

Pengaruh Kode Etik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru Di Mts Negeri Palu

Alamsyah Alamsyah¹, Sagaf S. Pettalongi² & Rustina Rustina³

¹Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Penulis korespondensi: Alamsyah, E-mail: alamsalfa0@gmail.com

INFORMASI INFORMASI

Received: 20 Perburari 2023

Accepted: 21 Mei 2023

Volume: 2

Issue: 1

DOI:

KATAKUNCI

Kode etik, Kompetensi, Perilaku kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kode etik dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Kode etik memiliki indikator meliputi norma hubungan guru dengan peserta didik, orang tua, rekan sejawat, masyarakat, profesi dan organisasi profesi serta pemerintah. Kompetensi memiliki indikator meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Perilaku kerja memiliki indikator meliputi keterampilan sosial, kualitas kerja, kebiasaan kerja dan pengendalian diri. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Palu kelas VII, VIII, dan IX yang berjumlah 708 orang. Pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*, dan 10% dari masing-masing kelas sehingga sampel berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data dilakukan dengan program SPSS versi 25 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 0,620 + 0,291 X_1 + 0,692 X_2$. Hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel kode etik sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kode etik dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Selain itu, hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kode etik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Koefisien determinasi diperoleh nilai $R Square = 0,588$, persentase pengaruh simultan kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja sebesar 0,588 atau 58,8% dan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kode etik dan kompetensi, maka semakin baik pula perilaku kerja guru.

1. Pendahuluan

Bangsa Indonesia sebagai sebuah negara yang memperhatikan pendidikan. Hal tersebut tercermin pada pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa pendidikan negara Indonesia berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal itu menjadi dasar bagi penyelenggaraan pendidikan yang harus dilakukan secara adil dan menyeluruh bagi setiap warga negara Indonesia. Tentu yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di era global.

Salah satu komponen pendidikan adalah guru. Guru berperan dan menjadi penentu kualitas peserta didik dan keberhasilan pendidikan. Guru diharapkan melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional melalui serangkaian tindakan dan perilaku sesuai kompetensi dan norma-norma yang ditetapkan. Guru yang bermutu adalah harapan semua lembaga pendidikan, sehingga perlu upaya peningkatan atau pengembangan kompetensi melalui pengelolaan dan manajemen yang efektif. Sagaf S. Pettalongi menyebutkan bahwa pengembangan guru berdasarkan konsep TQM (*Total Quality Management*) dapat dilakukan melalui kegiatan perencanaan, rekrutmen, pendidikan dan latihan, serta penilaian dan kompensasi (Sagaf S.Pettalongi, 2016).

Salah satu permasalahan yang dihadapi pendidikan di Indonesia adalah masih rendahnya kompetensi guru. Berdasarkan hasil laporan *Right Education Index* (RTEI) ditemukan bahwa tingkat kualitas pendidikan negara Indonesia masih berada di bawah negara Filipina dan Malaysia. Menempati posisi ke enam dengan nilai perolehan sebesar 38.61. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pendidikan Indonesia masih di bawah standar rata-rata. Sumber lain, yaitu menurut data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) diperoleh fakta bahwa terdapat sekitar 25 persen guru belum memenuhi syarat kualifikasi akademik. Selain itu, sekitar 52 persen belum memiliki sertifikat profesi (Anggi Nabila, 2019). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi guru perlu perhatian khusus dalam aspek pengembangan diri baik melalui pendidikan dan pelatihan agar guru dapat meningkatkan kualitas dan kompetensinya sebagai seorang guru dan dapat mendorong pencapaian pendidikan serta mampu bersaing dengan negara-negara lain.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, baik yang dilakukan oleh pemerintah, lembaga swadaya maupun atas inisiatif guru itu sendiri. Adanya berbagai program seperti pendidikan guru di perguruan tinggi, pendidikan profesi guru (PPG), pendidikan dan latihan (DIKLAT) baik oleh kementerian maupun organisasi, seminar, workshop, komunitas belajar guru (MGMP/KKG) dan sebagainya. Meskipun upaya-upaya tersebut telah dilakukan. Namun, kembali lagi kepada masing-masing guru untuk dapat menerapkan hasil pendidikan dan latihan yang telah ia peroleh tersebut ke dalam proses pendidikan dan pengajaran. Kunci keberhasilan dari seorang guru adalah ketika memiliki kesadaran akan profesinya dan menjalani profesinya tersebut dengan ikhlas dan penuh dedikasi.

