

REVITALISASI ETIKA SEBAGAI STRATEGI PENGUATAN MANAJEMEN SDM UNTUK MENGATASI PELANGGARAN DISIPLIN DI POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN

Muhammad Caesar Akbar¹, Febby Dilla²

caesar12atkpmedan@gmail.com¹, febbydilla0203@gmail.com²

Politeknik Penerbangan Medan

Abstrak

Revitalisasi etika menjadi langkah strategis dalam menjawab tantangan disiplin di institusi pendidikan vokasi seperti Politeknik Penerbangan Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran revitalisasi etika dalam menciptakan budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai moral, memperkuat kebijakan dan prosedur disiplin, serta mendorong kepemimpinan etis. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai etika dalam setiap aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi revitalisasi etika mampu menurunkan pelanggaran disiplin, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan membangun lingkungan kerja yang harmonis. Dengan kombinasi kepemimpinan etis dan manajemen SDM yang efektif, Politeknik Penerbangan Medan dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung integritas dan profesionalisme sebagai fondasi keberhasilan jangka panjang.

Kata Kunci: Etika Dalam Manajemen SDM, Kebijakan Disiplin, Kepemimpinan Etis.

PENDAHULUAN

Revitalisasi etika dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi yang semakin relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. Di institusi pendidikan vokasi, seperti Politeknik Penerbangan Medan, etika menjadi elemen kunci dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Penelitian oleh Santoso (2022) menunjukkan bahwa penerapan kode etik yang jelas dan penguatan nilai-nilai moral dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan hingga 40% dan menurunkan konflik internal sebesar 25%.

Selain itu, studi oleh Wibowo et al. (2023) menyoroti bahwa lembaga pendidikan vokasi yang menerapkan pelatihan etika berbasis praktik nyata mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Hal ini selaras dengan pandangan Siregar dan Nasution (2021), yang menyatakan bahwa revitalisasi etika dalam SDM tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat reputasi institusi di tingkat nasional. Oleh karena itu, pengintegrasian etika ke dalam kebijakan SDM harus dilakukan secara sistematis, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Strategi ini akan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memahami perannya sebagai bagian dari sistem yang lebih besar, di mana etika menjadi pedoman utama dalam setiap keputusan dan tindakan.

Sebagai institusi yang berperan penting dalam mencetak sumber daya manusia unggul di sektor penerbangan, Politeknik Penerbangan Medan memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat—baik tenaga pengajar, staf administrasi, maupun peserta didik—memiliki pemahaman dan penerapan nilai-nilai etika yang kuat (Hutagalung & Alexandro, 2022). Namun, dalam praktiknya, pelanggaran disiplin, baik yang bersifat administratif maupun perilaku, masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius (Candana et al., 2023). Situasi ini menggarisbawahi perlunya pendekatan baru yang tidak hanya berfokus pada penegakan aturan, tetapi juga pada penguatan landasan moral dan etika individu (Saifullah, 2020).

Meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan untuk menangani pelanggaran disiplin, pendekatan yang lebih menekankan pada pemahaman etika dan moral individu masih jarang

diterapkan, sehingga menyebabkan efektivitas penegakan disiplin menjadi terbatas. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai strategi revitalisasi etika yang dapat diintegrasikan ke dalam manajemen SDM di institusi pendidikan.

Pelanggaran disiplin kerap muncul sebagai dampak dari lemahnya pemahaman atau penerapan nilai-nilai etika di lingkungan kerja dan pendidikan (Setiawan & Nanang, 2021). Dalam konteks Politeknik Penerbangan Medan, pelanggaran ini dapat beragam bentuknya, mulai dari ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, penyalahgunaan wewenang, hingga tindakan-tindakan yang mencoreng integritas institusi (Ningsih et al., 2022). Hal ini tidak hanya merugikan institusi secara operasional, tetapi juga berdampak negatif pada citra dan kualitas lulusan yang dihasilkan (Aprianto et al., 2021). Oleh karena itu, revitalisasi etika tidak hanya relevan tetapi juga mendesak sebagai salah satu pendekatan strategis untuk mengatasi masalah ini secara menyeluruh (Soliha et al., 2022).

