

**AUDIT MANAJEMEN SDM DI SDN 145 BANCA: REKRUTMEN,  
PENGEMBANGAN, SUPERVISI, EVALUASI, DAN ETIKA PROFESI GURU**

Nur Izza<sup>1</sup>, Suardi<sup>2</sup>, Idawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Pendidikan Dasar Universitas Muhammadiyah Makassar

[1nurizza41@gmail.com](mailto:nurizza41@gmail.com), [2suardi@unismuh.ac.id](mailto:suardi@unismuh.ac.id), [3idawati@unismuh.ac.id](mailto:idawati@unismuh.ac.id)

**ABSTRACT**

*The urgency of this research stems from the need for elementary schools to ensure that teacher management is effective, accountable, and aligned with the demands of today's educational professionalism. This research was conducted to audit human resource management at SD Negeri 145 Banca, focusing on the teacher recruitment and placement process, professional development, academic supervision, performance evaluation, and the implementation of professional ethics. The research used a Mixed Methods approach with an Explanatory sequential design using interview, observation, document study, and teacher questionnaire techniques. The sample was selected using purposive sampling for interviews and total sampling for questionnaires. The first step was to analyze the quantitative results of the teacher questionnaires, then explained through qualitative data. The research findings indicate that human resource management in the school has been running well, especially in the aspects of teacher development and implementation of the code of ethics. The questionnaire findings with an average score of 96.7% indicate a Very Strong category, indicating that teachers have a high commitment to participating in training, implementing the code of ethics, receiving supervision, and demonstrating motivation to develop professionalism. However, it still requires strengthening in the distribution of coaching and optimization of teacher duties. The novelty of this research lies in its comprehensive audit, which integrates recruitment, development, supervision, evaluation, and professional ethics. Its contribution is providing a comprehensive overview that can serve as a reference for policies to improve the quality of teaching staff management in elementary schools.*

**Keywords:** *Human Resource Management Audit, Recruitment, Development, Supervision, Evaluation, Teacher Professional Ethics*

**ABSTRAK**

Urgensi penelitian ini berangkat dari kebutuhan sekolah dasar untuk memastikan bahwa pengelolaan guru berjalan efektif, akuntabel, dan selaras dengan tuntutan profesionalisme pendidikan masa kini. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengaudit manajemen sumber daya manusia di SD Negeri 145 Banca, dengan fokus pada proses rekrutmen dan penempatan guru, pengembangan profesional, supervisi akademik, evaluasi kinerja, serta implementasi etika profesi. Penelitian menggunakan pendekatan Mixed Methods desain Explanatory sequential dengan

teknik wawancara, observasi, studi dokumen, serta angket kepada guru. Sampel dipilih secara purposive sampling untuk wawancara dan total sampling untuk angket. Langkah pertama yaitu menganalisis hasil kuantitatif dari angket guru kemudian dijelaskan melalui data kualitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di sekolah telah berjalan dengan baik, terutama pada aspek pengembangan guru dan implementasi kode etik. Temuan angket dengan nilai rata-rata 96,7% menunjukkan kategori Sangat Kuat, mengindikasikan bahwa guru memiliki komitmen tinggi dalam mengikuti pelatihan, menjalankan kode etik, menerima supervisi, serta menunjukkan motivasi untuk mengembangkan profesionalisme. Namun masih memerlukan penguatan pada pemerataan pembinaan dan optimalisasi tugas guru. Kebaruan penelitian ini terletak pada audit menyeluruh yang menggabungkan aspek rekrutmen, pengembangan, supervisi, evaluasi, dan etika profesi secara terpadu. Kontribusinya adalah memberikan gambaran komprehensif yang dapat menjadi acuan kebijakan peningkatan mutu pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar.