Seorang guru dituntut untuk tidak hanya memiliki wawasan keilmuan dan pengetahuan, akan tetapi memiliki kepribadian dan perilaku yang baik. Perilaku guru tersebut diatur dalam aturan yang disebut kode etik atau etika profesi. Kode etik atau etika profesi guru merupakan asas atau norma yang telah disepakati dan diterima sebagai landasan dan pedoman sikap dan perilaku bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesi sebagai seorang pendidik, warga masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu, Pedoman sikap dan perilaku tersebut meliputi nilai-nilai moral yang menjadi pembeda antara perilaku guru yang baik dan perilaku guru yang buruk, perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan ketika melaksanakan tanggung jawab profesionalnya dalam mengajar, membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan mengevaluasi dan menilai peserta didik, serta dalam pergaulan hidup sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah (Ambros Leonangung Edu, Florianus Dus Arifian & Mikael Nardi, 2017).

Perilaku kerja guru dapat dimaknai sebagai tanggapan atau reaksi guru berupa perbuatan, sikap maupun anggapan terhadap pekerjaan, maupun kondisi kerja (Herawati, 2021). Perilaku kerja yang ditampilkan oleh guru merupakan perilaku individu tersebut sebagai bagian dari kepribadian dan manifestasi dari lingkungan kerja. Guru sebagai sosok yang bertanggung jawab dalam tugas mendidik dan dalam melakukan pembinaan terhadap peserta didik. Oleh karena itu, guru tidak hanya menampilkan keprofesionalan dalam mengajar, namun harus di perkuat dengan kepribadian dan perilaku kerja yang baik. Sehingga mutu pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Realitas yang ada menunjukkan bahwa masih ada guru yang menjalani pekerjaannya kurang disiplin baik dalam hal waktu mengajar maupun dalam metode mengajar, melakukan tugasnya hanya sekedar menggugurkan kewajiban, selain itu, masih ada sebagian guru yang kurang inovasi dan kepedulian terhadap perkembangan peserta didik, dan merasa puas dengan apa yang telah dijalani. Penting bagi guru untuk selalu melakukan refleksi, apakah selama menjalani pekerjaannya sebagai guru sudah mengalami perkembangan kearah yang lebih baik, atau justru melakukan pekerjaannya hanya sekedar menggugurkan kewajiban.

Perilaku kerja guru dapat diupayakan menjadi lebih baik melalui penerapan kode etik guru. Kode etik guru sebagai rambu-rambu dan pedoman dalam perilaku kerja guru di sekolah/madrasah. Kode etik guru harus diinternalisasikan oleh setiap guru dan diwujudkan melalui kepribadian dan perilaku kerja yang positif. Kode etik guru merupakan asas dan norma yang menjadi landasan tingkah laku bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Saihu & Taufik, 2019). Karena substansi dari kode etik adalah nilai-nilai etika dan moral yang disepakati oleh guru-guru Indonesia, maka implementasi kode etik bagi setiap guru adalah suatu keharusan dan perlu untuk dilakukan dalam mengarahkan perilaku kerja sesuai kode etik yang berlaku.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja guru adalah kompetensi guru (Arif et al., 2023). Kompetensi guru diyakini sebagai penentu kualitas seorang guru dan sekaligus penentu keberhasilan peserta didik. Kompetensi guru berupa pengetahuan dan keterampilan akan terlihat pada diri seorang guru melalui perilaku atau unjuk kerja dalam proses

pendidikan dan pengajaran. Menurut Hidayat dan Fathurrochman kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan sebagai bagian diri diri seseorang sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku dengan baik (Nurhadi, 2017). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja guru, dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi. Atau dengan kata lain, semakin baik kompetensi guru maka semakin baik pula perilaku kerja guru tersebut.

