

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam pelaksanaan ibadah haji, salah satu faktor yang sangat penting adalah keberadaan pembimbing ibadah yang mampu memandu dan membimbing jamaah dalam menjalankan rangkaian ibadah dengan benar sesuai dengan syariat agama. Hal ini sejalan dengan tujuan dari ibadah haji itu sendiri sebagai bentuk pengabdian yang menyeluruh kepada Allah SWT, yang memerlukan pemahaman mendalam dan bimbingan yang tepat. Dengan semakin tingginya minat umat muslim di Indonesia dalam menunaikan ibadah haji setiap tahun, pemerintah melalui Kementerian Agama, memiliki tanggung jawab untuk memastikan jamaah memperoleh layanan yang optimal, termasuk dalam hal bimbingan ibadah. Di sinilah peran penting dari pembimbing ibadah haji menjadi perhatian serius, dan proses rekrutmen pembimbing ini menjadi sebuah kebutuhan yang penting.

Pembimbing ibadah Haji Daerah (PHD) adalah bagian yang terpenting dalam penyelenggaraan haji karena pembimbing haji yang memimpin jama'ah selama pelaksanaan haji, maka dari itu seorang pembimbing harus menjalankan tugasnya dengan maksimal. Selain itu seorang pembimbing juga harus sesuai dengan pedoman dalam pembimbing haji. Regulasi terbaru, yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji menyebutkan pentingnya perbaikan terus menerus terhadap sistem dan

organisasi haji. Akuntabilitas, menjadi salah satu upaya Kementerian Agama dalam menjaga kualitas pembimbing yang bertugas membina jamaah selama ibadah haji. Selanjutnya, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 13 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler. PMA ini menjadi landasan teknis bagi seluruh instansi, baik pusat maupun daerah, dalam menjalankan mekanisme rekrutmen, seleksi, dan penugasan petugas ibadah haji.

Rekrutmen pembimbing ibadah haji (PHD) bertujuan untuk menetapkan kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh para pembimbing, sehingga mereka mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat dan tuntutan ibadah. Dalam konteks pelayanan publik, rekrutmen dapat meningkatkan akuntabilitas, profesionalisme, serta kualitas pelayanan. Seorang pembimbing tidak hanya memahami teknis pelaksanaan ibadah saja tetapi juga harus mampu menangani berbagai dinamika jamaah selama perjalanan ibadah.

Meski terdapat pedoman yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama, tetapi beberapa masyarakat awam kurang mengetahui apa saja standar yang diperlukan dalam melakukan seleksi pembimbing ibadah haji. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, sebagai salah satu instansi yang mengatur dan menjalankan skema perhajian sesuai dengan daerahnya yaitu bagian Jawa Barat. Kanwil ini menangani berbagai permasalahan dalam perhajian, salah satunya adalah mengenai rekrutmen Petugas Haji Daerah. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan akan manajemen yang lebih tegas dalam

proses rekrutmen tersebut agar dapat menghasilkan pembimbing yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan jamaah haji dari wilayah Provinsi Jawa Barat khususnya Bandung dan sekitarnya.

Dalam manajemen sumber daya manusia, konsep manajemen dalam rekrutmen merujuk pada penerapan prosedur, aturan, dan kriteria yang seragam untuk menilai calon tenaga kerja. Rekrutmen merupakan suatu cara untuk memastikan bahwa proses kerja berjalan konsisten dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, manajemen rekrutmen pembimbing ibadah haji bertujuan untuk menghasilkan pembimbing yang tidak hanya memiliki pengetahuan agama, tetapi juga memiliki berbagai keterampilan lain seperti pengetahuan bahasa, pengetahuan wawasan dan yang paling penting adalah seorang pembimbing harus memiliki kemampuan *leadership* yaitu mampu mengelola jamaah dengan beragam latar belakang karakter dan sifat yang berbeda-beda.

Rekrutmen merupakan langkah awal agar bisa memiliki pembimbing yang baik dan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan, oleh karena itu rekrutmen sangat penting dan harus dilaksanakan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang sudah diterapkan dan dilakukan dengan berbagai proses agar dapat mendukung sebuah perusahaan atau lembaga. Proses seleksi yang terstandar juga dapat membantu mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Penerapan manajemen dalam rekrutmen dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Hal ini sangat relevan untuk rekrutmen pembimbing ibadah haji, di mana pembimbing

diharapkan memiliki pemahaman agama yang kuat dan keterampilan komunikasi yang baik untuk memandu jamaah.

