

**AUDIT MANAJEMEN SDM DI SDN 46 MADELLO: STRATEGI PENGUATAN
PROFESIONALISME DAN ETIKA GURU DI SEKOLAH DASAR**

Riska Putri Rusnadi ¹ Suardi ² Idawati ³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Dasar, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹riskaputr89@gmail.com ²suardi@unismuh.ac.id ³idawati@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This research is driven by the importance of Human Resource (HR) management as a key determinant of learning success in primary schools, which often face challenges regarding recruitment objectivity and the continuity of professional development. The study aims to conduct a comprehensive audit of recruitment practices, development, supervision, evaluation, and the implementation of teacher professional ethics at SD Negeri 46 Madello. A descriptive qualitative method was employed, with data collection techniques including interviews, observations, document studies, and questionnaires involving the principal, teachers, and staff. The results indicate that HR management practices are performed well, characterized by transparent recruitment processes and supervision conducted through a reflective-dialogic approach. These findings imply that the integration of fair evaluation systems and relevant development programs is essential to educational quality. The novelty of this research lies in the HR management audit model for primary schools that integrates clinical aspects of supervision and ethical enforcement as a school culture. This study contributes a best-practice model for the governance of educational personnel at the primary school level.

Keywords: Management Audit; Teacher HR; Clinical Supervision; Professional Ethics; Learning Quality.

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor penentu utama keberhasilan pembelajaran di sekolah dasar yang seringkali menghadapi tantangan dalam objektivitas rekrutmen dan kontinuitas pengembangan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan audit komprehensif terhadap praktik rekrutmen, pengembangan, supervisi, evaluasi, dan implementasi etika profesi guru di SD Negeri 46 Madello. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, studi dokumen, dan angket terhadap kepala sekolah, guru, serta staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM telah berjalan dengan kategori baik, di mana proses rekrutmen dilakukan secara transparan dan supervisi dilaksanakan dengan pendekatan reflektif-dialogis. Temuan ini menyiratkan bahwa integrasi antara sistem evaluasi yang adil dan program pengembangan yang relevan menjadi kunci mutu pendidikan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada model audit manajemen SDM di sekolah dasar yang mengintegrasikan aspek klinis dalam supervisi dan penegakan etika sebagai

budaya sekolah. Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan model praktik baik (best practice) bagi tata kelola tenaga kependidikan di tingkat sekolah dasar.

Kata kunci: Audit Manajemen; SDM Guru; Supervisi Klinis; Etika Profesi; Mutu Pembelajaran.

A. Pendahuluan

Sistem pendidikan nasional bergantung pada pendidikan dasar, yang membutuhkan pengelolaan sumber daya profesional untuk mencapai standar kualitas yang diharapkan. Dalam dinamika sekolah dasar, guru tidak hanya bertindak sebagai pendidik tetapi juga sebagai manajer pembelajaran; keberhasilan kedua peran ini sangat bergantung pada sistem manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh sekolah. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin jelas di tengah tuntutan untuk akuntabilitas publik serta kebutuhan akan transformasi pendidikan yang sesuai dengan zaman. Oleh karena itu, penelitian tentang audit manajemen SDM sangat penting untuk memastikan bahwa setiap fungsi manajemen, mulai dari rekrutmen hingga penegakan etika, berkontribusi langsung terhadap pembentukan lingkungan belajar yang berkualitas tinggi dan berintegritas.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan dasar merupakan faktor penentu utama keberhasilan institusi sekolah. Mutu pembelajaran yang menjadi tolok ukur utama capaian pendidikan di Sekolah Dasar berbanding lurus dengan kualitas SDM yang mengelolanya (Gunawan, 2020). Manajemen SDM yang efektif memastikan tersedianya guru yang kompeten dan termotivasi untuk menciptakan proses pembelajaran yang inovatif.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pentingnya profesionalisme. Kristiawan et al. (2022) menekankan bahwa manajemen SDM sangat krusial dalam pengembangan profesionalisme guru. Sementara itu, Asrin & Sudirman (2022) mengidentifikasi bahwa peran guru dalam mengimplementasikan kode etik sangat vital di sekolah. Meskipun studi ini telah memperluas pemahaman, tantangan nyata dalam

objektivitas rekrutmen dan stagnasi kompetensi guru masih memerlukan penyelidikan lebih lanjut.

