

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Optimalisasi Sertifikasi Pembimbing Manasik Ibadah Haji

Ahmad Sarbini¹, Arif Rahman², Herman³, Ridwan Rustandi⁴

¹Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, ahmadsarbini@uinsgd.ac.id

²Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, arif.rahman@uinsgd.ac.id

³Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, herman@uinsgd.ac.id

⁴Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, ridwanrustandi@uinsgd.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan pelatihan sertifikasi pembimbing ibadah haji dalam perspektif manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Orientasi manajemen SDM dalam kegiatan sertifikasi pembimbing ibadah haji dilakukan untuk mencetak pembimbing yang memiliki *skill* dan *mentality* sebagai pembimbing, sumber informasi, *guide* dan *problem solver*. Penelitian dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Namun demikian, data-data lapangan didapatkan juga melalui kegiatan sertifikasi pembimbing ibadah haji di Kota Bandung pada tahun 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dalam kegiatan sertifikasi pembimbing ibadah haji dilakukan secara terencana, terukur dan terstruktur. Dimana, manajemen SDM ini dilakukan mulai dari proses perencanaan kegiatan yang melibatkan panitia, asesor dan fasilitator; struktur kurikulum sertifikasi dengan materi dasar, materi utama dan materi penunjang; standarisasi kompetensi pembimbing dalam aspek pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial; output pembimbing dengan indikator kelulusan yang telah ditentukan; dan proses pengawasan kegiatan sertifikasi secara berkala dan berkelanjutan. Penelitian ini berdampak pada optimalisasi pendayagunaan sumber daya manusia dalam proses bimbingan maupun pelaksanaan kegiatan ibadah haji.

Kata kunci: manajemen sdm; optimalisasi; sertifikasi pembimbing;

1 Pendahuluan

Dalam konteks penyelenggaraan ibadah haji di Indonesia, profesionalisme dalam seluruh aspek pengelolannya terutama yang terkait dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cita-cita besar yang hendak dicapai oleh Kementerian Agama RI. Cita-cita tersebut merupakan sesuatu yang relevan dan berwawasan kedepan. Relevan karena sejalan dengan visi dan misi Kementerian Agama dibidang penyelenggaraan ibadah haji. Berwawasan kedepan sejalan dengan peran Kementerian Agama yang terus menguat dalam proses pembangunan nasional.

Salah satu upaya strategis yang ditempuh oleh kementerian Agama dalam mewujudkan cita-cita untuk meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan ibadah haji adalah dengan menyelenggarakan kegiatan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji. Landasan hukum penyelenggaraan ibadah haji secara spesifik diatur dalam Pasal 2 Undang-undang nomor 13 tahun 2008 yang menyatakan bahwa penyelenggaraan ibadah haji dilandaskan pada asas keadilan, profesionalitas, dan akuntabilitas. Pemerintah sebagai pelaksana penyelenggaraan ibadah haji berkewajiban memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan yang maksimal kepada para jamaah. Hak-hak jamaah yang harus dipenuhi oleh pemerintah sebagai regulator dan operator penyelenggaraan ibadah haji, antara lain; (1) Bimbingan manasik haji, pelayanan kesehatan, akomodasi, konsumsi dan transportasi yang memadai, baik ketika jamaah masih berada ditanah air, selama perjalanan, maupun setibanya di Tanah Suci; (2) Perlindungan keamanan sebagai warga negara Indonesia; (3) Penggunaan paspor dan dokumen lainnya.

Agar hak-hak jamaah seperti yang dipaparkan diatas dapat diberikan secara optimal maka diperlukan pembimbing haji yang profesional mengingat pembimbing haji merupakan salah satu elemen pokok dalam peningkatan mutu penyelenggaraan ibadah haji. Para pembimbing haji memiliki peranan penting dalam meningkatkan wawasan, kemampuan, dan keterampilan jamaah haji dalam memahami dan melaksanakan seluruh rangkaian ibadah haji yang dijalannya. Kegiatan sertifikasi pembimbing manasik haji merupakan

salah satu upaya strategis untuk meningkatkan profesionalisme pembimbing manasik haji yang memang sudah menjadi tuntutan saat ini. Melalui kegiatan sertifikasi ini para pembimbing haji akan dipertajam peranannya sebagai ujung tombak dalam melakukan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan bagi para jamaah haji.