**Kata Kunci:** Audit Manajemen SDM, Rekrutmen, Pengembangan, Supervisi, Evaluasi, Etika Profesi Guru

## **A. Pendahuluan**

Penelitian dalam bidang pendidikan terkait manajemen sumber daya manusia semakin mendapat perhatian karena kualitas guru terbukti menjadi faktor paling menentukan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Sekolah Dasar. Mutu pembelajaran di Sekolah Dasar pada dasarnya tidak hanya bergantung pada kurikulum maupun kelengkapan sarana, tetapi juga sangat ditentukan terkait bagaimana sekolah dapat mengelola sumber daya manusianya, terutama guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan, sehingga kualitas pembelajaran yang tampak di kelas sangat terkait dengan

proses rekrutmen, pengembangan profesional, supervisi, dan evaluasi kinerja yang diterapkan di sekolah (Barnawi & Arifin, 2015). Dalam ranah pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk kepribadian dan kemampuan belajar siswa. Seorang guru yang benar-benar kompeten bukan hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga mampu memberi dorongan, menjadi sumber inspirasi, serta memberi contoh positif bagi perkembangan karakter peserta didik. Karena itu, mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesionalitas guru (Rosni, 2021). Mutu pendidikan merupakan hasil dari kerja berbagai

komponen yang saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. Sejumlah faktor internal memiliki pengaruh besar terhadap kualitas tersebut, di antaranya: (1) ketersediaan guru yang kompeten, (2) kesempatan pengembangan karier yang terbuka bagi guru, (3) kesejahteraan guru yang mencerminkan kondisi kerja profesional, (4) pengelolaan pendidikan yang diatur dan dilindungi oleh regulasi, (5) kemampuan guru dalam menguasai metodologi pembelajaran, (6) kondisi peserta didik yang sehat dan siap menerima pelajaran, serta (7) kelengkapan sarana, prasarana, dan fasilitas pendukung. (Aimah & Laeliah, 2021)

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pengelolaan SDM. Nuraida (2013) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan terutama mutu pembelajaran. Di antara upaya-upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan mutu kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan yaitu dengan mengikuti

diklat dan kelompok kerja, dan membuat penelitian tindakan kelas. Selanjutnya Mutholib et al (2021), bahwa kepala sekolah berperan penting dalam membimbing memberikan pengarahan, mendisiplinkan waktu, dan memotivasi guru. Evaluasi terhadap kemampuan guru juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan kepala sekolah dianggap efektif karena ada peningkatan pada kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru. Disiplin dan dedikasi guru juga meningkat dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Meskipun proses rekrutmen guru saat ini telah berjalan lebih transparan dan berbasis kompetensi melalui mekanisme seleksi nasional, kenyataannya masih terdapat sejumlah persoalan pada tingkat satuan pendidikan yang berdampak pada efektivitas penempatan dan pengembangan guru. Sekolah dasar sebagai pelaksana pendidikan paling mendasar sering menghadapi tantangan seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi guru dengan kebutuhan riil sekolah, distribusi tugas yang belum proporsional, serta

keterbatasan tenaga kependidikan yang menyebabkan adanya rangkap jabatan. Kondisi ini terlihat pada praktik di SDN 145 Banca, di mana penempatan guru baru memang sesuai kualifikasi, tetapi adaptasi profesional tidak selalu berjalan mulus karena perbedaan budaya kerja dan standar administrasi pembelajaran. Selain itu, ketiadaan formasi pustakawan membuat tenaga pendidik harus merangkap tugas, sehingga beban kerja menjadi kurang seimbang dan berpotensi memengaruhi kualitas layanan pembelajaran maupun literasi sekolah.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut, sekolah perlu menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih terintegrasi, mulai dari perencanaan kebutuhan guru, pendistribusian tugas yang proporsional, hingga pembinaan dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Penguatan koordinasi antara sekolah dan dinas pendidikan menjadi langkah penting untuk memastikan kecocokan antara formasi guru yang diterima dengan kebutuhan riil sekolah (Nur Khalimah, 2024). Selain itu, diperlukan strategi

internal seperti optimalisasi program pengembangan profesionalisme melalui KKG, pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, serta peer coaching untuk meningkatkan kompetensi (Munawir et al, 2023). Penataan ulang beban kerja dan penyediaan dukungan teknis bagi tenaga kependidikan juga menjadi solusi umum yang dapat meminimalkan rangkap jabatan yang tidak sejalan dengan kualifikasi. Secara keseluruhan, upaya sistematis ini diperlukan agar semua komponen SDM di sekolah dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan konsisten dengan standar profesional pendidikan dasar.