Manajemen rekrutmen dalam penerapannya tidak luput dari tantangan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah perbedaan pemahaman dan interpretasi terhadap kriteria seleksi antara daerah satu dengan yang lain. Hal ini dapat mengakibatkan perbedaan kualitas pembimbing yang direkrut, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan bimbingan haji secara keseluruhan. Perbedaan dalam standar seleksi dapat menurunkan efektivitas organisasi dalam memberikan layanan yang berkualitas, terutama dalam layanan publik yang memiliki kepentingan besar seperti pelayanan ibadah haji.

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, sebagai institusi yang memiliki otoritas strategis dalam penyelenggaraan ibadah haji di tingkat daerah, memainkan peran vital dalam memastikan kualitas layanan kepada jamaah haji. Salah satu aspek krusial dalam penyelenggaraan ini adalah rekrutmen dan pengembangan pembimbing ibadah haji yang kompeten. Namun, proses tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan, terutama dalam menyelaraskan pemahaman tentang kriteria dan kompetensi pembimbing dengan kebutuhan jamaah yang sangat beragam.

Penelitian ini memilih Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sebagai fokus kajian dengan beberapa justifikasi yang relevan. Pertama, karena berdasarkan regulasi dari Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah (Ditjen PHU) Kementerian Agama RI, proses rekrutmen Petugas Haji Daerah (PHD) termasuk pembimbing ibadah

haji sepenuhnya diselenggarakan dan dikoordinasikan oleh Kanwil Kemenag Provinsi.

Kedua, Kanwil memiliki akses dan otoritas terhadap seluruh data, sistem pelaksanaan seleksi, serta standar kompetensi nasional yang digunakan dalam rekrutmen PHD. Hal ini menjadikan Kanwil sebagai lembaga yang paling tepat untuk diteliti sesuai dengan konteks manajemen rekrutmen pembimbing ibadah.

Ketiga, Provinsi Jawa Barat termasuk provinsi dengan jumlah jamaah haji tertinggi setiap tahunnya, sehingga kebutuhan akan pembimbing yang profesional dan berkualitas sangat penting.

Keempat, Kanwil memiliki tanggung jawab dalam menyusun pedoman teknis pelaksanaan seleksi, penempatan, hingga pembinaan terhadap PHD. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terhadap manajemen rekrutmen yang dilakukan oleh Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kualitas dan mutu pembimbing ibadah haji.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di jelaskan di atas, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis Rekrutmen Pembimbing Ibadah Haji pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka terdapat beberapa identifikasi masalah yang dapat diperoleh diantara lain:

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen pembimbing ibadah (PHD) di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana proses rekrutmen pembimbing ibadah (PHD) dalam meningkatkan kualitas dan mutu pembimbing ibadah (PHD) di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana evaluasi proses rekrutmen pembimbing ibadah (PHD) di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan dasar yang memandu arah pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan, sehingga perlu dijelaskan dengan jelas. Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui perencanaan rekrutmen Pembimbing Ibadah (PHD) yang dilakukan di Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen Pembimbing Ibadah (PHD) yang dilakukan di Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui evaluasi rekrutmen Pembimbing Ibadah (PHD) yang dilakukan di Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi banyak pihak, diantaranya :

- a. Kegunaan Akademik, penelitian ini merupakan dukungan dan partisipasi terhadap perkembangan pengetahuan dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

- b. Kegunaan Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam menjalankan kebijakan Sumber Daya Manusia dan untuk memberikan saran dan masukan sebagai pertimbangan dalam proses Rekrutmen Pembimbing ibadah haji di masa yang akan datang.

E. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Peneliti menggunakan teori manajemen sebagai landasan utama dalam penelitian ini. Menurut (George R. Terry, 1972:17), manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ini berarti dalam konteks rekrutmen, manajemen bertanggung jawab dalam menyusun perencanaan kebutuhan tenaga kerja, mengorganisasi sistem rekrutmen, mengarahkan pelaksanaannya, serta mengendalikan dan mengevaluasi hasilnya.

