

| | | |
|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| Accepted: April 2026 | Revised: Mei 2026 | Published: Juni 2026 |
|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|

STRATEGI PENGUATAN BUDAYA MUTU DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Fara fariha Rodliyana

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

email: faraajaib@gmail.com

Samas Muizul Mala

Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek

email: samasmuizul@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the development of quality culture at MTsN 2 Tulungagung through the integration of Islamic values (Itqan, Ihsan, and Amanah) into modern management practices, as well as to assess the effectiveness of leadership and evaluation systems in supporting continuous quality improvement. The method applied is a qualitative descriptive-analytical case study, involving participatory observation, in-depth interviews with the principal, vice principal of curriculum, teachers, staff, and school committee, along with analysis of quality documentation. Data analysis followed the Miles, Huberman, and Saldaña model through data reduction, thematic coding, narrative presentation, and conclusion drawing. Findings indicate that the integration of transcendental values effectively enhances intrinsic motivation, establishes a consistent quality culture, and strengthens collaboration among school members. Transformational leadership and HR enhancement strategies successfully engage teachers and staff. Monitoring and evaluation systems based on the PDCA cycle ensure sustainable quality, while the organic-theological oversight model adds a moral and religious dimension to decision-making. In conclusion, effective quality culture in the madrasa requires a combination of religious values and modern management, providing a conceptual model for other Islamic education institutions.

Keywords : *Quality culture; Islamic values; transformational leadership.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan budaya mutu di MTsN 2 Tulungagung melalui integrasi nilai-nilai Islam (*Itqan, Ihsan, dan Amanah*) ke dalam praktik manajemen modern, serta menilai efektivitas kepemimpinan dan sistem evaluasi dalam mendukung peningkatan mutu yang berkelanjutan. Metode yang diterapkan adalah studi kasus kualitatif deskriptif-analitis, yang melibatkan observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala

madrasah bidang kurikulum, guru, staf, dan komite sekolah, serta analisis dokumentasi mutu. Analisis data mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldaña melalui reduksi data, pengodean tematik, penyajian naratif, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai transendental secara efektif meningkatkan motivasi intrinsik, membentuk budaya mutu yang konsisten, dan memperkuat kolaborasi di antara warga sekolah. Kepemimpinan transformasional dan strategi peningkatan SDM berhasil melibatkan guru serta staf secara aktif. Sistem pemantauan dan evaluasi yang berbasis pada siklus PDCA menjamin mutu yang berkelanjutan, sementara model pengawasan organik-teologis memberikan dimensi moral dan keagamaan dalam pengambilan keputusan. Kesimpulannya, budaya mutu yang efektif di madrasah membutuhkan kombinasi antara nilai-nilai agama dan manajemen modern, yang sekaligus memberikan model konseptual bagi lembaga pendidikan Islam lainnya.

Kata kunci: Budaya mutu; nilai-nilai Islam; kepemimpinan transformasional.

Pendahuluan

Transformasi mutu pendidikan saat ini tidak lagi cukup dipahami sebagai kegiatan administratif yang berhenti pada pemenuhan dokumen, akreditasi, pelaporan, atau kepatuhan terhadap standar formal. Mutu pendidikan menuntut perubahan yang lebih substantif, yakni terbentuknya budaya mutu yang hidup dalam cara berpikir, cara bekerja, dan cara warga satuan pendidikan mengambil keputusan. Dalam konteks manajemen pendidikan modern, penjaminan mutu seharusnya tidak hanya diposisikan sebagai mekanisme kontrol eksternal, tetapi juga sebagai proses internal yang menumbuhkan kesadaran kolektif untuk memperbaiki layanan pendidikan secara berkelanjutan. *Quality assurance* yang hanya berorientasi pada kelengkapan dokumen berpotensi melahirkan *compliance culture*, sedangkan *quality culture* menuntut adanya nilai bersama, komitmen personal, kepemimpinan, partisipasi, komunikasi, kepercayaan, serta evaluasi yang digunakan sebagai dasar perbaikan nyata (Harvey & Stensaker, 2008; Loukkola & Zhang, 2010). Dengan demikian, mutu tidak hanya diukur dari apa yang tertulis dalam instrumen penilaian, tetapi dari sejauh mana standar mutu menjadi kebiasaan kerja harian di dalam lembaga pendidikan.

Dalam pendidikan Islam, khususnya madrasah, isu budaya mutu memiliki urgensi yang semakin kuat. Madrasah merupakan bagian penting dari sistem pendidikan nasional karena mengintegrasikan pendidikan umum dengan kekhasan nilai-nilai keislaman. Namun, dalam praktik sosial, madrasah masih sering dipersepsikan berada di bawah sekolah umum dalam aspek tata kelola, budaya kompetitif, layanan akademik, pemanfaatan data, dan konsistensi penjaminan mutu. Persepsi tersebut tidak selalu sepenuhnya tepat, karena banyak madrasah telah menunjukkan prestasi dan inovasi kelembagaan. Akan tetapi, persepsi itu tetap menjadi tantangan karena memperlihatkan adanya kebutuhan untuk membuktikan bahwa madrasah tidak hanya unggul dalam dimensi religius, tetapi juga mampu membangun sistem mutu yang profesional, adaptif, dan berdaya saing. Dalam konteks inilah budaya mutu menjadi isu strategis, sebab keunggulan madrasah tidak dapat hanya bertumpu pada identitas keagamaan, melainkan harus diperkuat oleh kepemimpinan yang visioner, tata kelola yang transparan, pengembangan guru, layanan peserta didik, evaluasi berbasis data, serta pembiasaan nilai mutu dalam seluruh aktivitas lembaga.

