

**Tadris MPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**

Vol. 1 No. 2 (2022) Desember 2022

|  |  |
| --- | --- |
| ***p-ISSN:*** | ***e-ISSN:*** |

# TOTAL *QUALITY MANAGEMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI TAMAN KANAK-KANAK ISLAM TERPADU CAHAYA HATI KOTA BEKASI

**Erna Hastuti**

# Magister Manajemen Pendidikan Islam Unisma Bekasi

[ernahastuti@gmail.com](mailto:ernahastuti@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the Total Quality Management program at TKIT Cahaya Hati Bekasi City, the performance of teachers at TKIT Cahaya Hati Bekasi City. Implementation of Total Quality Management in improving the performance of early childhood education (PAUD) teachers at TKIT Cahaya Hati Bekasi City, obstacles and solutions for implementing Total Quality Management in improving teacher performance at TKIT Cahaya Hati Bekasi City. This research is a qualitative research that uses pedagogical, psychological, sociological, and normative theological approaches. Sources of data, namely primary data sourced from the head of the foundation, principals, kindergarten teachers, parents of students. Meanwhile, secondary data were taken from documents related to the research. The instrument used in collecting data is the researcher himself who functions to determine and select informants as data sources, analyze data, interpret data, and the instruments in collecting data are observation, interviews, and documentation. The results showed that TQM at TKIT Cahaya Hati Bekasi City was well organized. The Total Quality Management program at TKIT Cahaya Hati Bekasi City is carried out professionally according to TQM principles, including 1) Focusing on Teachear, 2) Involvement of people. 3) Measurement. 4) Education as a System. 5) Continuous improvement so that it has an impact on teacher performance at TKIT Cahaya Hati Bekasi City through the form of quality work, timeliness of completing work, ability to complete work, ability to foster cooperation with any party.*

**Keywords:** *Total Quality Management, Teacher Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui program *Total Quality Management* di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi, kinerja guru di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi. Pelaksanaan *Total Quality Management* dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan anak usia dini (PAUD) di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi, hambatan dan solusinya pelaksanaan Total *Quality Management* dalam meningkatkan kinerja guru di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan pedagogis, psikologis, sosiologis, dan teologis normatif. Sumber data yaitu data primer bersumber dari Ketua yayasan, kepala sekolah, guru TK, Orang tua peserta didik. Sedangkan data sekunder diambil dari dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah peneliti sendiri yang berfungsi menetapkan dan memilih informan sebagai sumber data, analisis data, menafsirkan data, serta instrumen dalam mengumpulkan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TQM di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi pengorganisasian dilaksanakan dengan baik. Program *Total Quality Management* di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi dilakukan secara professional sesuai prinsip- prinsip TQM, diantaranya 1) Berfokus kepada guru, 2) Keterlibatan orang-orang. 3) Pengukuran. 4) Pendidikan sebagai Sistem. 5) Perbaikan secara berkelanjutan sehingga berdampak pada kinerja guru di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi melalui wujud kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan membina kerjasama dengan pihak manapun.

**Kata Kunci:** *Total Quality Management, Kinerja Guru*

# PENDAHULUAN

Pendidikan nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk mengantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dalam era globalisasi serta meningkatkan kualitas hidup, kehidupan bangsa dan negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil alih posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif dan berorientasi ke masa depan. Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan dalam rangka mencapai tujuan, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berprestasi, handal dan mampu bersaing dalam dunia nyata, maka sekolah dituntut untuk mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan.

Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya keterampilan guru dalam mengelola kelas, terutama dalam berkomunikasi dengan peserta didik, kemampuan dalam merancang pembelajaran sesuai standar kurikulum nasional dan kondisi lapangan, penguasaan terhadap materi pelajaran, menguasai metode dan strategi pembelajaran, motivasi dalam menagajar dalam meningkatkan prestasi peserta didik, penguasaan kompetensi yang harus dicapai peserta didik, keterampilan mengajar, dan keterampilan dalam mengevaluasi pembelajaran. Keterampilan guru dalam mengajar akan berpengaruh pada motivasi dan hasil belajar siswa, serta keberhasilan proses belajar di kelas.

Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan dan disoroti siswa serta orang tua siswa. Kondisi kerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Pada umumnya kurang baiknya kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) berhubungan dengan kedisiplinan: kurang siapnya guru menyusun perangkat kegiatan belajar mengajar (KBM), terlambatnya memberikan ulangan harian, tingkat kehadiran di kelas yang rendah.

*Total Quality Management* (TQM) yang menitikberatkan pada semua alur proses kinerja pada organisasi tersebut. Ia tidak membincang hasil akhir, namun mulai dari proses penyusunan perencanaan, penetapan perencanan, persiapan pengorganisasian, pelaksanaan program organisai, hingga pada tahap akhir menjadi bagian dari kajian TQM ini. Karena TQM menekankan menekankan perbaikan pada semua lini dari organisasi tersebut. Karena itu, penekanan utama dalam TQM adalah pada upaya peningkatan mutu dengan mengerjakan segala sesuatu secara baik, mulai dari awal (paling awal: perencaan peresiapan) dengan tujuan untuk memenuhi kepuasan pelanggan. TQM tidak menghendaki adanya kecacattan (*defect*) produk, hanya karena melalui proses yang tidak terkawal. Karena itu, proses pembuatan produk tersebut sudah diupayakan bermutu. Dengan bahan, tahapan proses yang bermutu, sangat dimungkinkan menghasilkan barang bermutu pula.

