

Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo

Sri Nurhayati

MI Ma'arif Kaliwiro, Indonesia

srinurhayati8390@gmail.com

Rifqi Muntaqo

Pascasarjana Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ) , Indonesia

rifqimuntaqo@gmail.com

Nurul Mubin

Pascasarjana Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ) , Indonesia

jihadil_akbar@yahoo.com

Alamat: Jl. Kemukus Raya, Kaliworo, Kaliwiro, Kec. Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah
56364

Korespondensi penulis: srinurhayati8390@gmail.com

Abstract. *This research aims to identify strategies for improving the quality of educator performance at MI Ma'arif Kaliwiro, Kaliwiro District, Wonosobo Regency. Focusing on academic and moral aspects as part of the educational vision, this research evaluates the professionalism and effectiveness of the performance of educators at this institution until the 2023/2024 academic year. Qualitative methods are used to collect data through observation, interviews and documentation. The research results show that there are several problems such as lack of discipline, professionalism and effectiveness of teacher performance, which are caused by various factors including leadership, infrastructure and teacher welfare. The proposed strategies include classroom supervision, increasing discipline, motivation, rewards, training, collaboration with other schools, and improving infrastructure. This research emphasizes the need for a comprehensive and sustainable approach to improving the quality of educator performance in order to achieve the expected educational goals..*

Keywords: *Survival Strategy, Educator Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi peningkatan kualitas kinerja pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo. Berfokus pada aspek akademik dan moral sebagai bagian dari visi pendidikan, penelitian ini mengevaluasi profesionalisme dan efektivitas kinerja pendidik di lembaga ini hingga tahun ajaran 2023/2024. Metode kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan seperti kurangnya disiplin, profesionalisme, dan efektivitas kinerja guru, yang disebabkan oleh berbagai faktor termasuk kepemimpinan, sarana prasarana, dan kesejahteraan guru. Strategi yang diusulkan meliputi pengawasan kelas, peningkatan kedisiplinan, motivasi, penghargaan, pelatihan, kerjasama dengan sekolah lain, dan perbaikan sarana prasarana. Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Kata kunci: Strategi Bertahan, Kinerja Pendidik

1. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya, kesuksesan suatu lembaga pendidikan tidak hanya bisa dinilai dari aspek akademis saja, tetapi juga dari kualitas moral sebagai bagian dari visi dan misi pendidikan. Hal ini karena sekolah memiliki berbagai fungsi, antara lain: 1) Mempersiapkan siswa untuk pekerjaan. 2) Memberikan keterampilan dasar. 3) Membuka peluang untuk meningkatkan kehidupan. 4) Menyediakan tenaga kerja pembangunan. 5) Membantu menyelesaikan masalah sosial. 6) Menyebarkan kebudayaan. 7) Membentuk individu yang sosial. 8) Mengubah

Received: Juni 18, 2024; Revised: Juni 28, 2024; Accepted: Juli 12, 2024; Online available: Juli 15, 2024

* Sri Nurhayati, srinurhayati8390@gmail.com

kebudayaan. 9) Fungsi lainnya (seperti tempat penitipan anak pra-sekolah). Untuk memastikan proses pendidikan berjalan dengan baik, seorang pendidik harus memiliki beberapa karakteristik: pertama, memiliki wibawa. Kedua, mengenal secara pribadi siswa. Ketiga, bersedia membantu dan memahami bahwa setiap siswa adalah individu yang unik (Abdullah, 2016).

Berdasarkan kajian tersebut di atas, masih perlunya perhatian yang besar terhadap profesionalisme dan efektivitas pengajaran di MI Ma'arif Kaliwiro Kabupaten Wonosobo pada tahun ajaran 2023–2024. Para ahli menyatakan bahwa lingkungan kerja dan profil kinerja masing-masing guru dapat berfungsi sebagai daya tarik sekaligus sumber dorongan untuk meningkatkan kualitas program akademik dan layanan siswa. Namun, efektivitas kinerja individu dalam kerangka organisasi pendidikan masih belum tercermin dalam banyak tugas yang dilakukan pendidik sehari-hari. Tindakan guru sering kali tidak memenuhi apa yang diharapkan dari mereka dalam hal profesionalisme dan kemandirian; misalnya, mereka sering kali menghabiskan banyak waktu luangnya untuk hal-hal lain selain mempersiapkan administrasi pembelajaran. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pendidik yang belum mencapai kemajuan karir.