Kebijakan nasional juga menunjukkan bahwa penguatan mutu madrasah sedang diarahkan menuju tata kelola yang lebih berbasis data dan akuntabel. Program Madrasah Education Quality

Reform melalui Evaluasi Diri Madrasah (EDM) dan e-RKAM menegaskan bahwa perencanaan dan penganggaran madrasah perlu disusun berdasarkan hasil evaluasi diri yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (Kementerian Agama RI, 2022). Kebijakan ini memperlihatkan pergeseran paradigma dari sekadar penggunaan anggaran menuju perencanaan mutu yang lebih tepat sasaran. Namun, instrumen seperti EDM, e-RKAM, akreditasi, dan rapor mutu tidak otomatis membentuk budaya mutu jika tidak diinternalisasikan oleh kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan komite madrasah. Dengan kata lain, kebijakan mutu akan bermakna apabila diterjemahkan ke dalam praktik kepemimpinan, pembelajaran, pelayanan, pembiasaan, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan.

Secara teoretis, budaya mutu dalam lembaga pendidikan dapat dipahami sebagai pola nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan sistem kerja yang mengarahkan seluruh warga lembaga untuk berorientasi pada perbaikan mutu. Sallis menegaskan bahwa mutu merupakan agenda penting dalam lembaga pendidikan, tetapi mutu sulit diwujudkan jika hanya dipahami sebagai standar teknis tanpa kepemimpinan dan komitmen organisasi (Sallis, 1996). Dalam perspektif Total Quality Management, mutu pendidikan menuntut keterlibatan seluruh unsur lembaga, fokus pada peserta didik sebagai penerima layanan utama, perbaikan proses secara berkelanjutan, dan kepemimpinan yang mampu menggerakkan perubahan. Oleh karena itu, budaya mutu di madrasah tidak dapat direduksi menjadi slogan “unggul” atau “berprestasi”, tetapi harus dibaca melalui mekanisme internalisasi nilai, strategi implementasi, serta sistem evaluasi yang menjaga konsistensi mutu dari waktu ke waktu.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas budaya mutu pada madrasah, tetapi masih menyisakan ruang kajian yang perlu diperdalam. Hadi, misalnya, menelaah perubahan dan pengembangan budaya mutu madrasah melalui studi kepustakaan. Penelitian tersebut menekankan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dengan indikator visi, tanggung jawab, keteladanan, pemberdayaan staf, fokus pada peserta didik, dan pelayanan unggul (Hadi, 2023). Akan tetapi, karena berbasis kajian literatur, penelitian tersebut belum menunjukkan secara rinci bagaimana nilai mutu diinternalisasikan dalam praktik keseharian pada satu madrasah tertentu. Masyitoh et al. membandingkan budaya mutu lembaga pendidikan Islam di Indonesia dan Thailand serta menemukan bahwa kepemimpinan menjadi penggerak penting dalam tata kelola mutu (Masyitoh et.al, 2023). Namun, kajian tersebut lebih bersifat komparatif antar-lembaga dan belum secara khusus menelaah proses mikro internalisasi budaya mutu di madrasah negeri tingkat tsanawiyah.

Penelitian lain oleh ‘Ulyan, Purwanto, dan Basit membahas quality culture madrasah Indonesia di era global melalui studi lapangan pada MTs Ma’arif NU 4 Kemranjen. Kajian tersebut memperlihatkan wujud budaya mutu religius, seperti pembiasaan ibadah, hafalan, istigash, dan budaya kesantunan. Meskipun relevan, fokusnya lebih menonjolkan budaya religius sebagai ekspresi mutu, belum secara mendalam menghubungkan nilai religius dengan sistem manajemen modern, mekanisme evaluasi, dan pengambilan keputusan berbasis data (‘Ulyan et.al, 2021). Bukhori dan Fahmi meneliti optimalisasi budaya mutu dalam meningkatkan prestasi akademik di MTs Al-Hurriyyah. Penelitian ini penting karena mengaitkan budaya mutu dengan prestasi akademik, tetapi ruang analisisnya masih dapat diperluas pada aspek strategi implementasi dan sistem evaluasi mutu (Bukhori dan Fahmi, 2022). Sementara itu, Syihabudin menunjukkan bahwa layanan akademik memiliki pengaruh positif terhadap budaya mutu madrasah swasta perkotaan. Namun, penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan berlokasi pada madrasah aliyah swasta, sehingga

belum menjelaskan secara kualitatif bagaimana budaya mutu dibangun, dinegosiasikan, dan dipertahankan dalam konteks madrasah negeri tingkat MTs (Syihabudin et al., 2024).

Berdasarkan telaah tersebut, terdapat tiga celah penelitian. Pertama, sebagian kajian masih menempatkan budaya mutu sebagai konsep umum atau hasil akhir, bukan sebagai proses internalisasi nilai yang berlangsung melalui kepemimpinan, pembiasaan, pelayanan, pembelajaran, dan evaluasi. Kedua, beberapa penelitian lebih menekankan budaya religius atau prestasi, tetapi belum banyak yang mengintegrasikan dimensi nilai keislaman, sistem penjaminan mutu, dan manajemen modern dalam satu kerangka analisis. Ketiga, studi tentang budaya mutu pada madrasah negeri tingkat tsanawiyah, khususnya dalam konteks lokal Tulungagung, masih perlu diperkuat agar dapat memberi kontribusi empiris pada pengembangan manajemen pendidikan Islam.

MTsN 2 Tulungagung menjadi lokasi yang relevan untuk dikaji karena merupakan madrasah tsanawiyah negeri yang berada di Kecamatan Kalidawir, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur, dengan identitas kelembagaan yang terdaftar secara resmi dalam data pendidikan nasional. Posisi sebagai madrasah negeri memberi konteks yang menarik karena madrasah harus menjalankan standar birokrasi negara, tuntutan layanan publik, dan nilai khas pendidikan Islam secara bersamaan. Di sisi lain, madrasah ini juga menunjukkan dinamika prestasi peserta didik, baik dalam bidang akademik maupun nonakademik, sehingga layak dikaji bukan hanya sebagai lembaga yang memenuhi standar administratif, tetapi sebagai satuan pendidikan yang berpotensi membangun budaya mutu secara lebih substantif. Keunikan penelitian ini terletak pada upaya membaca budaya mutu MTsN 2 Tulungagung melalui tiga lapis analisis: internalisasi nilai mutu, strategi implementasi mutu, dan sistem evaluasi mutu. Dengan demikian, penelitian ini tidak berhenti pada pertanyaan apakah madrasah memiliki budaya mutu, tetapi menelaah bagaimana budaya mutu dibentuk, dijalankan, dan dikontrol agar menjadi budaya organisasi.

