

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Teori

Untuk mengetahui penerapan sistem seleksi Kementerian Agama Kabupaten Siak dalam melakukan seleksi terhadap petugas haji oleh Kementerian Agama di Siak Sri Indrapura, maka terlebih dahulu diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan tema penelitian tersebut, Yaitu:

1. Pengertian Penerapan

Penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori metode, dan hal lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang di inginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.⁹

Sedangkan penulis berpendapat penerapan adalah kemampuan dan ketetapan Kementerian Agama Kabupaten Siak dalam memilih memilah dan menyelaraskan tehnik sistem seleksi terhadap petugas haji. Oleh karena itu, kata penerapan sebuah sistem yang menyatukan antara kemampuan petugas haji dan diterima oleh calon jama'ah haji dalam pelaksanaan ibadah haji. Kemampuann seorang petugas haji dalam pelaksanaan ibadah haji yang diembankan kepadanya, hal ini akan mendapat sebuah hasil apakah penerapan itu sudah terlaksana dan sudah berjalan atau sebaliknya. Hal ini juga termasuk penerapan sistem seleksi yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Siak, apakah sudah berjalan penerapan sistem seleksi petugas haji yang dilakukan atau tidak memberi pengaruh sedikitpun kepada masyarakat.

2. Sistem Seleksi

a. Pengertian Sistem Seleksi

Istilah sistem berasal dari istilah Yunani “*systema*” yang mengandung arti keseluruhan (*a whole*) yang tersusun dari sekian

⁹ Pusat Bahasa Departement Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta:Balai Pusata, 2017). h.1180

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak bagian, berarti pula hubungan yang berlangsung di antara satuan-satuan atau komponen secara teratur. Jadi sistem adalah sebuah himpunan atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan.¹⁰

Menurut Yakuf, Vico Hisbanarto yang dimaksud dengan Sistem adalah seperangkat komponen-komponen atau elemen-elemen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan.¹¹

Menurut Rohmat Taufik menjelaskan bahwa sistem adalah sekelompok komponen yang saling berhubungan, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan menerima input serta menghasilkan output dalam proses transformasi yang teratur.¹²

Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Eti Rochaety-Pontjorini Rahayuningsih & Prima Gusti Yanti Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan.¹³

Sistem harus berazaskan efisiensi biaya, waktu, dan tenaga serta bertujuan untuk memperoleh SDM yang terbaik dengan penempatan yang tepat. Sistem seleksi ada dua, yaitu sistem gugur (*seccieve hurdles*) dan sistem nilai rata-rata (*compensatory approach*). Sistem gugur artinya seleksi yang dilakukan berdasarkan urutan atau bertahap, yaitu mulai dari seleksi administrasi, wawancara, tes pengetahuan, tes psikotes, tes kesehatan, sampai wawancara penentuan yang terakhir. Segala macam tes tersebut secara bertahap di laksanakan dan harus lulus setiap tahapan seleksi. Apabila para pelamar tidak lulus dalam seleksi pertama maka tidak bisa ikut untuk tes berikutnya.¹⁴

¹⁰ Tatang M. Amirin, *Pokok-Pokok Teori Sistem*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), h.1

¹¹ Yakub, Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h .1

¹² Rohmat Taufik, *Sistem Informasi Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h.2

¹³ Eti Rochaety dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), h.3

¹⁴ I Komang Perdana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistem nilai rata-rata adalah sistem seleksi yang dilaksanakan pada saat para pelamar bisa mengikuti seluruh tahapan seleksi, kemudian dihitung nilai rata-ratanya. Jika nilai rata-rata mencapai diatas standar atau paling tidak sama dengan standar maka peserta tes dinyatakan lulus. Apabila banyaknya para pelamar melebihi jumlah yang dibutuhkan maka dilakukan rangking penilaian dari yang tertinggi sampai terendah. Pendekatan sistem rata-rata beranggapan bahwa kekurangan nilai pada satu faktor tes dapat ditutup dengan faktor tes yang nilainya lebih tinggi sehingga yang bersangkutan bisa dinyatakan lulus dan diterima.¹⁵

Seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi.¹⁶ Menurut defenisi lain seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.¹⁷ Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.¹⁸

Menurut Prabu Mangkunegara menjelaskan penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak

¹⁵ I Komang Perdana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

¹⁶ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h.168

¹⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.83

¹⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.159

kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.¹⁹

Sedangkan Menurut Munandar berpendapat bahwa seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Adapun tugas seleksi adalah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seseorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti dalam proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang diperkirakan atau diramalkan akan berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik. Dengan kata lain, akan memilih calon karyawan paling tepat untuk pekerjaan tertentu.²⁰