Masalah kedisiplinan juga menjadi perhatian, seperti ketidakhadiran tepat waktu, penundaan masuk kelas sesuai jadwal, penundaan penyusunan administrasi pembelajaran, dan hanya membuat daftar hadir siswa serta nilai kelas saja. Ada juga yang melempar tugas kepada pendidik lain, yang menyebabkan situasi tidak harmonis dan membebani rekan kerja lainnya, sehingga menciptakan suasana tidak kondusif di kelas lain. Ironisnya, guru sering kali keluar lebih awal dari waktu yang dijadwalkan. Minimnya prestasi dalam kegiatan lomba, baik akademik maupun non-akademik, juga menunjukkan bahwa kinerja pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo, belum sepenuhnya optimal.

Dengan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dikemukakan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: Pertama, keunggulan moral yang mewujudkan misi pendidikan juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja suatu lembaga pendidikan. Kedua, sejumlah faktor, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kualitas sarana dan prasarana, latar belakang pendidikan, kesehatan mental dan kepribadian masing-masing guru, serta gaji atau honor guru, semuanya berkontribusi terhadap kurangnya profesionalisme dan efektivitas kinerja guru. Oleh karena itu, metode peningkatan kualitas guru diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran pada umumnya dan lingkungan madrasah pada khususnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pendidik

Strategi perusahaan adalah rencana jangka panjangnya untuk mencapai tujuan utamanya melalui alokasi dan pemanfaatan sumber daya yang signifikan. Kata Yunani “strategis” terdiri dari dua kata: “strategis” dan “kata kerja”. "Strategos" adalah kata yang menggabungkan istilah "ago" (pemimpin) dan "stratos" (militer). "Stratego" adalah kata kerja yang berarti "merencanakan". (Abdul Majid, 2017). Strategi pembelajaran adalah taktik yang digunakan dalam kegiatan pendidikan. Guru menggunakan berbagai teknik pembelajaran untuk menerapkan metode pengajaran yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Mursid, 2017). Proses penyusunan perencanaan strategis melalui tiga tahap analisis, yaitu: *Pertama*, Tahap pengumpulan data. *Kedua*, Tahap analisis. *Ketiga*, Tahap pengambilan keputusan (Mahsun, 2013). Sebagai komponen krusial dalam setiap institusi atau organisasi, strategi perlu diterapkan dengan baik untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Institusi atau organisasi harus mampu merancang dan melaksanakan rencana untuk menerapkan strategi ini. Tindakan yang dilakukan dan pilihan strategis yang dipilih harus menjamin efektivitasnya dalam mencapai tujuan yang diantisipasi.

Peningkatan kualitas pendidik berasal dari kata "peningkatan" yang berakar dari kata dasar "tingkat," yang berarti susunan berlapis-lapis atau bertahap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1990), peningkatan diartikan sebagai proses, cara, atau perbuatan meningkatkan usaha atau kegiatan. Cara lain untuk memikirkan perbaikan adalah sebagai stratifikasi lingkungan proses aktivitas yang berbeda. Menurut Islam, semua pekerjaan harus diselesaikan secara professional, yaitu secara benar dan hanya oleh orang yang ahli di bidangnya. Ini menekankan pentingnya keahlian dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut materi diklat "Penilaian Kinerja Guru" yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008:20) dan dijelaskan oleh Barnawi dan Mohammad Arifin (2022:11), istilah "kinerja" merujuk pada perilaku individu atau organisasi yang berfokus pada pencapaian prestasi. Sejauh mana suatu program, kebijakan, atau kegiatan telah dipraktikkan untuk memenuhi misi, visi, tujuan, dan sasaran organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis disebut sebagai kinerja. Kemampuan, usaha, dan peluang semuanya berperan dalam menentukan keberhasilan seseorang, yang dapat dievaluasi dengan melihat keluarannya.

