



Si Raja Smile” dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Depok

Hudaya

e-mail : Fasyahuday27@gmail.com

Kepala SMP Negeri 4 Depok

Jln.Merdeka Raya Depok II Tengah,Kota Depok, Telp. (021) 7700513

ABSTRACT

The principal is a leader as well as an influential manager in determining the gates of success and progress in all areas of life in the school environment. He has a dominant role in improving the quality of learning outcomes and the success of the school he leads so that the principal is obliged to foster, examine, measure the work of educators in the school he leads including to organize and manage personnel, advice and funds.

Every school member must know the meaning and benefits of discipline. The will to carry out discipline must come from oneself and without coercion from others. However, if the school community does not yet have awareness in this matter, it is necessary to impose coercion or obligations from the principal who is responsible for implementing and maintaining the disciplined attitude of educators and education staff.

This Best Practice provides information about whether Si Raja Smile's strategy can improve the discipline and responsibility of educators and education staff at SMP Negeri 4 Depok? and How is the implementation of Si Raja Smile's strategy in increasing the discipline and responsibility of educators and education staff at SMP Negeri 4 Depok?

The results depicted in this best practice occur when Si Raja Smile is implemented around 83%, can increase educator participation in flag ceremonies and tend to increase attendance by 87%. The number of educators in the educator's room during the flag ceremony decreased by 60%, and absenteeism decreased by 50%. This means that Si Raja Smile is very effective in increasing teacher attendance at the flag ceremony. And in the second evaluation, it increased to 95% the number of educators who were in the field was 47 people, in the educator's room 1 person (sick) and the number of educators who were not present because of illness.

Keywords : *Discipline, performance report, The King of Smile.*

ABSTRAK

Kepala sekolah merupakan pemimpin sekaligus manajer yang berpengaruh dalam menentukan gerbang kesuksesan dan kemajuan di segala bidang kehidupan di lingkungan sekolah. Ia mempunyai peran yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar serta keberhasilan sekolah yang dipimpinnya sehingga kepala sekolah berkewajiban untuk membina, memeriksa, mengukur hasil kerja para pendidik di sekolah yang dipimpinnya termasuk didalamnya wewenang untuk mengatur dan mengelola personil, sarana dan dana.

Setiap warga sekolah harus mengetahui akan arti dan manfaat kedisiplinan. Kemauan melaksanakan kedisiplinan harus berasal dari diri dan tanpa paksaan dari orang lain. Akan tetapi bila warga sekolah belum memiliki kesadaran dalam hal ini, maka perlu dilakukan pemaksaan atau keharusan dari kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan mewujudkan sikap kedisiplinan para pendidik dan tenaga kependidikan.

Best Practice ini memberikan informasi tentang Apakah Strategi **Si Raja Smile** dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Depok? dan Bagaimana penerapan Strategi **Si Raja Smile** dalam meningkatkan disiplin dan tanggungjawab pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Depok?

Hasil yang digambarkan pada best practice ini adalah terjadi kenaikan saat **Si Raja Smile** ini diterapkan sekitar 83%, dapat meningkatkan keikutsertaan pendidik dalam pelaksanaan upacara bendera dan tendik kehadiran tendik meningkat 87%. Jumlah pendidik yang berada di ruang pendidik saat upacara bendera menurun sebanyak 60%, dan ketidakhadiran menurun sebanyak 50%. Artinya **Si Raja Smile** sangat efektif digunakan dalam meningkatkan kehadiran pendidik pada pelaksanaan upacara bendera. Dan pada evaluasi ke 2 meningkat menjadi 95% jumlah pendidik yang berada lapangan 47 orang, di ruang pendidik 1 orang (sakit) dan jumlah pendidik yang tidak hadir 1 orang karena sakit.

Kata kunci : Disiplin, raport kinerja, Si Raja Smile.

