

ANALISIS KONSEPTUAL MANAJEMEN MUTU DI MADRASAH DAN PONDOK PESANTREN

Khoiriah¹, Zulmuqim²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: khoiriah.pai@gmail.com¹, zulmuqim@uinib.ac.id²

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara konseptual manajemen mutu di Madrasah dan Pesantren. Adapun pendekatan, penelitian ini adalah library research, yang bermakna penelitian yang dilaksanakan berdasarkan karya tulis. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menjalankan manajemen mutu ini perlu adanya kepala madrasah yang handal. Untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kerjanya, kepala madrasah harus memiliki beberapa kompetensi khusus di antaranya: kompetensi profesional, kompetensi wawasan kependidikan dan manajemen, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. Konsep manajemen mutu madrasah dan pesantren berkaitan dengan kegiatan optimalisasi fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola mutu pesantren mulai dari perencanaan strategis mutu, riset pasar, analisis SWOT, peristiwa kunci, rencana strategis, mengembangkan strategi institusional jangka panjang, kebijakan mutu dan rencana mutu, biaya dan keuntungan mutu, biaya pencegahan dan kegagalan, sampai pada pengawasan dan evaluasi serta kontrol mutu.

Kata Kunci: manajemen mutu, kontrol mutu, madrasah, pesantren

PENDAHULUAN

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan di Indonesia sejak lama telah berhasil membantu pemerintah dalam mencerdaskan anak bangsa (Bani, 2015), dikatakan demikian karena lulusan pondok pesantren telah menunjukkan kontribusinya dalam membangun Negara Republik Indonesia terutama dalam meregenerasi ulama (Basri, 2007). Pada sisi lain, keberadaan Lembaga pendidikan Islam baik yang berbentuk madrasah maupun bentuk pondok pesantren oleh sebagian masyarakat masih dianggap sebagai pilihan kedua dalam melanjutkan pendidikan.

Pandangan ini dapat dimaklumi karena suatu yang tidak dapat dipungkiri masih banyak lembaga pendidikan Islam yang belum mampu untuk memperlihatkan mutu sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat (Huda, 2016) apalagi dalam kaitannya

persaingan era globalisasi (Ritonga et al., 2020), sementara mutu yang dimiliki lembaga pendidikan adalah merupakan aspek yang pertama menjadi perhatian dan penilaian masyarakat dalam memilih lembaga pendidikan sebagai tempat untuk melanjutkan studi bagi generasinya (Yanuri, 2016).

Mutu lembaga pendidikan menjadi faktor utama bagi orang tua menjatuhkan pilihan terhadap sebuah lembaga pendidikan (Kurliyatin et al., 2017), untuk itu para ahli pendidikan Islam telah banyak mencurahkan perhatian terhadap peningkatan mutu setiap lembaga pendidikan baik yang berbentuk madrasah (Widayanti et al., 2020), pesantren (Lahmi et al., 2020), bahkan lembaga pendidikan yang non formal seperti MDA dan TPQ (Hakim et al., 2020).

Mutu pendidikan dapat dijalankan melalui manajemen mutu yang dapat diukur melalui proses pendidikan yang

dilakukan pada lembaga pendidikan. Melalui proses dan pelaksanaan pendidikan yang dilakukan ini akan membentuk karakter siswa menjadi lebih baik sehingga perubahan sikap dan kompetensi dalam kehidupan sehari-hari tercermin (Saddam, 2019; Salim et al., 2020). Dalam kata lain, akan terbentuk proses pendidikan nilai, yakni melibatkan semua aspek dan bervariasi. Generasi yang kompetitif hanya dapat diwujudkan melalui lembaga pendidikan, dan lembaga pendidikan yang diharapkan mampu membantu lahirnya generasi yang memiliki daya saing ialah lembaga pendidikan yang menjaga kualitas dan mutunya (Amilburu & Ruiz-Corbella, 2011; Lahmi et al., 2020; Meiers, 2007; Ritonga et al., 2020).

Pernyataan di atas memiliki arti yang sama bahwa pendidikan adalah menjadi faktor penentu dalam membangun sumber daya manusia dan sebagai lembaga yang paling strategis untuk dapat menjaga peradaban suatu bangsa (Husna et al., 2020; Ismanto, 2014). Bentuk pendidikan Islam yang berlangsung dalam meningkatkan peradaban manusia secara formal di Indonesia ada dua bentuk yaitu Madrasah dan Pondok Pesantren. Madrasah dan Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam semestinya dikelola dengan baik agar menjadi berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi terhadap lembaga pendidikan lainnya. Untuk mewujudkan Madrasah dan Pondok Pesantren yang berkualitas, maka dibutuhkan manajemen mutu yang baik berdasarkan uraian tersebut, maka sangat perlu diketahui Konsep Manajemen Mutu di Madrasah dan Pondok Pesantren (Muljawan, 2020; PS, 2019; Ryuzen, 2017; Yahya, 2015).

Sesuai dengan hasil bacaan terhadap berbagai literatur yang terkait dengan manajemen lembaga pendidikan dan manajemen mutu madrasah dan pondok pesantren secara umum, pada hakikatnya

telah banyak konsep yang dihasilkan oleh para pemikir dan pemerhati pendidikan Islam, namun berbagai konsep tersebut perlu diulas kembali agar lebih mudah untuk dipahami dan dijadikan acuan oleh setiap pengelola lembaga pendidikan. Oleh karenanya, tulisan ini akan mengurai secara detail bagaimana manajemen mutu yang madrasah dan pondok pesantren sesuai dengan yang diungkapkan oleh para ahli, hal ini penting untuk dilakukan gunaantisipasi ketertinggalan lembaga pendidikan Islam pada era yang sarat dengan persaingan (Wachidah et al, 2017).