Selain itu, kegiatan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji dimaksudkan untuk menyamakan persepsi dikalangan para pembimbing haji mengenai seluruh tahapan proses bimbingan ibadah haji. Hal ini sangat penting mengingat masih beragamnya pemahaman tentang proses bimbingan ibadah haji dikalangan para pembimbing haji di Indonesia. Dengan demikian, kegiatan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji disamping dapat berfungsi sebagai sarana pembekalan yang efektif bagi peningkatan wawasan, kemampuan, keterampilan, dan integritas para pembimbing haji serta dapat juga dijadikan wahana yang menengahi berbagai perbedaan pemahaman dalam proses bimbingan haji dikalangan pembimbing haji.

Pada tataran implementasi, agar tujuan dari pelaksanaan kegiatan Sertifikasi Pembimbing Manasik haji tersebut dapat dicapai, maka diperlukan kurikulum yang sesuai dengan target-target yang ingin dicapai. Kurikulum yang disiapkan dan dikembangkan tidak hanya bertujuan agar pembimbing haji dapat meningkatkan wawasan dan kapasitas pembimbingan haji tetapi juga dapat menerapkan kemampuan atau skill membimbing mereka kepada jamaah haji.

Secara umum, kurikulum sertifikasi pembimbing manasik ibadah haji terdiri dari 4 (empat) komponen utama yang terdiri dari tujuan, materi, strategi pelaksanaan dan evaluasi. Tujuan berkaitan dengan orientasi utama kegiatan dan pencapaian target dan sasaran kegiatan. Materi berkaitan dengan rangkaian pengetahuan yang berkaitan dengan seluruh aspek kegiatan. Strategi pelaksanaan berkaitan dengan proses dan tahapan kegiatan dalam kerangka mencapai tujuan. Sedangkan evaluasi berkaitan dengan penilaian dan penentuan indikator kesuksesan kegiatan.

Secara lebih spesifik, kurikulum yang telah dirancang kemudian diturunkan kedalam materi-materi pembelajaran yang terdiri dari materi dasar, materi inti dan materi penunjang. Materi dasar berkaitan dengan struktur program pelatihan secara utuh dari mulai pre test, wawancara, kebijakan penyelenggaraan ibadah haji, kebijakan pelayanan dan pembinaan, pelayanan kesehatan dan tugas pembimbing haji. Materi inti berkaitan dengan materi pokok seputar ibadah haji dari mulai fiqih haji, bimbingan manasik, sirah nabawiyah, kultur arab, kompetensi psikologis, kecakapan Bahasa sampai dengan strategi pembimbingan dan psikologi komunikasi. Sedangkan materi penunjang berkaitan dengan etika dan akhlak haji, RKO, *microguiding* sampai dengan evaluasi pelaksanaan.

Riset yang memfokuskan pada manajemen SDM dan kegiatan keagamaan dilakukan oleh beberapa peneliti. Misalnya, Penelitian Kusnawan (2008) mengenai manajemen pelatihan dakwah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan dakwah melalui pengelolaan yang serius dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi memberikan pengaruh signifikan dalam proses keberlanjutan dakwah Islam. Penelitian Mubasyaroh (2016) mengenai manajemen SDM da'i melalui pelatihan pengembangan dakwah Islam. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM merupakan bagian dari rencana strategis lembaga yang harus dilakukan. Manajemen SDM bagi da'i dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan sehingga berpengaruh terhadap proses dakwah Islam.

Penelitian yang berkaitan dengan manajemen haji dilakukan oleh Risdiana (2015). Penelitiannya mengenai analisis manajemen SDM dalam membangun peradaban masyarakat. Penelitian dilakukan melalui studi kasus peran PDHI (Persaudaraan DJamaah Haji Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dalam organisasi PDHI diimplementasikan hampir diseluruh proses pelaksanaan organisasi. Selain itu, penelitian Mangkuto, Rares & Dengo (2016) mengenai manajemen Ibadah Haji di Kementerian Agama. Penelitian dilakukan dengan mengambil studi kasus di Kanwil Kemenag Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen ibadah haji di Kanwil Kemenag Sulawesi Selatan dinilai rendah, sehingga memerlukan perbaikan pengelolaan baik dari segi infrastruktur, kecakapan pegawai dan sosialisasi kepada masyarakat umum.

Penelitian Kusnawan, Rahman, Lukman & Dulwahab (2017) mengenai manajemen mutu input KBIH. manajemen mutu input penyelenggaraan haji oleh KBIH di Indonesia, yang diwakili tiga wilayah, Jawa Barat, DKI Jakarta dan Sumatera Selatan. Hasil penelitian berdampak pada upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji di Indonesia. Penelitian Dewi (2019) mengenai pengembangan modul praktikum dalam mata kuliah manajemen haji dan umroh. Penelitian ini berkaitan dengan proses pembelajaran di Prodi Manajemen Dakwah dalam mata kuliah manajemen haji dan umroh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modul praktikum berdampak pada kemampuan mahasiswa dalam penguasaan materi pembejaran.

