

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan peningkatan kompetensi guru ditengah-tengah perkembangan ilmu dan teknologi serta perbedaan generasi sangatlah penting. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai manajemen sumber daya manusia salah satunya pelatihan. Perlunya desain model pelatihan melalui model manajemen terletak pada kemampuan untuk menciptakan program pelatihan yang terstruktur, terarah, dan efektif. Model manajemen pelatihan memberikan kerangka kerja yang sistematis, mulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi hasil, memastikan bahwa setiap tahap pelatihan direncanakan dan dilaksanakan dengan cermat. Desain yang baik melalui model manajemen membantu mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan spesifik peserta pelatihan, serta menyesuaikan konten dan metode pelatihan dengan tujuan organisasi dan perkembangan terkini dalam bidang yang relevan.

Kompetensi kepribadian, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, mencakup kemampuan yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa, dan menjadi teladan peserta didik, yang meliputi bertindak sesuai norma sosial, bangga menjadi guru, dan konsisten dalam bertindak sesuai norma yang diatur dalam kode etik. Kode etik guru menekankan upaya memperoleh informasi tentang peserta didik, memelihara hubungan baik dengan orang tua dan masyarakat, serta penguatan komitmen untuk bertindak sesuai norma demi menjaga profesi. Namun, masalah yang muncul adalah kurang baiknya hubungan antara guru dan masyarakat, serta keengganan guru dalam mendisiplinkan siswa akibat kurangnya pemahaman dan penjunjung tinggi kode

etik. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi guru untuk memahami, menerapkan, dan berperilaku sesuai dengan kode etik profesi, sehingga solusi yang diusulkan adalah pelatihan kode etik guru guna memperbaiki hubungan guru dengan masyarakat, meningkatkan komitmen bersama dalam pendidikan, dan mengatasi ketidaktahuan guru terkait kode etik.

Tabel 1. 1 Permasalahan Utama dalam Pelatihan Guru

Permasalahan	Deskripsi
Fokus terlalu dominan pada kompetensi professional	Pelatihan lebih banyak berfokus pada pengembangan kompetensi professional atau content, sementara kompetensi kepribadian jarang diperhatikan.
Pelatihan kompetensi kepribadian terbatas	Pelatihan yang mencakup aspek kompetensi kepribadian masih terbatas pada sekolah-sekolah tertentu dan seringkali hanya mencakup nilai-nilai religi saja.
Tidak sesuai dengan kebutuhan guru	Materi pelatihan tidak sepenuhnya sesuai kebutuhan guru, terutama dalam hal kompetensi kepribadian yang diperlukan dalam mendisiplinkan siswa dan menghadapi orangtua.
Dampak negative pada mutu pembelajaran perlunya perbaikan desain pelatihan	Kurangnya kompetensi kepribadian berdampak pada kemampuan guru dalam mendisiplinkan siswa, menghadapi perlawanan dari siswa dan orangtua, serta menurunkan kualitas pembelajaran.
Perlunya perbaikan desain pelatihan	Desain pelatihan yang pada perlu diperbaiki untuk mencakup pengembangan kompetensi kepribadian guru secara lebih komprehensif, guna meningkatkan mutu pembelajaran.

Berdasarkan Tabel 1.1, permasalahan utama dalam pelatihan guru yang diadakan oleh pemerintah setempat, yayasan, dan pemerintah pusat melalui diklat adalah fokus yang terlalu dominan pada pengembangan kompetensi profesional atau content, sementara pengembangan kompetensi kepribadian guru jarang menjadi perhatian. Meskipun ada beberapa pelatihan yang mencoba mencakup aspek kompetensi kepribadian, pelaksanaannya terbatas pada sekolah-sekolah tertentu dan seringkali hanya mencakup nilai-nilai religi saja, sehingga tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Akibatnya, kompetensi kepribadian guru tidak optimal, yang berdampak

negatif pada mutu pembelajaran. Misalnya, guru kesulitan dalam membela diri saat mendisiplinkan siswa yang mendapatkan perlawanan dari siswa dan orangtua. Selain itu, karakter siswa yang kurang menghargai tindakan pendisiplinan sekolah menjadi masalah yang merugikan kualitas pembelajaran. Berdasarkan permasalahan ini, peneliti menyimpulkan bahwa desain pelatihan yang ada perlu diperbaiki agar dapat mencakup pengembangan kompetensi kepribadian guru secara lebih komprehensif.

Berdasarkan tabel di atas, pelatihan yang selama ini berjalan kurang dikelola dengan baik, meskipun dalam hal kompetensi profesional dan nilai religi, guru memiliki kemampuan yang cukup. Namun, aspek penting lainnya, seperti kompetensi kepribadian dalam melindungi hak guru untuk mendisiplinkan siswa, masih kurang didapatkan. Ini berkaitan dengan kode etik guru dan landasan hukumnya. Oleh karena itu, peneliti berupaya mengembangkan desain manajemen pelatihan yang berfokus pada kode etik guru. Upaya ini didorong oleh kebutuhan yang sudah mendesak dan penting, terutama dalam mendidik siswa di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Meskipun peneliti mungkin menghadapi kesulitan karena keragaman budaya guru yang bisa mempengaruhi implementasi materi pelatihan, tetap ada optimisme bahwa ini akan berdampak positif. Banyak manfaat yang bisa diperoleh ketika guru berhadapan dengan siswa dan orang tua, baik di kelas maupun di masyarakat luas. Tantangan lain yang mungkin dihadapi adalah adanya pergantian guru di sekolah, yang menuntut agar pelatihan kode etik guru ini berkelanjutan untuk memastikan kesinambungan.

Model manajemen merupakan kerangka kerja yang dirancang untuk membantu organisasi, tim, atau individu dalam mengelola operasi, mengoptimalkan kinerja, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif. Model-model ini menawarkan berbagai

pendekatan dan prinsip yang dapat diadaptasi sesuai dengan kebutuhan dan konteks spesifik. Dengan mengadopsi model manajemen, organisasi dapat mengatur sumber daya, merancang strategi, dan mengimplementasikan praktik terbaik yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Mulai dari teori klasik yang menekankan pada prinsip-prinsip dasar manajemen, hingga model modern yang berfokus pada efisiensi, perbaikan berkelanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan, model manajemen memberikan panduan yang komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan responsif terhadap tantangan dan peluang yang ada.

