

**SISTEM REKRUTMEN PETUGAS HAJI DAERAH
OLEH BIRO BINA MENTAL SPIRITUAL
SEKRETARIAT DAERAH, DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA TAHUN 2018-2019**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

NATASHA ANGGIA

NIM 16240001

Pembimbing:

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.

NIP 19630210 199103 1 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-213/Un.02/DD/PP.00.9/02/2020

Tugas Akhir dengan judul : SISTEM REKRUTMEN PETUGAS HAJI DAERAH OLEH BIRO BINA MENTAL SPIRITUAL SEKRETARIAT DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2018-2019

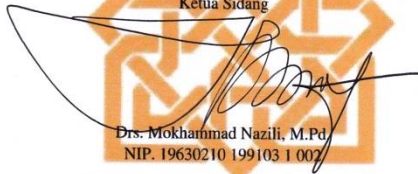
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NATASHA ANGGIA
Nomor Induk Mahasiswa : 16240001
Telah diujikan pada : Rabu, 05 Februari 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

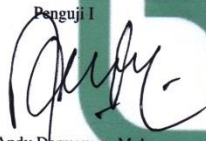
TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang



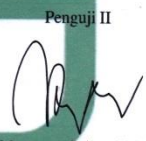
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
NIP. 19630210 199103 1 002

Penguji I



Dr. Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 19700908 200003 1 001

Penguji II



Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 05 Februari 2020
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah dan Komunikasi





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Natasha Anggia
NIM : 16240001
Judul Skripsi : Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019.

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

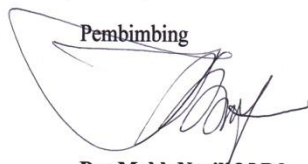
Yogyakarta, 21 Januari 2020

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Drs. M. Kaswidi, M.Si
NIP. 196701041993031003

Pembimbing



Drs. Mokh. Nazil, M.Pd
NIP. 196302101991031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natasha Anggia
NIM : 16240001
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung pelanggaran dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Januari 2020

Yang menyatakan,



Natasha Anggia
NIM. 16240001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”¹

(QS. An-Nisa: 58)

¹ Al-Qur'an, 4:58. Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009).

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat, dan inayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul *Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019*. Skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan ummat-Nya.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini memiliki banyak kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan dan wawasan. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs.KH. Yudian Wahyudi MA., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus DPS (Dosen Pembimbing Skripsi) yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam penulisan skripsi hingga selesai.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat.
6. Seluruh Staf dan Karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang selalu membantu dalam memberikan fasilitas pada peneliti hingga dapat menunjang dalam penyelesaian skripsi.
7. Dra. Puji Astuti, M.Si selaku Kepala Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY Tahun 2015 – 2019 yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melangsungkan penelitian.
8. Seluruh Staf dan Pegawai Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan waktunya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terutama kepada Bapak Djarot Margiantoro selaku Kepala Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan juga kepada Bapak Rahman Asjhatri

Fandaru yang telah banyak memberikan ilmunya kepada peneliti.

9. Teruntuk kedua orang tua peneliti yang sangat dicintai, Ayah Aprizal dan Ibu Hartini serta adik-adik tersayang Faza Rivaldi dan Chesa Reginna yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi hingga peneliti tetap kuat dan bersemangat dalam menyelesaikan studi.
10. Matsna Solihah Mubarakah yang telah menjadi partner terbaik peneliti selama proses penelitian. Semoga Allah membalas semua kebaikan-kebaikan.
11. Bang Udir, Mita, Luri yang telah menjadi saudara seperantauan di Jogja. Terimakasih selalu memberikan do'a dan semangat kepada peneliti.
12. Asfiatun Jannah dan Tazkiatun Nafs yang telah menjadi saudara seperjuangan selama kuliah di Jogja. Terimakasih telah menjadi tempat terbaik peneliti dalam berkeluh kesah, selalu memberikan semangat, dan memotivasi. Semoga Allah senantiasa membalas semua jasa baik kalian.
13. Teman-teman Rumah Qur'an Jogja Chapter Kota-Bantul yang telah memberikan peneliti banyak pelajaran untuk terus belajar dan saling mengingatkan dalam kebaikan.
14. Semua teman-teman Rise Of Madani dan konsentrasi Manajemen Haji dan Umrah 2016 yang telah mengajarkan peneliti berbagai hal.

15. Teman-teman KKN Dieng Desa Sikunang yang telah menjadi keluarga terbaik.
16. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu peneliti ucapkan terima kasih.

Semoga kebaikan dan keikhlasan semua pihak yang telah disebutkan di atas mendapat balasan oleh Allah SWT. Hasil ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran dari berbagai pihak diperlukan demi kebaikan di masa yang akan datang. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 21 Januari 20120

Natasha Anggia

16240001

ABSTRAK

Natasha Anggia, 16240001, Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan hambatan selama proses rekrutmen. Penelitian ini di latarbelakangi oleh nilai indeks pelayanan petugas haji tahun 2019 yang mengalami penurunan sebesar -0,03 poin. Rekrutmen petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 terkesan mepet pada pelaksanaannya, contohnya rekrutmen petugas bidang pembimbing ibadah haji dilaksanakan pada Februari 2019 disebabkan adanya kebijakan baru mengenai petugas pembimbing ibadah wajib berasal dari unsur Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH). Kedua hal tersebut harus diatasi dengan baik agar tidak terjadi pada tahun berikutnya. Suksesnya penyelenggaraan ibadah haji salah satunya dipengaruhi oleh petugas haji yang profesional, kompeten, dan memiliki kinerja yang baik melalui sistem rekrutmen yang baik pula.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deksriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara yang mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Teori yang digunakan adalah teori prinsip-prinsip rekrutmen Veithzal Rivai, teori rekrutmen Prof. Dr.H. Suwanto dan Donni Juni Priansa.

Hasil penelitian ini adalah Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang dilaksanakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta telah dilaksanakan secara sistematis berdasarkan prinsip-prinsip rekrutmen. Prinsip-prinsip rekrutmen dilaksanakan untuk memperoleh petugas haji yang profesional dan kompeten. Prinsip-prinsip rekrutmen yang telah dilaksanakan adalah penjaminan mutu bagi petugas haji daerah Provinsi DIY dapat dilihat dari kinerja, kepribadian, dan komitmen yang dimiliki calon petugas haji daerah melalui seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan hasil psikotes. Hambatan berasal dari kebijakan baru yang terkesan mepet, persyaratan-persyaratan yang terkesan rumit, anggaran, dan keterbatasan sumber daya manusia yang ada di Biro Bina Mental Spiritual.

