

Pengaruh Penghayatan Etika Profesi terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Program Pembelajaran

Aim Nurul Alim

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penghayatan etika profesi terhadap kinerja guru untuk mewujudkan efektivitas program pembelajaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah dewan guru yang ada di Madrasah Aliyah Al Ulfah Malangbong Garut sebanyak 50 orang. Untuk kepentingan penelitian maka seluruh populasi sebanyak 50 orang dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa penghayatan etika profesi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran. Berdasarkan temuan-temuan permasalahan tersebut maka disarankan agar etika profesi dihayati dan dijalankan dengan baik, guru selalu menjalankan tugas dengan baik, dan guru harus memiliki strategi pembelajaran yang tepat supaya terwujudnya efektivitas program pembelajaran.

Kata kunci: efektivitas program pembelajaran, kinerja guru, penghayatan etika profesi

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala aspek kehidupan. Dalam perjalanan hidup manusia, tidak ada satupun manusia yang tidak menggunakan pendidikan sebagai alat pembudayaan serta untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Pendidikan merupakan sarana yang paling baik untuk mentransformasikan berbagai ilmu pengetahuan yang ada dari generasi ke generasi. Tanpa adanya pendidikan ilmu pengetahuan tidak dapat berkembang dengan efektif dan efisien.

Pada Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada BAB II, Pasal 3 disebutkan bahwa fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional adalah: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Efektivitas pembelajaran pendidikan agama Islam merupakan target yang diharapkan setelah dilaksanakan proses pembelajaran. Efektivitas pembelajaran dapat dilihat pada beberapa aspek antara lain; pengorganisasian materi yang baik, komunikasi yang efektif, penguasaan antusiasme terhadap materi pembelajaran, sikap positif terhadap siswa, keluwesan dalam pendekatan

pembelajaran dan hasil belajar siswa yang baik. Berbicara tentang efektivitas bukan hanya dilihat dari proses pembelajaran saja, tetapi hanya bisa dilihat dari adanya perubahan dari sebelum dan sudah terjadi proses pembelajaran. Jadi pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang menghasilkan perubahan yang bukan hanya pengetahuan tetapi juga perubahan pada perilaku peserta didik.

Siswa sebagai subjek dan sekaligus sebagai objek. Bagaimanapun idealnya kurikulum pendidikan, dan memadainya sarana prasarana tetapi tidak didukung oleh kinerja guru yang baik maka proses pembelajaran tidak akan berjalan secara optimal. Oleh sebab itu, untuk mencapai proses pendidikan yang bermutu sesuai dengan pemerintah dan masyarakat maka sebaiknya diawali dengan menganalisis aspek-aspek yang turut memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan. Ada beberapa aspek pendidikan antara lain, kinerja guru dan kesiapan fasilitas pendidikan.

Kedua aspek tersebut akan memberikan dukungan yang kuat terhadap efektivitas pembelajaran yang merupakan sebuah indikator kualitas pendidikan, jika diperhatikan dengan sungguh-sungguh kinerja guru merupakan hasil kerja atau unjuk kerja atas suatu aktifitas mengajar yang diberikan sesuai dengan petunjuk atau pedoman. Indikator kinerja guru dapat dilihat pada kemampuan guru dalam merencanakan pengajaran. Merencanakan kegiatan belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran, mengelola kelas, menggunakan fasilitas pendidikan dan penilaian hasil belajar siswa.

Prestasi guru dalam bentuk kinerja, perlu didukung oleh fasilitas pendidikan yang lengkap dan memadai sesuai dengan kebutuhan materi pembelajaran terutama pembelajaran pendidikan Agama Islam yang diharapkan. Fasilitas pendidikan yang disiapkan oleh guru perlu dipertimbangkan kepada aspek efektivitas pencapaian tujuan. Guru yang kreatif dan inovatif akan berimplikasi kepada tingkat pemahaman siswa dalam menerima layanan investasi pengetahuan agama Islam dari sebuah proses pembelajaran. Hal ini merupakan sebuah indikator efektivitas pembelajaran. Efektivitas pembelajaran adalah segala aktifitas pembelajaran yang memberikan kesan peserta didik untuk belajar lebih mudah, antusias dan menyenangkan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Bergulirnya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam dunia pendidikan ini didasari oleh Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan prinsip desentralisasi pemerintahan dan PP No. 25 tentang kewenangan pemerintahan dan provinsi sebagai daerah otonom yang member isyarat terjadinya perubahan kewenangan dalam pengelolaan pendidikan di daerah provinsi dan kabupaten/kota maupun disekolah yang melahirkan wacana akuntabilitas sekolah. Selain itu juga diperkuat dengan PP No. 19 tahun 2005 Pasal 49 ayat (1) menyatakan pengelolaan suatu pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, yaitu lingkungan pendidikan formal yayasan pendidikan Islam Al-Ulfah Garut, ternyata masih ditemukan berbagai kesenjangan yang berkenaan dengan efektivitas program pembelajaran. Kesenjangan-kesenjangan itu antara lain:

- a. Masih minimnya penggunaan metode pembelajaran yang tepat.
- b. Masih terdapat guru yang terlalu terpaku dan ketergantungan kepada guru lain dalam mempersiapkan kegiatan pembelajaran.
- c. Masih ada sebagian guru yang tidak mempersiapkan rencana program pengajaran.
- d. Kurang tepatnya sasaran rumusan dalam kegiatan evaluasi pembelajaran.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena menarik yang penulis temukan di lingkungan pendidikan formal yayasan pendidikan islam Al-ulfah Kabupaten Garut dimana sebagian guru masih belum sepenuhnya dalam menghayati profesinya sebagai guru yang berdampak pada kinerja dalam terwujudnya efektivitas program pembelajaran.

Terdapat dugaan bahwa fakta-fakta pada fenomena masalah tersebut memiliki hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh. Sehubungan dengan itu, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul **“Pengaruh penghayatan etika profesi terhadap kinerja guru dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran”**.

2 Metodologi

Penelitian merupakan proses mengumpulkan, menganalisis, dan menerjemahkan informasi dan/atau data secara sistematis untuk menambah pemahaman terhadap suatu fenomena tertentu (Ramdhani, 2013). Penelitian menggunakan metode saintifik dengan cara pengumpulan data dan uji analisis dari hipotesis (Ramdhani & Ramdhani, 2016). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti pada saat ini atau keadaan sekarang dengan tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya dilaksanakan setelah kegiatan eksploratif (Iskandar, 2015).

Teknik penelitian ini menggunakan teknik survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tujuannya untuk mengumpulkan informasi melalui data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan variable-variabel penelitian. Dengan demikian, melalui metoda dan teknik yang digunakan dapat dilakukan proses pengolahan data sehingga diharapkan mampu mengungkapkan fenomena yang dikaji secara tepat, sistematis dan bermanfaat. Populasi yang dijadikan responde sebanyak 50 guru. Instrument penelitian diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap item atau pernyataan yang disediakan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh penghayatan etika profesi (X) terhadap kinerja guru (Y) dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran (Z).

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: *“terdapat pengaruh penghayatan etika profesi (X) terhadap kinerja guru (Y) dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran (Z)”*. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel X terhadap Y dan Z, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $F_{hitung} = 27,515$ sedangkan $F_{tabel} = 3,200$. Berdasarkan data hasil penelitian tersebut maka $F_{hitung} (27,515) > F_{tabel} (3,200)$ dengan demikian keputusan menunjukkan bahwa H_0 ditolak

sehingga H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh penghayatan etika profesi (X) terhadap kinerja guru (Y) dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran (Z). Signifikansi nilai hasil pengujian hipotesis diatas, didukung oleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2_{XYZ}) sebesar 0,6421. Nilai ini menunjukkan bahwa penghayatan etika profesi (X) terhadap kinerja guru (Y) dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran (Z) sebesar 64,21% %. Sedangkan sisanya ($P_{yz\epsilon}$)² sebesar 0,3579 atau sebesar 35,79 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Untuk rumusan sub-hipotesis yang diajukan yaitu: “*pengaruh penghayatan etika profesi (X) terhadap kinerja guru (Y)*”. Berdasarkan uji hipotesis pengaruh penghayatan etika profesi terhadap kinerja guru menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,1072 > 2,0129$) artinya bahwa H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa penghayatan etika profesi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh penghayatan etika profesi terhadap kinerja guru sebesar 26,01 %. Berdasarkan temuan tersebut menunjukkan ternyata terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi penghayatan etika profesi selain kinerja guru sebesar 73,99 %. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa penghayatan etika profesi memiliki pengaruh positif namun di dalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pada rumusan sub hipotesis yang diajukan: “*terdapat pengaruh penghayatan etika profesi (X) terhadap efektivitas program pembelajaran (Z)*”. Berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan atas pengaruh variabel (X) *penghayatan etika profesi* dan variabel (Z) *efektivitas program pembelajaran* Sumber: Berdasarkan uji hipotesis pengaruh penghayatan etika profesi terhadap efektivitas program pembelajaran menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,8148 > 2,0129$) artinya bahwa H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa penghayatan etika profesi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap efektivitas program pembelajaran.

