



IMPLEMENTASI QUALITY ASSURANCE UNTUK MENINGKATKAN MUTU PROFESIONAL GURU PADA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

Nahdiyah Hidayah

Universitas Ma'arif Nahdlatul Ulama Kebumen

email : nahdiyahh247@gmail.com

Abstract: *The teacher profession in Early Childhood Education has a very important role for early childhood development. This study discusses the implementation of the concept of Quality Assurance (QA) on the professional quality of Early Childhood education teachers. The reason (QA) on the professional quality of teachers at the Early Childhood education level is very important because (QA) is a concept or part of Total Quality Management (TQM) where its duties and functions are as quality assurance on services carried out through a process both before and when the process is underway with the intention of preventing failure from the beginning to the end of the process of meeting standards. This research uses a qualitative - descriptive method, while the analysis method used is interactive, namely the model developed by Miles and Huberman. The results of this study show that in the implementation of professional teachers in early childhood education remain guided by applicable government regulations, then add some local regulations. While in improving the professional quality of Early Childhood education teachers make two programmed activities namely On The Job Training and Off The Job Training.*

Keywords: *Quality Assurance, Teacher, Early Childhood Education*

Abstrak: Profesi guru pada Pendidikan Anak Usia Dini mempunyai peranan yang sangat penting untuk perkembangan anak usia dini. Penelitian ini membahas implementasi konsep Quality Assurance (QA) pada mutu profesional guru pendidikan Anak Usia Dini. Sebab (QA) pada mutu profesional guru di tingkat pendidikan Anak Usia Dini sangat penting, karena (QA) merupakan suatu konsep atau bagian dari Total Quality Management (TQM) dimana tugas dan fungsinya adalah sebagai penjaminan mutu pada layanan yang dilaksanakan melalui sebuah proses baik sebelum dan ketika proses sedang berlangsung dengan maksud mencegah kegagalan sejak awal sampai akhir dari proses pemenuhan standar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif - deskriptif, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah interaktif yaitu model yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam implementasinya profesional guru pada pendidikan Anak Usia Dini tetap berpedoman pada peraturan pemerintah yang berlaku, kemudian menambah beberapa peraturan lokal. Sedangkan dalam peningkatan mutu profesional

guru pendidikan Anak Usia Dini membuat dua kegiatan yang terprogram yaitu On The Job Training dan Off The Job Training

Kata kunci: Quality Assurance, Guru, Pendidikan Anak Usia Dini

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik terutama Guru PAUD memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan Anak Usia Dini yaitu sebagai motivator, transformator pendidikan, pemantau, mentor, fasilitator dan inovator (Puspita : 2009). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 di katakan bahwa seorang guru haruslah memiliki 4 kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional, dan profesional yang di berikan dengan sertifikat pendidikan yang di peroleh melalui sertifikat (Perpus No. 19 Tahun 2005 Oleh karenanya, tenaga pendidik terutama Guru PAUD harus menjadi pendidik yang profesional. Tenaga Pendidik yang profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Guru yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Pusari : 2013). Tenaga pendidik untuk Guru PAUD harus mempertahankan profesinya dengan bertanggung jawab melalui usaha-usaha kreatif untuk terus meningkatkan diri dengan terus menerus belajar (Christianti : 2015)

Berdasarkan Survey United Nation Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO), Kualitas pendidikan di Negara-negara berkembang di Asia Pasific, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara. Sedangkan untuk kualitas sumber daya manusia yaitu para tenaga pendidik (guru), kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Itu artinya bahwa sumber daya manusia di Indonesia berada pada level terendah dibanding dengan negara berkembang lainnya. Oleh karena itu untuk menyelesaikan masalah ini dibutuhkan suatu konsep perencanaan yang sistemis untuk memuaskan kebutuhan pendidikan itu sendiri. Menurut Sulis (2015: 23) salah satu konsep untuk meningkatkan kinerja lembaga pendidikan adalah penjaminan mutu *Quality Assurance* (QA), dimana ia menjelaskan bahwa *Quality Assurance* (QA) adalah seluruh rencana dan tindakan sistematis untuk menyediakan kepercayaan yang digunakan untuk memuaskan kebutuhan tertentu dari kualitas. Pada dasarnya QA adalah suatu proses pembuatan yang menjamin bahwa produk atau layanan dapat memenuhi persyaratan sesuai dengan desain mutu yang memuat pernyataan bahwa produsen (lembaga) menjamin produk atau jasa yang telah dikeluarkan. Sehingga penjaminan mutu dan kualitas lembaga lebih diutamakan untuk memperoleh kepercayaan masyarakat. Sekolah atau lembaga pendidikan yang sudah terpercaya kualitasnya pasti menanamkan nilai-nilai QA dengan baik, sehingga dapat menambahkan kuantitas dan minat masyarakat untuk masuk di lembaga tersebut. Namun kendalanya tidak semua lembaga pendidikan mampu mengimplementasikan QA secara tepat.