Secara keseluruhan, tinjauan literatur memperlihatkan bahwa kajian manajemen SDM pendidikan telah menunjukkan kemajuan, namun sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek tunggal, seperti rekrutmen atau supervisi, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai kualitas tata kelola guru. Celah penelitian ini membuka peluang untuk melakukan audit komprehensif yang memasukkan seluruh komponen utama pengelolaan SDM rekrutmen,

pengembangan profesional, supervisi, evaluasi kinerja, dan etika profesi ke dalam satu kerangka analisis terpadu.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan kelima komponen tersebut dalam sebuah model audit manajemen SDM pada tingkat sekolah dasar. Pendekatan ini tidak hanya mengkaji aspek dokumentasi, tetapi juga praktik nyata, persepsi guru, serta budaya etika yang berkembang di lingkungan sekolah. Hipotesis penelitian didasarkan pada teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa kualitas guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas sistem tata kelola yang menaunginya. Adapun tujuan penelitian ini adalah melakukan audit manajemen SDM untuk menilai efektivitas praktik rekrutmen dan penempatan guru, mengkaji implementasi pengembangan profesional, supervisi akademik dan klinis, serta evaluasi kinerja, dan menilai bagaimana kode etik profesi diterapkan dalam praktik sehari-hari. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen pendidikan serta rekomendasi praktis

untuk peningkatan mutu pengelolaan SDM di sekolah dasar.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Mixed Methods atau penelitian kombinasi dengan desain Explanatory sequential. Menurut Creswell (2010), desain Explanatory Sequential Mixed Methods adalah prosedur penelitian yang diawali dengan pengumpulan data analisis data kuantitatif, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif untuk menjelaskan lebih dalam hasil kuantitatif. Sementara menurut Sugiyono (2018), menegaskan bahwa mixed methods merupakan metode penelitian dengan mengkombinasikan dua pendekatan yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif demi memperoleh sebuah data yang komprehensif, valid, dan juga reliabel. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk mengukur persepsi guru terhadap program pengembangan profesional, supervisi, evaluasi kinerja, dan implementasi kode etik melalui angket yang disebarakan kepada seluruh guru. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam

mengenai praktik rekrutmen, penempatan, pengembangan profesional, supervisi, evaluasi kinerja, dan implementasi etika profesi guru melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 145 Banca. Subjek penelitian kepala sekolah dan seluruh guru di SDN 145 Banca. Wawancara dilakukan terhadap 4 orang (Kepala Sekolah, guru senior, guru baru, dan staf tenaga kependidikan), sedangkan angket diberikan kepada seluruh guru yang berjumlah 12 orang. Sampel penelitian dipilih secara purposive sampling untuk wawancara dan total sampling untuk angket. Menurut Dana P. Turner (2020), purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel apabila peneliti mempunyai target individu dan karakteristik sesuai dengan penelitiannya. Menurut Sugiyono (2009) dalam jurnal Widian Pratama dan Boy Indrayana (2021), Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Observasi dilaksanakan untuk menilai aktivitas guru dan lingkungan pembelajaran, sedangkan studi dokumen dilakukan untuk

memperoleh bukti tertulis terkait praktik manajemen SDM dan penerapan kode etik guru. Langkah pertama yaitu menganalisis hasil kuantitatif dari angket guru dengan menggunakan skala likert 1-4. kemudian dijelaskan secara mendalam melalui data kualitatif. Berikut tabel hasil dari angket guru terkait pengembangan profesional dan implementasi kode etik.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian disusun berdasarkan empat sumber utama, yaitu wawancara, observasi, studi dokumen, dan angket guru di SDN 145 Banca. Penelitian menggunakan pendekatan Mixed Methods atau penelitian kombinasi dengan model Explanatory sequential. Langkah pertama yaitu menganalisis hasil kuantitatif dari angket guru kemudian dijelaskan secara mendalam melalui data kualitatif. Berikut tabel hasil dari angket guru terkait pengembangan profesional dan implementasi kode etik.

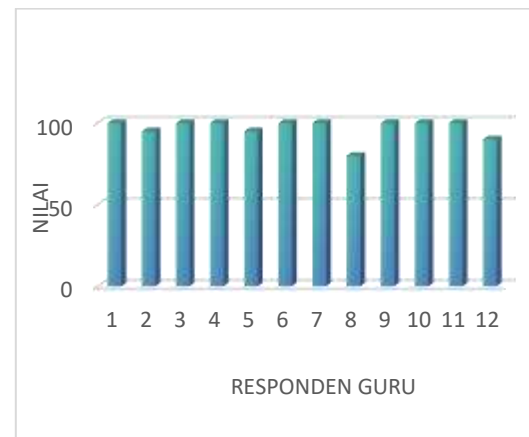
**Tabel 1 Hasil Angket Guru  
Pengembangan Profesional dan  
Implementasi Kode Etik guru SDN 145  
Banca**

