

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Meningkatkan hubungan diplomatik Indonesia dengan negara-negara asing dapat dilakukan dengan langkah-langkah positif, seperti kerjasama yang efektif dan berkelanjutan, menjadi suatu keharusan. Sebagai contoh, kerjasama dalam penyelenggaraan ibadah haji telah memperkuat hubungan Indonesia dengan Arab Saudi, menciptakan kerukunan yang baik. Selain itu, pemerintah nasional, di bawah Kementerian Agama, bertanggung jawab atas pelaksanaan ibadah haji dalam pelaksanaannya diatur oleh Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah yang tercantum dalam Undang- Undang Nomor 8 Tahun 2019 yang menyebutkan bahwa pemerintah sebagai pihak penyelenggara ibadah haji dan umrah yang memiliki kewajiban memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan untuk jamaah haji agar mampu menjalankan ibadahnya sesuai dengan syariat islam. Menjadi tugas nasional juga karena melibatkan beragam instansi dan Lembaga, baik di tingkat Nasional maupun Internasional, dan berkaitan dengan berbagai bidang seperti administrasi, bimbingan ibadah haji, transportasi, konsumsi, kesehatan, akomodasi dan keamanan.

Penyelenggaraan ibadah haji pemerintah memberikan layanan kepada jamaah haji melalui penyediaan Petugas Penyelenggaraan Ibadah Haji (PPIH) di dalam negeri dan di Arab Saudi. Persiapan PPIH ini bertujuan untuk menjamin kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan ibadah haji. Sebagai

langkah awal dalam penyiapan PPIH tersebut dilakukan rekrutmen calon Petugas Penyelenggara Ibadah Haji. Rekrutmen PPIH dilakukan dalam rangka menjaring calon PPIH Pusat, PPIH Arab Saudi, PPIH Embarkasi dan PPIH Kloter yang professional.

Setiap tahun, Kementerian Agama bertanggung jawab atas penyelenggaraan ibadah haji membentuk panitia khusus untuk mengelola pelaksanaan ibadah haji. Setiap tahun saat musim haji, suatu badan sementara dibentuk dalam bentuk kepanitiaan, yang disebut Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012 Bagian IV yang berjudul "Petugas Yang Menyertai Jamaah" pada pasal 23. Menurut peraturan tersebut, Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) diberikan dukungan oleh beberapa tim, termasuk Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI), Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI), dan Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI), untuk memberikan bantuan dan bimbingan kepada para jamaah haji. Hal ini menciptakan suatu struktur organisasi yang mendukung pelaksanaan ibadah haji dengan lebih terorganisir dan efisien.

Petugas haji merupakan elemen krusial dalam pelaksanaan ibadah haji, baik didalam negeri maupun selama proses oprasional di Arab Saudi, meskipun bersifat temporal yang hanya aktif selama satu tahun dan digantikan pada tahun berikutnya. Sebagai solusi ideal, untuk memastikan keprofesionalan petugas haji, diperlukan keberadaan petugas yang bersifat tetap dengan pola dan mekanisme pengelolaan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Menurut Hafidz Khoiruddin dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Reformasi Organisasi Pengelolaan Pelayanan Haji Terhadap Kepuasan Jemaah Haji (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang)," terdapat tiga faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan ibadah Haji. Pertama, pentingnya implementasi yang optimal terhadap Undang-Undang No. 17 tahun 1999 tentang penyelenggaraan Haji. Kedua, ketersediaan fasilitas dasar dan pendukung untuk memenuhi kebutuhan Jemaah. Ketiga, peran petugas Haji yang memiliki profesionalisme. Di sisi lain, terdapat beberapa kendala selama proses pelaksanaan ibadah, seperti kurangnya penyusunan yang baik terkait tugas pokok dan fungsi oleh penyelenggara, perencanaan tindakan operasional yang kurang matang, dan kekurangan dalam pengorganisasian yang berdampak negatif pada proses evaluasi struktural.