Penelitian ini bertujuan menggali dan memberikan gambaran tentang pelaksanaan sertifikasi pembimbing manasik haji di kota Bandung. Nama kegiatannya adalah “Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Jawa Barat bekerjasama dengan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung”. Pengertian “Sertifikasi” yang dimaksud dalam kegiatan diatas adalah pemberian sertifikat pembimbing manasik haji melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri yang ditunjuk oleh Kementerian Agama. Sementara itu, “Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji” merujuk pada proses penilaian dan pengakuan pemerintah atas kemampuan dan keterampilan seseorang untuk melakukan bimbingan manasik haji secara profesional.

2 Metodologi

Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menggambarkan subjek penelitian berdasarkan fakta-fakta. Penggambaran bersifat menyeluruh (*holistic account*) dimana peneliti membuat gambaran kompleks dari masalah yang diteliti. Data diperoleh dari beragam sumber (*multiple sources of data*) seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Ketiga sumber data tersebut kemudian *direview*, diberi makna dan diolah kedalam kategori-kategori atau tema-tema yang melintasi semua sumber data dan kemudian diinterpretasikan (*interpretive*) sesuai dengan sudut pandang peneliti.

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan membandingkan literatur berkaitan sertifikasi pembimbing ibadah haji baik berkaitan dengan regulasi pemerintah, panduan teknis sertifikasi maupun dari jurnal-jurnal penelitian. Meskipun demikian, penelitian lapangan (*field research*) dilakukan peneliti melalui *participant observation* dengan cara mengamati dan berbicara secara langsung dengan subjek yang ditelitinya dalam proses kegiatan sertifikasi pembimbing ibadah haji di Kota Bandung pada tahun 2018. Analisis data dilakukan dengan cara interpretasi data berkaitan dengan manajemen SDM dalam kegiatan sertifikasi ibadah haji, baik mengenai proses perencanaan pengelolaan pelatihan, perumusan struktur kurikulum, standarisasi kompetensi, indikator kelulusan dan proses pengawasan sertifikasi.

3 Hasil dan Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada pengertian manajemen SDM yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam pandangan Edwin B. Filippo yang dimaksud manajemen sumber manusia merujuk pada *planning, organizing, actuating* dan *controlling* kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwa pengelolaan organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Kegiatan pendayagunaan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Gary Dessler (2007:2) mengungkapkan manajemen SDM berkaitan erat dengan pemberdayaan manusia. Dalam pandangannya, manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat prosedur dan kebijakan yang diimplementasikan dan memiliki keterkaitan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen. Hal ini baik dimulai dari proses perekrutan, kegiatan seleksi, pelaksanaan pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian akhir dari berbagai rangkaian kegiatan yang dilakukan.

Dari pendapat Dessler di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar menjadi lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi

manajemen sumber daya manusia secara lebih spesifik dikemukakan oleh Robbins (2010:9), yaitu: 1) Perencanaan (*planning*) merujuk pada perumusan tujuan dan target yang ingin dicapai serta langkah-langkah strategis untuk mencapai target tersebut. 2) Pengorganisasian (*organizing*) merujuk pada pengorganisasian sumber daya manusia secara individu maupun kelompok untuk mengimplementasikan rencana. 3) Pengarahan (*directing*), merujuk pada proses membangkitkan motivasi sumber daya manusia untuk menunjukkan performa optimal. 4) Pengendalian (*controlling*), merujuk pada kegiatan evaluasi untuk melihat sejauh mana ketercapaian tujuan dengan rencana sebelumnya.

Hasibuan (2013) menyatakan terdapat sebelas fungsi manajemen yaitu: *pertama*, *human resource planning*, yaitu merencanakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu mewujudkan tujuan. *Kedua*, pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan sumber daya manusia dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. *Ketiga*, pengarahannya (*directing*), yaitu kegiatan mengarahkan kegiatan sumber daya manusia agar dapat saling kerjasama secara efektif dan efisien. *Keempat*, pengendalian (*controlling*), merupakan kegiatan mengendalikan semua sumber daya manusia agar memahami dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan prosedur dan rencana.

