

إدارة توظيف المربي في دعم تعليم اللغة العربية في معهد العزة باتو

Efi Fitriani Dewi¹, Luthfi Badhilah Fauzie², Zakiyah Arifa³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail : ¹efidewi113@gmail.com, ²luthfibadhilah@gmail.com, ³arifzakiyah@uin-malang.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen pendidik dalam mendukung pengajaran bahasa arab, tugas pokok dan fungsi pendidik, persyaratan yang digunakan dalam proses rekrutmen dan evaluasi proses manajemen rekrutmen yang dilakukan. digunakan di Al-Azza Institute, Batu. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Metode pengumpulan data dengan wawancara dengan ketua Institut Izza Batu, pendidik, dan guru. Analisis data dilakukan dengan cara mereduksi, menampilkan, dan memverifikasi data. Langkah-langkah yang digunakan dalam proses rekrutmen adalah tes tulis dan wawancara dengan calon pendidik. Azza Institute mengadakan pelatihan bagi pendidik baru selama sekitar satu minggu sebelum masa kerja berlangsung. Institut Al-Izza membagikan pekerjaan itu kepada pendidik baru untuk kegiatan korespondensi di dalam Institut. Peran pendidik dalam pengajaran bahasa Arab adalah pendidik menjadi fasilitator yang memberikan layanan dengan kegiatan percakapan malam dan berbicara di depan umum, dan menjadi supervisor yang mengarahkan pengajaran bahasa Arab dan melatih siswa berbicara di depan umum, dan Bersikap santun merupakan pelanggaran penggunaan bahasa Arab dalam komunikasi sehari-hari di Institut Al-Izzah. Setelah masa pelatihan selesai maka lembaga akan mengadakan masa percobaan terhadap hasil kerja pendidik, apabila ada yang tidak sesuai dengan ketentuan lembaga maka kontrak kerja akan dihentikan sementara. Bentuk evaluasinya adalah untuk mengurangi kekurangan dalam kegiatan rekrutmen breeder. Institut Al-Izza Batu memberikan kesempatan kepada para pendidik yang berkualitas dan berkualifikasi untuk menjadi guru di Sekolah Al-Izza Batu

Kata Kunci: Pekerjaan Pendidik, Pengajaran Bahasa Arab, Institut Izzah Batu

المستخلص: الأغراض من هذا البحث هي معرفة ما تتعلق بإدارة توظيف المربي في دعم تعليم اللغة العربية، والمهام والوظائف الرئيسية للمربي، والمتطلبات المستخدمة في عملية التوظيف وتقييم عملية إدارة التوظيف التي استخدمت في معهد العزة، باتو. نوع البحث المستخدم هو نوع وصفي. طريقة جمع البيانات بالمقابلة مع رئيس معهد العزة باتو والمربي، والمعلم. فتحليل البيانات بتقليل البيانات وعرضها وتحققها. فإن الخطوات المستخدمة في عملية التوظيف فهي إجراء اختبارات الكتابة والمقابلات مع المربين المحتملين. عقد معهد العزة تدريباً للمربي الجديد لمدة أسبوع تقريباً قبل فترة العمل الجاري. وزع معهد العزة الوظيفة على المربي الجديد لأنشطة المراسلة داخل المعهد. دور المربي في تعليم اللغة العربية هو المربي في كونه ميسراً يقوم بتقديم الخدمات مع أنشطة المحادثة مساء والخطابة وفي كونه مشرفاً يقوم بتوجيه تعليم اللغة العربية وتدريب الطلاب في الخطابة، وفي كونه مؤدباً هو إخلال استخدام اللغة العربية للتواصل اليومي في معهد العزة. بعد الانتهاء من فترة التدريب سيعقد المعهد فترة تجريبية لعمل المربي، إذا كان هناك شيء لا يتفق مع أحكام المعهد سوف تعلق عقد العمل. وشكل تقييمها هو لتقليل أوجه القصور في أنشطة توظيف المربي. يوفر معهد العزة باتو فرصاً للمربين ذوي الكفاءة الجيدة والمؤهلين من العمل، ليصبحوا معلماً في مدرسة العزة باتو

