

الباب الثاني

مجالات المهن لخريجي قسم تعليم اللغة العربية

أ. الهيكل النظري

١. الدراسة التتبعية

دراسة مصدر من درس- يدرس- درسا - دراسة فهو دارس الكتاب: كرر قراءته وفهمه. وأما قيد الدراسة: مازال محل مناقسة وتمحيص.^١

التتبعية منسوبة إلى التتبع وهو مصدر من تتبع - يتتبع - تتبعا الامر: طلبه وبحث عنه مليا اى تطلبتها شيئا بعد شيء في مهلة ومدققا.^٢

الدراسة التتبعية بعض من الدراسة الوصفية وهي البحث الذي يستخدم لجمع البيانات وتحليلها عن الخريجين أو الذين أتموا دورة التعليم أو التدريب.^٣

وأما المراد بالدراسة التتبعية في هذا البحث تتبع حياة خريجي قسم تعليم اللغة العربية دفعة ٢٠٠٩ بجامعة "والي سونجو" الاسلامية الحكومية سمارنج في تطورهم إلى حالتهم الحاضرة.

فوائد هذا البحث يحصل على ردود الفعل من الخريجين التي مفيدة لتحسين جودة التعليم ونظامه وإدارته بجامعة ولتكيف المناهج الدراسية لاستعدادهم في مجالات المهن. ويمكن أن يكون هذا البحث مدخلا للمحاضر والمدير الذي مفيد لتحسين الأداء

^١ جماعة من كبار اللغويين العرب، المعجم العربي الأساسي، (السعودية العربية: جامعة الدول العربي، بدون تاريخ)، ص. ٤٤٧.

^٢ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، (مصر: مكتبة الشروق الدولية، ٢٠٠٤)، ص. ١٠٢.

^٣ Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 80.

ويحصل علي المعلومات عن الامكانية أو الفرصة في قسم تعليم اللغة العربية والتحديات في مجالات المهنة.

٢. المهنة

أ) تعريف المهنة

المهنة لغة جمع من المهنة وهي صنعة بما مهارة وحذق بممارستها.^٤ عند الكبير للغة الإندونيسية (KBBI) هي مجالات المهنة التي بنيت على أساس التربية الأهلية المخصصة (المهارة، والحرفة اليدوية، وغير ذلك).^٥ واصطلاحاً، المهنة عمل يتطلب التعليم العالي عن العامل الذي أكد على العمل العقلي، وليست العمل اليدوي. وأما في علم الاجتماع، أشار Carr-Saunders أن المهنة معارض الاعتقاد بل الاعتقاد على الحق (الدين) أو صديق الشخص ووظيفة أو أعمال معينة.^٦

وأما المهنة عند Soetandyo Wignyoseputro نشاط العمل بنيت على أساس حسن النية الذي يعتره بعهد (اليمن) في الأماكن العامة لتحقيق الفضائل في المجتمع.^٧ وفقاً الى الدكتور Wiraman, MSL, SP. A. في كتابه "Profesi, Evaluasi dan Standard Evaluasi" المهنة عمل الذي يتطلب الشروط لتنفيذها. وعند Kenneth Lynn (١٩٦٥) المهنة تقديم الخدمات المهنية التي تقوم على العلم

^٤ جماعة من كبار اللغويين العرب، المعجم العربي الأساسي، ص. ١١٥٨.

^٥ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi ketiga)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 995.

^٦ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 44.

^٧ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 11.

الذي يفهمها رجل معين من صياغتها وتنفيذها لتلبية احتياجات العميل بشكل منهجي

٨

بناء على التعاريف السابقة فإن المهنة عمل علمي لتلبية احتياجات المجتمع. صورة المهنة ما في مجال القانون، والطب، والمالية، والعسكرية، ومصممي الهندسة والمربين. الرجل له مهنة معينة سمي بالمهنية. ومع ذلك، يستخدم هذا المصطلح أيضا لنشاط مهني الذي يقابل المدفوعات، بدلا من كلمة الهواة. ومن الأمثلة على ذلك الملاكمون المحترفون الحصول على الأموال لقيام على مباراة في الملاكمة، ولا تعتبر الملاكمة مهنة.

(ب) شروط المهن

يمكن أن يكون العمل مهنة التي تحتاج الي الشروط المعينة. وفقا الى Sukmadinata ذكر أن هناك ١٠ معايير للعمل ليكون مهنة، وهي : الأهمية والاجتماعية، الخبرة/المهارات المعينة، والخبرة المكتسبة من النظرية والمنهج العلمي، تعتمد على العلم الواضح، ويحصل عليها من خلال التربية النوعية، وتطبيق قيمة المهنية وانتشارها، مدونة لقواعد السلوك، والحرية لاعطاء الحكم عن حل المشاكل في مكان العمل، المسؤولية المهنية والاستقلالية، وهناك اعتراف من المجتمع والاجرة للمهن.^٩

الشروط وفقا الى الدكتور Wiraman, MSL, SP. A:^{١٠}

أ. المهنة عمل كامل،

⁸ Departemen Agama RI, *Pengembangan Profesional dan Petunjuk Penulisan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2002), hlm. 10.

