

إدارة توظيف معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلام سوكونهارجو

Oval Ari Munandar¹, Imam Makruf²

Email: munandar4580@gmail.com¹

Email: imammakruf@iain-surakarta.ac.id²

IAIN Surakarta¹

IAIN Surakarta²

Abstract

Recruitment of Arabic Teachers is a very important initial stage in maintaining and improving the quality of Arabic Language Education. This is because the Arabic teacher has a direct effect on the students' Arabic competence. From this background, this research aims to reveal how the management of the recruitment of Arabic teachers at Assalaam High School. This type of research is field research. The research method uses descriptive qualitative research. The data collection uses in-depth interviews with school principal, deputy principals, teachers, and Human Resources Development (HRD) and documentation studies. To achieve the degree of validity of the data, the author uses the source triangulation technique. The results of the study began with school planners who needed Arabic language teachers and then sent a request to the HRD. Organizing is carried out by HRD as the main implementer. The recruitment process is handled by the HRD by involving elements of the school and the Director of Assalaam as well as third parties. Controlling is carried out from all parties because all parties involved have a role to be able to evaluate each other. The involvement of the Director of Assalaam, HRD, school principal, deputy principals, teachers, students and third parties is unique in this study. So as to create a comprehensive and holistic system in the recruitment of Arabic teachers. The limitation that occurs is the technical nature of the availability of places.

Keyword: Management, Teacher Recruitment, Arabic Teacher.

Abstrak

Rekrutmen Guru Bahasa Arab merupakan tahap awal yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu Pendidikan Bahasa Arab. Hal ini karena Guru Bahasa Arab berpengaruh langsung terhadap kompetensi Bahasa Arab siswa. Dari latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana manajemen rekrutmen guru Bahasa Arab di SMA Assalam Sukoharjo. Jenis Penelitian adalah penelitian lapangan. Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

Adapun pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam kepada kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan *Human Resources Development* (HRD) dan studi dokumentasi. Untuk mencapai derajat keabsahan data penulis menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian dimulai dari rencana sekolah yang membutuhkan guru Bahasa Arab kemudian mengirimkan permintaan kepada HRD. Pengorganisasian di dilaksanakan oleh HRD sebagai pelaksana utama. Pelaksanaan rekrutmen ditangani oleh HRD dengan melibatkan unsur sekolah dan Direktur Assalam serta pihak ketiga. Controlling dilaksanakan dari semua pihak karena semua pihak yang terlibat memiliki peran untuk bisa saling mengevaluasi. Keterlibatan Direktur Assalaam, HRD, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, siswa dan pihak ketiga menjadi keunikan dalam penelitian ini. Sehingga tercipta sistem yang komprehensif dan holistik dalam perekrutan guru Bahasa Arab. Keterbatasan yang terjadi bersifat teknis ketersediaan tempat.

Kata Kunci: Manajemen, Rekrutmen Guru, Guru Bahasa Arab.

مستخلص البحث

يعتبر توظيف معلمي اللغة العربية مرحلة أولية هامة جدا في المحافظة على جودة تعليم اللغة العربية وتحسينه. ذلك لأن معلم اللغة العربية له تأثير مباشر على كفاءة الطلاب في اللغة العربية. من هذه الخلفية، يهدف الباحث إلى الكشف عن كيفية إدارة توظيف معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلامسوكوهارجو. هذا النوع من البحوث هو البحث الميداني. تستخدم طريقة البحث بحثا نوعيا وصفيًا. يستخدم جمع البيانات مقابلات متعمقة مع مدير المدرسة، نواب المديرين، المعلمين، تنمية الموارد البشرية، دراسات التوثيق. لتحقيق درجة صحة البيانات، يستخدم المؤلف تقنية تثلث المصدر. بدأت نتائج الدراسة مع مخطط المدرسة الذي يحتاج إلى معلمين للغة العربية ثم أرسلوا طلباً إلى تنمية الموارد البشرية. تتولى إدارة الموارد البشرية التنظيم بوصفها الجهة المنفذة الرئيسية. تتولى إدارة الموارد البشرية عملية التوظيف بإشراك عناصر من المدرسة ومدير السلام وأطراف ثالثة. تنفيذ الرقابة من جميع الأطراف لأن جميع الأطراف المعنيين لها دور، يمكنها أن تقيم بعضها بعضًا. تعد مشاركة مدير السلام وتنمية الموارد البشرية ومدير المدرسة ونواب المديرين والمعلمين والطلاب وأطراف ثالثة فريدة في هذه الدراسة. وذلك لخلق نظام شامل في توظيف معلمي اللغة العربية. القيد الذي يحدث هو الطبيعة التقنية لتوفير الأماكن.