الكلمات المفتاحية: توظيف المربي، تعليم اللغة العربية، معهد العزة باتو

المقدمة

معهد التعليم الإسلامي في إندونيسيا، يعني معهد العزة باتو هو معهد يهدف إلى تكوين طلابها جيلاً إسلامياً، قادرين على إظهار مواهبهم وإمكاناتهم والنظر بالتفاؤل إلى كل ظاهرة حديثة سيواجهونها. أي أنه يجب تعليمهم في مؤسسة تدمج القيم الإسلامية الأساسية من خلال تقديم رؤية شاملة لتحديات عصرهم. لدعم هذا الهدف، فإنه يأخذ المربي فضلاً عن توجيه الطلاب. فيما يتعلق بهذا المعهد تقدم العزة توظيف مرشح المربين.

هناك أصول هامة يجب أن تكون في المعهد وتستخدم بشكل صحيح. وتتألف الأصول من موارد طبيعية وموارد بشرية. الموارد البشرية تلعب دوراً لا يقل أهمية بالمقارنة مع الموارد الطبيعية. ويقال ذلك، على الرغم من توفر موارد طبيعية وفيرة عندما لا تدعمها إن قدرة الموارد البشرية الكافية على إدارتها ستكون بلا جدوى. ويتم تحديد نجاح المنظمة عموماً من قبل الناس الذين يشاركون في الهيكل التنظيمي للمؤسسة. الموارد البشرية هي إحدى الأصول الرئيسية في تنظيم المؤسسات التي تصبح مخططة وفاعلة ومحددات لتحقيق هدف المنظمة. لديهم أفكار ومشاعر الرغبة والمركز والخلفية التعليمية، والعمر، والجنس غير المتجانسة التي جلبت في منظمة أو مؤسسة.¹

البحث الذي يشابه هذا البحث هو الذي أجراه أشعار رمضان. نتج عن البحث وصف تنفيذ الاستقدام الذي قامت به وحدة التنفيذ الفني بمعهد الجامعة الرانيري الإسلامية الحكومية باندا أجييه، في العملية التي كانت تعمل بالفعل وفقاً للنظرية، مثل التنبؤ بالطلب على العمالة، الانسحاب، الاختيار، التنسيب والتوجيه. التوظيف بطريقة مفتوحة تستهدف مصادر خارجية. في مرحلة الاختيار، تم إجراء اختبار قراءة القرآن والمقابلة والاختبار الكتابي.² ثم أجرت ميتا أميليا بحثاً مشابهاً. ونتيجة هذا البحث هو أن تعيين المعلمين الفخريين في المدرسة العالية الحكومية إنسان جندكيا جامبي يستخدم نظاماً منظماً جيداً تنفذه المدرسة كمنظم لتوظيف المعلمين الفخريين ولا ينفصل أيضاً عن توجيهات أو سلطة المدير العام من التعليم الإسلامي الذي يساهم دائماً في جميع الاحتياجات. وهو ما يحتاجه المدرسة العالية الحكومية إنسان جندكيا جامبي، حتى يتمكن من الحصول على عدد جيد وكمية من المعلمين.³ البحث الثالث بقلم محمد شهمان فيرمانسا في كتابته، أوضح كيف كان نظام التوظيف في معهد ماهيزا من خلال تحديد المعايير التي تحتاجها المؤسسة أولاً. لذلك يمكن استنتاج أن الدراسات الثلاث المذكورة أعلاه بشكل عام تشرح فقط التوظيف

¹Firman Hidayat. *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*. e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma, hlm. 107.

²As'ari Ramadhan, *Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Mahasantri pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, Skripsi, Repository UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

³Meta Amelia, *Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Skripsi, repository UIN Sulthan Thaha Saifudin Jambi.

المنهجي للموظفين أو المعلمين.⁴ وفي الوقت نفسه، في هذه الورقة، سوف نصف تفاصيل عملية التوظيف وتقييم هذه الأنشطة.

