibutuhkan termasuk peralatan seleksi praktek bagi peserta
 - 10) Melakukan persiapan lainnya yang dibutuhkan
- b. Persiapan di tingkat Kabupaten/Kota
- 1) Membentuk panitia seleksi
 - 2) Melakukan persiapan rekrutmen tingkat Kabupaten/Kota
 - 3) Menayangkan pengumuman rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji sekurang-kurangnya di papan pengumuman
 - 4) Menayangkan tata tertib peserta
 - 5) Melakukan koordinasi dengan Kanwil Kementerian Agama Provinsi
 - 6) Melakukan persiapan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku⁶²

2. Metode Rekrutmen

Kementerian Agama Kota Semarang menerapkan metode rekrutmen secara terbuka yaitu, dengan mengumumkan surat edaran yang dikeluarkan dari Pusat dan menempelkan surat edaran tersebut dipapan pengumuman dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*⁶³

3. Tahapan Kementerian Agama Kota Semarang dalam perekrutan Seleksi Ketua Kloter Jemaah Haji

Dalam perekrutan Kementerian Agama Kota Semarang ada beberapa tahapan yang harus dilalui, diantaranya yaitu :

- a. Kepala Kementerian Agama Kota Semarang membentuk panitia dan melaksanakan seleksi administrasi dan seleksi kompetensi ketua kloter jemaah haji tingkat Kabupaten/Kota. Calon peserta yang berhak mengikuti seleksi kompetensi adalah calon peserta yang lolos persyaratan administrasi.
- b. Hasil seleksi administrasi dan seleksi kompetensi disiarkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris Panitia
- c. Peserta yang lulus di tingkat Kabupaten/Kota dilaporkan untuk mengikuti tes tahap selanjutnya pada tingkat Provinsi Jawa Tengah dengan

⁶² Direktur Jenderal PHU, *Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020.*

⁶³ Wawancara dengan Bapak Muhammad Zahri Johan

melampirkan masing-masing persyaratan yang telah ditentukan

- d. Peserta yang berhak mengikuti tes tertulis dan wawancara tingkat Provinsi adalah peserta yang dinyatakan lolos seleksi tingkat Kabupaten/Kota.⁶⁴

4. Persyaratan Rekrutmen

Dalam memilih calon ketua kloter jemaah haji yang profesional harus memenuhi persyaratan atau standar yang telah ditetapkan, meliputi :

- a. Syarat Umum
 3. Warga Negara Indonesia
 4. Beragama Islam
 5. ASN Kementerian Agama
 6. Memiliki kemampuan kepemimpinan
 7. Laki-Laki
- b. Syarat Khusus
 1. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter
 2. Berusia minimal 30 tahun dan maksimal 57 tahun pada saat mendaftar di tahun berjalan
 3. Diutamakan berpendidikan S1 bidang Agama dan/atau S1 bidang lainnya yang sesuai
 4. Diutamakan sudah menunaikan ibadah haji
 5. Memahami manasik haji dan alur perjalanan haji
 6. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kemampuan berkoordinasi
 7. Diutamakan mampu berbahasa Arab dan/atau Inggris⁶⁵

5. Kelengkapan Administrasi

Calon ketua kloter jemaah haji yang sudah memenuhi syarat dan kriteria, selanjutnya melengkapi administrasi, diantaranya :

Kelengkapan administrasi calon PPIH Kloter yaitu :

1. Surat usulan dari pimpinan Instansi atau organisasi/lembaga
2. Fotokopi KTP yang masih berlaku
3. Fotokopi Ijazah terakhir

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Muhammad Lathif

⁶⁵ Direktur Jenderal PHU, *Keputusan Direktur Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020.*

4. Fotokopi SK pertama dan terakhir bagi ASN atau SK pengangkatan pegawai/pengurus bagi non ASN yang dilegalisir oleh pimpinan organisasi
5. Surat keterangan sudah menunaikan ibadah haji dari Kantor Kementerian Agama setempat atau keterangan lainnya (misalnya sertifikat dari penerbangan/fotokopi lembar visa haji) bagi yang sudah pernah menunaikan ibadah haji
6. Surat keterangan pernah menjadi panitia/petugas haji (SK atau sertifikat) bagi yang pernah menjadi petugas haji
7. Surat keterangan sehat dari dokter pemerintah
8. Fotokopi sertifikat kemampuan berbahasa Inggris dan/atau Arab yang dilegalisir lembaga resmi (bagi yang memiliki)
9. Sertifikat Pembimbing Ibadah haji (bagi yang memiliki)⁶⁶

Setelah berkas diperiksa oleh panitia seleksi, calon petugas haji yang dinyatakan lolos seleksi administrasi diumumkan di papan pengumuman pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya calon peserta yang lolos seleksi administrasi tahap selanjutnya adalah tes awal yang dilakukan di kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dilakukan secara serentak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Tes awal tersebut dilaksanakan secara tertulis dengan dilakukan pengawasan oleh Tim Monitoring Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Tes administrasi dan tes tertulis dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh ketua dan sekretaris dilaporkan kepada kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.⁶⁷

6. Proses Rekrutmen

Dalam proses pelaksanaan perekrutan ketua kloter jemaah haji Kementerian Agama Kota Semarang mengacu pada Surat Keputusan Direktorat Jenderal PHU Kementerian Agama RI Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji dan Surat Keputusan Direktorat

⁶⁶ Direktur Jenderal PHU, *Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020.*

⁶⁷ Wawancara dengan Bapak Muhammad Zahri Johan

Jenderal PHU Kementerian Agama RI Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020.