الكلمات المحورية: الإدارة، توظيف المعلمين، معلم اللغة العربية

أ. مقدمة

إن توظيف المعلمين غير المناسب من بين الآثار المترتبة على ذلك أن هدف التعليم سيكون من الصعب تحقيقه لأن عملية التعليم ليست مثالية بسبب المعلمين غير المهنيين في التدريس، وليس هناك استثناء في هذا السياق مما يعني توظيف المعلمين العرب. لذا، ينبغي أن تكون آلية توظيف المعلمين مصدر قلق كبير. وعلاوة على ذلك، تتمتع المدرسة بهذه المرحلة بسلطة كاملة لاختيار المعلمين المحتملين وفقا للمعايير المطلوبة لتحقيق الأهداف التعليمية التي ينبغي تحقيقها¹.

إن المعلمين هم رأس الحربة في تحقيق الأهداف التعليمية في عملية التعليم². يتبين من عدة دراسات أن دور المعلم مهم جدا للاهتمام به، مثل البحث الذي أجرته روسيدي، الذي يكشف أن معلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها وخاصة في إندونيسيا، لديهم كفاءة منخفضة، ولذلك يجب على معلمي اللغة العربية الاستمرار في تحسين كفاءتهم في التعليم. لأن المعلم لديه دور هام في تحقيق نجاح التعليم³. وعلاوة على ذلك، يجب أن يكون لدى المعلمين أيضا 36 شخصية تربوية يحتاج أي شخص منخرط في مهنة التدريس إلى معرفتها وممارستها⁴. في هذه الحقبة من التطور السريع للعلم والتكنولوجيا، يطلب من المعلمين أن يتمتعوا بمهارات تعلم الابتكار لا في أساليب التدريس فحسب، بل أيضا في كيفية إشراك الطلاب والقيام بدور نشط عند حدوث التعليم⁵. بحيث يمكن تحقيق الابتكارات الرامية إلى تحديث

¹K. A. Rahman, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi," *Nadwa* 9, no. 1 (2015): 23–38.

²Maivia Sandela, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Sa'adiyah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok," *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (October 22, 2019): 155, <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>.

³Abdul Wahab Rosyidi, (بحث في كفاءة معلم اللغة العربية "عصر كفاءة معلم اللغة العربية لغير الناطقين بها في) ed. Uril Bahrudin (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), *in* "في أندونيسيا (<http://repository.uin-malang.ac.id/2313/7/2313.pdf>.

⁴Ahmad Fauzi, "معلم اللغة العربية وصفاته الشخصية," (*LISANUNA*) 3, no. 1 (2015): 1–15, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/ls.v3i1.3757>.

⁵Ali Hakim, M. Arif; Shodikin, "إبتكارات معلم اللغة العربية في تعليم مهارة الكلام," *Arabia* 10, no. 1 (2018), <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/arabia.v10i1.3590>.

الأساليب لجعلها فعالة وجذابة في التعليم. دور المعلمين هام جدا بحيث يجب أن تكون المؤسسات التعليمية انتقائية في توظيف المعلمين.