Dua elemen berdampak pada penerapan kinerja: (a) kemampuan, yang biasanya dibagi menjadi dua kategori: kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan); (b) motivasi, yang berasal dari sikap karyawan dalam menghadapi permasalahan. Bekerja. Hubungan alur kinerja, motivasi, dan abilitas guru dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar : Alur Kinerja, Motivasi dan Abilitas Guru (Fatah Syukur, 2012)

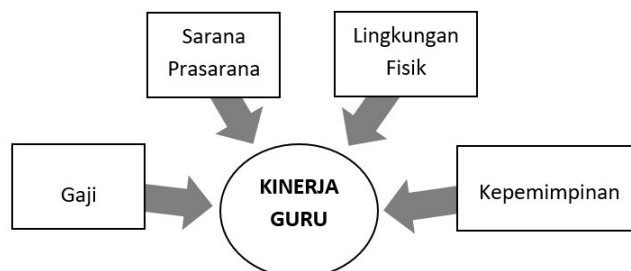
Dalam bahasa Arab, istilah untuk guru atau pendidik adalah al-Mu'alimin atau al-Ustadh, yang bertugas menyampaikan ilmu di majlis taklim (tempat memperoleh ilmu) (Ali Mufron, 2015). Menurut Fatah Sukur (2012), kinerja merupakan produk keterampilan, usaha, dan peluang seseorang, yang kesemuanya dapat diamati dalam hasil pekerjaannya. Definisi seorang guru telah berubah sepanjang waktu, kini tidak hanya mencakup kegiatan ilmiah intelektual dan spiritual tetapi juga kegiatan kinestetik seperti senam, tari, olah raga, dan pengajaran musik. Pertama dan terpenting, orang tua adalah guru pertama bagi anak, dan prestasi seorang anak merupakan cerminan keberhasilan orang tuanya. Guru dipandang sebagai pendidik profesional di Indonesia, dan tanggung jawab utamanya meliputi mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan menilai siswa. Cara guru berkinerja di tempat kerja mencerminkan cara mereka memandang kinerja mereka sendiri dalam hal kualitas, akuntabilitas, kejujuran, dan kerja sama. Guru adalah komponen penting dalam sistem pendidikan dan berperan besar dalam keberhasilan pendidikan, diharapkan mampu menjadi guru yang ideal.

Syaikh Ahmad Rifa'i menyatakan bahwa untuk dapat diakui secara sah sebagai pendidik pendidikan Islam, seseorang harus memenuhi dua syarat: 1) Alim (memiliki pemahaman menyeluruh terhadap seluruh ajaran dan syariah Nabi Muhammad SAW); dan 2) Sejarah yang adil (tidak pernah melakukan satu pun dosa besar dan melanggengkan dosa kecil).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja; hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Kemampuan, bakat,

kepribadian, persepsi, dorongan menjadi guru, pengalaman lapangan, dan riwayat keluarga seorang pendidik merupakan contoh pengaruh internal. Pelatihan pra-jabatan dan dalam jabatan biasanya digunakan untuk menentukan faktor-faktor ini. Namun faktor eksternal adalah hal-hal yang tidak berhubungan dengan instruktur; hal ini mencakup hal-hal seperti kepemimpinan, sarana dan prasarana, lingkungan fisik, dan pendapatan atau gaji.



Bagan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru ((Barnawi dan Mohammad Arifin, 2022).

Strategi peningkatan kualitas kinerja pendidik, hemat penulis bahwa dalam upaya peningkatan kualitas kinerja guru, sudah selayaknya pimpinan / kepala sekolah menentukan strategi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan sesuai standar kinerja yang dibutuhkan,

Indikator strategi peningkatan kualitas pendidik, antara lain: 1) Penegakan disiplin kerja, meliputi: pengawasan kelas, meningkatkan kedisiplinan dengan pembiasaan baik, pemberian motivasi, pengaturan suasana kerja dan lingkungan fisik yang baik, pemberian penghargaan, dan memperhatikan kebutuhan guru secara jelas. 2) Salah satu indikator strategi utama untuk meningkatkan kualitas kinerja guru adalah lebih banyak penelitian, serta peluang dan dukungan bagi para pendidik untuk melanjutkan pendidikan tinggi. 3) Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya melalui melalui *seminar dan workshop*. 4) penambahan sarana dan prasarana yang memadai, dan 5) kerja sama dengan stakeholder, misalnya melaksanakan kerja sama dengan sekolah lain, membangun partisipasi komite dan masyarakat (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2022)