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja akan tetapi seleksi dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi, sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Peluang jabatan ini dapat diisi oleh siapa saja yang ada dilingkungan tersebut yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi tertentu.²¹

Berdasarkan pengertian di atas menurut penulis kegiatan seleksi mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan atau organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan sistem seleksi dalam penelitian ini adalah suatu cara atau proses yang dilakukan kementerian Agama Kabupaten Siak dalam pemilihan para tenaga

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.35

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.140

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h.160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang berkualitas dan profesional sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Adapun jenis-jenis seleksi adalah sebagai berikut:²²

1) Seleksi Administrasi

Yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi, perusahaan, antara lain:

- a) Ijazah
- b) Riwayat hidup
- c) Domisili/keberadaan status yang bersangkutan
- d) Surat lamaran
- e) Sertifikat keahlian misalnya: komputer
- f) Pas foto
- g) Copy Identitas (KTP, Pasport, SIM, dan lain-lain)
- h) Pengalaman kerja
- i) Umur
- j) Jenis kelamin
- k) Status perkawinan
- l) Surat keterangan kesehatan dokter
- m) Akte Kelahiran

2) Seleksi secara tertulis, terdiri dari:²³

- a) Tes kecerdasan (*Inteligensi tes*)
- b) Tes kepribadian (*Personal test*)
- c) Tes bakat (*Aptitude test*)
- d) Tes bakat tes minat (*Interest test*)
- e) Tes prestasi (*Achievement test*)

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h.181

²³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h.181-182

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Seleksi tidak tertulis terdiri dari:
 - a) Wawancara
 - b) Praktik
 - c) Kesehatan/Medis

c. Tahap-Tahap Seleksi

Menurut Prof. Dr.Sondang P. Siagian, MPA beliau mengatakan bahwa ada 7 (tujuh) tahap yang dapat digunakan didalam melakukan seleksi diantaranya:

1) Penerimaan surat lamaran

Sering dilupakan bahwa sesungguhnya proses seleksi berlangsung dua arah dalam arti bahwa organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan dilain pihak para pelamar memilih organisasi dimana dia berharap akan berkarya.

Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting. Artinya surat lamaran diteliti untuk melihat kelengkapan data dan akurasi.²⁴ Oleh karena itu kedua bela pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan.

Disamping itu I Komang Ardana berpendapat pengisian formulir lamaran dimaksud untuk memperoleh data pribadi calon tenaga kerja secara lengkap dan seragam. Umumnya bagian personalia merancang formulir lamaran tersebut dan diberikan kepada setiap lamaran. Formulir lamaran merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dan akurat dari calon pelamar. Suatu formulir lamaran pekerjaan dirancang untuk dapat menyajikan beberapa jenis informasi, yaitu sebagai berikut.²⁵

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Internasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.216

²⁵ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Data pribadi, biasanya mencakup identitas pribadi, seperti nama lengkap, nama kecil, alamat tempat tinggal, tempat tanggal lahir, jenis kelamin, agama, suku, daerah asal, kondisi fisik, penyakit yang pernah diderita dan jumlah tanggungan.
2. Status pelamar, artinya apakah pelamar sekarang sedang bekerja atau tidak bekerja.
3. Pendidikan dan keterampilan, yang dimiliki dan dan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual pada diri calon tenaga kerja.
4. Riwayat pengalaman, dalam hal ini ditanyakan nama dan alamat perusahaan ditempati kerja sebelumnya.
5. Referensi atau rekomendasi. Para pelamar diminta untuk mengisi nama dan alamat orang-orang tertentu yang mengenal pelamar dengan baik. Artinya orang tersebut memberikan informasi *factual* dan obyektif mengenai pelamar yang dianggap penting dan relevan.²⁶
6. Tanda tangan, pelamar diminta untuk menandatangani dan mengisi tanggal lamarannya. Sebelum tanda tangan dibubuhkan biasanya ada kalimat yang menyatakan otorisasi dan jaminan pelamar bahwa semua formulir lamaran adalah benar dan tepat sejauh yang diketahui.
7. Berdasarkan data yang dihasilkan dalam formulir lamaran akan dapat diketahui gambaran sementara dari calon tenaga kerja, apakah bertanggung jawab, disiplin berkemampuan dan berpengalaman. Analisis data pribadi dapat digunakan oleh perusahaan untuk masa yang akan datang dalam hubungan pengetahuan prestasi di sekolah dengan produktivitas kerjanya.²⁷

²⁶ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.75

²⁷ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Didalam buku Veitizhal Rivai mengatakan pada tahap ini diperlukan format lamaran untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi/data yang lengkap dari calon karyawan. Banyak perusahaan yang menggunakan format lamaran sebagai alat *screening* untuk menentukan apakah pelamar memenuhi spesifikasi pekerjaan yang minimal. Format lamaran itu secara khusus meminta informasi tentang pekerjaan yang pernah dialami pelamar dan status pekerjaan yang sekarang, contoh: format biodata sebagai salah satu dari format tersebut.²⁸

Dari penjelasan diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penerimaan surat lamaran merupakan langkah awal dalam tahapan penyeleksian. Penerimaan surat lamaran dapat memberikan data pribadi pelamar secara lengkap dan keabsahannya sehingga akan mendapat kelengkapan data dan akurasi apakah pelamar itu dapat diterima atau ditolak.