Kelima, pengadaan (*procurement*), merupakan proses seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan. *Keenam*, pengembangan (*development*), berkaitan dengan kecakapan dan keterampilan teoritis, teknis, administratif. *Ketujuh*, kompensasi (*compensation*) berupa pemberian keringan secara langsung maupun tidak. *Kedelapan*, pengintegrasian (*integration*), hal ini dilakukan dengan menyatukan antara kebutuhan dan *interest* sumber daya manusia agar terciptanya kerjasama secara simbiosis mutualisme. *Kesembilan*, pemeliharaan (*maintenance*), merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas sumber daya manusia untuk saling bekerja sama. *Kesepuluh*, kedisiplinan, merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting, kedisiplinan mengantarkan pada tujuan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan. *Kesebelas*, pemberhentian (*separation*), merupakan putusannya hubungan antara sumber daya manusia dengan organisasi.

Manajemen SDM memiliki peran signifikan dalam proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan dan pengawasan keorganisasian sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia tentu saja harus dikelola secara profesional agar ada keselarasan antara tuntutan organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia. Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi (Samsuni, 2018: 1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi karena merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi karena didalamnya berlangsung proses pergerakan, pemikiran dan perencanaan manusia untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia ini diperlukan agar peningkatan organisasi dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Melalui manajemen sumber daya manusia ini akan didapatkan sumber daya manusia itu sendiri untuk kemudian dikembangkan, dipelihara dan didayagunakan.

3.1. Perencanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Sertifikasi Pembimbing

Perencanaan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kegiatan sertifikasi pembimbing manasik haji ini dilakukan melalui 3 (tiga) langkah perencanaan pengelolaan SDM, yaitu; 1) Memetakan kapasitas SDM dalam hal ini calon pembimbing manasik haji melalui pre-test dengan tujuan menguji tingkatan pengetahuan peserta calon pembimbing manasik haji terhadap materi yang akan disampaikan. 2) Pengembangan kapasitas SDM melalui pemberian materi dasar (20%), materi inti (60%) dan materi penunjang (20%). 3) Evaluasi keberhasilan kegiatan sertifikasi melalui post-test dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang kemampuan yang dicapai setelah berakhirnya penyampaian materi pelatihan. Hasil post-test ini kemudian dibandingkan dengan hasil pre-test yang

telah dilakukan diawal sehingga akan diketahui sejauh mana efek dari pemberian materi kepada peserta.

Pada aspek perencanaan, aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan pada kegiatan sertifikasi pembimbing manasik haji ini selaras dengan kegiatan perencanaan yang dijelaskan oleh Byars, Llyod, dan Rue (2006: 4-5) bahwa ada beberapa aktivitas pada kegiatan perencanaan manajemen sumber daya manusia yakni: 1) Memetakan kemampuan spesifik dari sumber daya manusia untuk membuat tujuan dan target yang spesifik pula. 2) Meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. 3) Mengembangkan dan menerapkan rencana untuk memenuhi persyaratan tersebut. 4) Memilih dan mempekerjakan sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan spesifik dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi, pelatihan manajemen SDM dipandang penting dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan. Pelatihan ini dilakukan melalui serangkaian kegiatan yang terencana, terstruktur dan terukur (Elfrianto, 2016: 50). Pada aspek pengembangan sumber daya manusia, pemberian materi pelatihan pada kegiatan sertifikasi pembimbing manasik haji ini baik materi dasar, materi ini maupun materi penunjang merupakan bentuk *capacity building* dalam rangka peningkatan kemampuan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap atau perilaku (*attitude*).

Dalam prosesnya, *capacity building* ini sangat menekankan adanya keterlibatan seluruh komponen organisasi secara setara (*equal*) dan memfasilitasi untuk adanya dialog terbuka sehingga dicapai kesepakatan berkaitan dengan strategi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pelibatan semua komponen organisasi ini menjadi sangat penting karena keterlibatan semua stakeholder ini akan memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi dan akan lebih bertanggung jawab terhadap hasil dan kontinuitas tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Pada aspek evaluasi, pemberian post-test diakhir kegiatan sertifikasi pembimbing manasik haji ini merupakan suatu proses atau metode yang digunakan untuk menilai tugas (*performance*) peserta berkaitan dengan pencapaian standar pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) terhadap materi-materi pelatihan yang telah diberikan untuk mengukur tingkat ketercapaian target pelatihan yang telah ditentukan.