إن توظيف المعلمين هو إحدى الأدوات لدعم الأنشطة في المدارس للحصول على الموارد البشرية اللازمة. ويتصل هذا التوظيف بإدارة الموارد البشرية في المدارس. إن توظيف المعلمين عملية بالغة الأهمية للحفاظ على جودة التعليم في المدارس وتحسينها، ويرجع ذلك إلى أن توظيف المعلمين يرتبط مباشرة بالمعلمين ونتاج الطلاب الذي سيعكس وجه المدرسة. نتائج بحث رحمان بعنوان "توظيف المعلمين في تحسين جودة المدرسة العالية نجيري إنسان كندكيا جامبي" كشف أن المدرسة النموذجية تتأثر بعناصر مختلفة، لكن العنصر الأكثر أهمية في عملية التدريس والتعليم هو المعلم. إن الحصول على معلمين مؤهلين ومحترفين يعتمد بشكل كبير على تنفيذ عملية توظيف المعلمين.⁶

تكشف نتائج بحث مماثل عن أهمية إدارة توظيف الموظفين أو المعلمين كما ذكرت سي كولنز في كتابه "التوظيف والاختيار" (*Recruitment and selection*)، في خضم التغيرات البيئية الهامة، برزت وظائف التوظيف، بما في ذلك التوظيف والاختيار، بوصفها أهم مهام الموارد البشرية من أجل بقاء المنظمة ونجاحها.⁷ أوضح بوتاني أن النجاح في توظيف المعلمين هو البداية إلى مؤسسة تعليمية ذات أداء عالي الجودة.⁸ قد كشف سبريادي أن إدارة التوظيف التي يتم تنفيذها بشكل جيد تنتج معلمي جودة جيدة.⁹ تشير بعض نتائج هذه الدراسات إلى أنه من أجل الحصول على معلمين

⁶Rahman, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi."

⁷Christopher J. Collins and Rebecca R. Kehoe, "Recruitment and Selection," in *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, 2008, <https://doi.org/10.4324/9780203889015-24>.

⁸Putriyani, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," *El-Hamra* 3. No.3 Ok (2018), ejournal.el-hamra.id/index.php/el/article/view/47.

⁹Arif Supriyadi, "Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo," *Jurnal Hadratul Madaniyah* 4, no. II (2017): 28–32, <https://doi.org/https://doi.org/10.33084/jhm.v4i2.483>.

مهنيين، يلزم وجود أداة تسمى إدارة جيدة لتوظيف المعلمين، لذا فإن من المهم أن تولى المدارس الاهتمام لتحقيق أهدافها التعليمية.

إن إدارة توظيف المعلمين العرب مطلوبة بشدة لتخطيط وتنظيم وتنفيذ ومراقبة عملية التوظيف بحيث يتفق اختصاصيو تعليم اللغة العربية الذين يتم الحصول عليهم مع الكفاءات والمؤهلات التي تسعى المدرسة إلى الحصول عليها. بالإضافة إلى ذلك، فإن إدارة عملية توظيف المعلمين العرب التي يتم تنفيذها بشكل صحيح ستجعل المعلم العربي الذي تريده المدرسة، ثم تتحقق رؤية المدرسة ومهمتها تلقائياً، ثم يتم الحفاظ على جودة التعليم في المدارس وتحسينها¹⁰. تكشف أبحاث رحمن أن مساهمة توظيف المعلمين تحدد نوعية المؤسسة، لأن المعلمين المؤهلين في التعليم يتوافقون مع مؤهلاتهم التعليمية، وأن الولاء للمؤسسة سينتج طلاباً ذوي نوعية جيدة وسيحسن بالتأكيد جودة المدرسة¹¹. إن إدارة توظيف المعلمين العرب ليست مهمة فقط في تحسين الجودة، بل هي أيضاً وسيلة لتقييم ما إذا كان التوظيف قد تم بشكل جيد أم لا في المدرسة¹².

إن اللغة العربية هي موضوع مطبق في جميع المدارس، ولا سيما في المدارس التابعة لوزارة الدين في جمهورية إندونيسيا أو المدارس ذات القاعدة الإسلامية. مع اتساع نطاق تعلم اللغة العربية في إندونيسيا من أجل نجاح التعليم العربي في المدارس فإن أحد أهم الطرق هو اختيار المعلم المناسب ونظراً لأن المعلم هو الفاعل الرئيسي في النشاطات التعليمية في المدرسة. حتى يصبح الحصول على مدرس عربي محترف يتطلب إدارة جيدة للتوظيف.