Berawal dari fakta dan paparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat masalah QA sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia terutama tenaga pendidik (Guru) dengan tema Implementasi *Quality*

Assurance (QA) dalam upaya Peningkatan mutu profesional tenaga pendidik pada pendidikan Anak Usia Dini.

A. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yaitu menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi didalam suatu variable masyarakat, pertentangan antara fakta yang ada serta pengaruhnya terhadap suatu kondisi, dan sebagainya. Hal ini sebagaimana Bogan dan Taylor dalam Meleong (2011:4) yang mendefinisikan bahwa metode kualitatif adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata - kata tertulis atau lisan dari orang - orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif. Hal ini dikarenakan tujuan penelitian ini ingin membuat deskripsi secara sistemis, faktual, serta akurat pada fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, interview, dokumentasi, dan wawancara.

Sedangkan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara berupa triangulasi, yaitu memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu (Moleong, 2017:330).

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profesionalisme tenaga pendidik (guru) dalam meningkatkan mutu pendidikan sudah sangat baik, karena tenaga pendidik (guru) telah mampu melaksanakan tugasnya dan melayani peserta didik dengan baik. Agar dapat memberikan layanan yang memuaskan masyarakat, guru harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan dengan keinginan masyarakat, dalam hal ini peserta didik dan para orang tuanya. Keinginan dan permintaan ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi oleh perkembangan ilmu dan teknologi. Oleh karena itu, tenaga pendidik (guru) selalu dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya (Sallis, 2012).

Dalam meningkatkan mutu pendidikan tenaga pendidik (guru) juga melakukan pengembangan quality assurance dalam pendidikan. *Quality Assurance* QA di bidang pendidikan secara fungsional dalam struktur organisasi lembaga pendidikan terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

- a. *Quality control*, yang diperankan oleh guru sebagai lini depan pelaksanaan proses pembelajaran
- b. *Quality assurance*, yang dijalankan oleh para pemimpin menengah.
- c. *Quality management*, yang merupakan tanggung jawab pucuk pimpinan.

Untuk mewujudkan lembaga pendidikan Anak Usia Dini yang berkualitas, maka setiap satuan PAUD perlu memiliki sistem penjaminan mutu pendidikan yang diterapkan secara bersungguh-sungguh (Sufa & Setiawan. 2020). Tanpa adanya sistem penjaminan mutu, proses pendidikan dan pembelajaran pada satuan PAUD akan

berjalan apa adanya, tanpa perencanaan pembelajaran yang jelas, tidak memiliki sistem evaluasi serta target yang terukur, hasil pendidikan tidak memiliki ciri khas dan keunggulan yang menjadi penanda kemampuan pengembangan potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. (Islami, 2018; Kurnaesih, 2017). Dengan adanya implementasi penjaminan mutu pendidikan merupakan proses penetapan standar mutu pengelolaan pendidikan secara konsisten sehingga stakeholder memperoleh kepuasan. Maka bentuk pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal yang diterapkan di lembaga pendidikan Anak Usia Dini yang berpusat pada kepala sekolah. Berbagai pengendalian di setiap standar terkendali oleh kepala sekolah dan dibantu para wakilnya. Beberapa kebijakan dalam sistem penjaminan mutu sebagai upaya meningkatkan mutu profesionalisme terutama bagi tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan Anak usia Dini adalah:

1. Kepala Sekolah merencanakan dan melaksanakan sistem penjaminan mutu akademik secara keseluruhan dalam bentuk Standard Operating System (SOP) sebagai pedoman yang harus dimiliki oleh guru dan staf.
2. Membuat instrumen dan dokumen yang diperlukan dalam pelaksanaan penjaminan mutu berupa tata tertib atau peraturan yang berlaku di Lembaga pendidikan Anak Usia Dini.
3. Membuat instrumen dan dokumen yang diperlukan dalam pelaksanaan mutu berupa tata tertib atau peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan Anak Usia Dini.
4. Melakukan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas mutu sumber daya manusia, yang dibuktikan dengan laporan pelatihan.
5. Mengembangkan sistem informasi penjaminan mutu, melalui operator sekolah dalam pelaksanaan penginputan data peserta didik melalui pelatihan-pelatihan, dan
6. Melaporkan setiap bulan sekali pelaksanaan sistem penjaminan mutu dalam suatu rapat evaluasi secara berkala.

Pada dasarnya standar mutu di lembaga pendidikan Anak Usia Dini ditetapkan melalui beberapa tahapan, pertama, bahwa standar mutu tenaga pendidik ditetapkan. Kedua, mutu secara terpaksa dalam arti setiap tenaga pendidik pada mulanya merasa terpaksa menjalankan standar yang ditetapkan. Kemudian ketiga, terbiasa artinya setelah sekian lama standar mutu yang dilakukan secara terpaksa mulai menjadi kebiasaan. Yang keempat, berbudaya mutu, pada saat inilah mutu mulai muncul sebagai salah satu tujuan penjaminan mutu sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang produktif.

Beberapa komponen *Quality Assurance* di lembaga pendidikan Anak Usia Dini dikelompokkan menjadi tiga tingkatan yaitu:

1. Tingkat strategis, kepala sekolah membuat kebijakan mutu, tujuan dan manajemen yang dilakukan dengan beberapa personil kemudian dihasilkan menjadi manual mutu (buku pedoman).
2. Tingkat taktis, kepala sekolah dalam tingkatan ini selalu memberikan pelatihan-pelatihan, fasilitas, dan jenis operasional lainnya.
3. Tingkat operasional yaitu lembar kerja yang dibuat kepala sekolah berdasarkan keadaan lingkungan dan sumber daya manusia yang ada, sering disebut sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP).

Pembahasan

Standar Mutu Tenaga Pendidik di lembaga pendidikan Anak Usia Dini

Menjalankan sistem penjaminan mutu merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan. Sesuai dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang telah dijabarkan dalam peraturan pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, merupakan standar minimal yang perlu disusun oleh lembaga pendidikan meliputi: 1) standar isi,

2) standar proses, 3) standar kompetensi lulusan, 4) standar pendidik dan kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan dan 8) standar penilaian.

Dari delapan standar yang telah dicanangkan oleh pemerintah, untuk semua satuan Pendidikan telah melakukan semua standar minimal sesuai dengan penjabaran dari peraturan pemerintah diatas. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil fokus pada standar pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan di setiap satuan Pendidikan masing - masing. Untuk mencapai standar mutu sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi, sesuai dengan hasil wawancara adalah menetapkan standar mutu professional sumber daya manusia. Mutu merupakan sebuah konsep awal yang harus dibangun sejak lembaga berdiri.

Dalam penjaminan mutu untuk guru Pendidikan Anak usia Dini Salah satu sebagai upaya membuat standar mutu sumber daya manusia yang di terapkan pada saat perekrutan tenaga Pendidikan dan tenaga kependidikan membuat perencanaan yang di buat dan di sahkan sesuai hasil kesepakatan Bersama dalam rapat kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang menjadi pedoman yang harus di jalankan penetapan standar mutu sumber daya manusia ini merupakan sebuah bentuk jawaban dari implementasi *Quality Control* yang di terapkan dalam perencanaan pelaksanaan sistem penjaminan mutu akademik secara keseluruhan yang dapat di terapkan di semua satuan Pendidikan dan konsep yang di bangun terkait dengan mutu adalah memenuhi harapan pelanggan yaitu mengusahakan para peserta didiknya mampu melanjutkan ke sekolah – sekolah yang mempunyai daya saing lebih tinggi, maka untuk membuat konsep ini harus membuat perencanaan yang matang ,terutama pada perencanaan dalam perkeruitmen tenaga pendidik dan kependidikan,karena mereka yakin bahwa adanya perkeruitmen dengan melalui kualifikasi yang baik maka akan menjamin pada mutu akademik yang

baik pula dan disetiap satuan pendidikan dalam perkruitmen biasanya menggunakan beberapa persyaratan yang di buat untuk meningkatkan mutu profesionalisme setiap guru di antara persyaratannya pertama , beragama islam ,kedua memiliki kualifikasi pendidikan yang linier sesuai dengan keahliannya dan memiliki kecakapan sosial sesuai yang di butuhkan minimal lulusan pendidikan S1 sebagaimana persyaratan bagi seorang guru yang di buktikan dengan ijazah, ketiga bersedia menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku kelima tidak bekerja di Lembaga lain keenam bersedia menandatangani pakta integritas sebagai komitmennya .