Pengamatan penulis di MTs Negeri 2 kota Palu antara lain: kode etik adalah pedoman bagi guru, terlihat dari adanya dokumen guru yang memuat kode etik, pembinaan madrasah intens dilakukan baik oleh pengawas madrasah maupun dari Kementerian Agama. Peningkatan kompetensi guru terlihat dari persentase guru yang telah memperoleh sertifikasi, keikutsertaan pada pelatihan dan MGMP/KKG. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa terkadang guru-guru menampilkan perilaku kerja yang kurang baik, seperti tidak tepat waktu hadir di kelas, kurang peduli terhadap tugas yang diberikan, kurang antusias dalam melaksanakan tugas, dan mengabaikan kemampuan dan perbedaan peserta didik. Penulis berasumsi bahwa perilaku kerja yang kurang baik tersebut diakibatkan oleh guru yang kurang konsisten atau belum sepenuhnya dalam melaksanakan kode etik. Selain itu, rendahnya kompetensi guru terkait pengetahuan dan keterampilan mendidik dan mengajar. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kode etik dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kode etik guru

Upaya untuk memahami kode etik guru secara komprehensif, terlebih dahulu perlu diketahui makna istilah kode etik dan guru. Berdasarkan etimologis, istilah kode etik terdiri dari dua kata yaitu 'kode' dan 'etik'. Kata kode berasal dari bahasa Prancis yang bermakna aturan atau norma. Sedangkan kata etik bersumber dari kata *etiquette* yang berarti tata atau tingkah laku (Moh. Farhan, 2018).

Kode etik merupakan pedoman etis, pola aturan atau tata cara, melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Etis bermakna sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada sebuah kelompok atau masyarakat tertentu. Jika dikaitkan dengan profesi, kode etik merupakan pedoman, tata cara atau aturan sebagai sebuah standar dalam melakukan kegiatan suatu profesi (Suwignyo Widagdo, Mohammad Archi Mauliyda & Emy Kholifah R, 2020). Pengertian guru secara umum dapat dimaknai sebagai seseorang yang memiliki peran dan tanggungjawab mendidik. Pengertian guru secara khusus dapat dimaknai sebagai orang yang memiliki tanggungjawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi yang dimiliki meliputi tiga ranah yaitu aspek kognitif, afektif maupun psikomotor (Muhlison, 2014).

Kode etik guru dapat dianggap sebagai kumpulan atau himpunan nilai-nilai dan norma-norma dalam profesi guru secara sistematis dan tersusun dengan baik dan sifatnya utuh. Kode etik guru memiliki fungsi sebagai landasan moral dan pedoman tingkah laku bagi setiap guru sebagai warga PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru, di manapun ia berada, baik di sekolah maupun di luar sekolah atau di lingkungan masyarakat (Hermawansyah, 2019).

Kode etik sebagai aturan dan harus mampu ditaati oleh guru karena bertujuan agar : (1) Setiap guru memiliki rambu-rambu sebagai bentuk pedoman tingkah laku dan perbuatan keseharian sebagai seorang pendidik, (2) Setiap guru melakukan refleksi diri dan mengecek perilakunya. Sudah sesuai atau belum dengan profesi yang ia sandang, (3) Setiap guru menjaga perilakunya agar tidak merusak nama baik dan martabatnya sebagai seorang pendidik profesional, (4) Setiap guru segera kembali, apabila ternyata selama ini tingkah laku yang dilakukan berbenturan dengan nilai-nilai dan norma-norma yang telah ditetapkan, (5) Setiap tingkah laku guru selalu selaras dan harmonis serta tidak bertentangan dengan profesinya sebagai seorang pendidik, Sehingga dapat menjadi panutan atau teladan bagi peserta didik maupun oleh masyarakat (Marjuni, 2020).

Adapun sesuai kongres PGRI maka rumusan kode etik guru yaitu sebagai berikut: (1) Guru berbakti membimbing peserta didik seutuhnya untuk membentuk manusia Indonesia yang berjiwa Pancasila, (2) Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik masing-masing, (3) Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang peserta didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan, (4) Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua peserta didik sebaiknya-baiknya, (5) Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar sekolah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan, (6) Guru secara perseorangan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya, (7) Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, (8) Guru secara bersama memelihara, membina, dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian, (9) Guru melaksanakan segala ketentuan yang dikeluarkan pemerintah dalam bidang pendidikan (Umar Sulaiman, 2021).

Upaya mewujudkan kode etik guru Indonesia, masih terdapat beberapa faktor yang dirasakan sebagai kendala yang menghambat. Faktor faktor tersebut antara lain: (1) Kualitas pribadi guru, (2) Pendidikan guru, (3) Sarana dan prasarana pendidikan, (4) Sistem pendidikan, (5) Kedudukan, karier dan kesejahteraan guru, (6) Kebijakan pemerintah (Heri Susanto, 2020).