¹⁰Q A'yun, A Imron, and I Arifin, "Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA," *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan ...*, 2019, 850-56, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jptpp.v4i7.12613>.

¹¹Rahman, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi."

¹²Sandela, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok."

المدرسة الثانوية السلام لديها إدارة جيدة لتوظيف المعلمين. ويمكن رؤية ذلك من خلال تنفيذه، بدءاً من عملية فحص صارمة مليئة بالإشراف المشترك، اختبار توظيف شامل مع اختبار خاص أجرته مؤسسة السلام. ويمكن أن ينظر إلى هذا الأمر بشكل شامل في عملية تقييم المعلمين العرب المحتملين التي لا تقوم بها إدارة تنمية الموارد البشرية فحسب. ولكن المستخدم (الرئيسي، نائب الرئيس، المعلم والطالب) ومدير السلام يلعبون أيضاً دوراً في عملية التقييم وعملية تحديد النتيجة النهائية (الإعلان). حتى إدارة أداء المعلمين ورفاه المعلمين تخضع لسيطرة جيدة من جانب وحدة تنمية الموارد البشرية بعد إتمام عملية التوظيف. وفي هذا الصدد، تصف هذه الدراسة وتفسرها إدارة توظيف المعلمين العرب في المدرسة الثانوية السلام سوكوهارجو.

ب. منهج البحث

يستخدم هذا البحث نهجاً نوعياً. يستند اختيار نهج البحث إلى نوع البحث الذي ينتهي إلى المجال الإنساني والثقافي¹³. هذا النوع من البحوث هو البحث الميداني (*field research*) باستخدام أسلوب وصفي نوعي. بالتحديد أن البحوث التي أجريت في الميدان للحصول على المعلومات مباشرة من المجيبين الزائرين. تجري البحوث الوصفية عموماً بهدف رئيسي هو الوصف المنهجي لوقائع وخصائص الموضوع. والموضوع قيد الدراسة بدقة. يجري الباحثون بحثاً ميدانياً يهدف بطبيعته الحال إلى الحصول على بيانات أو معلومات¹⁴.

يذهب هذا البحث مباشرة إلى الميدان ولا يتم تمثيله للحصول على البيانات المطلوبة في البحث حول إدارة التوظيف لمعلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلام سوكوهارجو. تم الحصول على مصادر البيانات من المقابلات المعمقة مع المدافعين عن حقوق الإنسان ومديري المدارس ونواب المديرين والمعلمين. تتضمن

¹³ Norman K Denzin and Yvonna S Lincoln, "Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research," in *Handbook of Qualitative Research (2nd Edition)*, 2000.

¹⁴ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi Dan Praktiknya* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003).

البيانات الأخرى المأخوذة من الوثائق المستندات المتعلقة بالمدارس مثل بيانات توظيف المعلمين. في هذه الدراسة، لم يتم استخدام طريقة الملاحظة لأنه عند إجراء البحث، لم تكن المدرسة الثانوية السلامتقوم بتوظيف معلمين للغة العربية بحيث لا يمكن إجراء الملاحظات.

تستخدم تقنية صحة البيانات في هذه الدراسة تقنية تثلث المصدر، مما يعني الحصول على البيانات من مصادر مختلفة بنفس التقنية¹⁵. في هذه الحالة، تقارن البيانات المستقاة من المدير ونائب المدير وتنمية الموارد البشرية والمعلمين. وجرى تحليل البيانات باستخدام الخطوات التي اقترحها بانغين، هي جمع البيانات، خفض البيانات، عرض البيانات، التحقق، التحقق من صحة الاستنتاج¹⁶.

ج. مناقشة ونتائج البحث

الإدارة علم لتنظيم الأهداف حتى يمكن تحقيقها على نحو سليم. كما تستخدم المدرسة الثانوية السلامفي تنفيذ توظيف معلمي اللغة العربية هذه المعرفة للحصول على معلمي اللغة العربية الذين يتطابقون مع توقعات المدرسة. ويوضح أن مصطلح الإدارة يأتي من اللغة الإنكليزية، أي "management". الكلمة تأتي من الكلمة الإيطالية الأصلية "maneggiare" التي تعني التعامل معها. الكلمة تأتي من كلمة "manus" اللاتينية التي تعني "يد". تغير تطور الكلمة إلى اللغة الإنجليزية في القرن السادس عشر لتصبح "manage". من الناحية الإلكترونية تستخدم الكلمة في مجموعة من الناس في إنجلترا والتي لها معنى عام كمنشأط للحفاظ أو السيطرة أو القيادة¹⁷.