Perusahan atau lembaga yang menghasilkan barang tidak bermutu, maka ia harus berani menganggung resiko terbesar: ditinggalkan pelanggan, karena ia akan dianggap tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan kepuasan pelanggan.

Pendidik di lembaga PAUD memegang peran yang sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini. Karena merupakan tenaga profesional yang berperan mendidik anak usia dini untuk mencapai tahap perkembangannya. Oleh karena itu, guru PAUD dituntut untuk menjadi profesional. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Oleh karena itu, guru profesional adalah guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan profesinya dengan banyak belajar untuk menambah pengetahuan terkait dengan profesi yang dijalani. Kinerja Guru erat kaitannya dengan kemampuan guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, oleh karena itu diperlukan kurikulum yang tepat untuk pembelajaran anak usia dini.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi kepada guru, masih terdapat beberapa guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang belum relevan dibuktikan dengan ada beberapa guru yang belum memiliki kualifikasi S1 PAUD atau S1 Psikologi, hal ini masuk ke dalam faktor individu yaitu kurang sesuainya kualifikasi pendidikan yang dimiliki guru. (Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, seharusnya guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi, di antaranya daya serap peserta didik dalam pembelajaran rendah, nilai lulusan rendah dan tidak pernah mendapatkan prestasi ketika ada lomba-lomba, baik akademik maupun non akademik. Sehingga perlu dipertanya kinerja guru ditemukan masih terdapat guru belum menguasai materi pembelajaran dengan maksimal diketahui ketika proses pembelajaran guru tidak mampu menjelaskan dengan baik dan saat siswa bertanya guru tidak bisa memberikan jawaban yang tepat, serta guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, guru melaksankanakan pembelajaran tidak sesuai dengan perencanaan pembelajaran yang dibuatnya dan guru tidak membuat penilaian harian untuk semua anak.

Prinsip untuk mencapai tujuan tersebut, terfokus pada siswa dan peningkatan kualitas melalui proses serta melibatkan semua guru/pendidik secara menyeluruh. Agar implementasi TQM di bidang pendidikan berhasil dengan dimungkikan didukung dengan adanya peningkatan kualitas

pendidikan secara berkelanjutan melalui: kepemimpinan, pendidikan dan latihan, dukungan struktur, komunikasi, penghargaan dan pengakuan serta pengukuran. TQM dapat mengembangkan program melaui perencanaan yang nantinya mampu menunjukkan keunggulan bagi satuan pendidikan. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk menganalisis Implementasi Total *Quality Management* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi.

# METODE

Penelitian yang akan digunakan adalah kualitatif dengan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan pedagogis, psikologis, sosiologis, dan teologis normatif.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

1. ***Total Quality Manajemen* di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi.**
   1. Berfokus pada guru

TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi merupakan lembaga pendidikan anak usia dini yang bertujuan memberikan pendidikan anak dengan konsep Islami. Hal ini yang membedakan TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi, dengan PAUD lainnya. Kebutuhan akan agama dan sekolah yang menerapkan ajaran agama pada masyarakat semakin meningkat, begitu pula harapan masyarakat terhadap adanya generasi sholeh/sholehah. Hal ini terlihat dengan banyaknya orang tua yang memilih TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi sebagai sekolah bagi putra-putri mereka. TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi berupaya melayani peserta didik dan orang tua sebagus mungkin di berbagai aspek, yang dilakukan oleh semua *staekholder* pendidikan yang ada di lingkungan TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi.

Kemampuan guru yang masih kurang maksimal adalah dalam melaksanakan kegiatan inti pembelajaran. Kegiatan inti pemebelajaran adalah kegiatan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Baik buruknya keterampilan guru dalam kegiatan inti menunjukan baik buruknya hasil belajar siswa. Tak hanya itu, Kemampuan guru dalam melakukan penilaian pembelajaran masih dikategorikan masih kurang terutama saat evaluasi. Untuk mengetahui apakah siswa telah menguasai kompetensi yang telah ditetapkan maka seorang guru dituntut untuk mampu mengadakan penilaian guna mengetahui kemampuiannyaan guru melakukan penilaian pembelajaran.

Penilaian terhadap proses pembelajaran, maka siswa akan mengetahui kemampuannya secara jelas sehingnga siswa dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pemebelajaran. Demikian pula dengan kegiatan penilaian ama penting bagi seorang guru karena hasil evaluasi yang dilakukan seorang gurdapat mengetahui seberapa jauh tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Disamping itu, sengan evaluasi seorang akan dapat memahami kelemhankelemahan strategi pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan

demikian, evaluasi juga menjadi salah satu teknik untuk memperbaiki program pembelajaran Serta telihat lagi kekurangan guru dalam Kemampuan guru menutup pembelajaran. Kemampuan menutup pembelajaran sangat penting bagi seorang guru. Pada akhir pembelajaran guru sering menutup pembelajaran hanya dengan mengatakan bahwa pelajaran sudah berakhir. Menutup proses pembelajaran bukan hanya sekedar mengeluarkan pernyataan bahwa pelajaran sudah berakhir. Untuk mengetahui kemampuan guru dalam proses penutupan pembelajaran, pertanyaan berikut dapat dijadikan indikator penilaiannya.

Upaya Kepala Sekolah TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi dalam meningkatkan kemampuan mengelola pembelajaran, yaitu mengikutsertakan guru-guru dalam penataranpenataran untuk menambah wawasan para guru.

“Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengatahuan dan keterampilan dengan belajar kejenjang yang lebih tinggi. Misalnya memberikan kesempatan bagi guru-guru yang belum mencapai jenjang serjana untuk mengikuti kuliah di Universitas terdekat dengan sekolah, yang pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran, kepala sekolah harus berusaha untuk mencari peserta didik bagi para guru yang melanjutkan pendidikan melalui kerjasama dengan masyarakat, dengan dunia usaha atau kerjasama lain yang tidak mengikat”.

Kepala sekolah berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperhatikan dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

* 1. Keterlibatan menyeluruh

Perencanaan TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi, di awal tahun ajaran baru sebelum masuk sekolah, dilaksanakan di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi. Bentuk perencanaan berupa rapat kerja yang diselenggrakan sebelum masuk sekolah dan kegiatan kerja guru yang dilaksanakan setiap hari jum’at sepulang sekolah. Adapun prosedurnya adalah kepala menerima masukan dari semua, diproses bersama-sama, dan hasilnya berupa program kerja dilaksanakan bersama-sama. Terkait kebijakan perencanaan kepala sekolah lebih cenderung untuk menjaga kualitas untuk mendapatkan kepercayaan orang tua. Dalam hal pelaksanaan kepala sekolah lebih menyerahkan kepada guru. Dan dalam hal anggaran kepala sekolah lebih ekonomis dan *flexible*, seperti dalam menggali sumber biaya, alokasi biaya dan hubungan dengan ketenaga kerjaan. Tujuannya tiada lain agar terarah dan tujuan tercapai. Adapun yang terlibat dalam perencanaan meliputi kepala sekolah, para guru, dan yayasan.

Guru merupakan sumber daya pendidikan yang penting dalam mencapai

tujuan pembelajaran yang direncanakannya. Oleh karena itu, keterlibatan Guru

secara keseluruhan dapat mendukung pendidikan dan pembelajaran di kelas dalam melakukan peningkatan proses dan kualitas yang berkesinambungan

yang kemudian menghasilkan hasil belajar siswa yang terbaik untuk kelulusannya.

Pemberdayaan guru diperlukan persiapan yang matang dalam menyusun RPPH, menentukan model dan metode pembelajaran, menggunkan media dan strategi mengajar yang sesuai dengan bahan ajar yang di sampaikan pada siswa dan membantu atau mendampingi pekerjaan latihan dan bimbingan tugas siswa. Alat penilaian untuk mengawasi kinerja guru meliputi:

(1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPPH; (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

* 1. Pengukuran

Guru harus belajar mengukur mutu pendidikan dari kemampuan dan kinerja lulusan berdasarkan penggguna *(customer)*. Melalui pengumpulan dan analisis data, para profesional pendidikan akan mengetahui nilai tambah dari pendidikan, kelemahan dan hambatan yang dihadapi, serta upaya penyempurnaannya. Secara umum mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala hal yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Segala hal yang dimaksud meliputi sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru, diperlukan data untuk mengukurnya. TQM mewajibkan guru tesebut untuk mengumpulkan dan melakukan analisis data penilaian diri siswa secara berkesinambungan agar keputusan ataupun kebijakan yang diambil benar-benar akurat dan tepat sasaran. Dengan adanya data, dapat menarik kesimpulan berdasarkan kejadian ataupun hasil belajar sebelumnya. Mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom activities*). Ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representatif tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relatif sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu observasi dapat dilaksanakan secara formal dan direncanakan atau secara informal dan tanpa

pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (*valuable*)**.** Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran.

Peninjauan catatan-cataan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas- tugas merupakan indikator sejauhmana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan testing (evaluasi). Memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti: siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan self evaluation akan memberikan perspektif tentang kinerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas. Setiap hasil evaluasi seyogyanya dilaporkan. Dalam hal ini, beberapa hal yang harus diperhatikan oleh evaluator: (1) penyampaian umpan balik dilakukan secara positif dan bijak; (2) penyampaian gagasan dan mendorong untuk terjadinya perubahan pada guru; (3) menjaga derajat formalitas sesuai dengan keperluan untuk mencapai tujuan-tujuan evaluasi; (4) menjaga keseimbangan antara pujian dan kritik; (5) memberikan umpan balik yang bermanfaat secara secukupnya dan tidak berlebihan.

* 1. Pendidikan sebagai system

Pendidikan sebagai sistem memiliki sejumlah komponen, seperti siswa, guru, kurikulum, sarana-prasarana, media, sumber belajar, orang tua dan lingkungan. Diantara komponen-komponen tersebut, terjalin hubungan yang yang berkesinambungan dan Siswa merupakan pihak yang menentukan apakah kualitas tujuan pembelajaran maupun persiapan sebelum pembelajaran berupa ketersediaan RPPH yang dibuat guru tersebut sudah memenuhi standar kurikulum atau tingkatan kualitas tujuan pembelajaran yang diinginkannya. Apapun yang dilakukan oleh guru seperti pembuatan RPPH Pengayaan proses, penggunaan media pembelajaran canggih ataupun adopsi teknologi pembelajaran terbaru yang pada akhirnya hasil belajar siswa menentukan apakah upaya-upaya yang dilakukan tersebut bermanfaat atau tidak. Menetapkan apakah prestasi sesuai dengan standar.