Manajemen secara umum dipahami sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien (Stoner & Wankel, 1989:68). Manajemen bukan hanya tentang pengawasan, tetapi juga bagaimana memimpin orang lain, mengorganisasi pekerjaan, serta mengambil keputusan strategis demi tercapainya target organisasi.

Oleh karena itu, teori manajemen digunakan sebagai kerangka untuk menjelaskan bagaimana proses rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dapat dikelola secara sistematis dan

terarah. Fungsi-fungsi manajemen menjadi pedoman penting dalam memastikan bahwa pelaksanaan rekrutmen berjalan sesuai dengan prosedur dan menghasilkan pembimbing yang profesional serta sesuai dengan kebutuhan jamaah haji. Sama seperti teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dan Stoner, Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam proses rekrutmen guna meningkatkan mutu pelayanan ibadah haji.

Selain itu peneliti juga menggunakan teori rekrutmen yang merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada aspek pengadaan tenaga kerja yang mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Rekrutmen adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan (Hasibuan, 2011:41).

Menurut (Hasibuan, 2008:28), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien. Proses ini dilakukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Rekrutmen

juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Riva'i et al., 2009: 148). Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi paling dekat dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang akan dipilih, Suhariadi (2013: 79).

Maka dari itu, peneliti menggunakan salah satu teori yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai rekrutmen, yaitu konsep “rekrutmen” dalam proses “manajemen sumber daya manusia”. Hasibuan memberikan perhatian khusus pada pentingnya pencarian, seleksi, dan penempatan tenaga kerja dalam rekrutmen sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menurut Hasibuan, rekrutmen tidak hanya tentang mencari kandidat, tetapi juga mencakup proses strategis yang memastikan bahwa organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Landasan Konseptual

Manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *management*, yang berarti seni

melaksanakan dan mengatur. Dalam konteks organisasi modern, manajemen mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (George R. Terry, 1972:17) menyatakan bahwa manajemen terdiri dari empat fungsi utama yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Dalam konteks rekrutmen pembimbing ibadah haji, manajemen berperan dalam mengatur proses secara sistematis agar berjalan sesuai prosedur, efektif, dan menghasilkan pembimbing yang berkualitas.

Menurut (Rivai, 2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Pembimbing ibadah haji adalah seorang yang ditunjuk oleh pemerintah untuk membimbing dan memberikan panduan kepada jamaah haji dalam melaksanakan ibadah haji. Pembimbing ibadah haji bertanggung jawab untuk memberikan informasi dan bimbingan kepada jamaah haji terkait dengan tata cara pelaksanaan ibadah haji, termasuk tata cara *thawaf*, *sa'i*, *wukuf di Arafah*, dan lain sebagainya.

Selain itu, pembimbing ibadah haji juga bertugas untuk memberikan bantuan, melayani jamaah dan memberikan perlindungan kepada jamaah haji

dalam menghadapi berbagai situasi yang mungkin terjadi selama pelaksanaan ibadah haji.

Kualitas adalah istilah yang merujuk pada tingkat keunggulan atau mutu suatu produk, layanan, atau proses. Kualitas dalam konteks pembimbing ibadah haji merujuk pada kemampuan dan kompetensi seorang pembimbing dalam memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada jamaah haji selama menjalankan ibadah haji.

Menurut (Lupiyoadi, 2014:212), kualitas adalah perpaduan antara sifat dan karakteristik yang menentukan sejauh mana keluaran dapat memenuhi persyaratan kebutuhan pelanggan, jadi pelanggan yang menentukan dan menilai sampai seberapa jauh sifat dan karakteristik tersebut memenuhi kebutuhannya.

Mutu adalah istilah yang mencakup keseluruhan karakteristik atau sifat dari suatu produk, jasa, atau proses yang mencerminkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna atau konsumen. Mutu dalam pembimbing ibadah haji merujuk pada tingkat keunggulan dan kemampuan seorang pembimbing dalam memberikan bimbingan, dan pelayanan kepada jamaah haji sepanjang proses ibadah.

3. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian saya yang berjudul *“Manajemen Rekrutmen Pembimbing Ibadah dalam Peningkatan Kualitas dan Mutu Pembimbing di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat Tahun 2024”* menunjukkan bahwa beberapa penelitian sebelumnya

memiliki tema yang mendukung, namun dengan fokus yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Eri Susan (2019). Penelitian ini membahas secara umum mengenai *Manajemen Sumber Daya Manusia* (SDM) dengan fokus pada ruang lingkup pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Persamaan dengan penelitian saya adalah kajian terhadap aspek manajemen SDM, yang melibatkan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, penelitian ini tidak secara spesifik mengulas proses rekrutmen ataupun standar kompetensi tenaga kerja, sehingga kurang relevan dalam konteks spesifik pembimbing ibadah.

Penelitian oleh Else Suhaimi (2021) Penelitian ini membahas mengenai prinsip-prinsip umum rekrutmen politik sebagai landasan penyusunan pola rekrutmen dalam partai politik. Relevansi dengan penelitian saya adalah fokus pada proses seleksi dan pemilihan individu berkualitas melalui rekrutmen. Namun, perbedaan mendasar terletak pada objek kajian, di mana penelitian ini membahas rekrutmen untuk kepemimpinan dalam partai politik, sementara penelitian saya berfokus pada rekrutmen pembimbing ibadah dengan kebutuhan kompetensi keagamaan dan interpersonal.

Penelitian oleh Nabilla Fauziah (2019) Studi ini memiliki relevansi paling kuat dengan penelitian saya karena membahas mengenai pola rekrutmen tim pembimbing ibadah haji Indonesia (TPHI) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta. Persamaan terdapat pada fokus analisis rekrutmen pembimbing ibadah, namun perbedaannya adalah

dari segi lokasi penelitian. Penelitian saya bertempat di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Penelitian oleh Risa Aprilia (2022) Penelitian ini menganalisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Panorama Kota Bengkulu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pembahasan proses rekrutmen yang mencakup seleksi berbasis standar kompetensi. Namun, penelitian ini berfokus pada sektor keuangan syariah, berbeda dengan fokus penelitian saya yang berorientasi pada pelayanan keagamaan melalui pembimbing ibadah.

Penelitian oleh Muhammad Rezky Ananda (2023) Studi ini membahas komunikasi politik dalam rekrutmen anggota partai Gelora Indonesia di Kota Medan. Relevansi dengan penelitian saya adalah pendekatan metodologis kualitatif yang digunakan untuk memahami proses rekrutmen. Namun, perbedaannya terletak pada fokus objek, yaitu perekrutan anggota partai politik, yang tidak berkaitan dengan pembimbing ibadah atau pelayanan publik.

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian yang Relevan

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1.	“Manajemen Sumber Daya Manusia “	Eri Susan (2019)	Kualitatif	Penelitian ini sama sama berfokus pada manajemen sumber daya manusia.	Penelitian ini hanya menjelaskan MSDM dan ruang lingkup nya saja.
2.	“Prinsip-Prinsip Umum Rekrutmen Politik Sebagai Landasan Idil Penyusunan Pola Rekrutmen Dalam Ad/Art Partai Politik Di Indonesia”	Else Suhaimi (2021)	Kualitatif	Penelitian ini Sama sama membahas rekrutmen untuk menyeleksi dan memilih orang yang berkualitas, dalam memimpin orang banyak.	Penelitian ini menggunakan rekrutmen untuk memilih pemimpin di partai politik.
3.	“Pola Rekrutmen Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPHI) Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta “	Nabilla Fauziah (2019)	Kualitatif	Penelitian ini samasama membahas mengenai rekrutmen pada pembimbing ibadah haji.	Penelitian ini berfokus pada rekrutmen pembimbing ibadah haji di kantor wilayah kementerian agama DKI Jakarta.
4.	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu	Risa Aprilia (2022)	Kualitatif	Penelitian ini memiliki fokus yang sama yaitu membahas mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.	Penelitian ini berfokus pada rekrutmen penempatan kerja pada bank syariah indonesia panorama kota bengkulu.
5.	“ Komunikasi Politik Partai Gelombang Rakyat (Gelora) Indonesia Dalam Rekrutmen Anggota di Kota Medan”	Muhammad Rezky Ananda (2023)	Kualitatif	Penelitian ini samasama membahas mengenai rekrutmen dan menggunakan pendekatan kualitatif.	Penelitian ini berfokus pada rekrutmen anggota komunikasi partai politik.