يمكن تعريف الإدارة بأنها أداة يمكن بها تحقيق أهداف المنظمة بسهولة. لأن هناك عناصر السيطرة، القيادة، الصيانة في ذلك. ستببع الأهداف الإدارية المحددة باستخدام المراحل المنهجية. ويمكن بسهولة فهم الإدارة على أنها سلسلة من الأنشطة من حيث التخطيط واتخاذ القرارات التي يمكن توجيهها إلى الموارد داخل المنظمة

¹⁵Prof.Dr. Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D, Alfabeta, cv. (2016).

¹⁶Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis Dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi, Penelitian Kualitatif*, 2007.

¹⁷Bernadetha Nadeak, "Bahan Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0," ed. Yuyun Elizabeth Patras and Rais Hidayat, I (Jakarta: UKI Press, 2019), 359.

لتحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية وكفاءة¹⁸. تيرري (G.R. Terry) يصوغ الإدارة كعملية محددة تتألف من أنشطة لتخطيط البشر أو الموارد الأخرى وتنظيمها وتحفيزها والتحكم فيها، وجميعها تنفذ لتحديد الأهداف التنظيمية وتحقيقها¹⁹.

تيرري، 1958 في كتابه مبادئ الإدارة، تقسم الوظائف الأساسية الأربعة للإدارة، هي التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة²⁰. كثيرا ما تختصر هذه الوظائف الإدارية الأربعة على أنها (POAC). نظرية تيرري هي أداة تحليلية لإدارة توظيف معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلام في هذه الدراسة.

التوظيف نشاط لإيجاد وجذب العمال المحتملين الذين سيدشغلون مناصب وفقا لخبرتهم للعمل في شركة أو مؤسسة. وفقا لتوفيكروخمان التوظيف هو عملية لإيجاد المرشحين أو المرشحين للموظفين الجدد، أو الموظفين، أو العمال، أو المديرين، أو العمال لتلبية احتياجات منظمة أو شركة. في هذه المرحلة، من الضروري تحليل الوظائف القائمة لوضع توصيفات للوظائف وكذلك مواصفات الوظائف²¹.

يعتبر توظيف أو شراء معلمي اللغة العربية مرحلة أولية هامة جدا لأن المعلمينهم الأصل الرئيسي للمدرسة، وخاصة بالنسبة لمدرسة السلام. في هذا الصدد، كشف بريونو أن شراء الموظفين مسألة هامة وصعبة ومعقدة، لأنه يستخدم للعثور على أشخاص أكفاء ومتوافقين وفعالين²². المعلمون هم الأصل الرئيسي للمدرسة. ويتوقف نجاح المدرسة أو فشلها على قدرة موظفيها/معلميها. الموظفون/المعلمين كبشر لديهم أفكار ومشاعر ومكانة وخلفيات غير متجانسة. بحيث تكون معاملة الموظفين مختلفة عن معاملة الآلات. وعلاوة على ذلك، يتم توظيف المعلمين وفقا لاحتياجات المدرسة. من أجل تحقيق الفعالية والكفاءة في تحقيق الأهداف المدرسية.

¹⁸Nadeak.

¹⁹Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*, I (Semarang: EF Press Digimedia, 2014).

²⁰Candra Wijaya and Muhammad Rifa'i, *Dasar Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*, ed. Syarbaini Saleh, I (Medan: PERDANA PUBLISHING, 2016), <http://repository.uinsu.ac.id/2836/1/Dasar-Dasar-Manajemen.pdf>.

²¹Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Resti (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009).

²²Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandara, II (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010).