Terlepas dari kemajuan teori, masih terdapat tantangan mendasar yaitu risiko mendapatkan guru yang tidak sesuai kualifikasi jika rekrutmen tidak objektif. Masalah ini memiliki implikasi signifikan terhadap rendahnya mutu layanan pendidikan di tingkat dasar. Berbagai pendekatan umum telah diajukan, seperti pelaksanaan supervisi yang seringkali hanya dianggap sebagai pemeriksaan administratif formalitas.

Literatur terbaru mengusulkan solusi yang lebih terarah melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Model yang dikembangkan oleh Tiwa (2022) menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan profesionalitas guru secara relevan dengan tantangan kelas. Namun, penerapan solusi ini sering kali belum menyentuh aspek supervisi klinis yang mendalam dan penegakan etika secara praktis di lapangan.

Namun demikian, meskipun menjanjikan, penerapan solusi

pengembangan profesional melalui forum KKG dan diklat tematik selama ini masih sering terbatas pada pemenuhan aspek administratif dan belum menyentuh kebutuhan individual guru secara spesifik di berbagai wilayah. Wahyudi (2022) menjelaskan bahwa aspek-aspek penting seperti frekuensi supervisi klinis yang mendalam bagi guru senior serta integrasi inovasi pembelajaran berbasis literasi digital belum dikaji secara mendalam dalam praktik keseharian di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa solusi manajemen SDM yang ada saat ini masih memerlukan penyempurnaan melalui mekanisme audit yang lebih sistematis serta validasi yang lebih luas untuk menjamin efektivitasnya dalam meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, tinjauan pustaka menunjukkan celah penelitian pada bagaimana audit manajemen dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas di sekolah dasar. Penelitian ini berbeda dengan memperkenalkan pendekatan audit manajemen SDM yang

menggabungkan lima fungsi kunci secara simultan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai efektivitas manajemen SDM di SD Negeri 46 Madello. Secara khusus, penelitian menjawab: (1) Bagaimana objektivitas rekrutmen dan penempatan? (2) Bagaimana efektivitas pengembangan profesional dan supervisi? (3) Bagaimana implementasi evaluasi kinerja dan etika profesi?.

Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya dengan memperkenalkan pendekatan audit manajemen SDM yang komprehensif, yang mengintegrasikan lima fungsi kunci (rekrutmen, pengembangan, supervisi, evaluasi, dan etika) secara simultan dalam satu kerangka evaluasi di tingkat sekolah dasar. Hipotesis atau asumsi dasar penelitian ini didasarkan pada landasan teoretis bahwa manajemen SDM yang transparan dan akuntabel merupakan pilar utama profesionalisme guru, serta didukung oleh temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa supervisi reflektif meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan (Hanim, 2021).

Adapun cakupan penelitian ini dibatasi pada audit praktik manajemen guru dan tenaga kependidikan di SD Negeri 46 Madello, dengan fokus pada analisis kesesuaian antara praktik lapangan dengan standar teori manajemen pendidikan dasar.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan audit komprehensif terhadap manajemen SDM guru di SD Negeri 46 Madello guna memastikan seluruh fungsinya berjalan sesuai standar, transparan, dan akuntabel. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) Bagaimana implementasi praktik rekrutmen dan penempatan guru secara objektif di sekolah?; (2) Sejauh mana efektivitas program pengembangan profesionalisme, pelaksanaan supervisi akademik, serta sistem evaluasi kinerja guru? ; dan (3) Bagaimana internalisasi etika profesi dan kode etik guru dalam praktik keseharian di lingkungan sekolah?. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan penerapan praktis dalam bidang manajemen pendidikan dasar,

khususnya dalam menciptakan model pengelolaan tenaga kependidikan yang bermutu.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) guru, meliputi aspek rekrutmen hingga etika profesi. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif melalui metode audit manajemen, yang dipilih untuk memastikan analisis fenomena praktik lapangan dibandingkan dengan standar teori secara sistematis dan menyeluruh.

