

## Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengimplementasikan Kode Etik Tenaga Kependidikan di MI Al-Manar Karawang

Ida Sari Mulyati<sup>1</sup>, Astuti Darmiyanti<sup>2</sup>, Saprialman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam,  
Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [sarimulyatiida1@gmail.com](mailto:sarimulyatiida1@gmail.com)<sup>1</sup>, [astuti.darmiyanti@fai.unsika.ac.id](mailto:astuti.darmiyanti@fai.unsika.ac.id)<sup>2</sup>, [saprialman@fai.unsika.ac.id](mailto:saprialman@fai.unsika.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Kepala madrasah sebagai pokok utama dalam upaya mengimplemetasikan kode etik kepada tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Upaya kepala madrasah dalam mengimplentasikan kode etik di MI Al-Manar Karawang; (2) Faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar Karawang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumen. Selanjutnya untuk Analisis datanya menggunakan teknik reduksi data, sajian data serta penarikan kesimpulan. Dan dari Hasil penelitiannya menyatakan bahwa: (1) Dalam upaya pengimplementasiannya, kepala madrasah ibtidaiyah Al-Manar Karawang mengadakan sosialisasi pengenalan serta pemahaman mengenai kode etik yang dilakukan ketika mulai masuk atau mulai mengabdikan serta ketika rapat-rapat; (4) Faktor pendukung dalam proses pengimplementasi kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar yaitu dilihat dari kepribadian masing-masing, semangatnya seorang tenaga kependidikan, dan cara beretika para tenaga kependidikan. Dan faktor penghambatnya yaitu masalah pribadi dan emosional seorang tenaga kependidikan.

**Kata Kunci:**  *Kepala Madrasah, Kode Etik, Tenaga Kependidikan.*

### Abstract

The madrasa head is the main point in efforts to implement a code of ethics for educational staff. This study aims to determine: (1) the efforts of the head of the madrasa in implementing the code of ethics at MI Al-Manar Karawang; (2) Supporting and inhibiting factors in implementing the code of ethics for educational staff at MI Al-Manar Karawang. This type of research is a qualitative research with descriptive method. Research data collection techniques obtained from observation, interviews and documents. Furthermore, for data analysis using data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions. And from the results of his research it states that: (1) In an effort to implement it, the head of the Al-Manar Karawang madrasah ibtidaiyah conducts socialization on the introduction and understanding of the code of ethics which is carried out when starting to enter or start serving as well as during meetings; (4) The supporting factors in the process of implementing the code of ethics for educational staff at MI Al-Manar are seen from each individual's personality, the enthusiasm of an educational staff, and the ethical ways of educational staff. And the inhibiting factor is the personal and emotional problems of an educational staff.

**Keywords:** *Head of Madrasah, Code of Ethics, Education Personnel.*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu sekolah dalam memenuhi harapan orang tua, pemangku kepentingan dan pemerintah sangat bergantung pada para pengelola madrasah dan orang yang memiliki hubungan langsung dengan mereka adalah kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan (Sujaryanto, 2021). Menghadapi pendidikan di era globalisasi memerlukan sikap pimpinan lembaga pendidikan islam (Abu Bakar Dja'far & Dr. Yunus, 2021). Kepala madrasah tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik, memelihara, membimbing dan membentuk kepribadian tenaga pendidik, tenaga kependidikan serta peserta didik (Syukri, 2021).

kepala madrasah adalah orang yang bertanggungjawab atas pengelolaan lembaga pendidikan, pengadministrasian madrasah, dan pembinaan tenaga kependidikan lainnya (Fitra, 2019). Dengan demikian kepala madrasah memiliki peran penting sebagai penentu dan pengambil kebijakan dalam menentukan arah

pendidikan agar nilai-nilai karakter Islami ditanamkan pada warga sekolah (Encu & Sudarma, 2022).

Interaksi antara individu, lingkungan keluarga, dan masyarakat bahkan antar bangsa diatur oleh norma dan nilai dianut oleh pandangan hidup berdasarkan prinsip yang dianut dan disepakati (Hidayat, n.d.). Berbicara tentang nilai sangat erat kaitannya dengan masalah etika, masalah moral yang baik adalah panggilan bagi setiap orang, dan itu dijunjung tinggi serta dalam kehidupan pribadi dan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Ahmad & Hodsay, 2020).