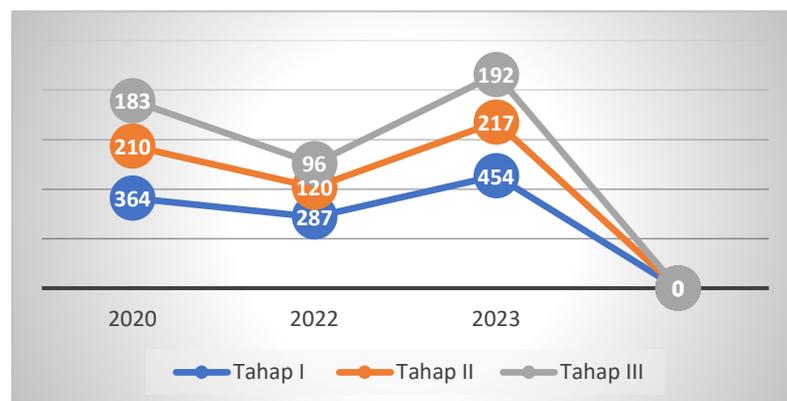
Penting untuk melaksanakan perekrutan petugas haji dengan sungguh-sungguh dengan cara yang jelas, objektif, dan dapat dipertanggung jawabkan. Tahap perekrutan merupakan langkah awal dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan. Dalam konteks ini, rekrutmen petugas haji ditingkat daerah harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019, dengan harapan dapat menciptakan tenaga kerja haji yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, patuh terhadap prinsip keadilan, profesionalitas, dan akuntabilitas, serta mengikuti prinsip nirbala.

Proses perekrutan petugas haji berbeda dengan rekrutmen karyawan biasa karena petugas haji harus memiliki keahlian khusus dalam mengatasi

berbagai pola pikir jamaah haji selama musim haji. Keterlibatan dengan ratusan ribu jamaah Indonesia setiap tahunnya membuatnya berbeda, karena tidak semua orang mampu menangani berbagai masalah dan hambatan yang muncul pada saat musim haji. Oleh karena itu, diperlukan tingkat keikhlasan yang tinggi bagi petugas haji. Sebagaimana yang dikatakan wakil rais Aam pengurus besar Nahdhatul Ulama (PBNU) KH. Anwar Iskandar, ada enam aspek yang harus dikuasai oleh petugas haji yaitu pertama, niat karena niat harus berbasis libtighai wajhillah, hanya untuk mencari ridha allah SWT. Ketika orang memiliki basis lillah maka tidak akan tergoda dengan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan mencari ridha Allah, dan apabila terdapat cobaan dan hambatan-hambatan yang tidak mengenakan maka dia akan sabar dan tabah. Kedua, harus menguasai ilmu manasik. Ketiga, terkait akhlak dan kebersihan hati. Keempat, kesehatan jasmani dan kelima teritorial seperti seorang petugas haji harus memahami tentang jarak, letak miqat, di mana tempat tawaf dan lain-lain. Keenam, administrasi dan fasilitas. (Faizi Muhammad, 2023)

Gambar 1. 1.

**Hasil Rekrutmen petugas ibadah haji
Provinsi Jawa Barat tahun 2020, 2023 dan 2024**



Sumber : Data diolah peneliti 2024

Pada tahun 2020, proses administrasi perekrutan petugas haji mengalami dinamika yang mencolok. Tahap pertama berhasil menyaring 364 petugas yang memenuhi kriteria, sementara tahap kedua melibatkan penerimaan sebanyak 210 petugas, dan tahap ketiga menyeleksi 183 petugas. Perkembangan ini mencerminkan upaya serius dalam memastikan bahwa petugas yang terlibat dalam penyelenggaraan ibadah haji memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang ditetapkan.

Tahun 2023 menjadi titik sorot dengan peningkatan yang signifikan dalam jumlah perekrutan petugas haji. Tahap pertama mencapai puncaknya dengan 454 petugas terpilih, menggambarkan intensifikasi upaya dalam menyeleksi calon petugas. Tahap kedua dan ketiga juga menunjukkan peningkatan, masing-masing dengan 217 dan 192 petugas yang berhasil melewati seleksi ketat. Peningkatan ini bisa jadi merupakan respons terhadap meningkatnya kompleksitas tugas petugas haji dan kebutuhan akan keahlian yang lebih mendalam dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Pada tahun 2024, proses perekrutan ibadah haji di Provinsi Jawa Barat mengalami perubahan signifikan. Tahap pertama berhasil menyaring 625 petugas, yang merupakan jumlah tertinggi selama tiga tahun terakhir. Hal ini mencerminkan peningkatan kebutuhan akan petugas haji yang lebih terlatih dan berpengalaman. Sementara itu, tahap kedua menerima 186 petugas, yang meskipun mengalami penurunan dibanding tahun 2023, namun menunjukkan seleksi yang ketat. Tahap ketiga juga mencatat 178 petugas yang terpilih, menunjukkan penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, namun tetap berada di level yang signifikan.

