



# Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Perilaku Pada Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan di Pesantren Munzalan Mubaroka Depok

**Rezki Sulfitri Amir\*, Abas Mansur Tamam**

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

\*rezki.mhs@uika-bogor.ac.id

## **Abstract**

*In the process of industrialization, people often lose their rights and identity, leading to alienation and dehumanization. To overcome this, a behavior-based management approach emerges as a solution. Pesantren Munzalan Mubaroka in Depok implements behavior-based integrated quality management to improve the quality of education. This study aims to analyze the implementation of behavior-based education management in the pesantren. This qualitative research uses data collection methods through observation, interviews, and documentation. The results showed that Pesantren Munzalan Mubaroka applies motivation, superior culture, leadership, communication, reward and punishment, and management strategies as factors that influence behavior. This implementation aims to create a smart, faithful and noble learner output. In conclusion, behavior-based quality management at Pesantren Munzalan Mubaroka has succeeded in improving the quality of education with a holistic and integrative approach.*

**Keywords:** *Quality management of pesantrent; Islamic education; Total quality management*

## **Abstrak**

Manusia seringkali kehilangan hak-hak dan jati dirinya dalam arus industrialisasi yang menyebabkan alienasi dan dehumanisasi.

Mengatasi hal ini, pendekatan manajemen berbasis perilaku muncul sebagai solusi. Pesantren Munzalan Mubaroka di Depok menerapkan manajemen mutu terpadu berbasis perilaku untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen pendidikan berbasis perilaku di pesantren tersebut. Penelitian kualitatif ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pesantren Munzalan Mubaroka menerapkan motivasi, budaya unggul, kepemimpinan, komunikasi, reward and punishment, serta strategi manajerial sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku. Implementasi ini bertujuan menciptakan output peserta didik yang cerdas, beriman, dan berakhlak mulia. Kesimpulannya, manajemen mutu berbasis perilaku di Pesantren Munzalan Mubaroka berhasil meningkatkan kualitas pendidikan dengan pendekatan holistik dan integratif.

**Kata kunci:** Manajemen mutu pesantren; Pendidikan Islam; Total quality management

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang mempunyai tujuan membentuk pribadi peserta didik ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu Pendidikan tidak lepas dari manajemen yang mumpuni, begitu pula dengan Pendidikan Islam. Manajemen Pendidikan Islam merupakan sebuah proses pengelolaan Pendidikan berbasis Islam yang mengedepankan prinsip dan nilai-nilai Islam sebagai pedoman pendidikannya. Yahya (2015) mengemukakan bahwa 85% dari masalah mutu pendidikan Islam terutama madrasah di Indonesia, terletak pada manajemen yang kurang tertata dengan baik. Padahal, secara fungsional, pendidikan pada dasarnya ditujukan untuk menyiapkan manusia menghadapi masa depan agar hidup lebih sejahtera, baik sebagai individu maupun secara kolektif sebagai warga masyarakat, bangsa maupun antar bangsa. Bagi

pemeluk agama, masa depan mencakup kehidupan di dunia dan pandangan tentang kehidupan hari kemudian yang Bahagia, (Umaedi, 2004).

Untuk menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu sebagaimana yang diharapkan banyak orang atau masyarakat bukan hanya menjadi tanggung jawab sekolah/madrasah, tetapi merupakan tanggung jawab dari semua pihak termasuk di dalamnya orang tua dan dunia usaha sebagai *customer* internal dan eksternal dari sebuah lembaga pendidikan. Suryadi Poerwanegara menyampaikan ada enam unsur dasar yang mempengaruhi suatu produk: Manusia, Metode, Mesin, Bahan, Ukuran, Evaluasi Berkelanjutan, (Mulyadi, 2019 ). Meskipun TQM yang pada awalnya berlaku dalam perindustrian, namun saat ini sudah masuk dalam ranah pendidikan dan memberikan banyak kontribusi besar di dalamnya.

Hanya saja, yang menjadi PR besar bagi segenap pelaku dan pemeran Pendidikan Islam adalah ikut serta berkontribusi terhadap Pendidikan itu sendiri, baik dari sisi internal maupun eksternal. Mereka adalah segenap manusia-manusia yang hidup dan berkecimpung dalam dunia Pendidikan, baik dari warga sekolah maupun luar sekolah seperti orang tua dan masyarakat . manajemen yang saling menguatkan dan mendukung satu sama lain tertuang jelas dalam Al-Qur'an Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُيُوتًا مَرْصُوعًا

Artinya: "Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh". (As-Shaff,

ayat 4).

Tidak terkecuali manajemen mutu terpadu Pendidikan yang membutuhkan manusia-manusia hebat yang tidak sekedar hebat intelektualnya, daya nalar dan berpikirnya, tetapi juga hebat dan mulia perilakunya. Oleh karena itu penguatan manajemen Pendidikan Islam berbasis perilaku dalam sistem manajemen mutu sangat penting untuk dibahas dan diuraikan lebih mendalam lagi, khususnya keterkaitannya dengan Al-Qur'an dan hadis yang keduanya merupakan sumber Pendidikan Islam.

