



MANAJEMEN KEPALA RAUDHATUL ATHFAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN MUTU PENDIDIK (STUDI RA NU ASTANAJAPURA CIREBON)

Azizatussolihah¹, Saifuddin², Ahmad Agus Saefuddin³,
Murni⁴, Laila Barakah⁵

Magister Manajemen Pendidikan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Tussholikha28@gmail.com¹, saifuddin@syekhnurjati.ac.id², ahmad.agus1289@gmail.com³
murniespala@gmail.com⁴, Laila.crb2@gmail.com⁵

Abstrak

Dalam dunia Pendidikan seorang pendidik sangat berpengaruh dalam kualitas pendidikan, kualitas pendidikan tidak akan pernah tercapai jika tidak ada upaya peningkatan mutu Pendidik. Seorang Kepala Raudhatul Athfal mempunyai peran yang besar dalam meningkatkan mutu pendidik untuk memajukan Raudhatul Athfal. Oleh sebab itu dibutuhkan Kepala Raudhatul Athfal yang mampu mengelola mutu dalam meningkatkan kualitas Pendidik secara efektif dan efisien. Karena kemajuan Raudhatul Athfal dan pencapaian keberhasilan visi misi lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana Manajemen Kepala Raudhatul Athfal yang baik dan inovatif. Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran Strategi Kepala Raudhatul Athfal dalam mengelola lembaga Pendidikan untuk menghasilkan Mutu Pendidik yang berkualitas dalam memajukan lembaga untuk menghasilkan siswa yang cerdas dan lulusan yang berkualitas. Dalam penjelasan akan dijabarkan, meliputi: 1) Standar Mutu Pendidik di RA NU Astanajapura Kab Cirebon dan 2) Strategi Pengembangan Mutu Pendidik di RA NU Astanajapura Kab Cirebon.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Raudhatul Athfal, Mutu Pendidik, Pendidik

Abstract

In the world of education, an educator is very influential in the quality of education, the quality of education will never be achieved if there are no efforts to improve the quality of educators. A Madrasa Head has a big role in improving the quality of educators to advance Madrasas. Therefore, it is necessary for Raudhatul Athfal Heads who are able to manage quality in improving the quality of Educators effectively and efficiently. Because the progress of madrasas and the achievement of the success of the vision and mission of educational institutions is greatly influenced by how good and innovative the Management of the Raudhatul Athfal Head is. This article aims to provide an overview of the Raudhatul Athfal Principal's Strategy in managing educational institutions to produce quality educators who are of high quality in advancing the institution to produce smart students and quality graduates. In the explanation,

it will be explained, including: 1) Educator Quality Standards at RA NU Astanajapura, Cirebon Regency and 2) Strategies for Developing Educator Quality at RA NU Astanajapura, Cirebon Regency.

Keywords: *Raudhatul Athfal Principal Management, Quality of Educators, Educators*

PENDAHULUAN

Perubahan zaman membuat lembaga pendidikan menghadapi tantangan yang berbeda dan tuntutan yang beragam oleh masyarakat, Masyarakat mempunyai pandangan dan analisis dalam menentukan pendidikan mana yang tepat untuk membuat dirinya menjadi maju dan berkembang. Dengan kata lain, seorang diri yang intelektual pasti akan memilih Raudhatul Athfal yang memiliki kualitas yang baik untuk mengembangkannya.

Kunandar (2009;37) Pada diri individu akan di berikan pilihan pada dua kesempatan, yaitu dia menempatkan dirinya dan berperan sebagai pemain dalam arus perubahan globalisasi, atau dia menjadi korban dan terseret derasnya globalisasi. Arus globalisasi juga masuk dalam wilayah pendidikan dengan berbagai implikasi dan dampaknya, baik positif maupun negatif. Dalam konteks ini tugas dan peranan pendidik sebagai ujung tombak dunia pendidikan sangat berperan.

Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: “Standar Nasional pendidikan

terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala”.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa: “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.

Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan, menurut Fahrudin Saudagar (2009;49) manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.

Menjadi tenaga pendidik yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya (Royani, & Fitria, 2020). Hal ini membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang mempunyai peran penting yaitu kepala Raudhatul Athfal, merupakan pimpinan lembaga pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program di Raudhatul Athfal. Keberhasilan dan terwujudnya tenaga pendidik yang bermutu sangat bergantung pada kecakapan/ kemampuan kepala Raudhatul Athfal dalam mengelola lembaga pendidikan.

Pengertian kualitas atau mutu dapat dilihat juga dari konsep secara absolut dan relative. Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose*) (Irawan & Prasetia, 2020).