يوجد حالياً العديد من المؤسسات التعليمية التي تقدم عملية توظيف للعثور على المعلمين المؤهلين وفقاً لاحتياجات هذه المؤسسات. وبذلك يحاول الباحث أن يصف إدارة توظيف المربي بشكل خاص أو التربويين بشكل عام. الغرض من هذا البحث هو تقديم رؤى إضافية فيما يتعلق بإدارة توظيف المربي، وخاصة في معهد العزة. بالإضافة إلى ذلك، يهدف هذا البحث إلى وصف الأمور ذات الصلة في تقسيم واجبات أي وظائف المربي في دعم تعليم اللغة العربية بمعهد العزة باتو، بالإضافة إلى التقييمات الحالية للحد من أوجه القصور الواردة في عملية التوظيف. يأمل الباحث أن يكون هذا البحث مفيداً لتقييم عملية توظيف الموارد البشرية.

منهج البحث

أجري هذا البحث في معهد العزة باتو بجاوى الشرقية في شهر مارس سنة 2021. طريقة هذا البحث في شكل نوعية وصفية، لأن هذا البحث يعرض بيانات وصفية ولا توجد بيانات في شكل أرقام. كان مصدر البيانات من البحث في شكل المعلومات من رئيس معهد العزة ومن المربين والمعلمين فيه. أما تقنيات جمع البيانات فهي المقابلة والمقابلة عبر الإنترنت لرئيس معهد العزة ومربي معهد العزة ومعلم معهد العزة للحصول على معلومات تتعلق بإدارة توظيف المربي/المربية في معهد العزة. تقنية تحليل البيانات في شكل تخفيض البيانات من خلال تبسيط البيانات والقضاء على البيانات غير الضرورية بحيث يمكن فهم محور البحث بسهولة، ثم عرض البيانات أو عرض البيانات، هنا يصف الباحث الأفكار الرئيسية للبيانات الوصفية، بالنسبة للخطوة الأخيرة، أي أساس الاستنتاجات والتحقق أو الصحة.⁵

نتائج البحث ومناقشتها

إن ترشيح المربي في معهد العزة باتو مستمر منذ فترة طويلة. والمفاهيم المستخدمة في ترشيح المربي في معهد العزة هي باختيار المتفوقين الذين لهم كفاءة في مجال القرآن وفي مجال اللغة. وعملية الترشيح هي عملية إيجاد ودعوة وتعيين عدد من الأشخاص من داخل وخارج المعهد كعمال محتملين بخصائص معينة على النحو المبين في تخطيط الموارد البشرية. من عملية الترشيح سيتم الحصول على عدد من الموارد التي ستجري عملية الاختيار لتحديد المرشحين الذين سيصبحون المربين. وبطبيعة الحال، يتم إجراء العملية بعد أن يقوم مجلس المعهد بتخطيط الموارد البشرية وتحليل تصنيف الوظائف.

والأساليب التي يستخدمها مدير المعهد قبل التوظيف هي: (1) رسم خرائط احتياجات المربين في العام الدراسي الجديد (2) تصنيف المرشحين المربين على أساس تحفيظ القرآن المتمكّن، (3) وكذلك تصنيف المرشحين المظابين على أساس مهارات اللغة

⁴Muhammad Syahman Fahriyansyah, *Implementasi Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Baru pada Mahesa Institute Pare Kediri*, repository UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

⁵Fattah Hanurawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 129-130.

العربية والإنجليزية. وتستخدم التصنيفات الثلاثة في عملية توظيف المربين لأن معهد العزة يهدف إلى طباعة جيل تحفيظ القرآن القادرين على التواصل باستخدام اللغات الأجنبية، وخاصة العربية والإنجليزية.

تتم عملية توظيف المرشحين المربين باستخدام اختبارات البصيرة الإسلامية والمقابلات واختبارات قراءة القرآن الكريم، وكذلك اختبارات الحفظ لأولئك الذين لديهم حفظ القرآن واختبارات اللغة لأولئك الذين لديهم خلفية لغوية مسيحية. يتم إجراء اختبارات البصيرة الإسلامية كتابة للتأكد من أن المرشحين لديهم العقيدة جيدة ولها وجهة نظر الاستقامة (غير ليبرالية) للدين الإسلامي. يمكن أن يتبع هذا نشاط توظيف المربي بشكل عام من قبل الأشخاص الذين أكملوا الدراسات الجامعية أو إذا لم يكن كذلك، فإن المتقدمين لديهم على الأقل شهادة ختم تحفيظ القرآن. ولايستند توظيف المربي على السن. ولكن يفضل على العازبة. وعادة ما يتم نشر المعلومات المتعلقة بتوظيف المربين على بعض منصات وسائط التواصل الاجتماعي من خلال كتيبات أو كتيبات على الإنترنت. متابعة أنشطة التوظيف، توفر إدارة معهد العزة التدريب للموارد البشرية الجديدة والمربين. بعد ذلك هؤلاء المربين لديهم فترة من تجارب التوظيف بعد قيام التدريب. وتهدف هذه العملية إلى إعداد ورؤية مدى استعداد والتزام العمل بشأن كل من مرب.