Proses pelaksanaan rekrutmen ketua kloter jemaah haji dilaksanakan secara berjenjang, dimulai dari Kementerian Agama Kabupaten/Kota, diantaranya :

a. Seleksi administrasi

Seleksi administrasi yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang hanya melakukan pengecekan kembali dan memverifikasi berkas-berkas yang telah masuk dari calon peserta. Yang bertanggung jawab dalam hal seleksi administrasi ini adalah tim pengolah data dan SSKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu).⁶⁸

b. Seleksi Tertulis

Bagi peserta seleksi yang lolos seleksi administrasi tahap pertama, selanjutnya akan mengikuti tes tertulis. Tes tertulis ini memuat tentang ilmu dasar seputar manasik haji, perundang-undangan haji dan regulasi haji. Tes ini bertujuan untuk mengukur para peserta tentang sejauh mana mengetahui tentang haji di Indonesia. Adapun prosedur seleksi tertulis, sebagai berikut :

1. Tes tertulis calon ketua kloter jemaah haji menggunakan aplikasi perangkat elektronik sistem *Computer Assisted Test (CAT)*, aplikasi berbasis android ini hanya bisa diakses oleh calon ketua kloter jemaah haji yang lolos seleksi administrasi.
2. Untuk koneksi internet disiapkan oleh masing-masing calon ketua kloter jemaah haji karena Kantor Kementerian Agama Kota Semarang tidak menyediakan koneksi internet
3. Hasil CAT langsung keluar dari aplikasi

Setelah lolos hasil seleksi tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota, selanjutnya dilaporkan ke Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah untuk melakukan seleksi lanjutan yang meliputi :

- a. Seleksi administrasi
- b. Seleksi kompetensi tertulis dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*
- c. Seleksi wawancara
- d. Seleksi pendalaman bidang tugas

⁶⁸ Wawancara dengan Bapak Mawardi

Dalam proses seleksi calon ketua kloter jemaah haji untuk sampai di tingkat Provinsi, ada beberapa prosedur yang harus dilalui diantaranya :

- Tahap I
 1. Calon ketua kloter jemaah haji menyerahkan berkas persyaratan ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota
 2. Kementerian Agama Kabupaten/Kota mendata calon pendaftar dan menginput data ke aplikasi pendaftaran
 3. Kementerian Agama Kabupaten/Kota melakukan kegiatan seleksi administrasi dan seleksi tertulis
 4. Kementerian Agama Kabupaten/Kota menginput calon ketua kloter jemaah haji yang lolos seleksi tahap 1 ke aplikasi pendaftaran
- Tahap II
 1. Calon ketua kloter jemaah haji yang lolos seleksi administrasi tahap 1 melakukan registrasi dan melengkapi data serta dokumen di aplikasi pendaftaran
 2. Calon ketua kloter jemaah haji mengirimkan dokumen fisik ke Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah melalui Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota
- Tahap III
 1. Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah melakukan verifikasi dokumen
 2. Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah melakukan seleksi berbasis sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dan praktek
 3. Nilai CAT dimuat di aplikasi pendaftaran dan dituangkan di berita acara hasil tes CAT
- Tahap IV

Calon ketua kloter jemaah haji yang lolos seleksi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah ditetapkan oleh Dirjen PHU dan data peserta yang lolos akan dihubungkan ke SISKOHAT untuk proses pembekalan petugas yang dilakukan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia.⁶⁹

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Fitriyanto

B. Idealitas dan Realitas Rekrutmen Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang

Kantor Kementerian Agama Kota Semarang terus berupaya mewujudkan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).⁷⁰ Zona Integritas adalah Zona Integritas adalah salah satu langkah dalam memperkuat sistem agar dapat memperbaiki orang-orang yang berpotensi jelek dan melindungi SDM yang bagus, sedangkan Reformasi Birokrasi bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif, efisien, dan profesional.⁷¹ Sebagaimana dalam firman Allah Swt dalam QS. Al-Hajj [22] : 41, berikut :

الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ

Artinya : (Yaitu) orang-orang yang jika Kami beri kemantapan (hidup) di bumi, mereka menegakkan shalat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Hanya kepada Allah kesudahan segala urusan.

Dakwah yang terdapat dalam QS. Al-Hajj [22] : 41 dalam penggunaan otoritas kekuasaan untuk mengelola pembangunan, yang berorientasi pada 1). penciptaan suasana kondusif bagi masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan spiritual dan rohaniannya, sebagaimana disimbolkan dengan penegakkan shalat, 2). menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan ekonomi, sebagaimana dilambangkan dengan tindakan membayar zakat, dan 3). penciptaan stabilitas politik dan keamanan, sebagaimana diilhami dengan tindakan amar ma'ruf nahi munkar. Dalam ayat tersebut terdapat tiga aspek governance yaitu: (1) spiritual governance, (2) economic governance, dan (3) political governance.⁷²

Pembangunan Zona Integritas (ZI) dalam Kementerian Agama didasarkan

⁷⁰ Kementerian Agama RI, "54 Satker Dinilai Layak Jadi Percontohan Zona Integritas," last modified 2021, accessed March 20, 2023, <https://kemenag.go.id/read/54-satker-dinilai-layak-jadi-percontohan-zona-integritas-doxxj>.

⁷¹ Kementerian Agama Kabupaten Ponorogo, "Pembangunan Zona Integritas (ZI)," last modified 2021, accessed March 20, 2023, <http://kemenagponorogo.id/2021/12/13/pembangunan-zona-integritas-zi/>.