Sedangkan analisis atas rumusan sub hipotesis yang diajukan: “*terdapat pengaruh kinerja guru (Y) terhadap efektivitas program pembelajaran (Z)*”. Berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan atas pengaruh variabel (Y) *kinerja guru* dan variabel (Z) *efektivitas program pembelajaran*. Berdasarkan uji hipotesis pengaruh kinerja guru terhadap efektivitas program pembelajaran menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,5584 > 2,0129$) artinya bahwa H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap efektivitas program pembelajaran. Setiap kenaikan dari kinerja guru akan berpengaruh meningkat terhadap nilai variabel efektivitas program pembelajaran.

3. 2 Pembahasan

Guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selain memiliki peran strategis guru juga memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat tinggi, sehingga dapat terjadi asumsi kegagalan dalam membentuk hasil pendidikan akan tergantung dari peran guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Guru dalam memerankan tugas dan fungsinya dituntut kerja profesional dan mampu menunjukkan efektivitas kerja yang tinggi.

Dari berbagai kajian tentang terminologi etika profesi terhadap kinerja guru terhadap untuk mewujudkan efektivitas program pembelajaran, maka waktunya meletakkan keterkaitan terminologi itu dengan penelitian yang dilakukan. Sebagai sasaran utama penelitian ini ialah

mengukur tingkat keterkaitan etika profesi untuk meningkatkan efektivitas program pembelajaran di Madrasah Aliyah Al Ulfah Neglasari Lewobaru Malangbong Garut.

Menurut Isnanto (2009), dalam Buku Ajar Etika Profesi, menyatakan bahwa etika profesi merupakan norma yang ditetapkan dan diterima oleh sekelompok profesi, yang mengarahkan atau memberi petunjuk kepada anggotanya bagaimana seharusnya berbuat dan sekaligus menjamin mutu profesi itu dimata masyarakat. Dengan demikian dalam mewujudkan suatu program pembelajaran haruslah dilandasi dengan etika profesi guru yang baik dan tepat sasaran.

Untuk mewujudkan efektivitas program pembelajaran sebagai objek maka perlulah diperhatikan adanya subjek sebagai pelaksana objek tersebut dimana subjek dari program pembelajaran itu sendiri adalah pemerintah yang dibebankan kepada Guru. Oleh karenanya dalam pencapaian program bukan hanya etika profesi guru yang baik saja yang harus diperhatikan, akan tetapi kinerja dari pihak guru harus diperhatikan.

Dengan adanya kinerja guru yang baik maka program pembelajaran yang telah direncanakanpun akan mampu terealisasi dengan baik dan memenuhi standar yang diharapkan. Kinerja guru merupakan faktor utama dalam penentu keberhasilan,. Oleh karenanya dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran diperlukan adanya penghayatan etika profesi yang sesuai dan ditunjang oleh adanya kinerja guru yang optimal.

Etika Profesi. Etika profesi dapat diartikan pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etika dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Etika profesi merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku. Dalam kaitannya dengan profesi, bahwa etika profesi merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standar kegiatan anggota suatu profesi. Suatu etika profesimenggambarkan nilai-nilai professional suatu profesi yang diterjemahkan kedalam standaaat perilaku anggotanya. Nilai professional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat.

Etika profesi dijadikan standar aktvitas anggota profesi, etika profesi tersebut sekaligus sebagai pedoman (*guidelines*). Masyarakat pun menjadikan sebagai perdoman dengan tujuan mengantisipasi terjadinya bias interaksi antara anggota profesi. Bias interaksi merupakan monopoli profesi, yaitu memanfaatkan kekuasaan dan hak-hak istimewa yang melindungi kepentingan pribadi yang betentangan dengan masyarakat. Sutisna (1986) mendefinisikan bahwa etika profesi sebagai pedoman yang memaksa perilaku etis anggota profesi.