A. Latar Belakang

Kepala sekolah merupakan pemimpin sekaligus manajer yang berpengaruh dalam menentukan gerbang kesuksesan dan kemajuan di segala bidang kehidupan di lingkungan sekolah. Ia mempunyai peran yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar serta keberhasilan sekolah yang dipimpinnya sehingga kepala sekolah berkewajiban untuk membina, memeriksa, mengukur hasil kerja para pendidik di sekolah yang dipimpinnya (Mujahid,2011:65) termasuk didalamnya wewenang untuk mengatur dan mengelola personil, sarana dan dana.

Kompetensi manajerial seorang kepala sekolah sangat berperan penting dalam melaksanakan tugas dan kinerja kepala sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah lampiran B tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah.

Kompetensi manajerial yaitu kemampuan untuk melakukan aktifitas manajemen yang dilakukan secara prosedural untuk memberdayakan semua sumber daya yang tersedia

agar segala bentuk program baik akademik maupun non akademik tercapai untuk mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. salah satu diantaranya adalah motivasi . Faktor ini dapat menggerakkan faktor-faktor lain menuju ke arah sistem kerja yang efisien. Sebagai seorang motivator, seorang kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan ketika melaksanakan tugas dan fungsinya. Strategi yang dapat digunakan antara lain; penataan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dukungan, penghargaan dan penyediaan sarana dan prasarana belajar.

Keberhasilan sekolah nampak pada ketercapaian visi sekolah yang merupakan rujukan setiap kegiatan yang dilakukan sekolah. Hal ini dapat terwujud apabila kedisiplinan di sekolah diterapkan dengan baik.

Setiap warga sekolah harus mengetahui akan arti dan manfaat kedisiplinan. Kemauan melaksanakan kedisiplinan harus berasal dari diri dan tanpa paksaan dari orang lain. Akan tetapi bila warga sekolah belum memiliki kesadaran dalam hal ini, maka perlu dilakukan pemaksaan atau keharusan dari kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan mewujudkan sikap kedisiplinan para pendidik dan tenaga kependidikan.

Kesadaran dan keyakinan yang kuat serta tetap berusaha sepenuhnya dalam bekerja dan tanpa putus asa harus dimiliki oleh setiap warga sekolah dalam mendorong konsekuensi diri menerapkan kedisiplinan sehingga akan membuat tujuan visi sekolah tercapai.

Pada kenyataannya, penerapan kedisiplinan di sekolah ini belum sepenuhnya terbentuk. Beberapa kendala dihadapi dalam penerapan kedisiplinan di SMP Negeri 4 Depok, antara lain:

1. Peran serta pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan upacara bendera kurang
2. Keikutsertaan warga sekolah dalam kegiatan sekolah kurang
3. Peran serta pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembiasaan sambut pagi kurang

4. Sering terjadi jam kosong tanpa alasan yang jelas
5. Kepanitiaan yang jarang berganti
6. Sulit bekerja sama dalam berbagai hal
7. Terjadi kelompok antara pendidik senior dan junior
8. Sulit berkoordinasi
9. Kurangnya dokumentasi kegiatan dan prestasi menurun
10. Rasa cemburu sesama teman yang besar

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah di atas dapat di tarik benang merah bahwa permasalahan yang terjadi di SMP Negeri 4 berhubungan dengan rasa disiplin dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dibutuhkan pembuktian :

1. Apakah **Si Raja Smile** dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan terhadap tugas dan tanggung jawabnya?
2. Bagaimana penerapan **Si Raja Smile** dalam meningkatkan disiplin dan tanggungjawab pendidik dan tenaga kependidikan terhadap tugas dan tanggung jawabnya?

