

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah institusi pendidikan yang khusus menyediakan layanan pendidikan bagi peserta didik dengan berkebutuhan khusus, seperti anak-anak dengan gangguan perkembangan, disabilitas fisik, mental atau gangguan belajar lainnya. Tujuan Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah untuk memberikan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan individu setiap peserta didik, sehingga mereka dapat mencapai potensi maksimal mereka. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab IV Pasal 5 Ayat 2 menyatakan bahwa Warga negara yang mengalami kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/ atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus.

Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri pada Provinsi Jambi merupakan layanan pendidikan khusus yang terletak di Provinsi Jambi. Saat ini kehadiran SLB Negeri Provinsi Jambi diharapkan dapat memberikan pencerahan dan solusi dalam upaya membantu Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dalam penyelesaian masalah serta membantu dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik berkebutuhan khusus. Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri pada provinsi Jambi telah menyelenggarakan pelayanan pendidikan pada jenjang SDLB, SMPLB dan SMALB. Masing-masing jenjang terbagi menjadi beberapa rombongan belajar (rombel).

Pada saat ini jumlah peserta didik berkebutuhan khusus bertambah dengan animo masyarakat yang memiliki anak berekebutuhan khusus meningkat untuk menyekolahkan anaknya pada Sekolah Luar Biasa (SLB). Peningkatan jumlah peserta didik berkebutuhan khusus tersebut belum sebanding dengan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi.

Perbandingan antara sekolah inklusi dan sekolah luar biasa (SLB) diatur dalam beberapa peraturan pendidikan di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 48 Tahun 2023 Tentang Akomodasi yang Layak (AYL) untuk Peserta Didik Penyandang Disabilitas. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 48 Tahun 2023 mewajibkan sekolah formal untuk : menyediakan akomodasi yang layak berupa dukungan anggaran dan bantuan pendanaan, menyediakan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan penyandang disabilitas, menyesuaikan kurikulum untuk penyandang disabilitas dan memiliki unit layanan disabilitas.

Sedangkan untuk pengertian Sekolah Luar Biasa menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah lembaga pendidikan khusus yang disediakan bagi peserta didik dengan kebutuhan khusus baik fisik, mental, emosional, atau sosial. Tujuannya adalah memberikan pendidikan yang inklusif, adil dan adaktif untuk semua peserta didik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 56 Tahun 2022, SLB juga wajib mengembangkan kurikulum inklusif sesuai dengan kondisi peserta didik potensi daerah dan kebutuhan khusus mereka dengan penyesuaian dalam materi intruksi dan lingkungan belajar. Sekolah ini didesain khusus untuk mendidik siswa berkebutuhan khusus dengan metode, kurikulum, dan lingkungan yang disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. SLB memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan spesifik yang dimiliki oleh setiap individu.

Perbandingan dari kedua jenis sekolah tersebut adalah Sekolah inklusi memberikan pembelajaran bersama antara anak berkebutuhan khusus dan anak reguler, sementara di SLB, anak berkebutuhan khusus belajar di lingkungan yang khusus disesuaikan untuk mereka. Sekolah inklusi berusaha menyesuaikan dengan kebutuhan khusus dalam lingkungan yang lebih umum, sedangkan SLB dibangun sepenuhnya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan luar biasa. Kurikulum di sekolah inklusi adalah kurikulum umum yang dimodifikasi untuk memenuhi

kebutuhan siswa berkebutuhan khusus. Di SLB, kurikulum dirancang secara khusus untuk setiap kelompok disabilitas. Di sekolah inklusi, guru reguler sering mendapat pelatihan tambahan tentang inklusi, sementara di SLB, guru secara khusus dilatih dalam bidang pendidikan luar biasa untuk menangani kebutuhan spesifik siswa.

Guru sebagai salah satu komponen dalam bidang kependidikan harus berperan dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga para ahli, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang sedang berkembang, apalagi saat ini bangsa dan masyarakat kita sangat membutuhkan guru yang mampu mengangkat citra pendidikan, sehingga guru diharapkan mampu membawa generasi penerus bangsa untuk dapat tumbuh dengan intelektual dan keterampilan yang baik, sehingga dapat menghasilkan lulusan (output) yang berkualitas dan berdaya saing khususnya dalam menghadapi persaingan global. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah pada Bab II mengenai kinerja guru dan kepala sekolah di pasal 6 disebutkan bahwa kinerja guru dan kepala sekolah merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja sesuai indikator kerja individu dan target yang disepakati bersama pejabat penilai kinerja. Selanjutnya pada pasal 7 disebutkan bahwa capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja bagi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 berdasarkan pelaksanaan tugas yang meliputi : merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru tersebut (Mangkunegara, 2015). Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain, kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*). Mengingat kinerja guru sangat penting dalam

pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu diupayakan guru agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja guru yaitu dengan cara memperbaiki faktor-faktor pendukung kinerja tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah pelatihan, kompetensi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing pribadi guru.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana guru non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2015). Sedangkan menurut Dessler (2017), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi guru mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu guru yang mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyalurkan keinginan individu yang kuat pada organisasi.