Keywords: Sistem, Rekrutmen, Petugas Haji Daerah, Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Kerangka Teori.....	12
F. Metode Penelitian.....	35
G. Sistematika Pembahasan	48

**BAB II GAMBARAN UMUM BIRO BINA
MENTAL SPIRITUAL SEKRETARIAT
DAERAH DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

A. Letak Geografis Biro Bina Mental
 Spiritual Sekretariat Daerah Daerah
 Istimewa Yogyakarta..... 51

B. Profil Biro Bina Mental Spiritual
 Sekretariat Daerah Daerah
 Istimewa Yogyakarta.....53

C. Visi, Misi, Tugas Pokok, Sasaran,
 dan Tujuan Biro Bina Mental
 Spiritual Setda Daerah
 Istimewa Yogyakarta..... 56

D. Struktur Organisasi Biro Bina
 Mental Spiritual Sekretariat
 Daerah Daerah Istimewa
 Yogyakarta..... 68

E. Sumber Daya Manusia Biro
 Bina Mental Spiritual Sekretariat
 Daaerah Daerah Istimewa
 Yogyakarta..... 69

F. Sarana dan Prasarana Biro	
Bina Mental Spiritual Sekretariat	
Daerah Daerah Istimewa	
Yogyakarta.....	70
G. Strategi dan Arah Kehijakan Biro	
Bina Mental Spiritual Sekretariat	
Daerah Daerah Istimewa	
Yogyakarta.....	71

BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Sistem Rekrutmen Petugas Haji	
Daerah oleh Biro Bina Mental	
Spiritual Sekretariat Daerah Daerah	
Istimewa Yogyakarta.....	75
1. Prinsip-Prinsip Rekrutmen	76
2. Sumber-sumber Calon Petugas	
Haji	88
3. Tahapan Rekrutmen Petugas	
Haji Daerah.....	98
B. Hambatan Rekrutmen Petugas	
Haji Daerah oleh Biro Bina	
Mental Spiritual Sekretariat	
Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.....	101
1. Kebijakan Rekrutmen Biro	
Bina Mental Spiritual	101

2.	Rencana Strategi dan Rencana Petugas Haji Daerah	103
3.	Kebiasaan Petugas Seleksi	105
4.	Kondisi Eksternal	108
5.	Daya Tarik Pekerjaan	110
6.	Persyaratan Petugas Haji	113
C.	Tugas dan Fungsi Petugas Haji Daerah.....	125
1.	Petugas Pelayanan Umum	125
2.	Petugas Pelayanan Bimbingan Ibadah	128
3.	Petugas Pelayanan Kesehatan.....	131
 BAB IV PENUTUP		
A.	Kesimpulan.....	133
B.	Saran	135
DAFTAR PUSTAKA		137
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Triangulasi Sumber Data
- Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data
- Gambar 2.1 Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
- Gambar 2.2 Letak Geografis Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
- Gambar 2.3 Suasana Kerja di Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
- Gambar 2.4 Struktur Organisasi Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
- Gambar 3.1 Suasana Tes Tertulis Calon Petugas Haji Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem rekrutmen petugas haji sangat penting dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel. Rekrutmen menjadi proses awal untuk menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dalam hal ini petugas haji daerah. Dilakukannya sistem rekrutmen sesuai dengan amanah Undang-Undang nomor 8 tahun 2019 diharapkan mampu menghasilkan petugas haji yang memiliki kompetensi yang tinggi, menjunjung asas keadilan, profesionalitas, dan akuntabilitas dengan prinsip nirlaba.¹

Petugas haji merupakan salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan ibadah haji yang tidak jarang mendapat kritikan sekaligus saran terkait kinerja dan profesionalitas selama bertugas. Kritik terhadap kinerja petugas haji diantaranya masih ditemukan petugas haji yang belum maksimal dalam memahami dan memberikan pelayanan terbaik kepada jemaah. Sebagai contoh adanya petugas haji yang tidak mampu merespon secara maksimal ketika

¹ Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah, Pasal 2.

mendapatkan keluhan dari jemaah haji. Selain itu, masih ditemukan petugas haji yang bertugas sambil melaksanakan ibadah haji. Sama halnya dengan petugas haji daerah yang seharusnya melaksanakan tugas secara maksimal membantu petugas kelompok terbang (kloter) memberikan pelayanan, pembinaan, atau

bimbingan serta memberikan perlindungan kepada jemaah. Salah satu pemaparan yang disampaikan ketua umum Rabithah Haji dan umrah Indonesia yakni “Petugas haji harus bisa bertugas dan berfungsi selayaknya petugas, artinya harus optimal dalam bertugas melayani jemaah haji karena mereka telah dibayar oleh negara”.²

Terkait kritik terhadap kinerja petugas haji, Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umroh seharusnya mampu bekerja sama serta fokus dalam memecahkan berbagai persoalan yang seringkali terjadi setiap tahunnya. Mengingat begitu pentingnya aspek manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam penyelenggaraan ibadah haji, maka perlu memprioritaskan kompetensi yang dimiliki

² <https://www.republika.co.id/berita/jurnal-haji/berita-jurnal-haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-haji-bertugas-jangan-sambil-berhaji> diakses tanggal 9 September Pukul 12.11

petugas haji sebagai sarana mendukung suksesnya penyelenggaraan ibadah haji.

Persoalan penting terkait sistem perekrutan petugas haji pada saat ini yang dinilai tidak transparan, menyebabkan munculnya dugaan negatif terkait proses perekrutan yang dilakukan. Sebagaimana dikatakan oleh Pengamat Haji dan Umrah Universitas Islam Negeri (UIN) Jakarta Dadi Darmadi mengatakan “Perekrutan petugas haji terkesan bagi-bagi jatah dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini membuat perekrutan tidak bekerja maksimal dan profesional”.³

Adanya dugaan bagi-bagi jatah terkait rekrutmen petugas haji dalam hal ini tentu melanggar Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah pada asas transparansi dan profesionalitas. Penyelenggaraan ibadah haji sebagaimana tertera dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 mengamanatkan terwujudnya sistem perekrutan petugas haji yang menjunjung tinggi asas keadilan, profesionalitas, dan transparansi.