Novelty penelitian ini terletak pada pemetaan budaya mutu madrasah sebagai proses integratif antara nilai keislaman, kepemimpinan madrasah, praktik manajemen modern, dan evaluasi berbasis standar. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung menekankan salah satu aspek, seperti kepemimpinan, budaya religius, layanan akademik, atau prestasi, penelitian ini berupaya melihat budaya mutu sebagai ekosistem yang saling berhubungan. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memperlihatkan bagaimana madrasah negeri membangun *quality culture* yang tidak hanya bersifat dokumentatif, tetapi juga tercermin dalam perilaku, kebijakan, program, layanan, pembelajaran, dan mekanisme evaluasi berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan pada tiga pertanyaan utama. Pertama, bagaimana internalisasi nilai-nilai mutu di MTsN 2 Tulungagung dalam membentuk budaya mutu madrasah? Kedua, strategi apa yang digunakan madrasah dalam mengimplementasikan budaya mutu pada aspek kepemimpinan, pembelajaran, layanan akademik, pembiasaan religius, dan keterlibatan warga madrasah? Ketiga, bagaimana sistem evaluasi budaya mutu dilakukan agar perbaikan mutu tidak berhenti pada pemenuhan administratif, tetapi menjadi proses reflektif dan berkelanjutan? Sejalan dengan pertanyaan tersebut, tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan proses internalisasi nilai mutu, menganalisis strategi implementasi budaya mutu, serta menjelaskan sistem evaluasi yang digunakan MTsN 2 Tulungagung dalam membangun budaya mutu. Melalui kajian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen mutu pendidikan Islam dan kontribusi praktis bagi madrasah dalam memperkuat budaya mutu yang terinternalisasi, berkelanjutan, dan relevan dengan tuntutan pendidikan kontemporer.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus kualitatif deskriptif-analitis. Desain ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian secara mendalam mengenai praktik internalisasi, implementasi, dan evaluasi budaya mutu di satu situs penelitian, yaitu MTsN 2 Tulungagung. Studi kasus digunakan untuk memperoleh pemahaman kontekstual terhadap proses penjaminan mutu yang berlangsung dalam lingkungan madrasah secara nyata, bukan sekadar membaca mutu dari dokumen administratif (Yin, 2018).

Situs penelitian ditetapkan di MTsN 2 Tulungagung karena madrasah ini merupakan satuan pendidikan negeri tingkat MTs yang berada di Kecamatan Kalidawir, Kabupaten Tulungagung, serta memiliki posisi strategis sebagai lembaga pendidikan Islam formal yang menjalankan standar nasional pendidikan sekaligus nilai-nilai keislaman dalam tata kelola madrasah. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam pengelolaan dan pelaksanaan mutu madrasah. Informan terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru, tenaga kependidikan, dan komite madrasah. Pemilihan tersebut dilakukan agar data yang diperoleh mencakup sudut pandang pimpinan, pelaksana program, serta pihak pendukung madrasah (Patton, 2015).

Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat praktik budaya mutu dalam kegiatan madrasah, seperti pembelajaran, pembiasaan religius, layanan akademik, koordinasi, dan evaluasi program. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, strategi, serta pandangan informan mengenai budaya mutu. Dokumentasi dilakukan terhadap dokumen mutu, seperti SOP, program kerja, pedoman evaluasi, dokumen akreditasi, rujukan mutu, dan arsip kegiatan madrasah.

Analisis data mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldaña, yaitu melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Saldana et.al, 2014). Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diklasifikasikan ke dalam tema internalisasi nilai mutu, strategi implementasi, dan sistem evaluasi. Selanjutnya, data diberi kode, dibandingkan antar-sumber, disajikan dalam bentuk narasi tematik, lalu ditarik kesimpulan secara bertahap. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yaitu membandingkan informasi dari beberapa informan serta mencocokkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumen.

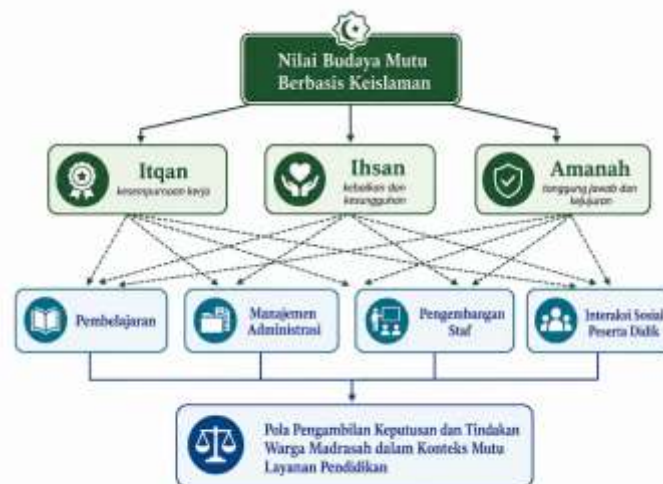
Hasil dan Pembahasan

Analisis data di lapangan menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman menjadi fondasi utama dalam membangun budaya mutu di MTsN 2 Tulungagung. Visi dan misi madrasah, sebagaimana tertuang dalam dokumen resmi, menekankan integrasi pendidikan akademik dengan penguatan karakter Islami, khususnya nilai Itqan (kesempurnaan kerja), Ihsan (kebaikan dan kesungguhan), serta amanah (tanggung jawab). Kepala madrasah menegaskan, *“Setiap guru dan staf diharapkan menempatkan kesungguhan kerja dan kejujuran sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-hari”* (Moh. Zen Ma’arif, 2026). Pernyataan ini diperkuat oleh wakil kepala bidang kurikulum yang menambahkan, *“Dalam setiap rapat evaluasi, kami selalu menekankan agar program yang dijalankan harus mencerminkan kesempurnaan dan tanggung jawab, bukan hanya mengejar target angka atau nilai akademik”* (Syahrul Rofi’i, 2026).