Manajemen yang baik dalam pengembangan SDM mencakup penilaian kebutuhan pelatihan berdasarkan evaluasi kinerja dan kebutuhan spesifik guru, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan pelatihan tersebut. Manajemen pelatihan guru dapat meningkatkan kompetensi guru dan siswa karena manajemen pelatihan bertumpu pada empat fungsi manajemen (Sumarni Y., 2021). Selain itu, kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan bagi guru, seperti memberikan akses ke sumber daya pendidikan, kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan sejawat, serta mendorong partisipasi dalam seminar atau workshop eksternal. Dengan demikian, sekolah dapat memastikan bahwa guru selalu berkembang dan mampu memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi kepada siswa.

Manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan menggerakkan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan dari kelompok manusia dengan menggunakan potensi-potensi sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya (Syarifudin, 2005). Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep,

peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2004). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. (Gomes, 2003).

Urgensi pengembangan model manajemen pelatihan terletak pada kebutuhan untuk memastikan bahwa program pelatihan dirancang dan dilaksanakan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi dan peserta. Model yang efektif membantu mengidentifikasi dan menutup kesenjangan keterampilan, memanfaatkan sumber daya secara optimal, dan meningkatkan efektivitas pelatihan melalui perencanaan yang matang dan evaluasi yang berkelanjutan. Tanpa model yang terstruktur, pelatihan bisa menjadi tidak terarah, kurang relevan, dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan model manajemen pelatihan yang komprehensif dan adaptif menjadi krusial untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pengembangan kompetensi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Berdasarkan wawancara awal pada Mei 2024 lalu dengan Kepala SMA Unggul Del, Kepala SMA Negeri 1 Laguboti, dan Kepala SMA Swasta Trisakti Laguboti, kurangnya manajemen pelatihan menimbulkan beberapa permasalahan yaitu pertama dalam hal perencanaan; Guru harus mengikuti pelatihan atau pengembangan diri lainnya tapi terbentur dengan meninggalkan kelas atau jam pelajaran, sehingga peserta didik tidak mendapatkan pendampingan dalam proses pembelajaran, mereka hanya disuruh mengerjakan tugas saja sehingga kelas pun diluar kontrol dan cenderung gaduh (Ardiyan L. et al, 2022). Harusnya pelatihan bisa diagendakan sesuai kalender akademik. Kedua pengorganisasian; ketika melakukan pelatihan kurangnya sumber daya manusia (panitia)

yang terkadang tidak tersedia namun di handle langsung oleh kepala sekolah sehingga sesi pelatihan dalam hal lokasi, waktu, fasilitas kurang terpenuhi mengakibatkan *wasting time*. Ketiga pelaksanaan; kualitas pelaksanaan pelatihan baik untuk mengetahui keefektifan model (Sulistiyono J., 2020). Keempat evaluasi dan tindak lanjut ; suatu pelatihan haruslah dievaluasi dan berkelanjutan. Guru harus mendesiminasikan hasil pelatihan ke guru-guru yang lain sehingga dapat menambah pengetahuan guru-guru yang lain (Ardiyana L. et al, 2022). Di Kabupaten Toba, proses keberlanjutan implementasi ilmu yang didapat dalam pelatihan masih minim dilakukan pasca pelatihan sehingga semua hasil pelatihan putus dan tidak ada manfaat untuk peserta didik.

Tabel 1. 2 Data dan Kendala Pelatihan Kompetensi Guru yang diselenggarakan di SMA Regional VII Toba periode 2021-2024

No.	Pelatihan	Penyelenggara	Kendala Pelatihan	Manajemen Pelatihan	Evaluasi dan Tindak Lanjut Pelatihan
1	Kompetensi Profesional	1.Dinas pendidikan Provinsi 2. BBGP 3. BPMP 4. MGMP	Hanya guru yang tidak lulus UKG yang mengikuti.	Perencanaan : berdasarkan musyawarah kepala sekolah. Pelaksanaan : pelatihan dilaksanakan secara tatap muka. Evaluasi : tidak ada evaluasi dan tindak lanjut.	NA
2	Kompetensi Pedagogik	BBGP	Dana yang masih minim untuk proses berkelanjutan.	Perencanaan : berdasarkan musyawarah kepala sekolah. Pelaksanaan : pelatihan dilaksanakan secara tatap muka. Evaluasi : tidak ada evaluasi dan tindak lanjut.	NA

No.	Pelatihan	Penyelenggara	Kendala Pelatihan	Manajemen Pelatihan	Evaluasi dan Tindak Lanjut Pelatihan
3	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	1. Dinas pendidikan Provinsi 2. BBGP 3. BPMP 4. MGMP	Hanya guru yang tidak lulus UKG yang mengikuti.	Perencanaan : berdasarkan musyawarah kepala sekolah secara umum. Pelaksanaan : pelatihan dilaksanakan secara tatap muka. Evaluasi : tidak ada evaluasi dan tindak lanjut.	NA
3	Kompetensi Kepribadian : Pelatihan Kode Etik Guru	BPSDM	• Pelaksanaan dilaksanakan secara daring sehingga kendala teknis seperti jaringan internet dan <i>device</i> menjadi hambatan dalam proses pelatihan. • Tidak ada proses tindak lanjut, evaluasi, dan umpan balik pelatihan. • Materi kurang sesuai kebutuhan dan kurang mendalam.	Perencanaan : berdasarkan musyawarah kepala sekolah. Pelaksanaan : pelatihan dilaksanakan secara tatap muka. Evaluasi : tidak ada evaluasi dan tindak lanjut.	NA

Keterangan : NA : Not Available

(Sumber : Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Toba)

Berdasarkan Tabel 1.2, perancangan pelatihan yang hanya didasarkan pada saran kepala sekolah tanpa melakukan analisis kebutuhan dari setiap sekolah mengabaikan variasi kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensinya. Dalam pelaksanaannya, metode daring sering kali membuat materi kurang tersampaikan dengan efektif, terutama jika tidak diimbangi dengan interaksi yang cukup. Selain itu, hanya guru yang tidak lulus

UKG (Uji Kompetensi Guru) yang diikutsertakan dalam pelatihan, tanpa mempertimbangkan data analisis kebutuhan menyeluruh dari seluruh guru, yang bisa jadi juga memerlukan pelatihan. Kurangnya umpan balik dari pelatihan sebelumnya menyebabkan pelatihan berikutnya tidak disesuaikan dengan kebutuhan aktual, sehingga proses evaluasi dan perbaikan pelatihan tidak berjalan optimal untuk meningkatkan kualitas pengajaran para guru.