Revitalisasi etika dalam manajemen SDM mencakup berbagai upaya untuk mengintegrasikan nilai-nilai moral ke dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia (Syarifuddin et al., 2021). Pendekatan ini melibatkan pengembangan budaya organisasi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip etika, pembaruan kebijakan disiplin yang menekankan pembinaan daripada penghukuman semata, serta pelatihan dan pendidikan berkelanjutan mengenai pentingnya etika dalam kehidupan profesional (Sunari et al., 2023). Dengan cara ini, setiap individu di Politeknik Penerbangan Medan diharapkan dapat membangun kesadaran akan tanggung jawab moral dan sosial mereka dalam mendukung visi institusi (Suyatno et al., 2023).

Lebih jauh, revitalisasi etika juga membutuhkan komitmen kuat dari pemimpin institusi dan para pengambil kebijakan (Hafidzi et al., 2023). Pemimpin yang etis akan menjadi panutan yang efektif dalam membangun budaya kerja yang positif (Thalibana & Windo, 2022). Mereka harus mampu menunjukkan integritas dan konsistensi dalam setiap tindakan, sehingga dapat menginspirasi staf dan peserta didik untuk mengikuti jejak mereka (Dewi et al., 2022). Dalam konteks ini, manajemen SDM perlu memainkan peran sentral dengan tidak hanya mengawasi, tetapi juga membimbing setiap individu dalam proses pembentukan karakter yang berbasis nilai-nilai etika (Manuain & Angreani, 2022).

Studi terbaru oleh Sari dkk. (2023) menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang berhasil menerapkan program revitalisasi etika mengalami penurunan signifikan dalam pelanggaran disiplin, dengan rata-rata penurunan sebesar 30% dalam kasus pelanggaran dalam satu tahun akademik. Temuan ini mengindikasikan perlunya pendekatan ini di Politeknik Penerbangan Medan untuk meningkatkan kedisiplinan dan integritas.

Data dari Asosiasi Pendidikan Vokasi Indonesia (APVI) menunjukkan bahwa industri penerbangan saat ini semakin menuntut lulusan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga integritas moral yang tinggi. Oleh karena itu, revitalisasi etika menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa lulusan Politeknik Penerbangan Medan siap menghadapi tantangan di dunia kerja yang kompetitif

Dengan menerapkan strategi revitalisasi etika yang sistematis dan konsisten, Politeknik Penerbangan Medan memiliki peluang besar untuk menciptakan lingkungan kerja dan pendidikan yang lebih kondusif. Lingkungan seperti ini tidak hanya mampu meminimalkan pelanggaran disiplin, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan iklim organisasi yang mendukung produktivitas, kolaborasi, dan inovasi. Pada akhirnya, hal ini akan memperkuat kapasitas institusi dalam mencetak lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi, sehingga mampu bersaing secara global di industri penerbangan yang semakin kompleks dan menantang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggali dan menganalisis secara mendalam implementasi revitalisasi etika sebagai strategi penguatan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mengatasi pelanggaran disiplin di Politeknik Penerbangan Medan. Pendekatan ini dipilih karena memberikan gambaran komprehensif mengenai fenomena yang diteliti, termasuk aspek-aspek budaya organisasi, pola perilaku individu, serta kebijakan yang memengaruhi penerapan etika di institusi.

Data dikumpulkan melalui beberapa metode. Pertama, wawancara mendalam dilakukan dengan pemimpin institusi, dosen, staf administrasi, dan peserta didik. Pertanyaan dalam wawancara dirancang untuk menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka mengenai penerapan etika di lingkungan kerja dan pendidikan. Kedua, observasi langsung dilakukan dengan memantau praktik sehari-hari di lingkungan Politeknik Penerbangan Medan, seperti interaksi antara staf, pola kerja, dan cara penyelesaian konflik. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan etika yang dirancang dan pelaksanaannya di lapangan. Ketiga, dokumentasi yang meliputi laporan internal, kebijakan institusi, catatan pelanggaran disiplin, dan materi pelatihan etika dianalisis untuk melacak pola kebijakan dan praktik yang relevan dengan revitalisasi etika.