⁷² Nur Rohim Yunus, "Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah Dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia," *NUR EL-ISLAM Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan* 3, no. 1 (2016): 143–175.

pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019, yang mengubah Permenpan RB Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM). Terdapat enam area perubahan dalam Pembangunan Zona Integritas, yaitu Manajemen Perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.⁷³

Pada rekrutmen ketua kloter jemaah haji yang telah dilaksanakan tahun 2022 merupakan petugas yang dulunya sudah lolos mengikuti rekrutmen di tahun 2020. Rekrutmen ini didasarkan pada Surat Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Penyelenggara Haji, serta Surat Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Haji.

Seharusnya petugas tersebut sudah diberangkatkan ditahun 2020, namun karena adanya pandemi Covid-19, maka kebijakan pemerintah tidak ada pemberangkatan haji di tahun 2020 dan tahun 2021, itupun petugas yang berangkat hanya ada sebagian besar yang jumlahnya 5 peserta dan 2 peserta tidak ikut ditugaskan di tahun 2022. Rekrutmen yang dilakukan di tahun 2022 berdasarkan atas penunjukkan murni dari Pusat. Penunjukkan petugas tersebut diambil dari nilai ranking teratas dari rekrutmen yang sebelumnya di tahun 2020 berdasarkan jumlah petugas dan jemaah yang dibutuhkan (misal, dibutuhkan 3 kloter maka 3 calon petugas yang mendapat nilai ranking diatas dan terbaik maka itulah yang diambil).⁷⁴ Hal ini menunjukkan adanya prosedur dan keputusan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan rekrutmen petugas penyelenggara haji secara transparan dan berintegritas, sesuai dengan prinsip Zona Integritas dan Reformasi Birokrasi yang diterapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

Menanggapi atas dugaan negatif dari masyarakat bahwasannya terdapat praktik jalur orang dalam pada Kementerian Agama Kota Semarang tidak benar adanya. Karena rekrutmen tersebut sudah diselenggarakan secara prosedural, transparan dan objektif serta berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut

⁷³ Kantor Kementerian Agama Kota Semarang, "Kemenag Kota Semarang Persiapkan PMPZI," *JNews*, last modified 2021, accessed March 20, 2023, <https://jateng.kemenag.go.id/2021/11/kemenag-kota-semarang-persiapkan-pmpzi/>.

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Mawardi

penuturan Bapak Muhammad Shidaqqudin Basya S.Ag (Ketua Kloter 22) mengatakan bahwa :

“Isu negatif mengenai praktik orang dalam itu tidak benar, karena hal tersebut murni berdasarkan dari nilai, baik dari Kantor Kementerian Agama Kota Semarang dari seleksi administrasi dan seleksi CAT dan dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dari seleksi CAT, seleksi wawancara dan seleksi pendalaman bidang tugas, dari kedua nilai tersebut maka digabungkan menghasilkan jumlah nilai yang nantinya akan dirangking untuk dijadikan ketua kloter jemaah haji. Jika nilai CAT itu jelek dan nilai wawancara juga jelek, maka tidak bisa membantu, karena hasil dari CAT tersebut menjadi nilai utama. Dengan demikian, tidak ada celah untuk melakukan negosiasi atau praktik orang dalam.”⁷⁵

Jika ada anggapan bahwa “Selama ini yang bertugas menjadi petugas haji kenapa pegawai Kementerian Agama terus?”. Hal tersebut sudah ditetapkan dalam Petunjuk Teknis pada Surat Keputusan Dirjen PHU Nomor 10 Tahun 2020 bahwasannya pada petugas Ketua Kloter memang hanya pegawai Kementerian Agama saja yang ditugaskan, kemudian dari unsur luar (umum) hanya 5% saja dari pegawai Kementerian Agama. Hal tersebut memang wajar, jika petugas haji yaitu ketua kloter dan pembimbing ibadah haji adalah pegawai Kementerian Agama.⁷⁶

Adapun rekrutmen yang dibuka secara umum, seperti pembimbing ibadah haji yang sumber rekrutmennya diluar Kementerian Agama (ormas, pondok pesantren serta Universitas Islam Negeri (UIN)), yang lolospun pastinya orang-orang yang berada di lingkungan Kementerian Agama, karena itu wilayahnya di Kementerian Agama. Jika tidak dari pegawai Kementerian Agama atau orang biasa diluar dari Kementerian Agama, orang tersebut tidak mempunyai organisasi (tidak adanya rekomendasi), maka orang tersebut tidak bisa menjadi petugas, pada hakikatnya orang tersebut tidak ada yang bertanggungjawab ketika orang tersebut tidak bisa membimbing jemaah haji, mengatasi keluhan jemaah haji dan lain sebagainya.⁷⁷

Berdasarkan pedoman dan petunjuk teknis rekrutmen terdapat kriteria dan syarat-syarat tertentu bagi calon petugas ketua kloter jemaah haji, syarat khusus seleksi PPIH Kloter diantaranya :

- a. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter
- b. Usia minimal 30 tahun dan maksimal 57 tahun pada saat mendaftar di tahun

⁷⁵ Wawancara dengan Bapak Muhammad Shidaqqudin Basya

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Muhammad Lathif

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Fitriyanto

berjalan.