F. Langkah-Langkah Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil objek di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, sebagai instansi pemerintah yang memiliki otoritas langsung dalam pelaksanaan rekrutmen pembimbing ibadah haji (PHD) tingkat provinsi. Lokasi penelitian berada di Jl. Jenderal Sudirman No. 644, Kota Bandung, Jawa Barat.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis Kanwil dalam menyelenggarakan seluruh tahapan rekrutmen PHD, mulai dari seleksi administrasi, ujian CAT, hingga wawancara dan penetapan. Dengan cakupan tanggung jawab yang luas serta kedudukan sebagai pelaksana teknis utama kebijakan rekrutmen dari Kementerian Agama RI, maka Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat merupakan tempat yang paling tepat untuk meneliti proses manajemen rekrutmen pembimbing ibadah secara komprehensif.

b. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma adalah suatu cara pandang untuk memahami kompleksitas dunia nyata. Paradigma tertanam kuat dalam sosialisasi para penganut dan praktisinya. Paradigma menunjukkan pada mereka apa yang penting, absah, dan masuk akal. Paradigma juga bersifat normatif, menunjukkan kepada praktisinya apa yang harus dilakukan tanpa perlu melakukan pertimbangan eksistensial atau epistemologis yang panjang (Mulyana, 2003:9).

Penelitian ini menggunakan paradigma Konstruktivisme. Paradigma konstruktivisme adalah suatu paradigma yang menyatakan bahwa kebenaran suatu realitas dapat dilihat sebagai hasil konstruksi sosial. Ini mengharuskan untuk dekat dengan realitas sosial tersebut dan menyatakan bahwa realitas bersifat subjektif dan terkadang bertentangan dengan cipta pikir manusia.

Menurut paradigma konstruktivisme, fenomena dapat dipahami dengan baik dalam cara yang berbeda (Littlejohn, 2016:9). Dalam konteks penelitian ini, realitas empiris didasarkan pada pengalaman suatu kelompok, yaitu generasi milenial. Paradigma yang digunakan di dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme di mana melihat kebenaran suatu realitas sosial sebagai hasil konstruksi sosial dan kebenaran suatu realitas sosial bersifat relatif.

Pemilihan paradigma konstruktivisme pada penelitian ini didorong oleh keinginan untuk mengeksplorasi, mengetahui dan memahami bagaimana proses rekrutmen dalam pemilihan pembimbing ibadah haji dan juga ingin mengetahui standarisasi apa yang digunakan dalam pemilihan pembimbing ibadah. Paradigma ini menawarkan kerangka kerja yang sangat relevan untuk mendalami pemahaman subjektif pengguna dan pemangku

kepentingan terkait fenomena tersebut.

Dalam konteks ini, penelitian akan menganalisis bagaimana tahapan yang dilakukan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dalam

memilih dan melakukan perekrutan bagi pembimbing ibadah. Dengan fokus pada makna, penelitian ini bertujuan untuk menangkap nuansa dan keragaman interpretasi pengguna, menggali cerita di balik pembimbing ibadah haji yang profesional dan berkualitas. Dengan demikian, pemilihan konstruktivisme memastikan bahwa penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman secara teknis, tetapi juga menggali realitas yang diartikan oleh individu terlibat, membawa nuansa subjektivitas ke dalam pemahaman proses rekrutmen dan penetapan standarisasi yang dibuat untuk mencari pembimbing ibadah yang baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berupa kata-kata dan bukan angka. Menurut (Saryono, 2010:5), Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