Berdasarkan data Human Development Index (HDI) yang diperoleh Sri Banun Muslim tentang mutu pendidikan Indonesia pada tahun 1999-2001 yang menempatkan Indonesia pada posisi 105 sampai dengan 109 di antara 175 negara. Hasil survei sistem Political and Economic Risk Consultancy (PERC) yang berpusat di Hongkong juga menunjukkan bahwa 12 negara yang disurvei, sistem dan mutu pendidikan Indonesia menempati urutan terakhir (12), dibawah Vietnam. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, dikarenakan kurangnya profesionalisme pimpinan lembaga dalam mengelola

sumber daya manusia atau guru secara maksimal.

Peningkatan mutu pendidikan nasional telah dilakukan dengan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu pendidik, penyediaan sarana dan prasarana, perbaikan kesejahteraan guru, perbaikan organisasi Raudhatul Athfal, perbaikan manajemen, pengawasan dan perundang-undangan. Hal itu penting dilakukan pemerintah, mengingat pendidikan berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia. Komitmen Pemerintah dan DPR RI dalam upaya memajukan sektor pendidikan semakin menguat setelah disahkannya beberapa produk hukum baru dalam bidang pendidikan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni dengan pendelegasian otoritas pendidikan pada daerah dan mendorong otomisasi ditingkat Raudhatul Athfal, serta pelibatan masyarakat dalam Pengembangan program-program pendidikan serta pengembangan Raudhatul Athfal lainnya.

Demikian juga pada UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan kebijakan yang diarahkan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional. Kehadiran Undang- Undang Guru dan Dosen,

menempatkan peran sentral pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai sesuatu yang tidak dapat diabaikan. Pendidik, baik guru atau dosen sebagai jiwa atau roh bagi batang tubuh pendidikan.

Sementara itu fakta menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia masih memprihatinkan. Input guru di Indonesia sangat rendah. Berdasarkan data Balitbang Depdiknas (1999) menunjukkan dari peserta tes calon guru PNS setelah dilakukan tes bidang studi ternyata rata-rata skor tes seleksinya sangat rendah. Dari 6.164 calon guru Biologi ketika dites Biologi rata-rata skornya hanya 44,96, dari 396 calon guru kimia ketika dites kimia rata-rata skornya hanya 43,55;

7.558 calon guru bahasa inggris rata-rata skornya hanya 37,57, dari 7863 calon guru matematika ketika dites matematika rata-rata skornya hanya 27,67, dan dari 1.164 calon guru fisika ketika dites fisika rata-rata skornya hanya 27,35. Data Balitbang Depdiknas tahun 2001 juga menunjukkan guru SD (negeri dan swasta) yang dinilai layak mengajar hanya 38 persen dari 1.141.168 guru se- Indonesia. Begitu pula untuk jenjang menengah, jumlah guru yang dinilai layak mengajar dibawah 70 persen.

Lebih lanjut, berdasarkan data juga menunjukkan bahwa tidak mengejutkan

jika dari sekitar 2,7 juta guru di negara ini, hanya 300.000 yang memiliki sertifikat mengajar. Para guru di Indonesia memiliki kendala berbagai macam, termasuk minimnya pelatihan, rendahnya kualifikasi pendidikan, kecilnya gaji dan buruknya fasilitas pendukung. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah telah menyatakan akan menaikkan anggaran gaji guru sebesar Rp. 50 triliun di tahun 2009 dan menaikkan gaji hingga 100% bagi beberapa guru. Meski demikian, kompensasi penambahan gaji ini sendiri tidak otomatis meningkatkan kualitas guru untuk mencapai standar Internasional.

Dengan melihat fenomena tentunya kualitas pendidik masih sangat rendah, maka perlu untuk ditingkatkannya baik secara kualifikasi, kompetensi, maupun kesejahteraan untuk pendidik. Maka di sinilah kepala Raudhatul Athfal mempunyai peranan penting dalam mengelola potensi sumberdaya pendidik, karena kemajuan suatu lembaga pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kepala Raudhatul Athfal dan para pendidik yang ada.

Dalam konteks paradigma desentralisasi dan otonomi pendidikan, Raudhatul Athfal mempunyai wewenang yang sangat besar untuk mengatur dan mengelola Raudhatul Athfalnya sendiri. Otonomi yang lebih besar dari institusi

Raudhatul Athfal ini menuntut adanya kemauan dan kemampuan seluruh personil Raudhatul Athfal yang berkualitas. Hal ini berkaitan erat dengan implementasi berbagai prinsip dan paradigme baru manajemen pendidikan, yang perlu diperhatikan seperti transparansi, fleksibilitas, efektivitas, dan efisiensi, partisipasi seluruh warga dan stakeholder, penyederhanaan birokrasi dan penyaluran aspirasi dengan sistem bottom up, serta penerapan manajemen terbuka (open management).