C. Tujuan

Tujuan dari penulisan best practice ini adalah untuk mengetahui efektivitas strategi **raja smile** dan penerapannya dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta untuk mengetahui bagaimana penerapan strategi Si Raja Smile dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Depok

D. Manfaat Penelitian

Best practice ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perbaikan dan peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

Bagi Sekolah:

1. Kedisiplinan pendidik dan tenaga pendidik akan memberikan dampak yang sangat luar biasa terhadap prestasi pendidik dan sekolah itu sendiri
2. Terwujudnya visi sekolah dan peningkatan kualitas belajar mengajar

Bagi peserta didik : Dengan **Si Raja Smile** diharapkan peserta didik dapat memperoleh haknya dalam memperoleh pelayanan pembelajaran di sekolah sehingga dapat meningkatkan output pembelajaran dan student wellbeing yang memuaskan

Bagi pendidik : Penerapan *Si Raja Smile* dapat menjadi pemicu bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk berprestasi dan menerapkannya di dalam kelas.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Dan Kedisiplinan

Dalam suatu organisasi kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangannya. Sikap disiplin harus diterapkan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan secara perorangan maupun kelompok. Disiplin adalah kondisi yang terwujud melalui suatu proses dalam menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib dan melekat serta dalam kehidupan sehari-hari tanpa paksaan (Priyodarminto;1994;23). Perilaku disiplin terbentuk melalui proses pembinaan dalam keluarga, pendidikan maupun pengalaman. Pembinaan disiplin dari keluarga berguna untuk membentuk karakter sehingga tercapai disiplin diri. Menurut Muchdarsyah (2003: 145) bahwa disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat dalam mentaati perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat agar tercapai tujuan tertentu. Disiplin adalah kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku (Handoko 2005:135).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kondisi yang terwujud melalui pembinaan dari keluarga, pendidikan maupun pengalaman untuk menaati secara sadar dan tanpa paksaan semua peraturan dan tata tertib serta kaidah yang berlaku baik tertulis maupun tidak dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan secara pribadi atau kelompok demi terwujud pertumbuhan dan perkembangan organisasi dimana kita bekerja sehingga produktivitas meningkat.

Sedangkan kedisiplinan adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap norma, peraturan, dan tata tertib tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di lingkungan kerja dan tercermin dalam tingkah laku dan sikap sehari-hari dan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya.

1. Jenis-jenis kedisiplinan

Ada beberapa jenis disiplin kerja antara lain; *Disiplin sukarela*, reaksi spontan terhadap pemimpin yang kompeten dan merupakan dorongan dari dalam diri untuk mengikuti keinginan pimpinan; *Disiplin pesanan*, yaitu disiplin yang dilakukan secara terpaksa karena adanya kekuatan yang siap menghukum. jenis disiplin ini sering disebut sebagai disiplin perintah; *Disiplin preventif*, yaitu kegiatan penegakan kedisiplinan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti berbagai aturan dan larangan sehingga penyalahgunaan dapat dicegah; *Disiplin koreksi*, disiplin kerja yang diterapkan untuk menangani pelanggaran aturan dan menghindari pelanggaran lebih lanjut; *Disiplin progresif*, yaitu disiplin dengan sanksi hukuman berat bagi pelanggaran berulang. Tujuannya untuk memberikan efek jera dan mendidik pendidik untuk lebih berhati-hati dalam bertindak

2. Manfaat kedisiplinan

Sikap disiplin yang dimiliki dapat meningkatkan gairah kerja sehingga harus diterapkan dalam semua pekerjaan. Sikap ini juga mendidik kita untuk menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, dan dapat meningkatkan gairah kerja.

Apabila dilakukan dengan sungguh-sungguh, maka kedisiplinan akan membawa manfaat antara lain; menumbuhkan kepekaan, keakraban, kemandirian, rasa percaya diri, rasa aman dan ketenangan serta mengajarkan keteraturan dan kepedulian juga mengatur dan mengarahkan pada pencapaian tujuan. serta lebih menghargai waktu.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain;

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan dari suatu pekerjaan harus jelas dan sesuai kemampuan, ideal, melatih bekerja keras dan menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Kepemimpinan, pemimpin adalah contoh nyata yang dihadapi oleh pegawai dalam memberikan contoh dan perilaku yang baik sehingga mereka akan meniru perilaku tersebut.
- c. Balas layanan (gaji dan tunjangan), sesuai gaji dan tunjangan yang diterima oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan dan ketaatan terhadap pimpinan.

