

Implementasi Etika Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Mas Al-Washliyah 22 Tembung

Syafri Fadillah Marpaung¹, Marsyela Marsyela², Marsyeli Marsyeli³, Uswatun Hasanah⁴

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang,
Sumatera Utara 20371

Email : syafrifadillahmarpaung@uinsu.ac.id¹, marsyela03@gmail.com², marsyeli332@gmail.com³,
uswae01@gmail.com⁴

Abstract. *This research aims to analyze the implementation of human resource management ethics at the MAS Al-Washliyah 22 Tembung Educational Institution. The method used is qualitative descriptive data analysis with a case study approach through interviews, documentation, observation with one of the teachers at MAS Al-Washliyah 22 Tembung. The aim of this research is to determine the implementation of human resource management ethics at the MAS Al-Washliyah 22 Tembung Educational Institution. This research will focus on the definition of educational ethics, human resource management such as the performance of employees or teaching staff and the productivity of teaching staff and the work morale of teaching staff. The research results show that ethics in human resource management principles must match the commitment of words with the achievement of personal performance through actions or work implementation. Which can build and create results from performance that are in line with common goals.*

Keywords: *Ethics, Human Resource Management, Educational Institutions*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi etika manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Metode yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara, dokumentasi, observasi dengan salah satu guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi etika manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Penelitian ini akan fokus pada definisi etika Pendidikan, Manajemen sumber daya manusia seperti kinerja pegawai atau tenaga pendidik dan produktivitas tenaga pendidik serta semangat kerja tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika dalam sebuah prinsip manajemen sumber daya manusia harus menyesuaikan antara komitmen perkataan dengan capaian kinerja personal melalui perbuatan atau pelaksanaan kerja. Yang dapat membangun dan menciptakan hasil dari kinerja yang sesuai dengan tujuan bersama.

Kata Kunci: Etika, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan gabungan kemampuan kekuatan mental dan fisik setiap orang. Karakteristik pribadi dibentuk oleh pendidikan dan lingkungan, dan perilaku di tempat kerja ditentukan oleh kebutuhan yang harus dipenuhi (Febrian dkk, 2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses perencanaan pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

Tujuannya adalah untuk memanfaatkan dan memelihara sumber daya manusia secara tepat, dan memungkinkan mereka untuk melanjutkan dan meningkatkan kualitas yang stabil. Salah satu fenomena atau perkembangan terkini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) saat ini adalah menganggap sumber daya manusia sebagai modal atau aset suatu organisasi atau perusahaan, bukan sekedar sumber daya.

Dalam Islam, kita tidak hanya mengandalkan urusan umum saja, namun juga mengutamakan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut ajaran Nabi Muhammad SAW, menuntut ilmu adalah wajib sepanjang hidup. Oleh karena itu, pengetahuan umum dan agama sangat diperlukan. Namun, penting untuk mempertimbangkan tujuan dan penerapan pembelajaran. Kebanyakan orang tidak menyadari keberadaan mereka di dunia ini.

Dengan kata lain, kita hidup dengan tujuan hidup semata tanpa memikirkan akhir hidup. Ini adalah fakta yang jelas jika kita mempertimbangkan penyebab masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, tatanan sosial saat ini hanya bergantung pada isu-isu praktis. Dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, stabilitas ketertiban dan stabilitas perekonomian selalu menjadi perhatian utama. Alasannya, stabilitas dapat menyelesaikan krisis nasional.

Oleh karena itu, meskipun pengembangan sumber daya manusia (SDM) cenderung terabaikan, namun pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan nonformal dinilai dapat mendorong pertumbuhan ekonomi untuk kemaslahatan rakyat.

METODE PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di MAS Al-Washliyah 22 Tembung, lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di jln besar tembung no 78 Kec. percut sei tuan Kab. Deli Serdang karena lokasi nya dekat dengan lokasi penulis. Berdasarkan judul yang diangkat yakni “IMPLEMENTASI ETIKA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN MAS AL-WASHLIYAH 22 TEMBUNG“ Peneliti telah melakukan Observasi pada tanggal 22 Desember 2023 dengan tujuan melakukan analisis implementasi etika manajemen sumber daya manusia di Lembaga pendidikan MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahn masalah yang diselidiki dan akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati

dari orang-orang (subyek) penelitian. Pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Penelitian ini menggunakan beberapa cara dalam mengumpulkan data diantaranya adalah sebagai berikut: 1. Wawancara → Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (interviewed) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dalam penelitian ini berupa interview terhadap responden. 2. Dokumentasi → Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Dokumen adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau pengutipan data dari dokumen yang ada dilokasi penelitian. 3. Observasi → Observasi adalah sebagai alat pengumpulan data yang sering digunakan untuk mengukur perilaku atau proses Tindakan yang dapat diamati dalam situasi nyata. Peneliti melakukan pengamatan untuk memperoleh informasi tentang etika manajemen sumber daya manusia, pengimplementasian etika terhadap sekolah. Data-data ini akan membantu penulis dalam melakukan analisis data dan penarikan kesimpulan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Etika Pendidikan