تقسيم وظيفة المربين: بشكل عام، المهمة الرئيسية والوظيفة كمرابي المعهد هو أن يتصاحب، فضلا عن جميع أنشطة الطلاب في المعهد. وتشمل هذه الأنشطة: (1) تكييف الطلاب منذ قبل الفجر. (2) يشترط الطلاب للصلاة في الليل ثم القيام بحلاقة حفظ القرآن خلال انتظار أذان صلاة الصبح. (3) بعد صلاة الصبح يشترط الطلاب لتنظيف أنفسهم والاستعداد للذهاب إلى المدرسة. (3) ثم بعد صلاة العصر، تعبئة المربين للطلاب لمتابعة الأنشطة اللغوية، وهي تسليم المفردات والمحادثة. وبالإضافة إلى ذلك، أحيانا يقوم المربون أيضاً بالتنسيق اليومي. وتنقسم أنشطة الطلاب في معهد العزة إلى وحدتين، هما وحدة المدارس ووحدة المعهد. ولذلك فإن المربين مسؤولون عن أنشطة الطلاب في وحدة المعهد. في حين أن المعلمين هم المسؤولون عن أنشطة التعلم في وحدة المدرسة.

من حيث اللغة، وخاصة اللغة العربية هي أيضا مسؤولية المربين لتوجيه ومرافقة طلاب المعهد. وفقا للأستاذ يس يزيد، أنشطة اللغة العربية في معهد العزة قرأت من نظام اللغة في المعهد دارالسلام كونتور. على الرغم من أن تخصص اللغة في معهد العزة لا يزال ضئيلاً جداً، إلا أن المربي في معهد العزة لا يزال يسعى إلى فعالية أنشطة اللغة العربية. وتشمل الأنشطة الداعمة تقديم المفردات، والخطابة باللغة العربية، وكذلك نطق اللغة العربية في الحياة اليومية.⁶

يأخذ معهد العزة أو يجند المربي مع خاصيتين في الكفاءة، وهما في مجال تحفيظ القرآن وفي مجال اللغة (العربية والإنجليزية). ومع ذلك، عندما يتعلق الأمر بتقسيم وظيفة أو واجبات المربي لا يوجد فرق على الإطلاق. لكل المربي هو مسؤول تماما عن التنقل من أنشطة الطلاب في المعهد. في أنشطة حلقة تحفيظ القرآن، العملية اللغوية، للتواصل

⁶ مقابلة على الإنترنت مع مرابي المعهد العزة باتو الأستاذ ياسين يزيد في 24 مارس 2021

مع أولياء أمور الطلاب هي مسؤولية المربي مع خلفية من الكفاءة تحفيظ القرآن والكفاءة اللغوية.