⁹ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengemban Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 13.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Pengembangan Profesional dan Petunjuk Penulisan Karya Ilmiah*, hlm. 12-16.

المهنة عمل كامل مطلوب من قبل المجتمع أو الأفراد، بدون تلك العمل سيواجه المجتمع الصعوبة. المثال: بدون المعلم، سيواجه الشباب الغباء.

ب. تحتاج الي المعرفة والعلوم،

العلم الذي يحتاج لتنفيذ المهنة يتكون من نوعين، الفرع الرئيسي و الفرع المساعد من العلوم. الفرع الرئيسي من العلم هو فرع من فروع العلم الذي يحدد جوهر المهنة. المثال: معلم، كان الفرع الرئيسي له علوم التعليم، والفرع المساعد له علم النفس.

ج. والمهنة تطبيق العلوم،

للعلم أساسيان، هما النظرية والتطبيق. المهنة علم لعمل الشيء، أو لتمه أو لتصنيعه. وفي هذا الصدد، لا يطلب من المهنيين إتقان العلم فقط، ولكن ينبغي عليهم ان يملكوا المهارات اللازمة لممارسة العلم. ولذلك، تدرس المهنة العلوم مع تطبيقها أثناء دراستهم.

د. وتحتاج إلى التعليم والتدريب،

ينبغي ان يكون العلم الذي يحتاج اليه المهنيون لتنفيذ المهنة أن يتعلمه من المؤسسة التعليمية العالية التي قام بتعليمه وتطبيقه والبحث عنه وتطويره. وقد اختبر وكالات الاعتماد المخصوص جودة المؤسسة التعليمية العالية لتعليم العلوم للمهنيين.

ه. المهنة

المهنية سلوك التي يجب أن تنفذها المهنيون حين تنفيذ مهنتهم. من جوانب السلوك المهني استقلال في تنفيذ مهنته. وهذا هو، المهنية قادرة على اتخاذ القرارات استقلالا في تنفيذ المهنة وتحرير أنفسهم من التأثيرات الخارجية والداخلية.

و. وهناك مستوى المهنة

المعايير المهنية قواعد ومبادئ وإجراء التي تستخدم كمبادئ ليكون الإخراج عالية من كمية المهنة ونوعيتها في اعطاء الخدمة علي المجتمع المحتاجين.

ز. قواعد السلوك

السلوك نوع العمل كان صوابا أم خطأ، جيدة أم سيئة، ينبغي القيام به أم لا. في تنفيذ قواعد السلوك للمهنة، تشرف عليها المنظمات المهنية والمؤسسات القضائية الأخرى، المثال: جمعية الأطباء الاندونيسي (IDI)، التي تشرف على قواعد السلوك لمهنة الطب.

ج) الأجرة

عند القاموس الكبير للغة الإندونيسي (KBBI)، الأجرة مال وما شبهه الذي يدفع كاتعاب أو دفع العمل الذي قد قام به.¹¹ في الأنظمة الحكومية، الأجرة جزاء للعامل على رجل العمل من العمل أو الخدمة التي قد تمها أو سبتمها، مالية كانت معينة وفقا للاتفاق أو نظام القانون وتدفع على أساس اتفاق بين رجل العمل مع العامل أو أسرته.¹²

¹¹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi ketiga)*, hlm. 1250.

¹² Redaksi PT. Ichtar Baru-van Hoeve, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia*, cet. I, (Jakarta: PT. Intermasa: 1989), hlm. 2019.

ومعيار الحد الأقل للأجرة وفقا الي قرار محافظ جاوى الوسطى رقم

٢٠١٢/٥٨/٥٦١.٤ فى السنة ٢٠١٢ ميلادية ما يلي:^{١٣}

رقم	محافظه/مدينة	الحد الأدنى للأجرة
١	محافظه سمارانج	١٠٥١٠٠٠ روبية
٢	محافظه دماك	٩٩٥٠٠٠ روبية
٣	محافظه قدوس	٩٩٠٠٠٠ روبية
٤	محافظه جيفارا	٨٧٥٠٠٠ روبية
٥	محافظه باطى	٩٢٧٠٠٠ روبية
٦	محافظه رمانج	٨٩٦٠٠٠ روبية
٧	محافظه بويولاى	٨٩٥٠٠٠ روبية
٨	محافظه سوكا هارجا	٩٠٢٠٠٠ روبية
٩	محافظه سراجين	٨٦٤٠٠٠ روبية
١٠	محافظه كارانج أيار	٨٩٦٥٠٠ روبية
١١	محافظه وونو جيرى	٨٣٠٠٠٠ روبية
١٢	محافظه كلاطين	٨٧١٥٠٠ روبية
١٣	محافظه قندال	٩٥٣١٠٠ روبية
١٤	محافظه جروبوجان	٨٤٢٠٠٠ روبية
١٥	محافظه بلورا	٩٣٢٠٠٠ روبية
١٦	محافظه مجلانج	٩٤٢٠٠٠ روبية
١٧	محافظه فوروارجا	٨٤٩٠٠٠ روبية

¹³ <https://umihanipengupahan.files.wordpress.com/2013/11/keputusan-gubernur-tentang-upah-minimum-tahun-2013.pdf> diunduh pada tanggal 15 Juni 2015 pukul 10:44 WIB.