Guru	Item Jawaban					Jumlah Skor	Nilai (%)
	1	2	3	4	5		

1/H	4	4	4	4	4	20	100
2/AH	3	4	4	4	4	19	95
3/IS	4	4	4	4	4	20	100
4/DL	4	4	4	4	4	20	100
5/R	3	4	4	4	4	19	95
6/M	4	4	4	4	4	20	100
7/MQ	4	4	4	4	4	20	100
8/SH	3	3	3	3	4	16	80
9/M	4	4	4	4	4	20	100
10/S	4	4	4	4	4	20	100
11/N	4	4	4	4	4	20	100
12/MS	3	4	4	3	4	18	90
<b>Rerata</b>						19,3	96,7
<b>Min</b>						16	80
<b>Max</b>						20	100
<b>Std</b>						1,23	6,15
<b>Var</b>						1,51	37,87

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar guru memberikan skor 4 pada hampir seluruh item jawaban. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. pada aspek pelaksanaan kode etik, kejelasan evaluasi kinerja, serta motivasi untuk mengembangkan kompetensi profesional. Beberapa guru menunjukkan variasi penilaian yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa pernyataan yang dinilai kurang kuat dibanding responden lainnya. Nilai rata-rata skor adalah 19,33, dengan nilai akhir rata-rata 96,7%. Nilai minimum yang diperoleh guru adalah 16, sedangkan nilai maksimum adalah 20. Standar deviasi skor sebesar 1,23 menunjukkan bahwa penyebaran data relatif sempit, artinya persepsi guru terhadap kelima

aspek profesionalisme cenderung seragam. Menurut Indri Febrianti (2023), Pengembangan professional dan pelatihan bagi guru di sekolah dasar berperan penting untuk menciptakan kualitas Pendidikan yang lebih baik. Salah satu elemen yang paling utamanya yaitu pelatihan berkelanjutan, yaitu pelatihan dan Pendidikan tambahan yang diberikan kepada guru secara rutin untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hasil angket guru dapat digambarkan pada grafik 1 dibawah ini



Grafik 1 Hasil Angket Guru  
Pengembangan Profesional dan  
Implementasi Kode Etik Guru SDN  
145 Banca

Berdasarkan grafik 1 di atas, menampilkan hasil angket yang diberikan kepada 12 guru SDN 145 Banca. Setiap batang pada grafik merepresentasikan nilai total angket masing-masing responden. Secara

umum, seluruh responden menunjukkan skor yang relative tinggi, berada pada rentang 90-100, yang mengidentifikasikan bahwa pemahaman dan penerapan aspek-aspek professional guru berada pada kategori kuat dan sangat kuat. Pola grafik memperlihatkan konsistensi antarguru. Untuk lebih jelas dapat dikaitkan dengan kriteria indikator angket menurut (Sugiyono, 2011).

**Tabel 2 Kriteria Indikator Angket  
(Sugiyono, 2011)**

No	Presentase (%)	Jumlah Guru	Kriteria
1	0-20	0	Sangat Lemah
2	21-40	0	Lemah
3	41-60	0	Cukup
4	61-80	1	Kuat
5	81-100	11	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 2 kriteria indikator menurut Sugiyono (2011), Hasil angket kepada 12 guru menunjukkan bahwa ada 11 guru termasuk dalam kategori Sangat Kuat dengan presentasi 81-100, 1 orang memperoleh skor 80 yang berarti berada pada kategori kuat dengan rentang nilai 61-80. dan tidak ada guru yang memperoleh kategori cukup, lemah, dan sangat lemah. Dengan demikian, tingkat profesionalisme guru yang tercermin melalui angket sudah sangat baik.

Hasil ini memperlihatkan bahwa guru menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi dalam mengikuti pelatihan atau workshop setiap semester, menerima supervisi dari kepala sekolah, menjalankan kode etik guru dalam kegiatan mengajar, serta merasa bahwa evaluasi kinerja yang diberikan bersifat jelas dan adil. Selain itu, tingginya skor pada keseluruhan pernyataan juga menggambarkan bahwa guru memiliki motivasi yang kuat untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya. Meskipun terdapat sedikit variasi skor di antara responden, nilai minimum yang diperoleh masih berada pada kategori Kuat, sehingga menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki tingkat profesionalisme rendah. Menurut Deny Setiawan & Joni Sitorus (2017), Faktor-faktor yang dapat menghambat profesionalisme seorang guru salah satunya yaitu belum tersistemnya atau terprogram program untuk meningkatkan professional guru seperti workshop, KKG, seminar. Kegiatan- kegiatan tersebut hanya dilakukan pada momen tertentu dan tidak berkelanjutan.



