RAUDHAH Proud To Be Professionals *JurnalTarbiyahIslamiyah*
Volume 8 Nomor 1 Edisi April 2023
P-ISSN : 2541-3686 E-ISSN : 2746-2447

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MISMATCH MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Syarman Wadi
Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram
Email: Syarmanwadi@gmail.com

Abstract: *This study aims to, 1) teacher competency mismatch, 2) principal's strategy in improving teacher mismatch competency This study uses a descriptive qualitative approach by looking directly at the field regarding the methods applied. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. in analyzing the data obtained, the researcher used a model of data collection, data reduction, data presentation and conclusions. Meanwhile, to check the validity of the data using credibility, transferability, dependability and confirmability. The results of this study indicate that the factors that cause teacher mismatch are the lack of Madrasah finance, the lack of teachers who have diplomas in accordance with what is needed, as pioneers in the establishment of madrasas, the small number of students and the existence of foundation intervention. The mismatch teacher competence itself is still not good in terms of learning design. Meanwhile, the madrasa principal's strategy to improve mismatch teacher competence is through education and training through on the job site and off the job site schemes.*

Keywords: *strategy, competency, teacher mismatch, education and training*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk 1) kompetensi guru mismatch, 2) strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru mismatch. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melihat secara langsung dilapangan mengenai metode yang diterapkan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. dalam menganalis data yang diperoleh, peneliti menggunakan model pengumuplan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Sedangkan untuk mengecek keabsahan data menggunakan credibility, transferability, dependability dan confirmability. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penyebab adanya guru mismatch yaitu minimnya keuangan Madrasah, Kurangnya guru yang memiliki ijazah sesuai dengan yang dibutuhkan, sebagai perintis dalam pendirian madrasah, jumlah peserta didik yang sedikit serta adanya intervensi yayasan. Adapun kompetensi guru mismatch itu sendiri masih kurang baik dalam hal desain pembelajaran. Sedangkan strategi kepala madrasah yang diterapkan dalam meningkatkan kompetensi guru mismatch yaitu melalui pendidikan dan pelatihan melalui skema on the job site dan off the job site.*

Kata Kunci : *strategi, kompetensi, guru mismatch, pendidikan dan pelatihan*

PENDAHULUAN

Kompeten dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Dalam lembaga pendidikan seorang guru dalam menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikannya (Janawi, 2019). Menurut UU No 14/2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa

Strategi kepala Madrasah dalam Meningkatkan Komptensi Guru Mismatch Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Syarman Wadi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan dan keterampilan dan prilaku yang wajib dimiliki oleh seorang guru atau dosen didalam menjalankan profesinya (Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005,2005.). Kompetensi guru juga dapat dimaknai sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Kompetensi guru sendiri meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional sebagai tuntutan dari sebuah profesi(Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007, 2007)

Pendidik yang tidak termasuk kedalam katagori kompeten dapat pula diartikan sebagai pendidik yang memiliki kualitas rendah. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang ada dilapangan. Salah satu diantaranya adalah tidak sesuainya antara disiplin ilmu dengan yang diajarkan (mismatch). Guru mismatch merupakan guru yang memiliki ijazah disiplin ilmunya namun tidak sesuai dengan apa yang diajarkannya, sehingga kemampuan yang dimiliki untuk mengajar yang tidak sesuai masih diragukan(Al-Mufti, 2017). Banyaknya guru mismatch ini akan berdampak bahwa guru tersebut tidak mampu menguasai materi secara optimal dikarenakan materinya tidak sesuai dengan bidangnya sehingga guru akan mengalami kesulitan untuk mengembangkan materi dengan baik. Pada akhirnya kompetensi lulusan pun tidak dapat diwujudkan karena yang mengajar juga tidak mempunyai kompetensi.