2.2 Kompetensi guru

Kompetensi guru adalah perilaku rasional atau perilaku yang dapat dipertanggung jawabkan pada seorang guru untuk mencapai tujuan. Kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang bersifat rasional (Abd. Rahman Getteng & Rosdiana, 2020). Pengertian lain memaknai kompetensi guru sebagai penggabungan dari beragam kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya yang meliputi pengetahuan, keterampilan maupun perilaku (Muhiddinur Kamal, 2019). Adapun kompetensi dalam Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru (Musa Marengke, 2019).

Ada beberapa karakteristik-karakteristik yang terkandung dalam kompetensi guru, antara lain: (1) Kompetensi mengandung aspek motif yaitu apa yang dipikirkan dan diinginkan sebagai sebab melakukan sesuatu, (2) Kompetensi mengandung aspek sifat, yaitu karakteristik yang ada pada diri guru, (3) Kompetensi mengandung aspek konsep diri, yaitu pandangan dan penilaian guru terhadap dirinya, (4) Kompetensi mengandung aspek Pengetahuan, yaitu wawasan dan informasi yang dimiliki guru, (5) Kompetensi mengandung aspek ketrampilan, yaitu kemampuan melakukan sesuatu berkenaan aspek fisik dan mental (Muh. Ilyas Ismail, 2010).

Pengukuran kompetensi dilakukan dengan melihat indikator-indikator yang ada. setidaknya ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu: Pertama, Kompetensi pedagogik. Dimaknai sebagai kemampuan guru mengelola pembelajaran. Kompetensi pedagogik mencakup beberapa hal, antara lain: Guru memiliki pemahaman dan wawasan mengenai landasan kependidikan, Guru memahami peserta didik, Guru mengembangkan kurikulum/silabus, Guru merancang pembelajaran, Guru melaksanakan pembelajaran bersifat mendidik interaktif, Guru memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, Guru mengevaluasi belajar peserta didik, Guru mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki peserta didik. Kedua, Kompetensi kepribadian. Dimaknai sebagai kemampuan personal seorang guru (Taraju, Nurdin, & Pettalongi, 2022).

Kompetensi kepribadian mencakup beberapa hal, antara lain: Guru memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, Guru sebagai pribadi yang dewasa dengan menampilkan kemandirian dan etos kerja, Guru sebagai pribadi yang arif dan bijaksana, Guru sebagai pribadi yang berwibawa, Guru memiliki akhlak mulia, Guru objektif dalam mengevaluasi kinerjanya, Guru menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, Guru secara mandiri dan berkelanjutan melakukan pengembangan diri (Nuur, Nurdin, & Adam, 2022). Ketiga, Kompetensi sosial diartikan sebagai kemampuan guru dalam hubungan sosial di masyarakat. Kompetensi sosial mencakup beberapa hal, antara lain: Guru mampu berkomunikasi, baik secara lisan, tulisan, maupun isyarat, Guru mengupayakan penggunaan teknologi komunikasi dan informasi dengan baik, Guru mampu secara efektif bergaul terhadap peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, maupun terhadap masyarakat. Keempat, Kompetensi profesional. Dimaknai sebagai kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran maupun metodologinya secara luas dan mendalam (Abd. Rahman Getteng & Rosdiana, 2020).

2.3 Perilaku kerja guru

Guru merupakan salah satu bagian dari lembaga pendidikan. Upaya untuk memahami bagaimana perilaku guru dapat menjadi sebuah dasar pemahaman bagi sebuah lembaga pendidikan. Perilaku kerja adalah aktualisasi diri dari orang-orang di tempat kerja melalui sikap kerja (Tatiek Ekawati Permana, 2022). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja adalah sikap kerja sebagai perwujudan diri individu dalam bekerja. Defenisi lain menjelaskan bahwa perilaku kerja adalah respon atau tanggapan seseorang yang timbul berupa sikap, anggapan dan perbuatan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi dan kondisi yang dialami di lingkungan kerja, serta terkait perlakuan seorang pemimpin terhadap karyawan (Diah Ayu Kusumawati, 2015). Pengertian ini mengandung makna bahwa perilaku kerja sebagai bentuk tanggapan individu akibat adanya pengaruh luar diri individu yaitu lingkungan.