Hasil pengukuran menjadi bahan informasi untuk dibandingkan antara standar pendidikan dan pengajaran = dengan keadaan nyata di kelas. Dengan menetapkan apakah perstasi sesuai dengan standar, dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (standar) yang sudah ditentukan. Dengan demikian, jelas untuk dapat melaksanakan tugas ini dua hal tersebut, harus tersedia, yaitu a) standar atau alat pengukur, b) *actual result* atau hasil pekerjaan bawahan. Mengambil tindakan korektif.

Pada fase terakhir ini, bila pada fase sebelumnya dipastikan telah terjadi penyimpangan, maka perlu dilakukan tindakan korektif. Dengan tindakan perbaikan diartikan, perbaikan yang diambil untuk menyesuaikan

hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar Pengawasan kerja proses pengajaran di kelas yang tinggi yang disertai dengan kemampuan atau kedewasaan kinerja yang baik, membuat atasan tidak banyak melakukan pembinaan dan pengawasan kepada yang bersangkutan (guru).

Pengamatan di lapangan sering dijumpai guru yang mengajar terlihat kurang atau tidak bergairah. Ironisnya tidak jarang guru seperti ini dibiarkan oleh kepala sekolah dan rekan guru lainnya. Sepintas bisa dianggap cara mengajar guru adalah wajarwajar saja, seolah-olah tidak ada yang perlu dirisaukan. Apabila terhadap guru yang sebelumnya tidak pernah berperilaku demikian, maka ini dapat dipastikan guru tersebut sedang mengalami sesuatu. Salah satu faktor yang mungkin terjadi penyebab berubahnya perilaku guru antara lain adalah faktor kejenuhan. Kejenuhan bisa menghinggapi siapa saja, dan lumrah sepanjang masih dapat dikendalikan. Bila kejenuhan yang dihadapi guru sampai pada tingkat frustasi, maka bukan lagi lumrah, dan perlu penanganan segera. Bila tidak akan menimbulkan dampak negatif pada guru itu sendiri, peserta didik, dan bagi lembaga pendidikan.

Pengawasan kerja dalam hal ini guru dapat ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang tersebut akan menjadi mesin penggerak kinerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku kerja Guru. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberikan motivasi selalu memiliki reputasi, dan memang sudah selayaknya demikian. Salah satu melemahnya kinerja Guru dan kurang terpusatnya perhatian guru terhadap tugas karena harus mencari keterpaduan dalam pelaksanaan sistem. pendapatan karena belum terpenuhinya kebutuhan secara layak untuk dirinya dan keluarga. Guru punya rasa takut kehilangan pekerjaan. Sumber uang dari bekerja merupakan perangsang kerja yang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup.

* 1. Perbaikan yang berkelanjutan

Hal penting dari penerapan sisten manajemen mutu adalah organisasi mampu melaksanakan berbagai perbaikan secara berkesinambungan. Adanya kemampuan untuk selalu melaksanakan proses perbaikan secara berkesinambungan tersebut memungkinkan sebuah organisasi untuk dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan terhadap pelanggan. Penerapannya yaitu:

* + 1. Laksanakan secara konsisten pendekatan organisasi untuk kontinuitas (kelangsungan) perbaikan performansi 2) Sediakan dan kirim SDM untuk pelatihan terhadap metode dan alat perbaikan berkesinamungan. 3) Laksanakan perbaikan yang kontinu pada produk, proses dan sasaran system. 4) Tetapkan tujuan dan sasarn sebagai pedoman ukur pencapaian untuk perbaikan yang berkesinambungan. 5) Beri penghargaan dan pengakuan terhadap perbaikan.

Perbaikan secara terus menerus. Perbaikan tersebut dilakukan dengan upaya yaitu: a. menitikberatkan visi mengusahakan mewujudkan pendidikan

Anak usia Dini (PAUD) yang berkepribadian sholih dan sholihah, berakhlak mulia, berakal yang cerdas dan fisik yang sehat kuat. Hal tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan pembelajaran serta pembiasaan sehari-hari. b. Melakukan perbaikan dalam kurikulum yang penyusunannya diselaraskan atau berdasarkan kebutuhan pada kehidupannya. Pendidikan masih berkaitan para siswa dan sekitarnya serta penguasaan kurikulum yang cocok sesuai prinsip relevan di tingkat sekolah beserta kebutuhan lainnya. Kurikulumnya diselenggarakan sesuai dengan tingkat perkembangan, sesuai rasional untuk mempermudah membuat RPPH. c. Membuat RPPH digital. RPPH digital merupakan perangkat pembelajaran berbasis aplikasi yang dibuat dan dikembangkan oleh guru-guru hal ini menjawab permasalahan yang dihadapi oleh guru karena dalam bentuk digital sehingga tidak ada berkas RPPH.

Lembaga pendidikan bermutu adalah lembaga yang memiliki dimensi aspek fungsional sekolah, memiliki keunggulan, memiliki pelayanan prima, berstandar tertentu, tahan banting, akurat dalam perbaikan, memiliki keindahan, sesuai selera orang tua peserta didik, terlihat langsung, memiliki staf yang berakhlakul karimah, dan memiliki empati. Terkait dengan Evaluasi dan *problem solving*, kepala sekolah dan para guru berusaha memecahkannya dengan cara yang bijaksana dan ilmiah, mengidentifikasi masalah, *chek and rechek*, menyusun data, mengamatinya, menganalisis dan disimpulkan lalu dicari solusinya. Dalam evaluasi dan problem solving, TTKIT Cahaya Hati Kota Bekasi berusaha menggunakan pendekatan ilmiah sehingga hasil evaluasi dan *problem solving* dapat memberikan kejelasan tentang gambaran realitas pelaksanaan program, kesesuaian atau tidaknya dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, menilai ada tidaknya penyimpangan, melihat dampak dan memperbaikinya.