Berbicara tentang manajemen mutu, beberapa artikel yang telah penulis telaah dan dijadikan sebagai literatur kajian dan referensi di antaranya adalah jurnal dengan judul "Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam Pendidikan Islam" oleh Mulyadi Hermanto Nst, beliau memaparkan tentang implementasi TQM dan indikator keberhasilan dalam pendidikan Islam, menurut Mulyadi yang dituangkan dalam artikel tersebut bahwa yang paling penting dan utama dibenahi adalah budaya kerja. Semuanya harus dapat memandang siswa sebagai "pelanggan", yang harus dilayani dengan sebaik – baiknya demi kepuasan mereka. Pelaksana sekolah selalu bersemangat untuk maju, bersemangat terus untuk menambah kemampuan dan keterampilannya yang pada akhirnya akan meningkatkan unjuk kerja mereka di hadapan siswa. Apabila semua pelaksana sekolah sudah mempunyai budaya kerja, unjuk kerja dan disiplin yang tinggi, maka implementasi TQM dapat secara nyata berjalan dan akan menjadikan organisasi pendidikan (sekolah) akan semakin maju, eksis, memiliki *brand image* yang semakin tinggi dan pada akhirnya dapat menciptakan kader –

kader bangsa yang berkualitas dan dapat disejajarkan dengan bangsa lain.

Dewasa ini tengah terjadi pergeseran dalam menggunakan sesuatu yang menjadi basis pelaksanaan sebuah manajemen pendidikan pada khususnya, dan manajemen korporat pada umumnya. Di masa lalu, manajemen pada umumnya didasarkan pada pendekatan teknik dan birokrasi. Pendekatan ini telah berhasil mendorong sebuah korporat bergerak secara sistematis dan membawa keuntungan secara finansial bagi korporat yang bersangkutan, namun dalam waktu yang bersamaan menimbulkan dampak psikologis dan kultural bagi keberlangsungan sosok manusia secara utuh. Pendekatan yang demikian ternyata telah menempatkan manusia seperti robot yang bergerak secara fisik dan mekanik secara terprogram, namun ia telah kehilangan visi kemanusiaannya sebagai makhluk yang memiliki kehendak atau pilihan bebas, memiliki hak-hak asasi yang harus mendapatkan apresiasi yang sewajarnya. Manusia tak ubahnya seperti sebuah sekrap atau baud dari sebuah mesin industri yang kehilangan hak-hak dan jati dirinya sebagai makhluk yang dimuliakan di sisi Tuhan. Jiwa manusia menjadi teralienasi dan kehilangan visi kemanusiaannya, yang selanjutnya menimbulkan gejala dislokasi dan dehumanisasi. Ia menjadi terasing dari tidak jelas lagi keberadaannya di tengah-tengah arus pergaulan manusia, dan telah tereduksi keutuhan dirinya.

Guna mengatasi masalah tersebut, maka saat ini muncul sebuah pendekatan baru dalam pengelolaan manajemen yang berbasis perilaku, sebagaimana yang menjadi fokus utama pembahasan makalah ini. Dengan demikian, penulis merasa

bahwa manajemen pendidikan Islam berbasis perilaku sudah menjadi pembahasan yang harus lebih ditekankan dan difokuskan, dikarenakan pendidikan tidak lain merupakan sebuah perilaku dan usaha yang didasari kesadaran diri, bukan sekedar bekerja dan berjalan tanpa arah.

## **Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan metode penelitian literatur *review* atau penelusuran kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang mengandalkan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber informasi (Arikunto, 2013), penelitian ini juga merupakan penelitian lapangan yang objek penelitiannya adalah Pesantren Munzalan Mubaroka Depok. Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan untuk menjawab permasalahan tentang manajemen perilaku dalam pendidikan Islam dan mutu Pendidikan Islam. Tahapan penelitian yang dilakukan adalah mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang relevan, baik buku ataupun jurnal. Bahan-bahan tersebut dibaca, dikaji relevansinya dengan variabel penelitian. Bila ada relevansi, maka dimasukkan dalam *list* kepustakaan lalu dicatat, dan apabila memungkinkan digunakan. Selain itu, sumber data juga diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Proses berikutnya adalah penelusuran kepustakaan. Data diproses dalam sebuah analisis agar dapat dihasilkan kesimpulan terkait manajemen perilaku pendidikan Islam dalam menunjang mutu pendidikan

## Hasil dan Pembahasan

### A. Manajemen pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam terdiri dari tiga kata, yaitu term manajemen, pendidikan, dan Islam. Manajemen secara bahasa berasal dari bahasa Inggris, yaitu *management*. Kata *management* berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus (Maya & Lesmana, 2018). Atau dapat berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Kata *management* berasal dari bahasa Latin, yaitu *mano* yang berarti tangan, menjadi *manus* berarti bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan, ditambah imbuhan *agere* yang berarti melakukan sesuatu, sehingga menjadi *managiare* yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali dengan menggunakan tangan-tangan (Machali & Hidayat, 2018: 1).

Dalam bahasa Arab manajemen secara etimologi diwakili oleh term *nazhzhama-yunazhzhimu-tanzhîman* atau *dabbara-yudabbiru* yang berarti menata beberapa hal dan menggabungkan antara satu dengan yang lainnya, atau berarti menyusun dan menertibkan sesuatu. Maksudnya adalah aktivitas menertibkan, mengatur, dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga dia mampu menurutkan, menata, dan merapikan hal-hal yang ada di sekitarnya, mengetahui prioritas-prioritasnya, serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lainnya, (Maya & Lesmana 2018). Adapun definisi manajemen pendidikan Islam menurut para pakar di antaranya Ramayulis (2015: 372-373), adalah

proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (umat Islam, lembaga pendidikan, atau lainnya) baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerja sama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.

