

ABSTRAK

Farhan Ali Muzaki : Manajemen Rekrutmen Pembimbing Ibadah Haji Dan Karyawan Berbasis Analisis Kebutuhan Calon Jemaah Di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Dan Umrah Aziziah Cirebon

Kewajiban ibadah haji menuntut kesiapan menyeluruh, sehingga KBIHU dituntut memiliki sistem rekrutmen pembimbing dan karyawan yang profesional serta adaptif terhadap kebutuhan jemaah. Sayangnya, kesiapan rekrutmen sumber daya manusia ini belum sepenuhnya memadai, terutama pada KBIHU yang sedang berkembang, sehingga memunculkan tantangan dalam memperoleh tenaga pembimbing yang benar-benar memahami keragaman karakteristik jemaah. Dalam konteks tersebut, manajemen rekrutmen yang berbasis pada kebutuhan riil jemaah menjadi solusi esensial agar potensi kekacauan operasional dapat ditekan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen rekrutmen pembimbing ibadah haji dan karyawan di KBIHU Aziziah Cirebon yang berbasis pada analisis kebutuhan calon jemaah. Secara khusus, penelitian ini mengkaji bagaimana perencanaan rekrutmen, pelaksanaan seleksi dan penempatan, serta pembekalan dan pelatihan pasca-rekrutmen dilakukan untuk menjawab kebutuhan jemaah di lapangan.

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada konsep Strategic Human Resource Management (SHRM) dari Gary Dessler, yang menempatkan rekrutmen sebagai salah satu fungsi strategis sumber daya manusia. Kerangka ini menekankan keselarasan (strategic fit) antara aktivitas rekrutmen, meliputi perencanaan, seleksi dan penempatan, serta pembekalan, dengan sasaran strategis organisasi. Penelitian ini juga mengintegrasikan konsep analisis kebutuhan calon jemaah (usia, pendidikan, kesehatan, dan psikologi) sebagai basis fundamental dalam proses rekrutmen pembimbing dan karyawan.

Perencanaan rekrutmen KBIHU Aziziah masih mengandalkan rekrutmen internal tanpa analisis pekerjaan yang baku. Pelaksanaan seleksi dan penempatan pembimbing ditentukan melalui musyawarah informal dengan menyesuaikan karakter demografi jemaah. Dalam hal pembekalan pasca-rekrutmen, lembaga masih sepenuhnya bergantung pada sertifikasi formal yang diadakan oleh pemerintah dan biasanya terkhusus untuk pembimbing. Belum ada pelatihan internal mandiri untuk membekali staf hasil rekrutmen dengan keterampilan khusus seperti psikologi lansia dan kesehatan darurat.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan rekrutmen tanpa standar seleksi, tes penempatan, dan pembekalan yang menyeluruh hanya akan melahirkan manajemen rekrutmen yang profesional secara semu.

Kata Kunci: Manajemen Rekrutmen, KBIHU, Pembimbing Ibadah Haji.