- c. Diutamakan berpendidikan S1 bidang Agama dan/atau S1bidang lainnya yang sesuai
- d. Diutamakan sudah menunaikan ibadah haji
- e. Memahami manasik haji dan alur perjalanan haji
- f. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kemampuan berkoordinasi
- g. Diutamakan mampu berbahasa Arab dan/atau Inggris⁷⁸

Dari syarat-syarat khusus PPIH Ketua Kloter diatas, dari petugas yang lolos sudah memenuhi semua syarat yang sudah ditetapkan. Beberapa pendapat dari sudut pandang pembimbing ibadah haji pada saat bertugas dengan ketua kloter, diantaranya :

Bapak Muhammad Imam Mursid S.Ag, S.Pd, M.Pd, M.S.I (pembimbing ibadah haji kloter 16) mengatakan bahwa : “Pada saat bertugas dengan ketua kloter 16 sudah bagus serta sudah bekerja sesuai dengan syarat dan kriteria yang telah ditentukan dalam rekrutmen, namun hanya terdapat sedikit kendala bahasa.”⁷⁹

Bapak Muhammad Sihabudin Lubis, M.Pd (pembimbing ibadah haji kloter 17) mengatakan bahwa : “Pada saat bertugas dengan ketua kloter 17 sudah bagus dan memang seharusnya ketua kloter bekerja dengan syarat dan kriteria yang telah ditentukan, apabila untuk penilaiannya bisa dikatakan 80 sampai 90, walaupun ketua kloter 17 belum pernah melakukan ibadah haji, namun paling tidak tertolong dari kemandirian jemaah haji.”⁸⁰

Bapak H. Nasron, S.Ag (pembimbing ibadah haji kloter 22) mengatakan bahwa :“Pada saat bertugas dengan ketua kloter 22 sudah bagus kinerjanya, memang sudah seharusnya ketua kloter bekerja sesuai dengan syarat dan kriteria yang telah ditentukan, karena nantinya akan bertugas dalam tim serta kerja secara sinergi dan memang sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) nya.”⁸¹

Dari pemaparan pembimbing ibadah haji kloter 16, kloter 17 dan kloter 22 mereka menganggap ketua kloter bekerja sudah sesuai dengan yang apa yang telah dikriteriakan dan bekerja dengan baik, pada aspek kemampuan kepemimpinan, berkoordinasi, mengarahkan dan melindungi jemaah, serta yang lainnya, ketua kloter sudah bertugas layaknya petugas haji yang profesional. Namun hanya saja ketiga ketua kloter yang pada saat bertugas di tahun 2022, pada kemampuan berbahasa yaitu, bahasa Arab dan bahasa Inggrisnya kurang begitu lancar. Menurut pembimbing ibadah haji yang saat itu bertugas, dengan adanya kendala tersebut bisa teratasi, karena terbantu oleh adanya petugas maktab dan beberapa petugas

⁷⁸ Direktur Jenderal PHU, *Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020.*

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Muhammad Imam Mursid

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sihabudin Lubi

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Nasron

yang ada di Arab Saudi yang bisa berbahasa Indonesia serta pembimbing ibadah haji yang sudah lancar berbahasa Arab dan berbahasa Inggris.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kementerian Agama Kota Semarang telah melaksanakan rekrutmen ketua kloter sesuai dengan ketentuan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Proses rekrutmen tersebut melibatkan tahapan seleksi awal di Kabupaten/Kota dan tes kedua di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. Materi tes untuk calon petugas ketua kloter meliputi berbagai aspek yang terkait dengan haji, moderasi beragama, Undang-Undang, bahasa Arab dan bahasa Inggris, pelayanan umum, serta kepemimpinan. Dengan melibatkan materi tersebut dalam tes, diharapkan calon petugas ketua kloter memiliki pemahaman yang komprehensif dan keterampilan yang sesuai untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Dugaan mengenai jalur orang dalam pada Kementerian Agama Kota Semarang tidak benar adanya. Karena rekrutmen tersebut sudah diselenggarakan secara prosedural, transparan dan objektif serta berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tidak ada celah untuk melakukan negosiasi atau praktik orang dalam.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan peneliti tentang Rekrutmen Petugas Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 pada Kementerian Agama Kota Semarang, maka dapat disimpulkan bahwa :

Pada tahun 2022 tidak ada rekrutmen yang diselenggarakan di tingkat Kabupaten/Kota maupun di tingkat Provinsi. Petugas haji yang kemarin ditugaskan untuk pelaksanaan pemberangkatan haji di tahun 2022 itu adalah petugas yang dulunya sudah lolos pada saat mereka mengikuti rekrutmen di tahun 2020. Seharusnya petugas tersebut sudah diberangkatkan ditahun 2020, namun karena adanya pandemi Covid-19, maka kebijakan pemerintah tidak ada pemberangkatan haji di tahun 2020 dan tahun 2021. Rekrutmen yang dilakukan di tahun 2022 berdasarkan atas penunjukkan murni dari Pusat. Penunjukkan petugas tersebut diambil dari nilai rangking teratas dari rekrutmen yang sebelumnya di tahun 2020 berdasarkan jumlah jemaah yang ada dan petugas yang dibutuhkan.

Tahapan perekrutan petugas ketua kloter jemaah haji melibatkan seleksi tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota, Provinsi, dan Pusat. Tahapan ini terdiri dari seleksi administrasi, seleksi tertulis, dan seleksi wawancara. Pada tahap pertama, tingkat Kementerian Agama Kabupaten/Kota melakukan seleksi administrasi dan seleksi tertulis secara online menggunakan Sistem *Computer Assist Test (CAT)*. Setelah melalui tahap ini dan berhasil lolos, calon petugas haji akan melanjutkan ke tahap kedua, yaitu tingkat Provinsi. Pada tahap ini, mereka akan mengikuti seleksi tertulis secara online menggunakan Sistem *CAT* dan seleksi wawancara. Setelah melalui seluruh tahapan seleksi dan dinyatakan lolos, calon petugas haji yang telah berhasil lolos seleksi akan menjalani pembekalan sebagai petugas. Pembekalan ini bertujuan untuk memberikan persiapan dan pengetahuan yang diperlukan sebelum melaksanakan tugas sebagai petugas ketua kloter jemaah haji.