١٨	محافظة تمانجونج	٩٤٠٠٠٠ روبية
١٩	محافظة وونو سابا	٨٨٠٠٠٠ روبية
٢٠	محافظة كبومين	٨٣٥٠٠٠ روبية
٢١	محافظة بايو ماس	٨٧٧٥٠٠ روبية
٢٢	محافظة فوربالنجا	٨٩٦٥٠٠ روبية
٢٣	محافظة باتانج	٩٧٠٠٠٠ روبية
٢٤	محافظة فكالونجان	٩٦٢٠٠٠ روبية
٢٥	محافظة فمالانج	٩٠٨٠٠٠ روبية
٢٦	محافظة تجال	٨٥٠٠٠٠ روبية
٢٧	محافظة بريس	٨٥٩٠٠٠ روبية
٢٨	محافظة جيلانجف	٩٨٦٠٠٠ روبية
٢٩	محافظة بنجار نيجارا	٨٣٥٠٠٠ روبية
٣٠	مدينة سورا كارتا	٩١٥٩٠٠ روبية
٣١	مدينة سلا تيجا	٩٧٤٠٠٠ روبية
٣٢	مدينة مجلانج	٩٠١٥٠٠ روبية
٣٣	مدينة فكالونجان	٩٨٠٠٠٠ روبية
٣٤	مدينة تجال	٨٦٠٠٠٠ روبية
٣٥	مدينة سمارانج	١٢٠٩١٠٠ روبية

هذه البيانات تدل على ان المدينة او المحافظة التي لها الحد الأقل للأجرة

(UMK) الاعلى هو مدينة سيمارانج (١٢٠٩١٠٠ روبية)، والمدينة او المحافظة التي لها

الحد الأقل للأجرة (UMK) الادنى هو محافظة وونو جيرى (٨٣٠٠٠٠٠ روبية).

واما معيار الحد الأقل للأجرة وفقا الي قرار محافظ جاوى الوسطى رقم
٢٠١٣/٦٠/٥٦٠ فى السنة ٢٠١٣ ميلادية ما يلي:^{١٤}

رقم	محافظه/مدينة	الحد الأدنى للأجرة
١	محافظه سمارانج	١٢٠٨٢٠٠ روبية
٢	محافظه دماك	١٢٨٠٠٠٠ روبية
٣	محافظه قدوس	١١٥٠٠٠٠ روبية
٤	محافظه جيفارا	١٠٠٠٠٠٠ روبية
٥	محافظه باطى	١٠١٣٠٢٧ روبية
٦	محافظه رمانج	٩٨٥٠٠٠ روبية
٧	محافظه بويولاى	١١١٦٠٠٠ روبية
٨	محافظه سوكا هارجا	١١٥٠٠٠٠ روبية
٩	محافظه سراجين	٩٦٠٠٠٠ روبية
١٠	محافظه كارانج أيار	١٠٦٠٠٠٠ روبية
١١	محافظه وونو جيرى	٩٥٤٠٠٠ روبية
١٢	محافظه كلاطين	١٠٢٦٦٠٠ روبية
١٣	محافظه قندال	١٢٠٦٠٠٠ روبية
١٤	محافظه جروبوجان	٩٣٥٠٠٠ روبية
١٥	محافظه بلورا	١٠٠٩٠٠٠ روبية
١٦	محافظه مجلانج	١١٥٢٠٠٠ روبية
١٧	محافظه فوروارجا	٩١٠٠٠٠ روبية

¹⁴ <http://www.infoblora.com/2013/11/daftar-umk-jateng-2014-berdasarkan-sk.html> diunduh tanggal 20 Juni 2015 pukul 05:53 WIB.

١٨	محافظة تمانجونج	١٠٥٠٠٠٠ روبية
١٩	محافظة وونو سابا	٩٩٠٠٠٠ روبية
٢٠	محافظة كبومين	٩٧٥٠٠٠ روبية
٢١	محافظة بايو ماس	١٠٠٠٠٠٠ روبية
٢٢	محافظة فوربالنجا	١٠٢٣٠٠٠ روبية
٢٣	محافظة باتانج	١١٤٦٠٠٠ روبية
٢٤	محافظة فكالونجان	١١٤٥٠٠٠ روبية
٢٥	محافظة فمالانج	١٠٦٦٠٠٠ روبية
٢٦	محافظة تبال	١٠٠٠٠٠٠ روبية
٢٧	محافظة بريس	١٠٠٠٠٠٠ روبية
٢٨	محافظة جيلانجف	١١٢٥٠٠٠ روبية
٢٩	محافظة بنجار نيجارا	٩٢٠٠٠٠ روبية
٣٠	مدينة سورا كارتا	١١٤٥٠٠٠ روبية
٣١	مدينة سلا تيجا	١١٧٠٠٠٠ روبية
٣٢	مدينة مجلانج	١٠٣٧٠٠٠ روبية
٣٣	مدينة فكالونجان	١١٦٥٠٠٠ روبية
٣٤	مدينة تبال	١٠٤٤٠٠٠ روبية
٣٥	مدينة سمارانج	١٤٢٣٥٠٠ روبية

هذه البيانات تدل على ان المدينة او المحافظة التي لها الحد الأقل للأجرة

(UMK) الاعلى هو مدينة سيمارانج (١٤٢٣٥٠٠ روبية)، والمدينة او المحافظة التي لها

الحد الأقل للأجرة (UMK) الادنى هو محافظة فورورا رجا (٩١٠٠٠٠ روبية). هناك

زيادة الأجرة في السنة ٢٠١٣، الأجرة في السنة ٢٠١٣ أكثر من الأجرة في السنة ٢٠١٢ بمقارنة بينهما ١٦.٦٦%.