Manajemen Pendidikan Islam adalah suatu proses melaksanakan POAC dengan memanfaatkan semua sumber daya umat Islam dan lembaga pendidikan Islam yang dimiliki (sekolah Islam atau pesantren atau lainnya), baik dari aspek bangunan lembaga atau kurikulum. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerja sama dengan orang lain secara terus menerus, efektif, efisien, produktif dan akuntabel untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan lahir batin (Zaini, 2015). Konsep manajemen sebenarnya bukan sesuatu yang baru dalam Islam, jauh sebelumnya Al-Qur'an sudah memberikan isyarat tentang pentingnya manajemen melalui tanda-tanda kekuasaan Allah, sebagaimana yang disebutkan dalam firman-Nya:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارَهُ  
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: "Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu". (As-Sajdah, ayat 5).

Menurut Ibn Katsir bahwa ayat di atas menjelaskan tentang Allah Swt. mengatur semua urusan apa yang ada di atas langit dan di tanah, dengan asumsi lain bahwa Allah Swt. menurunkan secara pelan-pelan urusan dari atas langit ke

penjuru bumi, (Katsir, 2015). Maka kata “*Yadabbiru*” dalam QS. As Sajadah ayat 5 artinya mengatur, mengurus, memanje, membina, mengarahkan, merencanakan, melaksanakan dan mengawasi.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan; dapat berjalan dengan baik apabila mempunyai tujuan bersama yang ingin dicapai; merupakan perpaduan antara ilmu dan seni; memiliki proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi; dapat diterapkan jika ada dua atau lebih melakukan kerja sama dalam satu organisasi; didasarkan pada pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab; terdiri dari beberapa fungsi yaitu *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* (POAC).

Dilihat dari segi historis, pendidikan Islam di Indonesia sangat erat kaitannya dengan kegiatan dakwah para ulama sejak awal mula masuknya Islam sampai sekarang. Pendidikan Islam yang berperan sebagai mediator dalam memasyarakatkan ajaran Islam dan nilai-nilai keislaman kepada masyarakat Indonesia, dikarenakan melalui pendidikan Islam inilah masyarakat memahami Islam, mengamalkan serta mengajarkannya Kembali kepada yang masih awam. Seiring berjalannya kegiatan pendidikan Islam, ditemukan beragam permasalahan yang menimpa dan hambatan-hambatan yang sering kali menjadi problematika yang tidak ringan dan membutuhkan solusi. Hal semacam ini sangat wajar jika dilihat dari sisi Pendidikan Islam itu sebagai sebuah sistem yang terdiri dari beberapa komponen berkaitan antara satu dan lainnya, komponen-komponen ini adalah: visi dan misi, tujuan,

kurikulum, profesionalisme guru dan kompetensinya, metodologi pembelajaran, manajemen, evaluasi dan pembiayaan, (Sudirman dkk., 1989). Komponen ini sering kali berjalan tanpa rencana, tanpa pengelolaan yang baik dan konsep yang matang, akibatnya mutu pendidikan sering kali mengalami keadaan yang kurang menggembirakan. Oleh karena itu, pendidikan Islam membutuhkan pengelolaan yang baik, perencanaan yang matang dan pengembangan secara terus menerus ke arah yang lebih baik agar dapat mencapai tujuan yang terbaik dan sesuai dengan tujuan pendidikan Islam itu sendiri.

## **B. Manajemen berbasis perilaku dalam perspektif Islam**

Menurut Imam Al-Ghazali, perilaku adalah sesuatu yang telah tertanam kuat dalam jiwa seseorang dan muncul dengan mudah tanpa membutuhkan pemikiran dan pertimbangan (Nata, 1995). Dengan bersandar pada definisi tersebut, maka ada lima hal berkaitan dengan perilaku, yaitu: sesuatu yang sudah tertanam kuat dalam diri, muncul dengan mudah, dilakukan atas kemauan sendiri, perbuatan tersebut murni dan orisinal tanpa dibuat-buat dan terakhir adalah dilakukan berdasarkan niat karena Allah SWT. Sedangkan secara fungsional, manajemen merupakan kegiatan yang didahului oleh perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi dan perbaikan, dengan demikian manajemen berbasis perilaku pada dasarnya adalah manajemen yang mendasarkan pada fungsi pelaksanaan dari sebuah manajemen itu sendiri dan berbasis pada orang yang berada dalam manajemen tersebut, atau dapat dikatakan bahwa manajemen perilaku adalah

manajemen yang menempatkan manusia sebagai faktor utama yang harus diperhatikan, dibina, dimanusiakan, disantuni, dihormati dan dipenuhi kebutuhannya, (Nata, 2003).

Perilaku manusia merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respons/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respons ini dapat bersifat pasif (tanpa tindakan: berpikir, berpendapat, bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan), (Darim, 2020). Pada lembaga/institusi pendidikan Islam, penerapan manajemen yang berbasiskan nilai-nilai keislaman (Syariah) menjadi sebuah keniscayaan. Manajemen Syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan (Hafiduddin, 2003). Perilaku negatif seperti korupsi, kolusi dan nepotisme merupakan perilaku yang jauh dari nilai-nilai Islam. Kuncinya adalah perilaku setiap individu yang terlibat harus sempurna dalam memahami dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Zalzalah ayat 7-8 yaitu:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: "Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)-nya, dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya". (Az-Zalzalah: 7-8).

### C. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, terlebih ketika dihadapkan pada era globalisasi, menurut Dindin Jamaluddin, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan yang sangat serius. Menurutnya; *with the current globalization, education in Indonesia faced with enormous challenges*, (Jamaluddin, 2013). Penyiapan terhadap generasi penerus bangsa yang berkarakter merupakan kebutuhan yang amat vital, karena karakter yang baik tidak terbentuk secara otomatis (*good character is not formed automatically*), (Pala, 2011). Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tantangan global dan daya saing bangsa.