Jadi pada intinya di satuan pendidikan baik di tingkat satuan pendidikan Anak Usia Dini sampai dengan tingkat menengah telah melakukan Plan (Perencanaan) dan Do (pelaksanaan) dalam menjalankan mekanisme QA (*Quality Assurance*) sebagai upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia. Semua jenis peraturan sebagaimana peneliti sebutkan sebelumnya meskipun tidak selengkap paparan di atas, ini tentunya menyesuaikan kebutuhan tes yang dilaksanakan. Setelah pegawai diterima dan dinyatakan lulus dari berbagai tahapan, maka perlu dilakukan beberapa tahapan lagi untuk menjamin tercapainya mutu yang telah ditetapkan di satuan pendidikan Anak Usia Dini . Ada beberapa tahapan pencapaian standar mutu yang harus dilakukan oleh pegawai baru yang telah diterima, yaitu: Pertama, mutu dipaksa adalah penetapan standar mutu dan profesionalisasi harus sesuai dengan standar dan kualifikasi yang telah ditetapkan. Pada tahap ini semua pegawai harus mengikuti standar yang ada. Merupakan konsekuensi yang harus dijalankan ketika ia bersedia menjadi bagian dari SDM di Pendidikan Anak Usia Dini . Seperti contoh di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini telah menerapkan kebijakan bahwa setiap hari jum`at seluruh guru dan siswa wajib memakai sarung, maka seluruh guru laki-laki dan siswa pun wajib memakai sarung, karena jika melanggar maka mendapatkan punishment yang telah ditentukan. Semua pegawai yang tidak taat terhadap peraturan yang ada di lembaga Pendidikan anak usia dini maka mendapatkan peringatan berupa: satu kali kesalahan diberi surat peringatan satu dan dikurangi beban kerja tiga jam, dua kali kesalahan diberi surat peringatan dua dan dikurangi beban kerja enam jam, sedangkan tiga kali kesalahan diberi surat peringatan tiga atau mengundurkan diri.

Kedua, mutu terpaksa adalah pelaksanaan standar yang ditetapkan pada mulanya dilakukan dengan terpaksa dan bukan semata karena sebagai tugas. Karena tidak menutup kemungkinan standar yang ditetapkan tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki pegawai. Setiap pegawai dituntut memiliki standar yang sama dalam memenuhi kriteria minimum seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tahap ini keterpaksaan dari SDM pasti ada dilihat dari adanya berbagai keluhan yang muncul. Ketiga, mutu terbiasa artinya tahapan ketika sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan anak Usia Dini telah terbiasa memenuhi dan melakukan standar minimum yang ada sehingga perasaan yang dulu pada awalnya memandang bahwa standar yang telah ditetapkan itu terlalu sulit dan mengikat. Fase inilah setiap SDM mulai menikmati kegiatan dengan penuh semangat. Keempat, mutu berbudaya adalah ketika pembiasaan mutu telah menjadi hal yang dilakukan sehari-hari, maka menjadi sebuah budaya yang

positif, sehingga setiap kegiatan dan pelayanan diberikan sesuai standar, dengan tumbuhnya budaya mutu maka sumber daya manusia menjadi lebih produktif.

Upaya Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia pada Guru Pendidikan Anak usia Dini

Peningkatan mutu sumber daya manusia menjadi hal penting dalam proses penjaminan mutu SDM. Hal ini mengingat bahwa sifat penjaminan mutu selalu meningkat setiap waktu melihat perubahan dan peningkatan kepuasan para stakeholder. Peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas para pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan berbagai aspek pendidikan dan pengajaran. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang paling mengena di lembaga satuan pendidikan adalah dilakukan dengan dua metode yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training*.

Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk kedalam *On The Job Training* yaitu: rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi / pemberian contoh, dan penugasan sementara, sedangkan yang termasuk kedalam metode *Off The Job*.

Dampak *Quality Assurance* Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini

Setelah adanya QA yang diterapkan pada guru Pendidikan Anak usia Dini maka dengan hal ini jelas memiliki pengaruh dan dampak yang sangat kuat terhadap perkembangan sumber daya manusia di Pendidikan Anak Usia Dini. Jika membahas tentang dampak tentunya dampak dapat dibagi dua yaitu positif dan negatif. Namun dalam pelaksanaannya sudah cukup jelas bahwa dengan diimplementasikannya QA adalah agar kualitas sumber daya manusia lebih meningkat ke arah yang lebih baik, sehingga dampak yang ada dalam penelitian ini akan mengacu pada dampak positif. Salah satu dampak positif yang terjadi dengan diterapkannya QA di Lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini

Pertama, mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan, sudah menjadi ketentuan tersendiri pastinya dimana lembaga pendidikan yang memiliki kualitas terbaik dalam pelayanan maupun sistematisasinya maka pelanggan atau masyarakat sampai saat ini masih memiliki daya tarik yang cukup kuat sehingga peminat dari luar pulau pun cukup banyak.

Kedua, memotivasi tim dalam bekerja lebih baik dengan kualitas yang tinggi. Dengan adanya kualitas yang semakin baik, Maka untuk pendidik di lingkungan Anak Usia Dini selalu mendapatkan pujian dari kalangan masyarakat luas. Setidaknya pujian inilah yang menjadi motivasi para pegawai untuk tetap semangat dalam menjaga nama

baiknya. Karena jika nama baik suatu lembaga sudah tidak ada maka akan menimbulkan adanya penurunan loyalitas dalam bekerja.

Ketiga menghasilkan output yang berkualitas tinggi. Pendidikan Anak Usia Dini yang sudah melakukan penjaminan mutu meskipun secara internal berbeda dengan sekolah yang lain yang memang asal-asalan atau tidak menggunakan penjaminan mutu dalam mengelolanya, sehingga disinilah pentingnya penjaminan mutu dalam mengelola sebuah lembaga yang sehingga para siswa-siswinya diperhatikan dengan benar agar mendapatkan hasil yang maksimal.

C. KESIMPULAN

1. Implementasi QA sebagai upaya meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia di Pendidikan Anak Usia Dini

Dalam mengimplementasikan QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di Pendidikan anak Usia Dini maka kepala sekolah membuat beberapa tahapan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Standar Mutu Sumber Daya Manusia, Standar Mutu Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Anak Usia Dini kebijakan pemerintah juga mengacu kepada standarisasi yang telah dibuat oleh kepala Taman Kanak - Kanak Beberapa kualifikasi yang harus dipenuhi antara lain:

- 1) beragama Islam
- 2) mampu membaca Al-Quran,
- 3) memiliki integritas tinggi,
- 4) memiliki kualifikasi pendidikan yang linier sesuai dengan keahlian dan memiliki kecakapan sosial sesuai yang dibutuhkan, minimal lulusan pendidikan S1,
- 5) bersedia menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di madrasah,
- 6) bersedia untuk tidak bekerja di lembaga lain.

b. Upaya-upaya yang di lakukan dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia, melalui dua kegiatan terprogram yaitu:

- 1) *On The Job Training*, antara lain: Rotasi Jabatan, Pelatihan (Training), Pengelolaan kinerja guru, Pengembangan Karir, Peningkatan Kesejahteraan.
- 2) *Off The Job Training*, antara lain: Pendidikan, Workshop, Seminar, Study Banding.