أما دور المربي في تعليم اللغة العربية في معهد العزة باتو فهي كما يلي: (1) المربي كميّسر، يساهم المربي دورا في تقديم الخدمات لتسهيل الطلاب في أنشطة عملية التعليم اللغوي خاصة في تعليم اللغة العربية. المربي يوفر الأنشطة التعليمية باللغة العربية، فترة مبدئية من خلال إعطاء المفردات، والحوارات وغيرها، بالإضافة إلى أنشطة المحادثة مساء، توفر أيضا أنشطة تستوعب الطلاب لتوجيه مواهبهم، وهي من خلال عقد اللغة العربية خطابة. مع وجود هذه الحوايات، يقدم الطلاب بسهولة قدراتهم واهتمامهم بتطوير علومهم اللغوية. (2) المربي كمشرف، مهمة المربي هي الحفاظ على لغة الطلاب وتطويرها وفقا لإمكاناتهم ومواهبهم. رافق المربي الطلاب في عملية تعليم اللغة العربية، بإعطائهم المفردات. لكن المربي يوجه الطلاب ويرشدهم كيفية استخدام مفردات جيدة وصحيحة وفقا للسياق الحالي، إذا كان هناك طلاب لم يستخدموا اللغة جيدا وصحيا فيصححها المربي. أما بالنسبة لأنشطة الخطابة يتم تدريب الطلاب على أن يكونوا قادرين على الخطابة، وكيفية قراءة نص الخطابة الصحيحة، ما هو التجويد، وما هي المرحلة التي يتم إتقانها، بحيث يتم قبول الرسالة المرحلة التي سيتم نقلها في الخطابة بسهولة من قبل المستمع. (3) المربي كمؤدب، لأن الحياة اليومية في معهد العزة مطلوبة لاستخدام اللغة العربية كلغة اتصال، لذا لإنشاء البيئة للطلاب، يلعب المربي دورا مهما في نجاح البيئة اللغوية من خلال تأديب استخدام اللغة العربية في المعهد، لذلك إذا كان هناك طلاب لا يستخدمون اللغة العربية للتواصل بشكل جيد مع الأصدقاء أو المربي، سوف يمنحهم المربي العقوبة. مع هذا، يتم إنشاء البيئة اللغوية في المعهد وصيانتها بسهولة.⁷

تقويم توظيف المربي، وفقا لرئيس المعهد عملية التوظيف التي مازال تنفذ حتى الآن كانت قياسية جدا، وتعمل بشكل جيد وسلس. ومع ذلك، سيواصل معهد العزة تقييم عملية التوظيف التي سيتم تنفيذها في المستقبل. وعلى وجه الخصوص، سيتم دائما التأكيد على جوانب الالتزام المؤسسي والالتزام للتوظيف للمرشحين المربين الذين سيتابعون عملية التوظيف. وعلى الرغم من أن الكفاءة العلمية كافية، فإن معهد العزة يواصل تطوير كفاءة المربي ليكون أكثر تأهيلاً.⁸

وعالج حزب العزة للمربي الذي أنهى عقد العمل قبل الموعد المحدد وفقاً للاتفاق، أي بإيجاد بديل للمربي الجديد لملء الشاغر العمالي. ولكن قبل العثور على بديل للمربي الجديد، يوفر معهد العزة فترة انتظار للعثور على المربي الجديد واستقباله. ثم، إذا كان المعهد قد تلقى المربي الجديد ثم معهد العزة سوف تفعل فترة التوجيه للمربي الجديد. وإلى أن تشعر المؤسسة بما فيه الكفاية في القيام بفترة التوجيه، للمربي الجديد أن يواصل الواجبة اليومية ليصبح مربياً.

7 مقابلة على الإنترنت مع مربي المعهد العزة باتو الأستاذ ياسين يزيد في 24 مارس 2021

8 مقابلة هاتفية مع مدير المعهد العزة باتو الأستاذ صالح رضا في 10 مارس 2021

أن يكون مرّبياً ليس عملاً مناسباً لبعض الناس، لكن يكون شكلاً من أشكال الخدمة في المعهد. لذلك وفقاً للأستاذ جفري مرّبي العزة مزيد من تحسين جهود العلامات التجارية ووسائل الإعلام أو المعرفة المثيرة للاهتمام حول المرّبي، فضلاً عن أنشطة المرّبي باستخدام وسائل الإعلام الاجتماعية. 9 لأن كوني في الأساس من المرّبي هو عمل مهني، تماماً مثل أي قوة عاملة أخرى في معهد العزة. انطلاقاً من عملية التوظيف إلى عملية دفع الرواتب التي كانت أيضاً مهنية.

والمناقشة من هذا البحث هي: عملية التوظيف، تتم عملية التوظيف من لحظة العثور على المتقدمين إلى تقديم الطلبات من قبل المتقدمين. ولذلك، لا يمكن الإفراج عن التوظيف كأحد أنشطة إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بأنشطة أخرى مثل توصيف الوظائف والمواصفات أو المناصب نتيجة لتحليل الوظائف أو الوظائف التي توفر لمحة عامة عن المهام الرئيسية التي يجب القيام بها. وفقاً لنتائج البحث، قبل إجراء عملية توظيف المرّبي في معهد العزة رسم خرائط احتياجات المعلمين اللازمة في كل عام دراسي جديد. وبهذه الطريقة تستمر عملية تجديد العقق في الركض بشكل جيد.