Analisis data dilakukan secara tematik, yaitu metode analisis yang berfokus pada pengelompokan data berdasarkan tema atau pola tertentu yang relevan dengan penelitian. Langkah-langkah analisis meliputi tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah pengorganisasian data, di mana data yang dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dikategorikan berdasarkan tema utama, seperti kepemimpinan etis, pelatihan etika, dan kebijakan disiplin. Tahap kedua adalah pengkodean data, yaitu setiap temuan diberi label tertentu untuk mempermudah pengelompokan informasi yang relevan. Tahap ketiga adalah interpretasi temuan, di mana hasil pengkodean diinterpretasikan dengan menggunakan teori etika organisasi dan manajemen SDM untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang memengaruhi penerapan etika.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, digunakan metode triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengidentifikasi konsistensi informasi. Triangulasi metode dilakukan dengan memadukan hasil dari teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.

Selain itu, setiap proses pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan mempertimbangkan aspek etika penelitian. Aspek-aspek tersebut meliputi memastikan partisipasi informan bersifat sukarela serta memberikan kesempatan kepada informan untuk memverifikasi hasil wawancara demi meningkatkan akurasi.

Hasil analisis ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi Politeknik Penerbangan Medan dalam mengintegrasikan nilai-nilai etika ke dalam manajemen SDM. Dengan pendekatan ini, institusi dapat menciptakan lingkungan kerja dan pendidikan yang lebih disiplin, produktif, dan berintegritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Politeknik Penerbangan Medan sebagai institusi pendidikan tinggi vokasi di bidang penerbangan memiliki tanggung jawab besar dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berintegritas (Hendriyadi dan Mailindra 2019). Namun, institusi ini menghadapi sejumlah tantangan terkait dengan pelanggaran disiplin yang cukup signifikan (Helmi, Pratama, dan Azizah 2023). Masalah-masalah utama yang dihadapi antara lain ketidakpatuhan terhadap aturan, lemahnya kesadaran tanggung jawab, dan masalah etika kerja (Leuhery 2024), yang mengarah pada kebutuhan mendesak untuk membenahi sistem

manajemen SDM, khususnya dalam penguatan nilai-nilai etika di lingkungan kampus (Suriyana 2020).

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh Politeknik Penerbangan Medan adalah kurangnya internalisasi nilai-nilai etika dalam budaya organisasi. Meskipun terdapat peraturan dan kode etik yang jelas, penerapannya masih kurang efektif (Ananda 2022), dan banyak pegawai serta peserta didik yang memandang etika sebagai sesuatu yang normatif, tidak relevan dengan aktivitas sehari-hari mereka (Agustini 2022). Hal ini memicu terjadinya pelanggaran seperti ketidakdisiplinan dalam kehadiran, penyalahgunaan fasilitas, dan praktik ketidaktulusan dalam menjalankan tugas (Bakti 2021), yang berpotensi merusak reputasi institusi di mata publik (Ayep dkk. 2022).

Salah satu faktor yang memperburuk kondisi ini adalah pola kepemimpinan di Politeknik Penerbangan Medan yang lebih berfokus pada pendekatan top-down dalam penegakan aturan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengelola teknis, tetapi juga harus menjadi contoh dalam hal integritas dan perilaku etis (Firdaus 2023). Namun, penerapan pendekatan top-down cenderung tidak efektif dalam menanamkan nilai-nilai etika secara mendalam, yang pada gilirannya menyebabkan resistensi terhadap perubahan baik dari pegawai maupun peserta didik (Suryani dan Rindaningsih 2023; Pariakan dkk. 2023). Dalam hal ini, hubungan antara kepemimpinan etis dan budaya organisasi sangat penting, karena kepemimpinan yang etis akan memperkuat budaya organisasi yang berbasis etika, yang pada gilirannya meminimalkan pelanggaran disiplin.