Etika berasal dari kata latin *ethicus* yang berarti kebiasaan. Baik karena ilmu berkembang dari kebiasaan masyarakat yang membicarakan perbuatan atau perilaku manusia yang dapat dianggap baik dan buruk. Etika adalah filsafat moralitas. Etika adalah ilmu yang berhubungan dengan nilai dan standar moral (Lidwina, 2019). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Etika adalah ilmu tentang benar dan salah ditinjau dari moral atau etika hak dan kewajiban (Anggra Uki Pradana & Zahratul Aini, 2021). Oleh karena itu, etika dapat digambarkan sebagai perilaku seseorang dalam menghadapi lingkungannya (Ahmad & Hodsay, 2020).

Profesional adalah orang yang memiliki pekerjaan penuh waktu dalam mencari nafkah dari pekerjaan ini dengan tingkat pengetahuan yang tinggi. Yang dimaksud dengan "pekerjaan" adalah jabatan atau posisi yang membutuhkan pengalaman, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap pekerjaan. Profesi ini juga memiliki kode etik yang mengatur tentang perilaku para anggotanya dengan sanksi yang jelas dan berat bagi pelanggaran kode tersebut. Kode etik adalah standar etika atau perilaku yang dikenakan pada semua anggota profesi yang relevan (Lidwina, 2019). Kode etik adalah prosedur atau aturan baku yang digunakan oleh para pendidik untuk menentukan arah pendidikan, khususnya di madrasah. Kode etik mencerminkan nilai-nilai profesi yang diterjemahkan ke dalam standar perilaku bagi tenaga pendidik, tenaga pendidikan dan peserta didik (Fitra, 2019).

Lembaga penyelenggara pendidikan formal selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dan daya saing pendidikan melalui nuansa karakter. Lembaga-lembaga ini membutuhkan staf pengajar yang andal, unggul, berbakat, dan professional (Lidwina, 2019). Semua tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat, direkrut dan dipilih untuk mendukung Pendidikan (Arifin, 2021).

Profesi tenaga pendidikan menurut Yahya adalah pekerjaan yang dapat dan dilakukan oleh seseorang yang berkepentingan dalam pengelolaan pendidikan dengan kecakapan, kemampuan dan keterampilan tertentu berdasarkan standar yang ada (Ananda, 2018). Mengenai tenaga pendidikan, pasal 140 ayat 1 (Bab XII RPP Tahun 2005) mengatur bahwa tenaga kependidikan meliputi kepala lembaga pendidikan, kepala lembaga pendidikan formal, kepala satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, staf dan teknisi manajemen, pekerja lapangan, administrator, psikolog, pekerja sosial, terapis, pembersih sekolah, dan pekerja serupa yang bekerja di lembaga Pendidikan (Yusri Bachtiar, 2016). Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan pada ayat 2 (Pasal 140/Bab XII/RPP/2005) adalah sebagai berikut (Yusri Bachtiar, 2016):

1. Kepala lembaga pendidikan, bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal atau nonformal.
2. Kepala lembaga pendidikan formal bertugas dan bertanggung jawab untuk memantau, mengevaluasi dan memimpin satuan pendidikan formal.
3. Kepala satuan pendidikan formal mempunyai tugas dan tanggung jawab memantau, mengevaluasi, dan memimpin dinas pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini formal.
4. Pustakawan bertanggung jawab mengelola bahan kajian perpustakaan.
5. Tenaga laboratorium mempunyai kewajiban dan tanggung jawab membantu para pendidik dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan di laboratorium lembaga pendidikan.
6. Teknisi manajemen bertanggung jawab atas penyiapan, pemeliharaan, perbaikan, sarana dan prasarana unit pembelajaran.
7. Pekerja lapangan pendidikan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menghimpun data, memantau, membimbing, dan melaporkan penyelenggaraan pendidikan nonformal.
8. Administrator bertanggung jawab untuk mengelola pelayanan administrasi Satuan Pendidikan.
9. Psikolog berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan konseling psikologis kepada peserta didik dan staf lembaga pendidikan.
10. Pekerja sosial memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan penunjang sosial dan pendidikan bagi peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini..

11. Terapis merupakan tugas dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan fisioterapis bagi peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
12. Tenaga kebersihan sekolah berkewajiban memberikan pelayanan kebersihan lingkungan madrasah.