واما معيار الحد الأقل للأجرة وفقا الي قرار محافظ جاوى الوسطى رقم ٢٠١٤/٨٥/٥٦٠ في السنة ٢٠١٤ ميلادية ما يلي:^{١٥}

رقم	محافظه/مدينة	الحد الأدنى للأجرة
١	محافظه سمارانج	١٤١٩.٠٠٠ روبية
٢	محافظه دماك	١٥٣٥.٠٠٠ روبية
٣	محافظه قدوس	١٣٨٠.٠٠٠ روبية
٤	محافظه جيفارا	١١٥٠.٠٠٠ روبية
٥	محافظه باطى	١١٧٦٥.٠٠ روبية
٦	محافظه رمانج	١١٢٠.٠٠٠ روبية
٧	محافظه بويو لالي	١١٩٧٨.٠٠ روبية
٨	محافظه سوكا هارجا	١٢٢٣.٠٠٠ روبية
٩	محافظه سرا جين	١١٠٥.٠٠٠ روبية
١٠	محافظه كارانج أيار	١٢٢٦.٠٠٠ روبية
١١	محافظه وونو جيري	١١٠١.٠٠٠ روبية
١٢	محافظه كلاطين	١١٧٠.٠٠٠ روبية
١٣	محافظه قندال	١٣٨٣.٠٠٠ روبية
١٤	محافظه جروبوجان	١١٦٠.٠٠٠ روبية
١٥	محافظه بلورا	١١٨٠.٠٠٠ روبية

15

<http://bisnis.liputan6.com/read/2138722/daftar-lengkap-umk-2015-di-jabar-jateng-jatim-amp-yogya?p=2> di unduh pada tanggal 20 juni 2015 pukul 05:25 WIB.

١٦	محافظة مجلانج	١٢٥٥٠٠٠ روبية
١٧	محافظة فوروارجا	١١٦٥٠٠٠ روبية
١٨	محافظة تمانجونج	١١٧٨٠٠٠ روبية
١٩	محافظة وونو سابا	١١٦٦٠٠٠ روبية
٢٠	محافظة كبومين	١١٥٧٠٠٠ روبية
٢١	محافظة بايو ماس	١١٠٠٠٠٠ روبية
٢٢	محافظة فوربالنجا	١١٠١٦٠٠ روبية
٢٣	محافظة باتانج	١٢٧٠٠٠٠ روبية
٢٤	محافظة فكالونجان	١٢٧١٠٠٠ روبية
٢٥	محافظة فمالانج	١١٩٣٤٠٠ روبية
٢٦	محافظة تبال	١١٥٥٠٠٠ روبية
٢٧	محافظة بريس	١١٦٦٥٥٠ روبية
٢٨	محافظة جيلاجف	١٢٨٧٠٠٠ روبية
٢٩	محافظة بنجار نيجارا	١١١٢٥٠٠ روبية
٣٠	مدينة سورا كارتا	١٢٢٢٤٠٠ روبية
٣١	مدينة سلاتيجا	١٢٨٧٠٠٠ روبية
٣٢	مدينة مجلانج	١٢١١٠٠٠ روبية
٣٣	مدينة فكالونجان	١٢٩١٠٠٠ روبية
٣٤	مدينة تبال	١٢٠٦٠٠٠ روبية
٣٥	مدينة سمارانج	١٦٨٥٠٠٠ روبية

هذه البيانات تدل على ان المدينة او المحافظة التي لها الحد الأقل للأجرة (UMK) الاعلى هو مدينة سيمارانج (١٦٨٠٠٠٠ روبية)، والمدينة او المحافظة التي لها

الحد الأقل للأجرة (UMK) الادنى هو محافظة بايوماس (١١٠٠٠٠٠٠ روبية). هناك زيادة الأجرة في السنة ٢٠١٤، الأجرة في السنة ٢٠١٤ أكثر من الأجرة في السنة ٢٠١٣ بمقارنة بينهما ١٤.٩٨ %.

ويسمى الأجرة بالدخل، اما تعريف الدخل في كتاب الأنظمة الحكومية عن المعلم والمحاضر رقم ١٤ سنة ٢٠٠٥ فهو حق الذي يقبله المعلم أو المحاضر مالية كجزاء باقامة الوظيفة المهنية ومعينة على أساس الإنجاز ودلالة على كرامة المعلم والمحاضر كمربي مهني. وفي قانون جمهورية إندونيسيا رقم ٨ سنة ١٩٧٤ فصل السابع عن أساسيات الموظفين، ذكر ان الراتب مكافأة أو تقدير لعمل شخص. في تحديد مقدار الراتب ينبغي ان ينظر الى القدرة المالية للدولة. وكذلك ينبغي ان يهتم الى المكان التي يعمل فيه الموظف.