لدى الاضطلاع بإدارة التوظيف، تتمتع المدرسة الثانوية السلامبخصائصها الخاصة التي تميزها عن المدارس الأخرى. ولدى القيام بالتوظيف، تكون للمدرسة الثانوية السلاماستراتيجية وإدارة مختلفتين. هذا لأن المدرسة الثانوية السلامخاصة تحت مؤسسة السلام. بحيث تدخل محتويات المؤسسة في عملية إدارة توظيف المعلمين في اللغة العربية.

مرحلة التخطيط، بدءاً من المدارس التي تفتقر إلى معلمي اللغة العربية، بحيث يتفاوض مدير المدرسة، نائب مدير المدرسة في مجال المناهج، وهو في السلطة المباشرة، على الفور لشراء معلمي اللغة العربية. قد كشف جورج تيري في كتابه برونو وماريس أن التخطيط يقوم باختيار الحقائق والربط بينها ووضع واستخدام الافتراضات المتعلقة بالمستقبل من خلال وصف وصياغة الأنشطة اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة. وفي الوقت نفسه، كشف توماس ستون (Thomas H. Stone) أن تخطيط الموارد البشرية هو عملية التنبؤ بالحاجة إلى الموارد البشرية من منظمة ما من أجل المستقبل حتى يتسنى اتخاذ خطوات لضمان تلبية هذه الحاجة²³. على هذا فإن مرحلة التخطيط الأولى في مستخدم (المدرسة الثانوية السلام).

مرحلة التنظيم، تبدأ من إدارة الموارد البشرية التي تلقت رسالة من مؤسسة المدرسة الثانوية السلامتطلب فيها مدرسا للغة العربية. ثم بعثت إدارة الموارد البشرية برسالة إلى مدير السلام يطلب فيها الإذن بإجراء عملية التوظيف. بعد الحصول على موافقة المدير، تعقد إدارة الموارد البشرية اجتماعاً لإعداد الاحتياجات اللازمة لتنفيذ عملية التوظيف. مثل وقت التنفيذ، الفريق المسؤول، التعاون مع الأطراف الثالثة، الأماكن، وهلم جرا. يمكن صياغة ذلك التنظيم ككل للنشاط الإداري في تجميع الأشخاص وإسناد المهام والمسؤوليات والسلطات والمسؤوليات إلى كل منهم بهدف إيجاد أنشطة فعالة ونظيفة لتحقيق أهدافه²⁴. هي الجهة التي تؤدي الدور الرئيسي في تنظيم توظيف معلمي اللغة العربية في مؤسسة (المدرسة الثانوية السلامسوكوهارجو).

²³Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra, I (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).

²⁴Nadeak, "Bahan Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0."

مرحلة التنفيذ، وهي مرحلة تنفيذ توظيف المعلمين في المدرسة الثانوية السلام، وهي فحص المعلمين المحتملين من خلال المقابلات والاختبارات وتتبع خلفية المعلمين المحتملين. في تنفيذه، هناك عناصر التوجيه والتنسيق وتنفيذ البرامج التي تم وضعها في التخطيط. وبحسب جي آر تيري في سوكارنا، فإن "الحركة / التنفيذ هي لرفع وتشجيع جميع أعضاء المجموعة على الاستعداد والسعي لتحقيق الأهداف بإخلاص وبما يتماشى مع التخطيط والجهود التنظيمية للقيادة²⁵.

التنفيذ هو المهمة الرئيسية لتنمية الموارد البشرية. ومع ذلك، في تنفيذ توظيف معلمين للغة العربية في المدرسة الثانوية السلام سوكوهارجو الذين يعملون ليس فقط في مجال تنمية الموارد البشرية، ولكن أيضا في المدرسة، يشارك قادة السلام والجهات الخارجية. هذا هو تفرد وتميز إدارة توظيف مدرس اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلام. التفرد والتميز المشار إليه هو أنه في توظيف معلمين للغة العربية في المدرسة الثانوية السلام، المديرين، تنمية الموارد البشرية، المعلمين، الطلاب وحتى دعوة أطراف ثالثة (علماء النفس). المشاركة في تقييم معلمي اللغة العربية المحتملين. لكل منهم دور في التقييم وفقا لمجالات تخصصهم.