Penelitian ini melibatkan empat orang informan kunci yang terdiri dari kepala sekolah, satu orang guru baru, satu orang guru lama, dan satu staf tata usaha di SD Negeri 46 Madello. Pemilihan partisipan dilakukan dengan metode *purposive sampling* untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mewakili berbagai perspektif pemangku kepentingan dalam siklus manajemen SDM di sekolah, mulai dari pihak manajemen, pendidik

dengan masa kerja yang berbeda, hingga tenaga kependidikan. Kriteria inklusi ditetapkan berdasarkan keterlibatan langsung subjek dalam proses rekrutmen, pengembangan profesional, serta pelaksanaan tugas harian di sekolah guna menjaga relevansi dan validitas data penelitian.

Penelitian dilaksanakan di SD Negeri 46 Madello. Prosedur penelitian mengikuti tahapan yang terstruktur, dimulai dari tahap persiapan dan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan manajemen SDM, dilanjutkan dengan tahap pelaksanaan pengumpulan data di lapangan melalui wawancara, observasi, penyebaran angket, serta studi dokumen terkait rekrutmen hingga evaluasi kinerja, dan diakhiri dengan tahap akhir berupa validasi data melalui triangulasi serta penyusunan laporan audit manajemen SDM.

Penelitian ini menggunakan perangkat dokumentasi digital dan alat tulis sebagai instrumen pendukung pengumpulan data di lapangan. Selain itu, instrumen utama berupa angket untuk guru, lembar panduan wawancara, dan lembar

observasi dikembangkan serta disesuaikan guna memastikan ketepatan pengukuran terhadap fungsi rekrutmen, pengembangan, supervisi, evaluasi, dan etika profesi. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji melalui telaah kesesuaian butir pernyataan dengan aspek-aspek manajemen SDM yang akan diaudit sebelum proses pengumpulan data dimulai.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kombinasi empat metode utama, yaitu wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, observasi langsung terhadap perilaku manusia dan proses kerja di sekolah, penyebaran kuesioner atau angket kepada guru, serta studi dokumen untuk memvalidasi fakta statistik dan konteks historis. Setiap sesi pengumpulan data dilakukan berdasarkan protokol standar guna meminimalkan bias serta memastikan keakuratan informasi mengenai variabel manajemen SDM yang diukur. Catatan lapangan dan dokumentasi yang rinci, termasuk penggunaan kamera untuk dokumentasi visual, disusun untuk

mendukung akurasi data yang dikumpulkan selama penelitian di lapangan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif untuk memberikan gambaran mendalam mengenai fenomena manajemen SDM di sekolah. Untuk data kualitatif yang berasal dari wawancara, observasi, dan studi dokumen, dilakukan analisis tematik guna mengidentifikasi pola dan hubungan yang muncul antara praktik lapangan dengan teori manajemen pendidikan dasar. Sementara untuk data yang diperoleh melalui angket, dilakukan analisis statistik deskriptif sederhana guna merangkum persepsi guru terhadap efektivitas sistem evaluasi dan pengembangan profesionalisme di SD Negeri 46 Madello.

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas data, diterapkan strategi triangulasi teknik dan sumber. Dalam analisis kualitatif, dilakukan triangulasi data dengan membandingkan hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumen resmi sekolah, serta dilakukan diskusi sejawat (*peer debriefing*) untuk meminimalisir

subjektivitas peneliti. Dalam aspek kuantitatif yang berasal dari instrumen angket, dilakukan pengecekan validitas isi untuk memastikan setiap butir pernyataan telah sesuai dengan indikator audit manajemen SDM, serta memastikan konsistensi informasi yang diperoleh guna menjamin kekuatan dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis menunjukkan pola yang signifikan pada efektivitas lima pilar manajemen SDM, yaitu rekrutmen, pengembangan profesional, supervisi akademik, evaluasi kinerja, dan penegakan etika profesi di SD Negeri 46 Madello. Secara keseluruhan, praktik manajemen SDM di sekolah tersebut telah berjalan secara sistematis dan sesuai dengan standar tata kelola pendidikan dasar yang baik. Temuan disusun berdasarkan tujuan utama penelitian dan disajikan dengan dukungan tabel serta penjelasan deskriptif untuk memperjelas pemaparan mengenai kesesuaian antara standar ideal dengan praktik nyata di lapangan.