Pedoman dan syarat rekrutmen petugas ketua kloter tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang telah diatur dalam Surat Keputusan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas

Penyelenggara Haji, serta Surat Keputusan Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Haji. Pedoman tersebut berfungsi sebagai acuan dalam proses rekrutmen petugas penyelenggara haji, termasuk petugas ketua kloter. Surat Keputusan tersebut memberikan ketentuan mengenai persyaratan umum dan khusus yang harus dipenuhi oleh calon petugas, tahapan seleksi, serta materi yang diuji dalam seleksi.

Pada rekrutmen petugas ketua kloter tahun 2022 pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang atas dugaan negatif mengenai praktik KKN (Korupsi, kolusi dan Nepotisme) atau bagi-bagi jatah itu sama sekali tidak benar. Karena rekrutmen telah diselenggarakan secara prosedural, transparan dan objektif, serta berdasarkan surat keputusan yang telah ditetapkan. Sehingga, tidak ada celah bagi calon petugas ketua kloter yang ingin melakukan negosiasi atau praktik orang dalam.

B. SARAN

Diharapkan transparansi dan kejelasan dalam pelaksanaan rekrutmen ketua kloter sangat penting untuk mencegah timbulnya isu negatif. Dengan melakukan proses rekrutmen yang transparan, adil, dan objektif, diharapkan kepercayaan masyarakat terhadap proses tersebut dapat terjaga. Penting juga untuk mempertimbangkan keterampilan berbahasa Arab dan Inggris dalam seleksi calon petugas ketua kloter. Kemampuan berbahasa ini akan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara petugas ketua kloter dengan petugas di Arab Saudi, sehingga memastikan proses komunikasi berjalan lancar dan efektif.

Kritik dan saran dari berbagai pihak, termasuk jemaah yang menerima pelayanan, akan membantu perbaikan dan peningkatan dalam pelaksanaan rekrutmen petugas haji. Kementerian Agama Kota Semarang sebaiknya bersikap terbuka dan siap menerima masukan dari masyarakat, sehingga dapat terus memperbaiki sistem rekrutmen dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada jemaah. Dengan demikian, langkah-langkah tersebut akan membantu memperbaiki proses rekrutmen petugas ketua kloter dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada jemaah haji.

C. PENUTUP

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan inayah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mencatat bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran akan sangat membantu dalam perbaikan kualitas skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan menjadi sumber bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Meda Press, 2021.
- Abdul, Sattar, Ali Murtadho, Hasanah Hasyim, dan Vina Darissurayya. *Implementasi Desain Manasik Haji Alternatif Pembelajaran Manasik Calon Jamaah Haji Kota Semarang*. Semarang: Fatawa Publishing, 2021.
- Alim, Syaiful. *Menuju Umrah Dan Haji Mabror*. Yogyakarta: Laksana, 2018.
- Anasom, dan hasyim Hasanah. *Guiding Manasik Haji Sertifikasi Pembimbing Profesional*. Semarang: Fatawa Publishing, 2021.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS, 2019.
- Chandra, Erbin, dan dkk. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Choliq, Abdul. *Mengukur Kualitas Pelayanan Terhadap Jemaah Calon Haji (Di Asrama Embarkasi Haji)*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa, 2010.
- Djamil, Abdul, Sulthon Muhammad, Ali Murtadho, dan Abdul Sattar. *Pengembangan Kurikulum Program Studi Haji & Umroh*. Semarang: Fatawa Publishing, 2020.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, dan Ria Rahmatul Istiqoma. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup, 2022.
- Haryoko, Supto, Bahartiar, dan Fajar Arwadi. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020.
- Hernawaty. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Menciptakan Kinerja Unggul*. Tulungagung: Ausy Media, 2021.
- Masram, dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Bandung: Rosda Karya. Yogyakarta: LPM UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020
- Noviyanti, dan Dian Arlupi Utami. *Rekrutmen Kepegawaian*. Klaten: Lakeisha, 2022.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Cakra

- Books*. Solo, 2014.
- Rahadi, Dedi Rianto, dan Miftah Farid. *E-Recruitment and Selection*. Bekasi: CV. Lentera Ilmu Mandiri, 2021.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- Rakhmawanto, Ajib, dan dkk. *Perencanaan Dan Rekrutmen Pegawai*. Tangerang: Universitas Terbuka, 2014.
- Rozaq, Abdul, Hasyim Hasanah, dan Abdul Sattar. *PEER GUIDING Implementasi Model Kemandirian Dan Ketangguhan Jemaah Haji*. Semarang: Fatawa Publishing, 2022.
- Saleh, Sirajuddin. *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017.
- Sidiq, Umar, dan Moh Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Siyoto, Sandu, dan M. Ali Sodik. *Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Tersiana, Andra. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2018.
- Umrah, Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan *Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji*, 2016.

Sumber Jurnal :

- Anggia, Natasha. "Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina Mental Spiritual Pada Sekretariat Daerah : Studi Di Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal MD* 6, no. February (2020): 1–23.
- Dalinur, M. Nur. "Manajemen Penyelenggaraan Ibadah Haji." *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 1 (2020): 17–36.
- Hasanah, Hasyim. "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)." *At-Taqaddum* 8, no. 1 (2017): 21.
- Harbiansyah, O. "Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian Dalam Ilmu Sosial Dan Komunikasi." *Mediator : Jurnal Komunikasi* 9, no. 1 (2008): 163-180.
- Mahanum. "Tinjauan Kepustakaan." *ALACRITY: Journal of Education* 1, no. 2 (2021): 1–12.
- Nun Tufa. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah." *Iqtishodiyah : Jurnal of Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2019): 87-102.