Berkaitan dengan kompetensi guru mismatch sendiri berpengaruh terhadap kompetensi pedagogic seorang guru. Hal ini dikemukakan karena berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola proses belajar mengajar yang termasuk didalamnya memahami materi pelajaran, perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi hasil belajar sendiri. Kompetensi pedagogic menjadi unsur yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang guru, karena kompetensi ini menjadi syarat utama dalam proses pembelajaran setelah kompetensi professional. Akan tetapi sering kali dijumpai pada guru mismatch masih merasa canggung dengan materi materi pelajaran pada mata pelajaran yang diajarkan.

Keberadaan guru mismatch ini tidak dapat dipungkiri sehingga masing masing kepala sekolah harus memikirkan jalan keluar atau strategi apa yang harus dilakukan guna mengatasi masalah ini. Keberadaan Guru Mismatch menurut suara merdeka tahun 2018 melaporkan bahwa sebanyak 67,77 % Guru tingkat SD/MI tidak layak untuk mengajar (unqualified dan mismatch) dan 32,23 % layak untuk mengajar. Pada tingkat SMP/MTs 23,73 tidak layak mengajar (Unqualified dan mismatch) dan 76,27 layak mengajar. Pada tingkat SMA/MA sebanyak 78,34 % layak untuk mengajar dan 21,66 % tidak layak mengajar (unqualified dan mismatch) (Suara Merdeka, 2018).

Ketidak sesuaian ini bisa terjadi karena adanya beberapa faktor diantaranya adalah (1) Tingginya angka pensiunan guru setiap tahunya sedangkan pengangkatan guru masih terbatas. (2) Masih terjadi ketidak sesuaian antara

distribusi guru dengan banyaknyarombel (3) jumlah guru yang diangkat tidak sesuai dengan kebutuhan guru menurutbidang studi yang dibutuhkan (Mu'min, 2016).

Disamping itu juga Mu'min menjelaskan bahwa masalah guru mismatch ini bisa terjadi karena disebabkan oleh lemahnya sistem manajemen guru, terbatasnya media pembelajaran, kurangnya fasilitas teknologi pembelajaran, terbatasnya sarana pembelajaran, terbatanya sumber daya manusia (SDM) guru, serta rendahnya daya dukung orang tua siswa.(Mu'min, 2016)

Hal ini terjadi karena begitu banyak kepentingan kepentingan eksternal yang mempengaruhi sistem pendidikannya. Namun untuk keluar dari permasalahan ini tidaklah mudah. Hal tersebut membutuhkan perlakuan atau treatmen khusus untuk keluar dari permasalahan tersebut. Salah satu yang bisa diterapkan bisa berupa job training atau pendidikan dan pelatihan.

Job training sendiri merupakan metode pelatihan yang mengajarkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu di tempat kerja. Hanya saja Job training membutuhkan waktu yang cukup relative panjang untuk mencapai guru yang kompeten. Sehigga ketika palaksanaanya harus dirancang dengan tujuan khusus yang mengarah ke pembentukan pendidik yang kompeten dalam bidangnya (Iswan, 2021). Pendidikan dan pelatihan juga merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana peawai mempelajari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (ability) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas (Rusdin, 2017).

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, Hasan menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencangkup: (1) Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan. (2) Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan. (3) Evaluasi (*evaluation*), evaluasi sendiri memiliki tujuan untuk mengetahui apakah program yang dijalankan mencapai tujuan atau tidak (Hasan, 2017).

Sedangkan menurut Iswan dalam pelaksanaan pelatihan, ada langkah langkah atau tahap yang harus dilaksanakan. Tahap tersebut adalah Penentuan Kebutuhan, Design, Development, Implementation, Evaluation (Iswan, 2021).

Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu sekolah benar benar dapat memberikan mamfaat bagi kemajuan guru maupun bagi lembaga itu sendiri. Dalam proses pelaksanaannya, ada faktor yang dapat mempengaruhi pendidikan dan pelatihan itu sendiri yakni perangkat lunak (Softwere) dan perangkat keras (Hardware) (Hasibuan, 2014). Dalam proses pendidikan dan pelatihan yang dimaksud dengan perangkat lunak meliputi kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, metode pengajaran serta peraturan peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan pendidik atau tutor serta fasilitas fasilitas pendukung seperti gedung, buku buku, alat bantu pelatihan atau peraga merupakan bagian dari perangkat keras.

Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan, ada dua metode yang dapat digunakan yaitu Metode *On the Job Site* (di dalam pekerjaan) dan Off the Job Site (diluar pekerjaan) (Rifa'i, 2018). On the job site sendiri merupkan bentuk pelatihan yang dapat berupa penugasan penugasa kepada pegawai pegawai baru dari pegawai yang telah berpengalaman. Dengan kata lain, pegawai baru meminta kepada pegawai lama atau senior untuk membimbing dan mengajarkan prihal tugas/pekerjaan kepada pegawai baru tersebut (Handoko, 2015). Metode ini merupakan metode yang paling sering digunakan, dikarenakan pegawai dapat secara langsung praktik dan belajar ditempat kerja. Bahkan dapat dikatakan mendapatkan materi tentang pekerjaan secara private (langsung) dari pegawai yang sudah berpengalaman. Sedangkan metode *Off the Job Site* merupakan metode pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga diluar lokasi kerja atau diluar kantor selama jangka waktu tertentu. Jenis pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk belajar dan melatih diri. Dalam tataran pelaksanaannya akan menggunakan teknik teknik belajar mengajar seperti biasa.(Sumaryati, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompetensi guru mismatch serta strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru mismatch.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara atau alat yang digunakan oleh seorang peniliti untuk menemukan, mengembangkan dan menguji validitas suatu pengetahuan melalui metode ilmiah (Widyastono, 2007). Dengan demikian, Peneilitian ini mengambil lokasi penelitian diwilayah kecamatan wanasaba dan menjadikan Madrasah Aliyah swasta yang memiliki guru mismatch sebagai objek penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatip deskriptip. Penelitian ini dilaksanakan mulai 1 Nopember sampai dengan 30 Nopember 2022.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti ialah teknik observasi, wawancara dan dokumetasi. Pada tahapan obeservasi ini peneliti menggunakan observasi non sistemik yang memiliki arti observasi yang tidak menggunakan

instrument khusus. Observasi dilakukan tanpa adanya persiapan atau sistematika yang matang. Artinya observer dapat merubah objek observasi berdasarkan situasi dilapangan (Hasanah, 2017). Pada teknik interview atau wawancara peneliti telah menentukan informan informan guna mendapatkan data yang valid. Informan tersebut terdiri dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Guru Mismatch sendiri, dan pengawas Pembina dari masing masing Madrasah. Sedangkan pada teknik dokumentasi peneliti mengumpulkan data pendukung atau variable yang mendukung penelitian baik berupa catatan, transkrip, buku dan sebagainya.

Pada tahapan analisis data, peneliti menggunakan analisis interaktif menurut miles dan hubermen yaitu data collection (mengumpulkan data dilapangan), data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing/verification(Rijali, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ditemukan bahwa kompetensi guru mismatch masih kurang dalam hal pengembangan silabus, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemamfaatan teknologi dalam pembelajaran serta evaluasi hasil pembelajaran. Pengembangan silabus pada madrasah Aliyah swasta kecamatan wanasaba yang dilakukan oleh guru mismatch disikapi bermacam macam. Ada yang membuat dan adapula yang tidak membuat samasekali. Dalam proses pembuatan atau pengembangan silabus dilakukan dengan cara menduplikasi dari sekolah lain. Hal ini menandakan bahwa guru mismatch belum memiliki kompetensi yang baik dalam mengembangkan silabus.