Pelatihan kode etik guru yang diadakan oleh anggota PGRI di Toba dilaksanakan melalui Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Meskipun PKB dirancang untuk meningkatkan berbagai aspek kompetensi profesional guru, pelatihan khusus mengenai kode etik guru sering kali tidak diberikan penekanan yang mendalam dalam pelaksanaan program tersebut. Dalam praktiknya, PKB di Toba lebih banyak fokus pada pengembangan kompetensi profesi guru, seperti strategi pengajaran, penggunaan teknologi dalam pendidikan, dan pembaruan pengetahuan akademik. Sementara aspek kode etik guru, yang mencakup prinsip-prinsip moral dan etika yang harus dipatuhi oleh guru dalam interaksi mereka dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat, sering kali hanya dibahas secara sekilas atau tidak diintegrasikan secara sistematis dalam pelatihan. Sebagai contoh, dalam pelatihan PKB, pelatihan kode etik guru mungkin hanya disertakan sebagai bagian kecil dari modul yang lebih luas, tanpa memberikan kedalaman atau detail yang memadai. Hal ini mengakibatkan sebagian guru mungkin tidak mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai kode etik dan bagaimana menerapkannya dalam situasi sehari-hari. Dengan demikian, meskipun pelatihan PKB telah dilaksanakan, fokus utama pada kompetensi profesi guru dapat mengabaikan kebutuhan mendalam akan pemahaman dan penerapan kode etik yang efektif. Untuk

meningkatkan efektivitas pelatihan kode etik, perlu ada penekanan yang lebih besar pada aspek-aspek etika dalam pelatihan PKB atau penyelenggaraan pelatihan khusus yang secara eksklusif membahas kode etik guru. Ini akan membantu memastikan bahwa semua guru tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga memahami dan menerapkan standar etika dengan baik dalam praktik mereka.

Pengembangan model manajemen pelatihan sering kali terletak pada perbedaan antara pendekatan teoritis yang ideal dan realitas implementasi di lapangan. Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang selama ini dilaksanakan di Kabupaten Toba untuk guru-guru menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaannya, sehingga belum dapat berjalan secara optimal. Awalnya PKB dirancang dan dilaksanakan dengan penuh perhatian pada kebutuhan individu dan konteks spesifik. Namun berbeda kenyataan di lapangan, yaitu Pertama, teori pelatihan mengasumsikan bahwa pelatihan akan dirancang dan dilaksanakan dengan penuh perhatian pada kebutuhan individu dan konteks spesifik. Namun, sering kali pelatihan PKB terlalu umum dan tidak cukup disesuaikan dengan kondisi lokal atau tantangan spesifik yang dihadapi oleh guru di berbagai daerah. Kedua, teori sering kali tidak mempertimbangkan secara mendalam faktor-faktor eksternal seperti keterbatasan waktu, sumber daya, dan aksesibilitas yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan. Ketiga, evaluasi dalam teori umumnya dilakukan setelah pelatihan selesai, sementara dalam praktik PKB, evaluasi yang berkelanjutan dan dukungan pasca-pelatihan sering kali kurang, mengakibatkan kurangnya pemantauan dan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan penerapan materi pelatihan secara efektif. Padahal menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20, menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan

mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ipteks. Selain itu, terbatasnya jumlah peserta yang diikutsertakan, di mana hanya guru-guru yang tidak lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diwajibkan mengikuti PKB. Padahal, semua guru seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui program ini. Selain itu, pelaksanaan PKB hanya terbatas pada beberapa kecamatan, yang menyebabkan tidak meratanya pelatihan di seluruh wilayah. Akibatnya, banyak guru yang tidak mendapatkan akses ke program ini, yang pada akhirnya menghambat upaya peningkatan kompetensi guru secara menyeluruh. Padahal Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan kewajiban guru untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya yang dilaksanakan secara mandiri atau kegiatan kolektif guru dengan kegiatan, yaitu: Pengembangan diri, kegiatan publikasi ilmiah, dan karya inovatif (Permendiknas nomor 35 Tahun 2010).

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru adalah suatu proses kegiatan guru secara sistematis dengan memeriksa dan menilai atau refleksi guru setelah berlangsungnya kegiatan belajar mengajar untuk membenahi segala kekurangan yang berfungsi untuk meningkatkan keprofesionalannya (Kemendiknas, 2010). Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk guru-guru menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaannya, sehingga belum dapat berjalan secara optimal. Salah satu masalah utama adalah terbatasnya jumlah peserta yang diikutsertakan, di mana hanya guru-guru yang tidak lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diwajibkan mengikuti PKB. Padahal, semua guru seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui program ini. Selain itu, pelaksanaan PKB hanya terbatas pada beberapa kecamatan, yang menyebabkan tidak meratanya pelatihan di seluruh wilayah.

Akibatnya, banyak guru yang tidak mendapatkan akses ke program ini, yang pada akhirnya menghambat upaya peningkatan kompetensi guru secara menyeluruh.

Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Toba, diketahui bahwa sejak tahun 2015-2023, pelatihan yang dilakukan bagi guru di wilayah tersebut hanya berfokus pada peningkatan kompetensi profesional. Pelatihan kompetensi guru di Kabupaten Toba menghadapi beberapa tantangan yang mempengaruhi efektivitasnya. Saat ini, pelatihan utama yang dilaksanakan adalah lokakarya calon guru penggerak yang diadakan oleh Bupati Toba. Meskipun niatnya baik, program ini kurang optimal karena tidak semua guru dapat mengikutinya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan akses transportasi, mengingat pelatihan hanya dilaksanakan di ibu kota kabupaten yang sulit dijangkau oleh guru dari daerah terpencil. Selain itu, pelatihan ini lebih berfokus pada kompetensi keprofesian, sementara kompetensi kepribadian guru, yang juga penting, belum mendapatkan perhatian yang cukup.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi jangka pendek, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM sebagai persiapan untuk mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Namun kenyataannya pengetahuan guru akan kompetensi guru terutama kompetensi kepribadian masih perlu ditingkatkan. Sehingga ada kendala dalam penanganan permasalahan dengan siswa misalnya pendisiplinan siswa. Salah satu kompetensi kepribadian guru kaitannya dengan pendisiplinan siswa adalah Guru dengan kompetensi kepribadian yang baik mampu menerapkan aturan secara konsisten dan adil, tanpa menunjukkan favoritisme. Keberanian untuk menegakkan disiplin dengan cara yang positif dan penuh rasa hormat membantu siswa memahami konsekuensi dari perilaku mereka dan membangun rasa

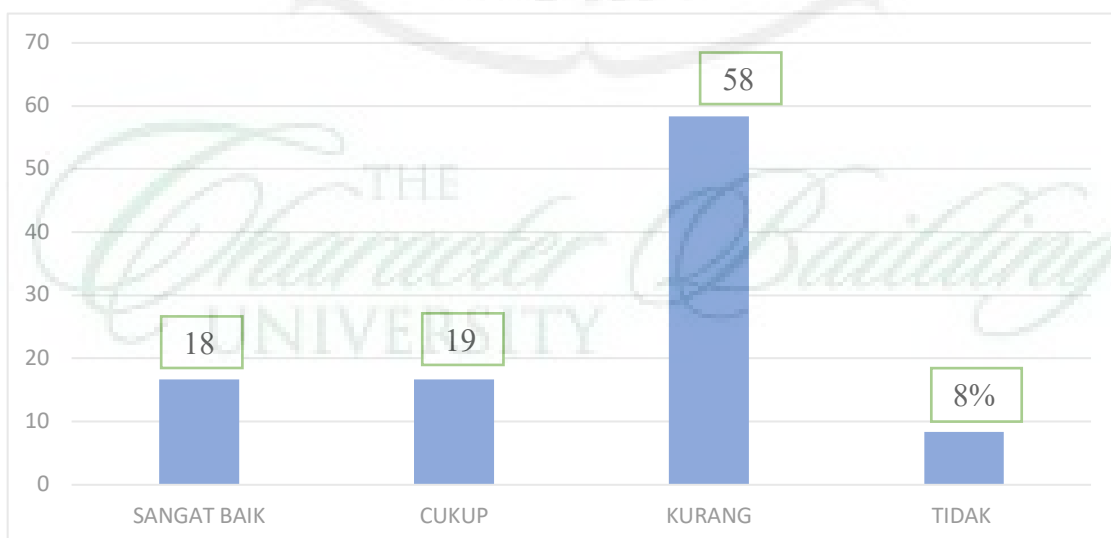
tanggung jawab. Itu artinya pelatihan PKB yang selama ini berjalan belum menjawab kebutuhan guru akan kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan untuk mengelola emosi sendiri dan orang lain, memahami perasaan, dan membangun hubungan yang baik merupakan aspek penting dari kompetensi kepribadian. Dalam konteks pendidikan, guru dengan EQ tinggi dapat menerapkan kode etik dengan lebih efektif karena mereka mampu berempati dengan siswa, mengelola konflik secara konstruktif, dan menciptakan lingkungan kelas yang mendukung (Goleman D, 1995). Namun tidak semua guru memiliki akses atau dukungan untuk mengembangkan EQ mereka secara penuh. Selain itu, meskipun EQ dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menerapkan kode etik dan mengelola konflik, tantangan praktis seperti tekanan waktu, keterbatasan sumber daya, dan perbedaan individu dalam respons emosional sering kali menghambat penerapan EQ yang efektif. Kesenjangan ini menyoroti perlunya pendekatan yang lebih terintegrasi dalam pelatihan guru yang tidak hanya mengandalkan teori EQ tetapi juga memperhatikan faktor-faktor kontekstual dan dukungan yang diperlukan untuk mengimplementasikan EQ dalam praktik sehari-hari. Begitupun guru SMA di Kabupaten Toba terutama di SMA Unggul Del, kesibukan akan tugas di sekolah menjadikan guru kurang aktif mengikuti pelatihan kompetensi kepribadian guru. Tuntutan akademik yang tinggi menjadikan guru terfokus hanya meningkatkan kompetensi profesi saja. Padahal permasalahan yang lahir dari kurangnya pemahaman akan kode etik guru begitu mendesak. Misalnya dalam pendisiplinan siswa, terkadang guru mendapat pertentangan dari siswa dan orang tua yang tidak terima akan sanksi yang diberi kepada siswa. Hal ini memengaruhi guru dalam mendisiplinkan siswa. Mengapa hal ini terjadi? Berdasarkan survey awal menggunakan

kuisisioner, ternyata hal ini bermula karena guru kurang memahami isi dan implementasi kode etik guru.

Berikut instrument kuisionernya. Instrumen kuesioner ini dirancang untuk mengukur tingkat pemahaman guru tentang Kode Etik Guru di SMA Kabupaten Toba, terdiri dari bagian informasi responden (opsional) dan bagian inti yang berisi pernyataan-pernyataan terkait pemahaman terhadap berbagai aspek kode etik, seperti hubungan dengan peserta didik, orang tua/wali murid dan masyarakat, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta integritas dan etika profesi, yang dijawab dengan memberikan tanda centang pada tingkat pemahaman. Selain itu, kuesioner ini juga memuat bagian pendapat dan saran untuk mengetahui persepsi guru terhadap sosialisasi kode etik dan kebutuhan akan pelatihan lebih lanjut, serta untuk mendapatkan masukan dalam meningkatkan pemahaman guru tentang kode etik di sekolah.