3.2. Standar Kompetensi Sertifikasi Pembimbing

Pembimbing ibadah haji merupakan tokoh sentral dalam proses pelaksanaan ibadah Haji. Figuritas pembimbing haji berpengaruh terhadap proses pelaksanaan ibadah haji. Kecakapan pembimbing pada proses pelaksanaan ibadah haji dapat dilihat dari empat peran utama, yakni: 1) sebagai pembimbing ibadah yang memberikan ketenangan kepada jamaah dalam proses pelaksanaan ibadah haji, dengan harapan dapat mencapai kedudukan mabrur; 2) sebagai rujukan hukum dalam setiap proses pelaksanaan ibadah haji sehingga jamaah merasa *tumaninah* dalam pelaksanaan ibadahnya; 3) sebagai *problem solver* dalam beberapa kondisi yang memungkinkan jamaah kebingungan atau mendapati kesulitan tertentu; dan 4) sebagai *guide* sumber informasi pelaksanaan ibadah haji dari mulai yang bersifat konseptual, administratif sampai dengan urusan-urusan teknis.

Peran sentral yang dimiliki oleh pembimbing ibadah haji menunjukkan bagaimana pentingnya melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam proses pelaksanaan ibadah haji. Dalam hal ini, sertifikasi pembimbing ibadah haji menetapkan standar kompetensi pembimbing yang dibentuk melalui beragam pelatihan dan pendidikan dalam kegiatan sertifikasi pembimbing ibadah haji. Setidaknya, terdapat empat kompetensi utama yang dijadikan standarisasi kesuksesan baik dalam pelaksanaan sertifikasi pembimbing maupun dalam proses pelaksanaan bimbingan ibadah haji secara nyata. Adapun keempat standar kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Standar Kompetensi Sertifikasi Pembimbing

Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Profesional	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial
Kompetensi ini berkaitan dengan kesiapan seorang	Kompetensi ini berkaitan dengan aspek profesionalitas pembimbing. Kemampuan	Kompetensi ini berkaitan dengan mentalitas dan keteladanan	Kompetensi ini berkaitan dengan kecakapan sosial

pembimbing dalam mengelola dan melaksanakan proses bimbingan dan pelaksanaan ibadah haji.	professional mengukur sejauh mana pembimbing memahami tahapan pelaksanaan ibadah haji.	pembimbing. Keteladanan ini ditunjukkan dalam bentuk kewibawaan dan figuritas pembimbing dalam proses bimbingan dan pelaksanaan ibadah haji.	pembimbing dalam melakukan pengenalan, pendalaman dan memahami kondisi jamaah baik dalam proses bimbingan maupun pelaksanaan ibadah haji.
Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan dalam menyampaikan materi, memilih media, mengelola kelompok, memberikan <i>feedback</i> atau respon kepada jamaah, dan kemampuan menilai proses bimbingan.	Kompetensi profesional meliputi penguasaan materi, relevansi teori dan praktik, penguasaan teknologi dan media dalam proses bimbingan serta penguasaan materi haji secara aktual dan komprehensif.	Kompetensi kepribadian meliputi sifat, sikap dan tindakan yang melekat dalam diri pembimbing, seperti kewibawaan, kearifan, konsistensi, dan kesabaran sehingga menjadi teladan bagi jemaahnya.	Kompetensi sosial meliputi dimensi sosiologis dalam lanskap interaksi pembimbing dengan Jemaah, misalnya kecakapan bergaul, toleran, menerima masukan dan kritik, dan menjadi <i>problem solver</i>

Tabel 2 menunjukkan bagaimana pentingnya keempat standarisasi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pembimbing ibadah haji. Sebagai SDM yang sentral dalam proses ibadah haji, seorang pembimbing dituntut memiliki kecakapan, pengetahuan, pengalaman dan mentalitas dalam proses bimbingan dan pelaksanaan ibadah haji. Dalam upaya meningkatkan kecakapan SDM, kegiatan sertifikasi pembimbing ibadah haji diarahkan untuk membentuk profil lulusan yang memiliki kecakapan komprehensif sehingga layak dan menjadi teladan dalam proses pelaksanaan ibadah haji. Tugas dan peran yang signifikan yang dimiliki oleh pembimbing mengharuskannya untuk meningkatkan kapasitas dirinya, salah satunya melalui kegiatan sertifikasi ini.

