

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen perubahan yang efektif di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya mencakup perencanaan yang cermat, pengorganisasian sumber daya, implementasi program, dan evaluasi hasil. Untuk memastikan bahwa setiap perubahan diterima dan diterapkan dengan baik, proses ini harus melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk orang tua, siswa, dan guru (Taufiq Rahman, 2023).

MTsN 8 Sumedang sebelumnya dikenal sebagai MTsN Satu Atap MIN Cilengkrang yang terletak di Dusun Sukaluyu, Desa Cilengkrang, Kecamatan Wado, Kabupaten Sumedang, menjadi negeri pada tahun 2018. Keputusan Menteri Agama Nomor 906 Tahun 2017 menetapkan 18 madrasah di seluruh Indonesia termasuk MTsN 8 Sumedang sebagai madrasah negeri pada tanggal 25 Oktober 2017. Tujuan dari perubahan status ini adalah untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan di daerah ini. Sekarang MTsN 8 Sumedang berada di bawah naungan Kementerian Agama pemerintah pusat. Pemerintah pusat mendukung penuh MTsN 8 Sumedang dalam hal pendanaan operasional, pengembangan kurikulum, dan peningkatan fasilitas pendidikan. Ini juga mempermudah madrasah untuk menerima siswa dari berbagai latar belakang ekonomi dan sosial (Kemenag Madrasah, 2023).

Berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 731 Tahun 2017, MTsN 14 Tasikmalaya resmi beralih dari madrasah swasta menjadi madrasah negeri. Madrasah ini sebelumnya dikenal sebagai MTs SA Cidua. Didirikan oleh Yayasan Nurul Huda pada tahun 1999 untuk memberikan pendidikan formal kepada para santri di pesantren. Kegiatan belajar mengajar dilakukan di bangunan pinjaman milik yayasan hingga tahun 2017. Kementerian Agama mengelola MTsN 14 Tasikmalaya, yang sekarang berstatus negeri, dan membantu dalam pembiayaan dan pengembangan kurikulum untuk meningkatkan

aksesibilitas dan kualitas pendidikan. Madrasah sekarang memiliki peluang yang lebih besar untuk memenuhi standar pendidikan nasional dan mendapatkan fasilitas yang cukup. Sejak penegerian, MTsN 14 Tasikmalaya menunjukkan peningkatan dalam kualitas pengajaran. Sekolah ini juga berhasil meraih berbagai penghargaan untuk kegiatan pendidikan dan kesiswaan. Madrasah ini memiliki potensi untuk mengembangkan program eduwisata dan keterampilan hidup di lingkungannya yang luas dan hijau. Ini akan berdampak positif pada pendidikan di Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan (Kemenag Madrasah Kabupaten Bandung, 2025).

MTsN 8 Sumedang terlibat dalam proyek AusAID untuk membangun 500 madrasah melalui program pembangunan infrastruktur pendidikan di Indonesia. Pada awalnya, madrasah ini berdiri berdampingan dengan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Cilengkrang di lokasi yang sama dan berfungsi sebagai jenjang lanjutan setara dengan MI atau Sekolah Dasar. Madrasah ini dikelola oleh yayasan dan berstatus swasta sebelum penegerian. Namun, mereka memiliki potensi besar untuk berkembang menjadi lembaga pendidikan formal negeri yang lebih maju dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal. Sekarang MTsN 8 Sumedang berada di bawah naungan Kementerian Agama dan mendapatkan dukungan penuh dari pemerintah dalam hal pendanaan operasional, pengembangan kurikulum, dan peningkatan fasilitas pendidikan. Ini telah meningkatkan kualitas pendidikan dan aksesibilitas di daerah (Kemenag Madrasah, 2023).

Perubahan status MTsN 14 Tasikmalaya merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan, memperluas akses siswa dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi, dan mendorong transformasi kelembagaan yang signifikan. Dengan dukungan penuh pemerintah, peningkatan kualitas pendidikan juga telah dicapai, seperti yang ditunjukkan oleh pengakuan USAID sebagai MTsN 14 Tasikmalaya sebagai sekolah percontohan. Pengalihan status dari swasta ke negeri ini merupakan bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pendidikan di Kabupaten Tasikmalaya, dan juga menunjukkan

bagaimana kebijakan perubahan kelembagaan dapat berdampak pada kemajuan institusi pendidikan (Kemenag Madrasah Kabupaten Bandung, 2025).