Hasil penelitian audit manajemen SDM di SD Negeri 46 Madello diklasifikasikan ke dalam tiga fokus utama yang disajikan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kesesuaian antara praktik lapangan dengan standar yang ditetapkan.

Tujuan 1: Rekrutmen dan Penempatan Hasil menunjukkan bahwa rekrutmen di SD Negeri 46 Madello telah meminimalisir subjektivitas dengan fokus pada linieritas ijazah. Hal ini memastikan bahwa guru yang mengajar memiliki dasar pedagogik yang kuat untuk tingkat sekolah dasar.

Tujuan 2: Pengembangan dan Supervisi Hasil untuk tujuan ini menunjukkan adanya kolaborasi yang kuat di lingkungan sekolah. Forum KKG menjadi sarana utama pengembangan, sementara supervisi oleh kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai pendampingan profesional.

Tujuan 3: Evaluasi dan Etika Profesi Hasil audit pada aspek ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi telah memberikan umpan balik yang

membangun bagi guru. Implementasi etika profesi terlihat dari budaya sekolah yang santun dan disiplin, yang tercermin dalam perilaku guru sehari-hari.

Untuk mensintesis hasil penelitian, dibuat sebuah kerangka pikir yang menggambarkan keterkaitan antar temuan utama (lihat Gambar 1). Kerangka konseptual ini menyoroti bagaimana variabel inti seperti rekrutmen yang objektif, pengembangan profesional berkelanjutan, dan supervisi klinis saling berhubungan dalam membentuk ekosistem kinerja guru yang bermutu. Integrasi antara evaluasi kinerja yang transparan dan internalisasi etika profesi terbukti menjadi pilar utama yang mendukung pembentukan diskusi mengenai penguatan tata kelola SDM di sekolah dasar. Hubungan ini menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran tidak berdiri sendiri, melainkan hasil dari siklus manajemen SDM yang koheren dan akuntabel.



Gambar 1

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan kerangka teori yang telah mapan dalam bidang manajemen pendidikan dasar. Secara khusus, hubungan yang diamati antara objektivitas rekrutmen dan kualitas awal tenaga pendidik konsisten dengan teori Kristiawan et al. (2022), yang menyatakan bahwa manajemen SDM yang selektif merupakan fondasi utama dalam pengembangan profesionalisme guru di sekolah. Demikian pula, data mendukung beberapa aspek dari teori peran etika yang dikemukakan oleh Asrin & Sudirman (2022), meskipun terdapat temuan lapangan yang mengindikasikan bahwa faktor kontekstual seperti budaya lokal sekolah sangat memengaruhi efektivitas internalisasi kode etik guru di SD Negeri 46 Madello. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun teori manajemen SDM yang ada tetap relevan, diperlukan penyempurnaan strategi dalam bentuk supervisi klinis yang lebih adaptif agar dapat mengakomodasi nuansa spesifik dari tantangan instruksional yang dihadapi guru di lapangan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan beberapa temuan empiris terdahulu. Sebagai contoh, Tiwa (2022) melaporkan tren serupa dalam model pengembangan profesionalisme guru, yang memperkuat keandalan dari temuan penelitian ini mengenai efektivitas Forum KKG sebagai wadah peningkatan kompetensi. Begitu pula, Novita Sari et al. (2023) menemukan bahwa sistem penilaian yang objektif memiliki korelasi positif terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar. Namun, temuan ini sedikit berbeda dengan beberapa studi umum yang seringkali menemukan bahwa supervisi akademik hanya bersifat administratif formalitas semata; sementara di SD Negeri 46 Madello, supervisi telah bergeser ke arah klinis yang dialogis. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh kepemimpinan instruksional kepala sekolah yang kuat dan budaya organisasi yang terbuka terhadap umpan balik. Perbandingan ini menekankan pentingnya mempertimbangkan variabel situasional, seperti komitmen kepemimpinan sekolah, saat