Manajemen kepala Raudhatul Athfal dewasa ini, memberikan kebebasan kepada setiap Raudhatul Athfal untuk menekankan dan mengedepankan kompetensi tertentu sesuai dengan visi, misi Raudhatul Athfal dan sesuai dengan kondisi daerah masing-masing. Kondisi dan kebebasan seperti ini diharapkan bisa mendongkrak kualitas sumber daya manusia, serta mengeleminasi berbagai masalah yang berkaitan dengan relevansi pendidikan. Penekanan terhadap suatu kompetensi akan memberikan warna terhadap Raudhatul Athfal, sehingga Raudhatul Athfal yang satu akan berbeda dengan Raudhatul Athfal yang berada di daerah lain.

Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara

optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat.

Dengan melihat kondisi demikian itu, kepala Raudhatul Athfal mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap Raudhatul Athfal dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala Raudhatul Athfal merupakan seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian perubahan atau perbaikan program pengajaran di Raudhatul Athfal. Kepala Raudhatul Athfal yang bijaksana mengetahui apa yang diharapkan tenaga kependidikan kepadanya. Keberhasilan pendidikan di Raudhatul Athfal sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala Raudhatul Athfal dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga Raudhatul Athfal, termasuk pengembangan pendidik dan staf. Komponen pendidikan akan tercapai apabila input, proses, output, pendidik, tenaga kependidikan, fasilitas, serta biaya pendidikan tersedia dan terlaksana secara efektif dan efisien. Namun, dari beberapa komponen tersebut yang paling berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu atau berkualitas, yang mana mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab.

Oleh sebab itu, kedudukan kepala Raudhatul Athfal sangat penting dan strategis dalam mengelola dan mencapai tujuan institusi Raudhatul Athfal yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan kepala Raudhatul Athfal sebagai pimpinan puncak (top leader) di Raudhatul Athfal mempunyai otoritas penuh untuk mengelola Raudhatul Athfal khususnya pengelolaan dan pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sekaligus bertanggung jawab atas keberhasilan Raudhatul Athfal yang bersangkutan.

Tugas kepala Raudhatul Athfal dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan Raudhatul Athfal, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan secara pribadi. Dalam hal ini kepala Raudhatul Athfal seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan Raudhatul Athfal.

Profesionalisme kepala Raudhatul Athfal dapat tercapai apabila sudah memenuhi syarat dan kriteria tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007. Ada lima kompetensi yang

harus dimiliki kepala Raudhatul Athfal, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa RA NU Astanajapura merupakan lembaga pendidikan Islam yang setiap tahunnya memperhatikan peningkatan mutu pendidik. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas pendidiknya memiliki kualifikasi akademik sarjana strata satu (S-1). Sebagai upaya peningkatan mutu pendidik, RA NU Astanajapura tiap semesternya mendatangkan tenaga ahli dari luar dalam rangka membimbing, membina, dan melatih para pendidik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana penelitian ini menggunakan latar alamiah dengan menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada, dan juga pengamatan mendalam ke tempat Raudhatul Athfal . Agar hasil penelitian dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena yang ada maka perlu pendekatan dengan menggunakan teknik analisis yang dimana dalam hal ini dilakukan pendekatan penalaran kritis dan pengamatan. Berikutnya teknik analisis penelitian ini melibatkan interpretasi

dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Jenis dan sumber data berasal dari buku literature dan jurnal terkait secara induktif uga kunjungan penulis ke Raudhatul Athfal dalam mengamati lingkungan Raudhatul Athfal yang ada. Analisis secara induktif ini digunakan untuk menemukan kenyataan - kenyataan jamak sebagai yang terdapat dalam data dan lebih dapat membuat hubungan peneliti dan responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntabel.

HASIL PEMBAHASAN

1. Standar Mutu Pendidik di RA NU Astanajapura Cirebon

Seorang pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang dengan keprofesionalannya dapat memindahkan ilmu pengetahuan (transfer of knowledge) atau penyalur ilmu pengetahuan (transmitter of knowledge) yang dikuasai kepada anak didik.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi (Wiyani, 2020).

Usman berpendapat bahwa pendidik sebagai sebuah profesi yang bertugas mendidik, mengajar, dan melatih. Menurut Nasution, mendidik berarti proses meneruskan dan menanamkan nilai-nilai luhur kehidupan, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik. Oleh karenanya pendidik merupakan sumberdaya manusia yang bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengalihan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pengembangan diri peserta didik.