Telah diketahui bahwa perilaku individu memberi pengaruh terhadap keberhasilannya dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut terjadi di berbagai bidang kehidupan. Perilaku kerja oleh sebagian orang dimaknai sebagai motivasi, kebiasaan atau budaya kerja. Menurut Sinamo dan Santoso setidaknya ada delapan paradigma perilaku kerja yang menghasilkan delapan perilaku kerja utama sebagai basis dalam memperoleh keberhasilan baik aspek pribadi organisasi ataupun sosial, yaitu bekerja tuntas, bekerja tulus, bekerja keras, bekerja benar, bekerja kreatif, bekerja serius, bekerja sempurna dan bekerja unggul (Sunaryo, 2017).

Untuk mengukur perilaku kerja terdapat beberapa indikator yang menjadi tolak ukur, yaitu: (1) Keterampilan sosial (*Cooperatives - social skills*). Keterampilan sosial yaitu kemampuan hubungan sosial antara pekerja untuk melakukan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama (Nurdin, Scheepers, & Stockdale, 2022; Nurdin, Stockdale, & Scheepers, 2014). (2) Kualitas pekerjaan (*Work quality*). Kualitas memiliki arti seberapa baik pekerjaan dilakukan. Untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan baik dari atasan maupun rekan sejawat, para pekerja harus melakukan pekerjaan sebaik-baiknya sesuai dengan pedoman atau tugas yang dimiliki. (3) Kebiasaan kerja (*work habits*). Kebiasaan kerja berkaitan dengan perilaku pekerja ditempat kerja yang mengarah pada perilaku yang positif atau negatif. (4) Pengendalian diri (*Personal presentation*). Pengendalian diri dalam bekerja merupakan kemampuan para pekerja dalam mengendalikan dan mengontrol perilaku dalam bekerja. Kemampuan pengendalian diri sebagai cerminan dari pekerja yang profesional (Sumartik, 2018). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja guru sebagai aktualisasi dalam bentuk sikap dan perbuatan guru dalam melaksanakan tugasnya setidaknya memiliki dua aspek. Pertama, perilaku kerja guru berkaitan dengan orang lain misalnya hubungan interaksi sosial dan pengendalian diri. Sedangkan yang kedua, perilaku kerja guru berkaitan pekerjaannya misalnya kualitas pekerjaan, kebiasaan dalam bekerja meliputi motivasi, komitmen, kesungguhan.

3. Methodologi

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri 2 Kota Palu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dimana data yang ingin diungkap berdasarkan variabel penelitian disajikan dalam bentuk angka (Nurdin, Agam, & Adawiyah, 2023). Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian *ex post facto* yaitu ketika variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti memulai pengamatan terhadap variabel terikat. Fenomena yang terjadi terkait variabel penelitian dalam penelitian terjadi secara alami dan tanpa adanya kontrol atau manipulasi. Populasi penelitian adalah seluruh peserta didik yang ada di MTs Negeri 2 Kota Palu yang berjumlah 715 orang. Mengingat besarnya populasi penelitian dan tidak memungkinkan untuk diambil data secara keseluruhan, maka pengambilan sampel dilakukan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling* sehingga sampel yang dipilih tersebut dapat mewakili subkelompok pada populasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 84 orang. Variabel dalam penelitian ini yaitu kode etik dan kompetensi sebagai variabel bebas dan perilaku kerja sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengungkap data variabel penelitian adalah angket. Angket tersebut sebelum digunakan untuk mengungkap data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan keandalan instrumen penelitian. Selanjutnya, data penelitian yang telah terkumpul diolah dan di analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun, sebelum analisis tersebut dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas ((Nurdin, Pettalongi, Askar, & Hamka, 2021). Hasil yang diperoleh dari pengujian atau analisis regresi linear

berganda akan diperoleh kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan, serta sebagai kesimpulan dan implikasi penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengaruh kode etik terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota palu

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kode etik terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *level of significant* ($0,004 < 0,05$) yang artinya kode etik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kode etik terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Riski Larasati pada tahun 2020 mengenai "Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Kedisiplinan Mengajar DI SMKN 2 Rejang Lebong". Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti diperoleh beberapa kesimpulan yaitu penerapan kode etik guru berada pada kategori baik, kedisiplinan mengajar berada pada kategori baik, dan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan kode etik guru terhadap kedisiplinan mengajar di SMKN 2 Rejang Lebong (Ayu Rizki Larasati, Hamengkubuwono, Arsil, M. Yogi ramadhan, 2020). Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa kode etik memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru yang salah satunya terkait kedisiplinan mengajar.