Berikut merupakan data tingkat penguasaan pemahaman guru berdasarkan hasil survey awal :



Gambar 1. 1 Tingkat Pemahaman Guru Tentang Kode Etik Guru
SMA Kabupaten Toba

Berdasarkan Gambar 1.1, pemahaman guru masih kurang terhadap kode etik. Hal ini bisa menyebabkan tindakan yang tidak sesuai dengan norma profesional, yang pada akhirnya berdampak negatif pada hubungan antara guru, siswa, dan orang tua. Oleh karena itu, selain fokus pada peningkatan penguasaan konten, pelatihan PKB juga perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada pembinaan kompetensi kepribadian dan pemahaman kode etik, agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih optimal dan profesional. Selain itu, keterbatasan dana menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan PKB. Anggaran yang minim membuat program ini sulit untuk dilaksanakan secara berkelanjutan dan merata. Untuk memastikan program ini dapat memberikan manfaat yang maksimal, diperlukan dukungan tambahan baik dari segi dana maupun kebijakan. Dengan alokasi dana yang memadai dan kebijakan yang inklusif, PKB dapat dilaksanakan secara lebih luas, mencakup semua guru, dan menjangkau lebih banyak wilayah.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi administrasi, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) di SMA Unggul Del menunjukkan bahwa guru masih berada dalam kategori kurang dalam aspek pengetahuan. Namun, menariknya, observasi praktik mengajar menunjukkan bahwa banyak guru sebenarnya mampu mengimplementasikan pengetahuan tersebut dalam tindakan nyata.

Kesenjangan antara penguasaan teori dan kemampuan praktik ini menimbulkan beberapa permasalahan, terutama dalam hal pendisiplinan siswa. Ketidaksesuaian antara pemahaman teoritis tentang kode etik guru dan penerapannya di lapangan menyebabkan ketimpangan dalam cara guru mendisiplinkan siswa. Hal ini pada akhirnya

berkontribusi pada kurangnya komunikasi yang baik antara guru dan masyarakat, khususnya orang tua siswa.

Kompetensi kepribadian, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Aspek-aspek kepribadian yang mantap dan stabil meliputi kemampuan bertindak sesuai norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma, yang diatur dalam kode etik guru.

Berikut datanya : Beberapa poin penting yang terungkap adalah:

- 1) Kurangnya pemahaman kode etik guru: Sebagian besar guru kurang memahami hak dan kewajiban mereka yang tertuang dalam kode etik.
- 2) Hubungan yang kurang baik dengan masyarakat: Terdapat masalah dalam hubungan antara guru dan masyarakat, khususnya orang tua siswa.
- 3) Keengganan guru dalam mendisiplinkan siswa: Guru cenderung enggan bersuara atau apatis dalam mendisiplinkan siswa karena kurang menjunjung tinggi kode etik profesi guru, yang disebabkan oleh ketidaktahuan mereka.
- 4) Pentingnya menjunjung tinggi kode etik: Untuk mengatasi masalah ini, guru perlu memahami, menerapkan, dan berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.

Kesimpulan dari data yang ada:

- 1) Masalah utama: Hubungan antara guru dan masyarakat (orang tua siswa) kurang baik.
- 2) Penyebab akar masalah:
 - a) Kurangnya pembinaan hubungan yang baik antara guru dan orang tua.

- b) Kurangnya komitmen bersama antara guru dan orang tua dalam tanggung jawab pendidikan.
 - c) Guru kurang intens dalam memperoleh informasi tentang peserta didik, yang menyebabkan pertentangan saat mendisiplinkan siswa.
 - d) Guru kurang bersuara ketika merasa dirugikan dalam proses pendisiplinan siswa, meskipun telah bertindak sesuai kode etik.
 - e) Guru kurang mengetahui kode etik profesi sebelumnya.
- 3) Solusi yang diusulkan: Pelatihan kode etik guru.

Sebagain contoh hasil wawancara dengan kepala SMA Unggul Del, hubungan antara kode etik guru dengan kompetensi kepribadian guru dapat dilihat dalam kasus seorang guru di sekolah menengah yang menghadapi tantangan dalam menegakkan aturan disiplin terhadap siswa yang sering terlambat. Dalam situasi ini, kompetensi kepribadian seperti keadilan, empati, dan komunikasi efektif memainkan peran penting dalam penerapan kode etik. Keadilan memastikan bahwa guru menerapkan aturan disiplin secara adil dan konsisten tanpa bias, memberikan konsekuensi yang sesuai tanpa mempertimbangkan latar belakang pribadi siswa. Empati memungkinkan guru untuk memahami alasan di balik keterlambatan siswa dan menyesuaikan pendekatan disiplin untuk membantu siswa mengatasi hambatan yang mungkin mereka hadapi, sambil tetap mematuhi prinsip keadilan. Komunikasi efektif memfasilitasi penyampaian pesan yang jelas dan konstruktif kepada siswa dan orang tua tentang pentingnya disiplin dan konsekuensi pelanggaran, membangun pemahaman yang baik dan mendukung penerapan disiplin yang positif. Dalam contoh ini, kompetensi kepribadian guru mendukung

penerapan kode etik dengan memastikan disiplin diterapkan secara adil, sensitif terhadap kebutuhan siswa, dan komunikatif, sehingga memfasilitasi kepatuhan terhadap aturan.

Berdasarkan penelusuran ilmiah ke lapangan melalui observasi dan wawancara, tidak semua guru mampu menyebutkan, memahami, dan menerapkan kode etik guru dalam profesinya sebagai pengajar (Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Toba, 2024). Sebagian besar guru tidak mampu untuk menyebutkan semua kode etik guru yang telah ditetapkan. Tanpa pemahaman yang jelas, guru mungkin tidak dapat menerapkan nilai-nilai etis dalam tindakan sehari-hari, yang mengarah pada perilaku yang tidak konsisten dengan standar profesional.

Di SMA Kabupaten Toba, berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VIII Kabupaten Toba, menyatakan bahwa banyak guru menghadapi berbagai permasalahan khususnya tentang kode etik guru dari segi kompetensi kepribadian guru yang memengaruhi cara pendisiplinan siswa. Dalam teorinya Nichols dan Glass menggarisbawahi pentingnya kode etik dalam menghadapi tekanan eksternal seperti standar tes dan kebijakan pendidikan yang mungkin mengganggu integritas pendidikan. Mereka menekankan bahwa guru harus memegang teguh prinsip-prinsip etika meskipun menghadapi tekanan tertentu. Sebagai pemimpin dalam pendidikan, guru memainkan peran strategis yang penting dalam membantu siswa tumbuh menjadi orang dewasa yang bertanggung jawab, mandiri, dan berperilaku unggul. Oleh karena itu, pendidiklah yang menjadi garda terdepan dalam pembelajaran (Yenti et al., 2023).