Peran sentral pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya. Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Pendidik merupakan ujung tombak

tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum system pendidikan nasional yang ada. Oleh karena itu, tanpa sosok pendidik Peran sentral pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya (Dewi & Suryana, 2020). Menurut Hamalik, beberapa peran pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.

Siapa saja yang di kategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas Raudhatul Athfal, kepala Raudhatul Athfal, kepala tata usaha (atministrasi), wakil kepala Raudhatul Athfal, yang membidangi hal khusus, pustakawan, penjagadan anggota kebersihan Raudhatul Athfal. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan mengatur para pendidik menjadi efektif dan efisien, mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, pelayanan, teknis untuk penunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, menganalisis data diperlukan sekali untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan mutu. Partisipasi semua unsur organisasi termasuk dalam kaitan ini unsur yang ada di Raudhatul Athfal untuk digerakan agar mereka memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan kepuasan pelanggan atau masyarakat. Pada prinsipnya sistem manajemen ini adalah pengawasan menyeluruh dari seluruh anggota organisasi (warga Raudhatul Athfal).

Secara umum Pendidik mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mewujudkan visi dan misi Raudhatul Athfal. Untuk mencapai visi dan misi maka dibutuhkan Pendidik yang mampu mengembangkan potensi anak didik dan mampu menciptakan suasana belajar di Raudhatul Athfal lebih kondusif. Hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab kepala Raudhatul Athfal untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh seorang Pendidik. Yang dimaksud di sini tentunya Pendidik yang bermutu dan kompeten dalam bidangnya. RA NU Astanajapura Cirebon merupakan lembaga yang berupaya dalam meningkatkan mutu Pendidik secara kontinyu.

Dalam percakapan bersama kepala Raudhatul Athfal, Bapak Sholekh mengemukakan “Di sini ada empat konsep yang dikedepankan dalam peningkatan empat kompetensi Pendidik. Secara umum konsepnya tentang kemampuan secara eksternal dan internal. Untuk internalnya dari Pendidik yaitu terkait dengan kemampuan pedagogik, kemampuan dalam penguasaan materi dan sebagainya. Kemudian yang kita kedepankan di RA NU Astanajapura Cirebon itu untuk ketercapaian panca prestasi. Dan dijabarkan dalam bentuk kegiatan sehari-hari, bentuk cerminan dari visi dan misi Raudhatul

Athfal.” Sehingga tercapai suatu mutu yang berkualitas untuk seorang Pendidik.

Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar menjadi tenaga pendidik yang bermutu, di antaranya:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
2. Memiliki latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
3. Memiliki sertifikat profesi guru.
4. Memiliki empat kompetensi guru meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Pendidik merupakan ujung tombak keberhasilan terhadap lembaga pendidikan. Faktor penentu keberhasilan suatu lembaga sangat ditentukan oleh guru yang bermutu. Dengan kata lain, guru yang bermutu adalah guru professional yang mampu mengemban amanat dan menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dan juga disebutkan dalam Pasal 4 menyiratkan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, maka guru harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Standar mutu pendidik di RA NU Astanajapura dirumuskan berdasarkan visi dan misi yang diemban oleh masing-masing Raudhatul Athfal, yang di dalamnya memuat program kerja atau RENSTRA baik program jangka pendek maupun jangka panjang. Karena dengan adanya pendidik yang bermutu inilah akan sangat membantu tercapainya visi dan misi tersebut, sekaligus menjadi sebuah indikator keberhasilan mutu pendidikan. Menurut Muhtar Hadi dan Iskandar bahwa

visi dan misi merupakan alat ukur ketercapaian kinerja yang telah diprogramkan oleh lembaga Raudhatul Athfal juga merupakan penetapan arah dan sasaran RENSTRA dalam rangka pengembangan potensi atau sumber daya manusia serta pemberdayaan SDM tersebut dan dengan adanya visi dan misi Raudhatul Athfal tercapai pula pemberdayaan sarana prasarana.

Sehubungan dengan itu, untuk mewujudkan visi dan misi Raudhatul Athfal bukanlah hal yang gampang tanpa didukung oleh pendidik yang bermutu dan kompeten. Salah satu syarat yang harus ditempuh oleh pendidik adalah dengan jalur menempuh pendidikan formal/jenjang pendidikan S-1. Secara keseluruhan Pendidik RA NU Astanajapura Cirebon telah memenuhi kualifikasi akademik jenjang pendidikan S-1 dan memiliki sertifikat profesi guru sehingga mendapatkan pengakuan yang sah dari pemerintah.