Dalam hal perencanaan pembelajaran, guru mismatch masih merasa kebingungan dengan metode ataupun strategi yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan sehingga permasalahan ini berdampak pada pelaksanaan pembelajaran. Pada pelaksanaan pembelajaran guru mismatch pada akhirnya mengajar tanpa berpedoman pada rencana pembelajaran atau RPP yang disusun. Bahkan ada juga guru yang mengajar tanpa menggunakan rencana pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran yang tanpa berpedoman dengan rencana pembelajaran membuat pembelajaran tidak terarah sehingga metode yang digunakanpun tidak jelas yang pada akhirnya menggunakan metode klasik seperti ceramah dan mencatat.

Pemamfaatan teknologi dalam pembelajaran juga menjadi kendala bagi guru mismatch. Hal ini dikarenakan masing masing guru mempunyai keterampilan tersendiri dalam teknologi. Namun untuk menjawab tantangan zaman digitalisasi ini semua pendidik dituntut untuk mampu mengoperasikan atau memanfaatkannya dalam proses pembelajaran. Sedangkan pada tahap evaluasi hasil pembelajaran masih jarang melaksanakannya. Kegiatan tersebut dilaksanakan ketika pelaksanaan tengah semester an akhir semester.

Terkait strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru mismatch melalui Pendidikan dan Pelatihan (Job Training), dapat disimpulkan

On the Job Site dilaksanakan dengan cara memberikan tugas tambahan selain tugas utama mengajar didalam kelas. Tugas tambahan itu berupa wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sarana serta wali kelas. Sedangkan skema Off the Job Site dilaksanakan dengan mengikutsertakan guru yang mengalami mismatch dalam berbagai workshop atau penataran yang diadakan oleh KKM atau MGMP yang ada di Kecamatan Wanasaba

Kompetensi Guru Mismatch

Pengembangan Silabus

Salah satu perangkat ajar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik adalah silabus. Perangkat tersebut merupakan seperangkat rencana serta pengaturan pelaksanaan pembelajaran dan penilaian yang disusun secara sistematis membuat komponen komponen yang saling berkaitan untuk mencapai penguasaan dasar. Tujuan dari pengembangan silabus ini adalah membantu guru dalam menjabarkan kompetensi dasar menjadi perencanaan belajar mengajar.

Berkaitan dengan seorang guru mismatch yang tidak mampu mengembangkan silabus, maka guru tersebut dapat dikatagorikan kedalam guru yang kurang berkompeten. Hal ini dikarenakan silabus sendiri akar dari perancangan pembelajaran sehingga seoran guru harus mampu atau memilikii kemampuan didalam mengembangkan silabus itu sendiri

Perancangan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran meliputi kegiatan perumusan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan pembelajaran, metode yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, bahan materi yang akan disajikan, cara menyampaikannya, persiapan alat atau media yang digunakan.

Melihat dari temuan diatas yang menjabarkan tentang perancangan pembelajaran oleh guru mismatch, maka kompetensi dalam merancang pembelajaran masih kurang sehingga membutuhkan treatment atau perlakuan khusus bagi mereka untuk meningkatkan komptensinya. Hal ini harus dilakukan karena perancangan pembelajaran ini menjadi acuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Baik buruknya suatu rancangan pembelajaran akan berpengaruh besar terhadap hasil belajar siswa.

Pelaksanaan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran adalah proses yang didalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru dan peserta didik dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru dan peserta didik merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan. Namun dalam pelaksanaan pembelajaran ini guru menjadi pusat pembelajaran dimana semua peserta didik akan tertuju pada guru.

Kemampuan menyusun pelaksanaan pembelajaran menjadi kamampuan wajib dimiliki oleh setiap guru. Baik itu yang linier disiplin ilmunya maupun guru yang mengalami mismatch. Namun pada guru mismatch Madrasah Aliyah swasta Kecamatan Wanasaba belum memiliki kemampuan yang baik dalam hal ini sehingga diminta untuk terus belajar guna meningkatkan kompetensinya.

Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran

Dalam pemamfaatan teknologi dalam pembelajaran, sebagian guru mismatch mengaku mampu menggunakan fasilitas teknologi pembelajaran. Hal ini dikarenakan sebagian diantara mereka ada yang memiliki skill atau kemampuan dalam mengoperasikan IT dan beberapa guru lainnya juga mengaku sering menggunakan IT ketika berada di bangku kuliah. Namun sebagian dari mereka juga tidak pernah menggunakan IT dalam proses belajar mengajar. Hal ini juga dikarenakan mereka tidak memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi. Faktor usia menjadi kendala dalam proses belajar menggunakan teknologi yang diakui oleh beberapaguru mismatch

Hasil dari observasi penulis, menunjukkan tidak semua madrasah menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar. Karena beberapa siswa mengaku bahwa disekolahnya jarang menggunakan pembelajaran dengan media visual. Dari masing masing madrasah belum memiliki media yang memadai untuk mendukung pembelajaran. Hanya saja dari masingmasing madrasah telah disiapkan jaringan internet serta LCD proyektor namun jumlahnya sangat terbatas.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa IT merupakan media pembelajaran yang dapat digunakan untuk menyampaikan informasi dari pendidik ke peserta didik yang bertujuan merangsang mereka untuk mengikuti kegiatan pembelajaran.

Evaluasi hasil pembelajaran

Evaluasi yang harus dilakukan oleh guru adalah pemberian tugas mandiri individu dan kelompok. Pemberian tugas kepada tiap kelompok ini diharapkan mampu membiasakan siswa mengerjakan tugas mandiri dan bekerja sama dalam memecahkan masalah pembelajaran. Selain itu siswa diharapkan ikut berperan serta membuat perangkat pembelajaran yang digunakan pada pertemuan berikutnya. Hal ini sangat efektif terutama bagi sekolah yang tidak memiliki fasilitas pembelajaran lengkap.

Selain evaluasi dengan mengajukan pertanyaan dan penugasan seperti di atas, beberapa guru juga melakukan evaluasi proses yaitu pada saat pelaksanaan pembelajaran melalui pengamatan terhadap aktivitas siswa. Aspek yang dievaluasi yaitu sikap siswa pada saat pembelajaran, respon siswa dalam memberikan

atau menjawab pertanyaan dan sikap ketika menjadi model atau presentasi materi dalam proses pembelajaran.

Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Mismatch

Sebagai seorang pemimpin didalam lembaga pendidikan, kepala Madrasah harus mampu memikirkan strategi strategi yang harus diambil didalam meningkatkan kompetensi guru, terlebih guru yang mengalami mismatch. peran yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah menurut Koonzt dan swearingan harus dimaksimalkan seperti peran sebagai manajerial, pemimpin serta pendidik.

Didalam mengatasi permasalah guru mismatch, kepala Madrasah menerapkan pendidikan dan pelatihan dengan metode on the job site dan metode off the job site. Penerapan ini sesuai dengan undang undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan bukan dilkat.

Seperti yang kita ketahui bahwa on the job site merupakan suatu metode pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan seorang guru dengan harapan ia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Penerapan on the job site ini dilaksanakan bersamaan dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Sedangkan off the job site lebih dominan dalam bentuk workshop ataupun seminar, guru guru dilatih disebuah tempat diluar sekolah seperti di hotel, ruang pertemuan, atau dipusat pelatihan guru.

Pada tahapan on the job site, Kepala Madrasah memberikan pembekalan, penugasan sementara serta rotasi jabatan seperti pengangkatan wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan dan kepala laboratorium. Melalui pemberian tugas seperti ini, kepala sekolahmengharapkan para guru yang diberikan tugas tambahan dapat belajar secara mandiri sehingga kompetensinya dapat meningkat.