- Pribandani, Hugi, Meyzi Heriyanto, dan Zaili Rusli. "Pola Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 16, no. 1 (2020): 136–142.
- Rahman. "Tinjauan Kolusi Dan Nepotisme Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Pendekatan Tafsir Tematik)." *Akademika* 14, no. 2 (2018): 5-22.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Alhadhrah* 17, no. 33 (2018): 81–95.
- Ritonga, Sahbuki. "Tata Cara Perekrutan Petugas Pembimbing Ibadah Haji Di Kementerian Agama Kabupaten LabuhanBatu." *Tarbiyah bil Qalam* V, no. 2 (2021): 19–23.
- Siyah Mansur Muhtadi, Ridan. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Menggunakan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Spm Pamekasan." *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* Vol. 1, no. No. 2 (2020): 188–203.
- Wulandari, Ristania, dan Winarningsih. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5, no. 4 (2016): 1-16
- Yunus, Nur Rohim. "Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah Dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia." *NUR EL-ISLAM Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan* 3, no. 1 (2016): 143–175.

Sumber Laporan dan Undang-Undang :

- Direktur Jenderal PHU. *Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji*, 2020.
- Direktur Jenderal PHU. *Keputusan Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Rekrutmen Petugas Penyelenggara Ibadah Haji Tahun 2020*, 2020.
- DPR RI, Komisi VIII. "Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Tentang Penyelenggaraan Haji dan Umrah." Jakarta, 2016.
- Indonesia, Menteri Agama Republik. *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler. Kementerian Agama*, 2018.
- Keputusan Menteri Agama. *Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 405 Tahun 2022 Tentang Kuota Haji Indonesia Tahun 1443H/2022M*, 2022.

Undang-Undang Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Dan Umrah*, 2019.

Sumber Makalah (Skripsi) :

Abdullah, Mulya. “Sistem Rekrutmen Petugas Haji Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018.” UIN Syarif Hidayatullah, 2019.

Fairuzza. “Manajemen Rekrutmen Petugas Ibadah Haji Di Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.” UIN Antasari, 2019.

Nuryani, Desi. “Efektivitas Tugas Pokok Petugas Kloter, Rombongan Dan Regu Dalam Pelayanan Jamaah Haji Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.” UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

Susanto, Joyo. “Implementasi Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Di Arab Saudi Tahun 2019 Oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.” UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.

Ummah, Aulia Ul. “Sistem Rekrutmen Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) Pada Direktorat Jendral Penyelenggara Haji Dan Umrah Kementrian Agama Republik Indonesia.” UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013.

Sumber Situs Internet :

Agama, Kementerian. “Profile Kementerian Agama Kota Semarang.” Accessed January 25, 2023. <https://kotasemarang.kemenag.go.id/>.

Agama, Kementerian. “Visi Dan Misi Kementerian Agama.” Last modified 2021. Accessed January 25, 2023. <https://kotasemarang.kemenag.go.id/profil/visi-dan-misi-kementerian-agama/>.

Kantor Kementerian Agama Kota Semarang. “Kemenag Kota Semarang Persiapkan PMPZI.” *JNews*. Last modified 2021. Accessed March 20, 2023. <https://jateng.kemenag.go.id/2021/11/kemenag-kota-semarang-persiapkan-pmpzi/>.

Kemenag Kota Semarang. “Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Semarang.” Last modified 2022. Accessed March 8, 2023. <https://kotasemarang.kemenag.go.id/profil/struktur-organisasi-kementerian-agama-kota-semarang/>.

Kementerian Agama Kota Semarang. “Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umroh.” Accessed February 9, 2023. <https://kotasemarang.kemenag.go.id/profil/seksi->

penyelenggaraan-haji-dan-umroh/.

Kementerian Agama RI. “54 Satker Dinilai Layak Jadi Percontohan Zona Integritas.”

Last modified 2021. Accessed March 20, 2023. <https://kemenag.go.id/read/54-satker-dinilai-layak-jadi-percontohan-zona-integritas-doxxj>.

Kementerian Agama RI. “Kemenag : Petugas Kloter Wajib Punya Kemampuan Manajerial.” Last modified 2020. <https://kemenag.go.id/read/kemenag-petugas-kloter-wajib-punya-kemampuan-manajerial-zeoq8>.

Kusnandar, Viva Budy. “RISSC: Populasi Muslim Indonesia Terbesar Di Dunia.” *Databoks*. Last modified 2021. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/03/rissc-populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia>.

Ponorogo, Kementerian Agama Kabupaten. “Pembangunan Zona Integritas (ZI).” Last modified 2021. Accessed March 20, 2023. <http://kemenagponorogo.id/2021/12/13/pembangunan-zona-integritas-zi/>.

Siddiq, Nur said. “Evaluasi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Pada Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang Tahun 2022 M / 1434 H.” *Kementerian Agama Kanwil Provinsi Banten*. Last modified 2022. Accessed January 17, 2023. <https://banten.kemenag.go.id/det-berita-evaluasi-penyelenggaraan-haji-dan-umrah-pada-kementerian-agama-kabupaten-pandeglang-tahun-2022-m--14.html>.

Subarkah, Muhammad. “Pengamat Petugas Haji Bertugas Jangan Sambil Berhaji.” *Republika.Co.Id*. Last modified 2019. Accessed September 19, 2022. <https://www.republika.co.id/berita/jurnal-Haji/berita-jurnal-Haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-Haji-bertugas-jangan-sambil-berhaji>.