Pendekatan kualitatif digunakan karena pendekatan ini dapat mendalami konteks, makna, dan persepsi pengguna terhadap gangguan tersebut. Melalui wawancara atau observasi, pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam tentang bagaimana gangguan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan keandalan sistem. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif, dapat diidentifikasi pola-pola perilaku atau kecenderungan dalam pengelolaan data yang mungkin menjadi penyebab potensial gangguan, seperti kebijakan manajemen data atau persepsi

pengguna terhadap keamanan dan integritas data. Relevansi lainnya adalah kemampuan pendekatan kualitatif untuk merinci dampak sosial dan organisasional dari pembimbing ibadah haji yang dipilih oleh petugas Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, melalui rekrutmen yang dibuat dan juga standarisasi yang harus dipenuhi oleh calon Pembimbing ibadah haji. Dengan demikian, pendekatan kualitatif memberikan perspektif yang holistik dan mendalam terhadap kualitas dan profesionalitas pembimbing ibadah haji untuk membina dan memimpin jamaah dengan segala masalah yang akan dihadapi oleh pembimbing.

c. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi deskriptif sebagaimana diungkapkan oleh Deddy Mulyana yang di kutip dari bukunya "*Metodologi Penelitian Kualitatif*". Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam arti penelitian deskriptif kualitatif tidak mengandalkan bukti berdasarkan logika matematis, prinsip angka, atau metode statistik. Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas- kualitasnya, alih-alih mengubah menjadi entitas-entitas kuantitatif (Mulyana, 2003:150).

Dalam buku (Furchan, 2004:21-22), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Melalui penelitian kualitatif, peneliti dapat mengenali subjek dan merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari.

Maka penelitian deskriptif kualitatif selalu mengandaikan adanya suatu kegiatan proses berpikir induktif untuk memahami suatu realitas, peneliti yang terlibat langsung dalam situasi dan latar belakang fenomena yang diteliti serta memusatkan perhatian pada suatu peristiwa kehidupan sesuai dengan konteks penelitian. Bagi peneliti kualitatif, satu-satunya realita adalah situasi yang diciptakan oleh individu-individu yang terlibat dalam penelitian. Dalam melakukan suatu penelitian sangat diperlukan perencanaan dan perancangan dalam penelitian, agar penelitian dapat berjalan dengan lancar, baik dan sistematis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian studi deskriptif kualitatif. Artinya penelitian deskriptif hanyalah memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi.

d. Jenis Data dan Sumber Data

1) Jenis Data

Pada penelitian ini, jenis data yang dilakukan yaitu data kualitatif, data kualitatif adalah data deskriptif yang berupa kata-kata, gambar, objek, dan tidak bisa diukur dengan angka.

2) Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan hasil

wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

b) Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini data sekunder di dapat dari dokumen rekrutmen dan standarisasi terdahulu dalam merekrut pembimbing ibadah haji.

e. **Informan**

1) **Informan**

Informan merupakan narasumber dari seluruh hal yang sedang diteliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengenai keseluruhan yang dianalisis.

Subjek penelitian ini membahas mengenai pola dan proses dalam rekrutmen pembimbing ibadah serta standarisasi yang digunakan untuk calon pembimbing haji. Sedangkan objek yang diteliti yaitu petugas perekrutan pembimbing ibadah di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

2) **Teknik Penentuan Informan**

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini melibatkan petugas atau karyawan di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat yang bertugas pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama

petugas yang menangani rekrutmen dan standarisasi pembimbing ibadah.

Pemilihan informan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan mereka dalam pemilihan calon pembimbing ibadah tersebut. Metode seperti wawancara atau observasi langsung dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan dari informan terpilih.

f. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2014:62).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang mendukung keberlangsungan peneliti dalam mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut (Moleong, 2010:186), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara atau disebut *interviewer* yang mengajukan pertanyaan dan yang terwawancara atau disebut *interviewee* yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang ditanyakan.

Menurut (Kriyantono, 2020:289) wawancara dalam penelitian kualitatif, dapat juga disebut sebagai wawancara mendalam (*depth*

interview) atau wawancara intensif (*intensive interview*) dan kebanyakan tidak berstruktur. Wawancara dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam.

2) Observasi

Merupakan salah satu langkah awal menuju fokus perhatian lebih luas yaitu observasi partisipan, hingga observasi hasil praktis sebagai sebuah metode dalam kapasitasnya sendiri-sendiri. Observasi ini dapat dilacak pada kemapanan akar teoretis metode interaksionis simbolik, karena dalam mengumpulkan data, peneliti sekaligus dapat berinteraksi dengan subjek penelitiannya (Denzin et al., 2009:524).

g. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik penentuan keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui beberapa metode, salah satunya adalah triangulasi. Triangulasi merupakan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan keunggulan dari berbagai metode pengumpulan data, analisis, atau teori untuk memastikan keabsahan data (Haryoko et al., 2020:413). Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memverifikasi dan memastikan keabsahan data melalui pendekatan yang komprehensif.