METODE PENELITIAN

Muatan artikel ini ialah berupa hasil kajian terhadap literatur-literatur yang terkait dengan tema yang telah ditentukan, keterpilihan library research dikarenakan banyaknya konsep yang dimunculkan oleh para ahli dan pemikir Islam tentang manajemen mutu lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan pondok pesantren namun belum banyak dijadikan sebagai acuan oleh pengelola lembaga pendidikan dalam membangun mutu pada madrasah dan pesantren.

Sesuai dengan pendekatan penelitian yang dijelaskan di atas, sumber penelitian ini ialah karya-karya para akademisi, pemerhati dan pemikir bidang pendidikan Islam baik yang berbentuk journal maupun buku dijadikan sebagai sumber utama. Adapun sumber skundernya ialah berupa karya para akademisi dan pemerhati pendidikan Islam yang tidak terkait langsung dengan manajemen mutu di madrasah dan pondok pesantren namun memiliki keterkaitan dengan objek material penelitian.

Untuk mendapatkan data dari sumber utama dan sumber skunder, peneliti melakukan langkah melalui: *pertama*, membaca secara cermat sumber penelitian kemudian mengambil poin penting yang terkait dengan tema penelitian, *kedua*, menganalisis makna

yang dimaksud penulis terhadap kata dan kalimat yang terkait dengan tema penelitian, *ketiga*, membandingkan antara satu pernyataan ahli dengan pernyataan ahli lain yang didapat dalam sumber penelitian, *keempat*, hasil komparasi ini kemudian memunculkan ide bagi peneliti untuk mengambil kesimpulan tentang makna yang dimaksud dalam masing-masing sumber.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah berupa komparasi, yakni membandingkan pendapat para ahli dengan ahli lain sesuai dengan yang didapatkan dalam sumber yang ditentukan. Adapun deskripsi hasil analisis diuraikan secara deduktif dan induktif. Teknik analisis data dengan menggunakan deduktif: pemikiran yang bertolak pada fakta-fakta yang umum kemudian ditarik pada suatu kesimpulan yang bersifat khusus. Induktif: mengambil suatu konklusi atau kesimpulan dari situasi yang kongkrit menuju pada hal-hal yang abstrak, atau dari pengertian yang khusus menuju pengertian yang bersifat umum. Interpretatif: menginterpretasikan sesuatu makna ke dalam makna normatif (Cassell, 2015; Cassell & Symon, 2004; Gill & Johnson, 2002; Marschan-Piekkari & Welch, 2004). Selain itu, analisis penelitian ini juga mengandung pendekatan historis, yaitu peneliti melakukan analisis kejadian-kejadian dimasa yang lalu untuk mengetahui kenapa dan bagaimana suatu peristiwa itu terjadi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tinjauan terhadap Manajemen Mutu

Manajemen merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengatur, mengarahkan serta memonitor agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai secara maksimal, dalam management selalu melibatkan berbagai unsure, jika terkait dengan organisasi maka sejumlah orang terkait di dalamnya dan jika

berkaitan dengan mutu maka yang terlibat di dalamnya bisa berupa orang dan bisa berupa sistem, dan dalam management selalu ada manager (Lynch, 1997).

Para ahli banyak yang mendefinisikan manajemen sebagai sebuah ilmu, seni serta profesi (Knudsen, 2005; Porter, 2004; Tsoukas, 2003). Manajemen disebut sebagai ilmu karena telah menjadi sebuah pengetahuan dan memiliki sistem agar setiap yang memilikinya dapat mengetahui mengapa dan bagaimana (Rokhayati, 2014). Penyebutan management sebagai seni karena di dalamnya memiliki konsep bagaimana mengatur sesuatu agar dapat diterima oleh orang banyak yang memiliki tipikal, latar belakang yang berbeda, tanpa adanya unsur seni seorang manager akan dihadapkan pada berbagai konflik dengan orang-orang yang diaturnya (Evrard & Colbert, 2016). Adapun istilah manajemen diidentikkan dengan profesi karena setiap orang yang mengelola sesuatu dan mengorganisir kelompok tertentu disebut dengan manager (Lynch, 1997).

Manajemen mutu dalam pendidikan (Islam) lebih populer dengan sebutan istilah *Total Quality Education* (TQE). Secara filosofis, konsep ini menekankan pada pencarian secara konsisten terhadap perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Strategi yang dikembangkan dalam penggunaan manajemen mutu dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan memposisikan dirinya sebagai institusi jasa atau dengan kata lain menjadi industri jasa. Maksudnya di sini ialah bahwa setiap lembaga yang memberikan jasa pelayanan sesuai keinginan pelanggan diidentikkan dengan jasa industry (Johnson, 1993; Tilaar, 1992).

Sementara terkait dengan mutu, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli adalah indikator yang dimiliki oleh sesuatu sehingga menjadikan setiap orang merasa puas karena sesuai dengan yang

diinginkanya (Amalia, 2019; Handoko, 2020; Purwaningsih, 2019). Ketika mutu dikaitkan dengan pendidikan maka dapat dipahami bahwa mutu berkaitan dengan input, proses sampai pada output (Azhar et al., 2020; Pamuji, 2020; Sudiro, 2020).

Konsep di atas mengandung makna bahwa manajemen mutu pendidikan adalah suatu proses bagaimana merencanakan mutu yang mesti dimiliki lembaga pendidikan serta bagaimana mutu yang telah direncanakan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan sampai pada bagaimana mutu yang telah dilaksanakan tersebut dievaluasi tingkat ketercapaiannya (Miftachurrohman & Atika, 2018; Pujiyanto, 2019; Sastrawan, 2019; Tarmizi & Mitrohardjono, 2020).