Oleh karena guru adalah pembelajar sepanjang hayat dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan maka perlunya guru mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut penelitian Bastian et al., (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan dari penelitian Setiawan et al., (2020) berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, pelatihan merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja guru.

Tantangan yang dihadapi guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah banyaknya guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) mengikuti pelatihan bukan karena motivasi pribadi atau kebutuhan mendesak mereka sendiri, melainkan kewajiban administratif atau instruksi dari pihak tertentu. Hal ini menyebabkan pelatihan yang diikuti seringkali tidak relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Di sisi lain,

masih terdapat guru yang belum mendapatkan akses pelatihan yang dirancang khusus untuk mendukung pengembangan metode pengajaran efektif bagi peserta didik berkebutuhan khusus. Akibatnya, guru mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan strategi pembelajaran yang adaptif dan inklusif, sehingga potensi belajar peserta didik berkebutuhan khusus tidak dapat dioptimalkan secara maksimal. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan yang relevan, kontekstual dan aplikatif untuk meningkatkan kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB).

Hal yang tidak kalah penting dalam mendorong terwujudnya kinerja adalah adanya kompetensi guru yang mendukung. Seorang guru dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan mudah melaksanakan pekerjaannya apabila memiliki kompetensi yang memupuni. Oleh karena itu kompetensi guru haruslah diperhatikan dalam memilih seorang pengajar dan kompetensi seorang guru haruslah terus diasah agar dapat mengajar dengan cara terbaik kepada anak didiknya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian dijelaskan lebih lanjut pada pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi (Veithzal & Sagala, 2017). Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi guru menjadikan siswa berkualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan (Sutrisno, 2016). Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Bastian et al., (2022) dan Abdurrahman & Selvi, (2023) mengatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun pada kenyataannya pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) masih banyak guru yang belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, seperti kemampuan dalam menyusun modul ajar, merancang strategi pembelajaran yang efektif dan melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar peserta didik. Di sisi lain, kurangnya kemauan sebagian guru untuk mengembangkan kemampuan diri menjadi penghambat dalam meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, perbedaan tingkat kompetensi di antara guru menciptakan kesenjangan dalam peningkatan kualitas pengajaran. Guru dengan kompetensi yang rendah seringkali kesulitan memenuhi kebutuhan belajar peserta didik berkebutuhan khusus secara optimal, sementara guru yang lebih kompeten mampu memberikan pengajaran yang lebih efektif. Hal ini berdampak pada kualitas pembelajaran yang tidak merata, pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai/guru untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Anam et al., 2023). Penelitian Abdurrahman & Selvi, (2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Banyak guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Provinsi Jambi yang mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dan menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas administratif maupun pembelajaran. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja mereka tetapi juga mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Ketidamampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran hingga evaluasi hasil belajar. Hal ini berdampak pada pembelajaran yang kurang terencana dan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Akibatnya proses pembelajaran menjadi kurang efektif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru, diperlukan disiplin kerja dan penguatan tanggung jawab profesional untuk memastikan pembelajaran yang lebih terstruktur dan berdampak positif bagi peserta didik.

Jumlah guru pada SLB Negeri Provinsi Jambi pada tahun 2024 sebanyak 359 orang tersebar di 16 unit sekolah. SLBN Tanjung Jabung Timur memiliki 17 guru, SLBN Kuala Tungkal 15 guru, SLBN Merlung 9 guru, SLBN Muara Jambi 19 guru, SLBN Sungai Bahar 6 guru, SLBN 1 Kota Jambi 30 guru, SLBN 2 Kota Jambi 21 guru, SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan, SH memiliki 87 guru, SLBN Muara Bulian 24 guru, SLBN Sorolangun 17 guru, SLBN Merangin 18 guru, SLBN Pinang Merah 10 guru, SLBN Muara Bungo 28 guru, SLBN Tebo 22 guru, SLBN Ujung Ladang 9 guru, dan SLBN Kota Sungai Penuh memiliki 27 guru.