MI Ma'arif Kaliwiro

Di bawah arahan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU PC NU Kabupaten Wonosobo, MI Ma'arif Kaliwiro merupakan lembaga pendidikan dasar swasta. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1974, madrasah ini terletak di Jalan Siliwangi Kemukus, Kaliwiro, di pusat kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo. Bapak H. Isya' Ansori, ayah angkat dari Drs. R.Darodjat. ANS, mantan Bupati Wonosobo pada tahun 1967 hingga 1974, mendirikan. Saat ini MI

Ma'arif Kaliwiro mempunyai siswa sebanyak 200 orang dan guru/pendidik sebanyak 12 orang serta tenaga kependidikan dibawah arahan Zaenal Arifin, S.Pd.I. Kurikulum 2013 dan kurikulum otonom dilaksanakan oleh madrasah ini. Madrasah ini menawarkan enam disiplin ilmu unik dalam pendidikan agama selain kajian dasar: Al-Qur'an Hadits, Aqidah Akhlak, Fiqh, SKI, Arab, dan Aswaja. Ciri khas MI Ma'arif Kaliwiro adalah kajian agamanya. (Zaenal Arifin, 2024).

3. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang merupakan penelitian deskriptif berdasarkan ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati dari subjek penelitian (Ahmadi, 2016). Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendeteksi dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran individu maupun kelompok (Nana Syaodih S., 2007). Hasil dari penelitian kualitatif lebih berfokus pada interpretasi data yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2008). Metode ini bersifat lebih subjektif dan melibatkan eksplorasi terbuka dalam kelompok kecil yang diwawancarai secara mendalam. Dengan menggunakan metodologi kualitatif, penelitian ini menyoroti subjektivitas guru dalam membantu siswa berprestasi lebih baik di MI Ma'arif Kaliwiro. Studi kasus ini menawarkan gambaran menyeluruh dan deskriptif mengenai manajemen peningkatan kinerja MI Ma'arif Kaliwiro.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di MI Ma'arif Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo yang berlokasi di Jln. Siliwangi, Kemukus, Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo, Provinsi Jawa Tengah, Kode Pos 56364.

3. Subyek Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Subyek penelitian ini adalah guru dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif Kaliwiro kecamatan Kaliwiro kabupaten Wonosobo.

4. Sumber Data

Objek penelitian ini melibatkan Kepala Madrasah serta beberapa guru kelas dan guru bidang studi, baik yang berstatus PNS maupun Guru Tidak Tetap (GTT) dan tenaga kependidikan. Penentuan subjek penelitian dilakukan menggunakan metode purposive

sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu: a) Subjek penelitian terlibat langsung dalam proses pengelolaan dan proses belajar mengajar di MI Ma'arif Kaliwiro, b) Keterlibatan mereka dalam pengelolaan dan proses belajar mengajar di MI Ma'arif Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo, yang telah berlangsung dan masih aktif hingga penelitian ini dilakukan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengolahan data penelitian yang telah diperoleh dimaksudkan sebagai cara mengorganisasikan data sehingga dapat dibaca (readable) dan ditafsirkan (interpretable) (Syarifudin Azwar, 2014). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, angket (kuesioner), wawancara/interview, dan dokumentasi.

6. Uji kevalidan data

Untuk menguji validitas atau keabsahan data yang diperoleh, penulis menggunakan metode triangulasi data, yaitu proses penguatan data dari berbagai sumber yang menjadi bukti temuan. Triangulasi sumber dilakukan untuk menguji kredibilitas data dengan cara memeriksa data yang diperoleh dari beberapa sumber (A. Muri Yusuf, 2014). Dalam penelitian ini, sumber datanya adalah Kepala Sekolah dan guru. Data yang terkumpul kemudian dideskripsikan, dikategorikan, dan dianalisis untuk menemukan pandangan yang sama, yang berbeda, dan yang spesifik dari ketiga sumber tersebut. Setelah itu, data dianalisis oleh peneliti hingga menghasilkan suatu kesimpulan.

