



Vol. 05 No. 09 (2026) : 44-52

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

BUDAYA MUTU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

Udi Mahpudhi¹, Riki Arfandi², Rohaini³, Tiurma Laeris Rullita⁴, Siti
Rohayah⁵, Ali Mashar⁶

¹⁻⁶Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Islam An Nur Lampung

Email: mahpudhiudi@gmail.com¹, iki.ikhwah88@gmail.com²,

rohaini.176@admin.sd.belajar.id³, tiurmalaerisrullita@gmail.com⁴

sitispd539@guru.sd.belajar.id⁵, alimashar@an-nur.ac.id⁶

Abstract

Quality culture in educational institutions is a fundamental pillar for ensuring continuous improvement and sustainable organizational performance. In the context of Islamic Educational Management (MPI), quality culture integrates technical quality standards with spiritual values derived from the Qur'an and Hadith, such as Ihsan (excellence) and Itqan (professionalism). This study aims to systematically review and analyze literature related to the implementation, determinants, and impacts of quality culture in educational organizations. The methodology employed is a Systematic Literature Review (SLR) guided by PRISMA principles, analyzing peer-reviewed articles published between 2019 and 2024. The findings reveal that building a strong quality culture requires visionary leadership, transparent communication, continuous professional development, and robust evaluation mechanisms (Controlling). Furthermore, integrating Islamic values elevates quality culture from a mere administrative tool into a holistic moral responsibility. This article provides strategic implications for educational managers to foster an environment committed to sustainable quality enhancement.

Keywords: *Quality Culture*

Abstrak

Budaya mutu dalam lembaga pendidikan merupakan pilar fundamental untuk menjamin peningkatan berkelanjutan (continuous improvement) dan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Dalam konteks Manajemen Pendidikan Islam (MPI), budaya mutu mengintegrasikan standar mutu teknis dengan nilai-nilai spiritual yang bersumber dari Al- Qur'an dan Hadis, seperti Ihsan (kesempurnaan) dan Itqan (profesionalisme). Penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara sistematis literatur yang berkaitan dengan implementasi, faktor penentu, dan dampak budaya mutu organisasi di lembaga pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan panduan protokol PRISMA, menganalisis artikel ilmiah bereputasi yang diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2024. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pembentukan budaya mutu yang kuat membutuhkan kepemimpinan transformasional yang berorientasi mutu, komunikasi transparan, pengembangan profesional berkelanjutan, serta mekanisme evaluasi (controlling) yang konsisten. Integrasi nilai-nilai Islam mentransformasi budaya mutu dari sekadar alat administratif formalitas menjadi tanggung jawab moral dan spiritual. Implikasi penelitian ini memberikan panduan strategis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam membangun lingkungan belajar yang berkomitmen pada mutu.

Kata Kunci: Budaya Mutu

PENDAHULUAN

Dinamika era globalisasi dan transformasi digital menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan mutu layanannya secara berkelanjutan (Ruhaya, 2021; Rahnuma, 2020). Pendidikan bukan lagi sekadar proses transfer ilmu pengetahuan, melainkan sarana pembentukan karakter, keterampilan abad ke-21, dan peradaban yang berdaya saing tinggi. Dalam konteks ini, keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana budaya mutu (Quality Culture) terinternalisasi dalam setiap aktivitas operasional dan manajerial organisasi (Mumtaz, 2023; Hien & Huong, 2021).

Budaya mutu organisasi dapat dipahami sebagai pola nilai, keyakinan, kebiasaan, dan praktik bersama yang mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan (Sallis, 2014; Rahnuma, 2020). Dengan demikian, budaya mutu tidak berhenti pada dokumen, prosedur, atau pemenuhan standar, tetapi tercermin dalam perilaku sehari-hari, komunikasi, partisipasi, dan komitmen terhadap perbaikan (Hien & Huong, 2021). Namun, dalam realitas lapangan, sebagian lembaga pendidikan masih berisiko terjebak pada formalitas pemenuhan standar administratif tanpa mengubah kultur kerja dasar para anggotanya (Firdaus Jeka et al., 2024).

Dalam kerangka Manajemen Pendidikan Islam (MPI), budaya mutu tidak hanya berorientasi pada kepuasan pengguna layanan atau efisiensi teknis, tetapi juga bertumpu pada dimensi keimanan, akhlak, dan tanggung jawab moral (Ruhaya, 2021; Juariah, 2024). Konsep Itqan dan Ihsan dapat ditempatkan sebagai landasan etis untuk mendorong kesungguhan, ketelitian, dan keunggulan dalam menjalankan tugas (Mumtaz, 2023). Pengelolaan pendidikan Islam juga mengintegrasikan fungsi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dengan prinsip-prinsip keislaman agar pencapaian mutu tidak hanya berorientasi pada hasil kelembagaan, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang amanah dan bertanggung jawab (Jusu & Sulasri, 2022; Prayitno et al., 2022).