³ *Ibid.*

Petugas haji profesional adalah mereka yang menguasai secara penuh tentang tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan. Sifat profesional tercermin dari kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki dalam merespon secara cepat keluhan dari jemaah. Nilai indeks pelayanan petugas haji tahun 2019 jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi penurunan sebesar -0,03 poin, tetapi nilai indeks tersebut masih masuk dalam kriteria sangat memuaskan. Penurunan terendah komponen pembentuk indeks pelayanan petugas haji adalah kemampuan Karu (ketua regu) dan Karom (ketua rombongan) dalam memberikan pelayanan turun sebesar -1,21 poin kemudian kemampuan petugas menyelesaikan setiap permasalahan sebesar -1,09 poin.⁴

Rekrutmen petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 terkesan mepet dalam pelaksanaannya. Bahkan sebagaimana dikatakan Bapak Djarot Margiantoro selaku Kepala Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan mengatakan rekrutmen petugas

⁴<https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/10/17/1642/indeks-kepuasan-jemaah-haji-indonesia--ikjhi--1440h-2019m-naik-sebesar-0-68-dibandingkan-dengan-tahun-sebelumnya-.html> diakses tanggal 24 Oktober 2019 pukul 22.24.

haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terkesan terlalu lama.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018-2019?
2. Bagaimana hambatan atau kendala dalam pelaksanaan sistem rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018-2019?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui sistem rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018-2019.
- b. Mengetahui hambatan atau kendala dalam pelaksanaan rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018-2019.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan peneliti dan sebagai sumbangan informasi kajian tentang rekrutmen petugas haji daerah bagi Jurusan Manajemen Dakwah khususnya konsentrasi Manajemen Haji dan Umrah (MHU).
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada *stakeholder* khususnya pada Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rekrutmen petugas haji daerah.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan untuk menunjukkan orisinalitas penelitian dan perbedaan objek penelitian dengan penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan skripsi yang akan disusun, diantaranya: **Pertama;** “*Sistem Penerimaan Petugas Haji Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten Tahun 2018*” yang ditulis oleh Wiwi Wihdatul Aliah mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, hasil penelitian adalah sistem penerimaan petugas haji dimulai dari seleksi yang dilakukan pada tingkat Kabupaten/kota dilakukan secara manual, kemudian dilanjut pada tingkat provinsi dan pusat yang dilaksanakan secara *online* dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dan seleksi rekrutmen petugas haji dengan berbasis aplikasi.⁵

Kedua; skripsi “*Rekrutmen Tim Pemandu Haji Indonesia Pada Kementerian Agama Jakarta Timur*” ditulis oleh Difla Karisha mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen

⁵ Wiwi Wihdatul Aliah, *Sistem Penerimaan Petugas Haji pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Banten*, Skripsi (Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. x.

Dakwah, hasil penelitian bahwa rekrutmen pada Kementerian Agama Jakarta Timur sudah cukup, hal ini ditunjukkan dengan terpilihnya petugas TPHI yang baik. Kementerian Agama memberikan pelatihan terintegrasi untuk para calon petugas TPHI di Pondok Gede guna menciptakan petugas yang berkualitas, berkompeten, dan berakhlakul karimah. Rekrutmen petugas TPHI tetap harus berjalan sesuai dengan apa yang sudah di tugaskan oleh pemerintah. Sampai saat ini Kementerian Agama mampu menjalankan amanat sebagai pelayan jemaah haji Indonesia.⁶

Ketiga; skripsi “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018*” yang ditulis oleh Oktavianda Dwi Ayu Giyanti mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta telah sesuai pada prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai dan telah melalui proses seleksi yang ada dari awal hingga akhir dengan

⁶ Difla Kharisma, *Rekrutmen Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) Pada Kementerian Agama Jakarta Timur*, Skripsi (Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. ii.

bertahap. Dalam memperoleh calon pelamar agen dengan merekrut dari luar perusahaan baik melalui media cetak maupun elektronik seperti koran, *facebook*, *Job Fair*, rekomendasi karyawan, dan lain-lain. Adapun rasio dalam setiap bulannya yaitu 5:1. Seluruh karyawan ikut andil dalam proses rekrutmen dan seleksi, namun segala keputusan penerimaan langsung dilakukan oleh pimpinan yaitu *Agency Director*. Waktu pelaksanaannya dilakukan secara fleksibel.⁷

Keempat; skripsi “*Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang*” yang ditulis oleh Sofyana Laylia Ludfi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang berlaku di PT. Toha Putra Semarang sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani secara islam yaitu menggunakan sistem *Meryt*. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara islam pada dasarnya sudah dilakukan berdasarkan

⁷ Oktavianda Dwi Ayu Giyanti, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2018), hlm. x.

kebutuhan perusahaan artinya rekrutmen sudah sesuai dengan Al-Qur'an dan hadist nabi dan dilakukan setelah analisis.⁸

Kelima; jurnal “Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)” yang ditulis oleh Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa BRI Syariah menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Untuk seleksi karyawan di BRI Syariah diantaranya yaitu seleksi administrasi lamaran, wawancara, tes psikotes, *medical check up*, penandatanganan kontrak, kemudian ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut.⁹

Keenam; jurnal “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa)” yang ditulis oleh M.Amanah dan M.Paramita. Hasil analisis penelitian ini mengenai

⁸ Sofyana Laylia Ludhfi , *Analisis Rekrutmen Di PT. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT.Toha Putra Semarang*, Skripsi (Semarang: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang ,2015), hlm. iv.