2) Penyelenggaraan Ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

Sebelum membahas berbagai jenis ujian tertulis atau tes yang biasa di selenggarakan dalam rangka proses seleksi perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa tidak semua jenis tes yang digunakan untuk semua pelamar. Artinya ada jenis tes tertentu yang hanya cocok diselenggarakan bagi mereka yang melamar pekerjaan atau jabatan manajerial jenis tes yang lainlah yang cocok diselenggarakan.²⁹

²⁸ Veitizhal Rivai, *Raja Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik* (PT Raja Grafindo Persada, 2006), h.172-173

²⁹ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.138-139

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh para pelamar yaitu:³⁰

- a. Tes Psikologi. Ada beberapa jenis tes dalam tes psikologi yaitu tes psikologi yang mengukur kepribadian dan temperamen seseorang yang diharapkan menduduki jabatan eksekutif tingkat puncak, tingkat menengah, dan tingkat rendah. Adapula tes psikologi yang mengukur kepribadian dan temperamen seseorang yang melamar menjadi tenaga di bagian penjualan.
- b. Tes pengetahuan. Dewasa ini terdapat beraneka ragam tes yang dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal. Misalnya tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan dan paraktek kepemimpinan, tes yang mengukur kemampuan atau pemahaman seseorang tentang ruang, waktu, angka-angka dan kecekatan menangkap makna petunjuk verbal dan lain sebagainya.
- c. Tes pelaksanaan pekerjaan. Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional diselenggarakan berbagai jenis tes seperti kemampuan koordinasi fisik, tes yang mengukur kemampuan visualisasi spatil dan tes yang mengukur kemampuan seseorang menghadapi situasi nyata dalam pekerjaan.³¹

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa para penyeleksi yang bertanggung jawab dalam melakukan seleksi para calon pelamar, perlu mengenali dan memahami manfaat dari berbagai jenis tes diatas. Dengan demikian dapat pula mengetahui jenis tes bagaimanakah yang tepat untuk digunakan dalam penyeleksian para calon pelamar.

³⁰ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.138-139

³¹ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.139

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Wawancara

Wawancara sebagai alat seleksi sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting. Karena dipandang sebagai langkah yang penting, penggunaannya pun saling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.³²

Dewasa ini dikenal paling sedikit lima jenis wawancara, yaitu:³³

a) Wawancara tidak terstruktur.

Dalam menyelenggaraan wawancara tidak terstruktur, pewawancara tidak mempersiapkan sejumlah pertanyaan sebelumnya. Jumlah dan jenis pertanyaan yang diajukan kepada pelamar biasanya berkembang sambil wawancara berlangsung.

b) Wawancara terstruktur

Tipe wawancara ini digunakan apabila pertimbangan validitas informasi yang dicari dianggap penting dan apabila jumlah pelamar hendak diwawancarai besar. Pelaksanaannya menuntut agar pewawancara menyusun dan mempersiapkan serangkaian pertanyaan yang ditanyakan pada semua pelamar.

c) Gabungan tidak terstruktur dengan terstruktur

Kenyataan dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa wawancara yang paling sering digunakan sebagai teknik seleksi adalah teknik gabungan antara wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur. Alasan ialah bahwa penggabungan kedua teknik tersebut mengambil manfaat dari keduanya.

³² Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.141

³³ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.141-143

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Pemecahan masalah

Untuk mengukur kemampuan pelamar menyelesaikan suatu masalah tertentu, kepada pelamar disodorkan suatu problematik yang tentu sifatnya hipotetikal. Setelah pewawancara menyampaikan permasalahan, pelamar di minta tanggapan tentang apa yang akan di lakukannya mengatasi situasi tersebut.

e) Wawancara dalam situasi stres

Dalam berbagai organisasi ada tugas-tuga tertentu yang sering berakibat pada stres dalam diri pegawai yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya.³⁴

Dari penjelasan diatas dapat pahami bahwa wawancara adalah hal yang sangat penting dalam melakukan wawancara terhadap pelamar. Bertujuan agar mengetahui tingkat kemampuan dari setiap pelamar. Disamping pewawancara dapat mengambil keputusan tentang cocok tidaknya pelamar untuk pekerjaan yang dilamarnya.