“Prioritaskan Kompetensi Petugas Haji.” *Harian Nasional*. Last modified 2019. Accessed September 26, 2022. https://issuu.com/hariannasional/docs/25_februari_2019.

LAMPIRAN

Lampiran 1

A. PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Kepada Kasi PHU Kantor Kementerian Agama Kota Semarang

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen ketua kloter jemaah haji tahun 2022, apakah berjalan sesuai yang diharapkan atau tidak ?
2. Apakah ada SOP (Standar Operasional Prosedur) mengenai rekrutmen ketua kloter jemaah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang ?
3. Ada berapa kloter jemaah haji dari Kota Semarang di tahun 2022 ?
4. Berapa jumlah ketua kloter jemaah haji yang terpilih di Kota Semarang ?
5. Berapa jumlah jemaah haji yang diberangkatkan dari Kota Semarang di tahun 2022 ?
6. Siapa saja yang menjadi ketua kloter jemaah haji dan pembimbing ibadah tahun 2022 untuk Kota Semarang ? (daftar petugas ketua kloter dan pembimbing ibadah tahun 2022 Kota Semarang)
7. Kriteria dan persyaratan apa saja yang digunakan dalam perekrutan ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Kota Semarang ?
8. Bagaimana tahapan dan proses perekrutan ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah ?
9. Metode apa yang digunakan dalam proses perekrutan ketua kloter jemaah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang ?
10. Apa kendala Kementerian Agama Kota Semarang dalam berlangsungnya proses rekrutmen ketua kloter jemaah haji ? Lalu bagaimana cara penyelesaiannya ?
11. Apa sumber yang dapat mengikuti tes ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Kota Semarang?
12. Apa saja aspek yang dinilai pada pelaksanaan rekrutmen ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Kota Semarang ?

Wawancara Kepada Kabid PHU Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen ketua kloter jemaah haji tahun 2022 kemarin, apakah berjalan sesuai yang diharapkan atau tidak ?
2. Apakah ada SOP (Standar Operasional Prosedur) mengenai rekrutmen ketua kloter jemaah haji di tingkat Kantor Kementerian Agama Kota Semarang ?
3. Ada berapa kloter jemaah haji dari Kota Semarang di tahun 2022 ?
4. Berapa jumlah ketua kloter jemaah haji yang terpilih di Kota Semarang ?
5. Berapa jumlah jemaah haji yang diberangkatkan dari Kota Semarang di tahun 2022 ?
6. Siapa saja yang menjadi ketua kloter jemaah haji dan pembimbing ibadah tahun 2022 untuk kota Semarang ? (daftar petugas ketua kloter dan pembimbing ibadah tahun 2022 kota Semarang)
7. Kriteria dan persyaratan apa saja yang digunakan dalam perekrutan ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Kota Semarang ?
8. Bagaimana tahapan dan perekrutan ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah ?
9. Metode apa yang digunakan dalam proses perekrutan ketua kloter jemaah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang ?
10. Apa kendala Kementerian Agama Kota Semarang dalam berlangsungnya proses rekrutmen ketua kloter jemaah haji ? Lalu bagaimana cara penyelesaiannya ?
11. Apa sumber yang dapat mengikuti tes ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Kota Semarang?
12. Apa saja komponen yang dinilai pada pelaksanaan rekrutmen ketua kloter jemaah haji di Kementerian Agama Kota Semarang ?

Wawancara Kepada Ketua Kloter Haji

1. Bagaimana pengalamannya pada saat menjadi petugas ketua kloter jemaah haji kemarin ?
2. Sudah berapa kali menjadi petugas ketua kloter jemaah haji ?
3. Apa saja tugas dari petugas ketua kloter jemaah haji ?
4. Apakah ada masalah saat bertugas? Jika ada masalah apa saja? Apakah bisa ditangani sendiri atau tidak ? Lalu bagaimana penyelesaiannya ?
5. Apakah ada masalah bahasa saat bertugas ? (seperti bahasa Arab dan bahasa Inggris)
6. Bagaimana prosedur ketika mengikuti rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji tahun 2022 di Kementerian Agama Kota Semarang ?
7. Pada tahap seleksi tertulis tahap 1 dan tahap 2 mengenai CAT, apakah terdapat test kebahasaan, seperti kemampuan berbahasa Arab dan bahasa Inggris ? Jika ada, seperti apa gambaran testnya ?
8. Bagaimana tanggapan terhadap model rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji di tahun 2022 ?
9. Apa alasan mengikuti rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji di tahun 2022 di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang ?
10. Apakah model rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji ini sudah berjalan dengan prosedur yang ditetapkan ?
11. Bagaimana respon jemaah haji terhadap pelayanan penyelenggaraan keberangkatan dan pemulangan haji yang telah diberikan ?
12. Apakah ada saran dan masukan untuk model rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji kedepannya ?

Wawancara Kepada Pembimbing Ibadah Haji

1. Bagaimana pengalamannya pada saat menjadi pembimbing ibadah haji kemarin ?
2. Sudah berapa kali menjadi pembimbing ibadah haji ?
3. Apa saja tugas dari pembimbing ibadah haji ?
4. Apakah ada masalah saat bertugas? Jika ada masalah apa saja? Lalu bagaimana cara penyelesaiannya ?
5. Pada saat bertugas itu kan pasti ada ketua kloter, menurut Bapak petugas ketua kloter itu bisa bekerja seperti yang seharusnya yang sesuai dengan kriteria atau tidak ?
6. Apakah kriteria dan syarat yang ditetapkan dalam proses rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Semarang kemarin sudah sesuai dengan kenyataan saat bertugas sebagai ketua kloter pada saat itu?
7. Bagaimana tanggapan terhadap model rekrutmen petugas ketua kloter jemaah haji di tahun 2022 ?