⁹ Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya, *Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)*, Jurnal Nisbah (Jakarta: Jurusan Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Islam, Universitas Djuanda, 2016), hlm. 145.

mekanisme perekrutan maka didapat variabel yang paling menentukan dalam sistem perekrutan yaitu terdapat dalam segi spiritual. Hal ini terbukti dengan keberadaan variabel spiritual di kuadran I dalam diagram kartesius yang merupakan variabel yang memiliki prioritas utama dalam perbaikannya.¹⁰

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan, maka penelitian ini secara khusus mendeskripsikan dan membahas tentang Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018-2019. Penelitian ini belum pernah ada dan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini fokus membahas mengenai Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹⁰ M. Amanah dan M.Paramita, *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa)*, Jurnal Syarikah (Jakarta: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Islam, Universitas Djuanda, 2015), hlm. 113.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konsep yang disusun untuk menganalisis dan memecahkan masalah dalam sebuah penelitian.¹¹ Kerangka teori digunakan oleh peneliti untuk mengkaji permasalahan dalam sebuah penelitian. Teori berguna menjadi titik tolak atau landasan berpikir dalam memecahkan atau menyoroti masalah. Fungsi kerangka teori yaitu sebagai dasar atau landasan peneliti dalam melakukan analisis terhadap suatu masalah.¹² Kerangka teori dalam penelitian ini meliputi:

1. Sistem

a. Pengertian Sistem

Pengertian sistem menurut Mc. Leod yang dikutip oleh Hanif Al Fatta dalam buku Analisis dan Perancangan Sistem Informasi mendefinisikan sistem sebagai sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya mengalir dari elemen *output* dan menjamin prosesnya berjalan

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: CV. ALFABETA, 2013), hlm. 581.

¹² Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Praktik*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), hlm. 157.

dengan baik maka dihubungkan dengan mekanisme *control*.¹³

b. Karakteristik Sistem

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu yang mencirikan bahwa hal tersebut bisa dikatakan sebagai suatu sistem. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:¹⁴

1) Komponen Sistem

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen – elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian dari sistem. Setiap subsistem mempunyai karakteristik dari sistem yang menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan.

¹³ Hanif Al fatta, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2007), hlm. 4.

¹⁴ Al-Bahra Bin Ladjmanudin, *Analisi dan Desain Sistem Informasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 3-5.

2) Batasan Sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan dan menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3) Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun di luar batas dari sistem yang mempunyai operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga merugikan. Lingkungan luar yang menguntungkan merupakan energi dari sistem dengan demikian harus dijaga dan dipelihara. Sedangkan lingkungan luar yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan, jika tidak maka akan mengganggu kelangsungan hidup dari sistem.

4) Lingkungan Luar Sistem

Penghubung merupakan media yang menghubungkan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Melalui

penghubung ini kemungkinan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem yang lainnya.

5) Masukan Sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan dan masukan sinyal. *Maintenance input* adalah energi yang di masukkan supaya sistem tersebut dapat berjalan. Sinyal input adalah energi yang diproses untuk mendapatkan keluaran dari sistem.

6) Keluaran Sistem

Keluaran sistem adalah energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain.

7) Pengolahan Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

8) Sasaran Sistem

Suatu sistem mempunyai tujuan atau sasaran, kalau sistem tidak mempunyai sasaran maka sistem tidak akan ada. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran sangat berpengaruh pada masukan dan keluaran yang dihasilkan.

c. Klasifikasi Sistem

Sistem merupakan suatu bentuk integrasi antara satu komponen dengan komponen lainnya. Karena sistem memiliki sasaran yang berbeda untuk setiap kasus yang terjadi ada di dalam sistem tersebut. Oleh karena itu, sistem dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa sudut pandang. Adapun penjelasan lebih detail dan rinci akan dipaparkan di bawah ini:¹⁵

1) Sistem diklasifikasikan sebagai sistem abstrak dan sistem fisik.

Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik. Misalnya, sistem teologi, yaitu sistem yang berupa

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 6-8.

pemikiran-pemikiran hubungan antara manusia dengan Tuhan. Sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik. Misalnya sistem komputer, sistem operasi, sistem penjualan, dan lain sebagainya.

2) Sistem diklasifikasikan sebagai sistem alamiah dan sistem buatan manusia.

Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi karena proses alam tidak dibuat oleh manusia (ditentukan dan tunduk kepada kehendak sang pencipta alam). Misalnya sistem perputaran bumi, sistem pergantian siang dan malam, sistem kehidupan umat manusia. Sistem buatan manusia yang melibatkan interaksi manusia dengan mesin yang disebut sengan *human-machine system* atau ada yang menyebut dengan *man machine system*.

3) Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertentu (*deterministic system*) dan sistem tak tentu (*probabilistic system*).

Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Sistem tak tentu adalah sistem yang

kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas, sistem sosial, sistem politik, dan demokrasi merupakan sistem yang probabilistik atau tak tentu.

4) Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertutup dan sistem terbuka.

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya turut campur tangan dari pihak luarnya. Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan keluaran untuk lingkungan luar atau subsistem yang lain.

Beberapa pengertian tentang sistem, karakteristik, dan klasifikasi maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa sistem adalah gabungan dari elemen-elemen atau beberapa unsur yang secara bersama-sama saling berinteraksi melakukan suatu aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.¹⁶

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jikalau kelak dia diangkat sebagai pegawai. Pelamar maupun organisasi saling berkirim sinyal tentang hubungan kepegawaian. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mendapat tawaran kerja, para pelamar juga mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan

¹⁶ Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 62.

informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya.¹⁷

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.¹⁸

c. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Rekrutmen mempunyai beberapa prinsip-prinsip yang harus dijadikan patokan dalam menerima pelamar atau mencari tenaga

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 63.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 9.

kerja yang berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun prinsip-prinsip rekrutmen tersebut adalah:¹⁹

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 5) Fleksibilitas.
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Prinsi-prinsip rekrutmen tersebut merupakan indikator dalam penelitian ini. Namun, tidak semua dari prinsip-prinsip rekrutmen tersebut bisa dijadikan indikator. Adapun indikator yang diambil dalam penelitian ini adalah mutu karyawan yang akan direkrut, jumlah karyawan yang akan direkrut sesuai dengan pekerjaan, dan pertimbangan - pertimbangan hukum.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 150.

d. Sumber-Sumber Calon Kerja

Secara umum, sumber-sumber calon kerja meliputi merekrut dari dalam perusahaan, merekrut dari luar perusahaan, dan metode-metode rekrutmen lain. Berikut adalah penjelasannya:²⁰

1) Merekrut dari dalam Perusahaan

Banyak perusahaan menerangkan kebijakan untuk merekrut atau mempromosikan tenaga kerja yang berasal dari dalam organisasi sendiri (*promotion-from-within*), kecuali dalam keadaan-keadaan luar biasa sekali.

Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama, yaitu:

- a) Tidak terlalu mahal dibanding dengan merekrut dari luar organisasi.
- b) Suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
- c) Orang-orang yang direkrut dari dalam nyata-nyata sudah terbiasa dengan

²⁰ Moh. Agus Tulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm. 63.

suasana organisasi sendiri sehingga dapat berkarya lebih efektif.

Kelemahan utama kebijakan ini adalah:

- a) Terjadi pembatasan terhadap bakat-bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi.
- b) Mengurangi peluang masuknya pemikiran-pemikiran baru dalam organisasi.
- c) Dapat meningkatkan perasaan puas diri karena para karyawan beranggapan bahwa peluang promosi telah terjamin oleh senioritas mereka.

2) Merekrut dari Luar Perusahaan

Bagi kebanyakan perusahaan besar, akademi-akademi dan perguruan-perguruan tinggi merupakan sumber utama bakat-bakat baru di bidang manajerial dan keahlian. Kelemahan dari perekrutan melalui kampus adalah biayanya cenderung tinggi.

e. Hambatan dan Tahapan Rekrutmen

1) Hambatan Rekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi,

perekrut, dan lingkungan eksternal. Menurut Simamora yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa bahwa kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen meliputi:²¹

a) Karakteristik Organisasional

Karakteristik organisasional mempengaruhi desain atau implementasi sistem rekrutmen.

b) Citra Organisasi

Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Citra organisasi, dengan demikian, hendaknya dipertimbangkan pula sebagai kendala potensial.

c) Kebijakan Organisasional

Informasi analisis pekerjaan dan perencanaan kepegawaian mengarahkan perekrutan dalam mengambil keputusan mengenai sumber dan saluran rekrutmen yang

²¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 66.

tepat serta mengevaluasi proses rekrutmen.

d) Rencana Strategi dan Rencana Sumber Daya Manusia

Rencana strategik (*strategic plans*) menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana sumber daya manusia menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal, dan mana yang akan diisi secara internal.

e) Kebiasaan Perekrut

Kesuksesan perekrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Memang kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memakan waktu yang membutuhkan jawaban yang sama. Sekalipun demikian, kebiasaan dapat pula meneruskan kesalahan di masa lalu atau mengindari alternatif yang lebih efektif.

f) Kondisi Eksternal

Kondisi pasar tenaga kerja merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Batasan-batasan dari pemerintah dan serikat pekerja juga mempengaruhi rekrutmen.

g) Daya Tarik Pekerjaan

Seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit.

h) Persyaratan Pekerjaan

Perusahaan menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang sedang dicari. Proses rekrutmen biasanya membutuhkan beberapa modifikasi dan kompromi di kedua belah pihak.

Hambatan-hambatan dalam rekrutmen tersebut merupakan indikator dalam penelitian ini. Namun, tidak semua dari hambatan

rekrutmen tersebut bisa dijadikan indikator. Adapun indikator yang diambil dalam penelitian ini adalah kebijakan organisasioanl, rencana strategik dan rencana sumber daya manusia, kebiasaan perekrut, kebijakan eksternal, daya tarik perusahaan, dan persyaratan pekerjaan.

2) Tahapan Rekrutmen Tradisional

Adapun tahapan-tahapan rekrutmen akan diuraikan sebagai berikut:²²

- a) Tahap pertama, memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan
- b) Tahap kedua, memeriksa dan mempebaharui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
- c) Tahap ketiga, megidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat
- d) Langkah keempat, memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat

²² *Ibid.*, hlm. 68-69.

f. Seleksi Karyawan

1) Pengertian Seleksi

Seleksi dalam manajemen personalia adalah pemilihan terhadap orang-orang. Suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal.²³

Pengertian seleksi menurut Irham Fahmi ialah proses penjarangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan.²⁴

2) Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi pekerja menurut Charles Bahn yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa adalah

²³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 89.

²⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 36.

penyaringan atau penyisihan terhadap mereka yang dinilai tidak cakap untuk memangku jabatan menurut syarat-syarat organisasi.²⁵

3) Tahapan dalam Proses Seleksi

Bagi calon karyawan yang telah lulus tahap rekrutmen dan dipanggil untuk ikut seleksi maka ada beberapa syarat umum yang harus dipenuhi atau diikuti, dan syarat untuk mengikuti seleksi tersebut biasanya terbagi pada 4 (empat) tahap. Adapun tahap-tahap tersebut adalah:²⁶

1. Tahap seleksi administrasi
2. Tahap seleksi tes tulis
3. Tahap tes wawancara
4. Tahap tes kesehatan

Setelah melengkapi persyaratan dan mengikuti tahapan tes tersebut, selanjutnya calon karyawan menunggu pengumuman dinyatakan lulus atau tidak. Jika dinyatakan lulus maka siap

²⁵ Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hlm. 88.

²⁶ ²⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, hlm. 37

menandatangani surat kesepakatan yaitu kesiapan untuk bekerja dan ditempatkan dimanapun sesuai dengan isi surat kesepakatan tersebut.

3. Petugas Haji

a) Pengertian Petugas Haji

Petugas haji Indonesia adalah petugas yang diangkat oleh Menteri Agama yang bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan kepada jemaah haji, baik petugas yang menyertai jemaah haji (kloter) maupun Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (Pusat, Arab Saudi, dan Embarkasi). Jenis petugas haji meliputi petugas yang menyertai jemaah (TPHI, TPIHI, TKHI, TPHD, dan TTKHD) serta Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (Pusat, Arab Saudi, dan Embarkasi).²⁷

1) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (Non Kloter)

Panitia penyelenggara ibadah haji yang disingkat PPIH adalah petugas yang diangkat oleh Menteri Agama untuk melaksanakan tugas pembinaan,

²⁷ Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji, Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah, 2012, hlm. 3.

pelayanan, dan perlindungan terhadap jemaah haji di Pusat, Embarkasi, dan Arab Saudi.²⁸

PPIH Pusat adalah Panitia Penyelenggara Ibadah Haji yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan perhajian yang ditempatkan di Kementerian Agama Pusat.²⁹

PPIH Arab Saudi adalah petugas haji yang bertanggung jawab dalam pembinaan, pelayanan umum, bimbingan ibadah, pelayanan kesehatan serta perlindungan jemaah haji di Arab Saudi yang ditugaskan di tiga daerah kerja yaitu: Jeddah, Madinah, dan Makkah serta Kantor Misi Haji di Jeddah.³⁰

PPIH Embarkasi adalah petugas haji yang bertanggung jawab pada pembinaan,

²⁸ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah, *Petunjuk Teknis Penyiapan Petugas Haji Indonesia*, 2009, hlm. 5.