Kekompakan selalu terjaga dengan *family gathering*, dukungan penuh diberikan keluarga untuk berkarier di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi. Adanya satu komando dan kesatuan tujuan membuat para guru berdisiplin tinggi. Jika pun ada permasalahn senantiasa cepat diperbaiki. Sekolah pun senantiasa melibatkan para staf untuk memberikan inisiatif, perencanaan dan pelaksanaan. Sebuah manajemen dalam pengelolaan tentunya memiliki pokok-pokok utama yang membedakan dengan manajemen lainnya. Ada lima hal pokok yaitu:

1. Perbaikan Secara Terus Menerus (*continuous improvment*)

Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan secara terus menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar mutu yang diterapkan. Konsep ini juga berarti bahwa antara isntitusi pendidikan senantiasa memperbarui proses berdasarkan kebutuhan dan tuntutan orang tua peserta didik.

1. Menentukan Standar Mutu *(quality assurance*)

Standar mutu proses pembelajaran harus pula ditetapkan, dalam arti bahwa pihak manajemen perlu menetapkan standar mutu proses pembelajaran yang diharapkan dapat berdaya guna untuk mengoptimalkan

proses produksi dan untuk melahirkan produk yang sesuai, yaitu yang menguasai standar mutu pendidikan berupa penguasaan standar kemampuan dasar. Pembelajaran yang dimaksud sekurang-kurangnya memenuhi karakteristik yaitu menggunakan pendekatan pembelajaran aktif (*student active learning*), pembelajaran koperatif dan kolaboratif, pembelajaran konstruktif, dan pembelajaran tuntas (*mastery learning*).

Selain itu dalam penyelenggaraan pendidikan, pihak sekolah menentukan standar mutu evalusai pembelajaran. Secara umum pada sekolah formal selain pendidikan anak usia dini, evaluasi ini mengukur tiga bentuk penguasaan peserta didik atas kemampuan dasar, yaitu penguasaan materi (*content objectives*), penguasaan metodologis, dan penguasaan keterampilan yang aplikatif dalam kehidupan sehari-hari. Dengan kata lain, penilaian diarahkan pada dua aspek hasil pembelajaran, yaitu *instructional effects* dan *nurturant effects*. *instructional effects* adalah hasi-hasil yang kasat mata dari proses pembelajaran, sedangkan *nurturant effects* adalah hasil-hasil paten proses pembelajaran, seperti terbentuknya kebiasaan membaca, kebiasaan pemecahan masalah.

1. Perubahan kultur (*change of cultur*)

Konsep ini bertujuan membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menunjukkan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasional. Dalam dunia pendidikan, pihak pimpinan harus berusaha membangun kesadaran para anggotanya, mulai dari memimpin diri sendiri, staf, guru, pelajar, dan berbagai unsur terkait, seperti pemimpin yayasan, orangtua, dan para pengguna lulusan pendidikan akan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan mutu pembelajaran, baik mutu hasil maupun proses pembelajaran. Perubahan kultur ke arah kultur mutu ini antara lain dilakukan dengan cara yaitu perumusan keyakinan bersama, intervensi nilai-nilai keagamaan yang dilanjutkan dengan perumusan visi dan misi organisasi pendidikan.

1. Perubahan Organisasi (*upide-down organization)*

Jika visi dan misi serta tujuan organisasi sudah berubah atau mengalami perkembangan, maka sangat dimungkinkan terjadi perubahan wadah organisasi. perubahan organisasi ini bukan berarti perubahan wadah organisasi, melainkan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan-hubungan kerja struktur organisasi yang melambangkan hubungan-hubungan kerja dan pengawasan dalam organisasi. Perubahan ini menyangkut perubahan kewenangan, tugas-tugas, dan tanggung jawab. Misalnya, dalam kerangka manajemen berbassis sekolah, struktur organisasi dapat berubah terbalik dibanding dengan struktur konvensional.

1. Mempertahankan Hubungan dengan orang tua peserta didik Mempertahankan hubungan dengan orang tua peserta didik, karena

organisasi ini menghendaki kepuasan orang tua peserta didik, maka perlunya mempertahankan hubungan baik dengan orang tua peserta didik menjadi sangat penting. Dan inilah yang dikembangkan dalam unit *public relations*. Berbagai informasi antara organisasi pendidikan dan orang tua peserta didik

harus terus menerus dipertukarkan, agar institusi pendidikan senantiasa dapat melakukan perubahan-perubahan atau improvisasi yang diperlukan, terutama berdasarkan perubahan sifat dan pola tuntutan serta kebutuhan orang tua peserta didik.