Arman mengemukakan bahwa kualitas Pendidik dapat dilihat dari tiga latar, yaitu: 1) pendidikan formal, 2) pemanfaatannya dalam melaksanakan tugas (deployment) dan kinerja dalam melaksanakan tugas dan 3) pengembangan diri karena pengalaman dan pelatihan (ARMAN, 2022).

Di samping itu, penguasaan empat kompetensi juga sangat dibutuhkan oleh

Pendidik. Keempat kompetensi itu adalah kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Penguasaan keempat kompetensi itu telah diterapkan dan dijalankan dengan maksimal oleh semua Pendidik di RA NU Astanajapura Cirebon. Kompetensi kepribadian dapat dilihat dari sikap dan perilaku serta kedisiplinan mereka di masing-masing Raudhatul Athfal, sehingga dapat menjadi suri tauladan bagi anak didiknya. Kompetensi pedagogik dapat dilihat dari persiapan rancangan pembelajaran (silabus, RPP, dan materi pelajaran), pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Kompetensi profesional pendidik dapat dilihat dari penguasaan materi dan substansi keilmuan serta pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran. Sedangkan kompetensi sosial dapat dilihat dari cara bergaul dan berkomunikasi baik antar pendidik, siswa, warga Raudhatul Athfal, maupun masyarakat secara luas (Bayu, 2020).

Keempat kompetensi itu menjadi pilar utama yang harus dimiliki guru (Brantasari, 2021). Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa bahwa keempat kompetensi menjadi pilar utama dalam membentuk sosok guru yang diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Namun untuk membentuk sosok pendidik yang ideal tidak hanya sebatas penguasaan empat kompetensi tersebut, melainkan juga adanya upaya peningkatan secara bertahap agar menghasilkan guru yang bermutu, baik secara fisik, psikologis, maupun skill.

2. Strategi Pengembangan Mutu Pendidik di RA NU Astanajapura Cirebon

Dalam mengembangkan mutu Pendidik, kepala RA NU Astanajapura menerapkan beberapa strategi yaitu meliputi pengembangan fisik, pengembangan psikologis, dan pengembangan skill. Ditinjau dari pengembangan fisiknya, kepala Raudhatul Athfal selalu mengupayakan untuk peningkatan layanan kesehatan, keamanan lingkungan, dan pemenuhan kebutuhan guru.

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktifitas manajerial pada setiap organisasi atau instansi. Menurut Bintoro Tjokrominoto, “perencanaan merupakan sebuah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirdjo dalam buku yang sama mendefenisikan perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan

tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, dimana dan bagaimana cara melakukannya.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa perencanaan merupakan hal yang sangat penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam mencapai tujuan. Perencanaan harus dibuat agar semua tindakan terarah dan terfokus pada tujuan yang akan dicapai. Menurut Winardi, fungsi perencanaan mencakup aktivitas-aktifitas manajerial yang mendeterminasi sasaran-sasaran dan alat-alat yang tepat untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa elemen-elemen perencana tersebut terdiri dari: (1) sasaran-sasaran, (2) tindakan-tindakan (action), (3) sumber-sumber daya, dan (4) implementasi.

Mengacu pada makna perencanaan tersebut maka perencanaan yang dilakukan di RA NU Astanajapura yang menyatakan bahwa perencanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang dilakukan disesuaikan dengan panduan yang berasal dari kementerian dilaksanakan setelah tahun anggaran berakhir menjelang tahun anggaran baru dimulai dengan tujuan untuk merumuskan kelemahan dan kekurangan yang ada untuk di perbaiki pada tahun berikutnya sudah sesuai dengan makna dari perencanaan yang di maksud itu sendiri sudah sangat tepat dengan makna dari perencanaan itu sendiri.

Perencanaan tidak dapat dilepaskan dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian dan pelaporan. Pengawasan perlu dilakukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pengawasan dalam perencanaan dapat dilakukan secara preventif dan represif. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang tinggi terhadap perencanaannya. Sedangkan, pengawasan represif merupakan pengawasan fungsional atas pelaksanaan rencana, baik yang dilakukan secara internal maupun secara eksternal oleh aparat pengawas yang ditugasi. Perencanaan juga merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk memilih metode dan menggunakan sumber daya- sumber daya dalam organisasi yang tepat dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan. Tanpa adanya penyusunan akan rencana, manajer tidak akan mungkin dapat mengorganisasikan dan menggerakkan sumber daya- sumber daya organisasi dengan tepat. Demikian juga, tanpa adanya rencana yang tepat akan sulit untuk mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi yang ada, sehingga hal ini memiliki dampak terhadap pencapaian akan tujuan. Oleh karena itu, fungsi perencanaan

sangat berkaitan dengan fungsi organisasi yang lainnya.