Mutu pendidikan dapat diukur dengan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan ketetapan yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Ketetapan tersebut sudah diatur dalam sistem pendidikan nasional standar mutu yang dimaksud terdiri dari 8 (delapan) standar (Kebudayaan, 2017). Sesuai dengan beberapa pandangan yang dijelaskan di atas maka dapat dipahami bahwa mutu pendidikan di Indonesia terdiri dari 8 standar, oleh karenanya dalam manajemen mutu kedelapan standar tersebut seharusnya menjadi perhatian dari pimpinan (manager) lembaga pendidikan baik dalam merencanakannya, melaksanakan sampai pada melakukan evaluasi (Jinan et al., 2020).

Manajemen Mutu di Madrasah

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam selalu meningkatkan daya saing agar eksistensinya

dapat diterima masyarakat. Untuk meningkatkan daya saing dan madrasah yang berkualitas memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi madrasah tersebut. Sumber daya manusia yang menjadi pengelola di Madrasah adalah semua orang yang ada di lingkungan madrasah dengan pengarahannya dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah serta dibantu oleh semua guru dan tenaga kependidikan. Kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan untuk mewujudkan visi dan misi madrasah agar tercapai tujuan dari pendidikan sebagaimana yang diharapkan. (Arif, 2013; Chasnawati, 2014; Munardji, 2014; Umayah, 2015).

Keterlibatan semua pihak dalam manajemen mutu di madrasah seperti yang dijelaskan di atas membuktikan bahwa dalam satu sisi madrasah dapat dikategorikan sebagai sebuah organisasi yang melibatkan banyak unsur sumber daya manusia. Sebagai sebuah organisasi yang telah memiliki tujuan tertentu yang disepakati bersama, madrasah mustahil dapat mencapai tujuannya jika unsure-unsur yang terlibat di dalam manajemen mutu tidak menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing (Abdullah, 2015; Fattah, 2012). Agar kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin tersebut efektif dan efisien, salah satu tugas yang harus dilakukan adalah memberikan kepuasan kepada orang yang dipimpinnya (Sahnun & Ritonga, 2018).

Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi di madrasah disyaratkan memiliki beberapa kriteria yang melekat pada dirinya, kriteria yang dimaksud adalah sebagaimana pada table 1 di bawah ini:

Table 1. Kriteria Kepala Madrasah Ideal

No	Jenis kompetensi	Indikator
1	Kompetensi Profesional	Professional dalam memilih dan menempatkan posisi SDM yang ada
2	Kompetensi Manajemen	Memiliki kemampuan managerial Memiliki wawasan yang luas
3	Kompetensi Kepribadian	Jujur, adil, Ikhlas, kerja keras
4	Kompetensi sosial	Memiliki kepekaan terhadap situasi sosial

Data yang terdapat pada tabel 1 di atas, ketika dikomparasikan dengan pendapat para ahli maka dapat diinterpretasikan bahwa: *pertama*, kepala madrasah seharusnya memiliki kompetensi profesional, Kepala madrasah dituntut mempunyai kompetensi profesional sebagai pemimpin dan manajer di madrasah supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai top leader. Disini juga tersirat makna bahwa kepala madrasah yang profesional ketika dia mampu memberdayakan semua sumber daya yang ada sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh SDM tersebut (Bukit et al., 2017).

Kepala madrasah yang profesional ditunjukkan dengan kemampuannya memberdayakan seluruh sumber daya, menempatkan sumber daya sesuai dengan potensi yang mereka miliki, dan inilah sesungguhnya yang diingatkan Nabi dalam management sumber daya bahwa harus menempatkan setiap orang sesuai dengan keahliannya (Kodiran, 2018). Jika seorang kepala madrasah mampu menggerakkan semua potensi yang ada sesuai dengan keahlian maka hal itu adalah separuh dari keberhasilan manajemen mutu. Dikatakan demikian karena kepala madrasah tidak mungkin bisa bergerak sendiri dan selalu membutuhkan bantuan dari orang-orang yang ada di sekelilingnya (Fitri et al., 2020; Harianto et al., 2020; Salim et al., 2020).

Tugas dan fungsi sebagai manager di madrasah, kepala madrasah harus melibatkan semua unsur baik dalam tahap perencanaan mutu, pelaksanaan

mutu sampai pada evaluasi (Rosyadi & Pardjono, 2015), karena mutu tidak akan dapat direalisasikan tanpa dukungan dari seluruh sumber daya madrasah, power kepala madrasah sebagai manager tidak akan mendapatkan hasil tanpa adanya kesamaan visi dan misi dengan semua sumber daya (Sudarno, et al., 2019)

Pada tabel 1 juga terdapat kriteria yang mesti dimiliki oleh kepala madrasah yakni *kedua*, Kompetensi Wawasan Kependidikan dan Manajemen, ini berarti bahwa kepala madrasah mesti memiliki pengetahuan yang cukup dan mendalam tentang 1) menguasai landasan Pendidikan, 2) menguasai kebijakan pendidikan, 3) menguasai konsep kepemimpinan dalam tugas, peran dan fungsi kepala madrasah (Muflihah, 2018; Suraji, 2016).

Kepala madrasah sebagai leader dan manajer di madrasah harus mampu mengadakan perbaikan pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya. Perbaikan mutu pendidikan, harus diiringi dengan penataan kelembagaan dengan manajemen yang efektif dan efisien. Untuk itu, setiap pemimpin pendidikan diharapkan mampu mengelola lembaganya dengan baik sehingga bisa menjadi lembaga pendidikan yang maju dan kompetitif (Rizkita & Supriyanto, 2020; Rohani et al., 2020). Lembaga pendidikan yang maju akan mampu berkembang dengan baik dan bisa menghasilkan *output* yang berkualitas.