Semakin baik kode etik dan kompetensi, maka semakin baik pula perilaku kerja guru. Maka kode etik guru sangat urgen untuk dikuasai oleh guru (Alamsyah Alamsyah,

Sagaf S. Pettalongi & Rustina Rustina, 2023). Permasalahan yang sama pernah terjadi saat seorang guru di Inggris mendisiplinkan siswa menggunakan istilah verbal yang salah hingga membawa guru ke pemecatan atas profesinya. Kasus di Inggris menggambarkan situasi penggunaan bentuk tata bahasa gender perempuan oleh seorang guru ketika berbicara kepada seorang siswa yang kebetulan sedang dalam proses transformasi gender. Meski gurunya tidak menyadarinya, namun akibatnya adalah pemecatan. Situasi ini menimbulkan reaksi masyarakat perubahan norma sosial membuat guru-guru Eropa modern menemui jalan buntu (Alexander A. Fedorov, 2019). Dengan demikian perlunya guru memiliki pemahaman dan keterampilan dalam mengimplementasikan kode etik guru dalam pembelajaran dan profesinya. Padahal Menurut Leming, kode etik guru harus mencakup prinsip-prinsip moral universal seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Guru harus bertindak sebagai model moral bagi siswa dan harus mempromosikan nilai-nilai ini melalui tindakan dan interaksi sehari-hari. Penelitian lainnya menyatakan bahwa Kode etik guru sekolah Katolik St. Benediktus memberikan petunjuk kepada guru tentang bagaimana mencapai keselamatan, bahwa seorang guru sekolah Katolik harus berjuang untuk keselamatan abadi. Kendali di tangan guru tentunya mempedomani kode etik yang ada (Hrobkov, M et al., 2023).

Guru sering merasa tidak aman atau terlindungi saat mendisiplinkan siswa, karena takut akan pengaduan atau tindakan hukum. Ketakutan ini dapat membuat guru enggan untuk menegakkan disiplin, yang merusak otoritas mereka dan mengurangi efektivitas dalam mengelola kelas. perlindungan hukum terhadap guru dalam proses pendidikan terkait tindak pidana kekerasan sudah diatur secara lengkap dalam berbagai perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Dimana dijelaskan dalam kedua perundang-undangan tersebut penghukuman maupun pemberian sanksi terhadap siswa dengan tujuan pengajaran yang dilakukan guru bukan merupakan tindak pidana kekerasan. Perlindungan hukum terhadap guru dalam proses pendidikan terkait tindak kekerasan dalam bidang pendidikan hendaknya diterapkan dengan memakai kebijakan penal dan kebijakan non penal. Pemakaian kebijakan tersebut dengan melihat faktor dan latar belakang tindak pidana di bidang pendidikan tersebut terjadi, khususnya dengan mempertimbangkan tujuan dari proses mengajar yang dijalankan oleh guru (Nanang et al., 2022).

Implementasi Kurikulum Merdeka dengan kode etik guru menghadapi tantangan signifikan dalam menavigasi kontradiksi yang mungkin muncul antara kebebasan kurikulum dan prinsip-prinsip etika yang harus dipegang teguh oleh para pendidik. Kurikulum Merdeka menekankan pada fleksibilitas dan kreativitas dalam proses pembelajaran serta “guru menghamba pada murid”, memberikan ruang yang lebih besar bagi guru untuk mengembangkan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal tetapi terkunci dalam penegakan sanksi pelanggaran siswa. Selain itu, dalam kebebasan ini terdapat potensi untuk terjadinya penyalahgunaan atau penyimpangan dari prinsip-prinsip etika yang diatur dalam kode etik guru. Salah satu kontradiksi yang muncul adalah antara kebebasan guru dalam merancang pembelajaran yang inovatif dan tanggung jawab mereka untuk memastikan bahwa proses pembelajaran tersebut tetap mematuhi nilai-nilai moral dan standar etika yang tinggi. Meskipun Kurikulum Merdeka memberikan otonomi kepada guru, namun hal ini tidak boleh diartikan sebagai kebebasan mutlak yang tidak terikat oleh prinsip-prinsip etika yang telah ditetapkan. Terlebih lagi,

dalam situasi di mana kebebasan kurikuler bertabrakan dengan nilai-nilai etika, guru mungkin menghadapi dilema yang kompleks dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, dan salah satu cara efektif untuk mencapai tujuan ini adalah melalui kerjasama erat antara kepala sekolah dan guru dalam merancang dan melaksanakan pelatihan kode etik guru. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa lingkungan belajar di sekolahnya kondusif dan profesional, serta bahwa guru-gurunya memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendidik siswa dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kode etik guru perlu dilatih karena guru memegang peran penting sebagai pendidik dan teladan bagi siswa, sehingga perilaku dan profesionalisme mereka sangat berpengaruh terhadap pembentukan karakter serta kualitas pendidikan. Pelatihan kode etik membantu guru memahami nilai-nilai moral dan profesional yang harus dijunjung tinggi dalam menjalankan tugas mereka, seperti integritas, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap hak-hak siswa. Banyak kasus menunjukkan bahwa pelanggaran kode etik, baik yang disengaja maupun tidak, dapat merusak hubungan antara guru dan siswa, menciptakan lingkungan pembelajaran yang tidak kondusif, serta menurunkan reputasi institusi pendidikan. Melalui pelatihan kode etik, guru dapat lebih memahami batasan dalam interaksi dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat, serta lebih siap untuk menghadapi tantangan etis yang mungkin muncul di lingkungan sekolah. Selain itu, pelatihan ini juga membantu menciptakan standar perilaku yang konsisten dan memperkuat komitmen guru terhadap profesionalisme dalam pendidikan, yang pada

akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pembentukan generasi yang berkarakter baik.