Proses penegerian MTsN 8 Sumedang menghadapi banyak tantangan yang paling penting adalah belum memenuhi persyaratan administratif seperti keamanan tanah, sertifikat aset, dan laporan keuangan yang sesuai dengan standar pemerintah. Jadwal penegerian tertunda karena proses birokrasi yang panjang. Di sisi lain, madrasah menghadapi tantangan untuk menyesuaikan program pesantren dengan kurikulum nasional sambil mempertahankan identitas keislamannya (Rahmah, 2019).

Setelah menjadi MTsN 8 Sumedang secara resmi, madrasah menghadapi masalah dengan sumber daya manusia karena sebagian besar guru masih berstatus honorer dan belum memenuhi kualifikasi PNS. Hal ini menyebabkan ketimpangan dalam jumlah karyawan. Selain itu, fasilitas dan bangunan sekolah negeri tidak memenuhi standar, dan anggaran untuk renovasi terbatas. Selain itu, pergeseran tata kelola dari yayasan ke pemerintah menyebabkan kebingungan dalam pengambilan keputusan dan manajemen (Nugraha, 2020).

Setelah penegerian, MTsN 8 Sumedang terus menghadapi masalah keuangan karena dana APBN tidak mencukupi untuk kebutuhan operasional dan pengembangan. Meskipun harapan masyarakat terhadap kualitas pendidikan semakin meningkat, sistem manajemen baru masih perlu disesuaikan. Selain itu, madrasah menghadapi kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan standarisasi pendidikan nasional dengan adat istiadat Islam (Kementerian Agama RI, 2021).

Proses penegerian MTs menjadi MTsN 14 Tasikmalaya menghadapi banyak tantangan, terutama dalam memenuhi persyaratan administratif seperti sertifikat tanah dan verifikasi aset, yang memakan waktu lama karena sistem birokrasi yang kompleks. Selain itu, yayasan dan pengurus madrasah berdebat secara internal tentang kemungkinan kehilangan autonomi dan sifat pesantren yang telah lama dibangun (Sudrajat, 2019).

Oleh karena itu, pentingnya manajemen perubahan yang efektif dalam proses penergian madrasah, seperti yang terlihat pada MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya. Meskipun pergeseran status kelembagaan dari swasta ke negeri bertujuan untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, pergeseran ini juga menghadirkan sejumlah masalah, termasuk masalah administratif dan sumber daya manusia, serta penyesuaian terhadap kurikulum dan tata kelola. Agar madrasah dapat memenuhi standar pendidikan nasional tanpa kehilangan identitas keislamannya, transformasi ini sangat bergantung pada partisipasi semua pemangku kepentingan dan dukungan penuh dari pemerintah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana menggambarkan Perubahan Status Kelembagaan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya?
2. Bagaimana mengungkap Mutu Pendidikan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya?
3. Bagaimana menunjukkan Hubungan Perubahan Status Kelembagaan Dengan Mutu Pendidikan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran proses Perubahan Status Kelembagaan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya
2. Untuk menganalisis Mutu Pendidikan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui Hubungan Perubahan Status Kelembagaan Dengan Mutu Pendidikan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang ada relevansinya dengan bidang ilmu manajemen pendidikan islam, seperti memberikan sumbangan pemikiran atau menambah informasi bagi perkembangan ilmu manajemen pendidikan Islam tentang Mutu Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Lembaga Pengelola

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi strategis bagi lembaga pendidikan Islam dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

b) Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan analisis dalam penulisan karya tulis ilmiah dan bahan untuk study lanjut.

E. Kerangka Berpikir

1. Perubahan Status Kelembagaan

Perubahan status kelembagaan dari swasta menjadi negeri adalah transformasi organisasi yang berdampak pada sistem, struktur, sumber daya, dan budaya kerja. Perubahan ini tidak hanya administratif, tetapi juga mencakup penyesuaian manajemen pendidikan ke arah yang lebih formal, standar, dan akuntabel sesuai dengan peraturan pemerintah. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2014 mengatur pendirian madrasah yang diselenggarakan oleh pemerintah dan peneraian madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang selanjutnya disebut sebagai peneraian (Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014). Madrasah adalah upaya untuk mengubah status Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah

(MA), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) dari pemerintah ke masyarakat. Sangat penting untuk mengubah status madrasah untuk meningkatkan kualitas institusi Pendidikan (Tohirin & Sul-toni, 2018).