Petugas Haji selalu menjadi sorotan media publik, baik elektronik maupun cetak apabila timbul masalah, konsekuensinya dapat menjadi kompleks. Agar menghindari reputasi yang merugikan terhadap petugas haji Indonesia, diperlukan seleksi ketat terhadap calon anggota Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) dengan memprioritaskan individu yang memiliki keahlian profesional dan dapat memenuhi tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan melaksanakan proses rekrutmen yang cermat dan professional, tujuan utama pemerintah untuk memberikan pelayanan terbaik dan optimal kepada jamaah haji dapat tercapai (Farida dkk., 2020)

Dalam menghadapi kritik terhadap performa petugas haji, Direktorat Jendral Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umroh sebaiknya mampu bekerja sama dan berfokus untuk mengatasi berbagai tantangan yang sering timbul setiap tahun. Mengingat pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan ibadah haji, prioritas harus diberikan pada pengembangan kompetensi petugas haji sebagai upaya mendukung kesuksesan penyelenggara ibadah haji.

Isu krusial terkait sistem rekrutmen petugas haji saat ini dianggap tidak transparan, menciptakan dugaan negatif mengenai proses prekrutan yang tengah berlangsung. Menurut pengamat haji dan umroh dari universitas islam negeri (UIN) Jakarta, Dadi Darmadi, “proses rekrutmen ibadah haji belakangan ini terlihat sebagai pembagian jatah. Hal ini menyebabkan rekrutmen tidak berjalan dengan optimal dan kurang professional.”

Adanya dugaan pembagian jatah dalam rekrutmen petugas haji, tentu saja melanggar prinsip-prinsip transparansi dan profesionalitas yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 tentang penyelenggara ibadah haji dan umroh. Pasal 12 dalam Undang-Undang tersebut menetapkan bahwa penyelenggaraan ibadah haji harus menciptakan sistem rekrutmen petugas haji yang didasarkan pada prinsip keadilan, profesionalitas, dan transparansi.

Untuk itu, instansi pemerintah memiliki tugas untuk mengimplementasikan perekrutan petugas haji sesuai dengan kebijakan yang berlaku agar terhindar dari dugaan negatif terhadap proses perekrutannya. Dengan melihat latar belakang diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul skripsi mengenai **“Pelaksanaan Kebijakan Rekrutmen petugas haji di Provinsi Jawa Barat”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik benang merah bahwasannya identifikasi masalah dari penelitian ini antara lain:

- 1.2.1 Pengumuman pembukaan rekrutmen petugas haji yang tidak menggunakan platform resmi seperti website yang dimiliki oleh kementerian sehingga disumsikan peneliti tidak transparan.
- 1.2.2 Banyak dugaan negative dari masyarakat mengenai rekrutmen petugas haji yang dinilai tidak transparansi karena hasil yang lolos tidak sesuai dengan nilai ketika penyeleksian.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalahnya diantaranya:

- 1.3.1. Bagaimana *Content Of Policy* rekrutmen petugas ibadah haji di Provinsi Jawa Barat?
- 1.3.2. Bagaimana *Context of Implementation* kebijakan rekrutmen petugas ibadah haji di Provinsi Jawa Barat?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penelitian ini :

- 1.4.1 Untuk mengetahui *Content of Policy* rekrutmen petugas ibadah haji di Provinsi Jawa Barat.
- 1.4.2 Untuk mengetahui *Context of implementation* kebijakan rekrutmen petugas haji di Provinsi Jawa Barat.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam Metodologi Penelitian untuk Public Relation (Ardianto, 2010) kegunaan dari penelitian adalah nilai manfaat praktis, kemudian manfaat ilmiahnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta khazanah keilmuan dan sumbangan pemikiran mengenai rekrutmen petugas haji terhadap pihak kampus dan mahasiswa, khususnya mahasiswa yang akan

meneliti hal serupa semoga dapat menjadi acuan referensi tambahan untuk penelitiannya

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi seksi pembinaan penyelenggaraan haji

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan mengenai evaluasi dan penyusunan kebijakan terkait pelaksanaan rekrutmen bagi petugas haji.