Dalam manajemen SDM, hal ini berkaitan dengan strategi yang dirumuskan untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga sesuai dengan kebutuhan. Rumusan strategi manajemen SDM ini sebagai upaya untuk mendayagunakan proses pembentukan SDM yang berorientasi pada pencapaian target (Hartono, 2019: 1). Oleh sebab itu, keempat kompetensi tersebut diterapkan dalam proses pengelolaan kegiatan sertifikasi dengan harapan pembimbing memenuhi dua syarat utama, yakni (1) memiliki pengetahuan dan keahlian (*skill*) yang memadai, (2) memiliki sikap mental yang mumpuni, menuntut kesungguhan, ketulusan, kerja keras, tanggung jawab, dan sikap profesional yang tidak terpisahkan satu sama lain. Sehingga, melalui peningkatan *skill* dan *mentality* pembimbing dapat memberikan pelayanan yang optimal terhadap jamaah baik dalam proses bimbingan maupun dalam proses pelaksanaan ibadah haji. Hal ini membuktikan adanya peran sentral seorang pembimbing ibadah haji sebagai figur, teladan, *guide* dan sumber rujukan jamaah dalam pelaksanaan ibadah haji.

3.3. Struktur Kurikulum dan Bentuk Kegiatan Sertifikasi Pembimbing

Perencanaan dan perumusan pelatihan dilakukan melalui berbagai proses dan tahapan. Dalam hal ini pelatihan manajemen SDM dapat dilakukan baik secara praktis (*on the job training*) maupun melalui presentasi dan simulasi (*off the job training*). Pada hakikatnya, baik secara praktis maupun melalui simulasi dan presentasi diorientasikan untuk meningkatkan motivasi, prestasi dan kepuasan (Jusuf, 2001: 112). Dalam proses pelatihan kurikulum memiliki kedudukan kunci dalam sebuah pembinaan, sebab berkaitan dengan penentuan arah, isi dan proses pembinaan, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas jamaah yang dibinanya.

Struktur kurikulum yang dikembangkan dalam optimalisasi sertifikasi pembimbing manasik ibadah haji dirancang berdasarkan prinsip-prinsip berikut; 1) Produktivitas, yakni capaian harus bernilai dan tepat guna. 2) Demokratisasi, yakni menempatkan pengelola pelaksana dan pengguna pada posisi yang tepat sehingga bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 3) Kooperatif, yakni terciptanya kerjasama dan sama-sama bekerja yang positif dan kondusif. 4) mengarah kepada visi, misi dan tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut diatas, struktur kurikulum yang telah didesain kemudian diimplementasikan secara lebih spesifik dan operasional melalui tahapan-tahapan berikut; 1) menyusun rencana pembelajaran. 2) penjabaran materi. 3) penentuan strategi dan metode pembelajaran. 4) penyediaan sumber, alat, dan sarana pembelajaran. 5) Penentuan cara dan alat penilaian proses dan hasil belajar. 6) setting lingkungan pembelajaran.

Secara lebih mendetail struktur kurikulum kegiatan sertifikasi pembimbing manasik ibadah haji dijabarkan dalam tabel berikut;

Tabel 2 Struktur Kurikulum Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji

No	Materi Pelatihan	JPL
	Materi Dasar (20%)	
1	Penjelasan program, pre-test dan wawancara.	3
2	Kebijakan penyelenggaraan ibadah haji dan kebijakan penyelenggaraan haji Arab Saudi: <i>Ta'limatul Hajj</i> .	4
3	Kebijakan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan haji.	4
4	Kebijakan pelayanan kesehatan jemaah haji	2
5	Tugas dan fungsi pembimbing manasik haji	2
	Total JPL	15
	Materi Inti (60%)	
1	Fiqih Haji	4
2	Bimbingan manasik haji dan ziarah	4
3	Bimbingan manasik haji bagi wanita	2
4	Praktik manasik haji	4
5	Problematika penyelenggaraan ibadah haji: studi kasus manasik haji.	4
6	Perjalanan haji, pengenalan situs Islam, dan sirah nabawiyah.	4
7	Tradisi dan kultur sosial budaya Arab	2
8	Manajemen perhajian Indonesia	4
9	Manajemen pembimbingan manasik haji	4
10	Hikmah filosofi haji.	2
11	Kompetensi psikologis-profesional pembimbing manasik haji.	2
12	Strategi dan metodologi pembimbingan manasik haji di tanah air dan Arab Saudi: <i>peer guiding</i> .	4
13	Psikologi komunikasi.	2
14	Percakapan Bahasa Arab dan Inggris.	3
	Total JPL	45
	Materi Penunjang (20%)	
1	Etika dan Akhlak Haji	0
2	Pembuatan rencana kerja operasional	3
3	<i>Micro guiding</i>	4
4	Evaluasi: rencana tindak lanjut dan refleksi	2
5	Pemantapan karakter pembimbing manasik haji	2
6	Post test dan wawancara	2
7	Penutupan	2
	Total JPL	15

Struktur kurikulum diatas diimplementasikan dan bentuk dan kegiatan sebagai berikut; 1) Pre-test dan tes lisan (wawancara). 2) Ceramah, dialog, dan *brainstroming*. 3) Diskusi (*bahtsul masail*), simulasi, demonstrasi, *problem solving*, *role-playing*, dinamika kelompok, pemutaran film, dan *outbound*. 4). Praktik manasik haji. 5) *Micro-Guiding*. 6) Evaluasi dan Refleksi. 7) Post-test dan tes lisan (wawancara). 8) penetapan kelulusan.