Selanjutnya jika dilihat jumlah guru berdasarkan latar pendidikan khusus pendidikan luar biasa yaitu hanya hanya sebanyak 113 orang dari 359 orang guru. Seharusnya dibutuhkan lebih banyak guru dengan latar belakang pendidikan luar biasa agar siswa Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dapat di didik sesuai dengan kompetensi gurunya dan siswa mendapatkan pembelajaran yang efektif.

Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi juga mengalami kendala terkait dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan wakil kepala sekolah bagian Humas Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi memberikan hasil bahwa kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi cenderung stabil dan baik namun, mengalami penurunan terutama dimulai pada saat masa pandemi. Tidak hanya guru saja yang mengalami penurunan namun siswa pun juga mengalami penurunan. Hal ini menyebabkan hasil atau output yang dihasilkan oleh guru pun menjadi menurun.

Hal-hal yang merupakan faktor penyebab menurunnya kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi yakni kurangnya tenaga pengajar. Kekurangan tenaga pengajar yang ada di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi menjadi kendala tersendiri terhadap guru yang mengajar, mau tidak mau bagaimana pun caranya para guru harus memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan lebih efisien. Selain itu masih terdapat beberapa guru juga yang merasakan adanya kurang arahan dalam pekerjaannya sehingga berpengaruh pada kinerjanya.

Kinerja guru yang kurang menunjukkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi. Masyarakat menginginkan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang bersekolah di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi mendapatkan pelayanan pendidikan yang terbaik dengan guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkungan Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa permasalahan yang sangat kompleks dan saling berkaitan antara pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB)

Negeri Provinsi Jambi, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat guru yang mengikuti pelatihan bukan karena keinginan sendiri, melainkan karena tuntutan dari sekolah.
2. Terdapat guru yang belum mendapatkan pelatihan yang sesuai atau cukup untuk mengembangkan metode pengajaran efektif yang mendukung kebutuhan peserta didik dengan kebutuhan khusus.
3. Terdapat guru yang belum memiliki keterampilan sesuai kebutuhan sekolah dan kurangnya kemauan untuk mengembangkan kemampuan diri.
4. Terdapat guru yang tidak paham membuat modul ajar secara mandiri, tidak membuat strategi pembelajaran dan tidak melakukan evaluasi pada hasil belajar siswa.
5. Terdapat perbedaan tingkat kompetensi guru yang bisa berpengaruh pada kualitas pengajaran dan efektivitas dalam pencapaian tujuan pendidikan khusus.
6. Terdapat guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
7. Terdapat guru yang mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang berdampak pada kualitas pembelajaran.

### **1.3 Batasan Masalah**

Kegiatan penelitian ini dibatasi untuk dapat menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran pokok masalah agar penelitian yang akan dilakukan lebih terarah dan memudahkan peneliti dalam pembahasannya sehingga tujuan dari penelitian ini dapat tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan dalam penelitian ini dibatasi oleh dimensi instruktur, peserta pelatihan, materi, metode, tujuan dan sasaran,
2. Kompetensi dalam penelitian ini dibatasi oleh dimensi sifat-sifat pribadi (*personal attributes*), keterampilan (*skills*) dan pengetahuan (*knowledge*).

3. Disiplin dalam penelitian ini dibatasi oleh dimensi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan menggunakan peralatan kantor dengan baik.
4. Kinerja guru dalam penelitian ini dibatasi oleh dimensi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi?
3. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB)Negeri Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Disorganisasi dalam pengelolaan akuisisi data dari sumber yang terhubung diharapkan penelitian ini akan memajukan bidang ilmu. Temuan penelitian ini juga dapat membantu untuk memajukan pengetahuan di bidang yang terkait dengan kinerja Guru dan bermanfaat sebagai bahan kajian tambahan dalam ranah akademik.

### **1.6.2 Praktis**

Dalam pengelolaan akuisisi data dari sumber yang terhubung, studi ini diperkirakan akan bermanfaat dalam penyediaan informasi untuk:

a. Terhadap Sekolah

Studi ini dapat memberikan informasi pengetahuan dan saran untuk meningkatkan kinerja guru dan sebagai masukan bagi satuan pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru.

b. Terhadap Peneliti

Dengan maksud dapat membantu masyarakat luas dan memberikan wawasan kepada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Provinsi Jambi untuk dapat menambah pengalaman dan pemahaman para sarjana yang lebih umum mengenai kinerja guru dan menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di organisasi-organisasi tersebut.

c. Terhadap Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan umpan balik dan informasi kepada guru untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.

### **1.7 Definisi Operasional**

Beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis (Mangkunegara, 2011).
2. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

3. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang (Handoko, 2014).
4. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priansa, 2018).