
BEST PRACTICE: STRATEGI “MOSIR” TINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 5 KENDAL TAHUN AJARAN 2021/2022

Bambang Dite Wahyono
STM NEGERI 5 KENDAL

Abstrak

Peningkatan mutu sekolah terutama untuk jenjang menengah kejuruan dengan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan merupakan salah satu indikator peningkatan mutu di SMK Negeri 5 Kendal yang telah disesuaikan dengan kekuatan karakteristik lingkungan sekolah. Karya tulis ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai: (1) peningkatan kedisiplinan melalui strategi MOSIR meningkatkan kinerja guru sekolah menengah kejuruan, dan (2) hasil atau dampak dari pelaksanaan strategi MOSIR di SMK Negeri 5 Kendal. Karya tulis ini merupakan pengalaman pelaksanaan manajemen di SMK dalam bentuk *best practice*. Pengalaman melaksanakan peningkatan kedisiplinan melalui strategi MOSIR sebagai tolok ukur kualitas layanan pendidikan atas: (1) meningkatnya kedisiplinan dalam memberikan layanan pendidikan melalui MOSIR (2) peningkatan tanggungjawab sesuai tugas pokok dan fungsi guru, (3) adanya perubahan karakter kemandirian, kedisiplinan dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Dampak dari pelaksanaan implementasi MOSIR untuk meningkatkan kinerja guru adalah: (1) adanya semangat dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja guru, (2) sebagai keteladanan atas kinerja guru kepada peserta didik (3) reward menjadi salah satu motivasi terbesar untuk melakukan perubahan dan terciptanya budaya kerja yang positif di lingkungan tempat bekerja.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Guru, Motivasi

Abstract

Improving the quality of schools, especially for the vocational secondary level by having a high level of discipline. Discipline is one indicator of quality improvement in SMK Negeri 5 Kendal which has been adjusted to the strength of the characteristics of the school environment. This paper is intended to provide an overview of (1) increasing discipline through the MOSIR strategy to improve the performance of vocational high school teachers, and (2) the results or impacts of implementing the MOSIR strategy at SMK Negeri 5 Kendal. This paper is an experience of implementing management in SMK in the form of best practices. Experience in implementing discipline improvement through the MOSIR strategy as a benchmark for the quality of educational services on (1) increasing discipline in providing educational services through MOSIR (2) increasing responsibility according to the main duties and functions of teachers, (3) changes in the character of independence, discipline and responsibility that higher. The impact of the implementation of MOSIR implementation to improve teacher performance are: (1) there is a spirit in increasing discipline towards teacher performance, (2) as an example of teacher performance to students (3) reward is one of the biggest motivations for making changes and creating a work culture positive in the work environment

Keywords: Discipline, Teacher Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan salah satu cara individu untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya. Menurut Rusmaini (2014) Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teori dan praktik yang berkembang dalam kehidupan. Pendidikan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan (Asvio dkk, 2019).

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi, dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu: interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru. Keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kedisiplinan dan faktor motivasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pemberian motivasi oleh pimpinan di lingkungan SMK Negeri 5 Kendal dilakukan baik secara formal dalam rapat maupun non formal ketika pimpinan memanggil staf ataupun mengunjungi ruangan pegawai serta melalui apel/upacara. Namun demikian pemberian motivasi ini masih belum signifikan, hal ini terlihat dari masih belum optimalnya pegawai dalam mencapai tujuan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal.

Sebagai sekolah unggulan di Kabupaten Kendal, dalam hal *input* dan *output*nya memang tidak dapat diragukan lagi meskipun berada di daerah pegunungan namun masih perlu penguatan untuk motivasi, disiplin dan reward. Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti akan melakukan penulisan best practice dengan judul **“STRATEGI “MOSIR” TINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 5 KENDAL TAHUN AJARAN 2021/2022”**. Melalui strategi MOSIR (MOTivasi, diSIplin dan Reward) ini diharapkan di tingkat satuan pendidikan jenjang menengah kejuruan akan dapat membawa dampak positif yang signifikan. Pemberian motivasi, kedisiplinan yang bagus dan pemberian reward akan mampu menjadikan penguat kinerja guru dalam rangka peningkatan kualitas layanan pendidikan. Dengan tujuan dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan dalam mempersiapkan peserta didik yang siap kerja maupun keterserapan di dunia industri. Sehingga tujuan pengelolaan manajemen mutu benar-benar akan terwujud dengan melaksanakan MOSIR dengan akronim motivasi, disiplin dan reward kepada guru. Adanya alternatif pola manajemen mutu melalui strategi MOSIR dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal.