Orang tua peserta didik juga diperkenankan melakukan kunjungan, pengamatan, penilaian, dan pemberian masukan kepada institusi pendidikan. Semua masukan itu selanjutnya anak diolah dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan proses dan hasil-hasil pembelajaran. Manajemen sekolah, guru, dan staf dipandang sebagai orang tua peserta didik internal, sedangkan pelajar, termsuk orang tua dan masyarakat termasuk orang tua peserta didik eksternal. Maka dari itu orang tua peserta didik perlu mendapatkan kepuasan dari keterselenggaranya pendidikan. Upaya memberikan kepuasaan orang tua peserta didik salah satunya dengan memberikan layanan yang berbeda dari lembaga lain. Lembaga ini memiliki “Tujuh Pilar Pendidikan TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi. Ketujuh pilar tersebut adalah:

*Pertama:* Pendekatan Keislaman Secara Integratif. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum nasional, tidak berbeda dengan lembaga lain. Yang membedakan adalah pendekatannya. Semua materi dan kegiatan yang dilakukan berpusat pada nilai-nilai Islam secara integratif, sehingga tidak ada dikotomi, pemisahan antara ilmu agama dan ilmu umum. Dengan demikian terjadi proses internalisasi nilai keislaman dalam setiap kegiatan anak. Upaya ini menjadi kekhasan lembaga sehingga orang tua peserta didik dalam hal ini orangtua murid dapat melihat nilai *plus* lembaga dibandingkan dengan yang lain. *Kedua;* Berpusat Pada Anak**.** Semua program kegiatan dirancang mengacu pada kebutuhan dan kondisi anak. Walaupun pelaksanaan kegiatan dilakukan secara klasikal, namun perhatian yang diberikan bersifat individu. Pembelajaran yang mengedepankan berpusat pada anak ini sesuai dengan prinsip TQM berkaitan dengan respek terhadap setiap orang. *Ketiga;* Meliputi Seluruh Aspek Kepribadian*.* Aspek yang dikembangkan bukan hanya kognitif saja. Melainkan seluruh aspek kepribadian anak. Bukan hanya kecerdasan intelektual saja (IQ), tapi juga pusat kecerdasan yang lain seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. *Keempat;* Belajar Sambil Mencoba (*Learning by doing*). Semua fasilitas dan setiap peristiwa disikapi sebagai sumber ilmu, dalam upaya memahami kebesaranNya, Hal ini didekati dengan praktik nyata, anak mencoba dan merasakan secara langsung, sehingga terhindar dari pemahaman semu dan sebatas kognitif semata. *Kelima;* Pembiasaan (*Habbit Forming*). Pembentukan kepribadian yang positif dan tangguh memerlukan proses panjang. Tahap awal diperlukan latihan secara berulang dan terns menerus. Pengabaian terhadap aspek ini menimbulkan kepribadian yang pecah, yakni menyadari akan nilai kebajikan, namun tidak mampu mengamalkan karena tidak terbiasa. *Habbit Forming* ini menjadi keunggulan lembaga sebagai wujud pelayanan untuk memberikan kepuasan kepada orang tua peserta didik dalam hal ini orangtua siswa. Keberadaan program ini memberikan pernyataan bahwa siswa yang masuk pada lembaga ini akan diberikan bimbingan kepribadian yang positif. *Keenam;* Keteladanan

*(Uswatun Hasanah***).** Anak adalah peniru ulung. Dia akan menirukan segala yang dilihat dari Orang yang dikagumi. Orang tua adalah guru pertama dan utama, sedang pendidik adalah guru kedua. Dalam Program keteladan, Guru di lembaga ini bukan sekedar sumber ilmu, melainkan sumber belajar secara menyeluruh. Untuk itu diperlukan guru yang mampu menjadi figur dan contoh tauladan bagi anak. *Ketujuh;* Program *Full Day***.** Sebagai konsekuensi dari konsep diatas, maka dibutuhkan rentang waktu yang lebih panjang (plus). Seperti konsep “praktik langsung” dan “pembiasaan”. Sebagai contoh, aktivitas ‘sholat’ dan ‘makan’, tidak cukup hanya teori saja, namun perlu dipraktikkan secara langsung dan dibiasakan setiap hari, sehingga berbentuk kebiasaan dan nilai positif yang menyatu dalam diri anak. Program *Full day* menjadi bentuk pelayanan optimal untuk memuaskan orang tua peserta didik mengingat semakin banyak permintaan lapangan untuk *full day school.*

Upaya ini dilakukan dalam bentuk memberikan pelayanan optimal sebagai prinsip TQM yang dilakukan lembaga adalah adanya program penjajagan kemampuan anak yang dimaksudkan untuk mengetahui tahap kemandirian dan perkembangan siswa. Kegiatan ini dapat dijadikan acuan lembaga serta orangtua dalam langkah selanjutnya terkait perkembangan anak. Program lain yakni wawancara orangtua, program ini umum dilakukan, namun lembaga ini menerapkan wawancara untuk fokus membangun komitmen bersama antara orangtua dan lembaga.

# Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Konsep manajemen Mutu Terpadu

Faktor pendukung di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi dalam menjalankan penerapan Konsep Manajemen Mutu Terpadu ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Visi Misi dan Tujuan dalam pembelajaran.

Visi sebagai mimpi jangka panjang, yang dicapai melalui penerapan pembelajaran sehari-hari dengan tahapan dalam misi dan ditargetkan dengan tujuan yang serba Islami, membuat para orang tua yang menginginkan putra- putrinya sholeh dan sholehah berminat memasukkan putra putrinya berkali- kali. Penerapan hadits dan akhlak sebagai hasil pembelajaran di sekolah, dirasakan juga dengan sikap anak di rumah, sehingga hal demikian membanggakan para orang tua. Ditambah dengan kurikulum Islam Terpadu yang diberikan, anak lebih memahami dan mengamalkan agamanya dan banyak memperoleh tambahan hafalan hadits, do’a-do’a dan Al-qur’an surat- surat pendek.