Permasalahan lainnya yang didapatkan berdasarkan survey awal dengan kepala SMA Unggul Del, Kepala SMA Negeri 1 Laguboti, dan Kepala SMA Swasta Trisakti Laguboti di lapangan adalah terkait kompetensi kepribadian guru. Standar kepribadian guru diukur dengan beberapa indikator yaitu: (1) stabil, stabil; (2) dewasa, bijaksana; (3) berwibawa, (4) Anda memiliki etos kerja; (5) Adil; (6) bertindak menurut norma agama, hukum dan sosial; (7) berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (Ananda R. et al., 2023). Kebijaksanaan guru menjadi poin penting dari penelitian ini. Dimana guru harus bisa mendidik karakter siswa sesuai kompetensi yang dimiliki. Maksudnya adalah, guru harus mengedepankan salah satu nilai karakter yaitu kedisiplinan. Memang tidaklah mudah dalam mendisiplinkan siswa di mas VUCA ini. Tentu tantangannya besar. Untuk itulah perlunya guru memiliki kompetensi kepribadian kebijaksanaan.

Pelatihan guru saat ini cenderung didominasi fokus pada pengembangan kompetensi profesional atau konten, sementara aspek kompetensi kepribadian seringkali terabaikan dan terbatas pada sekolah-sekolah tertentu dengan fokus pada nilai religi saja. Materi pelatihan juga dinilai tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan guru, terutama dalam hal kompetensi kepribadian yang diperlukan untuk mendisiplinkan siswa dan menghadapi orang tua. Kurangnya kompetensi kepribadian ini berdampak negatif pada kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menghadapi tantangan dari siswa serta orang tua, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, desain pelatihan yang ada perlu diperbaiki agar mencakup pengembangan kompetensi

kepribadian guru secara lebih komprehensif, dengan tujuan meningkatkan mutu pembelajaran secara keseluruhan.

Pelatihan guru saat ini cenderung lebih menekankan pada pengembangan keterampilan profesional dan penguasaan materi ajar, sehingga aspek kompetensi kepribadian seringkali kurang diperhatikan. Pelatihan yang menyentuh kompetensi kepribadian juga terbatas pada sekolah tertentu dan umumnya hanya mencakup nilai-nilai keagamaan. Materi pelatihan yang ada dianggap kurang sesuai dengan kebutuhan guru, terutama dalam hal kompetensi kepribadian yang diperlukan untuk mengatasi tantangan seperti mendisiplinkan siswa dan berinteraksi dengan orang tua. Kekurangan kompetensi kepribadian pada guru berdampak negatif pada kemampuan mereka dalam mengelola kelas, menghadapi perlawanan dari siswa dan orang tua, serta menurunkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Oleh karena itu, desain pelatihan yang ada perlu ditingkatkan agar lebih komprehensif dalam mengembangkan kompetensi kepribadian guru, dengan tujuan meningkatkan mutu pembelajaran.

Guru sering kali mengalami kesulitan dalam menegakkan disiplin, dan tidak jarang menghadapi perlawanan dari orang tua siswa yang kurang mendukung tindakan disiplin tersebut. Situasi ini diperparah oleh kurangnya pemahaman guru mengenai kode etik profesi mereka, yang seharusnya menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dengan profesionalisme dan integritas. Ketidaktahuan atau kurangnya pemahaman terhadap kode etik ini mengurangi kualitas kompetensi kepribadian guru dalam mendidik siswa, karena mereka mungkin tidak tahu bagaimana menyeimbangkan antara pendekatan disiplin yang efektif dan menjaga hubungan baik dengan siswa serta orang tua.

Jarangnya pelatihan dan sosialisasi menjadikan kode etik guru menjadi terpinggirkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Stefani Made Ayu , Rahmaddian tahun 2019 bahwa seluruh peserta sosialisasi mendapatkan pemahaman yang lebih tentang pentingnya penggunaan internet khususnya media sosial secara sehat agar tidak melanggar kode etik guru dan sumpah ASN. Hal ini berbeda dengan profesi seorang dokter yang tertuang dalam ketentuan umum kode etik dokter pasal 3 Dalam melakukan pekerjaan kedokterannya, seorang dokter tidak boleh dipengaruhi oleh sesuatu yang mengakibatkan hilangnya kebebasan dan kemandirian profesi. Artinya Dokter dalam menjalankan profesinya mendapat perlindungan hukum. Mengapa guru tidak? padahal sama-sama melakukan tugas profesinya (khusus guru bersertifikasi pendidik).

Maka dari sini dapat disimpulkan perlunya suatu wadah, momen, pelatihan kode etik guru untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru. Meski penguasaan konten menjadi fokus utama dalam pelatihan Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB), ada aspek lain yang tidak kalah penting namun sering diabaikan, yaitu pemahaman guru terhadap kode etik. Masih ada guru yang belum sepenuhnya memahami kode etik ini, yang seharusnya menjadi pedoman utama dalam menjalankan tugas mereka. Ketidaktahuan ini dapat mengakibatkan masalah komunikasi dan kedisiplinan di lingkungan sekolah, serta mengurangi efektivitas guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Berdasarkan masalah tersebut, dapat disimpulkan bahwa pentingnya meneliti permasalahan ini guna meningkatkan pengetahuan guru akan kode etik guru untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru melalui pengembangan model manajemen pelatihan.

Hal tersebut dapat dicapai melalui pelatihan, dimana pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kompetensi individu atau kelompok dalam suatu bidang tertentu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja dalam tugas atau pekerjaan yang sedang atau akan dilakukan. Pelatihan dapat melibatkan berbagai metode, seperti pengajaran di kelas, simulasi, praktik langsung, atau pembelajaran berbasis proyek. Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan upaya peningkatan kompetensi karyawan untuk persiapan mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa mendatang.

Peneliti menelusuri dari berbagai literatur berbagai model pelatihan dan teori. Salah satunya model pelatihan ADDIE. Model pelatihan ADDIE menjadi dasar bagi lebih dari 100 model desain pembelajaran saat ini (Allen, 2006). Dikembangkan pada tahun 1970an, model pelatihan ini memberikan proses yang sistematis dan berulang untuk menentukan kebutuhan pelatihan, merancang program dan materi pengajaran, melaksanakan program ini, dan mengevaluasi efektivitasnya (Gagne et al., 2005).