Temuan kuantitatif tersebut dijelaskan lebih lanjut melalui hasil wawancara dan observasi serta studi dokumen. Kepala sekolah menegaskan bahwa pelaksanaan program pengembangan guru dilakukan secara sistematis melalui KKG, pelatihan eksternal serta supervisi akademik dan klinis yang bertujuan memberikan pendampingan berkelanjutan yang dibuktikan juga dengan observasi aktivitas dan analisis dokumen. Guru senior mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa pembinaan yang dilakukan sekolah bersifat membantu bukan menghakimi, sehingga menciptakan iklim profesional yang positif. Guru baru juga merasakan manfaat kegiatan tersebut, terutama dalam proses adaptasi dan peningkatan keterampilan mengajar.

Selain itu praktik supervisi yang dilakukan sekolah memperkuat hasil angket, karena guru memperoleh umpan balik yang konstruktif dan relevan dengan kebutuhan pembelajaran. Penelitian dari Rizki, Pangestu, dan Pratiwi (2025), menyatakan bahwa dampak pelatihan terhadap kompetensi guru baru akan maksimal jika didukung oleh

lingkungan yang mendorong keberlanjutan praktik mengajar. Dengan kata lain pelatihan dijadikan bagian dari system pengembangan profesional yang berkelanjutan, bukan sekedar program sesaat yang bersifat administrative. Namun jika organisasi belajar guru dan komunitas tidak aktif, maka akan berdampak negative terhadap kualitas guru terutama aspek pengembangan profesional. Jika guru tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan belajar Bersama, mereka akan kehilangan peluang dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, baik dari segi kepribadian, pedagogi, profesional, dan sosial. Akibatnya mutu pengajaran yang diberikan ke siswa menurun sehingga berdampak pada hasil belajar siswa (Ingka dan Zaka, 2024).

Meskipun demikian, data kualitatif juga mengungkap beberapa faktor yang menjelaskan variasi skor pada Sebagian responden. Beberapa guru dan tenaga kependidikan masih menjalankan tugas rangkap, seperti mengajar sekaligus mengelola perpustakaan, sehingga beban kerja meningkat dan mempengaruhi

persepsi mereka terhadap efektivitas pengembangan profesional. Menurut Ima, Heris, & Wahyu (2021), Faktor penghambat pengelolaan sumber daya manusia diantaranya beban kerja berlebihan. Tumupkan tugas administrasi dan non-mengajar yang memberatkan, mengakibatkan minimnya waktu bagi guru untuk mengembangkan diri dan inovasi pembelajaran. Hal ini dapat menjadi penghambat peningkatan kompetensi guru. Dokumentasi supervisi dan kegiatan pengembangan juga belum sepenuhnya tersusun secara sistematis sehingga kontinuitas pembinaan belum optimal sepanjang tahun ajaran. Keterangan tersebut telah menjelaskan mengapa Sebagian kecil responden memberikan penilaian yang lebih rendah dibanding mayoritas lainnya. Menurut Anjas, Inom, dan Yahfizham (2024), Supervisi akademik yang dilakukan secara konstruktif dapat membantu guru mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan. Hasil evaluasi harus ditindaklanjuti dengan program perbaikan yang berkelanjutan dan terukur.

Untuk mengintegrasikan kedua jenis data, peneliti menyajikan

ringkasan hubungan antara hasil kuantitatif dan kualitatif. Tabel 3 berikut menggambarkan bagaimana temuan kualitatif memberikan penjelasan mendalam terhadap pola-pola yang diperoleh dari analisis kuantitatif pada fase pertama penelitian.