Dalam rangka mempersiapkan tuntutan global tersebut, maka lembaga pendidikan yang tersebar di penjuru Indonesia, khususnya lembaga pendidikan Islam yang berada di tingkat pusat, daerah terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan dari seluruh komponen madrasah/sekolah agar memiliki *competitive advantage* (keunggulan bersaing), salah satu yang diupayakan adalah manajemen mutu pendidikan berbasis perilaku. Tujuan utama peningkatan kinerja ini adalah untuk mewujudkan niat dan tujuan mulia lembaga dalam menciptakan *out put* peserta didik yang memiliki kecerdasan di bidang keilmuan, keimanan dan berakhlak mulia. Dalam manajemen perilaku maka perencanaan institusi pendidikan Islam dan *controlling* yang dilaksanakan mengandalkan orang yang melaksanakan tujuan organisasi, meliputi kepala sekolah, guru, murid, orang tua, dan seluruh pegawai di institusi pendidikan tersebut. Salah satu pembahasan penting pada manajemen mutu berbasis perilaku adalah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku itu,

menurut Nata (2018) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku, di antaranya adalah:

### 1. Motivasi

Untuk membahas motivasi kerja, terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep motivasi. Sebagaimana menurut Robert C. Beek yang dikutip Hamzah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Serupa dengan pendapat di atas Hikmat memberikan pengertian motivasi berasal dari bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak, (Fatmawati, Supardi & Suryana, 2022). Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat.

Pemahaman ini didasarkan atas asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang dapat dipengaruhi dan dimotivasi, baik yang berasal dari dalam diri sendiri (atas dasar pikiran alam sadar), maupun dari luar dirinya (orang lain). Motivasi dari diri sendiri disebut intrinsik yang ada sejak lahir, tidak perlu dibina atau ditumbuhkan. Sedangkan motivasi dari luar disebut ekstrinsik, yang bergantung pada usaha dari lingkungan yang mempengaruhi. Maka muncullah di masa kini orang-orang yang memang kerjanya memberi motivasi kepada orang lain, Mereka mempengaruhi pendengarnya untuk mengubah pola pikir dan tingkah lakunya. Dari malas menjadi rajin, dari sering marah menjadi lebih sabar, dan sebagainya, (Warcham & Sa'diyah, 2021).

Sedangkan Motivasi dalam Islam sudah ada sejak dahulu, ia adalah dorongan psikologis yang membuat seseorang

mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai umat Islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator ialah Nabi Muhammad Saw. di mana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika beliau diberi julukan “*uswatun khasanah*” yang artinya suri teladan yang baik. Rasulullah adalah contoh sosok motivator yang dapat menjalankan perannya sebagai Rasul, kepala keluarga, pedagang, dan guru bagi segenap umat muslim tanpa menomor dua kan salah satunya, maka patut jika kita menjadikan beliau sebagai motivator dalam beribadah. Ketika Kembali kepada ayat-ayat Al-Qur’an, ada banyak sekali ayat-ayat terkait dengan motivasi, di antaranya adalah:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ  
وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَهُمْ مُّصِيبَةٌ ۖ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا  
إِلَيْهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka berkata “*Inna lillahi wa inna ilaihi raji’un*” (sesungguhnya kami milik Allah dan kepada-Nyalah kami kembali)”. (Al-Baqarah, ayat 155).

Dalam ayat tersebut mengandung motivasi untuk bangkit dari musibah dan mengharap pahala dari Allah serta menguatkan keimanan bahwa semua adalah milik Allah. Motivasi yang akan menjadi faktor berpengaruh terhadap perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang dikemudian hari.

## 2. Budaya unggul

Menurut Syaiful Sagala, budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berpikir, merasa, mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya, (Amir, 2019). Budaya unggul adalah nilai-nilai yang sudah dipilih secara selektif yang selanjutnya diketahui, dipahami, ditanamkan dalam jiwa, dan dijadikan sebagai kerangka kerja (*frame of work*) yang digunakan secara konsisten dan berkelanjutan. Nilai-nilai tersebut antara lain menghargai dan mengutamakan mutu, berusaha menjadi yang terbaik, menjadi juara, disiplin, kerja keras, jujur, adil, demokratis, egaliter, manusiawi dan persaudaraan. Selanjutnya nilai-nilai tersebut menjadi referensi dan basis penilaian, dirumuskan sedemikian rupa dalam visi dan misi, disosialisasikan ke seluruh anggota organisasi, dibiasakan dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari (Warchan dan Sa'diyah, 2021).

Penyelenggaraan lembaga pendidikan yang berorientasi pada mutu merupakan ikhtiar untuk meningkatkan mutu pendidikan agar unggul dan memiliki daya saing yang kuat di tengah kompetisi pendidikan dewasa ini. Penerapan budaya mutu di Lembaga Pendidikan dipercaya dapat mendukung terbangunnya lembaga pendidikan yang unggul yang berdampak pada meningkatnya daya saing lembaga.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Rukuklah, sujudlah, dan sembahlah Tuhanmu; dan berbuatlah kebaikan, agar kamu

*beruntung*". (Al-Hajj, ayat 77).