معيار الراتب للموظفين الحكوميين وفقا الى القانون الحكومية رقم ٢٢ سنة

٢٠١٣ ما يلي:^{١٦}

الراتب	فترة العمل	الطبقات	الرقم
١٣٢٣٠٠٠ روبية	٠ سنة	● طبقة الموظف I	١.
١٤٤٤٨٠٠ روبية	٣ سنوات	أ. طبقة الموظف I	
١٥٠٥٩٠٠ روبية	٣ سنوات	ب. طبقة الموظف I	
١٥٦٩٦٠٠ روبية	٣ سنوات	ج. طبقة الموظف I	
		د. طبقة الموظف I	
١٧١٤١٠٠ روبية	٠ سنة	● طبقة الموظف II	٢.
		أ. طبقة الموظف II	

¹⁶ http://www.kompasiana.com/iwanrimawan/daftar-gaji-dan-tunjangan-pns-2013-pp-2013-no-022_552cbe586ea834197d8b4567 di unduh pada tanggal 23 Juni 2015 pukul 19:36 WIB.

١٨٧١٩٠٠ روبية	٣ سنوات	ب. طبقة الموظف II ب	
١٩٥١١٠٠ روبية	٣ سنوات	ج. طبقة الموظف II ج	
٢٠٣٣٦٠٠ روبية	٣ سنوات	د. طبقة الموظف II د	
٢١٨٦٤٠٠ روبية	٠ سنة	• طبقة الموظف III	٣.
٢٢٧٨٩٠٠ روبية	٠ سنة	أ. طبقة الموظف III أ	
٢٢٤٢٤٠٠ روبية	٠ سنة	ب. طبقة الموظف III ب	
٢٤٧٥٧٠٠ روبية	٠ سنة	ج. طبقة الموظف III ج	
		د. طبقة الموظف III د	
٢٥٨٠٥٠٠ روبية	٠ سنة	• طبقة الموظف IV	٤.
٢٦٨٩٦٠٠ روبية	٠ سنة	أ. طبقة الموظف IV أ	
٢٨٠٣٤٠٠ روبية	٠ سنة	ب. طبقة الموظف IV ب	
٢٩٢٢٠٠٠ روبية	٠ سنة	ج. طبقة الموظف IV ج	
٣٠٤٥٦٠٠ روبية	٠ سنة	د. طبقة الموظف IV د	
		هـ. طبقة الموظف IV هـ	

معيار الراتب للموظفين الحكوميين وفقا الي القانون الحكومية رقم ٣٤ سنة

٢٠١٤ ما يلي: ١٧

¹⁷ <http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/06/PP-NOMOR-34-TAHUN-2014-PERUBAHAN-KEENAM-BELAS-ATAS-PP-NOMOR-7-TAHUN-1977-TENTANG-PERATURAN-GAJI-PNS.pdf> di unduh pada tanggal 23 Juni 2015 pukul 19:24 WIB.

الراتب	فترة العمل	الطبقات	الرقم
١٤٠٢٤٠٠ روية	٠ سنة	● طبقة الموظف I	١.
١٥٣١٥٠٠ روية	٣ سنوات	أ. طبقة الموظف I أ	
١٥٩٦٣٠٠ روية	٣ سنوات	ب. طبقة الموظف I ب	
١٦٦٣٨٠٠ روية	٣ سنوات	ج. طبقة الموظف I ج	
		د. طبقة الموظف I د	
١٨١٦٩٠٠ روية	٠ سنة	● طبقة الموظف II	٢.
١٩٨٤٢٠٠ روية	٣ سنوات	أ. طبقة الموظف II أ	
٢٠٦٨١٠٠ روية	٣ سنوات	ب. طبقة الموظف II ب	
٢١٥٥٦٠٠ روية	٣ سنوات	ج. طبقة الموظف II ج	
		د. طبقة الموظف II د	
٢٣١٧٦٠٠ روية	٠ سنة	● طبقة الموظف III	٣.
٢٤١٥٦٠٠ روية	٠ سنة	أ. طبقة الموظف III أ	
٢٥١٧٨٠٠ روية	٠ سنة	ب. طبقة الموظف III ب	
٢٦٢٤٣٠٠ روية	٠ سنة	ج. طبقة الموظف III ج	
		د. طبقة الموظف III د	
٢٧٣٥٣٠٠ روية	٠ سنة	● طبقة الموظف IV	٤.
٢٨٥١٠٠٠ روية	٠ سنة	أ. طبقة الموظف IV أ	
٢٩٧١٣٠٠ روية	٠ سنة	ب. طبقة الموظف IV ب	
٣٠٩٧٣٠٠ روية	٠ سنة	ج. طبقة الموظف IV ج	
٣٢٢٨٣٠٠ روية	٠ سنة	د. طبقة الموظف IV د	
		هـ. طبقة الموظف IV هـ	