إذا نظرنا إلى الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة توظيف المعلمين. ولم يجد الباحث أن هناك معلمين وطلاب مشاركين في التقييم. وفي المتوسط، لا يستخدم المدرسون والطلاب إلا كمتلقين للمجندين ويستخدمونهم كمثال للبحث من ك. أ. رحمن بعنوان "استقطاب التربويين لتحسين جودة المدرسة العليا نيجري إنسان سينديكيا جامبي"²⁶. بحث من قروتا أون بعنوان "توظيف معلمي المدارس الثانوية"²⁷. بحث أجرته ميفيا سانديلا بعنوان "إدارة توظيف المعلمين في SDIT السعدية، مقاطعة كوبونغ، سولوك رجنسي"²⁸. بحث بوترياني بعنوان "إدارة توظيف المعلمين"²⁹.

²⁵Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen. Bandung, CV. Mandar Maju*, 2011.

²⁶Rahman, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi."

²⁷A'yun, Imron, and Arifin, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA."

²⁸Sandela, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Sa'adiyah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok."

²⁹Putriyani, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)."

مرحلة المراقبة أو الإشراف، الإشراف هو آخر إجراء يتخذه المديرون في المنظمة. الإشراف هو عملية مراقبة أو مراقبة تنفيذ الأنشطة التنظيمية للتأكد من أن جميع الأعمال التي يتم تنفيذها تسير وفقا لخطة محددة مسبقا. من خلال الإشراف، من المتوقع تجنب الانحراف بطرق مختلفة بحيث يمكن تحقيق الهدف. ما تم التخطيط لتنفيذه بشكل صحيح وفقا لنتائج المداولات واستخدام الموارد المادية سيدعم تحقيق الأهداف التنظيمية³⁰.

بإشراك أطراف كثيرة تتراوح بين العناصر المدرسية، تنمية الموارد البشرية، مديري السلام، أطراف ثالثة خارج نطاق ذلك. لذلك يمكن خلق نظام تحكم جيد. ومع تزايد عدد الأحزاب المشاركة في توظيف معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلام، أصبح نظام المراقبة أفضل.

من بين جميع مراحل إدارة التوظيف لمعلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلامكل شيء يسير وفقا للنظرية الحالية. الإدارة التي تعمل بشكل جيد لا تنفصل عن التعاون الجيد بين المدرسة وإدارة الموارد البشرية ومدير السلام. يتحمل الجميع مسؤولية جيدة في أداء أدوارهم.

عموما، فإن الإدارة تسير بشكل جيد وشامل. بيد أن هناك ما ينبغي ملاحظته بالنسبة لتنمية الموارد البشرية، هو أنه عندما تحتاج المدارس في مؤسسة السلام إلى موظفين أو معلمين في نفس الوقت، فإنها تخلق كومة من احتياجات الموظفين أو المعلمين. في هذه المشكلة، تحتاج تنمية الموارد البشرية إلى وضع جدول زمني للتوظيف في حالة هذه المشكلة. لأنه إذا كانت هناك حاجة إلى حيز مفرط لم تكن تنمية الموارد البشرية القائمة كافية ولم يكن التوظيف أمثل.

د. خاتمة

من نتائج التحليل والمناقشة أعلاه. ويمكن الاستنتاج بأن إدارة توظيف معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلام تسير على ما يرام. يتضح ذلك بواسطة التحليل باستخدام نظرية G.R تيبري للإدارة الأساسية. واضطلعت المدرسة وإدارة

³⁰Wijaya and Rifa'i, *Dasar Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*.

الموارد البشرية ومدير السلام على النحو الواجب بمهام الإدارة، وهي التخطيط والتنظيم والتنفيذ والإشراف. كل شيء سار على ما يرام معاً. إدارة الموارد البشرية، وهي الجهة الرئيسية المكلفة بتوظيف معلمي اللغة العربية في مؤسسة المدرسة الثانوية السلام.