Etika profesi hanya berlaku efektif apabila dijiwai oleh cita-cita dan nilai-nilai yang hidup dalam lingkungan profesi itu sendiri. Setiap etika profesi selalu dibuat tertulis yang tersusun secara rapi, lengkap, tanpa catatan, dalam bahasa yang baik, sehingga menarik perhatian dan menyenangkan pembacanya. Semua yang tergambar adalah perilaku yang baik-baik. Bukan algoritma sederhana yang dapat menghasilkan keputusan etis atau tidak etis. Kadang-kadang bagian-bagian dari etika profesidapat terasa saling bertentangan ataupun dengan etika profesilain. Guru harus menggunakan keputusan yang etis untuk bertindak sesuai dengan semangat etika profesi. Etika profesi yang baik menggariskan dengan jelas prinsip-prinsip mendasar yang butuh pemikiran, bukan kepatuhan membuta.

Dalam variabel ini yang akan diukur berdasarkan teori Etika Profesi menurut Keraf (1993) dalam Rismawaty (2008). Konsepsi variabel-variabel tersebut akan diuraikan melalui dimensi-dimensi yaitu:

- a. Tanggungjawab
Setiap orang penyandang profesi tertentu harus memiliki rasa tanggungjawab terhadap profesi, hasil dan dampaknya yang ditimbulkan tersebut terdapat dua arti:
 - 1) Tanggungjawab terhadap pelaksanaan pekerjaan atau fungsinya (*by function*), artinya keputusan yang diambil dan hasil dari pekerjaan tersebut harus baik serta dapat dipertanggung jawabkan, sesuai dengan standar profesi, efisien dan efektif.
 - 2) Tanggungjawab terhadap dampak atau akibat dari tindakan dari pelaksanaan profesi (*by profession*) tersebut terhadap dirinya, rekan kerja dan profesi, organisasi/perusahaan dan masyarakat umum lainnya, serta keputusan atau hasil pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat dan berguna yang baik bagi dirinya atau pihak lainnya. Prinsipnya, sebagai profesional harus berbuat yang baik (*beneficence*) dan tidak untuk berbuat sesuatu kejahatan (*non maleficence*)
- b. Kebebasan
Para profesional memiliki kebebasan dalam menjalankan profesinya tanpa merasa takut atau ragu-ragu, tetapi tetap memiliki komitmen dan bertanggungjawab dalam batas-batasaturan main yang telah ditentukan oleh kode etik sebagai standar perilaku profesional.
- c. Kejujuran
Jujur dan setia serta merasa terhormat pada profesi yang disandangnya, mengakui akan kelemahannya dan tidak menyombongkan diri, serta berupaya terus untuk mengembangkan diri dalam mencapai kesempurnaan bidang keahlian dan profesinya melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
- d. Keadilan
Dalam menjalankan profesinya, maka setiap profesional memiliki kewajiban dan tidak dibenarkan melakukan pelanggaran terhadap hak atau mengganggu milik orang lain, lembaga atau organisasi, hingga mencemarkan nama baik bangsa dan Negara. Di samping itu harus menghargai hak-hak, menjaga kehormatan nama baik, martabat dan milik bagi pihak lain agar tercipta saling menghormati dan keadilan secara obyektif dalam kehidupan masyarakat.
- e. Otonomi
Dalam prinsip ini, seorang profesional memiliki kebebasan secara otonom dalam menjalankan profesinya sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuannya. Organisasi dan departemen yang dipimpinnya itu melakukan kegiatan operasional atau kerja yang terbebas dari campur tangan pihak lain. Apa pun yang dilakukannya itu adalah merupakan konsekuensi dari tanggung jawab profesi, kebebasan, otonom merupakan hak dan kewajiban yang dimiliki bagi setiap profesional.

Kinerja Guru. Kirkpatrick dan Nixon dalam Rivai & Sagala (2011) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Selanjutnya Rivai & Sagala (2011) mengemukakan bahwa kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemah dari kata dalam bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, atau (2) penampilan; pertunjukkan. Atau unjuk kerja. Sedangkan guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar (Syah, 2010).