Dalam bahasa Yunani kuno, secara etimologis kata etika disebut ethos dan dalam bentuk tunggal dapat berarti : kebiasaan, watak, perasaan, sikap dan cara berpikir, tempat tinggal dan padang rumput. Sedangkan dalam bentuk jamak ditulis ta etha yang artinya adalah adat kebiasaan (Bertens, 2004).

Pertama kali menggunakan kata-kata itu adalah seorang filosof Yunani yang bernama Aristoteles (384 - 322 SM). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Etika/ moral adalah ajaran tentang baik dan buruk mengenai perbuatan, sikap, kewajiban dan sebagainya (Poerwadarminta, 1980). Dengan demikian etika memiliki banyak arti dan arti tersebut saling berkaitan. Pertama etika merupakan cara pandang manusia atau kelompok manusia yang berkaitan dengan baik dan buruk. Kedua etika merupakan ilmu yang mempertimbangkan nilai baik atau buruk, ketiga etika adalah ilmu yang mengkaji berbagai norma pada masyarakat, keempat, etika merupakan acuan nilai yang universal bagi masyarakat.

Dalam etika nilai kebaikan dari tingkah laku manusia menurut Suhartono menjadi sentral persoalan. Maksudnya adalah tingkah laku yang penuh dengan tanggung jawab, baik tanggung jawab terhadap diri sendiri, masyarakat, alam maupun terhadap Tuhan Yang Maha Esa pencipta alam Semesta (Suhartono, 2004).

Bertens mengatakan tanggung jawab berarti bahwa orang tidak boleh mengelak, bila diminta penjelasan tentang perbuatannya, orang bertanggung jawab atas sesuatu yang disebabkan olehnya. Adapun masalah tanggung jawab ini meliputi tanggung jawab ilmiah dan tanggung jawab moral (Bertens, 2004).

Dalam pembahasan ini lebih pada tanggung jawab moral dilihat dari etika pelaksanaan pendidikan. Etika ini di samping diajarkan di sekolah juga dalam berperilaku baik kepala sekolah dan guru serta seluruh Personel sekolah haruslah menjadi teladan bagi peserta didiknya. Ketika kepala sekolah dan guru ternyata tidak mengindahkan etika dalam prilakunya, maka perbuatan mereka ini menjadi contoh bagi peserta didik.

Etika pendidikan di sekolah berkaitan erat dengan etika dalam suatu sistem pendidikan yang lebih luas ditampakkan pada kinerja suatu sistem pendidikan. Kinerja sistem pendidikan menurut Sagala kemungkinan masih banyak mengandung agenda kelemahan ditinjau dari visi dan misi yang diharapkan. Namun demikian, menjadi tugas dan tanggung jawab pengambil kebijakan menjadikan konsistensi antara visi dan misi dengan tujuan dan target pendidikan yang ditampakkan dalam dalam operasionalisasi penyelenggaraan pendidikan khususnya di sekolah didukung oleh masyarakat dan orang tua peserta didik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Nawawi, 2011).

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk

mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2003). Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer. Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai atau karyawan

Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing.

Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sedangkan peranan manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup:

- A. Jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- B. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- C. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- D. Mengetahui undang-undang perburuhan.