Meskipun kajian mengenai Total Quality Management (TQM) dan budaya mutu telah banyak dilakukan, masih terdapat kebutuhan mendasar untuk mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu secara sistematis. Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) menjadi penting untuk memetakan bagaimana budaya mutu dikonseptualisasikan, diimplementasikan, serta diintegrasikan dengan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis elemen-elemen kunci pembentuk budaya mutu organisasi di lembaga pendidikan; (2) mengidentifikasi hambatan dan pendorong (*enablers*) utama dalam mengimplementasikan budaya mutu; serta (3) mengartikulasikan integrasi budaya mutu modern dengan nilai-nilai Manajemen Pendidikan Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR). Berbeda dengan narrative review konvensional, SLR dilakukan melalui prosedur yang terstruktur, transparan, dan dapat direplikasi untuk mengumpulkan, mengevaluasi, serta mensintesis data sekunder dari artikel-artikel ilmiah yang relevan.

1. Protokol Pencarian dan Database

Pencarian literatur dilakukan pada database artikel ilmiah terindeks (Google Scholar, ResearchGate, dan Scopus) dengan rentang publikasi 5 tahun terakhir (2019–2024). Kata kunci (keywords) yang digunakan mencakup kombinasi Boolean Operator: ("Budaya Mutu" OR "Quality Culture") AND ("Lembaga Pendidikan" OR "Educational Institution") AND ("Manajemen Pendidikan Islam" OR "Islamic Education Management").

2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (a) Artikel terbit pada jurnal ilmiah bereputasi (peer-reviewed) kurun waktu 2019–2024; (b) Berbahasa Indonesia atau Berbahasa Inggris; (c) Fokus pembahasan mencakup budaya mutu, manajemen mutu terpadu, atau kepemimpinan berbasis mutu di lembaga pendidikan; serta (d) Menyajikan data empiris atau analisis konseptual yang kuat. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak tersedia dalam teks lengkap (full-text) dan makalah populer atau artikel di luar konteks manajemen pendidikan.

3. Tahapan Seleksi PRISMA

Pencarian awal menghasilkan 112 artikel yang relevan. Setelah eliminasi duplikasi, tersaring 78 artikel. Tahap penapisan judul dan abstrak menghasilkan 32 artikel. Selanjutnya, dilakukan analisis teks lengkap (full-text screening) sehingga diperoleh artikel-artikel yang memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis dan disintesis dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sintesis terhadap literatur yang memenuhi kriteria kajian, ditemukan domain utama terkait Budaya Mutu Organisasi Lembaga Pendidikan, yang mencakup elemen pembentuk, implementasi fungsi manajemen, hambatan, serta integrasi nilai-nilai Islam.

1. Elemen Kunci Budaya Mutu Organisasi

Budaya mutu bukan sekadar dokumen mutu atau panduan operasional standar (SOP), melainkan pola pikir, nilai, dan kebiasaan bersama yang diwujudkan dalam praktik organisasi (Sallis, 2014; Rahnuma, 2020). Berdasarkan sintesis literatur, budaya mutu yang efektif dibentuk oleh beberapa elemen utama: (a) kepemimpinan mutu yang berkomitmen, di mana kepala sekolah/madrasah menjadi teladan dan pengarah perbaikan mutu (Herminingsih, 2021; Juariah, 2024); (b) kesadaran mutu kolektif, yaitu pemahaman seluruh warga lembaga bahwa mutu merupakan tanggung jawab bersama (Hien & Huong, 2021); (c) orientasi pada kebutuhan dan kepuasan pemangku kepentingan pendidikan; serta (d) perbaikan berkelanjutan melalui evaluasi, refleksi, dan tindak lanjut (Rahnuma, 2020; Prayitno et al., 2022).

2. Implementasi Fungsi Manajemen (POAC) dalam Membangun Budaya Mutu

Hasil SLR menunjukkan bahwa pembentukan budaya mutu membutuhkan optimalisasi empat fungsi manajemen klasik yang saling terintegrasi, yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling. Integrasi fungsi tersebut perlu didukung oleh kepemimpinan, sistem penjaminan mutu, komunikasi, serta partisipasi seluruh anggota lembaga (Jusu & Sulasri, 2022; Hien & Huong, 2021; Rahnuma, 2020). Dalam konteks pendidikan Islam, fungsi manajemen tersebut juga diarahkan oleh nilai keadilan, amanah, keteladanan, dan tanggung jawab (Ruhaya, 2021; Juariah, 2024).