Syarat yang *ketiga* Kompetensi Kepribadian, dalam poin ini memiliki makna yang sangat kompleks, sifat-sifat

serta ciri pribadi yang sesuai dengan aturan undang-undang dan tidak melanggar aturan Allah adalah kunci utama seseorang dikatakan memiliki kompetensi kepribadian, dan syarat-syarat tersebut seharusnya dimiliki oleh kepala madrasah.

Kepala madrasah yang memiliki kompetensi kepribadian secara umum ditetapkan ciri yang melekat pada diri mereka yaitu: 1) Ber iman kepada Allah SWT, 2) mempunyai akhlakul karimah, 3) Mempunyai minat kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga terbangun disiplin dalam bekerja, penuh energi, memiliki keinginan yang tinggi dalam bekerja, bersungguh-sungguh, serta berinovasi dalam bekerja, 4) Memiliki sikap yang mau menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak, 5) Dapat menjadi pelopor dan pionir bagi bawahannya, 6) Mempunyai sikap teliti, cerdas dan mampu mengendalikan diri, 7) Terbuka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 8) Memiliki kesesuaian ucapan dengan perbuatan sehingga dapat dipercaya, tegas dalam bersikap dan bertindak. (Solihah, 2017).

Kompetensi kepribadian kepala sekolah tidak lepas dari kecerdasan emosional dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pemimpin (Almizan, 2017; Hidayanti et al., 2017).

Kecerdasan emosional (*emmosional intelligence*) kepala madrasah adalah dapat memotivasi diri dan kemampuan mengenali perasaan serta pengelolaan emosi dengan baik dengan orang lain maupun diri sendiri untuk memperoleh informasi dalam hubungan interpersonal (Hm, 2016; Mardeli, 2016; Oktaria & Karoma, 2019).

Kriteria *keempat* yang mesti dimiliki kepala madrasah ialah Kompetensi Sosial. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi sosial seperti yang dijelaskan pada standar kompetensi sekolah antara lain 1) Dapat melakukan kerjasama

dengan orang lain, 2) Ikut berpartisipasi pada kegiatan kelembagaan/sekolah, 3) Berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan dan berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan (Anggreni, 2021; Rahim, 2018).

Untuk menjalankan kepemimpinan sebagai kepala sekolah yang sukses, harus memiliki kompetensi sosial salah satunya adalah mampu berkomunikasi secara efektif sehingga dapat mengubah perilaku guru, staff, dan peserta didik di sekolah. Untuk mengubah perilaku tersebut, kepala madrasah memerlukan kemampuan dan seni mempengaruhi. Seni mempengaruhi sangat penting dimiliki oleh kepala madrasah, karena salah satu dari fungsi kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien (Abdullah, 2015; Andriani, 2015; Mukhtar, 2015). Jika kepala madrasah memiliki beberapa kompetensi khusus di atas maka kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah akan menjadi lebih baik dan ideal bagi pengembangan mutu madrasah (Syamsul, 2017; Tukiman & Jabar, 2014).

Konsep Manajemen Mutu pada Pondok Pesantren

Pesantren dikatakan bermutu jika output yang dihasilkannya mampu menyatukan antara pendidikan agama dengan pendidikan umum sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Artinya, keseimbangan dalam diri output pendidikan pesantren merupakan kebutuhan primer. Keseimbangan antara aspek yang transendental dengan yang profane dalam formulasi ini dan tujuan dari Pendidikan Islam tertuang di kerangka terminologi pendidikan Islam sendiri (Fadhillah, 2016). Secara terminologi pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang komprehensif dalam mengembangkan kepribadian

manusia secara keseluruhan yang meliputi intelektual, spiritual, emosi dan fisik, sehingga seorang muslim disiapkan dengan baik untuk melaksanakan tujuan-tujuan kehadirannya oleh Tuhan sebagai hamba dan wakilnya di dunia (Alwi, 2013; M, 2016).

Mutu pendidikan Pondok Pesantren diatur di dalam undang-undang RI sebagai bentuk bahwa Pondok Pesantren dapat bersaing di masyarakat. Sesuai dengan yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 tahun 2019 menjelaskan bahwa Pendidikan Pesantren adalah pendidikan yang diselenggarakan oleh Pesantren dan berada di lingkungan Pesantren dengan mengembangkan kurikulum sesuai dengan kekhasan Pesantren dengan berbasis kitab kuning atau dirasah islamiah dengan pola pendidikan muallimin (Badrudin et al., 2018; Jaya, 2017).

Pada pasal 26 diuraikan penjaminan mutu pesantren adalah meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya Pesantren; penguatan pengelolaan Pesantren; dan peningkatan dukungan sarana dan prasarana Pesantren. Penjamin mutu Pondok pesantren disebut dengan Masyayikh. Adapun tugas dari Majelis Masyayikh ini adalah: a. menyusun kurikulum Pesantren; b. melaksanakan kegiatan pembelajaran; c. meningkatkan kompetensi dan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan; d. melaksanakan ujian untuk menentukan kelulusan Santri berdasarkan kriteria mutu yang telah ditetapkan; dan e. menyampaikan data Santri yang lulus kepada Majelis Masyayikh. (Bruinessen, 1995; Muhaimin, 2007; Rahardjo, 1988).