Perubahan tidak dapat dihindari. Banyak faktor eksternal dan internal memengaruhi dunia manajemen organisasi. Sebagai organisasi, sekolah akan menghadapi kesulitan karena perubahan. Tanpa penyesuaian yang cukup, suatu perubahan yang dimaksud adalah pergeseran organisasi dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan di masa yang akan datang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. (Winardi, 2005) menyatakan bahwa "perubahan keorganisasian (organisasi yang berubah) adalah tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi yang berlaku sekarang menuju ke kondisi masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas. Organisasi dan sumber daya yang terkait harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri jika mereka ingin bertahan. Untuk melakukan perubahan, organisasi harus mempertimbangkan bagaimana lingkungannya memengaruhi rencana organisasi dalam jangka panjang.

(Kotter, 1996) menjelaskan Perubahan organisasi harus dilakukan dalam delapan langkah. Ini adalah menciptakan rasa urgensi, membentuk koalisi pemandu, membuat visi dan strategi, mengkomunikasikan visi, mendorong tindakan, mencapai kemenangan jangka pendek, mengonsolidasikan perubahan, dan menanamkan perubahan dalam budaya organisasi. Model ini menekankan bahwa komunikasi, kepemimpinan, dan partisipasi seluruh organisasi dalam melakukan perubahan secara bertahap dan sistematis sangat penting dengan menggunakan beberapa komponen utama sebagai indikator dalam perubahan status kelembagaan madrasah, yaitu:

- a. Menciptakan Rasa Urgensi (*Create a Sese of Urgency*)

Menciptakan rasa urgensi di antara anggota organisasi tentang pentingnya perubahan. Ini melibatkan mengidentifikasi potensi ancaman, peluang, dan konsekuensi dari tidak melakukan perubahan.

b. Membentuk Koalisi Pemandu (*Form a Powerful Coalition*)

Membentuk tim atau koalisi yang kuat yang akan memimpin perubahan. Koalisi ini harus terdiri dari individu-individu yang memiliki pengaruh dan kemampuan untuk mendorong perubahan, serta mewakili berbagai bagian organisasi.

c. Mengembangkan Visi dan Strategi (*Create a Vision for Change*)

Mengembangkan visi yang jelas dan inspiratif yang akan mengarahkan perubahan. Visi ini harus mudah dipahami dan harus memberikan arah yang jelas bagi organisasi.

d. Mengkomunikasikan Visi Perubahan (*Communicate the Vision*)

Mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi ini harus dilakukan secara terus-menerus dan melalui berbagai saluran, agar semua orang memahami dan mendukung visi perubahan.

e. Memberdayakan Tindakan Berbasis Luas (*Empower Action*)

Hambatan terhadap perubahan perlu diidentifikasi dan dihilangkan. Ini bisa melibatkan perubahan struktur organisasi, pemberian pelatihan, atau penyesuaian kebijakan yang mungkin menghambat karyawan untuk mendukung perubahan.

f. Menciptakan Keberhasilan Jangka Pendek (*Generate Short-Term Wins*)

Menunjukkan bahwa perubahan menghasilkan hasil yang positif dengan cepat. Oleh karena itu, organisasi harus menetapkan dan mencapai tujuan jangka pendek yang realistis dan terlihat.

g. Konsolidasikan Berbagai Peningkatan dan Menghasilkan Lebih Banyak Perubahan (*Consolidate Gains and Produce More Change*)

Penggunaan kemenangan jangka pendek untuk mendorong perubahan yang lebih besar dan lebih mendalam.

h. Menanamkan Perubahan dalam Budaya Perusahaan (*Anchor the Changes in Corporate Culture*)

Memastikan bahwa perubahan menjadi bagian dari budaya organisasi. Ini berarti bahwa nilai-nilai baru dan cara-cara kerja baru harus diinternalisasikan oleh seluruh organisasi.