Penerapan fungsi-fungsi tersebut dirangkum dalam Tabel 1 berikut:

Fungsi Manajemen	Penerapan dalam Budaya Mutu	Perspektif Manajemen Pendidikan Islam
Perencanaan (Planning)	Menyusun visi, misi, dan Rencana Kerja Sekolah (RKS) berbasis standar mutu serta tujuan peningkatan berkelanjutan (Hien & Huong, 2021; Rahnuma, 2020).	Didasari nilai Al-Qur'an dan Hadis, dirancang secara cermat, dan diarahkan untuk mewujudkan amanah serta kemaslahatan lembaga (Jusu & Sulasri,
Pengorganisasian (Organizing)	Pembagian tugas secara adil, pembentukan tim mutu, kejelasan job description, serta pelibatan seluruh anggota lembaga dalam	Penempatan personel berdasarkan kompetensi dan tanggung jawab dengan memperhatikan asas

	(Hien & Huong, 2021; Supriyanti et al., 2024)	dan profesionalisme (Jusu & Sulasri, 2022; Pravitno et al., 2022)
Pelaksanaan (Actuating)	Menggerakkan warga sekolah melalui motivasi, pengembangan profesional, kolaborasi, penciptaan iklim kerja kondusif, dan penghargaan yang mendukung	Teladan pimpinan (uswah), komunikasi bermartabat, serta pembiasaan karakter Itqan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas (Ruhaya, 2021; Juariah, 2024).
Pengawasan (Controlling)	Audit mutu, evaluasi kinerja, supervisi, dan tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan untuk memastikan standar benar-benar diterapkan (Sallis, 2014;	Pengawasan internal (muraqabah) yang mendorong kesadaran bahwa setiap pekerjaan dipertanggungjawabkan, sehingga akuntabilitas dan integritas tetap terjaga (Ruhaya, 2021; Jusu &

Tabel 1. Matriks Pengintegrasian Fungsi POAC dalam Budaya Mutu Pendidikan Islam

3. Tantangan dan Pendorong (Enablers) Implementasi Budaya Mutu

Studi kepustakaan menunjukkan beberapa hambatan dalam membangun budaya mutu, antara lain resistensi terhadap perubahan, lemahnya partisipasi anggota, keterbatasan sumber daya, serta kecenderungan menjadikan penjaminan mutu sebagai pemenuhan administratif semata (Rahnuma, 2020; Hien & Huong, 2021). Tantangan tersebut dapat diperkuat oleh keterbatasan pemahaman terhadap budaya mutu dan belum konsistennya kepemimpinan dalam mengawal perubahan. Sebaliknya, pendorong keberhasilan budaya mutu mencakup kepemimpinan yang konsisten, komunikasi terbuka, kolaborasi, pengembangan profesional, sistem evaluasi, serta internalisasi nilai organisasi (Herminingsih, 2021; Supriyanti et al., 2024; Juariah, 2024).

4. Integrasi Budaya Mutu dengan Nilai Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen Pendidikan Islam memberikan kontribusi unik terhadap teori budaya mutu modern. Jika Total Quality Management (TQM) barat berorientasi pada kepuasan materialis dan profit/reputasi (Sallis, 2014), maka MPI melengkapinya dengan dimensi transcendental (Ilahiyah) (Mumtaz, 2023; Ruhaya, 2021). Penerapan budaya mutu dalam pendidikan Islam dipandang sebagai upaya mengejar Ihsan melakukan segala sesuatu dengan kualitas terbaik karena meyakini bahwa Allah menyaksikan setiap perbuatan (Juariah, 2024; Ruhaya, 2021). Hal ini menjadikan pengawasan (controlling) tidak hanya bersifat eksternal (oleh auditor atau pimpinan), melainkan pengawasan internal (self-control) berlandaskan keimanan (Jusu & Sulasri, 2022).

5. Analisis Sintesis Budaya Mutu dalam Organisasi Pendidikan

Berdasarkan keseluruhan literatur yang dikaji, budaya mutu dapat dipahami sebagai suatu sistem nilai dan kebiasaan kerja yang dibangun secara kolektif, bukan sekadar program atau dokumen penjaminan mutu.