من الأمور المثيرة للاهتمام في إدارة توظيف معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية السلام سوكوهارجو إيجاد مراحل التخطيط والتنظيم والتنفيذ والإشراف، التي تشمل جميعها أحزاباً كثيرة تتراوح بين المديرين والمديرين ونواب المديرين والمعلمين والطلاب، وإشراك أطراف ثالثة لها جميعاً أدوار في التوظيف في هذه المدرسة.

في تنفيذ التوظيف، تضطلع المدارس وتنمية الموارد البشرية والمديرون بدور نشط في تقييم المعلمين المحتملين للغة العربية. ومن أجل إنشاء نظام مراقبة جيد لأن جميع الأطراف تشارك في الإشراف على عملية التوظيف. من الأمور التي تحتاج تنمية الموارد البشرية إلى الاهتمام بها جدولة التوظيف في حالة وجود كومة من الطلبات للموظفين أو المعلمين من كل مدرسة. ولأن ذلك يرتبط ارتباطاً مباشراً بمحدودية توافر الحيز وتنمية الموارد البشرية وسيكون له أثر على نوعية التوظيف. يود صاحب البلاغ، من المناقشات العديدة أعلاه، أن ينقل إلى المدارس أو المؤسسات التعليمية للغة العربية التي تختار معلماً مهنياً أهمية كبيرة لأنه عامل يدعم نجاح تعليم اللغة العربية في هذه المدارس أو المؤسسات التعليمية.

المراجع

A'yun, Q, A Imron, and I Arifin. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan ...*, 2019, 850–56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jptpp.v4i7.12613>.

Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis Dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi. Penelitian Kualitatif*, 2007.

Collins, Christopher J., and Rebecca R. Kehoe. "Recruitment and Selection." In *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, 2008. <https://doi.org/10.4324/9780203889015-24>.

Denzin, Norman K, and Yvonna S Lincoln. "Introduction: The Discipline and Practice

- of Qualitative Research.” In *Handbook of Qualitative Research (2nd Edition)*, 2000.
- Fauzi, Ahmad. “*معلم اللغة العربية وصفاته الشخصية*.” (*LISANUNA*) 3, no. 1 (2015): 1–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/ls.v3i1.3757>.
- Hakim, M. Arif; Shodikin, Ali. “*اللغة العربية في تعليم مهارة الكلام*.” *Arabia* 10, no. 1 (2018). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/arabia.v10i1.3590>.
- Hakim, Abdul. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*. I. Semarang: EF Press Digimedia, 2014.
- Nadeak, Bernadetha. “Bahan Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0.” edited by Yuyun Elizabeth Patras and Rais Hidayat, I., 359. Jakarta: UKI Press, 2019.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Teddy Chandara. II. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Priyono, and Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Teddy Chandra. I. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Putriyani. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru).” *El-Hamra* 3. No.3 Ok (2018). ejournal.el-hamra.id/index.php/el/article/view/47.
- Rahman, K. A. “Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi.” *Nadwa* 9, no. 1 (2015): 23–38.
- Rosyidi, Abdul Wahab. “*كفاءة معلم اللغة العربية لغير الناطقين بها في عصر العولمة* (*رب* , edited by Uril Bahrudin. Malang: UIN-Maliki Press, 2011. <http://repository.uin-malang.ac.id/2313/7/2313.pdf>.
- Sandela, Maivia. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Sa’adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.” *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (October 22, 2019): 155. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>.
- Sugiyono, Prof.Dr. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D*, Alfabeta, cv. (2016).
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi Dan Praktiknya*. Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sukarna. *Dasar-Dasar Manajemen. Bandung. CV. Mandar Maju*, 2011.
- Supriyadi, Arif. “Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo.” *Jurnal Hadratul Madaniyah* 4, no. II (2017): 28–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.33084/jhm.v4i2.483>.
- Taufiqurokhan. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Resta. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo

Beragama, 2009.

Wijaya, Candra, and Muhammad Rifa'i. *Dasar Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien*. Edited by Syarbaini Saleh. I. Medan: PERDANA PUBLISHING, 2016.
[http://repository.uinsu.ac.id/2836/1/Dasar-Dasar Manajemen.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/2836/1/Dasar-Dasar%20Manajemen.pdf).