- d. Keadilan atau justice perlakuan yang adil dan tidak pilih kasih terhadap pembagian tugas akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai
- e. Embedded Monitoring, atau pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mencapai disiplin pegawai karena mereka merasa diperhatikan, dibimbing, diarahkan dan diawasi oleh pimpinan
- f. Klaim dan sanksi, seorang pemimpin yang berani dan tangguh dalam bertindak dalam menerapkan sanksi dan reward kepada pegawai sesuai dengan kesalahan yang diperbuat dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai

4. *Aspek-aspek kedisiplinan*

Aspek kedisiplinan menurut Prijodarminto (1994;24) antara lain; sikap mental(mental attitude), pemahaman yang baik terhadap sistem peraturan perilaku, norma, kriteria dan standar untuk mencapai keberhasilan, dan sikap kesungguhan hati untuk mentaati peraturan secara cermat dan tertib.

Disiplin mempunyai aspek-aspek antara lain: Ketepatan yaitu perencanaan dan ketepatan dalam bertindak tidak dilakukan dengan sia-sia dalam mencapai tujuan . Mengerjakan dengan baik diartikan sebagai proses yang akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain serta mematuhi norma dan peraturan yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban demi kebaikan bersama.

Yudiani (1999) dalam bukunya menjelaskan bahwa aspek-aspek disiplin kerja, antara lain; pemahaman terhadap informasi, kejelasan peraturan organisasi. Sikap kepatuhan terhadap aturan dan organisasi secara sadar dan sukarela serta menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang ditetapkan. Sikap menghargai waktu dan memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. serta perencanaan yang rapi dan efektif serta produktif, menghargai waktu terencana dan tertib.

5. *Merancang kedisiplinan di sekolah*

Rancangan kedisiplinan sekolah harus melibatkan seluruh warga sekolah. Dari pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan warga sekitar dengan harapan mereka akan turut bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan kedisiplinan sekolah, sejalan dengan visi, misi, dan merupakan penjabaran dari tujuan sekolah, singkat, jelas, mudah dipahami, dan menjelaskan hal-hal yang dilarang serta sanksi yang bersifat mendidik bagi pelanggarnya. Menciptakan ruang kerja yang nyaman dan

kondusif, reward and punishment, pelatihan dan refreshing secara periodik, serta penerapan teknologi dalam pengawasan karyawan.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap pendidik, disebut supervisi klinis. Supervisi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional pendidik dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Dalam melakukan supervisinya kepala sekolah dapat melakukan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

Sebagai supervisor kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip, hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hierarkis serta dilaksanakan secara demokratis. Ia juga harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

B. Si Raja Smile

Si Raja Smile merupakan singkatan dari *Strategi Raport Kinerja dengan Smile* (senyum). Diharapkan dengan strategi raja smile akan menghasilkan senyum di setiap bibir pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) setelah mereka menerima raport kinerja yang diberikan atau dievaluasi setiap bulan oleh kepala sekolah. Dengan senyum akan membangkitkan motivasi pendidik dan meningkatkan disiplin serta tanggung jawab mereka dalam melakukan tugasnya. Adapun strategi SMILE dapat digambarkan dalam figur berikut ini



Figure 1. tahapan SMILE

Tahapan Si Raja Smile yaitu; Sosialisasi; melaksanakan;(H)imbauan ;Laporkan;Evaluasi