1. Fasilitas.

Bangunan yang cukup banyak dengan taman dan halaman yang indah dipenuhi tanaman dan hewan peliharaan yang terawat, memungkinkan anak-anak tidak terkurung diantara dinding bangunan sekolah saja. Toilet bersih yang berjumlah 2 buah, berbagai mainan (APE) luar juga tertata rapi dan aman untuk digunakan.

1. Pendidikan para guru

Rata-rata para guru yang mengajar adalah lulusan sarjana PAUD, adapun yang masih SMA juga didorong untuk kuliah dan mengikuti

berbagai pelatihan dan magang di berbagai TK percontohan seperti TK Pelopor.

1. Pelayanan para guru

Para guru selalu memberikan pelayanan terbaik kepada para orang tua dan siswanya, pendidikan bukan hanya sekedar mentransfer ilmu tetapi dengan penerapannya disertai kecintaan dan rasa kasih sayang. Terlihat pemberian kasih saying tersebut bukan hanya pada anak-anak normal, tetapi pada anak yang berkebutuhan khusus pun demikian. Pembelajaran tidak hanya di dalam kelas tetapi di luar kelas, bahkan ada pembelajaran yang di TK lain jarang di lakukan seperti kegiatan *Super Camp*, yang melatih para peserta didik untuk lebih mandiri. Model pembelajaran yang diberikan tidak membosankan bahkan menginspirasi anak yaitu dengan model sentra. Dan kekompakan serta kerjasama yang baik dari semua guru sangat mempengaruhi keadaan TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi.

1. Anggaran yang memadai dan standar.

Dengan perencanaan program kerja dan anggarannya, membuat pembelajaran sangat dinamis, pengadaan sarana lebih mudah dan ada semangat untuk melakukan perbaikan terus menerus. Karena anggaran yang ditetapkan standar dan sesuai dengan pelayanannya, sehingga bagi orang tua pun tidak berkeberatan untuk mengeluarkan biayanya. Adapun faktor penghambat dalam konsep TQM ini adalah sebagai berikut:

* 1. Transparansi, Dalam pelaporan keuangan kurang transparasi kepada orang tua. Bantuan Operasional tidak pernah dilaporkan walau secara global, dan tidak ditempelkan di papan pengumuman. Namun orang tua tetap percaya karena kebutuhan sekolah lebih banyak dari yang sebenarnya.
  2. Pembelajaran yang menoton, guru kurang kreatif dalam pembelajaran karenakan tidak pergantian/perbaruan RPPH sehingga perangkatkan yang digunakan itu-itu saja sehingga pembelajran kurang menarik.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan pruduktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujutkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pengawai lain di sekolah.
5. Bekerja dengan Tim manajemen.
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru yang professional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolok ukur dalam Peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena kedua elemen ini merupakan figur yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran. Kedua elemen ini juga merupakan figur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat (orang tua) siswa, kepuasan masyarakat akan terlihat dari *output* dan *outcome* yang dilakukan pada setiap periode. Jika pelayanan yang baik kepada masyarakat dilakukan, maka mereka tidak akan secara sadar dan secara otomatis akan membantu segala kebutuhan yang di inginkan oleh pihak sekolah, sehingga dengan demikian maka tidak akan sulit bagi pihak sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah. Pendidikan dan pembelajaran tidak akan bertambah baik mutunya bila guru-guru tidak ingin dan berusaha menjadi guru yang bermutu. Mutu pendidikan akan meningkat bila prinsip MMT tersebut di atas diperhatikan dan dilaksanakan secara berkelanjutan dalam institusi dibawah pimpinan yang *committed* dan konsisten pada mutu. Standar mutu pendidikan tidak statis.

Setiap kali ditetapkan standar mutu pendidikan yang dapat dicapai dengan kemampuan yang ada. Tingkatkan standar mutu produk secara berkelanjutan seiring dengan meningkatnya kemampuan institusi. Mutu pendidikan akan menentukan mutu bangsa di masa depan. Standar kualitas atas produk atau jasa sangatlah penting adanya, agar supaya mutu barang atau jasa yang dihasilkan dapat diukur dan dinilai secara obyektif.

Di samping itu dengan adanya standar mutu tersebut, pengadaan barang atau jasa, serta penyajiannya akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam konteks TK, proses belajar mengajar adalah merupakan bagian terpenting dari jasa yang disajikan oleh pendidikan menengah, bahkan merupakan jasa terpenting dari pada jasajasa lainnya, karena proses pembelajaranlah yang palaing utama dibutuhkan oleh para pelanggan, lebih khusus lagi pelanggan eksternal primer. Dengan proses pembelajaran pulalah kualitas output dari pendidikan menengah ditentukan. Oleh sebab itu standarisasi komponen proses belajar mengajar sangatlah perlu diusahakan.