2. Mutu Pendidikan

Dalam bidang pendidikan, mutu didefinisikan sebagai "program atau hasil dari sebuah manajemen pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi harapan pelanggan pendidikan yang sesuai dengan standar pendidikan." Tingkat kebutuhan dan perkembangan yang terkait dengan masyarakat atau dunia kerja (Marzuki Mahmud, 2012).

Menurut Aminatul Zahroh, mutu pendidikan didefinisikan sebagai kemampuan lembaga pendidikan untuk memanfaatkan dan mengelola sumber-sumber pendidikan, yang digunakan untuk semaksimal mungkin meningkatkan kemampuan belajar siswa (Aminatul Zahro, 2014). Selain itu, Marus Suti menyatakan bahwa mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien yang menghasilkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler. Kurikulum untuk siswa yang dinyatakan telah menyelesaikan satu jenjang pendidikan atau selesai dengan tujuan pembelajaran tertentu (Marus Suti, 2011).

Berdasarkan perspektif di atas, dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan sistem pendidikan untuk mengelola dan memproses input pendidikan secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan output pendidikan yang berkualitas tinggi dan berguna untuk memenuhi kebutuhan klien. Kemampuan sistem pendidikan untuk mengelola dan memproses berbagai input dengan efektif dan efisien dikenal sebagai mutu pendidikan. Tujuan dari proses ini adalah untuk menghasilkan output pendidikan yang berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan tuntutan masyarakat.

Menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) yang dikembangkan oleh (Stufflebeam & Coryn, 2014) dapat digunakan untuk menilai secara menyeluruh kualitas pendidikan. Model ini melihat empat aspek utama keberhasilan pendidikan: konteks (kebutuhan dan tujuan), input (sumber daya dan strategi), proses (pelaksanaan), dan produk (hasil yang dicapai). Model ini menekankan evaluasi berkelanjutan dan menyeluruh terhadap setiap tahapan layanan pendidikan.

a. Evaluasi Konteks

Evaluasi konteks dimaksudkan juga untuk menyediakan informasi guna merumuskan “goal and objectives”.

b. Evaluasi Masukan

Evaluasi masukan adalah kemampuan awal siswa dan sekolah dalam menunjang program makanan tambahan anak sekolah, antara lain kemampuan sekolah dalam menyediakan petugas yang tepat, pengatur menu yang andal, ahli kesehatan yang berkualitas.