Dari sisi guru, pengamatan lapangan menunjukkan praktik pembiasaan nilai-nilai keislaman melalui ritual harian, seperti doa sebelum dan sesudah pembelajaran, penguatan akhlak dalam interaksi peserta didik, dan penggunaan metode pembelajaran yang menekankan kejujuran serta kolaborasi. Seorang guru menuturkan, “*Kami menekankan prinsip Ihsan kepada siswa, misal dalam penilaian tugas, kita membimbing mereka agar bekerja dengan sungguh-sungguh, bukan sekadar memenuhi persyaratan*” (Zaenal Fanani, 2026).

Tenaga kependidikan juga mengimplementasikan nilai amanah dalam manajemen administrasi, misalnya pencatatan keuangan, arsip dokumen, dan pengelolaan fasilitas madrasah. Komite madrasah mendukung dengan menekankan transparansi dan akuntabilitas, sehingga seluruh warga madrasah memiliki pemahaman bersama tentang tanggung jawab sosial dan moral yang melekat pada pekerjaan mereka.

Visualisasi nilai-nilai budaya mutu dapat digambarkan dalam bentuk bagan peta nilai (Gambar 1.1), yang menghubungkan tiga pilar utama: Itqan, Ihsan, dan Amanah: dengan elemen operasional seperti pembelajaran, manajemen administrasi, pengembangan staf, dan interaksi sosial peserta didik. Setiap pilar mempengaruhi pola pengambilan keputusan dan tindakan warga madrasah dalam konteks mutu layanan pendidikan.



Gambar 1.1: Nilai Budaya Mutu Berbasis Keislaman

Data wawancara dan observasi menunjukkan adanya pola strategis dalam pelaksanaan budaya mutu oleh kepala madrasah dan tim penjaminan mutu. Pertama, mekanisme peningkatan kapasitas SDM dilakukan melalui pelatihan rutin, bimbingan teknis, dan mentoring guru baru. Kepala madrasah menjelaskan, “*Kami mengadakan workshop internal setiap semester, fokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dan manajemen kelas yang baik. Hal ini bertujuan agar guru tidak hanya mengajar, tetapi juga memahami bagaimana menanamkan nilai mutu dalam setiap aktivitas pembelajaran*” (Moh. Zen Ma’arif, 2026). Observasi lapangan menunjukkan guru aktif berdiskusi tentang strategi pembelajaran inovatif dan berbagi praktik terbaik.

Kedua, sistem insentif berbasis kinerja mutu diterapkan melalui pemberian penghargaan kepada guru dan staf yang menunjukkan keteladanan dalam menerapkan budaya mutu. Waka Kurikulum menyampaikan, “*Kami menilai kinerja guru bukan hanya dari capaian akademik, tetapi juga keterlibatan mereka dalam pengembangan budaya mutu, misal partisipasi dalam proyek*

sekolah, inovasi pembelajaran, dan mentoring siswa” (Syahrul Rofi’i, 2026). Staf administrasi juga mendapat pengakuan apabila melakukan pengelolaan arsip dan laporan secara tepat waktu dan akurat.

Ketiga, internalisasi harian dilakukan melalui slogan sekolah, penguatan pembiasaan, dan teladan pimpinan. Kepala madrasah mengemukakan, *“Setiap pagi, kami menegaskan nilai-nilai Itqan, Ihsan, dan Amanah melalui apel dan briefing guru. Keteladanan pimpinan sangat penting; guru dan staf mencontoh langsung cara bekerja yang profesional dan bertanggung jawab”* (Moh. Zen Ma’arif, 2026). Observasi mengindikasikan bahwa slogan ini tertulis di papan pengumuman, ruang guru, dan area publik madrasah, sehingga menjadi pengingat konstan bagi warga madrasah.

Sistem monitoring dan evaluasi internal di MTsN 2 Tulungagung dilakukan melalui audit internal berkala, rapat kendali mutu, dan pemantauan rapor mutu madrasah. Dokumen audit internal menunjukkan bahwa penilaian dilakukan setiap semester, mencakup aspek pembelajaran, manajemen administrasi, kinerja guru, dan pengembangan peserta didik. Kepala madrasah menjelaskan, *“Audit internal mencatat pencapaian dan kendala, kemudian direview bersama tim manajemen. Hasilnya digunakan untuk perbaikan berkelanjutan”* (Moh. Zen Ma’arif, 2026).

Waka Kurikulum menambahkan, rapat kendali mutu dilakukan setiap bulan untuk membahas progres program, hambatan implementasi, dan tindak lanjut rekomendasi audit. *“Rapat ini menjadi forum bagi guru, staf, dan komite untuk berdiskusi secara kolaboratif mengenai mutu pendidikan,”* ujarnya (Syahrul Rofi’i, 2026). Observasi lapangan menunjukkan bahwa rapat dijadwalkan rutin, notulensi terdokumentasi, dan rencana tindak lanjut ditetapkan.

Tren rapor mutu selama tiga tahun terakhir menunjukkan perbaikan konsisten pada aspek pengelolaan kelas, kepuasan peserta didik, dan pencapaian target akademik. Tabel 4.1 menampilkan ringkasan indikator mutu dari tahun 2023 hingga 2025, misalnya persentase guru melaksanakan rencana pembelajaran lengkap meningkat dari 78% menjadi 92%, dan kepuasan peserta didik terhadap layanan akademik naik dari 81% menjadi 88%. Data ini diperoleh dari hasil evaluasi internal madrasah dan arsip dokumen mutu.

Dalam wawancara, guru menekankan bahwa pemantauan ini memotivasi mereka untuk tetap konsisten menerapkan prinsip mutu. *“Dengan adanya audit dan rapor mutu, kami tahu sejauh mana praktik kerja kita sudah sesuai standar dan di mana yang perlu diperbaiki”* (Zaenal Fanani, 2026). Komite madrasah menegaskan, pemantauan ini memperkuat akuntabilitas lembaga terhadap orang tua dan masyarakat, sehingga nilai mutu dapat terjaga dan terus ditingkatkan.