Hasil ini sesuai dengan teori Nasution yang menyatakan bahwa Pekerjaan seorang guru merupakan sebuah profesi dan memiliki kode etik. Kode etik guru sebagai sebuah sistem dan aturan tentang bagaimana seharusnya guru berinteraksi dengan siswa, rekan sejawat, orang tua siswa dan masyarakat. Kode etik guru akan memedomani setiap tingkah laku seorang guru, sehingga penampilan guru akan terarah dengan baik, bahkan akan terus membaik (Muhammad Jufni, syifa Saputra & Azwir, 2020).

Kode etik guru merupakan suatu ketetapan yang harus menjadi pedoman bagi setiap guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan dan pengajaran. guru-guru yang taat terhadap kode etik akan terdorong untuk selalu berperilaku berdasarkan norma yang di ditentukan oleh organisasi profesi dalam menjalankan tugas profesi dan sebagai anggota masyarakat, sehingga harapan guru dalam pembelajaran dan pendidikan yang bermutu, professional, beretika dan bermartabat dapat terwujud (Monalisa Rahman, 2022).

Kode etik guru merupakan suatu hal yang harus dijadikan pedoman dan ditaati oleh setiap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam profesi sebagai pendidik. Ketaatan guru terhadap kode etik tersebut tentu bermuara pada aktivitas atau perilaku kerja yang baik. Selain itu, ketaatan guru terhadap kode etik juga akan menjaga kewibawaan dan citra sebagai pendidik. Dengan demiki dapat disimpulkan bahwa kode etik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja guru. Upaya untuk meningkatkan perilaku kerja guru dapat dilakukan dengan memaksimalkan penerapan kode etik guru (Umam, Nurdin, & Pettalongi, 2022).

4.2 Pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,05$) yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amiruddin Rauf, Husain AS dan Muhammad Fahreza W pada tahun 2021 mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi

guru terhadap perilaku profesional guru SD di Kecamatan Liukang Tagaya Kabupaten Pangkep (Amiruddin Rauf, Husain AS & Muhammad Fahreza, 2021).

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pengajar. Kompetensi adalah sesuatu yang harus dikuasai dan dimiliki oleh guru. Penguasaan guru terkait kompetensinya akan mengarahkan perilakunya menjadi lebih profesional. Kompetensi merupakan gambaran secara utuh mengenai potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap, berkaitan dengan sebuah profesi yang diwujudkan dalam bentuk perilaku atau kinerja (Rabukit Damanik, 2019). Kompetensi yang dimiliki berdampak terhadap perilaku profesional guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya atau dapat pula dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja guru (Santoso, Nurdin, & Pettalongi, 2022). Kualitas dan kinerja yang dihasilkan guru akan dilandasi oleh kemampuan atau kompetensi guru tersebut. Seorang guru memiliki kompetensi yang baik tentu akan menghasilkan perilaku kerja atau kinerja yang baik pula begitupun sebaliknya, rendahnya kompetensi seorang guru akan menyebabkan kualitas perilaku kerja atau kinerja yang kurang baik pula.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja guru. Kompetensi sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku kerja atau dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan sumber utama kualitas guru. Dengan demikian, Peningkatan perilaku kerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi atau kemampuan guru berkaitan dengan aspek kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional.