3.4. Output Sertifikasi Pembimbing Manasik

Output yang dihasilkan dari kegiatan ini adalah pembimbing manasik haji yang mempunyai kompetensi sebagai berikut; 1) pembimbing yang berkualitas, kreatif dan memiliki integritas sehingga dapat melaksanakan tugas dan perannya secara profesional dan memberikan kenyamanan kepada jamaah dalam proses bimbingan maupun pada saat pelaksanaan. 2) Profesional dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan kewenangannya dalam memberikan bimbingan manasik haji sesuai

ketentuan pemerintah. 3) Kompetensi yang terstandarisasi dalam memberikan jaminan kualitas pelayanan dibidang bimbingan manasik haji. 4) Mampu menjadi mediator bagi Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah dalam mewujudkan penjaminan mutu (*quality assurance*) bagi pembimbing manasik haji, baik yang ada di pemerintah maupun masyarakat.

3.5. Monitoring dan Evaluasi Sertifikasi Pembimbing

Sistem perencanaan SDM dilakukan secara terintegrasi meliputi persediaan dan rekrutmen SDM, prospek SDM dalam bentuk suplai dan permintaan, rencana strategis merekrut SDM dalam jumlah besar dan berbagai teknik evaluasi sebagai *feedback* atau umpan balik (Faustino, 2003). Proses monitoring dan evaluasi dalam sertifikasi pembimbing ibadah haji dilakukan dengan memperhatikan seluruh proses perencanaan dan pengelolaan pelatihan. Hal ini dapat diukur dari indikator-indikator yang dirumuskan dalam kurikulum sertifikasi pembimbing ibadah haji.

Indikator keberhasilan kegiatan sertifikasi pembimbing manasik haji ini ditentukan oleh kelulusan peserta yang memenuhi kriteria sebagai berikut; *pertama*, format penilaian menggunakan bobot pre-test sebesar 15 persen, partisipasi 25 persen, *post-test* 20 persen, tes lisan (wawancara) dan *micro guiding* 40 persen. *Kedua*, rata-rata nilai tertimbang 70-100 sebagai standar kualifikasi kelulusan. *Ketiga*, peserta dinyatakan lulus bersyarat apabila memperoleh nilai 60-69, dan dapat dinyatakan lulus apabila: a) telah mengikuti remedial tes lisan (wawancara) dan *micro guiding* bagi peserta yang nilai tes lisan (wawancara) dan *micro guidingnya* rendah. b) lulus remedial test bagi peserta yang nilai post test nya rendah. *Keempat*, peserta dinyatakan tidak lulus apabila: a) memperoleh nilai kumulasi kurang dari 60. b) absen dalam 8 JPL dari materi pelatihan.

Kelima, peserta yang dinyatakan lulus diberi sertifikat dan predikat kelulusan sebagai pembimbing manasik haji. *Keenam*, predikat kelulusan dalam sertifikat meliputi: sangat memuaskan (nilai 91-100), memuaskan (nilai 81-90), dan baik (nilai 70-80). *Ketujuh*, sertifikat tanda kelulusan pembimbing manasik haji ditandatangani oleh Rektor UIN Sunan Gunung Djati dan diketahui oleh Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kemenag RI. *Kedelapan*, sertifikat pembimbing manasik haji yang dikeluarkan diberi nomor sertifikat tersendiri sebagai salah satu bahan kendali bagi Dirjen Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kemenag RI. *Kesembilan*, masa berlaku sertifikat tanda kelulusan sertifikat pembimbing manasik haji adalah 4 (empat) tahun dan dapat ditinjau ulang.

4. Simpulan

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya pendayagunaan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pendayagunaan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada prosesnya, manajemen SDM merupakan bagian strategis dari rencana induk organisasi yang dilakukan melalui serangkaian pelatihan dan pendidikan dengan orientasi meningkatkan motivasi dan prestasi. Dengan demikian, manajemen SDM dilakukan sebagai upaya untuk menguatkan tujuan organisasi melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM sebagai pelaku organisasi.