Lampiran 2

B. DOKUMENTASI WAWANCARA

1. Kasi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Semarang (Bapak H. Mawardi, S.Ag.)



2. Pelaksana Tugas Penyelenggara Haji dan Umrah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah (Bapak H. Fitriyanto, S.Ag., M.Pd.I.)



3. Petugas Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Kota Semarang

1. Petugas Ketua Kloter 16 (Bapak H. Muhammad Zahri Johan, M.Pd)



2. Petugas Ketua Kloter 17 (Bapak Muhammad Lathif, SHI)



3. Petugas Ketua Kloter 22 (Bapak Muhammad Shidaqudin Basya S.Ag.)



4. Petugas Pembimbing Ibadah Haji Tahun 2022 Kota Semarang

1. Petugas Pembimbing Ibadah Haji Kloter 16 (Bapak H. Muhammad Imam Mursid, S.Ag., S.Pd, M.PD, M.S.I)



2. Petugas Pembimbing Ibadah Haji Kloter 17 (Bapak Drs. H. Muhammad Sihabudin Lubis, M.Pd)



3. Petugas Pembimbing Ibadah Haji Kloter 22 (Bapak H. Nasron, S.Ag)



C. DOKUMENTASI REKRUTMEN PETUGAS HAJI TAHUN 2022

1. Jadwal Seleksi Rekrutmen



2. Seleksi Tahap Pertama

Tes Tertulis menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*



3. Seleksi Tahap Kedua

- a. Tes Tertulis menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*



- b. Seleksi Wawancara



4. Pembekalan Petugas



5. Petugas yang berangkat ditahun 2022



D. Surat Menyurat

1. Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website : www.fakdakom.walisongo.ac.id

Nomor : 583/Un.10.4/K/KM.05.01/01/2023

30 Januari 2023

Lamp. : -

Hal : *Permohonan Ijin Riset*

Kepada Yth.

Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Kota Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang menerangkan
bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, mahasiswa berikut:

Nama : Erza Pramudya Bayuseta
NIM : 1901056030
Jurusan : Manajemen Haji dan Umrah
Lokasi Penelitian : Kementerian Agama Kota Semarang
Judul Skripsi : Rekrutmen Petugas Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada Kantor Kementerian Agama Kota Semarang

Bermaksud melakukan riset penggalan data di Kementerian Agama Kota Semarang.
Sehubungan dengan itu kami mohonkan ijin bagi yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan dimaksud.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha



MUNTOHA

Tembusan Yth. :

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website : www.fakdakom.walisongo.ac.id

Nomor : 583/Un.10.4/K/KM.05.01/01/2023

30 Januari 2023

Lamp. : -

Hal : *Permohonan Ijin Riset*

Kepada Yth.
Kabid Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
Jawa Tengah
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang menerangkan
bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, mahasiswa berikut:

Nama : Erza Pramudya Bayuseta
NIM : 1901056030
Jurusan : Manajemen Haji dan Umrah
Lokasi Penelitian : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah
Judul Skripsi : Rekrutmen Petugas Ketua Kloter Jemaah Haji Tahun 2022 Pada
Kantor Kementerian Agama Kota Semarang

Bermaksud melakukan riset penggalan data di Kantor Wilayah Kementerian Agama
Provinsi Jawa Tengah. Sehubungan dengan itu kami mohonkan ijin bagi yang
bersangkutan untuk melakukan kegiatan dimaksud.

Demikian atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha



MUNTOHA

Tembusan Yth. :
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang

2. Surat Balasan Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG
Jalan Untung Surapati Kompleks Asrama Haji Transit, Islamic Centre Manyaran
Telp. (024) 7625714 – 7625715 Fax. (024) 7624531 Semarang – 50183
Website : kotasemarang.kemenag.go.id

Nomor : IS/3/ Kk.11.33/ 5 /HJ.04/02/2023
Sifat : Penting
Hal : Permohonan Ijin Riset

Semarang, 07 FEB 2023

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Menindaklanjuti surat permohonan Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang nomor : 586/Un.10.4/KM.05.01/01/2023 tanggal 30 Januari 2023 perihal sebagaimana pada pokok surat, bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan apabila mahasiswa yang tersebut dalam surat untuk melakukan riset penggalan data dalam rangka penyusunan skripsinya.

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb.



Tembusan Yth :
Kepala Kantor Kemenag Kota Semarang



KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR WILAYAH PROVINSI JAWA TENGAH
Jl. Sisingamangaraja No. 5 Telp. 024 - 8412647 psw. 105
SEMARANG - 50232

TANDA TERIMA

Tanggal Surat : 30-1-2023
Nomor Surat : 586/Un.10.4/k/km.05.01/01/2023
Telah terima dari : UIN Walisongo
Perihal : Permohonan Riset

Semarang, 3-2-2023

Penerima

Dwi A.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Erza Pramudya Bayuseta
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 21 April 2000
NIM : 1901056030
Program Studi : S1/Manajemen Haji dan Umrah
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Saptamarga II/10 RT10/RW04 Kembangarum,
Semarang Barat
No Hp : 081212264161
Email : ersapramudya12@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SDN Kembangarum 02 Semarang (Lulus Tahun 2012/2013)
2. SMP Setiabudhi Semarang (Lulus Tahun 2015/2016)
3. SMKN 4 Semarang (Lulus Tahun 2018/2019)