BAB III PEMECAHAN MASALAH

A. Kondisi awal kepemimpinan

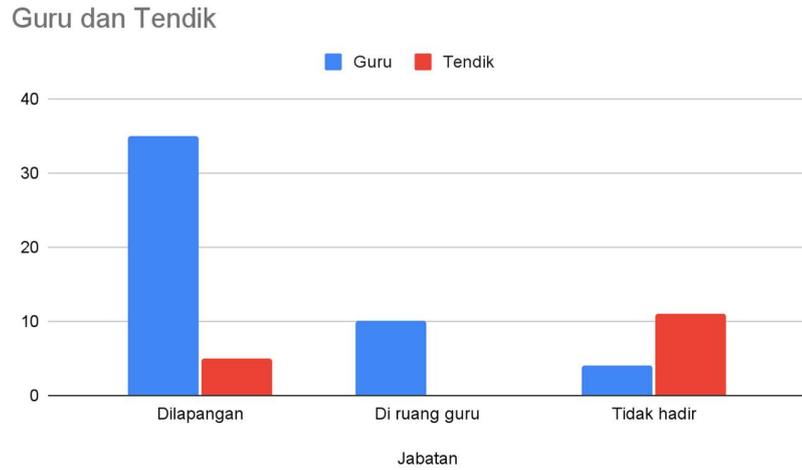
Selama pengamatan pada tiga bulan pertama bertugas di sekolah ini banyak terdapat temuan yang sangat memprihatinkan, antara lain;

1. Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang mengikuti upacara di lapangan sedikit. selebihnya di ruang pendidik atau belum hadir dengan alasan mengajar di jam ke 3 dan seterusnya.
2. Jumlah pendidik yang mengikuti sambut pagi hanya 3 orang, terdiri dari PKS kurikulum, pendidik BK dan wakasek kesiswaan.
3. Terdapat kelompok pendidik senior (tua), pendidik PNS muda dan pendidik honor (perwal)
4. Jumlah keterlambatan kehadiran pada rapat dinas dan briefing sangat tinggi
5. Lingkungan sekolah kotor
6. Sering terjadi jam kosong tanpa alasan yang jelas
7. Prestasi peserta didik dan pendidik terhenti

Keadaan tersebut diatas tergambar pada tabel di bawah ini:

	Dilapangan	Di ruang pendidik	Tidak hadir
pendidik	35	10	4
Tendik	5	0	11

Tabel 1. Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan hadir di lapangan upacara bulan Januari 2019



Kelas 7	Kelas 8	Kelas 9
3	4	3

Tabel 2. Jumlah Kelas kosong bulan Januari 2019

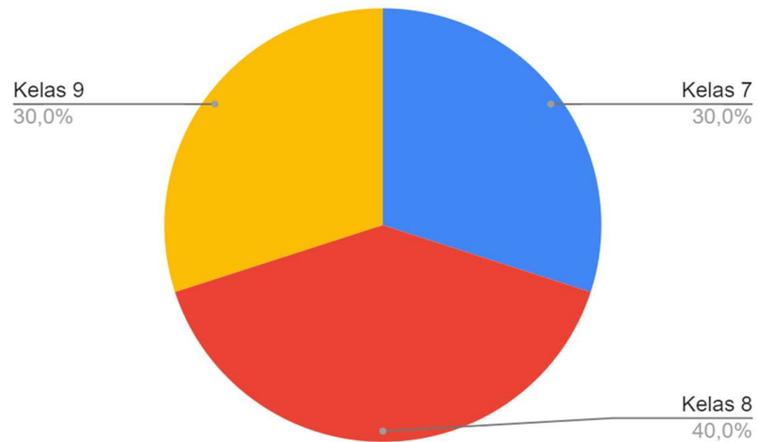


Diagram 2: Jumlah kelas kosong 2020

Hadir tepat waktu	Terlambat 10 menit	terlambat 30 menit	tidak hadir
35	3	5	6

Tabel 3. Jumlah kehadiran pendidik pada rapat bulan Januari 2019

Selain keadaan diatas, prestasi peserta didik pun tidak terjadi kenaikan baik pada lomba tingkat kota, provinsi maupun nasional seperti FLS2N, OSN, pendidik berprestasi, lomba hari pendidik dan lomba HUT PGRI.