### 3. Kepemimpinan

Sebagai suatu sistem yang memiliki sejumlah komponen yang saling berkaitan antara satu dan lainnya, pendidikan membutuhkan manajerial yang baik untuk mengolah proses pendidikan dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang kemungkinan timbul di dalamnya. Komponen tersebut antara lain adalah kurikulum, guru, metode, sarana dan prasarana, siswa dan evaluasi. Dari sekian komponen tersebut, guru merupakan komponen terpenting terutama dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan mutu pendidikan, (Nata, 2001). Terkait dengan ini dijelaskan Rasulullah dalam hadits Riwayat Muslim. "Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah amanah, di mana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin." (Riwayat Muslim).

Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi orang lain, baik mempengaruhi individu, organisasi atau lembaga agama, pendidikan, lembaga masyarakat, maupun lembaga-lembaga lainnya. Pemimpin adalah seseorang yang bisa mememanajemen, baik untuk dirinya, orang lain maupun organisasi yang dipimpinnya (Ramli, 2017). Kepemimpinan sesuai dengan prinsip Islam adalah pemimpin yang adil, arif, bijaksana, sabar, sederhana dan sifat-sifat terpuji lainnya. (Mahmuddin, 2014).

Adapun kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat

dicapai secara efektif dan efisien (Makawimbang, 2012: 29). a, kepemimpinan pendidikan Islam adalah seseorang yang bukan hanya menjadi pemimpin bagi lembaga Islam, seperti di sekolah, tetapi seorang pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi orang lain dari kepribadian nilai-nilai akhlak positif yang dimilikinya dengan menerapkan prinsip-prinsip dalam Islam (Aprilianto & Mariana, 2018). Kepemimpinan terjemahan kata dari *leadership*. Kepemimpinan dan pemimpin adalah beda dari pengertiannya. Pimpinan adalah tugasnya memimpin sehingga pimpinan disebut sebagai manajer. Kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang dimiliki oleh manajer tersebut. (Mahmuddin, 2014) (Fitriani, 2015).

❖ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya: "Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, "Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia." Dia (Ibrahim) berkata, "Dan (juga) dari anak cucuku?" Allah berfirman, "(Benar, tetapi) janjiku tidak berlaku bagi orang-orang zalim." (Al-Baqarah, ayat 124).

Beberapa syarat kualifikasi yang harus dimiliki seorang pemimpin, (Warchan dan Sa'diyah, 2021) adalah: Memiliki kemampuan yang bersifat teknis (*technical skill*). Kemampuan menggunakan perangkat komputer, teknologi komunikasi, mengatur tata ruang kerja, mengatur pola kerja karyawan, membuat SOP, adalah beberapa contoh kemampuan teknis. Memiliki kemampuan dalam memberikan arahan hingga mempengaruhi orang lain (*leadership skill*). Melalui kemampuan

ini, pemimpin dapat menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara maksimal. Memiliki kemampuan dalam mengelola emosi yang muncul (*emotional skill*). Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin dapat mengolah emosi yang muncul menjadi sesuatu yang positif, dengan cara merasakan apa yang dirasakan orang lain, sehingga timbul rasa cinta, peduli, simpati dan empati serta kasih sayang dan pada akhirnya mendorong semangat orang untuk bekerja dengan baik.

Selain itu seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan orang lain (*communication skill*). Dengan kemampuan ini akan terjadi hubungan dan kerja sama dengan orang lain atas dasar saling membantu, tolong menolong, toleransi serta saling menghargai. Dengan komunikasi yang baik akan dapat terjadi sinkronisasi dan koordinasi yang baik, sehingga dapat menghindari *overlapping*, salah urus dan sebagainya. Memiliki kemampuan dalam menilai sesuatu berdasarkan nilai-nilai yang universal (*moral skill*). Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin akan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, keadilan dan menjaga kebersamaan pada setiap kebijakan yang ditetapkan. Seluruh anggota organisasi akan merasakan kebahagiaan atas kepemimpinan seperti ini. Memiliki kemampuan dalam menjaga nilai-nilai agama (*spiritual skill*). Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin dapat menjadi motivator bagi anggotanya, memberikan contoh yang baik dan menerapkan ajaran agama Islam sebagai rambu agar terhindar dari penyimpangan dan hal-hal yang di luar ketentuan.

#### 4. Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai interaksi yang dilakukan secara langsung antara dua atau lebih orang. Komunikasi dilakukan secara tatap muka (*face to face*), diawali dengan jabatan tangan dan saling berkomunikasi dengan efektif. Cara komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Saat ini, komunikasi langsung tidak hanya dapat dilakukan secara tatap muka maupun melalui media komunikasi. Komunikasi ini disebut komunikasi jarak jauh, dilakukan melalui *handphone*, *WhatsApp*, Video, dan perangkat lainnya. Komunikasi secara tidak langsung bertatap muka, namun terdapat jeda waktu antara dilakukan melalui sarana email, faksimile, dan sebagainya. Berbagai sarana komunikasi yang mendekatkan jarak dan sifatnya sudah mendunia, di era saat ini disebut dengan globalisasi atau era informasi. Tuntutan zaman, kemajuan teknologi akan sangat berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk menggeser pola dakwah, pendidikan dan administrasi.

#### 5. *Reward and punishment*

*Reward* memiliki arti hadiah atau sesuatu yang membahagiakan seseorang baik fisik maupun non fisik. Sedangkan *punishment* artinya sanksi atau sesuatu yang bersifat menyakitkan atau menyusahkan seseorang. Tidak semua orang sepakat dengan konsep *reward*, dengan alasan *reward* akan berdampak negatif pada motivasi seseorang sehingga menolaknya. Alasan lainnya adalah jika hadiah menjadi kebiasaan, pada saat tidak diberikan hadiah akan menurunkan kinerja. Alasan bagi yang menyetujui adanya konsep *reward*

adalah bahwa sifat manusia yang suka terhadap sesuatu yang membahagiakan.