عملية التوظيف هي عملية إيجاد ودعوة وتعيين عدد من الأشخاص من داخل وخارج الشركة أو المؤسسة كعمال محتملين ذوي خصائص معينة كما هو محدد في تخطيط الموارد البشرية. يحدد معهد العزة المواصفات المميزة للمعلمين أو الغموض الذين سيتم قبولهم في عملية التوظيف. ذات الصلة بهذه الخصائص، وهي أولئك الذين لديهم كفاءات لغوية، وخاصة العربية والإنجليزية، ولديهم الكفاءة في حفظ القرآن الكريم ما لا يقل عن 15 جزءاً. التوظيف هو عملية اتصال ذات الاتجاهين. المتقدمون يريدون معلومات دقيقة عن معلومات الشركة أو المنظمة المعينة. في حين أن الوكالة أو المنظمة تريد بشدة معلومات دقيقة عن هؤلاء المتقدمين قبل تعيينهم كموظف في هذه الحالة هو مبهم.

تحتاج كل وكالة أو شركة بالتأكيد إلى عملية توظيف فعالة. بصرف النظر عن تلبية الحاجة إلى الموارد البشرية المختصة، يمكن أيضاً استخدام ذلك لتحسين صورتها كمؤسسة ذات جودة وديناميكية لدعم فعالية عملية التوظيف، بالطبع، أعدت المؤسسة العديد من المتطلبات لهؤلاء الموظفين المحتملين. وبالمثل مع العملية الوثائقية التي قام بها العزة، حيث تستند المتطلبات المقدمة إلى جانبيين من الكفاءة، وهما الكفاءة اللغوية العربية والإنجليزية وأيضاً كفاءة تحفيظ القرآن تحتاج المؤسسات حقاً إلى موظفين مؤهلين تأهيلاً عالياً يمكنهم القيام بأفضل وظيفة وفقاً لمكاتب العمل الخاصة بهم. حتى الآن، تعتمد جودة الموظفين أو أعضاء هيئة التدريس على مراحل أو إجراءات تعيين الموظفين أو عملية التوظيف. من خلال عملية التوظيف الجيدة، حتى مع وجود عدد من المتطلبات في التوظيف، ستحصل المؤسسة على القوة العاملة المطلوبة.

التوظيف هو سلسلة من الأنشطة للعثور على المتقدمين للعمل مع الدوافع والمهارات والمعرفة اللازمة لتغطية أوجه القصور المحددة في تخطيط التوظيف. في حين أن Faustino Cardoso Gomes "قال إن التوظيف هو عملية العثور على

المتقدمين، وإيجاد، وجذبهم للعمل في منظمة ومن قبلها".¹⁰ ويمكن الاستنتاج أن التوظيف هو الحصول على أكبر قدر ممكن من الإمدادات لمقدمي الطلبات المحتملين بحيث تتاح لشركة أو مؤسسة فرصة أكبر لاتخاذ خيارات ضد العمال أو المعلمين المحتملين الذين يعتبرون مستوفين لمعايير المؤهلات أو الشركة أو المؤسسة.

نظام التوظيف واختيار الموارد البشرية المتوافق مع أهداف الشريعة الإسلامية بحيث يمكن تطوير الموظفين المختارين قدر الإمكان حتى يتمكنوا من الحصول على أكبر فائدة من التوظيف. يوفر التوظيف فرصة كبيرة للمؤسسات لاختيار واختيار العمال أو الموظفين المحتملين وفقاً لاحتياجات وتصنيف وظائف ومناصب معينة.¹¹ تختار المؤسسات بحرية الموارد البشرية المناسبة والملائمة لتلبية احتياجات الموارد البشرية. بحيث ينتج عن التوظيف موارد بشرية مؤهلة ومختصة في مجالاتهم، ويمكن تحقيق أهداف المنظمة.