Temuan pada setiap domain menunjukkan bahwa budaya mutu tumbuh ketika standar organisasi diterjemahkan ke dalam perilaku nyata, seperti kedisiplinan dalam menjalankan tugas, keterbukaan terhadap evaluasi, kemauan menerima masukan, kolaborasi, dan kesediaan melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini sejalan dengan Sallis (2014) yang menempatkan mutu sebagai budaya organisasi yang harus hidup dalam seluruh aktivitas lembaga, sedangkan Rahnuma (2020) menunjukkan bahwa perkembangan budaya mutu berkaitan dengan pengalaman dan keterlibatan anggota organisasi dalam praktik mutu sehari-hari.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi titik awal yang sangat menentukan. Pimpinan tidak cukup hanya menetapkan target mutu, tetapi harus menjadi contoh dalam menjalankan standar, membuka komunikasi, mendukung pengembangan profesional, serta memastikan hasil evaluasi diikuti dengan tindakan perbaikan. Dengan demikian, kepemimpinan mutu memiliki fungsi strategis untuk menghubungkan kebijakan dengan budaya kerja. Herminingsih (2021) menunjukkan pentingnya kepemimpinan visioner dalam pengembangan budaya mutu melalui sistem penjaminan mutu internal, sementara Juariah (2024) menekankan bahwa kepemimpinan Islami dapat memperkuat budaya mutu melalui keteladanan dan nilai-nilai keislaman.

Pada tingkat implementasi, penerapan POAC menunjukkan bahwa budaya mutu harus dikelola sebagai sebuah siklus. Perencanaan menetapkan arah dan standar, pengorganisasian memastikan pembagian peran dan tanggung jawab, pelaksanaan menggerakkan seluruh anggota untuk menjalankan standar, sedangkan pengawasan menghasilkan informasi untuk melakukan perbaikan. Siklus tersebut tidak seharusnya berhenti pada kegiatan evaluasi, tetapi dilanjutkan dengan tindak lanjut yang terukur. Hien dan Huong (2021) menegaskan bahwa budaya mutu memiliki keterkaitan dengan praktik penjaminan mutu internal, sehingga evaluasi dan perbaikan perlu menjadi bagian dari kebiasaan organisasi.

Dari sisi sumber daya manusia, budaya mutu juga berkaitan erat dengan kompetensi dan keterlibatan seluruh anggota lembaga. Guru, tenaga kependidikan, pimpinan, maupun unsur pendukung lainnya perlu memahami bahwa mutu bukan hanya tanggung jawab unit penjaminan mutu atau pimpinan. Pelibatan tersebut dapat dilakukan melalui kerja tim, pengembangan profesional, forum refleksi, berbagi praktik baik, dan pemberian penghargaan terhadap upaya peningkatan mutu. Supriyanti et al. (2024) menunjukkan bahwa strategi pengembangan budaya mutu di sekolah membutuhkan pendekatan yang melibatkan unsur organisasi secara sistematis.

Dalam konteks Manajemen Pendidikan Islam, hasil sintesis memperlihatkan adanya perluasan makna budaya mutu. Mutu tidak hanya diukur dari tercapainya standar, kepuasan pengguna layanan, atau pencapaian indikator kelembagaan, tetapi juga dari kualitas moral dalam menjalankan pekerjaan. Nilai amanah menumbuhkan rasa tanggung jawab, Itqan mendorong ketelitian dan kesungguhan, sedangkan Ihsan memberikan dorongan untuk menghasilkan pekerjaan terbaik. Dengan demikian, nilai Islam bukan sekadar tambahan normatif, tetapi dapat menjadi sumber motivasi internal dalam membangun perilaku mutu (Mumtaz, 2023; Juariah, 2024).

Implikasi penting dari sintesis ini adalah perlunya perubahan orientasi dari budaya mutu yang bersifat administratif menuju budaya mutu yang bersifat substantif. Lembaga pendidikan perlu menghindari kondisi ketika dokumen mutu hanya disiapkan menjelang akreditasi atau evaluasi eksternal. Dokumen, standar, dan instrumen evaluasi seharusnya menjadi alat untuk memperbaiki proses pembelajaran dan layanan pendidikan. Budaya mutu yang substantif ditandai oleh adanya kesadaran bahwa setiap pekerjaan perlu dilakukan secara baik, dievaluasi secara terbuka, dan diperbaiki apabila ditemukan kekurangan.

Dengan demikian, budaya mutu dapat dikatakan berhasil apabila telah menjadi kebiasaan bersama dan tidak bergantung sepenuhnya pada pengawasan pimpinan. Pada tahap ini, pengawasan eksternal dan internal saling melengkapi. Pengawasan eksternal memastikan kepatuhan terhadap standar organisasi, sedangkan kesadaran internal atau muraqabah mendorong setiap individu menjaga kualitas pekerjaannya karena merasa bertanggung jawab secara moral dan spiritual. Perspektif tersebut menjadi salah satu kekuatan pengembangan budaya mutu dalam lembaga pendidikan Islam (Ruhaya, 2021; Jusu & Sulasri, 2022).