Selain itu tugas dewan masyayikh ini adalah a. Menetapkan kerangka dasar dan struktur kurikulum pesantren.; b. memberi pendapat kepada Dewan Masyayikh dalam menentukan kurikulum Pesantren; c. Merumuskan Kriteria mutu lembaga dari lulusan pesantren; d. Merumuskan

kompetensi dan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan; e. melakukan penilaian dan evaluasi serta pemenuhan mutu; dan f. memeriksa keabsahan setiap syahadah atau ijazah Santri yang dikeluarkan oleh pesantren (Haedari, 2006; Mastuhu, 1994).

Konsep manajemen mutu pondok pesantren pada Undang-Undang Republik Indonesia dapat dimaknai suatu proses dengan melakukan berbagai tindakan, dimana fungsi dan unsur manajemen dapat dikerjakan sebaik mungkin melalui pertolongan orang lain dengan dengan tujuan mencapai target yang sudah ditentukan pondok pesantren sesuai dengan keperluan dan kepuasan masyarakat serta berdasarkan atau melebihi standarkan yang telah ditetapkan mulai dari input, proses, sampai pada output pendidikan (Fadhillah, 2016; Mubarak, 2016).

Tolak ukur yang menjadi indikator efektifitas dan efesiansinya terletak pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi 4 tahap yaitu perencanaan (*planning*), peng-organisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) terhadap tahap penerimaan (*input*), tahap proses, *output*, dan *outcome*-nya yang didukung aspek komponen lainnya, seperti manajemen kepemimpinan, kurikulum, kesiswaan, Sumber Daya Manusia, sarana prasarana, dan sebagainya. Pada dasarnya setiap orang yang melakukan satu fungsi manajemen berarti ia juga melakukan fungsi-fungsi lainnya, seperti halnya fungsi pengawasan (*controlling*). Pada saat pemimpin pondok pesantren melaksanakan perencanaan pada tahap *input* maka fungsi pengawasan juga harus diikuti sertakan, jika tidak maka cenderung muncul masalah lebih besar dalam pelaksanaan tahap selanjutnya. Logisnya, semua

fungsi manajemen yang ada juga terdapat dalam setiap tahapan pelaksanaan proses manajemen pesantren yang dilakukan yang terdiri dari *input*, proses, *output* dan *outcome* (Danumiharja, 2014; Mahmud, 2015; Mulyasa, 2002; Nurkolis, 2003).

Dalam menjalankan input, proses dan output maka perlu melakukan proses pengendalian/pengawasan terhadap lembaga organisasinya dengan beberapa cara yang diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu berdasarkan sistem pelaksanaan dan waktunya (Abu-Duhou, 1999; AR & Usman, 2009).

1. Berdasarkan Sistem Pelaksanaan

a) Sistem Pengendalian Umpan Balik
Sistem ini beroperasi dengan pengukuran beberapa aspek proses yang sedang dikendalikan dan perbaikan proses apabila ukuran menunjukkan bahwa proses menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan.

b) Sistem Pengendalian Umpan Maju
Hadirnya sistem ini dengan maksud untuk bertindak secara langsung pada permasalahan yang ada dengan mencoba untuk mencegah sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

c) Sistem Pengendalian Pencegahan
Kedua sistem di atas, berfungsi secara ekstern terhadap proses yang dikendalikan. Sebaliknya, sistem pengendalian pencegahan adalah kebijakan dan prosedur yang sebenarnya merupakan bagian dari proses tersebut. Pengendalian pencegahan merupakan pengendalian internal organisasi (Pratama, 2020).

2. Berdasarkan Waktu Pelaksanaan

a) Pengendalian Sebelum Tindakan (*Preaction Control*) Pada tahap ini, pengendalian hanya cukup pada pemastian akan ketersediaan sumber daya yang ada sebelum melakukan

tahapan pelaksanaan (proses).

b) Pengendalian Kemudi (*Steering Control*)

Pengendalian ini dirancang untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah ditentukan sehingga dimungkinkan untuk pengambilan tindakan perbaikan sedini mungkin.

c) Penyaringan atau Pengendalian Ya/Tidak (*Screening or Yes/NoControl*) Sedangkan pengendaliannya atau tidak ini sebagai penyempurna terhadap pengendalian kemudian terjadi pada aspek-aspek yang memiliki syarat tertentu untuk meneruskan aktivitas selanjutnya.

d) Pengendalian Setelah Tindakan (*Post Action Control*) Adapun pengendalian pada tahap ini adalah bentuk pengawasan tahap akhir setelah kegiatan terselesaikan dengan mengukur hasil dengan standar yang telah ditentukan (Hamali, 2019).

Beberapa bentuk yang ditawarkan dari kedua kelompok di atas, dapat dilakukan dalam dunia pendidikan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi lingkungan masyarakat serta kemampuan madrasah atau pesantren untuk menjalankannya secara konsisten dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, kesesuaian antara input, proses, *output* dan *outcome* dengan standar yang disepakati merupakan kunci keberhasilan dari cara-cara yang ada dalam tahap pengawasan/pengendalian (*contoling*) di pondok Pesantren.

Pada dasarnya, tahap pengawasan (*controlling*) dalam manajemen mencakup beberapa hal, yakni; 1) menentukan apa yang akan dilakukan dan yang menjadi tujuan organisasi; 2) menentukan pedoman yang dipakai untuk mencapai tujuan; 3) penentuan

“apa” yang sedang dilakukan saat ini dan penganalisisannya lebih lanjut, dan; 4) menentukan tindakan yang diambil dalam melakukan perbaikan pada kegiatan yang menyimpang dari rencana yang telah dibakukan dalam standar. Fungsi kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya adalah melaksanakan pengawasan yang maksimal serta memperhatikan beberapa faktor yaitu 1) perubahan dalam lingkungan organisasi, 2) kompleksitas organisasi, 3) kesalahan yang sering terjadi, dan 4) Dampak delegasi wewenang (Khurana, 2009; Priyono, 2007; Taylor, 2006).