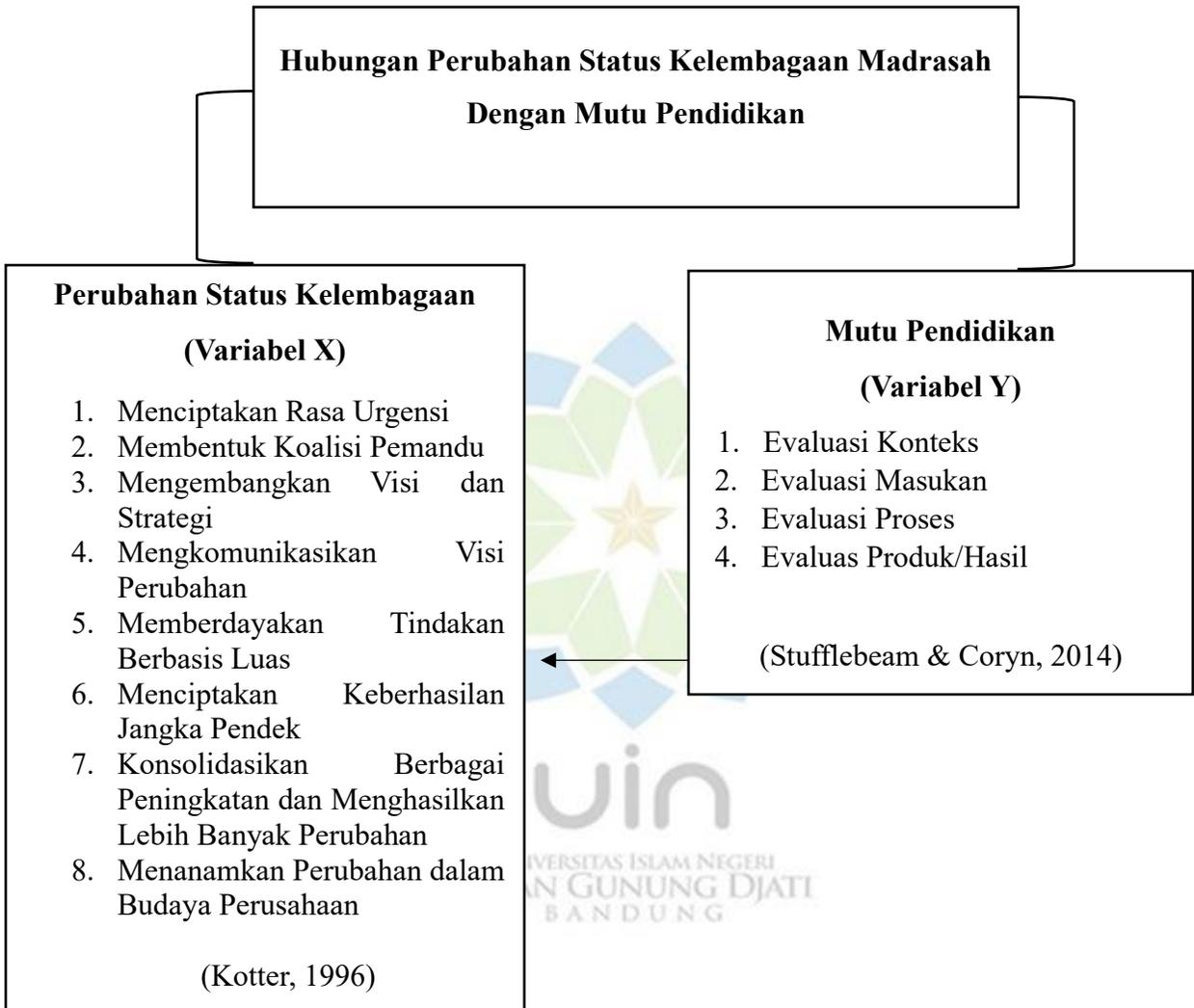
c. Evaluasi Proses

Evaluasi ini berupaya mengakses pelaksanaan dari rencana untuk membantu staf program melaksanakan aktivitas dan kemudian membantu kelompok pemakai yang lebih luas menilai program dan menginterpretasikan manfaat.

d. Evaluasi Produk/Hasil

Evaluasi produk dilakukan pada akhir suatu program atau kegiatan. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berdasarkan standar dan kriteria tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan positif antara Hubungan Perubahan Status Kelembagaan Dengan Mutu Pendidikan. Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Ha: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Hubungan Perubahan Status Kelembagaan dengan Mutu Pendidikan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya.
2. Ho: Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Hubungan Perubahan Status Kelembagaan dengan Mutu Pendidikan di MTsN 8 Sumedang dan MTsN 14 Tasikmalaya.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memerlukan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Kajian ini tidak hanya berfungsi sebagai referensi, tetapi juga sebagai pembanding antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	"Perubahan status kelembagaan pada perguruan tinggi agama islam dalam menghadapi tantangan dan peluang pendidikan islam di indonesia"	Memiliki Persamaan pada Variabel X yaitu Perubahan Status Kelembagaan	Meneliti pada perguruan tinggi islam di indonesia sedangkan penulis pada MTsN	bahwa Pendidikan yang profesional, berkualitas tinggi, dan memiliki banyak pilihan diperlukan untuk mengubah status kelembagaan. lebih-lebih lagi ketika arus diterima Industri 4.0 dan globalisasi menghasilkan persaingan. Perubahan lembaga pendidikan Islam merupakan bagian dari upaya menghadapi tantangan dan menangkap peluang pendidikan Islam. Perubahan ini memerlukan upaya yang