Setiap tenaga kependidikan wajib menjaga nama baik, keserasian, citra, dan kehormatan dalam menjalankan tugasnya, serta mampu mengamalkan etika profesi tenaga kependidikan dengan benar. Kode etik tenaga kependidikan adalah seperangkat nilai, aturan, dan norma yang mengatur perilaku, serta nilai-nilai sejati dan nilai-nilai etika, yang digunakan sebagai pedoman untuk membimbing perilaku tenaga kependidikan pada sistem manajemen madrasah (Suparyanto dan Rosad, 2020). Kode Etik Tenaga Kependidikan juga dapat diartikan norma etik yang menjadi pedoman bagi perilaku tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya di lingkungan MI Al-Manar Karawang (TEKNOLOGI INDONESIA, n.d.). Kewajiban setiap tenaga kependidikan untuk menjaga citra dan martabat aktivitas Profesi yang berkaitan dengan tugas dan kegiatannya dengan rekan-rekan tenaga kependidikan dalam berorganisasi, bermasyarakat, bernegara, dan setia menjunjung tinggi kode etik yang diberlakukan di MI Al-Manar Karawang (Djaali, 2015).

MI Al-Manar Karawang yang menjadi tempat penelitian yaitu madrasah yang berkualitas dalam mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan. Dengan diamati dari tingkah laku serta akhlak para tenaga kependidikan dan bahkan warga madrasah. Terjalannya pelaksanaan kode etik madrasah karena adanya kerjasama atau kekompakan warga madrasah sehingga menjadikan madrasah yang memahami nilai-nilai dalam beretika dengan baik.

## METODE

1. Rancangan penelitian  
Penelitian ini dengan mendeskripsikan dan menjelaskan suatu metode penelitian sesuai dengan objek yang dilihat dari esensinya.
2. Sasaran penelitian  
Sasaran penelitiannya yaitu kepala madrasah yang menjelaskan bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar Karawang.
3. Teknik pengumpulan data  
Untuk data sendiri diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.
4. Teknik analisis data  
Dengan menganalisis data menggunakan proses analisis kualitatif yang memiliki tiga komponen utama, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan simpulan dan verifikasi (pemeriksaan ulang).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar Karawang**

Kepala madrasah sebagai manajer suatu madrasah harus mampu mengupaya agar madrasah yang dikelolanya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakter keislaman. Dalam perannya sebagai kepala madrasah MI Al-Manar memiliki empat upaya dalam Menanamkan Nilai-Nilai yang sesuai dengan Karakter keislaman diantaranya yaitu: *pertama*, melakukan pembiasaan. Pembiasaan tersebut adalah membiasakan untuk memberikan salam jika bertemu atau berpapasan, berbicara dengan baik dan sopan serta sebelum melakukan dan setelah pembelajaran jangan lupa untuk berdoa. *Kedua*, dengan senantiasa harus meningkatkan pembelajaran yang dilakukan melalui pembelajaran nilai-nilai keislaman yang dapat dicontohkan dengan adanya pembahasan materi mengenai keagamaan yang ada dipelajaran PAI, Hadits, Mahfudzah dan mata pelajaran lainnya. Bahkan bisa juga menceritakan melalui video pembelajaran mengenai Rasulullah SAW dan para Nabi, agar tidak adanya rasa bosan dalam proses pembelajaran. *ketiga*, dengan menciptakan lingkungan yang kondusif karena lingkungan dapat mempengaruhi pertumbuhan jiwa dan karakter peserta didik secara positif maupun negatif serta dapat menjadi contoh atau teladan yang baik untuk berpartisipasi dalam lembaga dengan mengkoordinasikan dan melakukan kegiatan pembiasaan yang diharapkan peserta didik mampu menjadi seseorang yang berkepribadian baik. Metode ini bertujuan untuk merangsang nilai-nilai agama, akhlak dan sikap para peserta didik. Dengan demikian dapat menjaga kerukunan dan silaturahmi untuk membangun madrasah yang lebih baik. *Keempat*, dengan melakukan kegiatan yang mendukung nilai-nilai keislaman. Kegiatan rutin yang

terbagi menjadi tiga, yaitu kegiatan harian, kegiatan mingguan, dan kegiatan tahunan. Kegiatan sehari-harinya antara lain sholat Dhuhur berjamaah dan sholat dhuha, mengaji sebelum mulai pembelajaran madrasah. Kegiatan mingguan meliputi diba'an, tahlil, dan istighotsah yang dilaksanakan secara bergantian setiap minggu. Sedangkan secara kegiatan tahunannya antara lain Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) misalnya madrasah mengadakan pawai obor keliling, selanjutnya acara memperingati Hari Besar Nasional (PHBN), biasanya diadakan perlombaan tentang keagamaan, seperti cerdas cermat aswaja, dai cilik, dan sholawat. Dengan Kegiatan tersebut dapat mendukung progam kerja madrasah dalam menanamkan nilai-nilai karakter Islam pada peserta didik.