4) Surat-surat Referensi

Salah satu langkah yang biasa diambil dalam keseluruhan proses seleksi ialah mengharuskan pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi. Surat-surat referensi di maksud untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang relevan.³⁵

Permintaan informasi referensi dari orang-orang tertentu merupakan usaha yang sistematis untuk mengetahui lebih mendalam tentang latar belakang seorang pelamar. Pentingnya pegetahuan tentang latar belakang tersebut berbeda dari seorang pelamar ke pelamar lain, tergantung pada jabatan yang akan

³⁴ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.143

³⁵ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.148

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipangkunya dan tugas pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.³⁶

Muhammad Yani juga menjelaskan Referensi dan latar belakang merupakan hal yang sangat penting untuk mengetahui tipe dari pelamar, apakah orang baik, cocok bekerja, latar belakang pendidikan dan lain-lain maka perlu dicek latar belakang dari keluarganya, atau teman-teman, atau tempat dimana dia pernah bekerja.³⁷

Dari penjelasan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa surat-surat referensi dimaksud dapat mengetahui informasi tentang diri pelamar yaitu kemampuan intelektual, sikap, bakat, perilaku dan lain-lain sebagainya. Adapun yang dapat memberikan referensi adalah atasan langsung, dosen, guru, sahabat dan pihak-pihak yang mengenal pelamar.

5) Evaluasi Medis

Evaluasi medis yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Dua cara umum ditempuh dalam proses ini. *Pertama*, pelamar diminta melampirkan surat keterangan dari dokter. *Kedua*, yaitu melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan menyeluruh di tempat pemeriksaan dan oleh dokter yang ditunjuk oleh organisasi.³⁸

Berbagai tujuan yang ingin dicapai dengan evaluasi medis seperti ini antara lain:³⁹

- a. Menjamin bahwa pelamar tidak menderita sesuatu penyakit kronis, apalagi menular.
- b. Memperoleh informasi apakah fisik pelamar mampu menghadapi tantangan dengan tekanan tugas pekerjaannya.

³⁶ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.148-149

³⁷ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mitra Wacana Media, 2012), h.72

³⁸ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.149

³⁹ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.149-150

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Memperoleh gambaran tentang tinggi rendahnya premi asuransi yang harus dibayar, terutama dalam hal organisasi lah yang membayar premi tersebut bagi karyawannya, suatu praktek yang terdapat dalam banyak organisasi.

I Komang Ardana berpendapat pemeriksaan kesehatan atau evaluasi medis dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik calon tenaga kerja yang biasanya dilakukan oleh tim dokter perusahaan atau konsultan perusahaan.⁴⁰

Pemeriksaan kesehatan dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah terhadap kemungkinan memperoleh tenaga kerja yang sering sakit sehingga perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi yang akhirnya merugikan perusahaan. pemeriksaan kesehatan biasanya meliputi:⁴¹

- a. Kesehatan panca indra, seperti mata, tidak buta warna, plus atau minus, pendengaran normal atau tuli atau susah mendengar.
- b. Kesehatan fisik jasmani, hal ini untuk mendukung kelancaran pekerjaan, supaya tidak mendapatkan tenaga kerja yang sering sakit-sakitan.⁴²

Bertolak belakang penjelasan diatas veithzal Rivai berpendapat di dalam bukunya mengatakan proses seleksi termasuk evaluasi medis pelamar sebelum keputusan memperkerjakan karyawan yang dibuat. Normalnya, evaluasi tersebut terdiri atas ceklis kesehatan yang meminta pelamar menunjukkan informasi kesehatan dan kecelakaan. Angket kadang-kadang ditambah dengan pemeriksaan fisik oleh perawat atau dokter perusahaan.⁴³

⁴⁰ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.78

⁴¹ I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.78

⁴² I Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.78

⁴³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*, h.188

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan evaluasi medis dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi kesehatan dari para pelamar. Oleh sebab itu pelamar di minta melampirkan surat keterangan dari dokter guna mengetahui apakah pelamar memiliki/mengidap penyakit yang dianggap berbahaya.

6) Wawancara dengan Penyelia

Dalam manajemen sumber daya manusia dewasa ini semakin dirasakan pentingnya keterlibatan para penyelia yang akan menjadi atasan langsung pelamar dalam proses seleksi. Bahkan dalam banyak organisasi kecenderungan kuat dewasa ini adalah memberiksn wewenang dan kata terakhir kepada para penyelia untuk memutuskan siapa diantara para pelamar yang akan diterima dan siapa yang ditolak.