Selain itu, sistem penegakan disiplin yang ada cenderung berfokus pada penghukuman administratif tanpa upaya untuk memberikan pembinaan yang mendalam terkait nilai-nilai etika (Hendayana dkk. 2024). Misalnya, sanksi yang diberikan tidak selalu disertai dengan pemahaman atas akar masalah atau usaha untuk memperbaiki perilaku individu (Sapu, FoEh, dan Manafe 2023). Pendekatan yang lebih berbasis pada edukasi dan pembinaan lebih diperlukan untuk menciptakan atmosfer yang mendukung hubungan harmonis di lingkungan kampus dan tempat kerja (de Haan, FoEh, dan Manafe 2022).

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perubahan mendasar dalam budaya organisasi yang memandang etika sebagai nilai inti dalam setiap aspek kehidupan institusi (Adiyanti dan Kusumah 2023). Pendekatan revitalisasi etika harus melibatkan kepemimpinan yang dapat menginternalisasi dan mempraktikkan nilai-nilai etika, serta memberikan contoh nyata bagi seluruh anggota institusi. Pemimpin yang memiliki integritas tinggi mampu membangun kepercayaan dan menginspirasi bawahannya untuk mengikuti nilai-nilai etis tersebut (Kanaf, FoEh, dan Manafe 2023). Dengan demikian, perubahan dalam kepemimpinan yang lebih berbasis etika dapat menjadi kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih kuat, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi institusi dan menciptakan SDM yang kompeten serta berintegritas.

Pembahasan

Strategi revitalisasi etika sebagai bagian dari penguatan manajemen SDM untuk mengatasi pelanggaran disiplin di Politeknik Penerbangan Medan harus dipandang sebagai upaya yang tidak hanya mendeskripsikan langkah-langkah tertentu, tetapi juga menghubungkan temuan-temuan tersebut dengan teori-teori yang relevan dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Sebagai bagian dari upaya tersebut, beberapa strategi yang perlu diperkuat meliputi pengembangan budaya organisasi berbasis etika, penguatan kebijakan dan prosedur disiplin, serta peran kepemimpinan etis dan manajemen SDM.

1. Pengembangan Budaya Organisasi Berbasis Etika

Pengembangan budaya organisasi berbasis etika merupakan langkah strategis yang mendasar dalam upaya revitalisasi etika untuk menguatkan manajemen SDM di Politeknik Penerbangan Medan. Sebagai bagian dari teori budaya organisasi, Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi menciptakan norma yang mengarahkan perilaku anggota dalam

organisasi. Oleh karena itu, pengembangan budaya yang menekankan nilai-nilai etika seperti integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang disiplin dan berintegritas.

Dalam konteks ini, budaya organisasi yang berbasis etika tidak hanya menjadi seperangkat kebiasaan atau aturan yang diikuti oleh individu, tetapi juga sebuah kerangka kerja yang mengarahkan pengambilan keputusan dan interaksi antaranggota institusi (Daryanto, FoEh, dan Niha 2023). Hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang menekankan pada nilai dan norma yang membentuk perilaku (Hofstede 2001). Dengan menanamkan budaya ini, Politeknik Penerbangan Medan dapat memperkuat kedisiplinan dan profesionalisme, sekaligus memperbaiki citra institusi di mata publik (Pittaloka dan FoEh 2024).

Namun, pengembangan budaya etika bukan hanya tentang komunikasi formal mengenai nilai-nilai inti. Pendekatan yang lebih kritis, berdasarkan teori integrasi nilai dalam organisasi, harus melibatkan seluruh elemen institusi, dari pimpinan hingga peserta didik, untuk menyelaraskan visi dan nilai-nilai tersebut dalam setiap keputusan operasional (Medah, FoEh, dan Manafe 2023). Keterlibatan aktif dari pemimpin dalam komunikasi nilai-nilai etika secara inspiratif dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan yang terjadi (Giovanni dan Ali 2024). Sebagai contoh, pemimpin yang dapat mengkomunikasikan dengan jelas tentang nilai-nilai etika akan mendorong individu untuk lebih sadar akan tanggung jawab mereka dalam implementasi nilai-nilai tersebut (Djonu, FoEh, dan Man 2023).