Selanjutnya, hal yang dilakukan di MI Al-Manar karawang dalam mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan ketika tenaga kependidikan mulai masuk atau mulai mengabdikan bahkan ketika rapat yang dilakukan persatu bulan atau tiga bulan sekali untuk tetap menjalankan kode etik di MI Al-Manar Karawang. Dengan demikian kepala madrasah harus mensosialisasikan pengenalan serta pemahaman kembali mengenai kode etik di MI Al-Manar yaitu sebagai berikut:

- a. Pertama yaitu dengan memberitahukan bahwasannya etika tenaga pendidikan terhadap diri sendiri harus menjalankan ibadah, berpenampilan rapi dan sopan, bersikap santun dan rendah hati, menjunjung tinggi kejujuran dan integritas dalam setiap perbuatan, serta mampu mengembangkan kemampuan diri sendiri. Karena bagaimanapun seorang tenaga kependidikan berada dilingkungan madrasah yang meliputi adanya peserta didik harus mencontohkan hal yang baik. Kepala madrasah mengatakan bahwa ada peribahasa "Di Gugu dan Di Tiru".
- b. Kedua yaitu dengan memberitahukan bahwasannya etika tenaga kependidikan terhadap sesama tenaga kependidikan harus menjalin kerjasama yang baik, saling tolong menolong tanpa pamrih dan peduli, bersikap terbuka terhadap kritik dalam pelaksanaan tugasnya, menghargai pendapat orang lain, serta saling menghormati sesama tenaga kependidikan karena di MI Al-Manar karawang ini ada tenaga kependidikan yang orang Jawa. Dengan demikian Kepala sekolah menyarankan agar para tenaga kependidikan "jangan sampai ada yang memojokkan daerah satu sama lain".
- c. Ketiga yaitu dengan memberitahukan bahwasannya etika tenaga kependidikan terhadap organisasi harus melaksanakan tugas tanggung jawabnya, dengan mematuhi jam kerja yang telah ditentukan, menyampaikan laporan kepada kepala madrasah apabila ada problem terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
- d. Keempat yaitu dengan memberitahukan bahwasannya etika tenaga kependidikan terhadap masyarakat dilingkungan madrasah disini harus ikut serta dalam menangani masalah keluhan atau masukan serta kritik dengan cara diterima dan direspon positif. Karena setiap keluhan atau masukan serta kritik yang di dapat akan menjadikan madrasah menjadi lebih baik dari sebelumnya. Keluhan dan masukan biasanya terjadi ketika rapat berlangsung, yang biasanya diadakan setiap tiga bulan atau bahkan persemesternya.
- e. Kelima yaitu dengan memberitahukan bahwasannya etika tenaga kependidikan terhadap negara harus menjaga dan melestarikan warisan budaya bangsa, menggunakan keuangan negara yaitu seperti dana BOS sesuai ketentuan kebutuhan, serta mengamalkan Pancasila dan undang-undang dasar secara konsisten dan konsekuen.

### **Faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar Karawang**

Dengan jelas kepala madrasah mengatakan bahwa faktor pendukung dalam mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar Karawang yaitu:

- a) Pertama, dari kepribadian masing-masing. Karena setiap tenaga kependidikan memiliki kepribadian yang berbeda. Itu dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk keturunan, lingkungan fisik, pengalaman kelompok, pengalaman unik dan kebudayaan.
- b) Kedua, dari semangatnya seorang tenaga kependidikan. Dilihat dari Seorang tenaga kependidikan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dalam mengteknisi sumber belajar, pengadministrasian, dan sebagainya. Semangat yang ada dalam dirinya sangat berdampak pada hasil yang memuaskan.
- c) Ketiga, dapat memberikan dampak positif dengan memperlihatkan kode etik dengan cara beretika baik. Karena adanya rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menjaga nama baik madrasah serta nama baik almameter madrasah.