Berdasarkan hasil penelitian maka penelti dapat menarik kesimpulan bahwa implementasi *Total Quality Management* di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi, jika dikategorikan dalam komponen *TQM* maka hasil tersebut masuk kedalam beberapa komponen yakni: fokus pada kepuasan pelanggan, keterlibatan total, pengukuran hasil, komitmen, dan perbaikan berkelanjutan (Terus Menerus). Keberhasilan TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi,yang mencakup:

* 1. Siswa puas dengan layanan sekolah, yaitu dengan pelajaran yang diterima, perlakuan guru, pimpinan, puas dengan fasilitas yang disediakan sekolah atau siswa menikmati situasi sekolah dengan baik. b. Orang tua siswa merasa puas dengan layanan terhadap anaknya, layanan yang diterimanya dengan laporan tentang perkembangan kemajuan belajar anaknya dan program yang

dijalankan sekolah. Namun ada beberapa permasalahan dikualitas layanan guru terutama dalam penggunaan media pembelajaran memang belum optimal. Hal ini disebabkan karena guru bergantung pada alat peraga yang ada disekolah. Selain itu, guru juga kurang kreatif untuk membuat media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan disebabkan masalah waktu. Bahkan RPPH tidak pernah ada perubahan yang dilakukan oleh guru.

# PENUTUP

Program *Total Quality Management* di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi dilakukan secara profesional sesuai prinsip-prinsip TQM, diantaranya 1) Berfokus kepada guru, 2) Keterlibatan menyeluruh. 3) Pengukuran. 4) Pendidikan sebagai Sistem. 5) Perbaikan secara berkelanjutan. Faktor pendukung di TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi dalam penerapan Visi Misi dan Tujuan dalam pembelajaran. Visi sebagai mimpi jangka panjang, yang dicapai melalui penerapan pembelajaran sehari-hari dengan tahapan dalam misi dan ditargetkan dengan tujuan yang serba Islami, membuat para orang tua yang menginginkan putra-putrinya sholeh dan sholehah berminat memasukkan putra putrinya berkali-kali. Fasilitas, bangunan yang cukup dengan taman dan halaman yang indah dipenuhi tanaman dan hewan peliharaan yang terawat, memungkinkan anak-anak tidak terkurung diantara dinding bangunan sekolah saja. Pendidikan para guru, rata-rata para guru yang mengajar adalah lulusan sarjana PAUD, adapun yang masih SMA juga didorong untuk kuliah dan mengikuti berbagai pelatihan dan magang di berbagai TK percontohan seperti TK Pelopor. Pelayanan para guru, para guru selalu memberikan pelayanan terbaik kepada para orang tua dan siswanya, pendidikan bukan hanya sekedar mentransfer ilmu tetapi dengan penerapannya disertai kecintaan dan rasa kasih sayang. Anggaran yang memadai dan standar, Dengan perencanaan program kerja dan anggarannya, membuat pembelajaran sangat dinamis, pengadaan sarana lebih mudah dan ada semangat untuk melakukan perbaikan terus menerus. Karena anggaran yang ditetapkan standar dan sesuai dengan pelayanannya, sehingga bagi orang tua pun tidak berkeberatan untuk mengeluarkan biayanya. Faktor penghambat dalam konsep TQM ini adalah sebagai berikut: Transparansi, Dalam pelaporan keuangan kurang transparasi kepada orang tua. Bantuan Operasional tidak pernah dilaporkan walau secara global, dan tidak ditempelkan di papan pengumuman. Namun orang tua tetap percaya karena kebutuhan sekolah lebih banyak dari yang sebenarnya. Pembelajaran yang menoton, guru kurang kreatif dalam pembelajaran karenakan tidak pergantian/perbaruan RPPH sehingga perangkatkan yang digunakan itu-itu saja sehingga pembelajran kurang menarik.

# DAFTAR PUSTAKA

Cahyaningrum, Eka Sapti, Sudaryanti Sudaryanti, and Nurtanio Agus Purwanto. (2017)."Pengembangan nilai-nilai karakter anak usia dini melalui pembiasaan dan keteladanan." *Jurnal Pendidikan Anak* 6, no. 2.

Dewi, Iratna, and Dadan Suryana. (2020). "Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Paud di PAUD Al Azhar Bukittinggi." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 2.

Manan, Muhamad Abdul, "Implementasi Total Quality Manajemen dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA." *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 2, no. 1 (2017).

Mia Noprika, Ngadri Yusro, and Sagiman Sagiman. (2020)."Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2.

Moko, Hindun dan Erwin Jusuf Taib, (2019). "Pengembangan Kapasitas Pengawasan Kinerja Guru Agama di Sekolah Umum dengan Pendekatan Total Quality Management." *Al-Muzakki* 1, no. 1.

Mudzakir, Dede. (2016)."Implementasi Supervisi Manajerial dan Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidayah." *Studia Didaktika* 10, no. 02.

Nurdianti, Raden Roro Suci. (2017) "Pengaruh kompetensi profesional Dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Bandung." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 2.

Sugiono, Ketua Yayasan sekolah TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi, *wawancara*, 18 Juni 2022.

Supriatna, Usup, Irfan Sanusi, and Asep Iwan Setiawan. (2016). "Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai melalui Pengawasan Atasan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 1, no. 3.

Utama, Daniel Aditya, and Rediana Setiyani. (2014)."Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Dinamika Pendidikan* 9, no. 2

Yulia Tantri Candra Dewi, Kepala sekolah TKIT Cahaya Hati Kota Bekasi,

*wawancara*, 18 Juni 2022.

Yunus, Y., Mukhtar, J., & Nugroho, I. (2019). Manajemen Pengembangan Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren As’ adiyah Belawa Baru, Masamba, Sulawesi Selatan). *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(1), 82-101.