menafsirkan hasil penelitian manajemen SDM.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis berargumen bahwa manajemen Sumber Daya Manusia yang terpadu dan diaudit secara berkala merupakan factor penentu utama dalam menjaga kestabilan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Penelitian ini mengambil posisi bahwa keberhasilan sebuah institusi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas, tetapi lebih pada objektivitas dalam rekrutmen dan konsistensi dalam pembinaan guru melalui supervisi klinis, yang didasarkan pada perspektif teoretis bahwa SDM adalah aset intelektual tertinggi. Integrasi temuan dengan literatur yang ada memperkuat kesimpulan bahwa sinergi antara sistem evaluasi yang transparan dan penegakan etika profesi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional, kompetitif, dan akuntabel di SD Negeri 46 Madello. Rekomendasi dan Solusi

Berdasarkan hasil penelitian, studi ini merekomendasikan penerapan sistem digitalisasi data guru dan dokumentasi hasil supervisi

secara terpusat sebagai strategi praktis untuk mengatasi keterbatasan dalam aksesibilitas data historis kinerja. Selain itu, para pembuat kebijakan di tingkat sekolah dan praktisi pendidikan disarankan untuk mempertimbangkan adaptasi model supervisi klinis yang lebih intensif melalui pendampingan sebaya (*peer mentoring*) guna meningkatkan kompetensi pedagogik guru secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap pengaruh kompensasi non-finansial dan kesejahteraan psikologis guru, agar solusi yang diajukan dalam pengelolaan SDM dapat digeneralisasikan dan disempurnakan dalam konteks sekolah dasar yang memiliki karakteristik demografis yang lebih luas.

D. Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji praktik audit manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SD Negeri 46 Madello dan menemukan bahwa sekolah telah mengimplementasikan siklus manajemen yang sangat baik, dimulai dari proses rekrutmen dan penempatan yang objektif berbasis

linieritas ijazah, hingga pengembangan profesionalisme guru yang terjadwal secara efektif melalui Forum KKG dan supervisi klinis. Selain itu, temuan menunjukkan adanya konsistensi dalam penilaian kinerja yang transparan serta penegakan etika profesi yang kuat, sehingga seluruh fungsi manajemen SDM di sekolah ini telah memenuhi standar tata kelola pendidikan dasar yang akuntabel dan bermutu.

Temuan utama yaitu adanya siklus manajemen SDM yang koheren antara perencanaan dan evaluasi berimplikasi pada terciptanya stabilitas mutu pembelajaran dan budaya organisasi sekolah yang akuntabel. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar audit manajemen dapat menjadi katalisator bagi peningkatan profesionalisme pendidik secara sistematis.

Studi ini memberikan kontribusi dengan menyediakan model instrumen audit manajemen SDM yang aplikatif untuk jenjang sekolah dasar, berbeda dari penelitian sebelumnya yang seringkali hanya fokus pada salah satu aspek SDM

secara parsial tanpa melihat keterkaitan antar fungsi manajemen secara menyeluruh.

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel kepuasan kerja guru dan faktor eksternal seperti dukungan masyarakat untuk validasi dan perluasan temuan saat ini, sehingga didapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai ekosistem manajemen pendidikan.

kinerja terhadap motivasi berprestasi guru SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 12-25.

Tiwa, T. M. (2022). Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan tematik dan pendampingan sebaya. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 7(4), 145-152.

Wahyudi, W. (2022). Implementasi Kode Etik Guru dalam Menjaga Disiplin Kerja di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(3), 305-318.

DAFTAR PUSTAKA

Asrin, A., & Sudirman, S. (2022). Internalisasi Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Integritas Profesional Pendidik. *Jurnal Elemen*, 8(2), 527-540.

Gunawan, I. (2020). Audit Internal Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(2), 126-135.

Hanim, Z. (2021). Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 6(3), 450-460.

Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2020). Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 22-30.

Novita Sari, D., & Rahman, A. (2023). Pengaruh objektivitas penilaian