2. Dampak QA terhadap mutu Sumber Daya Manusia di lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini Setelah adanya QA yang diterapkan di Pendidikan anak Usia Dini maka dengan hal ini jelas memiliki pengaruh dan dampak yang sangat kuat terhadap peningkatan sumber daya manusia Pendidikan Anak Usia Dini Jika membahas tentang dampak tentunya dampak dapat dibagi dua yaitu positif dan negatif. Namun dalam pelaksanaannya sudah cukup jelas bahwa dengan di implementasikannya QA adalah agar kualitas sumber daya manusia lebih meningkat ke arah yang lebih baik, sehingga dampak yang ada dalam penelitian ini akan lebih banyak mengacu pada dampak positif. Setelah adanya penjaminan dan pengendalian mutu yang baik, tersusun dan terencana secara matang serta mampu diterapkan di madrasah maka madrasah semakin meningkat dari segi kualitasnya, begitu pula tenaga pendidik dan kependidikan

memiliki loyalitas yang tinggi jika melihat tempat kerjanya bermutu. Salah satu bagian dari dampak positif adanya QA yang telah diterapkan pada lembaga tentunya memberikan pengaruh yang sangat kuat diantaranya:

- a. Mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan.
 - b. Memotivasi tim dalam bekerja lebih baik dengan kualitas yang tinggi.
 - c. Menghasilkan output yang berkualitas tinggi.
 - d. Menghindari pemborosan.
 - e. Mengurangi pekerjaan ulang yang merugikan.
 - f. Meningkatkan efisiensi operasional.
 - g. Meningkatkan kepercayaan pelanggan
3. Dampak positif lain yang dapat terlihat dalam mengimplementasikan QA di Pendidikan anak usia Dini diantaranya adalah:
- a. meningkatnya mutu pelayanan,
 - b. Mendorong serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan pelayanan,
 - c. Melindungi pelaksanaan pelayanan dari gugatan hukum.

Sementara dampak positif dalam mengimplementasikan QA adalah mampu untuk meningkatkan kualitas output pendidikan serta kualitas para guru Anak Usia Dini dan staf, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama dalam pelayanan lembaga pendidikan, dan mampu bersaing dengan lembaga lain dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2003), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta. Bangun, Wilson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bani, Aldi Al. (2015), "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang", Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Fattah, Nanang. (2012), *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Ara. dan Imam Machali. (2012), *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba.
- Ishikawa, Kaoru. (1992), *Pengendalian Mutu Terpadu*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Jonker, Jan., Bartjan, J.W. Pennink, Sari Wahyuni. (2011), *Metodologi Penelitian Panduan Untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.

- Kemdikbud. (2016), Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta: Kemdikbud.
- Kemdikbud. (2017), Perangkat Instrumen Pemetaan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta: Kemdikbud.
- Kumar, Raj. (2011), Human Resource Management Strategic Analysis Text and Cases, New Delhi: International Publishing House.
- Lim, David. (2018), Quality Assurance in Higher Education, New York: Routledge.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009), Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung: Refika Aditama.
- Martutiningrum, Ira. (2017), Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Yogyakarta: Pustaka Senja.
- Midlothian. (1998), Quality Assurance Principles, Elements and Criteria, Scottish Qualifications Authority.
- Milles, Matthew B. dan Huberman. (1992), Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru, Tjetjep Rohendi Rohidi (terjemah), Jakarta: UI Press.
- Moekijat. (1999), Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4, Bandung: PT Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. (2017), Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017), Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet. XV.
- Nur'aini DF, Fajar. (2016), Become a Good Manager, Yogyakarta: Kobis.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
- Rohmad. (2015), Pengembangan Instrumen Evaluasi dan Penelitian, Purwokerto: STAIN Press.
- Rufaiqoh Muhaimin, Efi. (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, Purwokerto: IAIN

Purwokerto.

Sallis, Edward. (2007), *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Penerjemah: Ahmad Ali Riyadi & FahruRozi, Yogyakarta: Ircisod.

Sallis, Edward. (2015), *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Penerjemah: Ahmad Ali Riyadi & FahruRozi, Yogyakarta: Ircisod.

Siagian, Sondang P. (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2004), *Manajemen SDM*, Edisi ke-3, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012), *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjana (2004), *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Falah Production.
Sugiyono. (2001), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung:

Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama.

Sujarweni, V. Wiratna. (2014), *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
Sukmadinata, Nana Syaodih, et. al. (2006), *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah*

Menengah (Konsep, prinsip, dan instrumen), Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Tjiptono, Fandy., & Anastasia Diana. (2001), *Total Quality Management*, Edisi

Revisi, Yogyakarta: Andi Offset.

Umar, Husen. (2000), *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Usman, Husaini. (2008), *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta: PT BumiAksara.

Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wukir, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo.

Wood, Jane. dan Jhon Dickinson. (2001), *Quality Assurance and evaluation in the life long learning sector*, British, Learning Matters.