Permasalahan

Uraian pada latar belakang masalah memperlihatkan bahwa untuk meningkatkan kinerja sekolah sebagai salah satu mutu maka seyogyanya ada strategi pemecahan masalah. Untuk memberi panduan dalam pemecahan masalah, permasalahan dirumuskan sebagai berikut. (a) Bagaimanakah strategi MOSIR dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal? (b) Bagaimanakah penerapan strategi MOSIR dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal?

Strategi Pemecahan Masalah

Deskripsi Strategi Pemecahan Masalah yang Dipilih

Motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar

mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

SMK Negeri 5 Kendal merupakan yang berada di wilayah pendidikan berbasis lingkungan yang asri dan hijau. Bukan hal sulit untuk meningkatkan kualitas pelayanan penguatan karakter disiplin yang perlu dijunjung, saling memotivasi sesama guru dan adanya reward dari pimpinan sangatlah berarti bagi peningkatan kinerja guru yang berdampak di sekolah. Mengesampingkan sikap acuh, tidak bertanggungjawab dan abai terhadap tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Semata-mata untuk terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Tahapan Operasional Pelaksanaannya

Dalam melaksanakan implementasi strategi MOSIR untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal. Tahapan operasional dalam implementasi strategi MOSIR ada beberapa langkah-langkah sebagai berikut.

a. Tahap Awal

Kegiatan pada tahap awal ini guru diberikan motivasi melalui kegiatan sosialisasi visi misi sekolah, tujuan dan bersama-sama menyampaikan hasil analisis SWOT di SMK Negeri 5 Kendal. Dengan memberikan langkah kerja dari peningkatan mutu layanan pendidikan di sekolah dengan strategi MOSIR. MOSIR merupakan akronim dari MOtivasi, diSIplin dan Reward. Diawali dengan motivasi dari pimpinan sekolah pada saat dilakukan apel pagi maupun sore secara rutin. Tidak sekadar memberikan motivasi juga memberikan informasi-informasi terkait regulasi perihal kinerja guru. Sikap disiplin sungguh diperlukan pada saat kehadiran guru dan karyawan di sekolah. Karena dengan tiba di sekolah lebih awal, secara otomatis kedisiplinan dalam memulai pekerjaan akan lebih tertib. Sehingga pencapaian dan target sesuai yang direncanakan sekolah. Pemberian reward atas prestasi guru baik dalam pembimbingan terhadap peserta didik maupun potensi diri guru dapat diberikan reward sebagai tanda penghargaan dan diberikan juga piagam dari Kepala sekolah.

Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi adalah tahap untuk mengetahui cara memperoleh data hasil, dampak dan faktor pendukung. Cara memperoleh data keberhasilan dari implementasi MOSIR ini dengan mengadakan evaluasi bersama guru beserta jajaran tim pengembang sekolah dan penambahan beberapa point tentang penguatan penilaian kinerja guru dan bahan evaluasi pelaksanaan atas strategi MOSIR ini. Untuk mengetahui perubahan sikap perilaku siswa digunakan pengamatan, observasi dan wawancara. Cara memperoleh data dampak dilakukan observasi dan wawancara oleh masing-masing kategori MOSIR.

Dampak juga diketahui dengan melihat semangat yang tinggi terlihat dari kehadiran guru yang tepat waktu dan berkurangnya keterlambatan. Rasa tanggungjawab yang dipikulnya benar-benar berdampak pada capaian kerja guru. Hal ini termaktub juga dalam penyusunan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Dampak terhadap guru, karyawan, kebijakan sekolah dapat dilihat dengan menggunakan pengamatan dan wawancara. Dampak terhadap sekolah berkembang kepada pembinaan dan motivasi dari bidang kewiswaan yang terinisiasi oleh strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu layanan. Data faktor pendukung dapat dilihat dari pengamatan dan observasi selama dan setelah kegiatan.

PEMBAHASAN

Alasan Pemilihan Strategi Pemecahan Masalah

Alasan pemilihan Timbulnya motivasi kinerja dapat timbul pada diri manusia dengan melihat beberapa pendekatan diantaranya; Pertama, Pendekatan Partnersip, diasumsi bahwa, pegawai atau guru tidak menyukai pekerjaan, namun mereka akan melaksanakannya dengan baik apabila mereka mempunyai perasaan bahwa mereka berpartisipasi dalam hasil-hasil usahanya. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan motivasi, pimpinan atau kepala sekolah menciptakan suasana yang nyaman dan makmur dalam lingkungannya, kedua Pendekatan produktivitas, menekankan pada imbalan yang didasarkan pada produktivitas kerja pemberian tugas menjadi spesifik dan tingkat upah atau gaji ditetapkan sesuai prestasinya.