Faktor	Pengaruh Positif
Budaya Organisasi Etika	Meningkatkan integritas dan disiplin
Komunikasi Nilai Etika	Meningkatkan kesadaran tanggung jawab
Keterlibatan Pemimpin	Mengurangi resistensi terhadap perubahan

Tabel 1: Pengaruh Pengembangan Budaya Etika terhadap Disiplin dan Integritas

2. Penguatan Kebijakan dan Prosedur Disiplin

Penguatan kebijakan dan prosedur disiplin merupakan elemen kunci dalam upaya revitalisasi etika dan penguatan manajemen SDM di Politeknik Penerbangan Medan. Kebijakan disiplin yang efektif seharusnya tidak hanya berfokus pada penegakan aturan, tetapi juga pada pengintegrasian nilai-nilai etika dalam setiap aspek operasional. Dalam teori manajemen SDM, strategi disiplin yang berfokus pada pembinaan dan pengembangan karakter lebih efektif daripada pendekatan hukuman semata, karena pendekatan ini menciptakan perubahan perilaku yang lebih berkelanjutan (Hersey dan Blanchard 1988).

Perubahan ini harus melibatkan revisi terhadap peraturan yang ada dengan memasukkan nilai-nilai inti yang mendasari etika institusi, seperti integritas dan keadilan. Hal ini sesuai dengan teori mengenai kebijakan yang berbasis nilai (*values-based policy*) yang menyarankan agar kebijakan manajemen mencakup prinsip-prinsip moral yang mendasari perilaku (Pritchard, 2007). Misalnya, bukan hanya memberikan sanksi administratif bagi pelanggar, tetapi juga melibatkan pendekatan edukatif seperti pelatihan etika atau konseling yang memungkinkan individu untuk memperbaiki kesalahan mereka dan memahami dampaknya lebih mendalam (Sabrina 2023).

Prosedur disiplin yang transparan dan akuntabel juga sangat penting. Penerapan yang tidak konsisten dapat merusak kepercayaan terhadap sistem manajemen. Hal ini berkaitan dengan teori akuntabilitas dalam manajemen yang menyarankan bahwa transparansi dalam penerapan aturan sangat penting untuk mempertahankan kredibilitas dan kepercayaan (Weaver et al., 1999). Oleh karena itu, pembentukan tim etika untuk menangani pelanggaran dan mencari solusi berbasis pemahaman adalah langkah yang penting untuk mendorong budaya disiplin yang lebih konstruktif.

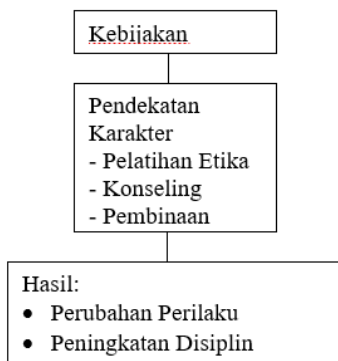


Diagram 2. Pendekatan Kebijakan Disiplin dalam Organisasi

3. Kepemimpinan Etis dan Peran Manajemen SDM

Kepemimpinan etis memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang berbasis etika. Dalam konteks Politeknik Penerbangan Medan, pemimpin harus menjadi teladan moral yang dapat menginspirasi dan mempengaruhi perilaku seluruh anggota institusi. Menurut teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1990), pemimpin yang berperilaku etis dan bertindak berdasarkan nilai-nilai moral dapat mendorong perubahan positif di dalam organisasi. Kepemimpinan etis akan membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, dan memperkuat integritas dalam pengambilan keputusan, serta memperbaiki citra organisasi secara keseluruhan.