Sintesis Nilai-Nilai Transendental dalam Ekosistem Manajemen Mutu Modern

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya mutu di MTsN 2 Tulungagung tidak dibangun semata-mata melalui perangkat administratif, seperti SOP, dokumen akreditasi, instrumen evaluasi, atau rapat formal, tetapi juga melalui internalisasi nilai-nilai transendental yang berakar pada ajaran Islam. Nilai Itqan, Ihsan, dan Amanah berfungsi sebagai dasar normatif yang memberi makna terhadap seluruh aktivitas mutu di madrasah. Itqan mendorong warga madrasah untuk bekerja secara tuntas dan tidak asal selesai; Ihsan menumbuhkan kesadaran bahwa pekerjaan pendidikan harus dilakukan dengan kesungguhan dan kebaikan; sedangkan Amanah memperkuat tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas kelembagaan. Dengan demikian, mutu tidak hanya dipahami sebagai capaian teknis, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab spiritual dan sosial.

Temuan tersebut memperluas cara pandang terhadap Total Quality Management dalam pendidikan. Dalam kerangka TQM, mutu pendidikan menuntut orientasi pada pelanggan, perbaikan berkelanjutan, kepemimpinan, keterlibatan semua anggota organisasi, dan penguatan proses kerja

(Sallis, 2002). Akan tetapi, dalam konteks madrasah, prinsip-prinsip tersebut tidak berdiri secara netral, melainkan berinteraksi dengan nilai-nilai keislaman yang telah menjadi identitas kelembagaan. Artinya, konsep mutu dalam madrasah bukan hanya persoalan efisiensi, efektivitas, dan kepatuhan standar, tetapi juga menyangkut kesadaran etik bahwa pendidikan merupakan amanah yang harus dikelola secara sungguh-sungguh. Di titik inilah temuan penelitian ini memberi penekanan bahwa TQM di madrasah perlu dibaca sebagai manajemen mutu yang bernilai, bukan hanya manajemen mutu yang prosedural.

Integrasi nilai transendental ini efektif karena ia tidak sekadar menyuplai asas moral, tetapi menyediakan kerangka makna yang memberi legitimasi dan motivasi intrinsik bagi seluruh warga lembaga dalam menjalankan tugas-tugas mutu. Hal ini sejalan dengan inti Total Quality Management (TQM) yang menekankan bahwa kualitas bukan hanya soal prosedur teknis, tetapi melibatkan *holistic culture* organisasi—di mana seluruh elemen berperan aktif memperbaiki proses dan hasil layanan secara terus menerus. Literatur TQM dalam konteks pendidikan menegaskan bahwa visi kualitas harus menjadi komitmen seluruh anggota organisasi, serta leadership harus aktif menanamkan budaya kualitas sehingga menjadi “cara kerja” yang dimiliki kolektif (Hasnadi, 2021).

Jika dianalisis menggunakan teori budaya organisasi Schein, nilai Itqan, Ihsan, dan Amanah dapat ditempatkan sebagai lapisan nilai yang bergerak dari espoused values menuju basic underlying assumptions. Schein menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya tampak pada artefak yang terlihat, seperti simbol, aturan, slogan, dan kebiasaan formal, tetapi juga pada nilai yang dianut serta asumsi dasar yang memengaruhi perilaku anggota organisasi (Schein, 2010). Dalam konteks MTsN 2 Tulungagung, slogan mutu, pembiasaan religius, tata tertib, rapat evaluasi, dan dokumen penjaminan mutu merupakan artefak organisasi. Namun, artefak tersebut menjadi bermakna karena ditopang oleh keyakinan kolektif bahwa bekerja secara bermutu merupakan bagian dari tanggung jawab keislaman.

Dengan demikian, efektivitas integrasi nilai Islam dalam budaya mutu madrasah dapat dijelaskan melalui dua mekanisme. Pertama, nilai agama memberi legitimasi moral terhadap tuntutan mutu. Guru dan tenaga kependidikan tidak hanya diminta bekerja baik karena diawasi oleh kepala madrasah, tetapi karena pekerjaan tersebut dipahami sebagai amanah. Kedua, nilai agama menciptakan kontrol internal. Dalam sistem mutu yang hanya bergantung pada pengawasan administratif, kepatuhan sering muncul ketika ada penilaian atau pemeriksaan. Sebaliknya, ketika nilai Ihsan dan Amanah telah tertanam, perilaku mutu dapat berlangsung meskipun pengawasan formal tidak selalu hadir. Mekanisme inilah yang membedakan budaya mutu berbasis spiritual dengan budaya mutu yang hanya berbasis instruksi.

Temuan ini sejalan dengan kajian ‘Ulyan, Purwanto, dan Basit yang menegaskan bahwa budaya mutu madrasah Indonesia di era global tetap perlu mempertahankan kekhasan religiusnya (‘Ulyan et.al, 2021). Namun, penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa religiusitas tidak hanya hadir dalam bentuk pembiasaan ibadah, tetapi juga dapat berfungsi sebagai energi manajerial untuk menggerakkan mutu kelembagaan. Dengan kata lain, nilai Islam tidak ditempatkan sebagai ornamen identitas madrasah, melainkan sebagai sumber motivasi, standar etik, dan pengarah perilaku organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya mutu madrasah tidak dapat dibangun hanya melalui pendekatan mekanistik berupa SOP, indikator, dan format evaluasi, melainkan harus menyentuh wilayah kesadaran terdalam warga madrasah.