Pembahasan di atas menjelaskan bahwa tahapan yang dilalui untuk melaksanakan kegiatan pengawasan/pengendalian (*controlling*) dalam setiap organisasi adalah sama, yang membedakan hanyalah faktor penunjang yang digunakan atau strategi penggunaannya. Jika direfleksikan dalam mutu pendidikan Islam, maka dapat ditentukan langkah-langkahnya sebagai berikut; 1) tahap perencanaan; dengan menentukan standar dan aspek yang distandarkan sebagai indikator pengukuran seperti aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), psikomotorik (keterampilan) atau hubungan personal/sosial; 2) pengukuran (audit) dengan pedoman penilaian sebagai alat tolak ukur hasil; 3) perbandingan antara hasil pelaksanaan (pengukuran)

dengan standar yang ditetapkan, dan; 4) perbaikan; apabila hasil yang diperoleh tidak mencapai standar yang ditentukan. Namun apabila hasilnya sama atau melebihi standar yang ditentukan, maka perbaikan tidak perlu dilakukan, yang diperlukan adalah meningkatkan standar dari sebelumnya.

KESIMPULAN

Pada pembahasan di atas menunjukkan manajemen mutu di Madrasah dan Pondok Pesantren merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan, dimana unsur-unsur dan fungsi-fungsi manajemen dipekerjakan se-efisien dan efektif mungkin dengan bantuan orang lain yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan pesantren sesuai dengan kebutuhan dan kepuasan pelanggan serta berdasarkan atau melebihi standarkan yang telah ditetapkan mulai dari input, proses, sampai pada output pendidikan. Konsep manajemen mutu madrasah dan pesantren berkaitan dengan kegiatan optimalisasi fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola mutu pesantren mulai dari perencanaan strategis mutu, riset pasar, analisis SWOT, peristiwa kunci, rencana strategis, mengembangkan strategi institusional jangka panjang, kebijakan mutu dan rencana mutu, biaya dan keuntungan mutu, biaya pencegahan dan kegagalan, sampai pada pengawasan dan evaluasi serta kontrol mutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Manajemen dan kepemimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah*. STAIN Press.
- Abu-Duhou, I. (1999). *School-based Management*. Unesco, International Institute for Educational Planning.
- Almizan, A. (2017). Meningkatkan Etos Kerja Berkualitas Dan Kepedulian Sosial. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(1), 59–74. <https://doi.org/10.15548/jebi.v2i1.68>
- Alwi, B. M. (2013). Pondok Pesantren: Ciri Khas, Perkembangan, Dan Sistem

- Pendidikannya. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 16(2), 205–219. <https://doi.org/10.24252/lp.2013v16n2a8>
- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Amilburu, M., & Ruiz-Corbella, M. (2011). Philosophy of Education and Education in Competences in the Context of the European Higher Education Area. *Philosophy of Education*, 37, 5–17.
- Andriani, D. E. (2015). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 112096.
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- AR, M., & Usman, N. (2009). *Implementasi Manajemen Stratejik Dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*. Perdana Publishing.
- Arif, M. (2013). Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 8(2), 415–438. <https://doi.org/10.21274/epis.2013.8.2.415-438>
- Azhar, Lahmi, A., Rasyid, A., Ritonga, M., & Saputar, R. (2020). The Role of Parents in Forming Morality Adolescents Puberty in Globalization Era. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13, 3991–3996.
- Badrudin, B., Purwanto, Y., & Siregar, C. (2018). Pesantren dalam Kebijakan Pendidikan Indonesia. *Jurnal Lektur Keagamaan*, 15(3), 1–33. <https://doi.org/10.31291/jlk.v15i1.522>
- Bani, S. (2015). Kontribusi pesantren dalam sistem pendidikan nasional. *Auladuna*, 2(36), 264–273.
- Basri, H. H. (2007). Persepsi dan Aspirasi Masyarakat Pesantren terhadap Penyiapan Ulama Melalui Pesantren: Studi Kasus di Delapan Kota. *EDUKASI Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 5(2), 78–96.
- Bruinessen, M. van. (1995). *Kitab kuning, pesantren, dan tarekat: Tradisi-tradisi Islam di Indonesia*. Mizan.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. ZAHHR Publishing.
- Cassell, C. (2015). *Conducting Research Interviews for Business and Management Students*. SAGE.
- Cassell, C., & Symon, G. (2004). *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. SAGE Publications.
- Chasnawati, M. (2014). Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 72–86. <https://doi.org/10.21274/taalum.2014.2.1.72-86>
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Dolong, H. M. J. (2019). *Standar kualifikasi dan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah*. VIII(2), 316–326.