²⁹ Buku Pintar Penyelenggara Ibadah Haji, hlm. 3.

³⁰ Ali Rokhmad, dkk., *Problematika Penyelenggaraan Ibadah Haji (Studi Kasus Haji di Dalam Negeri dan di Arab Saudi)*, Jakarta: Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah, 2016, hlm. 65.

pelayanan umum, bimbingan ibadah, pelayanan kesehatan serta perlindungan jemaah haji pada setiap embarkasi.³¹

2) Petugas yang menyertai jemaah (Kloter)

Petugas yang menyertai jemaah adalah petugas yang ditugaskan melayani dan membimbing jemaah dalam satu kelompok terbang (kloter) sejak dari embarkasi sampai ke debarkasi tanah air.³² Petugas yang menyertai jemaah terdiri dari Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI), Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI), Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI), Tim Pemandu Haji Daerah (TPHD), dan Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD).

Petugas haji daerah yang selanjutnya disebut petugas haji adalah tim yang bertugas untuk membantu melayani

³¹ Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji, Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah, 2012. hlm. 4.

³² *Ibid.*, hlm. 43.

jemaah haji Daerah Istimewa Yogyakarta di kelompok terbang.³³

Tim koordinasi fasilitasi penyelenggaraan ibadah haji Daerah Istimewa Yogyakarta selanjutnya disebut tim koordinasi adalah tim yang bertugas melaksanakan rekrutmen petugas haji.³⁴

Tim Pemandu Haji Daerah yang selanjutnya disingkat TPHD adalah Petugas haji yang menyertai jemaah haji Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kelompok terbang yang bertugas membawa memberikan pelayanan bimbingan ibadah dan pelayanan umum.³⁵

Tim Kesehatan Haji Daerah yang selanjutnya disingkat TKHD adalah petugas haji yang menyertai jemaah haji Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan.³⁶

³³ Peraturan Gubernur No 118 Tahun 2018 Tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Daerah

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

b) Tugas dan Fungsi Petugas Haji (Petugas Kloter)

Adapun uraian petugas operasional yang menyertai jemaah haji (petugas kloter) di daerah, asrama haji embarkasi, pesawat, dan *Airport King Abdul Aziz Jeddah* atau *Airport Amir Muhammad Aziz Madinah* pada saat pemberangkatan.³⁷

1) Tim Pemandu Haji Daerah (TPHD)

Secara umum TPHD bertugas membantu tugas-tugas TPHI sejak dari daerah asal, selama di Arab Saudi, di Arab Saudi sampai dengan kepulangan jemaah haji.

2) Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD)

Secara umum TKHD bertugas membantu tugas-tugas TKHI sejak dari daerah asal, selama di Arab Saudi sampai dengan kepulangan jemaah haji.

³⁷ Modul Uraian Tugas Petugas yang Menyertai Jemaah Haji (Petugas Kloter), Kementerian Agama Republik Indonesia Direktorat Penyelenggaraan Haji dan Umrah, 2017, hlm. 7.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi *inquiry* yang menekankan pendekatan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif.³⁸

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah individu yang memberikan informasi dan data mengenai permasalahan penelitian. Subjek penelitian adalah Kepala Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta, staf atau pegawai, dan petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2019.

³⁸ Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*,

(Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 329.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. objek penelitian ini adalah seluruh aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Data dan Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian tanpa media perantara berupa opini orang secara individual atau kelompok, hasil observasi, dan kegiatan rekrutmen oleh Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu dengan menggunakan metode wawancara dan metode observasi. Wawancara dilakukan dengan tatap muka dengan informan, sedangkan observasi dilakukan dengan datang langsung ke lokasi penelitian.³⁹

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*,...hlm. 555.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan tidak secara langsung dari subjek penelitian. Adapun sumber data sekunder berupa dokumen tertulis seperti struktur organisasi Biro Bina Mental dan Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta, data petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2019, dokumen tugas dan fungsi petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, di mana pewawancara bertanya langsung tentang suatu

objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.⁴⁰

Wawancara dalam penelitian ini menggali informasi dari Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta selaku penyelenggara rekrutmen petugas haji daerah, pihak Kepala Biro Pembinaan Mental dan Spiritual, Staf atau pegawai, dan petugas haji tahun 2019 tentang sistem rekrutmen petugas haji daerah.

b. Observasi

Observasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dengan pengamatan suatu objek yang diteliti.⁴¹ Penelitian ini menggunakan teknik observasi non partisipatif yang mana peneliti tidak ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat tentang proses rekrutmen petugas haji daerah, suasana pendaftaran, proses rekrutmen, seleksi tes tulis, wawancara, seleksi psikotes, interaksi

⁴⁰ Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 372.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm. 384.

antar calon petugas haji daerah dengan staf atau pegawai dan panitia penyelenggara, waktu pelaksanaan rekrutmen serta hal yang berkaitan dengan sistem rekrutmen petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data secara tertulis, baik itu berupa arsip, laporan hasil rekrutmen, catatan rapat, dokumentasi seleksi tes tulis dan tes wawancara, serta seleksi psikotes yang berkaitan dengan sistem rekrutmen petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles *and* Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai

tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:⁴²

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakuakn sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema, dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori,

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, CV, 2018), hlm. 132.

flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

d. Conclusion Drawing/ Verifivation

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Pada penelitian kualitatif, uji keabsahan data pada dasarnya selain digunakan untuk menyanggah baik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan uji

credibility (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).⁴³

Berdasarkan penjelasan tersebut, data yang dikumpulkan akan diuji keabsahannya dengan beberapa teknik uji keabsahan data meliputi kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Adapun perincian dari teknik pengecekan keabsahan data sebagai berikut:

a. Kredibilitas

Uji kredibilitas data dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, diskusi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan *membercheck*.⁴⁴ Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan dua cara untuk menguji hasil penelitian, yakni sebagai berikut:

1) Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian; Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 366.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 270.