Sedangkan mengenai faktor penghambat dalam mengimplementasi kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar Karawang yaitu:

- a) Pertama, masalah pribadi. Masalah yang dimiliki entah karena keluarga, teman, serta lingkungan. Dapat mengakibatkan kinerja tenaga kependidikan menurun sehingga pekerjaan tidak lagi dijalankan secara maksimal
- b) Kedua, emosional. kondisi yang berada di luar kendali. Dan dapat mengakibatkan terjadinya percecokkan antara sesama tenaga kependidikan bahkan lingkungan madrasah dan dapat memengaruhi kehidupan yang dijalani..

## SIMPULAN

Untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing pendidikan yang bernuansa karakter diperlukan tenaga kependidikan yang memiliki cara beretika dengan baik. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Manar Karawang mengimplementasikan kode etik tenaga kependidikan dengan melalui sosialisasi pengenalan serta pemahaman mengenai kode etik yang dilakukan ketika mulai masuk atau mulai mengabdikan serta ketika rapat-rapat, dengan tetap mengikuti ruang lingkup kode etik tenaga kependidikan yaitu:

- a. Etika tenaga kependidikan terhadap diri sendiri
- b. Etika tenaga kependidikan terhadap sesama tenaga kependidikan
- c. Etika tenaga kependidikan terhadap berorganisasi
- d. Etika tenaga kependidikan terhadap bermasyarakat
- e. Etika tenaga kependidikan terhadap bernegara.

Selanjutnya yaitu faktor pendukung dalam proses pengimplementasi kode etik tenaga kependidikan di MI Al-Manar bisa dilihat dari kepribadian masing-masing, semangatnya seorang tenaga kependidikan, dan cara beretika para tenaga kependidikan. Dan faktor penghambatnya yaitu masalah pribadi dan emosional seorang tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar Dja'far, S. A. M. A., & Dr. Yunus, S. P. I. M. P. I. (2021). *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Penerbit Adab.  
<https://books.google.co.id/books?id=Fo1VEAAAQBAJ>
- Ahmad, S., & Hodsay, Z. (2020). *Profesi Kependidikan Dan Keguruan*. Deepublish.  
<https://books.google.co.id/books?id=RGMCEAAAQBAJ>
- Ananda, R. (2018). PROFESI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (Telaah Terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan). In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan (LPPPI)* (Vol. 4, Issue 1).
- Anggra Uki Pradana, & Zahratul Aini, A. (2021). Kode Etik Pendidikan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i1.193>
- Arifin, M. (2021). *Manajemen Pendidikan Masa Kini: Dilengkapi Pengalaman Kepala Sekolah dan Hasil Observasi Mahasiswa*. Umsu Press. [https://books.google.co.id/books?id=\\_GI9EAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=_GI9EAAAQBAJ)
- Djaali. (2015). *Kode etik tenaga kependidikan*. 47.
- Encu, A., & Sudarma, M. (2022). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.  
<https://books.google.co.id/books?id=feWKEAAAQBAJ>
- Fitra, F. (2019). *Upaya Kepala Madrasah Dalam Menerapkan Kode Etik Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Donggala*.
- Hidayat, R. dan M. R. (n.d.). *Etika Manajemen Perspektif Islam - Google Buku*. Retrieved December 10, 2022, from <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=EXGCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=kode+etik+Interaksi+antara+individu,+lingkungan+keluarga,+dan+masyarakat+bahkan+antar+bangsa+diatur+oleh+norma+dan+nilai+yang+dianut+oleh+pandangan+hidup+berdasarkan+prinsip+yang>
- Lidwina, S. (2019). ETIKA PROFESI BAGI TENAGA KEPENDIDIKAN. *Jurnal Mimbar Bumi Bengawan*, 12(26).  
<http://jurnal.stia-asmisol.ac.id/index.php/jmbb/article/view/80>
- Sujaryanto, H. dkk. (2021). *MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK MEMBENTUK KARAKTER ISLAMISISWA*. Penerbit Adab.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). STANDAR KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- Syukri, M. (2021). *BUDAYA KERJA KEPALA MADRASAH (Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama Pada Madrasah Aliyah)*. CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- TEKNOLOGI INDONESIA, I. (n.d.). *KODE ETIK TENAGA KEPENDIDIKAN*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Yusri Bachtiar, M. (2016). *PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN*. VI. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/>