Berbagai pertimbangan atau alasan mengapa kecenderungan ini timbul pesat antara lain:⁴⁴

- a. Penyelialah yang lebih memahami seluk-beluk dan tuntutan teknis pekerjaan yang akan dipercayakan kepada pelamar.
- b. Penyelialah yang dianggap lebih kompeten menjelaskan berbagai segi pekerjaan tertentu apabila ditanyakan oleh pelamar.
- c. Penyelialah yang dianggap lebih tepat untuk melakukan penilaian mengenai kemampuan dan potensi pelamar karena dikaitkan langsung dengan tugas yang akan dilakukan pelamar.
- d. Penyelialah yang dibebani tanggung jawab untuk mengarahkan, memberikan dorongan, membina, dan mengembangkan pelamar setelah dia menjadi pekerja dalam organisasi bersangkutan.
- e. Jika ternyata di kemudian hari pegawai baru itu tidak atau kurang mampu menyelenggarakan fungsinya, penyelia turut bertanggung jawab atas ketidaktepatan dalam proses seleksi.⁴⁵

⁴⁴ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.150-151

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penjelasan diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa wawancara penyelia mempunyai peranan penting dalam proses seleksi. Langkah ini dapat mengetahui potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pelamar. Sehingga akan memperoleh pelamar yang memenuhi kualifikasi dalam pekerjaan yang akan ditugaskan kepadanya.

7) Keputusan Seleksi

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapa pun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal penting mendapat perhatian.⁴⁶

Pertama, merupakan tindakan yang sangat etis sekaligus merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberi tahu tentang penolakan tersebut.

Kedua, seluruh dokumen lamaran dari pelamar yang diterima untuk bekerja perlu disimpan dengan baik dan rapi karena berbagai informasi yang terkandung dalam dokumen tersebut akan sangat bermanfaat di kemudian hari dalam membina dan mengarahkan karier pegawai yang bersangkutan.⁴⁷

Patut diingat bahwa bukti terbaik berlangsungnya proses seleksi dengan tepat adalah para karyawan yang mampu bekerja secara produktif, memiliki loyalitas tinggi dan berperilaku positif. Berarti informasi yang terdapat dalam lamaran itu akan sangat bermanfaat untuk diteliti kembali dikemudian hari dalam hal pekerja tidak memenuhi harapan karena dari penelusuran itu sangat mungkin ditemukan titik-titik lemah dari proses seleksi yang telah ditempuh.

⁴⁵ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.150-151

⁴⁶ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.151

⁴⁷ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.1151

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksudnya ialah agar titik-tik lemah tersebut diatasi dalam melakukan seleksi pegawai baru waktu-waktu yang akan datang.⁴⁸

Selanjutnya pendapat yang relatif sama mengenai tahap-tahap dalam seleksi yang dikemukakan oleh R. Wayne Mondy, beliau mengatakan bahwa ada 7 (tujuh) tahap didalam kegiatan seleksi yaitu:⁴⁹

1) Wawancara pendahuluan

Proses seleksi sering kali diawali dengan wawancara pendahuluan. Tujuan dasar dari penyaringan pelamar ini adalah untuk menyisihkan mereka yang jelas-jelas tidak memenuhi persyaratan-persyaratan posisi. Pada tahap ini, para pewawancara mengajukan beberapa pertanyaan sederhana.

2) Pemeriksaan lamaran dan resume

Meminta kandidat melengkapi formulir lamaran kerja adalah langkah awal lainnya dalam proses seleksi. Pemberi kerja kemudian menilai lamaran tersebut untuk melihat kecocokan antara orang tersebut dengan posisi yang dilamarnya. Pemeriksaan resume adalah ringkasan berorientasi tujuan dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan seseorang yang disusun untuk digunakan dalam proses seleksi.

3) Tes Seleksi

Tes seleksi bisa secara akurat memprediksi kemampuan pelamar dalam menjalankan pekerjaan. Tes tersebut merupakan tes penilaian bakat, kepribadian, kemampuan, dan motivasi para karyawan potensial yang memungkinkan para manajer dalam memilih kandidat berdasarkan kesesuaian mereka dengan posisi-posisi yang dibutuhkan dan budaya perusahaan.⁵⁰

⁴⁸ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.151-152

⁴⁹ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.171

⁵⁰ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.179

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Wawancara kerja

Wawancara kerja adalah perbincangan berorientasi tujuan dimana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi. Wawancara kerja sangat penting karena para pelamar yang mencapai tahap ini adalah para pelamar unggulan.

5) Penyaringan Prakerja: penyelidikan latar belakang

Pada tahap proses seleksi ini, seorang pelamar telah melengkapi formulir lamaran atau menyerahkan resume, menjalani tes-tes seleksi yang diperlukan, dan menjalani wawancara kerja. Inilah saatnya menentukan keakuratan dari informasi yang diberikan atau menentukan adanya informasi penting yang belum diberikan.⁵¹

6) Keputusan Seleksi

Pada titik ini, fokus pada manajer, yang harus mengambil langkah terpenting dari keseluruhan: keputusan penerimaan karyawan yang sebenarnya.

