

ASBTRAK

Moch Ilyas Ashiddiq: Sistem Rekrutmen Petugas Kloter Haji Di Kantor Kementerian Haji dan Umrah Kabupaten Subang Pada Penyelenggaraan Haji Tahun 2025

Ibadah haji merupakan kewajiban spiritual umat Islam yang keberhasilan penyelenggaraannya sangat bergantung pada kualitas petugas kloter haji sebagai pendamping jemaah sejak keberangkatan hingga kembali ke tanah air. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024, penyelenggaraan haji yang sebelumnya berada di bawah Kementerian Agama kini beralih ke Kementerian Haji dan Umrah, sehingga pada Tahun 2025 masih terjadi masa transisi kelembagaan yang turut memengaruhi mekanisme rekrutmen, seleksi, serta pelatihan petugas kloter di tingkat daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) proses rekrutmen petugas kloter haji yang dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Haji dan Umrah Kabupaten Subang pada penyelenggaraan haji Tahun 2025; (2) proses seleksi petugas kloter haji dalam menentukan kelayakan calon petugas pada masa transisi kelembagaan Tahun 2025; dan (3) pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada petugas kloter haji sebelum keberangkatan demi memastikan kompetensi pelayanan.

Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan informan terdiri atas Kepala Kantor, Panitia Seleksi, dan peserta seleksi.

Analisis data mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia Gary Dessler (2017), khususnya *employment planning and forecasting*, rekrutmen dan seleksi, serta *training and development*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen petugas kloter haji di Kantor Kementerian Haji dan Umrah Kabupaten Subang pada Penyelenggaraan Haji Tahun 2025 telah dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi, serta pelatihan dan pengembangan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Proses seleksi dilaksanakan secara transparan, objektif, dan akuntabel melalui penilaian administrasi, *Computer Assisted Test (CAT)*, dan wawancara sehingga mampu menghasilkan calon petugas yang kompeten meskipun berlangsung pada masa transisi kelembagaan. Pelatihan dan pengembangan juga terlaksana secara terstruktur untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan petugas dalam memberikan pelayanan kepada jemaah haji.

Kata Kunci: Rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, MSDM, petugas kloter haji.