B. Strategi pemecahan masalah

Dalam memecahkan masalah ini, peran kepala sekolah sebagai manajer, supervisor, leader, inovator, motivator, pencipta iklim kerja sangat besar. Sesuai dengan strategi *smile* yang dipilih, kepala sekolah melakukan sosialisasi terhadap program penilaian dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah mensosialisasikan peraturan tertulis baik untuk pegawai maupun untuk peserta didik yang dibuat bersama oleh pihak sekolah. Pada tahap ini kepala sekolah bertindak sebagai katalisator, yaitu meyakinkan warga sekolah atas pentingnya perubahan yang harus dilakukan agar terjadi peningkatan mutu pendidikan serta kemungkinan-kemungkinan krisis yang akan atau telah terjadi di sekolah jika perubahan tidak dilakukan serta menyampaikan peluang-peluang potensial untuk dimanfaatkan guna kemajuan sekolah

Kepala sekolah juga menjelaskan akan adanya reward and punishment bagi pegawai yang telah melakukan kesepakatan dengan baik. Selain itu, untuk memperkuat urgensi perubahan yang harus dilakukan, kepala sekolah membentuk agen perubahan sekolah.

Dalam tahap melaksanakan strategi, peran kepala sekolah sebagai motivator mengingatkan dan memotivasi pegawai akan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Mulai dari pelaksanaan upacara yang wajib diikuti oleh semua pendidik dan tenaga kependidikan, kegiatan belajar mengajar yang kondusif dan

tertib sesuai jadwal, meminimalisir jam kosong dalam kelas yang akan menimbulkan kegaduhan dan menurunnya hasil belajar peserta didik. Kehadiran pada saat sambut pagi dilakukan dengan bergilir berdasarkan jadwal piket sambut pagi. Semua kegiatan didokumentasikan sebagai bukti pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Dalam tahap (h)imbauan, peran kepala sekolah sebagai leader dan supervisor memberikan penilaian terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui instrumen dan media sosial agar pelaksanaan program peningkatan disiplin terpantau dan terdokumentasikan selanjutnya akan dijadikan sebagai bukti dan bahan evaluasi serta dasar pertimbangan dalam mebertikan reward dan punishment.

Sebagai pencipta iklim kerja yang harmonis, humanis dan kekeluargaan kepala sekolah juga melakukan pendekatan kepada pendidik-pendidik senior dan menggali tentang keinginan dan harapan mereka terhadap sekolah, serta meminta ide dan masukan-masukan positif untuk perkembangan sekolah.

Kepala sekolah juga melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menambah kekompakan dan kekeluargaan antara pendidik senior, pendidik muda dan pendidik perwal dengan mengadakan kegiatan senam bersama, refreshing, makan bersama, dan kegiatan sosial seperti ,menjenguk pendidik yang sakit dan bertakziah.

Pada tahap laporkan, peran kepala sekolah sebagai supervisor dan administrator adalah mengumpulkan data aktivitas harian bahkan mingguan yang lengkap terhadap keikutsertaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah untuk kemudian dijadikan dasar pemberian reward dan pembinaan. instrumen-instrumen yang digunakan sebagai alat penilai kinerja antara lain; Foto, daftar hadir dari TU dan jurnal kepala sekolah.

Pada tahap evaluasi, peran kepala sekolah sebagai educator, leader, dan supervisor memberikan penilaian terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta memberikan raport kinerja mereka selama 1 bulan berjalan. Dan mengharapkan adanya perubahan serta peningkatan dalam keikutsertaan pada

kegiatan sekolah serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik sehingga tercapai mutu pendidikan

C. Hasil pelaksanaan strategi

1. Pelaksanaan Upacara bendera

Setelah diadakan evaluasi pertama terdapat kenaikan yang mulai terlihat pada jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang mengikuti upacara bendera, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini;