Dalam proses perencanaan peningkatan mutu pendidik di RA NU Astanajapura Cirebon melibatkan beberapa unsur antara lain kepala Raudhatul Athfal, pendidik dan pegawai, komite Raudhatul Athfal serta tokoh masyarakat hal ini dilakukan dengan tujuan agar proses perencanaan pada manajemen peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di RA NU Astanajapura Cirebon dapat terencana dengan matang. Program dibuat berdasarkan analisis SWOT dan dijabarkan dalam bentuk RKAM.

Penyusunan perencanaan program penunjang mutu Raudhatul Athfal dilakukan oleh kepala Raudhatul Athfal bersama dengan tenaga pendidik, karyawan, maupun orang tua peserta didik. Kepala Raudhatul Athfal bersama tenaga pendidik dan stafnya berkumpul terlebih dahulu dalam sebuah forum untuk menganalisis program apa saja yang dibutuhkan oleh Pendidik maupun peserta didik di Raudhatul Athfal (Jf, & Latif, 2020). Untuk itu kepala Raudhatul Athfal bersama dengan stafnya serta seluruh koordinator untuk memilih program apa yang akan dijalankan oleh Raudhatul Athfal dalam menunjang mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang

menjelaskan perencanaan penjaminan mutu mempunyai beberapa tahap yaitu: (1) mensosialisasikan konsep program penjaminan mutu kepada seluruh warga Raudhatul Athfal, (2) melakukan analisis sasaran, (3) merumuskan sasaran didasarkan pada visi, misi, dan tujuan Raudhatul Athfal, (4) melakukan analisis SWOT (strength, weakness, opportunity, threat), (5) menyusun rencana peningkatan mutu, dan (6) merumuskan sasaran mutu baru (Harefa, & Tumbelaka, 2021).

Dalam konteks ini RA NU Astanajapura Cirebon juga sudah melaksanakan sesuai tujuan dan makna dari fungsi manajemen perencanaan dimana program yang dilaksanakan di RA NU Astanajapura Cirebon dilaksanakan atau diawali dari rapat yang mengakomodir semua kegiatan Raudhatul Athfal baik kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana dan humas dipetakan menjadi program jangka pendek, menengah dan jangka panjang berdasarkan analisis SWOT Raudhatul Athfal, dan selanjutnya dituangkan dalam RKAM. Implementasi dari program Raudhatul Athfal yang telah disepakati tersebut berupa RKAM menjadi acuan pelaksanaan yang menyangkut pembiayaan dan waktu pelaksanaan seluruh program yang akan dilaksanakan.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh Kepala Raudhatul Athfal tak lepas dari peran dan fungsi kepala Raudhatul Athfal sebagai pimpinan pendidikan, Librianty menjabarkan fungsi kepala Raudhatul Athfal adalah sebagai berikut: (1) membantu guru memahami, memilih, merumuskan tujuan pendidikan. Kepala Raudhatul Athfal bersama-sama dengan guru dan karyawan bersama-sama merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh Raudhatul Athfal secara bersama-sama yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru atau awal semester. (2) menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di Raudhatul Athfal. (3) menciptakan Raudhatul Athfal sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman, sehingga segenap anggota Raudhatul Athfal dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi (Librianty, 2019).

Dengan demikian fungsi dari manajemen perencanaan yang dilakukan di RA NU Astanajapura Cirebon sudah mencakup semua hal dengan baik dimana dengan demikian tujuan dari fungsi manajemen perencanaan dapat tercapai dengan baik sehingga berimbas pada tujuan

Raudhatul Athfal dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas Raudhatul Athfal tersebut.

Setelah perencanaan lalu di RA NU Astanajapura Cirebon melakukan strategi Pengembangan yaitu suatu tindak lanjut dari program yang telah direncanakan sebelumnya. Pengembangan mutu Pendidik dilakukan untuk memenuhi kebutuhan Pendidik sehingga mampu menjawab tantangan di masa depan. Dalam peningkatan mutu Pendidik RA NU Astanaapura Cirebon memiliki program-program peningkatan mutu Pendidik disebutkan dalam Rencana Kerja Raudhatul Athfal (RKM) Tahun Pelajaran 2013/2014-2015/2016, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan jenjang pendidikan guru.
- b. Peningkatan guru sertifikasi.
- c. Peningkatan kemampuan guru dalam bidang ICT.
- d. Penyesuaian kompetensi guru.
- e. Pengembangan diri pemberdayaan sumberdaya Raudhatul Athfal dan disiplin waktu.