Argumen ini juga mengoreksi kecenderungan penjaminan mutu pendidikan yang terlalu administratif. Dalam banyak lembaga pendidikan, penjaminan mutu sering kali berhenti pada pemenuhan dokumen, pelaporan, dan persiapan akreditasi. Pola semacam ini dapat menghasilkan kepatuhan formal, tetapi belum tentu melahirkan perubahan budaya. Temuan di MTsN 2 Tulungagung menunjukkan bahwa budaya mutu lebih kuat ketika SOP dan instrumen evaluasi disambungkan dengan nilai yang diyakini bersama. Oleh sebab itu, mutu madrasah tidak cukup dirancang sebagai sistem kontrol, tetapi perlu dikembangkan sebagai ekosistem nilai. Ekosistem ini bekerja ketika standar kelembagaan, kepemimpinan, pembelajaran, layanan administrasi, dan relasi sosial warga madrasah diarahkan oleh kesadaran bahwa mutu merupakan bagian dari tanggung jawab profesional dan spiritual.

Tipologi Kepemimpinan Transformatif dan Akulturasi Budaya Mutu

Strategi penguatan budaya mutu di MTsN 2 Tulungagung menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama pembentukan budaya organisasi. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pembentuk makna, pengarah nilai, penggerak partisipasi, dan penjaga konsistensi mutu. Pola ini dapat disebut sebagai kepemimpinan terformatif, yaitu kepemimpinan yang tidak hanya mentransformasikan struktur kerja, tetapi juga membentuk cara pandang warga madrasah terhadap mutu. Istilah terformatif digunakan untuk menekankan bahwa kepemimpinan tidak sekadar memberi instruksi, melainkan membentuk format berpikir, kebiasaan kerja, dan standar perilaku kolektif.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi eksekusi budaya mutu dilakukan melalui peningkatan kapasitas SDM, sistem penghargaan dan pembinaan, pembiasaan harian, serta keteladanan pimpinan. Strategi tersebut efektif karena tidak berdiri sebagai program yang terpisah, tetapi diintegrasikan dengan rutinitas madrasah. Pelatihan guru, supervisi pembelajaran, rapat evaluasi, pembinaan tenaga kependidikan, dan penguatan nilai religius menjadi bagian dari satu rangkaian pembentukan budaya mutu. Dengan demikian, penguatan mutu tidak hanya dilakukan melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui praktik keseharian yang berulang dan dikawal oleh pimpinan.

Jika dibandingkan dengan penelitian Hadi, temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam pengembangan budaya mutu (Hadi, 2023). Hadi menekankan pentingnya visi, tanggung jawab, simbol, keteladanan, dan pemberdayaan staf dalam membangun budaya mutu madrasah. Temuan di MTsN 2 Tulungagung menunjukkan bahwa unsur-unsur tersebut bekerja secara lebih kontekstual ketika dipadukan dengan nilai keislaman. Kepemimpinan tidak hanya memobilisasi guru melalui target kinerja, tetapi juga melalui narasi moral tentang amanah, pelayanan, dan kesungguhan. Dengan demikian, kepemimpinan mutu di madrasah memiliki lapisan spiritual yang tidak selalu ditemukan dalam model kepemimpinan mutu di sekolah umum.

Penelitian Syihabudin tentang budaya mutu di madrasah swasta perkotaan menunjukkan bahwa layanan akademik berkontribusi terhadap penguatan budaya mutu (Syihabudin et al. (2024). Temuan MTsN 2 Tulungagung memperluas perspektif tersebut dengan memperlihatkan bahwa layanan akademik tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan dan pembentukan nilai. Layanan yang baik bukan hanya hasil dari prosedur yang rapi, tetapi juga hasil dari kesadaran bahwa peserta didik harus dilayani dengan tanggung jawab. Dengan kata lain, layanan akademik menjadi kuat ketika ada

akulturasi antara manajemen modern dan nilai-nilai Islam. Akulturasi ini menjadikan budaya mutu tidak terasa sebagai beban administratif, tetapi sebagai bagian dari identitas kerja warga madrasah.

Dalam literatur kepemimpinan pendidikan, kepemimpinan transformasional sangat berkaitan dengan pemberdayaan staf, visonary leadership, dan pemberian ruang partisipatif bagi anggota organisasi. Penelitian di lembaga pendidikan sekaligus TQM menunjukkan bahwa keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut mutu memperkuat komitmen mereka terhadap budaya mutu dan hasil belajar (Andary et al., 2023).

Hal ini menegaskan bahwa model kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, terutama yang memiliki budaya kuat seperti MTsN 2 Tulungagung, bukan hanya bersifat transaksional atau mekanistik, tetapi lebih ke arah transformasional yang memadukan motivasi nilai dengan tuntutan kinerja. Temuan ini memperkuat literatur yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan berkualitas harus mampu menggabungkan nilai-nilai luhur dengan kemampuan manajerial modern (Talla et al., 2023).

Temuan ini juga memiliki posisi kritis terhadap penelitian tentang kepemimpinan mutu di sekolah umum. Dalam sekolah umum, strategi penguatan mutu sering diletakkan pada manajemen kinerja, supervisi, inovasi pembelajaran, penggunaan data, dan pencapaian target institusional. Strategi tersebut tetap penting, tetapi dalam madrasah berciri khas Islam, keberhasilan penguatan mutu juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin menafsirkan mutu sebagai nilai religius. Keunikan MTsN 2 Tulungagung terletak pada upaya menggabungkan tuntutan standar nasional pendidikan dengan nilai-nilai transendental yang hidup dalam budaya madrasah. Dengan demikian, kepemimpinan mutu di madrasah tidak cukup disebut transformasional dalam arti umum, tetapi lebih tepat dipahami sebagai kepemimpinan terformatif-religius: kepemimpinan yang membentuk budaya kerja melalui kombinasi visi mutu, keteladanan, disiplin organisasi, dan legitimasi nilai keagamaan.