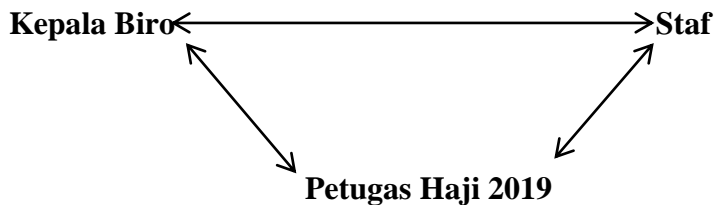
dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian, dapat digunakan triangulasi sumber, triangulasi metode pengumpulan data, dan triangulasi waktu.⁴⁵ Pada penelitian ini digunakan dua triangulasi yakni triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data.

a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁴⁶

Gambar 1.1

Triangulasi Sumber Data



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif

Untuk menguji kredibilitas data pada penelitian ini, maka pengumpulan dan pengujian data dilakukan kepada Kepala

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 273.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 274.

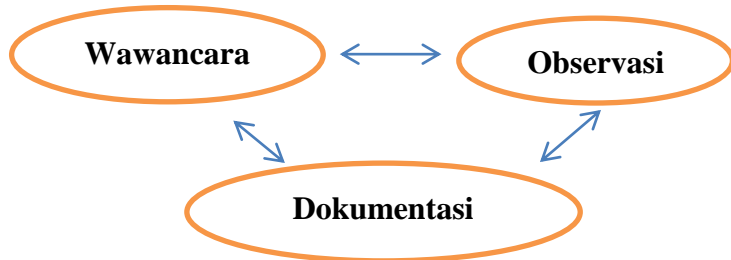
Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY, Staf Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY, dan petugas haji daerah Provinsi DIY tahun 2019. Selanjutnya data yang diperoleh akan dideskripsikan, dikategorisasikan, dan akan dikelompokkan sesuai dengan spesifikasi dari ketiga sumber data tersebut.

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁷ Cara untuk menganalisa data dan informasi menggunakan triangulasi ini dapat dilakukan minimal dengan dua metode. Pengecekan data dilakukan kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, seperti dengan wawancara, observasi, dan dokumen pendukung terhadap narasumber.

⁴⁷ *Ibid.*

Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif

Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang didapat dari hasil wawancara di uji kebenarannya menggunakan observasi dan dokumentasi, begitupun sebaliknya. Jika terdapat data yang berbeda maka dilakukan diskusi lanjut untuk mendapatkan hasil yang dianggap benar dari sudut pandang yang berbeda-beda.

2) Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, untuk membuktikan data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Data tentang interaksi manusia,

atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh foto-foto. Alat-alat bantu perekam data seperti kamera, *handycam*, dan alat rekam suara sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan. Seperti dengan menyertakan foto-foto atau dokumen autentik maka hasil penelitian menjadi lebih dapat dipercaya.⁴⁸

b. Transferabilitas

Pengujian data dengan transferabilitas disebut juga dengan validitas eksternal. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain.

Bagi penelitian naturalistik, nilai transfer bergantung pada pemakai, sejauh mana hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain. Oleh karena itu, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif ini sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka dalam

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 275.

menyusun laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, maka pembaca menjadi faham atas hasil penelitian, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk dipublikasikan di tempat lain. Apabila pembaca laporan penelitian ini memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, seperti apa suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (*transferbility*), maka laporan ini memenuhi standar transferabilitas.⁴⁹

c. Dependabilitas

Dependabilitas disebut juga sebagai reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian tersebut. Pada pengujian data penelitian kualitatif *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dalam penelitian ini *dependability* dilakukan oleh auditor yang independen atau dosen pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.⁵⁰

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 276.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 277.

d. Konfirmabilitas

Pengujian konfirmabilitas disebut dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian dilakukan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Uji konfirmabilitas mirip dengan uji dependabilitas, sehingga pengujinya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas.⁵¹ Dengan demikian, dalam penelitian kualitatif ini uji konfirmabilitas dilakukan bersamaan dengan uji dependabilitas oleh dosen pembimbing.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memiliki beberapa tahapan untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman skripsi. Hal tersebut terpapar sebagai berikut:

BAB 1: Pada bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, tujuan dan manfaat

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 277.

penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II: Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta berupa letak geografis Biro Bina Mental Spiritual, profil lembaga, visi dan misi, tugas pokok, sasaran, tujuan, struktur organisasi bidang penyelenggara rekrutmen petugas haji daerah, sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta strategi dan arah kebijakan Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB III: Pada bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang dikomparasikan antara teori dan realita, analisis proses rekrutmen petugas haji daerah dalam kaitannya dengan sistem rekrutmen petugas haji daerah, hambatan atau kendala dalam pelaksanaan rekrutmen petugas haji

daerah, menganalisis hasil dan temuan-temuan tentang sistem rekrutmen petugas haji daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui sejauh mana sistem rekrutmen petugas haji daerah.

BAB IV: Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang di sesuaikan dengan rumusan masalah. Saran yang dibutuhkan oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta yang membangun terkait sistem rekrutmen petugas haji daerah, serta mencantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Fokus penelitian ini adalah Sistem Rekrutmen Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018-2019. Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Sistem rekrutmen petugas haji daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2018-2019 sudah dilaksanakan secara sistematis berdasarkan prinsip-prinsip rekrutmen. Prinsip-prinsip rekrutmen yang telah dilaksanakan diantaranya penjaminan mutu bagi petugas haji daerah Provinsi DIY dapat dilihat dari kinerja, kepribadian, dan komitmen yang dimiliki calon petugas haji daerah melalui seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan hasil psikotes. Rekrutmen calon petugas haji daerah Provinsi DIY tidak hanya bersumber dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi DIY namun juga ditingkat kabupaten/kota. Mekanisme rekrutmen dilakukan dengan cara mengirimkan surat

rekrutmen calon petugas haji daerah kepada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di tingkat provinsi secara bergiliran. Rekrutmen calon petugas haji daerah juga memberikan kesempatan kepada instansi-instansi yang ada di tingkat kabupaten/kota. Calon petugas kemudian mengirimkan satu calon terbaik mengikuti tes ditingkat provinsi. Adapun petugas haji daerah Provinsi DIY yang dibutuhkan pada tahun 2019 terdiri dari 9 petugas haji bidang pelayanan umum, 9 petugas haji bidang pembimbing ibadah haji, dan 9 petugas haji bidang kesehatan. Namun, Biro Bina Mental hanya memperoleh petugas haji bidang kesehatan berjumlah 7 orang petugas disebabkan sulitnya mendapatkan dokter yang memenuhi persyaratan-persyaratan sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan.