Dalam kegiatan sertifikasi pembimbing ibadah haji, manajemen SDM dilakukan sebagai upaya untuk optimalisasi proses pengelolaan kegiatan. Hal ini dilakukan mulai dari proses perencanaan, penentuan standarisasi kompetensi pembimbing, perumusan struktur kurikulum pelatihan, *output* yang didasarkan pada indikator kelulusan dan keberhasilan pelatihan dan proses pengawasan (evaluasi dan *monitoring*) kegiatan sertifikasi. Dalam perspektif manajemen SDM, pengelolaan sertifikasi pembimbing ibadah haji ini dilakukan dalam kerangka utuh menyangkut kompetensi peserta. Pada sisi lain, manajemen SDM dalam sertifikasi pembimbing juga menyangkut kompetensi fasilitator, asesor dan pemahaman dan keterampilan panitia.

Pengelolaan sertifikasi pembimbing ibadah haji dilakukan dalam kerangka mencetak pembimbing ibadah haji yang memiliki *skill* dan mentalitas dengan kompetensi pedagogik, profesional, berkepribadian dan memiliki keterampilan sosial. Dalam hal ini pembimbing ibadah haji dibentuk bukan sebatas menjadi pembimbing, melainkan juga menjadi sumber rujukan dan informasi, *guide* dan *problem solver* baik dalam

proses bimbingan maupun pada saat pelaksanaan. Oleh sebab itu, manajemen SDM dalam optimalisasi sertifikasi pembimbing ibadah haji dilakukan secara komprehensif, terstruktur, sistematis dan terukur.

Referensi

- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, E. P. (2019). Pengembangan Modul Praktikum Manasik Haji dan Umroh pada Mata Kuliah Manajemen Haji dan Umroh, *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, 8(2), 1-8.
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan, *Jurnal EduTech*, 2(2), 46-58.
- Faustino, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hartono, E. (2019). Membangun Model Keunggulan Bersaing Berkelanjutan dengan Dukungan Manajemen Sumber Daya Manusia, *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), 1-15.
- Jusuf, I. (2001). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*. Jakarta: Insani Cendekia
- Kusnawan, A. (2008). Manajemen Pelaksanaan Pelatihan Dakwah, *Jurnal Ilmu Dakwah*, 4(12), 335-370.
- Kusnawan, A., Rahman, A., Lukman, D., & Dulwahab, E. (2017). Manajemen Mutu Input Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Indonesia, *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 11(2), 277-292.
- Mangkuto, R.R., Rares, J.J., & Dengo, S. (2016). Manajemen Ibadah Haji Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara, *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 3(4), 1-10.
- Mubasyaroh. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i Melalui Pelatihan dalam Pengembangan Dakwah Islam, *TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 41-57.
- Risdiana, A. (2015). Peran PDHI (Persaudaraan Djamaah Haji Indonesia) dalam Mengembangkan Peradaban Masyarakat (Analisa Manajemen Sumber Daya Manusia), *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1).
- Robbins, S.P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Samsuni. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Kerja, *Al-Falah*, 18(1), 117-129.
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Tentang Penulis

	<p>Dr. H. Ahmad Sarbini, M.Ag adalah Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Menyelesaikan S1 di Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin IAIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 1990. S2 ditempuh di Jurusan Studi Masyarakat Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 2001. Program S3 diselesaikan pada tahun 2011 di Sekolah Pascasarjana UPI Bandung Jurusan Sosiologi Pendidikan.</p>
	<p>H. Arif Rahman, S.Ag., M.Pd adalah Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jurusan Manajemen Dakwah. Menyelesaikan S1 di Jurusan Dakwah IAIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 1995. S2 ditempuh di Jurusan Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana UPI Bandung pada tahun 2010. Sedang menyelesaikan Disertasi pada Program S3 Jurusan Manajemen Pendidikan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Saat ini diamanahi sebagai Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Bandung.</p>
	<p>Herman, S.Sos.I., M.Ag adalah Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jurusan Manajemen Dakwah. Menyelesaikan S1 di Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 2005. S2 di tempuh pada tahun 2009 di Jurusan Ilmu Dakwah UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Sedang menempuh Program S3 di Jurusan Studi Agama-agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Saat ini diamanahi sebagai Ketua Unit SIMDAK FDK.</p>
	<p>Ridwan Rustandi, S.Kom.I., M.Sos adalah Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jurusan Manajemen Dakwah. Menyelesaikan S1 di Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam pada tahun 2013. S2 diselesaikan tahun 2017 di Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Bergabung menjadi dosen tetap sejak tahun 2018. Saat ini diamanahi sebagai Sekretaris Unit Jurnal dan Penerbitan FDK.</p>