				kuat dari semua pihak untuk melihat dan mengevaluasi manajemen perusahaan, kepemimpinan, sarana prasarana, mahasiswa, keuangan, dan kesiapan sumber daya manusia.
2	"Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan"	Memiliki Persamaan pada Variabel Y Peningkatan Mutu	Lokasi yang diteliti Lembaga pendidikan islam di kabupaten lampung selatan sedangkan peneliti di kabupaten bandung dan sumedang	bahwa Ketiga madrasah ini menggunakan atau mendukung teori analisis kebutuhan dari Goldstein dan Buxton dalam hal kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Mereka menggunakan tiga analisis kebutuhan: (1) Analisis Organisasi, yang menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada, dan lingkungan organisasi sesuai dengan keyakinan; (2) Analisis Tugas atau Tugas, yang menganalisis tugas terhadap Individu dan kelompok dapat menilai kebutuhan pelatihan tenaga kependidikan. Analisis kebutuhan pelatihan individu dapat dilakukan melalui observasi kepala MT dan waka, evaluasi keterampilan, kartu kontrol kualitas, dan keterampilan Tenaga Kependidikan. Selain itu, informasi dan observasi dari kepala MT dan waka dapat digunakan untuk memprediksi kebutuhan pelatihan kelompok.
3	"Meningkatkan Mutu Pendidikan	Memiliki Persamaan pada	Perbedaannya dalam era pembaharuan	Untuk memastikan generasi masa depan yang berkualitas dan mampu

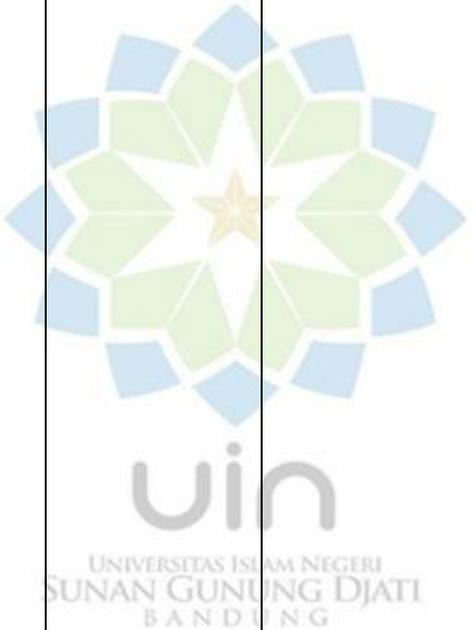
	Islam di Era Pembaharuan”	peningkatan mutu pendidikan	sedangkan penulis di lembaga pendidikan islam	menghadapi tantangan dunia, peningkatan kualitas pendidikan Islam sangat penting. Berbagai inovasi dan masalah yang terkait dengan upaya peningkatan mutu dibahas dalam artikel ini pendidikan Islam: Dengan menggunakan pendekatan yang holistik, pendidikan Islam memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip tradisional dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan modern, yang menghasilkan sistem pendidikan yang relevan.
4	“ Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam”	Persamaannya pada peningkatan mutu lembaga pendidikan islam	Perbedaannya pada efektifitas kepemimpinan sedangkan penulis perubahan status kelembagaan	Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang secara terus menerus melakukan perubahan untuk peningkatan organisasi.Pemimpin yang telah berusaha menerapkan kepemimpinan transformatif atau transformasional adalah yang paling sukses dalam melakukan perubahan.Di dunia pesantren, model kepemimpinan transformasional ini perlu dikembangkan, terutama selama transisi menuju sistem pengelolaan pesantren yang efisien.Pesantren harus dikelola sesuai dengan tata aturan manajemen kontemporer dan mengembangkan pola

				<p>kepemimpinan transformasional untuk bertahan di tengah persaingan global. Mereka yang telah berusaha menerapkan kepemimpinan transformatif atau transformasional adalah pemimpin yang paling sukses dalam melakukan perubahan.</p>
5	” Manajemen Mutu Terhadap Peningkatan Kualitas Lembaga Pendidikan”	<p>Persamaan pada peningkatan kualitas lembaga pendidikan</p>	<p>Perbedaannya pada manajemen mutu sedangkan penulis membahas dalam manajemen perubahannya</p>	<p>Setiap lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan manajemen mutunya sesuai dengan jangkauannya dan sesuai dengan desain. Manajemen kualitas didefinisikan sebagai cara mengatur semua sumber daya pendidikan dengan cara yang direncanakan, digerakkan, dan diawasi dengan cara yang memungkinkan semua orang yang terlibat di dalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan proses pendidikan sehingga menghasilkan kualitas pendidikan yang sesuai harapan.</p>
6	” Pengukuran dan Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Melalui Total Quality Management (TQM)”	<p>Persamaannya pada peningkatan mutu pendidikan</p>	<p>Perbedaannya melalui TQM sedangkan penulis melalui perubahan staus kelembagaan</p>	<p>pentingnya menggunakan metode pengukuran yang holistik dan komprehensif untuk menilai kualitas pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kualitas</p>