7. Analisis data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan baik selama proses pengumpulan data maupun setelahnya, dalam jangka waktu tertentu. Saat wawancara berlangsung, peneliti sudah mulai menganalisis jawaban dari responden. Tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Reduksi Data (Data Reduction): Peneliti menyusun data lapangan dengan membuat rangkuman atau ringkasan. Data yang terkait dengan strategi peningkatan kualitas kinerja guru/pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro dianalisis untuk memastikan kesesuaiannya dengan penelitian yang dilakukan.
- b) Penyajian Data (Data Display): Tahap ini bertujuan untuk memilih data yang relevan dengan kebutuhan penelitian tentang strategi peningkatan kualitas kinerja guru/pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro. Data yang dipilih adalah data yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

- c) Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification): Setelah semua data disusun dan dianalisis memberikan jawaban yang jelas mengenai masalah strategi peningkatan kualitas kinerja guru/pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro, penelitian dianggap selesai (Ibrahim, 2015).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro

Tujuan dari Strategi Peningkatan Mutu Guru MI Ma'arif Kaliwiro Kabupaten Wonosobo Tahun 2024 adalah untuk mengatasi permasalahan eksternal dan internal, termasuk infrastruktur, gaji, lingkungan fisik, dan kepemimpinan, serta aspek internal seperti bakat, motivasi untuk bekerja, mengajar, dan pengalaman lapangan. Hasil penelitian teknik triangulasi dapat dinilai dengan cara sebagai berikut:

1. Pengawasan Kelas

Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa beberapa siswa masih berkeliaran di luar kelas saat pembelajaran berlangsung. Penulis berpendapat bahwa pengawasan tidak hanya tanggung jawab pimpinan atau guru tertentu, tetapi memerlukan kesadaran bersama dari setiap pendidik.

2. Meningkatkan Kedisiplinan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar guru di MI Ma'arif Kaliwiro kurang disiplin dalam menyelesaikan administrasi mengajar. Dari 11 tenaga pendidik, hanya 6 yang melengkapi administrasi dengan baik. Penulis menekankan perlunya peningkatan kedisiplinan di kalangan warga Madrasah.

3. Peningkatan Profesionalisme Pendidik

Peneliti tidak menemukan data signifikan terkait kegiatan KKG karena jarang dilakukan. Penulis menyarankan agar kegiatan KKG diadakan secara rutin seperti di sekolah dasar lainnya di Kecamatan Kaliwiro untuk membantu guru menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Memberikan Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada guru dan karyawan di Madrasah belum maksimal. Penulis berpendapat bahwa kepala Madrasah perlu memahami kebutuhan setiap guru untuk memberikan motivasi yang efektif.

5. Memberikan Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi di MI Ma'arif Kaliwiro hanya sementara dan tidak berkelanjutan. Penulis menyarankan perlunya konsistensi

dalam memberikan perlakuan layak kepada guru berprestasi agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan prestasi.

6. Memberikan Kesempatan untuk Meningkatkan Profesi melalui Seminar dan Workshop

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua guru di MI Ma'arif Kaliwiro dapat mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan, baik secara langsung maupun daring, dengan berbagai alasan. Penulis menyarankan agar guru memanfaatkan pelatihan online yang mudah diakses, seperti melalui MOOC Pinter Kemenag yang disediakan oleh Kementerian Agama.

7. Memberikan Dorongan dan Kesempatan Kepada Guru Untuk Melanjutkan Studi Lebih Tinggi

Berdasarkan temuan di lapangan, di MI Ma'arif Kaliwiro dari 11 guru yang ada, hanya satu guru yang telah menyelesaikan studi lanjut dari S1 ke S2, yaitu ibu Hidayah Abadiyah. Selain itu, terdapat tiga guru yang saat ini sedang melanjutkan studi dari S1 ke S2, namun mereka memilih untuk tidak mengungkapkan identitasnya. Beberapa guru lain yang ditemui penulis juga ingin melanjutkan studi, tetapi mereka khawatir posisi mereka akan digantikan secara permanen setelah mereka selesai studi karena kepala madrasah mengharuskan mereka mengambil cuti.