Meskipun demikian, efektivitas kepemimpinan terformatif tetap membutuhkan sistem pendukung. Keteladanan pimpinan akan lemah apabila tidak diterjemahkan ke dalam mekanisme kerja yang jelas. Sebaliknya, SOP akan kehilangan daya ubah apabila tidak didukung oleh pemimpin yang mampu memberi arah dan makna. Oleh karena itu, strategi penguatan budaya mutu di MTsN 2 Tulungagung dapat dibaca sebagai hasil pertemuan antara struktur dan nilai. Struktur hadir melalui pembagian tugas, program kerja, instrumen evaluasi, pelatihan, dan rapat kendali mutu. Nilai hadir melalui Itqan, Ihsan, Amanah, keteladanan, dan pembiasaan religius. Pertemuan keduanya menghasilkan akulturasi budaya mutu, yaitu proses ketika sistem manajemen modern tidak menggantikan identitas madrasah, tetapi diadaptasi agar selaras dengan karakter keislaman lembaga.

Continuous Quality Improvement di Madrasah

Evaluasi sistem monitoring dan evaluasi mutu di MTsN 2 Tulungagung memperlihatkan implementasi siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act)—yang sering disebut sebagai inti Continuous Quality Improvement (CQI) dalam manajemen mutu—secara konsisten. Siklus ini muncul dari literatur TQM sebagai kerangka sistematis untuk merencanakan tindakan, melaksanakan, mengukur hasil, serta melakukan tindakan korektif dan perbaikan secara berkelanjutan (Raihan et al., 2024).

Secara konseptual, temuan tersebut dapat diabstraksikan ke dalam siklus PDCA, yaitu Plan, Do, Check, dan Act. Pada tahap Plan, madrasah merancang program mutu berdasarkan visi, kebutuhan peserta didik, hasil evaluasi, dan prioritas kelembagaan. Pada tahap Do, program dilaksanakan melalui kegiatan pembelajaran, pengembangan SDM, layanan administrasi, pembiasaan religius, serta program kesiswaan. Pada tahap Check, madrasah memantau pelaksanaan program melalui supervisi, audit internal, rapat evaluasi, serta pembacaan indikator mutu. Pada tahap

Act, hasil evaluasi digunakan untuk menyusun tindak lanjut, memperbaiki program, dan memperkuat kebijakan internal. Dengan demikian, sistem evaluasi di MTsN 2 Tulungagung tidak hanya menggambarkan aktivitas pengawasan, tetapi juga menunjukkan adanya siklus pembelajaran organisasi.

Model siklus PDCA menciptakan feedback loop yang memaksimalkan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam menjaga dan meningkatkan mutu. Secara konseptual, PDCA menegaskan bahwa kualitas bukanlah hasil statis, tetapi proses dinamis yang membutuhkan refleksi dan adaptasi. Ini relevan dengan prinsip TQM yang meletakkan perbaikan berkelanjutan sebagai landasan budaya mutu. Studi mutakhir menunjukkan bahwa integrasi siklus PDCA dalam manajemen sekolah memperkuat kualitas layanan, meningkatkan budaya belajar data, serta menumbuhkan komitmen kolektif terhadap perbaikan mutu (Mutia Raihan et al., 2024).

Namun, penerapan PDCA dalam madrasah tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan praktik industri atau organisasi bisnis. Dalam konteks madrasah, PDCA berinteraksi dengan dimensi nilai. Perencanaan tidak hanya berbasis kebutuhan teknis, tetapi juga diarahkan oleh visi keislaman. Pelaksanaan program tidak hanya mengejar target, tetapi juga menjaga adab, tanggung jawab, dan kemaslahatan peserta didik. Pemeriksaan tidak hanya berarti audit dokumen, tetapi juga refleksi moral atas kesesuaian tindakan dengan amanah pendidikan. Tindak lanjut tidak hanya berupa koreksi prosedur, tetapi juga pembinaan kesadaran warga madrasah. Dengan demikian, Continuous Quality Improvement di madrasah perlu dipahami sebagai siklus mutu yang bersifat teknis sekaligus teologis.

Temuan ini relevan dengan kebijakan Evaluasi Diri Madrasah dan e-RKAM yang menempatkan evaluasi diri sebagai dasar penyusunan rencana kerja dan anggaran madrasah. Secara kebijakan, EDM dan e-RKAM mendorong madrasah agar melakukan perencanaan berdasarkan kondisi nyata dan kebutuhan peningkatan Standar Nasional Pendidikan. Akan tetapi, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan evaluasi diri tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan instrumen, tetapi juga oleh kesediaan warga madrasah untuk jujur membaca kelemahan, terbuka terhadap kritik, dan konsisten menjalankan tindak lanjut. Artinya, evaluasi mutu membutuhkan budaya reflektif, bukan hanya aplikasi atau format pelaporan.

Berdasarkan sintesis tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan konseptual berupa “Model Evaluasi Mutu Berbasis Pengawasan Organik-Teologis”. Model ini memandang evaluasi mutu madrasah sebagai proses yang menggabungkan tiga komponen utama. Pertama, pengawasan struktural, yaitu pengawasan melalui SOP, audit internal, rapat kendali mutu, dokumen mutu, supervisi, dan indikator kinerja. Kedua, pengawasan organik, yaitu kontrol yang tumbuh dari interaksi sehari-hari antarwarga madrasah, seperti keteladanan pimpinan, budaya saling mengingatkan, komunikasi kolektif, serta partisipasi guru, staf, peserta didik, dan komite. Ketiga, pengawasan teologis, yaitu kesadaran bahwa pekerjaan pendidikan merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara moral dan spiritual. Ketiga komponen ini tidak berdiri sendiri, tetapi membentuk sistem evaluasi yang lebih utuh.