4.3 Pengaruh kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai koefisien regresi kode etik (X1) sebesar 29,1% dan nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 69,2% dan bilangan konstantanya 0,620, sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan dalam bentuk $Y = 0,620 + 0,291 X_1 + 0,692 X_2$. Persamaan tersebut mempunyai arti yakni jika nilai X1 dan X2 dianggap konstan/tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Y sebesar 0,620 kemudian nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,291 memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel kode etik akan menaikkan variabel perilaku kerja sebesar 0,291 satuan dengan asumsi X2 tetap. Kemudian nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,692 berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi satu satuan akan menaikkan variabel perilaku kerja sebesar 0,692 satuan dengan asumsi X1 tetap. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,588 atau 58%. Hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu yaitu 58,8% dan sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini. Angka 0,588 memiliki pengertian bahwa perilaku kerja guru dipengaruhi oleh kode etik dan kompetensi secara simultan sebesar 58,8%. Selanjutnya, hasil pengujian yang dilakukan terkait hasil uji signifikansi simultan uji F didapatkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan kode etik dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pipin Erlina, Sakdiah Wati dan Diah Isnaini Asiati pada tahun 2020 mengenai "Pengaruh kode etik guru, disiplin kerja serta kompetensi guru terhadap profesionalisme guru SMA Negeri Palembang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kode etik, disiplin kerja dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru SMA Negeri Palembang (Pipin Erlina, Sakdiah Wati & Diah Isnaini Asiati, 2020).

Setiap guru diharapkan melakukan pekerjaannya secara profesional. Guru profesional adalah guru yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya melalui perilaku kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, perilaku kerja

seorang guru juga diharapkan sesuai dengan etika kepribadian atau kode etik guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa kode etik dan kompetensi guru merupakan komponen utama dari standar profesi sekaligus sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu (Hafsah M. Nur & Nurul Fatonah, 2022). Artinya keduanya merupakan standar dalam pengembangan profesi guru yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori Gibson mengenai *individual behavior framework*, teoritersebut menjelaskan bahwa dari aspek lingkungan, salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja adalah *policies and rules*. Jika dikaitkan dengan profesi guru, variabel *policies and rules* dapat disebut sebagai aturan atau kode etik. Dari aspek individu, salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja adalah *abilities and skills* yang berarti kemampuan dan keterampilan. Jika dikaitkan dengan profesi guru kemampuan dan keterampilan tersebut disebut sebagai kompetensi guru (Bernard Tawal, Adolfinia, Merinda H.ch. Pandowo & Hendra N. tawas, 2017).

Kode etik merupakan bagian dari sistem norma atau aturan yang berlaku di sekolah/madrasah. Sedangkan kompetensi guru merupakan aspek yang bersumber dari diri seorang guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kode etik guru merupakan salah satu bagian dari lingkungan dan kompetensi merupakan variabel individu. Keduanya memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru sebagaimana hasil pengujian dan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dapat dikatakan bahwa kode etik dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik kode etik dan kompetensi yang dimiliki oleh guru maka perilaku kerja yang ditampilkan akan semakin baik pula.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini antara lain: (1) kode etik secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu, (2) Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu, (3) Kode etik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kode etik dan kompetensi merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas perilaku kerja guru di sekolah/madrasah. Oleh karena itu, penerapan kode etik secara maksimal dan peningkatan kompetensi guru mutlak dilakukan.

Referensi

- Arif, A. M., Nurdin, N., & Elya, E. (2023). Character Education Management at Islamic Grassroot Education: The Integration of Local Social and Wisdom Values. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 435-450.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 7.
- Edu, A.L., Arifian, F.D., & Nardi, M. (2017) *Etika Dan Tantangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Erlina, P., Wati, S., & Asiati, D.I. (2020). Pengaruh Kode Etik Guru, Disiplin Kerja Serta Kompetensi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Prabumulih*, 3(1), 57.
- Farhan, M. (2018). Formulasi Kode Etik Pendidik Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Al-Fikri Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 87.
- Getteng, A.R., & Rosdiana. (2020). *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.
- Herawati, Suri, M., Marniati., & Syahputra, A. (2021). Klinis Supervisi Perilaku Kerja Guru. *Journal of Education Science (JES)*, 7(1), 15.
- Hermawansyah. (2019). Etika Guru Sebagai Pendidikan Yang Mendasar Bagi Siswa. *Fitrah Studi Pendidikan Islam*, 10(2), 33.
- Ismail, M.I. (2010). Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan*, 13(1), 54.
- Jufni, M., Saputra, S., & Azwir. (2020). Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Serambi Akademica Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 8(4), 576.
- Kamal, M. (2019). *Guru: Suatu Kajian Teoritis Dan Praktis*. Bandarlampung: Aura.
- Kusumawati, D.A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *UNNISULA*, 2(1), 233.
- Larasti, A.R., Hamengkubuwono., Arsil., & Ramadhan, M.Y. (2020). Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Kedisiplinan Mengajar DI SMKN 2 Rejang Lebong. *Jurnal Nuansa (IAIN Curup)*, 13(2), 157.
- Marengke, M. (2019). Konsep Pengembangan Kompetensi Guru. *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan Keislaman*, 11(2), 289.
- Marjuni. (2020). Peran Dan Fungsi Kode Etik Kepribadian Guru Dalam Pengembangan Pendidikan. *UIN Alauddin Makassar*, 1(1), 5.