7) Pemeriksaan kesehatan

Tujuan dasar dari pemeriksaan kesehatan adalah untuk mengetahui kemampuan fisik pelamar dalam menjalankan pekerjaan.⁵²

Dari beberapa pendapat mengenai teori tahap seleksi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tahap seleksi dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan Kementerian Agama Kabupaten Siak dalam melakukan penyeleksian terhadap petugas haji. Cara yang digunakan tersebut menggunakan beberapa tahap seleksi yaitu: penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara, surat-surat referensi, evaluasi medis, wawancara penyelia, dan keputusan seleksi.

⁵¹ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.193

⁵² Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.198

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Petugas Haji

1. Pengertian Petugas Haji

Istilah petugas berasal dari kata tugas yang berarti yang wajib dikerjakan atau yang digunakan untuk dilakukan sedangkan pengertian petugas adalah orang yang bertugas melakukan sesuatu. Adapun haji dalam ensiklopedia Islam berarti menyengaja atau menuju dan mengunjungi. Ia diambil dari etimologi Bahasa Arab di mana kata haji mempunyai arti *qashd*, yakni tujuan, maksud, dan menyengaja.⁵³

Dari masing-masing istilah ini digabungkan menjadi satu yaitu petugas haji. Istilah ini digunakan oleh Kementerian Agama untuk menyebutkan petugas yang melayani jamaah haji. Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah mengartikan petugas haji ialah “petugas yang diangkat oleh Kementerian Agama yang diberi tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsi panitia penyelenggaraan ibadah haji (PPIH) Arab Saudi (Non Kloter), petugas haji yang menyertai jama’ah haji (kloter) dan tenaga musim.⁵⁴

Sedangkan penulis berpendapat dalam penelitian ini bahwa pengertian petugas haji adalah orang yang diberikan tugas atau tanggung jawab oleh Kementerian Agama Kabupaten Siak yang menyertai jamaah haji selama pelaksanaan ibadah haji berlangsung.

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang petugas haji yang menyertai jamaah haji (kloter). Berikut ini penjelasan petugas haji didalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016 dalam pasal 1 ayat 6-10 yang berbunyi:

- 1) Tim Pemandu Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan umum bagi Jemaah Haji sekaligus mengemban tanggung jawab sebagai ketua kelompok terbang.

⁵³<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul14:20 wib)

⁵⁴<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul14:20 wib)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Tim Pembimbing Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan bimbingan ibadah haji bagi jemaah haji.
- 3) Tim Kesehatan Haji Indonesia adalah petugas yang menyertai Jamaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan bagi Jemaah Haji.
- 4) Tim Pemandu Haji Daerah adalah Petugas daerah yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas membantu memberikan bimbingan ibadah dan pelayanan umum.
- 5) Tim Kesehatan Haji Daerah adalah petugas daerah yang menyertai Jemaah Haji dalam kelompok terbang yang bertugas memberikan pelayanan Kesehatan Bagi Jemaah Haji.

Adapun persyaratan menjadi petugas haji yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji pada pasal 18 pada ayat 7 (tujuh) yang berbunyi: petugas haji sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (6) harus memenuhi persyaratan kompetensi, pengalaman, integritas, dan dedikasi yang dilakukan melalui seleksi secara profesional.⁵⁵

Sedangkan pada Pasal 11 Butir (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang penyelenggaraan Ibadah Haji mengatakan bahwa dalam rangka penyelenggaraan ibadah haji, Menteri menunjuk petugas yang menyertai jama'ah haji yang terdiri dari : (a). Tim Pemandu Ibadah Haji Indonesia (TPHI), (b).Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia dan (c). Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI). Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pada umumnya seleksi untuk menjadi TPHI dan TPIHI yang mengatur Kementerian Agama Provinsi yang mana ujian seleksinya diadakan di Kantor Kementerian Agama Kota masing-masing dengan ketentuan tidak jauh berbeda dimana seleksi TPHI dan TPIHI harus

⁵⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No 79 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meliputi tes wawancara yang terdiri dari pengetahuan agama baik itu masalah haji dan hukum-hukumnya, kemudian tes tulis dan biaya haji untuk seleksi TPHI dan TPIHI di tanggung oleh Kementerian Agama Provinsi Riau.⁵⁶