Tabel 4. kehadiran pendidik pada upacara bendera bulan Januari 2020

	Ev 1 dilapangan	Ev 2 dilapangan	evaluasi 1 di ruang pendidik	evaluasi 2 di ruang pendidik	evaluasi 1 tidak hadir	evaluasi 2 tidak hadir
pendidik	40	46	6	1(sakit)	1	1(sakit)
tendik	14	15			2	1(sakit)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terjadi kenaikan saat strategi Si Raja Smile ini diterapkan sekitar 83%, dapat meningkatkan keikutsertaan pendidik dalam pelaksanaan upacara bendera dan tendik kehadiran tendik meningkat 87%. Jumlah pendidik yang berada di ruang pendidik saat upacara bendera menurun sebanyak 60%, dan ketidakhadiran menurun sebanyak 50%. Artinya Si Raja Smile sangat efektif digunakan dalam meningkatkan kehadiran pendidik pada pelaksanaan upacara bendera. dan pada evaluasi ke 2 meningkat menjadi 95% jumlah pendidik yang berada lapangan 46 orang, di ruang pendidik 1 orang (sakit) dan jumlah pendidik yang tidak hadir 1 orang karena sakit.

2. Kegiatan sambut pagi

Pada pelaksanaan sambut pagi, jumlah pendidik yang hadir meningkat karena telah dibuat pembagian tugas sambut pagi secara adil dan merata. peran kepala sekolah sebagai administrator sangat diperlukan dalam membuat dan merancang pembagian tugas yang efektif, adil dan merata. kenaikan kehadiran pada kegiatan ini menjadi 90% dari awalnya 3

orang menjadi 9 orang hadir dalam kegiatan sambut pagi. Hal ini menunjukkan pula bahwa kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik meningkat.

3. Jumlah Kelas kosong

Pelaksanaan strategi Si Raja Smile ini juga mengurangi jumlah kelas kosong pada saat jam pembelajaran, karena pendidik yang berhalangan hadir harus membuat izin tertulis yang diberikan kepada atasan langsung, serta harus mendelegasikan tugasnya kepada pendidik lain yang atau pendidik piket sehingga pembelajaran di kelas tetap terpantau. Dari pelaksanaan si raja Smile jumlah kelas kosong menurun dari 30% menjadi 10%, artinya dari 30 kelas yang awalnya terdapat 10 kelas kosong menjadi 3 kelas kosong saat dilakukan evaluasi.

4. Kehadiran pada rapat dan briefing

Jumlah keterlambatan kehadiran pada rapat dan briefing juga menurun, yang awalnya 3 orang terlambat 10 menit dan 6 orang terlambat 30 menit menjadi 0 terlambat 10 menit dan 2 orang terlambat 30 menit (karena faktor tempat tinggal) dan jumlah yang tidak mengikuti rapat menjadi 1 (karena sakit) sehingga kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan pada saat rapat hadir tepat waktu naik menjadi 95%.

5. Kelompok pendidik senior, pendidik muda dan pendidik perwal

Setelah diadakan kegiatan pencair suasana antara lain senam bersama, makan bersama dengan membuat jadwal memasak secara bergiliran, refreshing dan kegiatan sosial lainnya tidak tampak lagi kesenjangan pada pergaulan di ruang pendidik.

6. Sekolah bersih

Kedisiplinan warga sekolah akan kebersihan dan keindahan sekolah meningkat dengan memperhatikan kebersihan sekolah dan ruang kelas. Penanaman pemahaman akan tanggung jawab kebersihan adalah tanggung jawab bersama bukan hanya tanggung jawab tukang kebun dan penjaga sekolah. Sekolah menjadi lebih indah dan teratur.

7. Pencapaian prestasi

Penerapan Strategi Si Raja Smile memberikan hasil yang terlihat dalam peningkatan nilai kinerja kepala sekolah (PKKS), perolehan prestasi pada lomba sekolah adiwiyata tingkat provinsi dan menuju sekolah adiwiyata tingkat nasional serta juara 1 bola volley putri pada HUT PGRI SMP se kota Depok yang diselenggarakan pada bulan November 2019.

8. Pembinaan pengawas atau kepala sekolah lebih efektif dan efisien karena mudah diarahkan. serta kejelasan informasi terhadap honor dan penghasilan yang diatur oleh disdik sesuai pagu yang sudah ditetapkan. pemberian reward di depan peserta didik pada saat upacara bendera juga menimbulkan rasa percaya diri akan prestasi yang bisa diraih, serta memotivasi pegawai lain untuk dapat melakukan hal yang sama.