Pemimpin yang etis tidak hanya fokus pada pengambilan keputusan yang tepat, tetapi juga pada komunikasi dan tindakan yang adil dan transparan (Bass dan Steidlmeier, 1999). Dalam menghadapi pelanggaran disiplin, pemimpin yang etis akan lebih mengutamakan pendekatan korektif yang membangun, bukan pendekatan yang hanya menghukum. Hal ini akan memperbaiki hubungan dalam organisasi dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih mendukung dan harmonis (Pamungkas dan Praditya 2024).

Manajemen SDM juga memegang peran penting dalam mendukung kepemimpinan etis dan memastikan bahwa nilai-nilai etika terintegrasi dalam kebijakan dan praktik kerja. Sebagai bagian dari teori manajemen SDM berbasis etika, manajemen SDM yang efektif harus mampu merancang strategi yang tidak hanya mengutamakan kemampuan teknis, tetapi juga integritas dan etos kerja calon pegawai dan peserta didik. Selain itu, pelatihan rutin terkait dilemmas etika dan pengembangan evaluasi kinerja berbasis etika dapat memperkuat budaya etika di seluruh tingkat organisasi (Hendriyaldi dan Mailindra, 2019).

Secara keseluruhan, kombinasi antara kepemimpinan etis dan manajemen SDM yang berbasis etika akan menciptakan perubahan sistemik dalam cara institusi mengelola etika dan disiplin. Hal ini tidak hanya akan mengurangi pelanggaran disiplin, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang mendukung produktivitas dan reputasi baik Politeknik Penerbangan Medan sebagai institusi pendidikan yang unggul dan berintegritas.

Aspek Kepemimpinan Etis	Dampak Positif
Kepemimpinan Transformasional	Mendorong perubahan positif dan meningkatkan motivasi
Keputusan yang Adil dan Transparan	Membangun kepercayaan dan integritas
Pendekatan Korektif yang Membangun	Meningkatkan hubungan dan menciptakan atmosfer kerja yang harmonis

Tabel 3: Peran Kepemimpinan Etis dalam Organisasi

KESIMPULAN

Revitalisasi etika sebagai strategi penguatan manajemen SDM di Politeknik Penerbangan Medan sangat penting untuk mengatasi permasalahan pelanggaran disiplin. Etika menjadi landasan utama dalam membangun budaya organisasi yang mengedepankan

integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme. Revitalisasi ini tidak hanya bertujuan untuk menekan pelanggaran disiplin, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, berfokus pada nilai-nilai moral yang kokoh.

Beberapa pendekatan strategis yang perlu diterapkan dalam revitalisasi etika adalah: pertama, pengembangan budaya organisasi berbasis etika, yang dapat dimulai dengan menanamkan nilai-nilai etika dalam kehidupan sehari-hari melalui pelatihan, komunikasi nilai-nilai moral, dan sistem penghargaan. Kedua, penguatan kebijakan dan prosedur disiplin dengan prinsip etika yang adil, transparan, dan berbasis pembinaan. Hal ini akan menciptakan rasa kepercayaan dan tanggung jawab di antara pegawai dan peserta didik.

Kepemimpinan etis memainkan peran penting dalam keberhasilan strategi ini. Pemimpin yang menjadi teladan dalam integritas dan keadilan akan mempengaruhi perilaku bawahannya dan mendorong mereka untuk mematuhi nilai-nilai etika. Kepemimpinan yang kuat, bersama manajemen SDM yang proaktif, akan memastikan penerapan prinsip etika di seluruh tingkat organisasi.