Penyeleksian Tim Pemandu Haji Daerah didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang penyelenggaraan Ibadah Haji dalam pasal 11 butir (3) mengatakan bahwa Gubernur atau Bupati/Wali Kota dapat mengangkat petugas yang menyertai jama'ah haji yang terdiri atas Tim Pemandu Ibadah Haji Daerah (TPHD) dan Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD). Sebagaimana salah satu gambaran dapat dilihat dari keterlibatan Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dalam hal penyelenggaraan ibadah haji pada tahap pemilihan TPHD (Tim Pemandu Ibadah Haji Daerah). Dan pembentukan panitia bimbingan manasik haji, pemberangkatan dan pemulangan calon/jama'ah haji dimana kedua hal tersebut menjadi kewenangan pemerintah daerah dengan legalisasi surat keputusan yang dikeluarkan.⁵⁷

2. Macam-macam Petugas Haji

Direktorat Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama RI membagi petugas haji menjadi tiga bagian yaitu Petugas Kloter, Petugas Non Kloter, dan Tenaga Musim. Adapun penjelasannya terdiri dari:⁵⁸

- a. Petugas yang menyertai jama'ah haji (Kloter) terdiri dari :
 - 1) Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) adalah petugas yang menyertai jama'ah dalam bidang administrasi dan manajerial (ketua kloter).
 - 2) Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI) adalah petugas yang menyertai jama'ah haji dalam bidang bimbingan ibadah (pembimbing ibadah).

⁵⁶ M. Shidqon Prabowo, *Perlindungan Hukum Jama'ah Haji Indonesia* (Yogyakarta: Buku Rangkang-Education, 2010), h.28

⁵⁷ M. Shidqon Prabowo, *Perlindungan Hukum Jama'ah Haji Indonesia* (Yogyakarta: Buku Rangkang-Education, 2010), h.26-27

⁵⁸ <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul 14:30 wib)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI) adalah petugas yang menyertai jama'ah haji dalam bidang pelayanan kesehatan baik dokter, perawat atau petugas kesehatan lainnya seperti ahli gizi, ahli rekam medis, tenaga farmasi ataupun sanitarian.
 - 4) Tim Pemandu Haji Daerah (TPHD) adalah petugas haji yang ditetapkan oleh Gubernur Walikota atau Bupati untuk melayani daerah masing-masing dalam bidang pelayanan umum dan ibadah.
 - 5) Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD) adalah petugas haji yang ditetapkan oleh Gubernur/Walikota atau Bupati untuk melayani daerah masing-masing dalam bidang kesehatan.
- b. Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) terdiri dari:⁵⁹
- 1) Paniti Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) adalah Panitia yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan haji baik di tingkat pusat, Arab Saudi, dan Embarkasi.
 - 2) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Pusat) adalah Panitia Penyelenggara Ibadah Haji yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan perhajian yang yang di tempatkan di Kementerian Agama Republik Indonesia.
 - 3) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Arab Saudi) adalah petugas haji yang bertanggung jawab dalam pembinaan, pelayanan umum, bimbingan ibadah, pelayanan kesehatan, serta perlindungan jama'ah haji Arab Saudi. PPIH Arab Saudi ditugaskan di tiga daerah kerja, yaitu: Jeddah, Madinah, dan Makkah serta Kantor Misi Haji di Jeddah.
 - 4) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Embarkasi) adalah petugas haji yang bertanggung jawab pada pembinaan, pelayanan umum, bimbingan ibadah, dan pelayanan kesehatan serta perlindungan setiap calon jama'ah haji di setiap Embarkasi.

⁵⁹<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26546/1/SIFAH%20KAHIRI%20JAMIL-FDK.pdf>. (Di akses pada tanggal 22 April 2017 pada pukul14:20 wib)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Tenaga Musim yang disingkat Temus adalah petugas haji yang direkrut dari mahasiswa Arab Saudi dan sekitarnya serta WNI yang berdomisili di Arab Saudi ditetapkan oleh Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah.

3. Sistem Haji dalam Islam

Islam adalah agama yang mencakup seluruh dunia dan diturunkan untuk mengatur dunia. Agama ini memiliki dua sifat yang tidak akan sirna, yaitu keseluruhan dan keabadiannya. Maksudnya, Islam adalah agama yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, di turunkan untuk seluruh dunia, dan keberadaannya abadi sepanjang masa.⁶⁰

Atas dasar itu, dapat di katakan bahwa ibadah haji merupakan salah satu program ajaran Islam yang diperuntukkan bagi seluruh dunia. Keabadian ibadah haji bisa di saksikan (dalam kenyataan) bahwa bentuk ritual tersebut telah dilakukan sejak zaman dahulu kala. Haji merupakan kewajiban keagamaan yang memperkokoh dasar-dasar agama lainnya. Agar sifat universal haji menjadi jelas, maka kita harus meneliti berbagai aspek ibadah haji, sehingga menjadi jelaslah bahwa ibadah haji merupakan ibadah keagamaan yang memiliki sifat menyeluruh dan abadi.⁶¹

C. Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis akan mendeskripsikan pada penelitian-penelitian lain yang berbentuk skripsi dengan judul diatas. Adapun penelitian yang hampir mirip sama namun berbeda dengan penelitian ini yaitu penelitian yang berjudul:

Pertama, "Sistem Rekrutmen Pembimbing Ibadah Haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru", Pekanbaru 2013, karya saudari Permaini, seorang sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah. Skripsi ini lebih mengkaji secara dalam tentang bagaimana sistem rekrutmen pembimbing haji di Kementerian Agama di Kota Pekanbaru.