8. Memperhatikan Kebutuhan Guru Secara Jelas

Penelitian menunjukkan bahwa di MI Ma'arif Kaliwiro masih banyak guru yang tidak memiliki buku pegangan, alat tulis, dan alat peraga yang seharusnya disediakan oleh sekolah. Akibatnya, guru sering kali harus membeli sendiri dengan dana pribadi. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian kepala madrasah terhadap kebutuhan guru.

9. Melaksanakan Kerjasama dengan Sekolah Lain

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kerjasama antara MI Ma'arif Kaliwiro dengan pihak lain belum sepenuhnya permanen dan lebih bersifat sementara. Contohnya, penggunaan lapangan sepakbola milik Kelurahan Kaliwiro tidak memiliki MOU yang jelas, sehingga ketika Madrasah ingin menggunakannya, mereka harus mengirim surat peminjaman terlebih dahulu. Kerjasama lainnya, seperti kegiatan lomba dokter kecil, vaksinasi campak dengan puskesmas, dan keamanan dengan polsek, juga menunjukkan ketidakpastian dalam program pengajaran.

10. Pengaturan Suasana Kerja dan Lingkungan Fisik yang Baik

Usaha kepala MI Ma'arif Kaliwiro untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik tidak sebanding dengan situasi di lapangan. Ruang kelas berada di lantai dua, memungkinkan siswa bermain tanpa kontrol dan berisiko kecelakaan. Halaman sekolah yang seharusnya ada justru menjadi jalan antar kampung, menyebabkan lalu lintas yang ramai dan cuaca panas serta berdebu, yang dapat mempengaruhi kesehatan siswa.

11. Penambahan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana di MI Ma'arif Kaliwiro tidak memadai untuk jumlah siswa dan guru yang ada. Dengan 200 siswa dan 12 guru, hanya terdapat 2 toilet siswa dan 1 toilet guru. Kondisi ini menghambat pencapaian prestasi siswa baik dalam bidang olahraga maupun bidang lainnya, serta menghalangi penyaluran minat dan bakat siswa.

12. Gaji / Upah

Dari 12 guru di MI Ma'arif Kaliwiro, hanya 5 yang berstatus PNS, sementara 7 lainnya adalah guru tetap yayasan/wiyata bhakti, termasuk 2 guru bersertifikasi. Data menunjukkan bahwa upah/gaji guru yayasan belum layak sesuai ketentuan, sehingga mereka harus mencari pendapatan tambahan untuk memenuhi kebutuhan pokok. Hal ini menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah/madrasah.

13. Kerja Sama dengan Komite Sekolah dan Masyarakat

Penulis menemukan beberapa masalah dalam kerja sama dengan komite sekolah dan masyarakat. Partisipasi komite belum maksimal, dan selama penelitian, tidak ada komite yang berkunjung ke sekolah untuk memantau pembelajaran. Kehadiran komite hanya terbatas pada memenuhi undangan dari kepala madrasah. Partisipasi masyarakat juga sangat lemah, ditunjukkan oleh beberapa siswa yang tidak masuk sekolah tanpa pemberitahuan dari orang tua, menunjukkan kurangnya kepedulian masyarakat terhadap lembaga ini.

Data temuan penulis di lapangan bahwa pada kenyataannya di MI Ma'arif Kaliwiro dari 11 tenaga guru yang ada terdapat 1 guru yang telah lulus studi lanjut dari jenjang dari S1 ke S2 yaitu ibu Hidayah Abadiyah, dan terdapat 3 guru yang pada saat ini sedang melakukan studi lanjut dari jenjang S1 ke jenjang S2 (tidak mau disebutkan identitasnya), selain itu sebenarnya bersumber dari beberapa sumber guru (tidak mau identitasnya di ketahui orang lain) yang penulis temui sebenarnya banyak yang ingin