2. Produktifitas karyawan

Produktifitas adalah keluaran (output) produk ataupun jasa persatuan masukan (input) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produktifitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (physical productivity) dan ukuran financial (financial productivity). Produktifitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Langkah-langkah berikut ini adalah tahapan yang harus di pertimbangkan dalam suatu rencana peningkatan produktifitas yang kompresif dan terintegrasi, yaitu:

- a. Analisis situasi.
- b. Merancang program peningkatan produktivitas.
- c. Menciptakan kesadaran akan produktivitas.
- d. Menerapkan program.
- e. Mengevaluasi program dan memberikan umpan balik.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

3. Semangat kerja karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktifitas perlu adanya semangat kerja dari setiap karyawannya. Menurut Sculler dan Jakson (2001:77) semangat kerja merupakan kondisi bagaimana seseorang pegawai melakukan pekerjaan setiap hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Tingkat semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kegelisahan kerja, tingkat perpindahan, dan banyak tuntutan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung, yang mengemukakan tentang implementasi etika manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Beliau menjelaskan bahwa :

1. **Penanya:** Mengapa etika manajemen sumber daya manusia penting diterapkan dalam lembaga pendidikan terutama di MAS Alwashliyah ini?

Guru: Karena prinsip keberhasilan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Harus di dasari dari adanya etika. Etika dalam sebuah prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menyesuaikan antara komitmen perkataan dengan capaian kinerja personal melalui perbuatan atau pelaksanaan kerja. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan bagian dari unsur-unsur manajemen. Yang dapat membangun dan menciptakan hasil dari kinerja yang seusia dengan tujuan bersama. Kalau tidak adanya Sumber Daya Manusia, maka sumber daya-daya yang lain tidak dapat terealisasikan karena tidak adanya komando dalam struktural pengembangan sistem manajerial team.

2. **Penanya:** Menurut bapak apa saja yang termasuk tantangan dalam penerapan etika manajemen sumber daya manusia di masa sekarang? Dan bagaimana solusi nya?

Guru: Untuk penerapannya sendiri, kita harus melihat dari aspek visi, misi, tujuan, program dan kegiatan yang dirancang dalam mencapai hasil yang diharapkan. Tidak semua aspek di atas akan mengalami tantangan, kalau permasalahan dan tantangannya pada program maka yang diperbaiki adalah kegiatannya, kalau yang bermasalah pada tujuannya maka yang harus dibenahi adalah program dan kegiatannya, dan selanjutnya sampai kepada visinya. Tantangan dapat timbul karena kurang kesiapan dalam merancang aspek kegiatan manajemen yang tidak terukur, terutama pada jangka pendek, menengah, sampai jangka panjangnya.

Jadi, solusi yang terbaik adalah, percayakan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan aspek Manajemen Sumber Daya Manusia nya. Mulai dari Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, hingga pelaksanaan kinerja dan evaluasi yang dilakukan terus menerus secara berkala.

3. **Penanya:** Bagaimana cara bapak memastikan bahwa semua guru di sekolah ini diperlakukan dengan hormat oleh siswa nya?

Guru: Setiap kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pastikan pengkondisian kehadiran tetap selalu dipantau. Memastikan bahwa kualitas suatu pembelajaran itu dapat berjalan dan berkembang secara baik, adalah dengan mengetahui bahwa kesiapan peserta didik dalam hal ini sebagai Sumber Daya Manusia yang dinilai adalah ikut terlibat. Dengan semakin rajin hadir mengikuti pembelajaran, artinya mutu standar Sumber Daya Manusia seorang siswa di kelas dapat diketahui. Oleh karena itu, dengan antusiasme siswa rajin hadir ke madrasah khususnya mengikuti pembelajaran, membuktikan bahwa mereka secara tidak langsung sudah menghargai guru dengan cara ikut serta dan peran aktif dalam mendukung sebuah pembelajaran di kelas dengan penuh semangat dan tanpa paksaan.

4. **Penanya:** Bagaimana cara bapak menangani laporan pelanggaran etika sumber daya manusia di sekolah ini?

Guru: Pastikan setiap permasalahan yang terjadi, dicari tahu sumber penyebab utamanya. Siapa yang sebagai aktor pelanggaran tersebut, dan siapa yang bersedia untuk menjadi penegak atas permasalahan yang terjadi. Sering kali terjadi laporan pelanggaran dengan bukti yang kurang mendukung. Sehingga dalam pemecahan masalah tersebut masih samar, untuk ditindaklanjuti secara mendalam. Oleh karenanya, pelanggaran etika ini harus lebih diperhatikan terutama dalam segi berdialog maupun bertutur sapa baik kepada yang muda maupun yang tua, baik dari yang senior maupun yang junior, baik dari yang mempunyai jabatan maupun yang tidak mempunyai jabatan.

5. **Penanya:** Sebagai seorang guru, bagaimana cara bapak mengukur dan mengevaluasi efektivitas program etika sumber daya manusia di sekolah ini?