KESIMPULAN

Budaya mutu organisasi lembaga pendidikan merupakan proses transformasi yang berlangsung secara berkelanjutan dan melibatkan seluruh anggota organisasi. Berdasarkan hasil Systematic Literature Review, budaya mutu

tidak cukup dibangun melalui penyusunan standar dan dokumen administratif, tetapi harus diwujudkan dalam nilai, kebiasaan, perilaku, dan praktik kerja sehari-hari. Elemen penting yang ditemukan meliputi kepemimpinan yang berkomitmen, kesadaran mutu kolektif, keterlibatan pemangku kepentingan, pengembangan profesional, evaluasi, serta perbaikan berkelanjutan (Sallis, 2014; Rahnuma, 2020; Hien & Huong, 2021).

Dari perspektif fungsi manajemen, budaya mutu membutuhkan penerapan POAC yang terintegrasi. Perencanaan memberikan arah mutu, pengorganisasian memastikan pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaan menggerakkan seluruh anggota melalui komunikasi, motivasi, kolaborasi, dan pengembangan profesional, sedangkan pengawasan memastikan adanya evaluasi dan tindak lanjut. Keberhasilan budaya mutu juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang konsisten dan keteladanan pimpinan (Herminingsih, 2021; Supriyanti et al., 2024)

Dalam Manajemen Pendidikan Islam, budaya mutu memperoleh dimensi yang lebih luas karena pencapaian mutu dihubungkan dengan nilai amanah, Itqan, Ihsan, keadilan, dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut dapat memperkuat motivasi internal dan membentuk kesadaran bahwa pekerjaan bukan hanya dinilai berdasarkan hasil kelembagaan, tetapi juga berdasarkan proses dan integritas pelaksanaannya (Mumtaz, 2023; Juariah, 2024). Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan budaya mutu yang substantif, yaitu budaya yang menjadikan mutu sebagai kebiasaan bersama, bukan sekadar tuntutan akreditasi atau pemenuhan administrasi.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya pengelola lembaga pendidikan membangun sistem mutu yang partisipatif, transparan, berkelanjutan, dan selaras dengan nilai-nilai Islam. Pimpinan perlu menjadi teladan, anggota lembaga perlu dilibatkan dalam proses perbaikan, hasil evaluasi perlu ditindaklanjuti, dan pengembangan profesional perlu dilakukan secara berkelanjutan. Dengan pendekatan tersebut, budaya mutu diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan sekaligus membentuk lingkungan kerja yang religius, akuntabel, profesional, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan .

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus Jeka, Samsu, Tuti Indrayani, & Asrulla. (2024). Penerapan fungsi manajemen dalam pengembangan lembaga Islam. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 189–197. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- Hien, T. T. T., & Huong, N. T. T. (2021). Quality culture and internal quality assurance in higher education institution. *VNU Journal of Science: Education Research*, 38(1). <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4614>

- Herminingsih, A. (2021). The role of visionary leadership in quality culture development through the implementation of internal quality assurance system as a mediation (An empirical study in Indonesian private higher education). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(3), 427–439. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3.754>
- Juariah, N. Y. (2024). Peran kepemimpinan Islami dalam mendorong budaya mutu di lembaga pendidikan Islam. *UNISAN JURNAL*, 3(2), 801–813. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2491>
- Jusu, L., & Sulasri. (2022). Fungsi manajemen terhadap pengelolaan lembaga pendidikan Islam. *Syattar: Studi Ilmu-Ilmu Hukum dan Pendidikan*, 3(1), 36–45.
- Mumtaz, J. (2023). Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan mutu terpadu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 11–20.
- Prayitno, A., Somantri, S., & Syakuri, M. (2022). Model pengembangan budaya mutu madrasah berbasis nilai-nilai kepesantrenan. *Eduvis: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.47453/eduvis.v7i2.4237>
- Rahnuma, N. (2020). Evolution of quality culture in an HEI: Critical insights from university staff in Bangladesh. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 32, 53–81. <https://doi.org/10.1007/s11092-019-09313-8>
- Ruhaya, B. (2021). Fungsi manajemen terhadap pendidikan Islam. *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 7(1), 125–132. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v7i1.174
- Sallis, E. (2014). *Total quality management in education*. Routledge.
- Supriyanti, Y., Rohyadi, E., & Riansi, E. S. (2024). Strategi pengembangan budaya mutu di sekolah dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4). <https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.20365>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.