- Muhlison. (2014). Guru Profesional (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam). *Jurnal Darul 'Ilmi*, 2(2), 49.
- Nabila, A. (2019). Kompasiana: 'Kualitas Guru Indonesia Masih Rendah?'. online di: <www.kompasiana.com>. Diakses tanggal 27 July 2022.
- Nur, H.M., & Fatonah, N. (2022). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA*, 1(1), 13.
- Nurdin, N., Agam, M., & Adawiyah, A. (2023). *Geographic Information System Continuance Adoption and Use to Determine Bidikmisi Scholarship Recipients Distribution*. Paper presented at the Proceedings of the 2022 International Conference on Computer, Control, Informatics and Its Applications, Virtual Event, Indonesia. <https://doi.org/10.1145/3575882.3575953>
- Nuur, M., Nurdin, N., & Adam, A. (2022). *Analisis Pendekatan Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) terhadap Peserta Didik yang Buta Aksara Arab di MTs. Alkhairaat Pandere Kec.Gumbasa Kab. Sigi* Paper presented at the Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society (KIIIES) 5.0, Palu.
- Nurdin, N., Pettalongi, S. S., Askar, A., & Hamka, H. (2021). E-learning Adoption and Use Hype Cycle during Covid-19 Outbreak (A Longitudinal Survey). *IJIE (Indonesian Journal of Informatics Education)*, 5(2), 68-78.
- Nurdin, N., Scheepers, H., & Stockdale, R. (2022). A social system for sustainable local e-government. *Journal of Systems and Information Technology*, 24(1), 1-31. doi:10.1108/JSIT-10-2019-0214
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2014). Coordination and Cooperation in E-Government: An Indonesian Local E-Government Case *The Electronic Journal of Information Systems in developing Countries*, 61(3), 1-21.
- Nurhadi, A. (2017). *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional*. Kuningan: Goresan Pena.
- Permana, T.E., Yuniarsih, T., Ahman, E., Wibowo, L.A., & Wiyono, E. (2022). Pengembangan Modal Manusia Dalam Mendukung Perilaku Kerja Dan Kinerja Dosen Akademi Sekretari Dan Manajemen Ariyanti. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 253.
- Pettalongi, S.S. (2016). *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahman, M. (2022). Kode Etik, Organisasi Serta Peran, Hak Dan Kewajiban Profesi Guru. *Profesi Pendidikan Seri Publikasi Pembelajaran*, 2(1), 26.
- Rauf, A., As, H., & Fahreza, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep, *Jurnal Ilmiah Pena*, 15(2), 11.
- Saihu., & Taufik. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Guru. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 2(2), 108.
- Santoso, F. N. C., Nurdin, N., & Pettalongi, A. (2022). *Implications of the Implementation of Multicultural-Based Islamic Education in SMA Negeri 4 and SMKN 1 Poso*. Paper presented at the Proceeding of International Conference on Islamic and Interdisciplinary Studies, Palu.
- Sulaiman, U. (2021). *Etika Profesi Guru*. Makassar: Alauddin University Press.
- Sumartik. (2018). *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 104.
- Susanto, H. (2020). *Profesi Keguruan*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Taraju, A. R., Nurdin, N., & Pettalongi, A. (2022). *Tantangan dan Strategi Guru Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. Paper presented at the Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society (KIIIES) 5.0, Palu.
- Tewal, B., Adolfini., Pandowo, M.H., & Tawas, H.N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo.
- Umam, M. K., Nurdin, N., & Pettalongi, A. (2022). *Implementasi Pengembangan Nilai Karakter Akhlakul Karimah Santri Pondok Pesantren Modern Alkhairaat Siniu Dalam Menghadapi Perkembangan Era Society 5.0* Paper presented at the Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society (KIIIES) 5.0 Palu.
- Widagdo, S., Maulida, M.A., & Kholifah, E. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Jember: Mandala Press.