Penelitian ini memfokuskan pada kinerja guru pada saat pembelajaran, sehingga dimensi dari variabel kinerja pembelajaran menggunakan konsep kinerja guru dalam pembelajaran yang dikemukakan oleh Sumiati & Asra (2014). Sumiati & Asra (2014) menjelaskan bahwa peran guru dalam proses pembelajaran yang dapat membangkitkan aktivitas siswa setidak-tidaknya menjalankan tugas utama yang menjadi dimensi sebagai berikut: Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan

organisasi tersebut. Guru merupakan profesi profesional dimana ia untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Sementara itu pula menurut Simamora (2011) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) ketetapan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) mutu kerja; (2) kualitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pertanyaan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja. Mangkunegara & Prabu (2011) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari dua, yakni; faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motif merupakan aspek yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan dan/ atau tindakan (Nurfajrinah, et. al., 2017)

Adapun dimensi kinerja sebagaimana dinyatakan Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2010), terdiri dari lima dimensi kinerja (yang dapat dijadikan parameter), yaitu:

- a. Dimensi *Quality of Work* (kualitas kerja), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini merupakan evaluasi dari ketepatan, kelengkapan dan kerapihan pekerjaan yang diselesaikannya.
- b. Dimensi *promptness* (ketepatan kerja). Ketepatan kerja merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu kerja yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- c. Dimensi *initiative* (inisiatif), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung-jawabnya, hal ini merupakan evaluasi kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korelatif serta memberikan saran-saran untuk peningkatan kerja.
- d. Dimensi *capability* (kemampuan). Kemampuan kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Dimensi *Communication* (komunikasi).

Hasibuan (2012) menyatakan tidak kurang dari sebelas dimensi kinerja yang bisa dinilai, yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung-jawab.

Dalam proses pemenuhan tugas profesinya, dimensi kinerja guru berkaitan dengan aktivitas yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi dan penilaian. Sebagai perencana guru hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai objek belajar, merumuskan tujuan kegiatan proses pembelajaran, dan menetapkan strategi pengajaran yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai implementator rencana guru hendaknya mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha merekayasa setiap situasi yang muncul menjadi situasi yang memungkinkan berlangsungnya pemenuhan tugasnya profesi guru, dan sebagai evaluator, maka guru dipersyaratkan untuk meninjau kembali keberhasilan dari rencananya serta melakukan perencanaan ulang untuk melakukan perbaikan.

Efektivitas Program Pembelajaran. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Dalam kamus bahasa Indonesia efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti ada pengaruhnya, akibatnya. Efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju dan bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota. Selanjutnya Ramdhani, et. al., (2017) menyatakan bahwa efektivitas dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Menurut Arikunto (2006), efektivitas adalah taraf tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan, Pengelolaan yang efektif ialah apabila pengelolaan itu dilakukan dengan kriteria sebagai berikut. (1) Membuat pekerjaan yang benar, (2) Mengkreasikan alternatif-alternatif, (3) Mengoptimalkan sumber-sumber pendidikan, (4) Memperoleh hasil pendidikan, (5) Menunjukkan keuntungan pendidikan.

Efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu:

- a. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
- b. Mencapai tingkat diatas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
- c. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat.
- d. Menangani tantangan masa depan Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila pekerjaan itu memberikan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan semula. Efektif merupakan landasan untuk mencapai sukses. Jadi efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan, baik secara eksplisit maupun implisit, yaitu seberapa jauh tujuan tersebut tercapai. Efektivitas adalah suatu kondisi yang menunjukkan tingkat tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Efektivitas merupakan standar atau taraf tercapainya suatu tujuan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Aspek-aspek efektivitas berdasarkan pendapat Sujud (1990) tentang pengantar efektivitas dapat dijelaskan bahwa efektivitas suatu program dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
Rencana pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah program perencanaan yang disusun sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk setiap kegiatan proses pembelajaran. Dr. Wina Sanjaya, 2009, Komponen-komponen dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran minimal ada lima komponen pokok yaitu:
 - 1) Tujuan Pembelajaran. Tujuan pembelajaran dirumuskan dalam bentuk kompetensi yang harus dicapai atau dikuasai oleh siswa. Dalam merumuskan tujuan pembelajaran, yang harus dilakukan oleh guru adalah menjabarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar (SK/KD) menjadi indikator hasil belajar. Indikator hasil belajar adalah pernyataan perilaku yang memiliki dua syarat utama, yakni bersifat observable dan berorientasi pada hasil belajar.
 - 2) Materi Isi. Materi/ isi pelajaran berkenaan dengan bahan pelajaran yang harus dikuasai siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran.