تقسيم وظائف المربي، ويتم تقسيم الوظائف للمربي بعد الانتهاء من عملية التوظيف، أي بعد فترة التدريب لتصبح من المربين. في معهد العزة لا يوجد تقسيم خاص للواجبات. جميع التنقل من أنشطة المعهد هو مسؤولية المربي تحت قيادة مدير المعهد. أنشطة المعهد التي تقع على عاتق المربي هي أنشطة اللغة العربية مثل توصيل المفردات كل يوم بعد صلاة العصر وأنشطة الخطابة العربية المطلوبة لجميع طلاب معهد العزة. بالإضافة إلى هذه الأنشطة التي هي أيضاً من مسؤولية المربي هو تكييف صلاة الجماعة، ومجال تخمير، والتنسيق اليومي أو الأسبوعي، للاتصال بين أولياء طلاب المعهد.

تهتم كل منظمة بأفضل أداء يمكن أن تنتجه مجموعة الأنظمة التي تنطبق في تلك المنظمة. إدارة الموارد البشرية هي إحدى العوامل الرئيسية للحصول على أفضل أداء، لأنها تتعامل دائماً مع المشاكل والمهارات والخبرات. كما أن إدارة الموارد البشرية ملزمة ببناء سلوك ملائم للموظفين للحصول على أفضل أداء. والفعالية في المنظمة تحددها المجموعات أو الأقسام وتفصلها مرة أخرى كل فرد، بحيث يمكن، من حيث تنفيذ أي نشاط عندما تتمكن من تحقيق نجاح مرضٍ، وتحقيق أهدافها، وفقاً للأهداف والخطط التي وضعت. تنفيذ المهام من قبل كل موظف يقوم بتنفيذ مهام معينة لكل فرد وتنفيذ المهام من قبل كل موظف يقوم بتنفيذ المهام كاملاً وبالتعاون مع المؤسسة. إن تحقيق الأهداف المشتركة هو في الأساس عملية تعاون في تنفيذ المهام التي لها علاقة مع بعضها البعض.¹²

مع تقسيم المهام يمكن أن تجعل الناس أكثر مهارة في التعامل مع واجباتهم، لأن المهمة هي حقل معين فقط. فالتقسيم الجيد للمهام هو مفتاح تنفيذ العمل، ولا سيما في توفير الضمانات للاستقرار والسلاسة والكفاءة في عملها. من ناحية أخرى، إذا تم تقسيم المهام بلا مبالاة، وهذا يعني أنه لا يعدل قدرة المرء على مجال العمل، فسيكون لذلك تأثير سلبي ويمكن أن يسبب حتى الفشل في تنفيذ عمله. تعريف تقسيم المهام وفقاً لبعض

¹⁰Baiq Setiani. *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*. Jurnal Ilmiah WIDYA Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 39.

¹¹Nilia Mardiah. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam . Maqdis: *Jurnal Kajian Ekonomi Islam –Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2016*, hlm. 226.

¹²Endang Murti. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektifitas Organisasi Publik di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi. *Jurnal Sosial, Vol. 16 No. 1, 2015*, hlm. 77.

الخبراء فيما بينهم هو تقسيم المهام حيث كل شخص أو موظف في المنظمة هو مسؤول في القيام بأنشطة معينة فقط. مشاركة المهام هي وصف المهام التي يجب القيام بها بحيث يكون كل شخص في المؤسسة مسؤولاً عن مجموعة معينة من الأنشطة وتعيينها وليس المهمة بأكملها. وهكذا، فإن تقسيم المهام ينبغي أن يتم بعناية مع إيلاء الاعتبار الكامل. وهذا يعني أنه في تقسيم المهام يجب أن يكون هناك تعديل بين القدرة ونوع العمل الذي يتعين التعامل معه، بالإضافة إلى أن يكون مصحوباً بإجراءات وتخصصات عمل يسهل فهمها من قبل العمال المعيّنين.¹³

تقييم التوظيف، سيواصل معهد العزة سعيه من أجل الحفاظ على جودة توظيف أنشطة المربي في كل عام دراسي جديد على الرغم من أنه في جانب الكفاءة العلمية، فإن هؤلاء المربي المحتملين قد استوفوا المعايير المحددة، ستؤكد معهد العزة على تقييمها لجانب التزام الموظفين تجاه كل من أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الداخلية. لأنه مع التزام التوظيف الجيد، لن يستقيل المربون أو التربويون بسهولة من وظائفهم. في الواقع، في هذا الوقت كان لا يزال يتبين أن العديد من المربين قد استقالوا من وظائفهم بعد قبولهم للعمل في نزل العزة. هذا يمكن أن يقلل من كمية المربين في المعهد.