Suatu pemikiran dasar bahwa, pendekatan tersebut ketika manusia melaksanakan suatu pekerjaan dan diberi imbalan berusaha untuk mengulang kembali pekerjaannya, sebaliknya ketika manusia atau guru dikenakan hukuman sebagai akibat dari tindakannya, ia tidak

berusaha untuk mengulanginya lagi. Guru merupakan unsur utama pada keseluruhan proses pendidikan, terutama ditingkat institusional dan intruksional, Posisi guru dalam melaksanakan pendidikan berada pada garis terdepan, keberadaan guru dan kesiapannnya menjalankan tugas sebagai guru sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan, tanpa guru, pendidikan hanya sebagai slogan muluk karena keberadaan guru dianggap sebagai titik sentral dan awal dari semua peningkatan pendidikan.

Disamping itu, guru sebagai salah satu unsur utama dalam pendidikan, kelihatannya memiliki segi-segi tertentu yang menarik untuk dikaji, sebab kemungkinan dapat diperoleh seperangkat pengetahuan yang bersifat teoretis tentang guru, khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kinerja guru. Konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasi sebagai berikut: Pertama, seseorang senang terhadap sesuatu apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya, maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu, kedua, apabila seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan, maka biasanya orang tersebut, terdorong untuk melakukan kembali perbuatan itu.

Disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap tata tertib atau peraturan yang berlaku pada suatu sistem. Disiplin disebut juga tata kerja seseorang yang sesuai dengan aturan dan norma yang telah disepakati sebelumnya. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah reaksi mental dan emosional dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab, dan antusiasme. Seseorang memiliki disiplin kerja rendah jika tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, tidak bersemangat, tidak patuh terhadap aturan, sering terlambat, melalaikan pekerjaan utama, menggerutu dan sikap lain yang menunjukkan kecenderungan negatif. Seorang guru dikatakan mempunyai disiplin bekerja, apabila bekerja tepat waktu, taat pada norma yang berlaku, dan melakukan kewajiban sebagai seorang guru. Disiplin timbul dari kebutuhan untuk mengadakan keseimbangan antara apa yang ingin dilakukan oleh individu dan apa yang diinginkan individu dari orang lain

sampai batas-batas tertentu dan memenuhi tuntutan orang lain dari dirinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan dari perkembangan yang lebih luas.

Reward (penghargaan) ialah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan. Sehingga dengan adanya strategi MOSIR (MOtivasi, diSIplin dan Reward) dapat benar-benar meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal.

Hasil atau Dampak yang Dicapai dari Strategi yang Dipilih

Implementasi strategi MOSIR dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal memiliki hasil dan dampak sebagai berikut.

Pedoman wawancara dan observasi

Hasil dari kegiatan ini adalah tersusunnya pedoman wawancara dan pengamatan melalui rekapan prestasi guru yang semakin meningkat. Dampak dari kegiatan sebelum melakukan wawancara dengan guru. Masih membutuhkan penambahan strategi lain dalam menguatkan peningkatan kinerja guru sehingga dapat berhasil secara optimal. Kesan langsung yang disampaikan dari guru bahwa melalui MOSIR ini sangat bias mengusir kejenuhan dan rutinitas dalam pekerjaan. Rasa haru dan bangga ketika salah satu guru mendapatkan reward atas perolehan prestasi yang diperolehnya. Dengan demikian pajangan piala akan semakin sempit mengingat tingginya antusias guru yang mengikuti lomba maupun webinar-webinar.

Pengembangan program sekolah

Setelah proses implementasi fasilitasi strategi MOSIR dalam rangka peningkatan kinerja guru di sekolah warga sekolah antusias menyambut program Gerakan Sekolah Menyenangkan (GSM) yang dipelopori oleh H Rizal dari UGM. Adanya program sekolah ramah anak juga tersampirkan di sekolah dengan penuh semangat tim dari sekolah mengemas kegiatan tersebut. Tidak kalah penting yakni program dari Kemendikbud adanya Program Anti Bullying yang dipelopori oleh agen roots tingkat sekolah dan menghasilkan karya. Sebuah lagu anti bullying diciptakan oleh koordinator BK (Bimbingan Konseling) beserta agen roots. Program GSM (Gerakan Sekolah Menyenangkan) yang berorientasi pada kemanusiaan artinya memanusiakan manusia. Berbagai slogan-slogan baru dan harapan bariu atas reformasi pendidikan di Indonesia yang konon berorientasi pada nilai atau angka. Maka, hadirnya GSM ini mampu merubah gaya mengajar guru baik dalam pemberian fasilitasi

model pembelajaran di kelas maupun gaya dalam menyambut peserta didik pada saat masuk kelas. Adanya kotak harapan, adanya emoji berbagai ekspresi dan jumat berbagi terus dikembangkan di SMKN 5 Kendal.