Begitu pula dengan penerapan *punishment*, adakalanya manajemen belum sepakat dan kurang sejalan. Dari sisi pandang psikologi disebutkan bahwa manusia lebih suka diperlakukan secara halus daripada diperlakukan secara kasar. Manusia memiliki sifat memberontak, melawan, dendam, bahkan berbuat jahat, yang tidak sejalan dengan konsep penerapan hukuman. Sebagai jalan tengah, disepakati bahwa hukuman dapat diberikan apabila keadaan memaksa dan tidak ada alternatif lain dengan tujuan agar ada perubahan sikap, tumbuh keinsafan dan kesadaran.

## 6. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Sebuah manajemen strategis merupakan seni membuat sebuah formula kebijakan dan mempraktikkannya dalam keseharian jalannya organisasi. Dari segi sasaran, manajemen strategis berfokus pada upaya mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keuangan atau akuntansi; produksi atau operasi; penelitian dan pengembangan; serta sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Perencanaan strategis adalah proses pertama dalam tahapan manajemen strategis. Proses ini dilakukan di antaranya untuk menilai keadaan atau kondisi saat ini dan kondisi dimasa depan, mengidentifikasi kondisi masa depan yang mungkin terjadi bagi organisasi dan kemudian mengembangkan strategi, kebijakan, dan prosedur untuk

memilih dan menentukan keinginan yang akan dicapai<sup>6</sup>. Menurut Freed. R. David Tahapan perencanaan strategi dimulai dengan menentukan/mengembangkan visi dan misi dan *statemen* organisasi, membuat analisis audit eksternal dan internal, kemudian menetapkan tujuan jangka panjang, dan terakhir adalah menciptakan, mengevaluasi dan memilih strategi

#### 7. *Total quality manajemen*

Manajemen Mutu Terpadu atau *Total Quality Management* (TQM) merupakan sebuah totalitas dalam melibatkan seluruh unsur yang terlibat dalam organisasi untuk berusaha lebih baik lagi. Semua unsur organisasi terlibat dalam proses jalannya kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Sedangkan manajemen dimaksud adalah setiap orang apa pun posisi dan statusnya berperan sebagai manajer bagi tanggung jawabnya masing-masing. TQM awalnya merupakan konsep manajemen yang dijalankan oleh perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dari bisnis yang dijalankan. Setiap modal yang keluar bukan hanya dianggap sekedar investasi jangka panjang melainkan orientasi keuntungan jangka pendek. Dalam dunia pendidikan, TQM diasumsikan sebagai salah satu bisnis di bidang pendidikan. Dalam hal ini, manajemen lembaga pendidikan harus dikelola dengan profesional meskipun menganut paham nirlaba atau tidak berorientasi pada keuntungan semata. Manajemen harus memikirkan bagaimana memberikan pelayanan yang memuaskan kepada *stakeholder*. Diharapkan seluruh peserta didik, baik siswa atau mahasiswa mendapatkan pelayanan

yang baik. Jika tidak, peserta didik bisa berpindah ke lembaga pendidikan lain.

#### **D. Implementasi manajemen mutu pendidikan berbasis perilaku di Pesantren Munzalan Mubaroka Depok.**

Pesantren Munzalan Mubaroka Al-Islamiah Cimanggis Depok, Jawa Barat ini berdiri sejak tanggal 11 Juni 2015 M, aktivitas belajar mengajar sudah dilaksanakan sejak tahun 2015 namun baru dicatatkan secara legal formal dengan badan hukum Yayasan Munzalan Mubaroka di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia pada 19 Juli 2019. Seperti Yayasan Pesantren pada umumnya, Pesantren Munzalan Mubaroka Al-Islamiah juga mempunyai visi dan misi, yaitu: Visinya adalah menjadi Lembaga terdepan dalam mencetak generasi *hamalatul Qur'an* (Penghafal dan pengamal Al-Qur'an), Adapun misinya:

1. Mewujudkan generasi alim yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah.
2. Membentuk generasi Rabbani yang berjiwa dan berakhlak Al-Qur'an yang menebar rahmat untuk umat dan bangsa.
3. Mendidik generasi yang memiliki jiwa kewirausahaan dan kemandirian.

Pesantren Munzalan Mubaroka Al-Islamiah saat ini menggunakan fasilitas yang terdiri dari: dua bangunan asrama santri, satu bangunan kelas, satu bangunan multifungsi (kantor Yayasan dan untuk KBM), 1 halaman untuk olahraga, dua ruang serbaguna dan dua warung unit usaha. Lembaga ini memiliki dua puluh santri yang datang dari berbagai daerah di Indonesia, adapun biaya Pendidikan adalah gratis. Pesantren

Munzalan Mubaroka fokus pada program *tahfizh* dan *tadabbur* Al-Qur'an serta penanaman nilai-nilai Al-Qur'an yang dipadukan dengan pelajaran kepesantrenan dan umum, aplikasinya adalah dalam bentuk dakwah di masyarakat. Pesantren Munzalan Mubaroka Al-Islamiyah memiliki beberapa target yang harus dicapai oleh santrinya, yaitu: memiliki hafalan Al-Qur'an minimal 10 juz, mampu mentadaburi Al-Qur'an, menghafal hadits *Arbain* dan hadits-hadits pilihan, mengetahui dasar-dasar ilmu syariah, mampu berbahasa Arab dan Inggris dengan baik dan benar serta mampu berwirausaha dan melatih kemandirian.