Dalam model tersebut, mutu madrasah bergerak melalui siklus nilai dan siklus kerja. Siklus nilai dimulai dari internalisasi Itqan, Ihsan, dan Amanah; berlanjut pada pembentukan komitmen kerja; lalu menghasilkan perilaku mutu. Sementara itu, siklus kerja bergerak melalui perencanaan, pelaksanaan, pemeriksaan, dan tindak lanjut. Kedua siklus tersebut bertemu dalam praktik evaluasi madrasah. Apabila hanya siklus kerja yang berjalan, evaluasi berpotensi menjadi formalitas administratif. Sebaliknya, apabila hanya siklus nilai yang ditekankan tanpa sistem kerja, budaya mutu

dapat berhenti pada nasihat moral. Oleh karena itu, kekuatan model ini terletak pada integrasi antara sistem dan kesadaran. Temuan ini sejalan dengan Barus dan Lama yang menunjukkan bahwa implementasi sistem penjaminan mutu internal pada lembaga pendidikan Islam tidak cukup ditopang oleh instrumen administratif, tetapi membutuhkan kepemimpinan kuat, dukungan sumber daya, serta komitmen kolektif untuk membangun budaya mutu yang berkelanjutan (Barus & Lama, 2024)

Model Evaluasi Mutu Berbasis Pengawasan Organik-Teologis memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen mutu pendidikan Islam. Model ini menunjukkan bahwa madrasah tidak harus meniru sepenuhnya pendekatan mutu sekolah umum atau organisasi industri, tetapi dapat mengembangkan pendekatan mutu yang sesuai dengan karakter kelebagaannya. Madrasah membutuhkan standar, data, audit, dan evaluasi, tetapi juga memerlukan nilai spiritual sebagai sumber energi budaya. Dengan demikian, mutu madrasah tidak cukup dikelola melalui instrumen, melainkan harus ditanamkan sebagai kesadaran kolektif. Temuan ini menegaskan bahwa masa depan penjaminan mutu madrasah terletak pada kemampuan menggabungkan profesionalisme manajerial dengan kedalaman nilai keislaman.

Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya mutu di MTsN 2 Tulungagung berhasil dibangun melalui integrasi nilai-nilai transendental keislaman, seperti *Itqan*, *Ihsan*, dan *Amanah*, ke dalam praktik manajemen modern. Internalisasi nilai-nilai tersebut memberi motivasi intrinsik dan arah moral bagi guru, staf, dan pimpinan dalam melaksanakan tugas, sehingga kualitas layanan pendidikan dapat meningkat secara konsisten. Strategi eksekusi, termasuk pengembangan SDM, sistem insentif berbasis kinerja, dan internalisasi harian, efektif dalam memobilisasi seluruh warga madrasah untuk berperan aktif dalam budaya mutu. Sistem monitoring dan evaluasi yang dijalankan melalui siklus PDCA memastikan proses penjaminan mutu berlangsung berkelanjutan dan reflektif. Hasil penelitian memberikan kontribusi signifikan bagi teori budaya mutu pendidikan Islam dengan menghadirkan model integratif: *Budaya Mutu Berbasis Integrasi Nilai Transendental dan Manajemen Modern*. Model ini menekankan bahwa efektivitas budaya mutu tidak hanya bergantung pada prosedur atau SOP, tetapi juga pada penguatan nilai moral dan religius yang menjadi landasan perilaku organisasi. Temuan ini memperluas pemahaman teoretis mengenai bagaimana nilai-nilai keislaman dapat dijadikan penggerak intrinsik bagi penerapan prinsip Total Quality Management di madrasah. Studi ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup, yaitu hanya dilakukan di satu madrasah negeri di Tulungagung, sehingga generalisasi hasil terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif antar madrasah, baik negeri maupun swasta, dengan ukuran sampel lebih besar. Selain itu, pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk menilai konsistensi dan dampak jangka panjang integrasi nilai transendental terhadap kualitas pendidikan dan kinerja organisasi secara lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Bukhori, A. A. A. R., & Fahmi, I. (2022). Optimalisasi budaya mutu dalam meningkatkan prestasi akademik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hurriyyah. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran*, 5, 171–181. <https://doi.org/10.31604/ptk.v5i2.171-181>
- Hasnadi, R. (2021). *Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan (Theory & Practice)*. *Journal of Quality Assurance in Education*, 4(2), 22–37. Retrieved from <https://www.journal.lppmunindra.ac.id/index.php/SAP/article/view/9331>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mutia Raihan, D., Lestari, N., & Wibowo, A. (2024). Continuous quality improvement: Peran PDCA dalam peningkatan mutu pendidikan dasar. *Journal of Educational Practice & Management*, 6(2), 78–85. Retrieved from <https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/view/1439>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Talla, S., Mukaddas, M., & Azizah, U. (2023). Integrasi nilai Islam dan praktik manajerial dalam kepemimpinan sekolah Islam di era modern. *Journal of Educational Leadership & Policy*, 12(3), 122–139. Retrieved from <https://jurnal.staialgazalibone.ac.id/index.php/sipakatau/article/view/73>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Hadi, E. N. S. (2023). Change and development of a quality culture in madrasah. *Journal of Quality Assurance in Islamic Education*, 3(1), 13–21. <https://doi.org/10.47945/jqaie.v2i2.604>
- Masyitoh, Bahar, H., Suryadi, A., Bahri, S., Nisoh, A., Niwae, Y., Sama-alee, A., & Sundi, V. H. (2023). Quality culture of Islamic education institutions in Indonesia and Thailand. *International Journal of Contemporary Studies in Education*, 2(3), 160–167. <https://doi.org/10.56855/ijcse.v2i3.611>
- Syihabudin, T., Syarifudin, E., Tarihoran, N., Firdaos, R., & Syahid, A. H. (2024). Strengthening quality culture through academic services in urban private madrasah: A case in Indonesia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(6). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i6/21743>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2022). *Petunjuk teknis pelaksanaan bimbingan teknis penerapan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) dan e-RKAM*. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Retrieved from <https://madrasahreform.kemenag.go.id/dokumen/1670246293.pdf>
- Andary, F., Sitorus, E., & Santoso, I. (2023). Transformational leadership and quality culture in educational institutions. *Journal of Educational Management Studies*, 8(1), 45–58. <https://serambi.org/index.php/managere/article/view/1136>

Raihan, M., Lestari, N., & Wibowo, A. (2024). Continuous quality improvement: peran PDCA dalam peningkatan mutu pendidikan dasar. *Journal of Educational Practice & Management*, 6(2), 78–85. <https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/view/1439>

Journal Salimiya: Vol. 7, No.2, Juni 2026, e-ISSN; 2721-7078

Copyright rests with the authors

Copyright of Jurnal Salimiya is the property of Jurnal Salimiya and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>