D. Hambatan

Pelaksanaan si Raja Smile ini masih mengalami hambatan-hambatan kecil dari warga sekolah yang belum mengerti akan makna kehadiran dalam upacara bendera, dan sambut pagi. Namun sebagai seorang leader, inovator, supervisor dan manajer, kepala sekolah akan selalu mencari ide untuk menanamkan kedisiplinan dan kesadaran akan tanggung jawab warga sekolah sehingga mutu pendidikan meningkat.

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa;

- a. Penggunaan Strategi Si raja Smile sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan
- b. Peran kepala sekolah sebagai leader, manajer, administrator, supervisor, inovator, pencipta iklim kerja sangat diperlukan dalam pelaksanaan strategi Si Raja Smile.
- c. Sosialisasi program peningkatan yang massive kepada warga sekolah sangat membantu terwujudnya kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing

- d. Peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja, yang rendah hati dan mengayomi, dapat meningkatkan hubungan personal dan menghilangkan jurang pemisah sehingga terwujud rasa kebersamaan dan kekeluargaan
- e. Saling keterbukaan dan saling menghargai serta menghormati membuat hubungan kepala sekolah dan pendidik senior dekat sehingga ia tanpa ada rasa segan, karena tidak dibatasi oleh ruang dan tempat.

B. Rekomendasi

- a. Kesadaran akan disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab warga sekolah sangat berpengaruh terhadap perubahan yang diinginkan dalam sekolah
- b. Pelaksanaan supervisi manajerial dalam bentuk IHT atau workshop akan sangat membantu peningkatan profesionalitas pendidik dan tenaga pendidik

Daftar Pustaka

- http://etheses.uin-malang.ac.id/1205/6/11410021_Bab_2.pdf
<https://www.silabus.web.id/kepala-sekolah/>
<http://etheses.uin-malang.ac.id/809/6/10410166%20Bab%202.pdf>
<https://www.merdeka.com/jatim/10-manfaat-disiplin-dalam-kehidupan-sehari-hari-wajib-diketahui-klm.html> diakses pada 4 November 2021 pukul 16.15
<http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/manfaat-kedisiplinan-konsep-pendidikan.html> diakses pada 4 November 2021 pukul 16.17
 Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. (Bandung : Angkasa, 1983),
<http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/aspek-aspek-kedisiplinan.html> diakses pada 4 november 2021 pukul 16.30
<https://www.e-jurnal.com/2014/03/aspek-aspek-disiplin-kerja.html>, diakses pada tanggal 4 november 2021 pukul 17.22
<https://www.mpssoft.co.id/blog/bisnis/5-cara-meningkatkan-kedisiplinan-karyawan/> diakses pada 4 november 2021 pukul 17.24
<https://pakdosen.co.id/disiplin-kerja/>, diakses pada 4 november 32021 pada pukul 17.43
<https://www.ayoksinau.com/tanggung-jawab/> diakses pada 4 november 2021 pukul 18.11
 file:///C:/Users/ASRock/Downloads/Documents/Bab%202_3.pdf, diakses pada 4 November 2021 pukul 20.24
 Soewardji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 2000), hal. 60.
 Akhmad Sudrajat, *Kompetensi pendidik dan Peran Kepala Sekolah*, (<http://www.depdiknas.go.id/inlink>) diakses pada 4 november 2021, pukul 20.37

Wahjosumijo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), hal. 35. Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012;98)

<https://contoh-makalah2.blogspot.com/2016/06/pengertian-pengawas-tujuan-dan-hasil.html> diakses pada 5 november 2021 pukul 10.10

Mussafah, J. (2000). Menegakkan Disiplin Di Sekolah. *Jurnal FITK UIN Syarif Hidayatullah*, 2(1), 1-4.

Haryadi, L. F. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Islam Plus Darul Hukumaini Jonggat. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 19-27.

Uriatman, M. (2015). Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. *Manajer Pendidikan*, 9(6).