Kerja sama dengan teman seprofesi sangat bermanfaat bagi pengembangan mutu Pendidik. Banyak hal yang dilakukan dalam menjalin kerja sama dengan teman sejawat Pendidik RA NU Astanajapura Cirebon. Upaya-upaya yang dilakukan

kepala Raudhatul Athfal RA NU Astanajapura Cirebon dalam menggalang kerja sama dengan teman sejawat Pendidik, di antaranya melalui penelitian tindakan kelas, pemberdayaan program MGMP, berpartisipasi aktif dalam kegiatan forum ilmiah (diklat, seminar, workshop), dan kegiatan organisasi lainnya. Di samping kegiatan tersebut kepala Raudhatul Athfal RA NU Astanajapura juga meningkatkan kegiatan rapat-rapat Raudhatul Athfal dengan melibatkan semua pihak, termasuk Pendidik.

Pengembangan merupakan bagian penting dalam kegiatan manajerial dalam rangka meningkatkan mutu Pendidik. Pengembangan mutu pendidik bertujuan meningkatkan produktifitas kerja secara efektif dan efisien. Upaya-upaya pengembangan mutu pendidik yang dilakukan kepala Raudhatul Athfal RA NU Astanaapura Cirebon meliputi tiga aspek pengembangan yaitu aspek fisik, psikologis, dan keterampilan.

Dalam mengembangkan fisik pendidik kepala Raudhatul Athfal RA NU Astanajapura Cirebon memperhatikan tunjangan kesejahteraan pendidik, peningkatan fasilitas penunjang pendidik, peningkatan layanan kesehatan, dan menjamin keamanan lingkungan. Tunjangan kesejahteraan pendidik

berbentuk gaji pokok, tunjangan insentif, tunjangan fungsional, tunjangan profesional, dan tunjangan keluarga.

Kegiatan pengembangan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan memberi kepuasan terhadap pendidik. Pengembangan fisik pendidik mengacu pada pendapat Tutju Yuniarsih dan Suwatno, bahwa asas kebutuhan dan kepuasan sangat penting dalam melaksanakan program perawatan terhadap pendidik, karena dengan adanya asas ini maka tujuan perawatan keamanan, kesehatan, dan sikap pendidik yang baik dapat tercapai sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, peningkatan kesejahteraan/kompensasi menurut Schuller, bertujuan untuk: a) menarik pelamar yang potensial, b) mempertahankan pekerja yang baik, c) memotivasi pekerja, d) mengelola gaji berdasarkan peraturan legal, e) memfasilitasi tujuan/sasaran organisasi, dan f) memperkuat dan menjelaskan struktur.

Di samping pengembangan fisik, kepala Raudhatul Athfal RA NU Astanajapura Cirebon juga memperhatikan pengembangan dari aspek psikologis Pendidik yaitu melalui pengembangan mental, mengadakan kegiatan religius dan membentuk forum silaturrahim antar Pendidik. Pengembangan mental Pendidik

dilakukan dengan cara mendatangkan tutor/narasumber dari berbagai instansi pendidikan guna memberikan dorongan dan motivasi kepada para Pendidik agar lebih giat dan semangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Untuk kegiatan religius biasanya dilakukan dengan mengadakan kegiatan sholat dhuha dan sholat dhuhur secara berjamaah, mengadakan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI), dan wisata religi, seperti berziarah ke makam walisongo. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan spiritualitas pendidik sehingga pendidik bisa lebih peka dan berempati terhadap orang lain. Selain itu, pengembangan mental juga dilakukan dengan membentuk forum silaturrohmii antar pendidik. forum ini sangat bermanfaat bagi pendidik dalam rangka menjalin komunikasi yang baik, mempererat tali silaturrohim antar pendidik, juga sebagai wadah untuk saling bertukar pendapat, ide/gagasan, dan berbagai informasi sehingga dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

Sejalan dengan itu, Sri Minarti juga menyebutkan pemeliharaan ketenagaan pendidikan ialah usaha-usaha untuk menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomi maupun sosial psikologis para pegawai pendidikan di Raudhatul Athfal. Berbagai usaha

pemenuhan kebutuhan tersebut antara lain gaji, tunjangan kesejahteraan, pemeliharaan kesehatan maupun keselamatan fisik dan mental pegawai, perlakuan adil dan wajar, penghargaan terhadap setiap prestasi, perwujudan semangat kekeluargaan, persaudaraan, dan kerja sama.