Menurut (Moleong, 2010:330-331), bahwa triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam

penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan cara, antara lain: Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah ataupun tinggi, orang berada, orang pemerintahan. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Peneliti menggunakan triangulasi sebagai pembanding data yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada dengan cara membandingkan data hasil dari observasi dengan data hasil wawancara, dan dokumentasi yang ditunjang berupa foto atau penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan yang sedang diteliti.

h. Teknik Analisis Data

Pada proses analisis data, data yang dikumpulkan dengan wawancara, dan observasi. Analisis data dapat dimaknai sebagai kegiatan membahas dan memahami data guna menemukan makna, tafsiran dan kesimpulan tertentu dari keseluruhan data dalam penelitian. Analisis data dapat juga dimaknai sebagai proses menyikapi data, menyusun memilah dan mengolahnya ke dalam suatu susunan yang sistematis dan bermakna (Ibrahim, 2015:52).

Analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data. Teknik analisis data meliputi berbagai metode, seperti analisis domain, analisis taksonomis, analisis komponensial, dan analisis tema. Menurut (Miles & Hubberman, 1992:20), analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1) Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pengolahan data yang dilakukan setelah pengumpulan data. Proses ini melibatkan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan data, dan transformasi dari data kasar yang muncul dari berbagai catatan yang tertulis. Reduksi data dilakukan selama proses pengumpulan data masih berlangsung, dan melibatkan proses pengkodean, meringkas, serta membuat partisi atau bagian-bagian data. Tujuan dari reduksi data adalah untuk menghasilkan potongan-potongan data yang lebih teratur dan mudah dipahami.

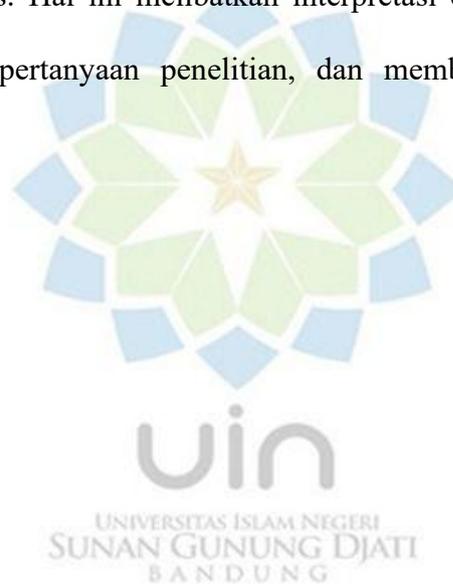
2) Penyajian Data

Penyajian data adalah proses menyusun dan menampilkan data yang telah dikumpulkan secara sistematis dan terstruktur. Proses ini melibatkan pengorganisasian data agar mudah dipahami, baik oleh peneliti maupun pembaca. Penyajian data juga dapat melibatkan penggunaan berbagai metode, seperti tabel, grafik, foto, diagram atau narasi, untuk menggambarkan temuan-temuan yang muncul dari

analisis data. Tujuan dari penyajian data adalah untuk membuat informasi yang terkandung dalam data menjadi lebih jelas dan dapat dipahami oleh pembaca.

3) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses akhir dari analisis data yang dilakukan untuk mengidentifikasi temuan utama, membuat implikasi, dan menyusun kesimpulan berdasarkan data yang telah dianalisis. Hal ini melibatkan interpretasi data, pengaitan temuan dengan pertanyaan penelitian, dan membuat generalisasi yang relevan.



i. Rencana Jadwal Penelitian

Tabel 1. 2 Rencana Jadwal Penelitian

Daftar Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mar- Apr				Mei-jun				Jul				Aug			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																												
Penyusunan dan konsultasi proposal																												
Seminar proposal skripsi																												
Revisi																												
Persiapan penelitian																												
Pelaksanaan penelitian																												
Pengolahan data																												
Penyusunan Laporan Skripsi																												
Sidang Skripsi																												
Revisi skripsi																												