- Evrard, Y., & Colbert, F. (2016). Arts Management: A New Discipline Entering the Millennium? *INTERNATIONAL JOURNAL OF ARTS MANAGEMENT*, 2(2), 1–13.
- Fadhillah, K. (2016). Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Pesantren (Studi di Pondok Modern Darussalam Gontor). *At-Ta'dib*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v10i1.333>
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215–240. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Fattah, N. (2012). *Analisis kebijakan pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Fitri, A., Lahmi, A., & Halim, S. (2020). The Effect of Reward and Punsihment on Students' Discipline in Performing Congregations. *WARAQAT : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 5(2), 15–15.
- Gill, J., & Johnson, P. (2002). *Research Methods for Managers*. SAGE Publications.
- Haedari, M. A. (2006). *Transformasi Pesantren: Pengembangan Aspek Pendidikan, Keagamaan, Dan Sosial*. LeKDIS.
- Hakim, R., Ritonga, M., Khadijah, & Susanti, W. (2020). Implementation of Contextual Teaching and Learning in Islamic Education at Madrasah Diniyah. *Journal of Advanced Research in Dynamical & Control Systems*, 12(02), 3326–3332. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I2/S20201455>
- Hamali, A. yusuf. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Prenada Media.
- Handoko, M. D. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional. *Jurnal Dewantara*, 9(01), 35–52.
- Harianto, H., Lahmi, A., & Nasrul, W. (2020). Pengaruh Pendapatan Orang Tua Dan Minat Peserta Didik Terhadap Hasil Belajar Fiqih. *Ruhama : Islamic Education Journal*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.31869/ruhama.v3i2.2220>
- Hidayanti, N., Busaini, B., & Huzaini, M. (2017). Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 159–174. <https://doi.org/10.15548/jebi.v2i2.115>
- Hm, E. M. (2016). Mengelola Kecerdasan Emosi. *Tadrib*, 2(2), 198–213.
- Huda, K. (2016). Problematika madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan islam. *Dinamika Penelitian*, 16(2), 309–336.
- Huda, M., Yusuf, J. Bin, Jasmi, K. A., & Zakaria, G. N. (2016). Al-Zarnūjī' s Concept of Knowledge ('Ilm). *SAGE Open*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/2158244016666885>
- Husna, S., Ritonga, M., Lahmi, A., Saputra, R., & Ayu, S. (2020). European Journal of Molecular & Clinical Medicine The Teachers Unpreparedness in Carrying Out Islamic Education Learning using the Revised 2013 Curriculum in Elementary School. *European Journal of Translational and Clinical Medicine*, 7(2), 1520–1528.
- Ismanto, I. (2014). EVALUASI HASIL BELAJAR PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI). *Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v9i2.773>
- Jaya, F. (2017). Pesantren Dan Madrasah Dalam Sistem Pendidikan Indonesia. *TAZKIYA*, 6(2), Article 2. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tazkiya/article/view/205>

- Jinan, Shobron, M, MA Fattah Santoso, Contribution Boarding Schools for Social Changes in Central Java Indonesia, *Int. J. Psychosoc. Rehabil* 24 (06), 7851-7859, 2019.
- Johnson, J. H. (1993). *Total Quality Management in Education*. Oregon School Study Council.
- Kebudayaan, kementerian P. dan. (2017). *Indikator mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan menengah*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Khurana, A. (2009). *Scientific Management: A Management Idea to Reach a Mass Audience*. Global India Publications.
- Knudsen, C. (2005). The Oxford Handbook of Organization Theory. In *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199275250.001.0001>
- Kodiran. (2018). Manajemen sumber daya manusia kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, VIII(II), 338–359. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3201>
- Kurliyatin, A., Bafadal, I., & Zulkarnain, W. (2017). Hubungan citra sekolah, pelayanan prima, harapan orangtua, dan rasa bangga orangtua dengan keputusan orangtua menentukan sekolah untuk anaknya. *ILMU PENDIDIKAN*, 2(1), 129–138.
- Lahmi, A., Ritonga, M., Saputra, R., Mursal, Ayu, S., Nurdianto, T., & Afdhal, S. (2020). Internet, Pesantren and Management Strategies Educational Building. *International Journal of Advanced Science Research*, 29(4), 2827–2836. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/23459/12133>
- Lynch, T. D. (Ed.). (1997). *Handbook of Organization Theory and Management: The Philosophical Approach* (1st edition). Routledge.
- M, F. (2016). Pondok Pesantren Dan Ciri Khas Perkembangannya. *TARBAWI : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 12–20. <https://doi.org/10.26618/jtw.v1i1.348>
- Mahmud, H. (2015). *Administrasi Pendidikan (menuju Sekolah Efektif)*. Penerbit Aksara TIMUR.
- Mardeli, M. (2016). Teori Kompensasi Emosi. *Tadrib*, 2(1), 49–79.
- Marschan-Piekkari, R., & Welch, C. (2004). *Handbook of Qualitative Research Methods for International Business*. Edward Elgar.
- Mastuhu. (1994). *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren: Suatu Kajian Tentang Unsur Dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*. INIS.
- Meiers, M. (2007). *Teacher Professional Learning, Teaching Practice and Student Learning Outcomes: Important Issues* (pp. 409–414). https://doi.org/10.1007/1-4020-4773-8_27
- Miftachurrohman, A. S., & Atika, A. (2018). Manajemen Lembaga Pendidikan Berorientasi Mutu di SMP Ali Maksum Krapyak Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(2), 473–480. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.32-17>
- Mubarok, R. (2016). Manajemen Mutu Guru Pondok Pesantren. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(2), 142–155. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i2.3959>
- Muflihini, M. H. (2018). Memaksimalkan Kembali Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan. *Edukasia Islamika*, 249–269. <https://doi.org/10.28918/jei>