Selanjutnya, kegiatan pengembangan mutu yang dilakukan kepala Raudhatul Athfal RA NU Astanaapura Cirebon adalah pengembangan keterampilan (skill) Pendidik. Pengembangan skill Pendidik melalui peningkatan jenjang akademis dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan- pelatihan, seperti workshop, seminar, dan diklat. Dalam peningkatan jenjang akademis, guru dituntut untuk memiliki kualifikasi akademik S- 1, bahkan dituntut untuk melanjutkan program studi magister (S-2). Lebih dari itu, Pendidik juga dituntut untuk mengembangkan skill-nya secara mandiri dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan workshop, seminar, dan diklat baik yang diselenggarakan oleh internal lembaga maupun eksternal lembaga.

Menurut Soebagio Admodiwirio peningkatan mutu pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan Raudhatul Athfal sebagai pelaku dasar utama yang otonom, peranan orang tua serta masyarakat dalam meningkatkan suatu hasil

pendidikan. Raudhatul Athfal perlu diberikan kepercayaan serta dukungan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Raudhatul Athfal sebagai lembaga atau institusi yang memiliki otonom diberikan peluang untuk mengelola dalam proses manajemen kelembagaan institusi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan.

Pelaksanaan fungsi manajemen memang bukanlah satu – satunya unsur yang menentukan gagal tidaknya suatu usaha, tetapi bagaimanapun orang-orang yang duduk dalam manajemen ini mempunyai peranan penting.

PENUTUP

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Perubahan adalah suatu keadaan yang sudah pasti terjadi dan perlu adanya penyesuaian agar mampu bersaing. Pendidikan memberikan sumbangan dalam peningkatan kualitas hidup, kualitas manusia, dan pendapatan nasional. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, maka guru harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan oleh peraturan pemerintah antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar menjadi tenaga pendidik yang bermutu, di antaranya: Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik minimum Sarjana (S1), Memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, Memiliki sertifikat profesi guru untuk SMA/MA, Memiliki empat kompetensi guru meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Lebih dari itu, Pendidik juga dituntut untuk mengembangkan skill-nya secara mandiri dengan berpartisipasi aktif Agar tetap berkomitmen dan bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan ke arah yang lebih maju dan lebih baik sehingga dapat dijadikan sebagai model Raudhatul Athfal Percontohan.

DAFTAR PUSTAKA

ISSN : 2685-564X (Online)

Copyright © 2023 Jurnal Jendela Bunda Universitas Muhammadiyah Cirebon

Ali, Muhammad. 2009. Pendidikan untuk Pembangunan Nasional. PT Imperial Bhakti Utama. Akdon. 2009. Strategic Management for Educational Management. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

ARMAN, Y. R. (2022). *ANALISIS KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA PAUD NEGERI DI KOTA TERNATE UTARA* (Doctoral dissertation, Universitas Khairun).

Aqib, Zainal. 2002. Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran. Surabaya: Cendekia.

Bafadal, Ibrahim. 2003. Peningkatan Profesionalisme Guru Raudhatul Athfal Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Raudhatul Athfal. Jakarta: Bumi Aksara.

Bayu, B. S. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 34-50.

Brantasari, M. (2021). Sosialisasi Manajemen Penyelenggaraan

- PAUD. *Jurnal Pengabdian Ahmad Yani*, 1(1), 27-33.
- Danim, Sudarwan. 2005. *Visi Baru Manajemen, dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis evaluasi kinerja pendidik paud di PAUD Al azhar bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051-1059.
- Harefa, D., Kumpangpune, N., & Tumbelaka, R. E. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 2(2), 27-34.
- Irawan, E., & Prasetya, I. (2020). Manajemen Pengembangan Kurikulum (Studi Di Lab Site Balai Pengembangan Paud Dan Pendidikan Masyarakat Sumatera Utara). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 1(1), 18-25.
- Jf, N. Z., & Latif, M. A. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud. *Indonesian Journal Of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1-16.
- Khoiriyah, Siti Mardiyatul. 2008. *Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidik (Studi Multikasus MAN Tlogo Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar)*, Tesis, UIN Maliki Malang.
- Librianty, N. (2019). Studi Tentang Peran Kepemimpinan Kepala PAUD. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 2(1), 9-17.
- Wiyani, N. A. (2020). Manajemen Program Pembiasaan Untuk Membentuk Karakter Mandiri Pada Anak di Paud Banyu Belik Purwokerto. *Jurnal Thufula*, 8(1).
- Royani, I., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 36-45.