معيار الراتب للموظفين الحكوميين وفقا الي القانون الحكومية رقم ٣٠ سنة

٢٠١٥ ما يلي: ١٨

الراتب	فترة العمل	الطبقات	الرقم
١٤٨٦٥٠٠ روبية	٠ سنة	● طبقة الموظف I	١.
١٦٢٣٤٠٠ روبية	٣ سنوات	أ. طبقة الموظف I أ	
١٦٩٢١٠٠ روبية	٣ سنوات	ب. طبقة الموظف I ب	
١٧٦٣٦٠٠ روبية	٣ سنوات	ج. طبقة الموظف I ج	
		د. طبقة الموظف I د	
١٩٢٦٠٠٠ روبية	٠ سنة	● طبقة الموظف II	٢.
٢١٠٣٣٠٠ روبية	٣ سنوات	أ. طبقة الموظف II أ	
٢١٩٢٣٠٠ روبية	٣ سنوات	ب. طبقة الموظف II ب	
٢٢٨٥٠٠٠ روبية	٣ سنوات	ج. طبقة الموظف II ج	
		د. طبقة الموظف II د	
٢٤٥٦٧٠٠ روبية	٠ سنة	● طبقة الموظف III	٣.
٢٥٦٠٠٠٠ روبية	٠ سنة	أ. طبقة الموظف III أ	
٢٦٦٨٩٠٠ روبية	٠ سنة	ب. طبقة الموظف III ب	
٢٧٨١٨٠٠ روبية	٠ سنة	ج. طبقة الموظف III ج	
		د. طبقة الموظف III د	
٢٨٨٩٥٠٠ روبية	٠ سنة	● طبقة الموظف IV	٤.
٣٠٢٢١٠٠ روبية	٠ سنة	أ. طبقة الموظف IV أ	

¹⁸ <http://ainamulyana.blogspot.com/2014/10/gaji-pns-tni-dan-polri-tahun-2015-naik-6.html> diunduh pada tanggal 20 Jun. 15 pukul 05:35 WIB.

٣١٤٩٩٠٠ روبية	٠ سنة	ب. طبقة الموظف IV ب	
٣٢٨٣٢٠٠ روبية	٠ سنة	ج. طبقة الموظف IV ج	
٣٤٢٢١٠٠ روبية	٠ سنة	د. طبقة الموظف IV د	
		هـ. طبقة الموظف IV هـ	

د) عدد ساعات العمل في الأسبوع

ويشمل كتاب الأنظمة الحكومية عن المعلم والمحاضر رقم ١٤ سنة ٢٠٠٥ فصل ٣٥، ان حمل العمل للمدرس أنشطة اساسية منها تخطيط التعليم وتنفيذه، وتقييم نتيجة التعليم، تربية المتعلم وتدريبه، والقيام بالواجبة الإضافية. حمل العمل للمعلم المشار إليه هو لا يقل عن الأربعة وعشرين ساعة والأكثر ٤٠ ساعة كل الاسبوع.

وفي فصل ٧٤ ان حمل العمل للمحاضر الأنشطة الأساسية منها تخطيط التعليم وتنفيذه وتقييمه، وتربية المتعلم وتدريبه، وإجراء البحوث، والقيام بالواجبة الإضافية، وأداء الخدمة المجتمعية. حمل الساعات المشار إليها على الأقل اثني عشر وحدة نظام الساعة الفصلية والأكثر ستة عشر وحدة نظام الساعة الفصلية.

والوقت المؤقت لكل الحصة من التعليم في المدارس الابتدائية/او المدارس الابتدائية الاسلامية ٣٥ دقيقة، اما في المدارس المتوسطة/او المدارس المتوسطة الاسلامية ٤٠ دقيقة، وفي المدرسة الثانوية/او المدارس الثانوية الاسلامية ٤٥ دقيقة^{١٩}.

ذكر في القانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن العمال في فصل ٧٧ اية ١ يوجب على رجل العمل أن يقوم بزمان العمل وهو ساعات العمل نهارا كان أو ليلا. ثم ينقسم زمان العمل إلى قسمين:

¹⁹ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22, 23 & 24 Tahun 2006, (Jakarta: CV Medya Duta, 2006), hlm. 11-14.*

- أ. أن العامل الذي يعمل في ستة أيام كل الأسبوع، زمان العمل له سبعة ساعات كل اليوم أو أربعون ساعة كل الأسبوع.
- ب. أما العامل الذي يعمل في خمسة أيام كل الأسبوع، زمان العمل له ثمانية ساعات كل اليوم أو أربعون ساعة كل الأسبوع.^{٢٠}
- وهناك الأعمال التي تشتغلها العمال مستمرا (بدون العطلة) هي أعمال التي نوعها وطبيعتها تجب القيام بهما مستمرا بناء على الإتفاق بين العمال ورجل العمل. بناء على Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003 في سنة ٢٠٠٣ أن الأعمال التي تشتغلها العمال مستمرا (بدون العطلة) ما يلي:
- أ. العمل في مجالات الخدمات الصحية
 - ب. العمل في مجالات الخدمات الانتقالية
 - ج. العمل في مجالات خدمات السياحة
 - د. العمل في مجالات الخدمات البريدية والاتصالية
 - هـ. العمل في مجالات الخدمات الكهربائية وفي مجالات خدمات المياه والوقود والغاز الطبيعي
 - و. العمل في مجالات الأسواق وما شبهها
 - ز. العمل في مجالات وسائل الإعلام
 - ح. العمل في مجالات الأمن
 - ط. العمل في وكالات الحفظ
 - ي. الأعمل عندما توقفت ستعرض عملية الإنتاج وأضرار المواد من اصلاح أدوات الإنتاج^{٢١}

²⁰ <http://www.hukumonline.com/pusatdata/downloadfile/fl51927/parent/13146> Di unduh pada tanggal 1 Desember 2015 pukul 09.33 WIB.