Sedangkan pada penerapan metode off the job site, Kepala Madrasah mengadakan pelatihan khusus yang dilaksanakan secara bersama sama. Kegiatan ini diawali dengan pemetaan peserta pendidikan bagi guru guru yang mengalami mismatch. setalah itu kepala madrasah menyusun indikator pencapaian dari kegiatan tersebut. Pada pelaksanaannya penyelenggara dalam hal ini kepala madrasah mengundang nara sumber yang memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mendesain pembelajaran sehingga indikator yang telah ditetapkan bisa terpenuhi. Kegiatan pendidikan ini dilaskanakan selama empat hari dengan materi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan madrasah. Pada akhir dari kegiatan, pihak sekolah melakukan kegiatan evaluasi terhadap kegiatan tersebut untuk menilai apakah kegiatan tersebut berhasil atau tidak.

KESIMPULAN

Kompetensi guru mismatch pada madrasah Aliyah swasta kecamatan wanasaba masih terbilang belum baik dalam hal mendesain pembelajaran. Hal ini dibuktikan masih banyaknya kekurangan kekurangan yang dimiliki seperti dalam hal pengembangan silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemamfaatan teknologi dalam pembelajaran, termasuk evaluasi dalam pembelajaran.

Kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru mismatch pada madrasah Aliyah swasta kecamatan wanasaba dilaksanakan dengan melalui pendidikan dan pelatihan (job Training). Dalam pelaksanaannya, job training dilakukan dengan dua metode yaitu metode on the job training dan metode off the job training. Dalam metode on the job training kepala sekolah melakukannya dengan penugasan sementara dan rotasi jabatan. Sedangkan metode off the job training dilakukakn dengan memberikan pelatihan dan pendidikan berupa workshop dan penataran.

Adanya guru mismatch merupakan suatu tantangan bagi pemerintah khsusunya yang mengurusi bagian peendidikan bagimana mengatasi berbagai masalah yang terjadi di lapangan, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan lanjutan berkaan denganbidang yang diajarkan, baik melalui online maupun offline yang dilaksanakan secara terpusat. Lembaga pendidikan harus mampu memberikan solusi bagi masalah maysarakat oleh karena itu pemerinath membantu guru dalam memberikan pelatihan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Mufti, A. Y. (2017). Kompetensi Profesional Guru Mismatch PAI Di Madrasah Ibtidaiyah Pecangaan Jepara. *Elementary*, *5*(1).

Hasan, L. (2017). *Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Oleh:* https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results

Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, *8*(1), 21. https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163

Hasibuan, J. K. (2012). Manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan balai Diklat keagamaan Medan. *Digilib.Unimed.Ac.Id*, *9*(2), 215–228. http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/688
Islam, *5*(1), 01–10. https://doi.org/10.32923/tarbawy.v5i1.824

Janawi. (2019). Kompetensi guru: Citra Guru Profesional. In *Alfabeta Bandung*.

Rifa'i, A. A. (2018). On/Off-the Job Training Guru: Sebuah Keniscayaan dalam Mendukung Peningkatan Efektivitas Pembelajaran. *Tarbawy : Jurnal Pendidikan*

Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, *17*(33), 81. https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374

Rusdin, . (2017). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di Smp Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform*, *5*(4), 200. https://doi.org/10.52239/jar.v5i4.885

Sumaryati, S. (2017). *PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MELALUI PELATIHAN MODEL-MODEL PEMBELAJARAN INOVATIF*. 140–150.

T Hani Handoko. (2015 *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*, *(*Yogyakarta: BPFE) Hlm 112

Undang-undang nomor 43 tahun 2007. (2007). *Pravoslavie.Ru*, 1–31.

Undang-undang nomor 43 tahun 2007. (2007). *Pravoslavie.Ru*, 1–31.

Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005. (n.d.).

Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005. (n.d.).

Widyastono, H. (2007). Metode Penelitian Ilmiah dan Alamiah. In *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan* (Issue 068, pp. 757–775).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative

Volume x Nomor x Edisi Juni/Desember Tahun
P-ISSN : 2541-3686 E-ISSN :-
Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License