- 3) Strategi dan Metode Pembelajaran. Strategi adalah rancangan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu; sedangkan metode adalah cara yang digunakan untuk mengimplementasikan strategi. Strategi dan metode pembelajaran harus dirancang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Satu hal yang harus diperhatikan dalam menentukan strategi dan metode pembelajaran adalah strategi dan metode itu harus dapat mendorong siswa untuk beraktifitas sesuai dengan gaya belajarnya. Sejumlah prinsip seperti yang dijelaskan dalam PP No 19 tahun 2005 adalah proses pembelajaran harus diselenggarakan secara interaktif, insfiratif, menyenangkan, memberikan ruang yang cukup untuk bagi pengembangan prakarsa, kretaivitas sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.
 - 4) Media dan Sumber belajar. Media dalam proses pembelajaran dapat diartikan sebagai alat bantu untuk mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran. Sedangkan sumber belajar adalah segala sesuatu yang mengandung pesan yang harus dipelajari sesuai dengan materi pelajaran. Penentuan media dan sumber belajar harus sesuai dengan karakteristik peserta didik dan karakteristik daerah (Ramdhani & Wulan, 2012; Ramdhani & Muhammadiyah, 2015).
 - 5) Evaluasi. Evaluasi diarahkan bukan hanya sekedar untuk mengukur keberhasilan setiap siswa dalam pencapaian hasil belajar, tetapi juga untuk mengumpulkan informasi tentang proses pembelajaran yang dilakukan oleh setiap siswa. Untuk alat evaluas selain tes ada juga non tes dalam bentuk tugas, wawancara, dan lain sebagainya.
- b. Pelaksanaan Pembelajaran
- Pelaksanaan pembelajaran adalah proses yang diatur sedemikian rupa menurut langkah-langkah tertentu agar pelaksanaan mencapai hasil yang diharapkan (Sudjana, 2010). Pelaksanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif, nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dan siswa. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru melakukan beberapa tahap pelaksanaan pembelajaran antara lain:
- 1) Membuka pelajaran. Tujuan membuka pelajaran adalah:
 - a) Menimbulkan perhatian dan memotifasi siswa
 - b) Menginformasikan cakupan materi yang akan dipelajari dan batasan-batasan tugas yang akan dikerjakan siswa
 - c) Memberikan gambaran mengenai metode atau pendekatan -pendekatan yang akan digunakan maupun kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan siswa.
 - d) Melakukan apersepsi, yakni mengaitkan materi yangtelah dipelajari dengan materi yang akan dipelajari.
 - e) Mengaitkan peristiwa aktual dengan materi baru.
 - 2) Penyampaian Materi Pembelajaran. Tujuan penyampaian materi pembelajaran adalah:
 - a) Membantu siswa memahami dengan jelas semua permasalahan dalam kegiatan pembelajaran.
 - b) Membantu siswa untuk memahami suatu konsep atau dalil.
 - c) Melibatkan siswa untuk berpikir
 - d) Memahami tingkat pemahaman siswa dalam menerima pembelajaran.
 - 3) Menutup Pembelajaran. Kegiatan menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk mengahiri kegiatan inti pembelajaran. Dalam kegiatan ini guru melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan. Tujuan kegiatan menutup pelajaran adalah:
 - a) Mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mempelajari mater embelajaran.

- b) Mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- c) Membuat rantai kompetensi antara materi sekarang dengan materi yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran adalah berlangsungnya proses interaksi siswa dengan guru pada suatu lingkungan belajar (Ramdhani, 2014).

Evaluasi Pembelajaran. Menurut (Djaali dan Muljono, 2014), evaluasi adalah proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas objek yang dievaluasi. Kesimpulan dari evaluasi adalah suatu proses untuk menentukan nilai, kriteria atau tindakan dalam pembelajaran agar dapat memberi keputusan berdasarkan tujuan yang sudah ditentukan.

Secara umum, tujuan dan fungsi evaluasi pembelajaran adalah untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Indikator efektivitas dapat dilihat dari tingkah laku yang terjadi pada peserta didik. Perubahan tingkah laku itu dibandingkan dengan perubahan tingkah laku yang diharapkan sesuai kompetensi, tujuan dan isi program pembelajaran. Adapun secara khusus, tujuan evaluasi adalah untuk:

- a. Mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditetapkan.
- b. Mengetahui kesulitan-kesulitan yang telah dialami peserta didik dalam proses belajar, sehingga dapat dilakukan diagnosa dan kemungkinan memberikan remedial teaching.
- c. Mengetahui efisiensi dan efektivitas strategi pembelajaran yang digunakan guru, baik yang menyangkut metode, media maupun sumber-sumber belajar.

Tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk (a) melihat produktivitas dan efektivitas kegiatan belajar-mengajar, (b) memperbaiki dan menyempurnakan kegiatan guru, (c) memperbaiki, menyempurnakan dan mengembangkan program belajar-mengajar, (d) mengetahui kesulitan-kesulitan apa yang dihadapi oleh siswa selama kegiatan belajar dan mencari jalan keluarnya, dan (e) menempatkan siswa dalam situasi belajar-mengajar yang tepat sesuai dengan kemampuannya.

Adapun fungsi evaluasi adalah:

- a. Secara psikologis, peserta didik perlu mengetahui prestasi belajarnya, sehingga ia merasakan kepuasan dan ketenangan. Untuk itu, guru/ instruktur perlu melakukan penilaian terhadap prestasi belajar peserta didiknya.
- b. Secara sosiologis, untuk mengetahui apakah peserta didik sudah cukup mampu untuk terjun ke masyarakat. Mampu dalam arti dapat berkomunikasi dan beradaptasi dengan seluruh lapisan masyarakat dengan segala karakteristiknya.
- c. Menurut didaktis-metodis, evaluasi berfungsi untuk membantu guru/ instruktur dalam menempatkan peserta didik pada kelompok tertentu sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan hubungan fungsional antara variabel penghayatan etika profesi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dan variabel efektivitas program pembelajaran

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa penghayatan etika profesi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan efektivitas program pembelajaran. Berdasarkan temuan-temuan permasalahan tersebut maka disarankan agar etika profesi dihayati dan dijalankan dengan baik, guru selalu menjalankan tugas dengan baik, dan guru harus memiliki strategi pembelajaran yang tepat supaya terwujudnya efektivitas program pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Al-Thabrani. (tt). *Mu'jam al-Ausath*. Mauqi' al-Islam, Maktabah al-Syamilah.
- Amin, A. S., & Ramdhani, M. A. (2006). Konfigurasi Model untuk Sistem Pendukung Keputusan. *Majalah Ilmiah Ekonomi Komputer*, 16(1), 11-19.
- Arikunto, S. (2006). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Departemen Agama RI. (2004) *Membiasakan Tradisi Agama*. Jakarta: Dirjen Binbaga Islam
- Djaali, & Muljono, P. (2008). Pengukuran dalam Bidang Pendidikan. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, J. 2015. *Metode Penelitian*. Bandung: Puspaga.
- Isnanto, R. R. (2009). *Buku Ajar Etika Profesi*. Semarang: Universtas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: Aditama.
- Nurfajrinah, M. A., Nurhadi, Z. F., & Ramdhani, M. A. (2017). Meaning of Online Shopping for Indie Model. *The Social Sciences*, 12(4), 737-742.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainisyifa, H. (2017). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), 826-803.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), 47-56.
- Ramdhani, M. A. & Ramdhani, A. (2016). *Penelitian Pemasaran*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ramdhani, M. A. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ramdhani, M. A. (2014). Lingkungan Pendidikan dalam Implementasi Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 8(1), 27-36.
- Ramdhani, M. A., & Muhammadiyah, H. (2015). The Criteria of Learning Media Selection for Character Education in Higher Education. *International Conference of Islamic Education in Southeast Asia* (pp. 174-182). Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2014). Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(2), 11-19.
- Ramdhani, M. A., & Wulan, E. R. (2012). The Analysis of Determinant Factors in Software Design for Computer Assisted Instruction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(8), 69-73.
- Rismawaty. (2008). *Kepribadian dan Etika Profesi*. Jogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, V. S. & Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Sanjaya, W. (2009). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandan Maju.
- Simamora, B. (2011). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pusaka.
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sujud, A. (1990). *Pengantar Efektivitas*. Ujung Pandang: IKIP Ujung Pandang.
- Sumiati, & Asra. (2014). *Metode Pembelajaran*. Bandung: Wacana Prima.
- Sutisna, O. (1986). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Syah, M. (2010). *Psikologi Pendidikan dan Hasil Belajar Khususnya dalam Pembelajaran Matematika untuk Guru dan Calon Guru*. Bandung: Transito.