1.6. Kerangka Berpikir

Rekrutmen petugas haji merupakan proses menyeleksi calon petugas penyelenggara ibadah haji dan pemantau penyelenggaraan ibadah haji yang memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan. Hal ini berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2019 tentang penyelenggaraan ibadah haji dan umrah pada asas transparansi dan profesionalitas.

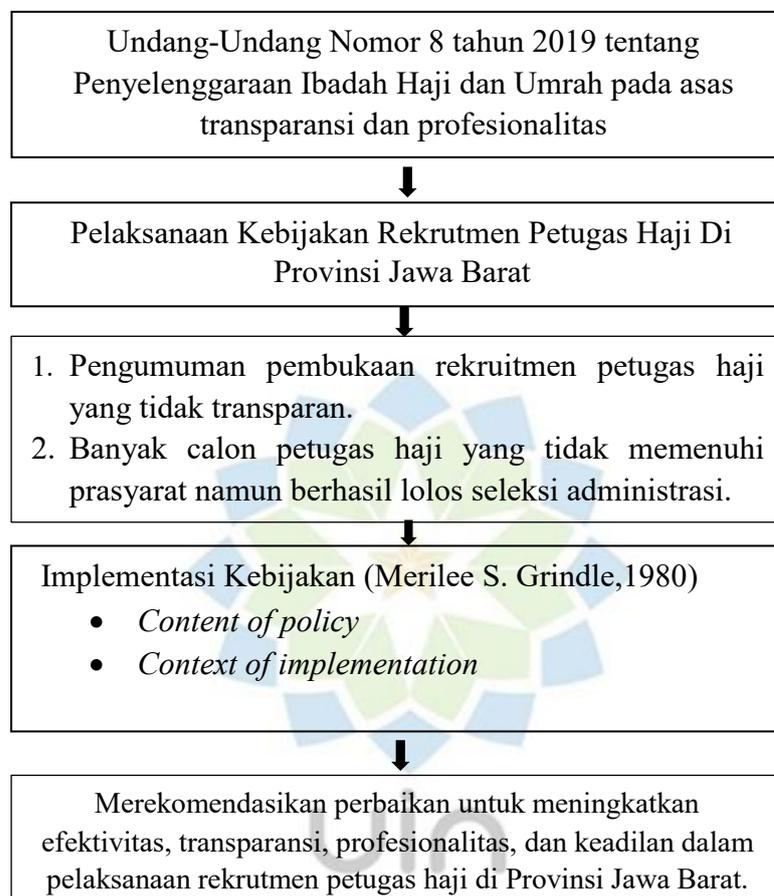
Adanya rekrutmen petugas haji yang dinilai tidak transparan dan dugaan bagi-bagi jatah tentu melanggar Undang-Undang nomor 8 tahun 2019 karena seharusnya sistem perekrutan petugas haji harus menjunjung tinggi asas keadilan, profesionalitas, dan transparansi. Untuk merespon serta menindak lanjuti permasalahan tersebut peneliti mencoba menganalisa dengan menggunakan teori yang dianggap relevan oleh peneliti yaitu teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle (1980). Dalam teorinya dijelaskan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi

oleh dua variable besar, yakni isi kebijakan (content of policy) dan lingkungan implementasi (context of policy). Adapun teori implementasi kebijakan merupakan teori yang berkaitan dengan rumpun kajian kebijakan publik yang ada dalam ranah keilmuan administrasi publik.

Adapun output atau harapan besar peneliti dalam penelitian ini sejalan dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen petugas haji di provinsi jawa barat sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Sehingga dengan adanya permasalahan sebelumnya maka peneliti mencoba ingin mengetahui atau menganalisa Bagaimana pelaksanaan kebijakan Rekrutmen petugas haji di Provinsi Jawa Barat.



Gambar 1. 2.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023