⁶⁰ Jawad Amuli, *Hikmah Dan Makna Haji*, (Jakarta: Cahaya, 2006), h. 167

⁶¹ Jawad Amuli, *Hikmah Dan Makna Haji*, h.167-170

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedua, "Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru". Karya saudari Nova Agustina Siregar, seorang sarjana Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial jurusan Manajemen Perusahaan. Skripsi ini lebih menekankan penelitian perekrutan yang dilakukan PT. Dutapalma Pekanbaru yaitu melakukan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan dan pengangkatan karyawan.

Ketiga, "Sistem Rekrutmen Karyawan CV. Tiga Jumpa Pekanbaru". Karya saudari Denixartika, Seorang sarjana Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial jurusan Manajemen Perusahaan. Skripsi ini lebih menekankan penelitian tentang Sistem Rekrutmen pada CV. Tiga Jumpa Pekanbaru. Sistem rekrutmen yang di lakukan oleh CV. Tiga Jumpa Pekanbaru melalui dua cara yaitu dari dalam perusahaan (internal) dan dari luar perusahaan (eksternal).

Kempat, "Upaya pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Penyelenggara Haji dan Umrah Di Kementerian Agama Kota Pekanbaru", Pekanbaru, 2015, karya saudara Agus Suryanto, seorang Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan Manajmen Dakwah. Skripsi ini lebih menjelaskan tentang bagaimana upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai penyelenggara haji dan umrah di Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Berbeda dengan keempat penelitian diatas, penelitian ini menekankan kepada penerapan sistem seleksi petugas haji oleh Kementerian Agama Kabupaten Siak terhadap kegiatan seleksi petugas haji di Siak Sri indrapura. Fokus dan lokasi penelitian ini adalah tahap-tahap seleksi petugas haji di Kementerian Agama Kabupaten Siak.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.⁶²

⁶² Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerangka berpikir dapat berupa kerangka teori dan dapat pula kerangka penalaran logis. Kerangka berpikir merupakan uraian ringkas tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan penelitian.⁶³ Kerangka berpikir itu bersifat operasional yang diturunkan dari satu atau beberapa teori atau dari beberapa pertanyaan-pertanyaan logis. Di dalam kerangka berpikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan dan mampu mengungkap, menerangkan serta menunjukkan perspektif terhadap masalah penelitian. Ada dua bagian umum dalam berpikir yang selalu digunakan baik dalam berpikir sehari-hari berpikir dalam sebuah penelitian ilmiah, yaitu: *pertama*, Deduksi, proses berpikir yang menggunakan premis-premis umum bergerak menuju premis khusus (dari umum ke khusus). *Kedua*, Induksi, proses berpikir yang menggunakan premis-premis khusus bergerak menuju premis umum (dari khusus ke umum).⁶⁴

Kerangka pikir dapat juga disebut sebagai kerangka konseptual. Kerangka pikir merupakan uraian atau pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi dan dirumuskan. Dan kerangka pikir juga diartikan sebagai penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Selain itu, ada pula yang berpendapat bahwa kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting.⁶⁵

Dalam memahami penerapan sistem seleksi Kementerian Agama Kabupaten Siak dalam melakukan seleksi terhadap petugas haji di Kementerian Agama Kabupaten Siak, maka dipaparkan dengan kerangka pikir sistematis dari teori yang sudah ada. Dasar penelitian ini adalah adanya kerangka konseptual yang menjelaskan tentang sistem seleksi Kementerian Agama Kabupaten Siak melalui beberapa tahapan seleksi. Dan dalam penelitian ini penulis juga membatasi teori-teori seleksi, yakni membahas tentang sistem seleksi yang terdiri dari 7 (tujuh) tahapan yaitu penerimaan

⁶³ Cik Hasan Basri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian Dan Penulisan Skripsi*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2001), h.43

⁶⁴ Bagong Suyanto Dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Kencana. 2010), h.39

⁶⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.60

surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara, surat-surat referensi, evaluasi medis, wawancara penyelia, dan keputusan seleksi.

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran Penelitian