melanjutkan studi lebih tinggi tapi karena bapak kepala Madrasah menginginkan agar yang mau melanjutkan dipersilahkan mengambil cuti padahal posisi mereka masih wiyata bakti, jadi ada kekhawatiran kalau setelah selesai studi posisi mereka sudah diganti orang lain secara permanen.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai rangkaian akhir dalam pembahasan tesis ini yang berjudul "Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pendidik di MI Ma'arif Kaliwiro, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo," kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hingga tahun ajaran 2023–2024, sebagian besar inisiatif peningkatan kualitas kinerja guru di MI Ma'arif Kaliwiro Wonosobo masih berbentuk rencana atau bincang-bincang, belum dilaksanakan secara rutin, dan biasanya hanya melibatkan perintah pimpinan . Akibatnya, hasilnya tidak seperti yang diharapkan.
2. Terdapat sejumlah tantangan dalam penerapan strategi ini, seperti gaji dan upah guru yang tidak sesuai ketentuan, sarana dan prasarana yang belum memadai, tanggung jawab utama dan fungsi yang tidak sesuai dengan keahlian guru, rendahnya tingkat kompetensi guru. profesionalisme dan motivasi di kalangan guru, dan di bawah standar komite sekolah, madrasah, dan masyarakat.
3. Strategi W-T, sebuah taktik defensif, digunakan untuk mengatasi tantangan ini dengan mengurangi kerentanan untuk menangkis berbagai ancaman. Tindakan yang dapat dilakukan antara lain:
 - a) Meningkatkan dedikasi, profesionalisme, dan motivasi guru dengan tetap mempertahankan gaji saat ini.
 - b) Melalui pelatihan manajemen dan kepemimpinan, memperkuat keterampilan manajerial para pemimpin sehingga mereka dapat bersaing untuk mencapai tujuan infrastruktur pemerintah, meningkatkan partisipasi pemangku kepentingan, dan menangani perubahan struktur demografi.
 - c) Dengan membuat dan mendistribusikan peraturan dan kebijakan Madrasah, peraturan dan kebijakan kelembagaan dapat menjadi lebih jelas.
 - d) Membentuk aliansi dengan jenjang pendidikan tinggi untuk meningkatkan efikasi lulusan dan jalur distribusi.

Adapun saran, masukan ataupun nasihat dapat peneliti bagikan kepada:

1. Kepala Madrasah: Kepala Madrasah harus mampu menerapkan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan profesionalisme guru. Dengan melakukan hal ini, MI Ma'arif Kaliwiro Wonosobo akan mampu merekrut guru-guru yang lebih berkualitas dan meningkatkan standar pengajaran lebih jauh lagi.
2. Pendidik atau Guru : Guru MI Ma'arif Kaliwiro perlu berkinerja lebih baik lagi. Tujuan proses belajar mengajar akan tercapai dengan cara ini. Agar dapat beroperasi secara lebih produktif dan profesional, guru harus selalu melakukan kegiatan pembelajaran di kelas dan di semua lingkungan lainnya.
3. Calon Sarjana: Calon sarjana diharapkan mampu mengembangkan keahlian penelitian tentang taktik untuk meningkatkan kinerja pendidik. Demikianlah tujuan pendidikan di madrasah dan sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada dosen pembimbing tesis bapak Dr. Rifqi Muntaqo, M.S.I dan bapak Dr. Nurul Mubin, M.S.I, Kepala Madrasah beserta guru MI Ma'arif Kaliwiro, dan suami Mohamad Hasan, beserta anak-anakku ananda Fasya Fatih Annaja, Muhammad Rijal Alfaruq dan media penerbit artikel ilmiah, saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuan *suppot moril* dan fasilitas sarana prasarana yang telah membantu terselesainya penelitian ini. Semoga Allah Swt. mencatatnya sebagai amal shalih. Amin.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmadi. (2016). Metode Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Ali Mufron. (2015). Ilmu Pendidikan Islam, Yogyakarta: 2015, Aura Pustaka.
- Arifin, Zaenal. (2024) Kepala MI Ma'arif Kaliwiro.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Renika Cipta. Cet. Keduabelas.
- Azwar, Syaefuddin. (2014). Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnawi & Arifin, Mohammad,. (2022). Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. (1990). Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fatah Syukur (2012). Managemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Ibrahim. (2015). Metodologi Penelitian (Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif), Bandung: Alfabeta.
- Idi, Abdullah. (2016). Sosiologi Pendidikan Individu, Masyarakat, dan Pendidikan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahsun. (2013). Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: BPFPE.
- Majid, Abdul. (2017). Strategi Pembelajaran, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mursid. (2017). Pengembangan Pembelajaran Paud, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana. S., (2007). Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, A. Muri,. (2014). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan, Jakarta: Kencana.