٣. مفهوم مجالات المهنة

(أ) تعريف مجالات المهنة

مجالات جمع من مجال وهو موضع الجولان: الحفل أو الميدان أو النطاق.^{٢٢}
والمهنة جمع من المهنة وهي عمل (المحامة مهنة حرة)، صنعة بما مهارة وحذق بممارستها
(مهنة الحياكة). وهي مصدر من مهن-مهن-مهنا-ومَهنة-ومهنة: عمل في صناعته.^{٢٣}
المهنة: العمل، والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة وحذق بممارسته.^{٢٤}
وأما مجالات المهنة مجالات الأنشطة من الأعمال أو المؤسسة التجارية أو
الإدارة التي يشتغل فيها الناس.

(ب) أنواع مجالات المهنة المناسبة لقسم تعليم اللغة العربية

لقسم تعليم اللغة العربية بجامعة والى سونجو الاسلامية الحكومية سمانج رؤية
هي أن يكون مركز تقييم معلم اللغة ونتاجهم المهني وذي الأخلاق الكريمة والفاخر
والمنافسة بجاوى الوسطى في عام ٢٠٢٠. ورسالته هي:

١. تنظيم عملية التعليم والبحث وخدمة المجتمع خاصة في مجال تعليم اللغة

العربية

٢. إجراء تقييم نقدي لظاهرة تعليم اللغة العربية وتطوير نظرياته

٣. إجراء التوجيه في تعليم اللغة العربية في المدارس لمعلمي اللغة العربية

21

http://www.portalhr.com/wp-content/uploads/data/pdfs/pdf_peraturan/1204192545.pdf Di unduh pada tanggal 1 Desember 2015 pukul 10.00 WIB.

^{٢٢} جماعة من كبار اللغويين العرب، المعجم العربي الأساسي، ص. ٢٨١.

^{٢٣} جماعة من كبار اللغويين العرب، المعجم العربي الأساسي، ص. ١١٥٨.

^{٢٤} مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ص. ٩٢٨.

أما مجالات المهن المناسبة للخريجين من قسم تعليم اللغة العربية عند Acep Hermawan منها: المعلم في المعاهد أو المدارس الدينية، والمؤلف للكتب المدرسية في الكتب العربية والكتب الدينية التي تحتوي علي نصوص العرب، والمترجم للكتب العربية، ودليل السياحة الأجنبية من منطقة الشرق الأوسط، والموظف الحكومي علي سفارات جمهورية إندونيسيا (السفارة) لدول الشرق الأوسط، وتأسيس المؤسسات لدورة اللغة العربية أو أصبح المعلم أو المدرب اللغة العربية، ومدير تعليم اللغة العربية علي شبكة الإنترنت (عربي علي الإنترنت).²⁵

ب. الدراسة السابقة

١. البحث الذي قام به (I Nyoman Pasek Nugraha) نيومان باسيك

نوغراها (٠٢١٦٣٢٤١) تحت الموضوع STUDI PELACAKAN KETERSERAPAN LULUSAN JURUSAN TEKNIK ELEKTRO FAKULTAS TEKNIK DAN KEJURUAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA، قد انتاج ما يلي:

أ. قد بحث الباحث عن ٥٣ خريجا، فإن معدل الامتصاص لخريجي قسم الهندسة الكهربائية مرتفعة، لأن ٢٦ خريجا أو ٤٩,٠٦٪ يعمل في المجالات الأهلية الذين ينتشروا في شركات مختلفة، وكان سبعة خريجين (١٣,٢٪) رجال العمل بعد تخرجهم من قسم الهندسة الكهربائية أو الكهرباء والالكترونيات وغيرهما من الأقسام، وستة خريجين (١١,٣٪) موظفين حكوميين في مجال الهندسة وتسعة خريجين (١٦,٩٨٪) فخريّة انتظارا ليكونين الموظفين الحكوميين، و الباقي خمسة خريجين (٩,٣٤٪)، هم يواصلون دراساتهم.

²⁵ Acep Hermawan, *Metodologi Pembelajaran Bahasa Arab*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 96-98.

ب. من المعلومات التي قد حصل عليها أصحاب المصلحة أن خريجي قسم الهندسة الكهربائية قادر على المنافسة مع خريجي الجامعات الأخرى، سواء كانت الحكومية أو الخاصة.²⁶

٢. البحث الذي قامت به (Asih Wulansari) اسيه وولان ساري في قسم الخياطة - كلية الهندسة، بجامعة حكومية مالنح في سنة ٢٠١٤ م تحت الموضوع SURVEI MASA TUNGGU DAN KETERSERAPAN ALUMNI PADA LAPANGAN PEKERJAAN .