**Tabel 3 Ringkasan Integrasi Temuan Kuantitatif dan Kualitatif pada Desain Explanatory Sequential**

<b>Temuan Kuantitatif</b>	<b>Makna Kuantitatif</b>	<b>Penjelasan Kualitatif (Wawancara &amp; Temuan)</b>
Rata-rata skor 96,7% (kategori sangat kuat)	Guru menilai program pengembangan profesional dan kode etik berjalan baik	“Kegiatan KKG dan pelatihan sangat membantu guru meningkatkan kemampuan mengajar” (Guru Senior)
Variasi skor (80-100)	Sebagian guru memberi nilai sedikit lebih rendah	“Ada guru yang merangkap tugas sehingga pembinaan terasa belum merata” (Tenaga Kependidikan)
Persepsi positif terhadap supervisi	Supervisi dipandang membina bukan menilai	Supervisi dialogis, bukan mencari kesalahan. Kepala Sekolah membimbing” (Guru Baru)

Konsistensi Penilaian antar Guru	Budaya professional terarah dan terukur	"Kami selalu diarahkan menjaga etika dan meningkatkan kompetensi"
Evaluasi kinerja dianggap cukup efektif	Guru merasa kinerjanya terpantau dan didampingi	"Penilaian dilakukan melalui perangkat, observasi, dan tindak lanjut pembinaan" (Guru Senior)
Kelemaha: Supervisi belum berlanjung sepanjang tahun	Ada aspek yang belum optimal	"kadang supervisi lebih aktif menjelang penilaian akhir" (Guru Baru)

Tabel 3 menunjukkan bahwa data kualitatif mampu memperjelas hasil kuantitatif, terutama mengenai faktor-faktor yang mendukung tingginya persepsi guru terhadap pengembangan profesional dan praktik etika, sekaligus mengidentifikasi aspek yang berkontribusi terhadap variasi skor guru.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di SD Negeri 145 Banca telah berjalan dengan cukup efektif, terutama pada aspek pengembangan profesional guru, pelaksanaan supervisi akademik, dan penerapan

etika profesi. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan rata-rata skor 96,7% dengan kategori Sangat Kuat, yang menandakan komitmen tinggi guru dalam mengikuti pelatihan, menerima pembinaan, dan menjaga profesionalisme. Temuan tersebut diperkuat oleh data kualitatif yang memberikan penjelasan mendalam mengenai praktik KKG, supervisi dialogis, serta budaya etika yang diterapkan di sekolah.

Meski demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa area yang memerlukan penguatan, yaitu pemerataan pelaksanaan pembinaan, optimalisasi beban tugas guru, serta perlunya sistem dokumentasi yang lebih rapi dan berkelanjutan dalam kegiatan pengembangan dan supervisi. Integrasi kedua jenis data dalam desain explanatory sequential menegaskan bahwa keberhasilan manajemen SDM memerlukan kesinambungan antara kebijakan formal dan implementasi operasional di sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Aimah, S., & Nur, L. (2021). Pengaruh MANajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 3(1), 32-51.
- Amanah, I. M., A Hersi, H., & Wahyu H. (2021). Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 55-62.
- Ananda, R., et al. (2025). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di UPT SD Negeri 007 Pulau Lawas. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 389-396.
- Barnawai & Arifin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Creswell, J.W. (2010). *Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan Mixed Edisi III*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Febrianti, I., et al. (2023). Manajemen dan Teknik Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Program Supervisi di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 5(1), 29-45.
- Harlita, I., & Zaka, H. (2024). Peran Komunitas Belajar di Sekolah Dasar dalam Mengembangkan Kompetensi Guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), 2907-2920.
- Khalimah, Nur. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 23(2), 187-195.
- Munawir., et al. (2023). Efektivitas Peningkatan Kemampuan Kinerja Guru Melalui Organisasi KKG. *Jurnal Riset Pendidikan Dasar*, 4(2), 173-179.
- Mutholib, A., Zaenab, H., & Azainil, A. (2021). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 1(1).
- Nuraida. (2013). Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan. *Disertasi Pascasarjana UIN Sumatera Utara*.
- Pratama, W., & Boy, I. (2021). Efektivitas Pembelajaran Daring pada Kegiatan Belajar Mengajar Praktik dalam Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani di SMP N 4 Sungai Penuh. *Indonesia Journal of Sport Science and Coaching* 3(1), 33-44.
- Putra, A. B., Inom, N., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 435-448.
- Rosni. (2021). Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2): 113-124.
- Setiawan, D., & Joni, S. (2017). Urgensi Tuntutan Profesionalisme dan Harapan Menjadi Guru Berkarakter. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36(1), 122-129.

- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Turner, D. P (2020). Sampling Methods in Research Design. Headache, 60(1), 8-12.