v3i2.1691

- Muhaimin, A. G. (2007). *Madrasah Tafaqquh Fiddin*. Gaung Persada Press bekerjasama dengan Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), Article 3. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2873>
- Muljawan, A. (2020). Model Dan Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 9–18. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.5.1.9-18>
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Munardji, M. (2014). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Inovator Peningkatan Mutu Lembaga. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 255–270. <https://doi.org/10.21274/taalum.2014.2.2.255-270>
- Nurkolis. (2003). *Manajemen berbasis sekolah: Teori, model, dan aplikasi*. Grasindo.
- Oktaria, M., & Karoma, K. (2019). Strategi Guru Pai Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosional Siswa Kelas Vi Sd. *Jurnal PAI Raden Fatah*, 1(4), 509–527. <https://doi.org/10.19109/pairf.v1i4.3736>
- Pamuji, G. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Supervisi Internal bagi Peningkatan Profesionalitas Guru. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), 10–20. <https://doi.org/10.24090/jk.v8i1.3969>
- Porter, T. (2004). Book Review: The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-Theoretical Perspectives. *Management Learning - MANAGE LEARNING*, 35, 517–521. <https://doi.org/10.1177/135050760403500412>
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Priyono, P. (2007). *Buku Pengantar Manajemen*. Zifatam.
- PS, A. (2019). Problematika Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 12. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v12i2.2554>
- Pujiyanto, P. (2019). Manajemen Mutu di Sekolah. *Jurnal Mathlaul Fattah : Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 10(1), 44–54.
- Purwaningsih, P. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA N 1 Kota Metro. *Jurnal Dewantara*, 7(01), 136–152.
- Rahardjo, D. (1988). *Pesantren dan pembaharuan*. Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- Rahim, A. (2018). Disentralisasi Pendidikan Nasional Dan Implikasinya Terhadap Pengembangan Pendidikan Islam. *ITTIHAD*, 15(28), 75–85. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v15i28.1935>
- Ritonga, M., Lahmi, A., Bambang, Ayu, S., Asmaret, D., & Afdhal, S. (2020). *Curriculum Development Strategy Management for Student Mental Health in Covid-19 Pandemic* (2nd ed., Vol. 12). International Journal of Pharmaceutical Research. <https://doi.org/10.31838/ijpr/2020.SP2.562>

- Ritonga, M., Lahmi, A., & Hakim, R. (2020). The existence of yellow books (Kitab kuning) as the sources of islamic studies at islamic boarding schools within the industrial revolution dialectics. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 3516–3523. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I8/PR280370>
- Rizkita, K., & Supriyanto, A. (2020). Komparasi Kepemimpinan Pendidikan Di Indonesia Dan Malaysia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 155–164. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.32362>
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883–1894. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.661>
- Rokhayati, I. (2014). Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(02), 1–20.
- Rosyadi, Y., & Pardjono, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3, 124–133. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>
- Ryuzen, R. (2017). Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 145–165. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i2.2122>
- Saddam, H. S. S. (2019). Role of the Teacher's Discussion Subjects in Enhancing the Competence of Islamic Religious Education Teachers. *Al-Iltizam: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 104–110. <https://doi.org/10.33477/alt.v4i1.818>
- Sahnan, M., & Ritonga, M. (2018). Kontribusi Komitmen Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Kecamatan IV Jurai Pesisir Selatan. *Inferensi: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 12(2), 417–434. <https://doi.org/10.18326/infsl3v12i2.417-434>
- Salim, A., Lahmi, A., & Rasyid, A. (2020). Kontribusi Kompetensi Profesionalisme Guru Terhadap Peningkatan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam. *Ruhama : Islamic Education Journal*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.31869/ruhama.v3i2.2219>
- Sastrawan, K. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Perencanaan Mutu Strategis. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5, 203. <https://doi.org/10.25078/jpm.v5i2.763>
- Solihah, E. (2017). Menimbang Kualitas Pendidikan Islam Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah. *MUKADDIMAH: Jurnal Studi Islam*, 2(1), 67–94.
- Sudiro, S. (2020). Urgensi Administrasi Pendidikan bagi Pencapaian Tujuan Institusi Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), 21–28. <https://doi.org/10.24090/jk.v8i1.4215>
- Sudarno S, Ari Anshori, Damanhuri, M, Method for Developing Soft Skills Education for Students
- Universal Journal of Educational Research 8 (7), 3155-3159, 2020.Suraji, I. (2016). Motivasi Guru Madrasah Ibtida'iyah. *JURNAL PENELITIAN*, 37–50. <https://doi.org/10.28918/jupe.v13i1.1183>
- Syamsul, H. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (smp). *Idaarah: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4271>
- Tarmizi, T., & Mitrohardjono, M. (2020). Implementasi Manajemen Mutu Di Pesantren Tahfizh Daarul Qurán. *Jurnal Tahdzibi : Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 81–104. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.5.2.81-104>
- Taylor, F. W. (2006). *The Principles of Scientific Management*. Cosimo, Inc.
- Tilaar, H. A. R. (1992). *Manajemen pendidikan nasional: Kajian pendidikan masa depan*. Remaja Rosdakarya.
- Tsoukas, H. (2003). *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford University Press.
- Tukiman, T., & Jabar, C. S. A. (2014). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sd Kanisius Sengkan Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 121–134. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2414>
- Umayah, S. (2015). Upaya Guru dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 7(2), 259–288. <https://doi.org/10.18326/mdr.v7i2.259-288>
- Widayanti, R., Febriani, S. R., & Ritonga, M. (2020). ICBC Program to forming Character Building. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 12(02), 3265–3273. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I2/S20201448>
- Yahya, F. A. (2015). Problem Manajemen Pesantren, Sekolah Dan Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output. *EL TARBAWI*, 8(1), 93–109. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol8.iss1.art6>
- Yanuri, D. (2016). Minat Masyarakat Menyekolahkan Anaknya ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kecamatan Semidang Gumay Kabupaten Kaur). *Al-Bahtsu*, 1(2), 151–162.
- Wachidah, N, M, M Ali, Pemikiran Raden Ajeng Kartini Tentang Pendidikan Perempuan Dan Relevansinya Terhadap Pendidikan Islam Profetika: *Jurnal Studi Islam* 18 (1), 36-47, 2017