Adapun manajemen mutu berbasis perilaku diimplementasikan dengan menerapkan hal-hal terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tersebut, di antaranya adalah:

### **1. *Motivasi dan kepemimpinan***

Penulis menganalisis data-data yang ada, sejauh ini tantangan yang harus dihadapi adalah persaingan dengan lembaga pendidikan setingkat dan menciptakan lulusan yang sesuai standar, pesantren selalu mencari peluang dengan berupaya menemukan bakat terpendam santri kemudian melakukan pembinaan, kekuatannya adalah para santri lebih mudah dikoordinasi dan banyak yang memiliki prestasi bagus, adapun kelemahan lebih kepada kedisiplinan sehari-hari di asrama, dan itu sangat berpengaruh kepada perilaku.

Dalam pengembangan SDM, seorang manajer HRD harus mengetahui sifat dasar manusia dan memberi *support* pengembangannya berdasarkan sifat yang dimilikinya. Dari

beberapa teori, ada yang menyebutkan sifat dasar manusia: Manusia yang pemalas, tidak suka bekerja dan mau seenaknya saja. Menyikapi manusia dengan sifat seperti ini perlu pengawasan yang ketat, pembinaan dan sanksi yang tegas serta diperlukan kepemimpinan yang otoriter. Manusia yang rajin, giat bekerja dan penuh inisiatif. Menyikapi manusia dengan sifat seperti ini tidak perlu banyak perintah, sanksi atau pengawasan yang ketat. Kepemimpinan yang diperlukan juga harus lebih demokratis, memberi peluang besar untuk partisipasi. Manusia yang memiliki sifat mental juara, ingin menjadi yang terbaik dan paling unggul. Menyikapi manusia dengan sifat seperti ini harus lebih banyak diberikan motivasi.

Maka Pemimpin Pesantren selalu memastikan pengawasan, pembinaan, *reward and punishment* berjalan dengan baik, sehingga ada nuansa keadilan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Bagi yang berprestasi mendapat penghargaan, bagi yang melanggar mendapatkan sanksi/ pembinaan. Pesantren juga menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif bagi peserta didik dengan membuat lingkungan belajar yang menginspirasi, proses belajar yang efektif dan menyenangkan, sumber belajar dan bantuan belajar yang siap siaga. Upaya lain yang dilakukan adalah dengan menciptakan dan memelihara budaya kerja, budaya belajar, lingkungan kerja dan lingkungan belajar yang kondusif yang didukung oleh seluruh warga sekolah, orang tua, dan stakeholder lainnya.

## 2. *Budaya unggul*

Pesantren Munzalan Mubaroka Depok berusaha menanamkan kebiasaan-kebiasaan baik agar tertanam begitu

mendalam pada kehidupan sehari-hari santri dan menjadi kebiasaan yang mengiringi kehidupannya meski telah keluar dari lingkungan pondok misalnya. Nilai-nilai tersebut antara lain kesederhanaan, ukhuwah Islamiyah, keikhlasan dan kemandirian. Selain itu tenaga pendidik yang senantiasa menjadi teladan, menjaga sikap dan perilaku sesuai norma yang berlaku di masyarakat, menjaga integritas dan menghindari konflik kepentingan, menjalin komunikasi dengan semua pihak, mau menerima masukan, mau belajar dan bekerja keras.

### **3. Komunikasi**

Pesantren menjalin kerja sama dengan orang tua saat merencanakan kebutuhan di awal tahun pelajaran dan perencanaan kegiatan, kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri untuk meningkatkan keterampilan santri, misal dalam seni dan keterampilan, masyarakat lingkungan pesantren berkontribusi dalam menjaga keamanan agar tercipta jalinan kerja sama dan saling menguntungkan. Pesantren berupaya saling berkomunikasi, saling keterbukaan agar permasalahan dapat terselesaikan.

Berbagai sarana komunikasi yang mendekatkan jarak dan sifatnya sudah mendunia, di era saat ini disebut dengan globalisasi atau era informasi. Tuntutan zaman, kemajuan teknologi akan sangat berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk menggeser pola dakwah, pendidikan dan administrasi.

#### 4. *Reward dan punishment*

Penerapan *punishment*, adakalanya manajemen belum sepakat dan kurang sejalan. Dari sisi pandang psikologi disebutkan bahwa manusia lebih suka diperlakukan secara halus daripada diperlakukan secara kasar. Manusia memiliki sifat memberontak, melawan, dendam, bahkan berbuat jahat, yang tidak sejalan dengan konsep penerapan hukuman. Sebagai jalan tengah, disepakati bahwa hukuman dapat diberikan apabila keadaan memaksa dan tidak ada alternatif lain dengan tujuan agar ada perubahan sikap, tumbuh keinsafan dan kesadaran. Tetapi di Pesantren Munzalan Mubaroka tetap melaksanakan *punishment* dan *reward*, kepada santri yang melanggar aturan, ada beberapa tingkatan hukuman tergantung dari berat dan ringannya pelanggaran tersebut.

