

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya globalisasi membuat adanya peningkatan dalam kualitas dan keterampilan sangat diperhatikan baik dalam perkantoran maupun kepemimpinan dibidang pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan yang sangat bermutu membuat berkembangnya sebuah sekolah. Dikarenakan adanya pengelolaan dalam bidang pendidikan yang membuat pemerintah terus meningkatkan mutu dan kreatifitas serta adanya sistem manajemen yang bermutu. Sehingga dapat terciptanya pendidikan yang mampu bersaing dengan jenjang nasional maupun tingkat intenational.

Guru dituntut agar dapat mengajarkan pendidikan belajar mengajar disekolah dikarenakan kemenangan seorang siswa didapat dari kemampuan seorang guru dalam mengajarkan tugas-tugasnya serta peranan seorang guru dalam mendidik siswanya. Seorang guru dituntut menjadi seorang pengajar yang berkualitas dengan cara kerja yang bagus dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, salah satu solusi dalam memecahkan masalah tesebut ialah melalui pelaksanaan disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang kita kerjakan sendiri.

Disiplin menentukan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Arti disiplin ialah perilaku tindakan serta sikap dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan sesuai peraturan yang ditetapkan oleh suatu pekerjaan maupun intasi yang mengangkut setiap pekerjaan yang dikerjakan. Disiplin yang sering kita ketahui meliputi komponen penting seperti manfaat waktu, mengatur administrasi pendidikan dan menjalankan tugas serta tanggung jawab dikarenakan disiplin seorang guru juga dapat mempengaruhi besarnya prestasi belajar, prestasi yang tinggi bisa diraih siswa.

Seorang guru yang disiplin akan ditemukan dengan permasalahan saat melakukan suatu program pembelajaran atau penyajian suatu materi yang akan disampaikan kepada siswa siswi dalam kelas. Siswa yang bermasalah atau menimbulkan permasalahan akan dapat kita menyelesaikan dengan memperelajari dan memecahkan kesulitan siswa pada saat guru memberikan materi pelajaran.

Guru bukan sekedar disiplin dalam mengajar pelajaran yang disusun dan disampaikan oleh seorang siswa. Guru juga harus mempunyai kreatifitas atau kemampuan untuk mempelajari setiap sifat sifat siswa siswi yang diajar.

Sekolah harapan utama adalah salah satu Sekolah Swasta di kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang terdiri dari jenjang dari TK, SD, SMP, SMA, untuk SMK memiliki dua jurusan, yaitu Jurusan Akuntansi dan Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan. Sekolah ini sudah berdiri sejak tahun 2007 sampai sekarang.

Sekolah harapan utama belum menerapkan sistem penilaian kinerja sehingga terjadinya kurangnya disiplin karyawan sekolah harapan utama yang terjadi disetiap bulan yang dapat diukur dalam absensi bulanan karyawan sekolah harapan utama yang berupa keterambatan, izin karyawan sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan produktivitas yang menurun dan kualitas kerja guru yang tidak sesuai pada sasaran & tujuan manajemen sekolah.

Pentingnya sumber daya manusia menyebabkan Perusahaan berusaha untuk berhasil dibidang pendidikan dengan melakukan berbagai langkah strategis. penilaian kinerja guru sangat diperlukan sekolah. Taktik ini sangat dibutuhkan dalam menilai kinerja guru karna ada beberapa sekolah tidak menerapkan penilaian kinerja guru dengan kualitas yang baik maupun sesuai kriteria yang diinginkan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal bukanlah hal mudah untuk dicapai. Disiplin merupakan kemauan dari seseorang untuk mengikuti peraturan dan norma yang berlaku. Penilaian kinerja merupakan alat ukur pada karyawan dalam organisasi yang paling penting, berkaitan erat terhadap tingkat kontribusi karyawan dan kinerja kerja yang dilakukan dalam penyelesaian tugas serta tanggung jawab. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul **“Penerapan Penilaian Kinerja Guru Pada Sekolah Harapan Utama”**.

1.2 Ruang Lingkup

Dengan adanya ruang lingkup dari proyek tersebut akan memberikan masukan atau saran kepada pemimpin sekolah harapan utama. Ruang lingkup yang digunakan dengan metode sistem penilaian kinerja *Metode Checklist* pada

kinerja guru bertujuan agar meningkatkan kualitas pendidikan pada sekolah Harapan Utama.

1.3 Tujuan Proyek

Tujuan penulis merancang performance appraisal sebagai berikut:

- a. Membantu proses peningkatan prestasi kerja, dalam hal ini dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan guru
- b. Memperbaiki kinerja guru.
- c. Menentukan perubahan kompetensi
- d. Motivasi yang mendapatkan hasil baik

1.4 Luaran Proyek

Appraisal form yang akan di uji serta di laksanakan dapat mendukung kinerja sekolah dan pegawai yang menjadi lebih efektif dan berkembang. Penerapan dari metode yang digunakan menggunakan *Metode Checklist*. Metode ini adalah suatu penilaian kerja yang terdiri dari suatu indikator yang menentukan indikator perilaku yang akan di observasi dalam penilaian kinerja guru. Dengan metode tersebut adanya tercantum dari pernyataan dengan pertanyaan disertai jawaban “ya” atau “tidak” yang telah disiapkan oleh departemen. Karakteristik yang ada merupakan bagian penelitian bagi seluruh Guru Sekolah Harapan Utama.

1.5 Manfaat Proyek

1. Bagi Sekolah Harapan Utama
Untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja guru dalam pendidikan yang akan menghasilkan sekolah yang berkualitas dan bermutu.
2. Bagi Penulis
Bertambahnya wawasan dengan adanya penerapan penilaian kinerja guru di Sekolah Harapan Utama

1.6 Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan laporan kerja praktek terbagi menjadi beberapa bab diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup, tujuan proyek, iuaran proyek, manfaat proyek serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori – teori tentang bauran promosi, dari para ahli untuk dijadikan dasar melakukan pelaksanaan topik kerja praktek yang dibahas.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mendeskripsikan identitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas kegiatan operasional di perusahaan.

BAB V ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Bab ini akan menjelaskan tentang analisis data, perancangan sistem serta kendala yang timbul pada saat diimplementasi.

BAB VI IMPLEMENTASI

Bab ini menguraikan tentang proses pelaksanaan penilaian kinerja kerja dan hasil yang didapatkan setelah menjalankan penilaian kinerja yang akan diimplementasi pada sekolah harapan utama.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membuat kesimpulan dari pembahasan serta saran yang akan diberikan pada sekolah harapan utama berdasarkan pemasalahan yang didapat selama menjalankan masa kerja praktek.