Kendala-Kendala yang Dihadapi dalam Melaksanakan Strategi yang Dipilih

Kesulitan awal yang ditemui di lapangan adalah, tidak mudah dalam menyadarkan kepada warga sekolah dalam hal ketertiban baik dalam kehadiran maupun dalam penyelesaian tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Kurangnya minat guru dalam merespon perubahan-perubahan yang digenjot oleh kepala sekolah karena sebagian guru sudah menikmati pada zona nyaman. Kesulitan ini akhirnya menjadi temuan data sekaligus hasil penulisan best practice. Beberapa kendala dalam pelaksanaan strategi MOSIR ini antara lain: (1) kurang maksimal responsive dari guru dengan adanya beberapa program aru seperti GSM, Sekolah Ramah Anak dan (2) belum maksimal dukungan dari peserta didik, guru.

Faktor-Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung sebagai penguat penerapan strategi MOSIR untuk peningkatan kinerja guru dalam hal kedisiplinan di antaranya: (1) antusias yang tinggi terutama guru muda dalam mengupdate dan mengupgrade perubahan zaman di dunia pendidikan sehingga bias langsung adaptif (2) dukungan sarana prasarana dari sekolah yang maksimal, (3) dukungan dari SDM (Sumber Daya Manusia) rekan guru karyawan yang sangat baik, dan (4) dukungan dari pihak komite maupun alumni yang mendukung program strategi MOSIR dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMKN 5 Kendal., dan (5) Dukungan kegiatan-kegiatan penguatan karakter disiplin dan tanggungjawab yang tinggi, seminar terkait hukuman disiplin pegawai sehinga mampu menjadi standarisasi dalam penyelenggaraan pengembangan sekolah.

Alternatif Pengembangan

Alternatif pengembangan dibedakan menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Alternatif pengembangan internal. Alternatif pengembangan internal meliputi penguatan guru-guru dan karyawan dengan diikutsertakan dalam diklat-diklat maupun seminar terkait peningkatan kinerja guru untuk memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal.

Alternatif pengembangan eksternal

Program sekolah ke depan diarahkan kepada semua jurusan dapat menyusun strategi untuk mendukung dan menguatkan program GSM (Gerakan Sekolah Menyenangkan), Program Sekolah Ramah Anak, program Anti Bullying. Sehingga sudah tidak ada lagi temuan kasus terkait pelecehan, pembullyingan terhadap sesama guru maupun pada tingkat peserta didik yang berada di lingkungan SMKN 5 Kendal.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (a) Strategi MOSIR dalam rangka peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal dapat meningkat secara signifikan terlihat dari beberapa perubahan peningkatan kedisiplinan guru. Hasil dari pelaksanaan implementasi fstrategi MOSIR di SMK Negeri 5 Kendal antara lain: (1) peningkatan kedisiplinan tinggi dalam memberikan pelayanan mutu pendidikan, (2) peningkatan partisipasi aktif guru dalam meningkatkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, (3) diperolehnya data observasi, wawancara dan adanya program baru diantaranya GSM, Sekolah Ramah Anak; (4) Dampak dari pelaksanaan strategi MOSIR sebagai peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal antara lain: (1) tumbuhnya sikap percaya diri, tanggungjawab, kerjasama karena termotivasi, (2) penambahan kreatifitas guru dalam mengemban amanah dibidangnya masing-masing, (3) minat guru dalam mengikuti lomba tinggi mengingat ada reward tersendiri dari kepala sekolah (4) terciptanya lingkungan belajar yang menyenangkan dan ramah anak, (5) adanya lagu baru tentang anti perundungan

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil praktik baik strategi MOSIR dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Kendal, berikut disampaikan rekomendasi yang sesuai.

1. Guru perlu melakukan update dan upgrade kemampuan teknologi informasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sekolah
2. Peningkatan program sekolah yang dapat menambah loyalitas guru dalam

tupoksi dan layanannya

3. Pengembangan sarana dan prasarana untuk menunjang kebutuhan sekolah masing-masing seperti GSM, Sekolah Ramah Anak
4. Perlunya kerjasama dengan pihak lain dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.
5. Evaluasi secara terjadwal sehingga mengetahui tindak lanjutnya dengan memberikan layanan maksimal melalui peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *international Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Mohamad Muspawi. (2021) Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), Februari 2021, 101-106
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di kecamatan Masjid Raya kabupaten Aceh besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, 3(3) pp. 103 – 117
- Rusmaini, Ilmu Pendidikan, Palembang: Grafika Telindo, 2011
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, *No 20 tahun 2003*