النتائج من هذا البحث تشير إلى أن عدد الطلبة في قسم الخياطة كلهم ١١٠ طالبا. (١): الطلاب الذين قد تخرجوا في سنة ٢٠٠٥ حتي ٢٠٠٧ هم ٩٦ طالبا (٨٥,٠٠٪). (٢): والطلاب الذين قد عملوا قبل التخرج ٣٨ طالبا (٣٩,٥٨٪)، ويعملوا بعد تخرجهم ٥٣ طالبا (٥٥,٢٠٪)، ولم يعمل خمسة طلاب (٥,٢٠٪). (٣) ٤٤ خريجا (٨٣,٠١٪) هم يحصلون علي المهن بوقت انتظار بين ٥-٠ أشهر هذا يدل أن معدل امتصاص الخريجين في مجالات المهن بالنسبة الى وقت الانتظار جيد جدا. وينقسم امتصاص الخريجين في مجالات المهن الى قسمين وهو ما يلي: (١) كان ٥٠ خريجا (٤٥,٠٤٪) مديرا في أعمال الخياط و المالك؛ (٢) ٦٩ خريجا (٦٢,١٦٪)، مالكا أو مديرا.²⁷

٣. البحث الذي قامت به صفية (٠٩٣٢١١٠٥٧)، تحت الموضوع الدراسة التبعية عن مجال المهن لخريجي قسم تعليم اللغة العربية مرحلة ٢٠٠٦

²⁶ <http://portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=22612> diunduh tanggal 22/2/2015 pukul 11:02 WIB.

²⁷ <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/TIBusana/article/view/30889> diunduh tanggal 25/12/2014 pukul 07:18 WIB.

ميلادية في جامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية سمارانج. النتائج من هذا البحث ما يلي:

أ. ان معدل الامتصاص عن مجالات المهن للخريجين مرتفع، حيث يبلغ ٩٠,٩% تقريبا من الخريجين يستعيون في مجالات المهن.

ب. ان معدل المنافسة في مجالات المهن للخريجين بالنسبة الي وقت الانتظار لحصول المهن الأولى هي جيد جدا لأن وقت الانتظار من ٥٠% تقريبا من الخريجين ثلاثة أشهر، يبلغ ١٠% من الخريجين قد اشتغلوا قبل التخرج، وبالنسبة الي الراتب الذي يحصلونه مازال ادنى مقياسا الي معيار الحد الأدنى للأجرة (UMR) لكل محافظة في جاوى الوسطى لأنهم على الأكثر يحصلون الراتب تحت خمسمائة ألف روبية (٥٠٠٠٠٠٠).

ج. ان معدل المنافسة الكفاءة او المهارة في مجالات المهن للخريجين بالنظر الي نوع المهن ذات الصلة تماما لأن ٦٦,٧% تقريبا من الخريجين يشتغلون وفقا لخلفية دراستهم أي المعلمين، وبالنسبة الي الدروس التي يعلمونها هي أشد مناسبة لأن ١,٨١% تقريبا من الخريجين يعملون اللغة العربية والعلوم الإسلامية، وبالنسبة الي الحصة المحسولة هي تناسب لأن ٩,٦١% تقريبا من الخريجين يحصلون عدد الحصة المحسولة فوق ٢٤ حصة في كل الأسبوع وفقا لنظام وزير التربية في الجمهورية الإندونيسية (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia رقم ٢٠٠٨/٤١ الصادر في ٢٣ نوفمبر ٢٠٠٧ عن معيار العملية لوحدة التربية الإعدادية والمتوسطة، وبالنسبة الي الراتب لم تناسب كما ذكرت السابقة. واما معدل فائدة الكفاءة المحسولة

مدة تعلمهم في الجامعة تكفي حيث تناسب باحتياج الميدان كما
أما مؤيدة للمهن نظريا كان أو تطبيقا، وللحصول علي المهن
الأخرى وللحصول على المهن الإضافية.^{٢٨}
بناء علي الدراسات السابقة، نعرف أن كلها تبحث عن امتصاص الخريجين
في المؤسسة التعليمية الرسمية في مجالات المهن. وهذه المسألة تناسب المسألة التي تبحث
فيها الباحثة. وأما الفرق بينها وهذا البحث مجال التدريس التي يدرسها الخريجون
ومرحتها، ولو يكاد هذا البحث أن يساوي البحث الذي بحثته صافية
(٢٠١١٠٥٧٠٩٣) في مسألة خريجي قسم تعليم اللغة العربية مرحلة ٢٠٠٦ ميلادية
بجامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية سمارانج ولكنه يختلف هذا البحث في مصادر
البيانات وبؤرة البحث. هذا البحث يبحث في "مجالات المهن لخريجي قسم تعليم اللغة
العربية دفعة ٢٠٠٩ بجامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية سمارانج".

^{٢٨} صافية، الدراسة المتابعة عن مجال المهن لخريجي قسم تعليم اللغة العربية مرحلة ٢٠٠٦ ميلادية
في جامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية سمارانج، **البحث العلمي**، (سمارانج: كلية علوم التربية والتعليم
جامعة "والي سونجو" الإسلامية الحكومية سمارانج، ٢٠١٣)، ص. ٤٨.