Guru: Untuk mengukur etika seseorang dalam segi Sumber Daya Manusia, perlu diselidiki rekam jejak individu tersebut. Terutama mengetahui perbuatan dan perkataannya apakah sudah sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Dan juga perlu diketahui bagaimana peran sertanya dalam bertindak apakah dapat menguntungkan yang lain atau justru malah membuat susah yang lainnya. Untuk itu, menindaklanjuti sifat dan perbuatan seseorang dalam hal etika, pastilah diperlukan cara dan strategi yang berbeda-beda. Yang terpenting adalah bagaimana setiap individu dapat memerankan dirinya sesuai dengan kebutuhan dan apa adanya dirinya alias tidak bermain peran atau cari muka kepada atasan atau rekan lainnya.

6. **Penanya:** Bagaimana cara bapak meningkatkan kualitas etika sumber daya manusia melalui pendidikan?

Guru: Cara yang paling sederhana untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah diberikan beban kepercayaan untuk menjabat atau mengendalikan suatu jabatan tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang ada pada dirinya, bukan karena saran atau petunjuk dari orang lain. Dan yang paling kongkrit dan sesuai dengan target adalah sering diikutkan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan aspek jenjang karir dari kompetensi yang individu kuasai tersebut.

7. **Penanya:** Bagaimana manajemen sumber daya manusia di sekolah ini dapat berkontribusi pada kesuksesan lembaga pendidikan khususnya dalam hal etika?

Guru: Yang mendasar adalah bagaimana menciptakan output lulusan, atau SKL dalam 8 standar nasional pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Dalam hal ini adalah siswa, khususnya para alumni yang rekam jejaknya tetap diperhatikan terutama dalam mengarahkan untuk pendidikan lanjutan di PTN/PTKIN. Dengan memperbanyak kuota alumni yang bisa lanjut ke PTN/PTKIN dengan jalur beasiswa ataupun jalur undangan yang setiap tahunnya dapat meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dan memastikan bahwa setiap lembaga pendidikan khususnya madrasah kami, selalu melanjutkan trend positif dalam hal MOU dengan berbagai kampus dan perguruan-perguruan tinggi terdekat.

8. **Penanya:** Apakah ada hukuman tertentu di sekolah ini jika ada seorang siswa yang tidak memiliki etika? Jika ada apa hukuman untuk siswa tersebut?

Guru: Tentu ada. Bahkan bukan hanya pelanggaran etika saja, melainkan setiap siswa yang berprestasi juga kita perhatikan dalam bentuk pemberian reward. Apalagi terkait mengenai permasalahan etika, pasti ada tindak lanjut yang menjadi perhatian khusus untuk lebih diperhatikan. Agar tidak menjadi virus atau pengaruh buruk bagi yang lainnya, apabila tetap dibiarkan tanpa ada pemberian punishment dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia maka akan dapat merusak yang lain. Untuk itu, hukuman yang selalu diberikan kepada siswa yang melanggar etika, adalah hukuman yang mendidik. Khususnya dalam hal pemberian tugas hafalan tambahan dan piket kebersihan terhadap kepedulian lingkungan madrasah yang perlu dijaga.

Pembahasan

Etika manajemen sumber daya manusia atau SDM adalah seperangkat nilai dan prinsip moral yang mengatur perilaku para tenaga pendidik sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas nya. Etika manajemen sumber daya manusia sangat penting karena dapat membantu Lembaga Pendidikan untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan produktifitas dan kinerja tenaga pendidik serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Etika manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu Lembaga Pendidikan untuk mencapai tujuannya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Sebaliknya, etika manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat merusak reputasi Lembaga Pendidikan, menurunkan produktifitas dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, oleh karena itu Lembaga Pendidikan perlu memperhatikan etika manajemen sumber daya manusia dalam mengelola tenaga pendidik dan karyawannya. Etika manajemen sumber daya manusia mengacu pada prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang digunakan dalam mengelola tenaga kerja di suatu Lembaga Pendidikan.

Implementasi etika manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip etika dalam pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan. Etika manajemen sumber daya manusia meliputi nilai-nilai, norma, dan perilaku yang mengatur hubungan antara guru, siswa, orang tua, dan pihak lain yang terlibat dalam Lembaga Pendidikan. Di sekolah MAS Al-Wasliyah 22 Tembung implementasi etika sumber daya manusia adalah membuat sistem evaluasi kinerja yang adil dan objektif untuk memastikan bahwa karyawan dan tenaga pendidik diperlakukan dengan adil dan mendapatkan penghargaan yang pantas, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara manajemen dan karyawan atau tenaga pendidik untuk membangun hubungan yang baik dan saling menghargai, tenaga pendidik mencontohkan bagaimana etika yang baik didalam kelas maupun diluar kelas, menerapkan prinsip adab lebih penting daripada ilmu, mencegah terjadinya pelanggaran etika dan perilaku tidak terpuji di lingkungan Pendidikan.