Model ADDIE dipandang sebagai sumber informasi yang berharga dan memberikan panduan untuk praktik pengajaran yang baik. Penggunaan model ini telah banyak diterapkan sejak tahun 2019 hingga 2023, terutama dalam pengembangan bahan ajar untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Model ADDIE dinilai bagus untuk pelatihan kode etik guru dan dapat meningkatkan kompetensi guru secara umum. Model ini menawarkan sistem desain pembelajaran yang siklus, di mana hasil penilaian setiap tahap akan mengarahkan perancang kembali ke langkah sebelumnya. Semua tahapan

saling terhubung melalui fase evaluasi, yang memiliki penilaian berkelanjutan dan kedudukan penting berdasarkan hasil penilaian yang diperoleh.

Tahapan-tahapan dalam model ADDIE secara rinci memandu proses yang sistematis dan terstruktur, yang diharapkan dapat membantu merancang manajemen pelatihan kode etik guru yang terstruktur, menggantikan konsep pelatihan konvensional tanpa perencanaan matang. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ADDIE dapat memperbaiki permasalahan kemampuan dan pengajaran, yang berarti kemampuan guru dalam pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan tentang kode etik guru dapat ditingkatkan melalui model ini. ADDIE juga dapat membantu guru berinovasi dalam mendisiplinkan siswa dengan menerapkan kode etik di kelas, sehingga guru mendapatkan cara baru untuk mendisiplinkan siswa.

Model ADDIE cocok untuk penelitian ini karena sejalan dengan tujuan meningkatkan kompetensi kepribadian guru dalam perspektif kode etik. Kompetensi kepribadian mencakup kemampuan guru untuk bertindak dengan integritas, keadilan, dan tanggung jawab, yang dibentuk dan dipandu oleh kode etik. ADDIE merupakan model generik yang dapat diterapkan secara prosedural, siklikal, dan integratif di berbagai bidang ilmu, termasuk pendidikan kepribadian, sosial, seni budaya, olahraga, dan teknologi. Oleh karena itu, penggunaan model ADDIE dianggap sebagai pilihan yang tepat untuk desain pengembangan model manajemen pelatihan dalam penelitian ini, dengan tujuan menghasilkan produk akhir berupa pengembangan model manajemen pelatihan.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1) Perlunya perbaikan desain pelatihan untuk pengembangan kompetensi kepribadian
- 2) Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memajukan sekolah.

- 3) Masih kurangnya pelatihan guru pada kompetensi kepribadian.
- 4) Guru kurang memahami dan kurang terampil tentang kode etik guru.
- 5) Adanya kecaman pihak luar sekolah dalam pendisiplinan siswa oleh guru.
- 6) Sebagian besar guru kurang memahami dengan baik hak-hak dan kewajiban serta kode etik profesi guru
- 7) Kurangnya dukungan dan bimbingan dari pihak sekolah dalam penerapan kode etik
- 8) Guru kurang mendapatkan perlindungan dalam menegakkan pendisiplinan siswa dalam etika profesinya.
- 9) Guru kurang terampil mengaplikasikan kode etik guru dalam profesinya.
- 10) Guru menjadi apatis dalam menegakkan disiplin siswa.
- 11) Siswa sering menyalahgunakan makna kurikulum yang cenderung kearah 'guru menghamba pada siswa'.
- 12) Siswa kurang menghargai guru dalam pendisiplinan yang diadakan oleh sekolah.
- 13) Pelatihan dan Sosialisasi kode etik guru di sekolah jarang dilakukan.
- 14) Perubahan kurikulum menuntut guru memaksa guru menghamba pada siswa sering disalah artikan oleh siswa.
- 15) Perlunya pelatihan penguatan pemahaman dan implementasi kode etik guru untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru dan mutu pembelajaran.
- 16) Diharapkan melalui pelatihan manajemen kode etik guru tentang pendisiplinan siswa menggunakan model ADDIE berjalan efektif.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah terfokus pada Penerapan Manajemen Pelatihan Kode Etik Guru Menggunakan Model ADDIE dalam meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana penerapan manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dapat meningkatkan kompetensi kepribadian guru?
- 2) Bagaimana validitas penerapan manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru?
- 3) Bagaimana efektifitas penerapan manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru?
- 4) Bagaimana tingkat kepraktisan penerapan manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menerapkan manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru.
- 2) Untuk memvalidasi manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru.
- 3) Untuk menganalisis efektifitas manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru.

- 4) Untuk menganalisis kepraktisan manajemen pelatihan kode etik guru menggunakan model ADDIE dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi berbagai pihak adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi kepala cabang dinas pendidikan wilayah 8 Kabupaten Toba:

Penelitian ini memberikan data dan wawasan yang berharga bagi Kepala Cabang Dinas Pendidikan Toba dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan berbasis bukti. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kode etik guru, dinas pendidikan dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan profesional yang lebih terfokus, serta menerapkan sistem evaluasi yang memastikan guru menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar etika yang tinggi.

- 2) Bagi kepala sekolah

Bagi kepala sekolah, penelitian ini menawarkan panduan praktis untuk meningkatkan manajemen sekolah dan pengawasan terhadap pelaksanaan kode etik oleh para guru. Kepala sekolah dapat mengembangkan strategi untuk memperkuat pemahaman dan implementasi kode etik di lingkungan sekolah, menciptakan budaya kerja yang profesional dan etis, serta meningkatkan kualitas pembelajaran dan disiplin siswa.

- 3) Bagi Guru

Guru akan mendapatkan manfaat langsung dari penelitian ini melalui peningkatan pemahaman mereka tentang kode etik profesi. Pengetahuan ini akan membantu mereka menjalankan tugas dengan lebih profesional dan percaya diri, mengelola kelas dengan lebih baik, dan membangun hubungan yang lebih positif dengan siswa.

serta orang tua. Selain itu, peningkatan kompetensi kepribadian guru akan berkontribusi pada suasana belajar yang lebih kondusif dan efektif.

4) Bagi Orang Tua Siswa

Orang tua siswa akan merasakan manfaat dari penelitian ini melalui peningkatan kualitas pendidikan yang diterima anak-anak mereka. Dengan guru yang lebih memahami dan menerapkan kode etik, siswa akan mendapatkan pendidikan yang lebih bermutu, yang mencakup aspek akademis dan moral. Orang tua juga dapat merasa lebih percaya dan tenang karena mengetahui bahwa guru-guru yang mendidik anak mereka berkomitmen pada standar profesional dan etika yang tinggi.