2. Hambatan atau kendala pada pelaksanaan rekrutmen calon petugas haji daerah tahun 2018-2019 disebabkan oleh kebijakan baru yang terkesan mepet mengenai petugas haji bidang pembimbing ibadah wajib berasal dari unsur Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) menyebabkan rekrutmen Tim Pembimbing Ibadah Haji Daerah (TPIHD) mengalami kemunduran

pada pelaksanaannya. Hambatan atau kendala lain juga terdapat pada sisi persyaratan-persyaratan yang terkesan rumit, anggaran, keterbatasan sumber daya manusia yang ada di Biro Bina Mental Spiritual, terjadinya mutasi, dan pergeseran alih tugas yang dialami oleh petugas seleksi.

Biro Bina Mental Spiritual seharusnya lebih memaksimalkan hubungan kerjasama bersama Dinas Kesehatan sebagai langkah mengatasi kekurangan petugas pelayanan kesehatan. Petugas pelayanan kesehatan sering kali mengalami kekurangan dan keterbatasan setiap tahun perekrutan. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan baru mengenai persyaratan-persyaratan yang terkesan rumit dapat ditinjau ulang sehingga hambatan atau kendala terkait keterbatasan petugas pelayanan kesehatan tidak terjadi dan terulang disetiap tahunnya.

B. Saran

1. Saran untuk Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah (Setda) Daerah Istimewa Yogyakarta:
 - a. Menyegerakan pembuatan *website* Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY agar memudahkan bagi masyarakat maupun instansi lain untuk

mengakses dan mengetahui informasi mengenai kegiatan dan kebijakan-kebijakan yang ada di Biro Bina Mental Spiritual.

- b. Rekrutmen calon petugas haji daerah bidang kesehatan haji diharapkan lebih fokus dan bekerja sama dengan dinas kesehatan guna mengatasi permasalahan keterbatasan dokter.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya:
- a. Petugas haji daerah Provinsi DIY perlu diteliti lebih spesifik dan mendalam tidak hanya sebatas pada sistem rekrutmen nya saja namun juga pada bidang lainnya.
 - b. Meneliti tentang dana atau biaya bagi petugas haji daerah yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang menurut peneliti perlu untuk diketahui sebagai tambahan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Moh Tulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Al-Bahra, *Analiss dan Desain Sitem Informasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Al Fatta, Hanif, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2007.
- Amanah, Muhammad dan M.Paramita, *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Amilin (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Kota Bogor dan Lembaga Amil Zakat Dhompot Dhuafa)*, Jurnal Syarikah, Vol. 1 No 2, Desember Tahun 2015.
- Arikunto, Suharsimi, *Metode Penelitian Praktik*, Jakarta: Balai Pustaka, 2014.
- Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah, *Petunjuk Teknis Penyiapan Petugas Haji Indonesia*, 2009.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1998.

Difla Kharisma, *Rekrutmen Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) Pada Kementerian Agama Jakarta Timur*, Skripsi (Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018.

HM Jogiyanto , *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur, Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2005.

<https://www.republika.co.id/berita/jurnal-haji/berita-jurnal-haji/19/01/14/plbnhj385-pengamat-petugas-haji-bertugas-jangan-sambil-berhaji>

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/10/17/1642/indeks-kepuasan-jemaah-haji-indonesia--ikjhi--1440h-2019m-naik-sebesar-0-68-dibandingkan-dengan-tahun-sebelumnya-.html>

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 133/TIM/2019 Tentang Pembentukan TIM Petugas Haji Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019.

- Kharisma, Difla, *Rekrutmen Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) Pada Kementerian Agama Jakarta Timur*, Skripsi (Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018).
- Kumaladewi, Arshinta, *Evektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jomban*), *Jurnal Parsimonia*, Vol. 5.No.1 April 2018.
- M. Tatang, Amirin, *Pokok-Pokok System*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2001.
- Muri, Yusuf , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Modul Uraian Tugas Petugas yang Menyertai Jemaah Haji (Petugas Kloter), Kementerian Agama RI Direktorat Penyelenggaraan Haji dan Umrah, 2017.
- Oktavianda Dwi Ayu Giyanti, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pemasaran di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Yogyakarta Tahun 2018*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2018.

Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa
Yogyakarta

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta,
No. 118 tahun 2018 tentang *Pedoman
Rekrutmen Petugas Haji Daerah*, Yogyakarta:
2018.

Rencana Strategi Biro Administrasi Kesejahteraan
Rakyat dan Masyarakat Sekretariat
Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun
2018

Rencana Strategi Biro Bina Mental Spiritual
Sekretariat Daerah Daerah Istimewa
Yogyakarta Tahun 2019

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*,
Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Rokhmad , Ali, dkk., *Problematika Penyelenggaraan
Ibadah Haji (Studi Kasus Haji di Dalam
Negeri dan di Arab Saudi)*, Jakarta:
Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal
Penyelenggaraan Haji dan Umrah, 2016.

Rohmatin, Nur dan Andri Brawijaya, *Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)*, Jurnal Nisbah, Vol. 2 No. 1 April Tahun 2016.

Sofyana Laylia Ludhfi , *Analisis Rekrutmen Di PT. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT.Toha Putra Semarang, Skripsi (Semarang: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang ,2015.*

Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2018.

Syaibatul Aslamiyah Ginting, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018)

Undang – Undang No 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah, Pasal 2.

Wiwi Wihdatul Aliah, *Sistem Penerimaan Petugas Haji pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Banten*, Skripsi, Jakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2018.