#### 5. *Manajemen strategi*

Pengembangan kurikulum dalam pendidikan sangatlah penting dan berfungsi untuk menentukan tujuan sekolah mau dibawa ke mana sekaligus untuk mempertajam tujuan pendidikan sekolah. Sekaligus sebagai sumber rujukan dalam proses kegiatan belajar mengajar dari semua tingkat pendidikan. Implementasi Pembinaan Guru dan Karyawan Pembinaan terhadap guru dan karyawan adalah sebuah ikhtiar terencana yang dilakukan Pesantren Munzalan Mubaroka. Pembinaan terhadap guru dan karyawan merupakan kegiatan rutin mingguan bahkan harian agar mampu bekerja secara profesional. Contoh: *workshop*, pengajian rutin bulanan, dan sebagainya. Implementasi Peningkatan Prestasi Peserta Didik Prestasi belajar peserta didik salah satu komponen untuk

mengukur berhasil atau tidaknya sekolah dalam melakukan proses pendidikan terhadap peserta didiknya. Memang banyak fakta membuktikan bahwa semakin banyak prestasi yang diraih oleh siswa di sekolah, maka semakin baik pula respons, tanggapan dan citra lembaga pendidikan tersebut dalam pandangan masyarakat. Salah satu ikhtiar yang dilakukan oleh Pesantren Munzalan Mubaroqa dalam mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan adalah adanya peningkatan siswa baik dalam bidang prestasi akademik maupun prestasi di luar akademik bahkan intelektual dan spiritual.

Berikut ini adalah gambaran implementasi manajemen mutu terpadu pendidikan Islam berbasis perilaku di Pesantren Munzalan Mubaroqa Depok:

Tabel 1. Faktor yang mempengaruhi perilaku

No.	Komponen	Objek	Gambaran Implementasi
1	Motivasi	Santri	Pengawasan dan Pembinaan serta <i>reward and punishment</i> tetap berjalan
2	Kepemimpinan	Santri, Maha santri dan Pendidik	Pembinaan langsung dari Pimpinan, pembinaan <i>leadership</i>
3	Budaya Unggul	Santri, maha santri dan Pendidik	Pembiasaan adab-adab yang baik sehari-hari sehingga menjadi budaya

4	<i>Reward &amp; Punishment</i>	Santri	Menerapkan sistem <i>reward and punishment</i> dalam kegiatan pendidikan
5	Komunikasi	Santri, Pendidik, orang tua dan masyarakat	Sinergitas yang baik antara pesantren, masyarakat dan orang tua
6	Manajerial Strategi	Pemimpin, pendidik dan karyawan	Kajian rutin, Pembinaan dan daya guna SDM

Sumber: Hasil wawancara penelitian

## Kesimpulan

Dalam rangka mempersiapkan tuntutan global tersebut, maka lembaga pendidikan yang tersebar di penjuru Indonesia, khususnya lembaga pendidikan Islam yang berada di tingkat pusat, daerah terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan dari seluruh komponen madrasah/sekolah agar memiliki *competitive advantage* (keunggulan bersaing), salah satu yang diupayakan adalah manajemen mutu pendidikan berbasis perilaku. Tujuan utama peningkatan kinerja ini adalah untuk mewujudkan niat dan tujuan mulia lembaga dalam menciptakan *out put* peserta didik yang memiliki kecerdasan di bidang keilmuan, keimanan dan berakhlak mulia. Adapun manajemen mutu berbasis perilaku diimplementasikan di Pesantren Munzalan Mubaroqa dengan menerapkan hal-hal terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tersebut, di antaranya adalah:

Motivasi, Budaya Unggul, kepemimpinan, komunikasi, *reward* dan *punishment*, manajerial strategi dan *total quality manajemen*, hal itu dilakukan dengan berbagai upaya dan usaha yang mendukung keutuhan mutu pendidikan di Pesantren.

## **Daftar Pustaka**

- Amir, (2019) Membangun Budaya Mutu Pada Lembaga Pendidikan Islam Menuju Madrasah Unggul, *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* E-ISSN: 2549-5720 P-ISSN: 2549-3663 Vol. 03 No. 02 (2019): 1-12 <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim>.
- Fatmawati dkk. (2022). The Effect of Work Motivation and Teacher Performance on Education Quality Improvement, *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* Vol.1, No.2, 199-220.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: GIP
- Hermanto, M. (2019). Manajemen Mutu Terpadu (Mmt) Dalam Pendidikan Islam Nst, *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 4 (2) .
- Jamaluddin. D. (2013). "Character Education In Islamic Perspective", *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Volume 2, Issue 2, February ISSN 2277-8616
- Katsir, I. (2015). *Tafsir Ibnu Katsir* Juz: 21, 22, 23, 24, ed. Arif Rahman, Surakarta: Insan Kamil.
- Machali, I. dan Hidayat, A. (2018). *The Hand Book of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Maya, R. dan Lesmana, I. (2018). *Pemikiran Prof. Dr. Mujamil*

- Qomar, M.Ag. Tentang Manajemen Pendidikan Islam, *Islamic Management*, 1 (2).
- Nata, A. (1995), *Akhlaq/Tasawwuf*, Cet.1, Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Nata, A. (2001). *Paradigma Pendidikan Islam Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Cet. Ke-1 Jakarta; PT. Raja Grafindo.
- Pala, A. (2021). The Need For Character Education, *International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies* Vol 3, No 2, ISSN: 1309-8063.
- Ramayulis. (2015). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Warcham, A. & Sa'diyah, (2021). Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Berbasis Manajemen Perilaku dalam Pendidikan Islam, *Jurnal Dirosah Islamiya*, 3(2).
- Yahya, A.F. (2015). Problem Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output. *Jurnal eL-Tarbawi*, VIII (1), 93-103.  
<https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol8.iss1.art6>
- Zaini, A.A. (2015). Urgensi Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ummul Quro*, 5(1), 24-37.