Di sekolah MAS Al-Washliyah 22 Tembung, etika dalam sebuah prinsip manajemen sumber daya manusia harus menyesuaikan antara komitmen perkataan dengan capaian kinerja personal melalui perbuatan atau pelaksanaan kerja, di MAS Al-Washliyah 22 Tembung tantangan dalam penerapan etika manajemen sumber daya manusia timbul karena kurang kesiapan dalam merancang aspek kegiatan manajemen yang tidak terukur, terutama pada jangka pendek, menengah, sampai jangka panjangnya. Kegiatan belajar mengajar di MAS Al-

Washliyah 22 Tembung selalu memastikan bahwa kualitas suatu pembelajaran dapat berjalan dan berkembang secara baik, terutama dalam hal kehadiran, dengan semakin rajin siswa hadir mengikuti pembelajaran membuktikan bahwa mereka sudah menghargai guru dengan cara ikut serta dan peran aktif dalam mendukung sebuah pelajaran. Dalam menangani pelanggaran etika sumber daya manusia di sekolah MAS Al-Washliyah Tembung, guru harus memastikan sumber penyebab utamanya dan guru mencari tau siapa pelaku dari pelanggaran tersebut dan siapa yang bersedia untuk menjadi penegak atas permasalahan yang terjadi. Cara yang digunakan di sekolah MAS Al-Washliyah 22 Tembung untuk meingkatkan kualitas etika Sumber daya manusia adalah sering diikutkan Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan aspek jenjang karir dari kompetensi yang individu kuasai tersebut. Dan yang terakhir mengenai hukuman yang ada disekolah MAS Al-Washliyah 22 Tembung berupa hukuman yang mendidik khususnya dalam hal pemberian tugas hafalan tambahan dan piket kebersihan terhadap kepedulian lingkungan madrasah yang perlu di jaga.

KESIMPULAN

etika merupakan cara pandang manusia atau kelompok manusia yang berkaitan dengan baik dan buruk. etika juga merupakan ilmu yang mempertimbangkan nilai baik atau buruk, etika adalah ilmu yang mengkaji berbagai norma pada masyarakat, keempat, etika merupakan acuan nilai yang universal bagi masyarakat. Etika pendidikan di sekolah berkaitan erat dengan etika dalam suatu sistem pendidikan yang lebih luas ditampakkan pada kinerja suatu sistem pendidikan. Kinerja sistem pendidikan menurut Sagala kemungkinan masih banyak mengandung agenda kelemahan ditinjau dari visi dan misi yang diharapkan. Namun demikian, menjadi tugas dan tanggung jawab pengambil kebijakan menjadikan konsistensi antara visi dan misi dengan tujuan dan target pendidikan yang ditampakkan dalam dalam operasionalisasi penyelenggaraan pendidikan khususnya di sekolah didukung oleh masyarakat dan orang tua peserta didik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimalbagi pencapaian tujuan organisasi (Nawawi, 2011). Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untukmencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh

seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer. Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: kinerja pegawai atau karyawan, produktifitas karyawan, dan semangat kerja karyawan.

REFERENSI

- Asmariyani, A. (2019, June). ETIKA MANAJEMEN PENDIDIKAN UNTUK MENJAMIN KUALITAS DAN PROFESIONALISME. In Seminar Nasional Pendidikan 2015 (pp. 583-392).
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, S., Suryana , Y., Kusnadi, Suryawan, R. F., Irwanto. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Eureka Media Aksara.
- Bertens K, ,2004, ETIKA, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama)
- Suhartono Suparlan ,2004, DASAR-DASAR FILSAFAT : Credo ut Intelligam, Saya Percaya, Supaya Saya Mengerti, (Yogjakarta :Ar-Ruzz)
- WJS Poerwadarminta, 1980, KAMUS BESAR, (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Hadari Nawawi, 2011. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: UNTUK BISNIS YANG KOMPETITIF, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, 2003. MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: BPFE.
- Samsuni, S. 2017. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.