Revitalisasi etika bukan hanya solusi jangka pendek untuk mengatasi pelanggaran disiplin, tetapi juga investasi jangka panjang untuk membangun institusi yang berdaya saing dan bermartabat. Politeknik Penerbangan Medan dapat menjadi model institusi pendidikan yang tidak hanya menghasilkan SDM yang kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas tinggi. Untuk implementasi kebijakan yang efektif di Politeknik Penerbangan Medan, disarankan agar institusi memperkuat pelatihan etika di semua level, menyusun kebijakan disiplin yang lebih transparan dan berbasis pembinaan, serta memastikan kepemimpinan yang etis untuk menumbuhkan budaya organisasi yang sehat. Evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan dan praktik yang ada juga penting untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan perubahan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, Ayudia, S., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *L-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 50–53.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Agustini, & Wisfar, D. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelligence Dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 10–20.
- Ananda, & Surya, M. A. (2022). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership, Dan Organizational Culture (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, 3(1), 40–49.
- Aprianto, Bagus, & Zuchri., F. N. (2021). Implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan: A Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3), 60–66.
- Asir, Muhammad, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42.
- Ayep, A., Muchammad Fikri, Zulkarnain, A. M., & Fauzi, A. (2022). Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 20–23.
- Bakti, & Waluyo, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 41–50.
- Candana, Mittra, D., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 70–74.

- Daryanto, Fhifie, FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 20–25.
- Dewi, F., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 90–94.
- Djonu, Haryati, J., FoEh, J. E., & Man, S. (2023). Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 67–76.
- Firdaus, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan Tinjauan Sistematis atas Bidang yang Sedang Berkembang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- FoEh, EHJ, J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Customer Value terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Jasa Transportasi Online (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 30–43.
- Giovanni, Netaniel, & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, 5(3), 70–73.
- Haan, De, Y. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 90–96.
- Hafidzi, Kamil, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
- Halisa, & Nour, N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Helmi, Anang, Pratama, A. Y., & Azizah, M. (2023). Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 70–80.
- Hendayana, Yayan, Putri, K. I., Mulianingsih, I., & Hardiyanti, H. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING:(Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 3(9), 41–50.
- Hendriyaldi, H., & Mailindra, W. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 50–51.
- Hutagalung, & Alexandro, B. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 5–10.
- Kanaf, R, Y., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 90–97.
- Karina, Choirunisa, & Rindaningsih, I. (2023). Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(1), 48–60.

- Larasati, & Yani, L. (2024). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(5), 36–40.
- Leonita, & Nadia. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 60–67.
- Leuhery, & Ferdy. (2024). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 90–98.
- Manuain, & Angreani, E. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20.
- Meda, Jermias, FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407.
- Medah, Henderika, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 30–31.
- Melowdies, D, J., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 10–11.
- Ningsih, Astia, N., & Khaerunnisa, L. (2022). Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen Sdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 50–60.
- Pamungkas, Bali, I., & Praditya, A. (2024). Tinjauan Pustaka: Dampak Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) Pada Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 20–24.
- Pariakan, Ayub, M., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 80–90.
- Pittaloka, Jovanka, & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 193–202.
- Prayogo, Ageng, D., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi Menyikapi Tantangan Dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Tinjauan Literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 80–89.
- Purba, & Ricadson, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 60–62.
- Rahmawati, Chusnul, Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56.
- Sabrina, & Clara. (2023). Scoping Review: Tren Terbaru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital pada Tahun 2012-2022. *Bulletin of Management and Business*, 4(1), 66–72.
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621.

- Sapu, R. G., FoEh, J. E., & A, M. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(3), 50–55.
- Setiawan, & Nanang. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 80–89.
- Soliha, Datun, M., & Atmaja, H. E. (2022). Literature Review: Peran Penting Manajemen Sdm Di Dalam Organisasi Di Era Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 5(1), 63–72.
- Sunari, Ari, & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42–48.
- Suriyana, & Nofsri. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 60–70.
- Suyatno, Agus, Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space Dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 7077.
- Syarifuddin, S., Nurcahyo, C., & Afdal, A. (2021). Manajemen sdm dalam penyelenggaraan program jkn-kis: sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional*, 1(2), 90–93.
- Thalibana, & Windo, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
- Tiwadaningsih, Tintin, Nadeak, B., & Solehudin, S. (2022). Tantangan Dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Pascapandemi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 6(1), 90–94.