في عملية التوظيف، بالطبع لا يزال يتعين اتباعها من قبل العديد من التقييمات المتعلقة بهذه الأنشطة. يهدف التقييم في عملية التوظيف إلى تحسين جودة عملية التوظيف التي سيتم تنفيذها في المستقبل. يمكن أن يؤدي التقييم الذي يتم إجراؤه أيضاً إلى تحسين وتطوير إمكانات الموارد البشرية الموجودة داخل المؤسسة. تقييم البرنامج هو أيضاً عملية منهجية ومستمرة لجمع ووصف وتفسير وتقديم المعلومات لاستخدامها كأساس لاتخاذ القرارات وصياغة السياسات وتطوير المزيد من البرامج. الغرض من التقييم هو الحصول على معلومات دقيقة وموضوعية حول البرنامج. يمكن أن تكون هذه المعلومات في شكل عملية تنفيذ البرنامج، أو التأثير أو النتائج المحققة، والكفاءة والاستفادة من نتائج التقييم التي تركز على البرنامج نفسه، أي لاتخاذ القرارات بشأن الاستمرار أو التحسين أو التوقف.¹⁴

الخلاصة

تم تنفيذ أنشطة توظيف المربين في معهد العزة لفترة طويلة، من خلال تعديل احتياجات المعهد في كل عام دراسي جديد. بعد إتمام عملية التوظيف، تمكن المربون من المساعدة في تحقيق رؤية معهد العزة ورسالته وكذلك المساعدة في فعالية أنشطة الطلاب فيها. من خلال تنفيذ جانبيين من الكفاءة التي يمتلكها المربون وهما الكفاءة اللغوية وكفاءة تحفيظ القرآن، فإن العزة قادر على تخريج الطلاب ليسوا فقط بارعين في الأكاديمية ولكن أيضاً بارعين في مجال اللغة وحفظ القرآن. التأكيد على التزام الموظف هو شكل من

¹³Sevvy Yossa, Zunaidah. Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 11 No. 4, 2013*, hlm 268.

¹⁴ Titik Nurbiyati. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 1, 2015*, hlm. 53

أشكال التقييم الذي يستمر في الحفاظ عليه في عملية التوظيف. بحيث يتحمل المرءون في معهد العزة مسؤولية التزامهم بالعمل. أدركت الباحثة أن نتائج هذا البحث بعيدة كل البعد عن الكمال. فتأمل الباحثة أن تكون هناك أعمال جديدة تتعلق بإدارة توظيف الموارد البشرية التي ستكمل هذا البحث.

المراجع

- Amelia, M. (n.d.). *Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi*. UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
- Fahriyansyah, M. S. (n.d.). *Implementasi Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Baru Pada Mahesa Institute Pare Kediri*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fauzan, F. A. (n.d.). *Peran Pembimbing Asrama dalam Meningkatkan Disiplin Beribadah Santri di Ma'had Islami Huda (HMI)*. Al-Hidayah Pendidikan Agama Islam.
- Hanurawan, F. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada.
- Hidayat, F. (n.d.). Pengaruh Rekrutmen Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Malang. *Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 107.
- Kamus Al-ma'any*. (n.d.).
- Ma'lufal-Yassu'I, F. L., & Al-Yassu'I, F. B. T. (2003). *Al-Munjid fil Lughoh wal 'A'lam*. Darul Musyriq.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Maqnis : Kajian Ekonomi Islam*, 1 Nomor 3(Desember).
- Murti, E. (2015). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Organisasi Publik Di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi. *Sosial*, 16 Nomor 1, 77.
- Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Kajian Bisnis*, 23 Nomor 1, 53.
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Namk Sulugo. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 Nomor 0.
- Ramadhan, A. (n.d.). *Pola Rekrutmen Tenaga Pengajar Mahasantri pada UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh*. Repository UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Rivai, V. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persab.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Ilmiah Widya*, 1 Nomor 1(Mei-Juni), 33–34.
- Yossa, S., & Zunaidah. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11 Nomor 4, 268.