				<p>Islam harus mencakup banyak hal, bukan hanya akademik; itu juga harus mencakup pembentukan karakter, kepatuhan terhadap ajaran agama, dan kesiapan untuk hidup di era modern. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang tua dan siswa puas dengan pendidikan Islam yang mereka terima. Namun, temuan ini juga menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti kualifikasi guru dan fasilitas fisik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan betapa pentingnya membangun kerangka kerja pengukuran kualitas yang lebih inklusif dan representatif. Ini diperlukan agar lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa evaluasi kualitas mereka mencerminkan berbagai aspek penting dari pendidikan Islam sehingga mereka dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan mereka.</p>
7	” Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MTs Darul Falah Sirahan Cluwak Pati”	Persamaannya pada peningkatan mutu	Perbedaannya pada lokasi sekolah sedangkan penulis pada MTsN	Program, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut peningkatan mutu madrasah melalui Total Quality Management di MTs Darul Falah Sirahan Kecamatan Cluwak Kabupaten Pati dilaksanakan melalui:

				<p>fokus pada kepuasan pelanggan, obsesi yang tinggi terhadap kualitas, kerjasama tim (Team Work), perbaikan sistem secara terus-menerus, pelatihan dan pendidikan, adanya keterlibatan dan pemberdayaan guru dan staff sehingga 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan dapat ditingkatkan. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Darul Falah Sirahan Kecamatan Cluwak Kabupaten Pati adalah kebersamaan sikap terhadap kualitas belum sepenuhnya ada dalam diri dan dijalankan oleh guru, perbedaan status sosial guru, dan masih adanya image masyarakat yang menganggap madrasah sebagai lembaga pendidikan second class.</p>
8	” Problematika Peningkatan Mutu Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Era Soecity 5.0”	Persamaanya pada peningkatan mutu di lembaga pendidikan islam	Perbedannya pada era society 5.0 sedangkan penulis pada perubahan status kelembagaan	Di era society 5.0 ini Lembaga Pendidikan Islam mendapat tantangan baru, yaitu selain membekali peserta didik dengan nilai-nilai agama Islam, peserta didik juga harus dibekali dengan ilmu pengetahuan umum khususnya di bidang teknologi informasi guna peserta didik dapat mengikuti dan memanfaatkan perkembangan teknologi (AI) dengan berlandaskan

				<p>Iman dan Takwa. Membentuk madrasah yang bermutu dan berkualitas memerlukan usaha dan perencanaan yang baik. Mutu tersebut dapat dicapai jika manajemen pendidikan berjalan dengan baik. Usaha dalam membentuk maupun meningkatkan mutu dan kualitas madrasah pasti akan menghadapi bermacam-macam masalah atau problem.</p>
9	” Analisis Implementasi Manajemen Mutu dalam Pendidikan Islam, Studi Kasus di SMP Islamic Centre Kota Tangerang”	Persamaannya pada manajemen mutu	Perbedaannya pada lokasi di SMP sedangkan penulis di MTsN	implementasi mutu pendidikan mencakup: (1) menjaga kepercayaan masyarakat, (2) konsisten memberikan pelayanan terbaik, (3) pembelajaran berkualitas, dan (4) peningkatan manajemen sekolah. Strategi manajemen mutu meliputi visi misi, SDM pendidik, fasilitas lingkungan belajar, dan evaluasi. Faktor pendukung adalah kemampuan sekolah memberikan pelayanan terbaik, sementara faktor penghambat adalah keterbatasan waktu, finansial, serta kesulitan menyatukan kemampuan dan kesukaan setiap pendidik.
10	“Kebijakan Pengembangan Mutu Pendidikan Islam dalam	Persamaannya pada mutu pendidikan islam	Perbedaannya pada perspektif manajemen dan sumber daya	Kebijakan pengembangan mutu pendidikan Islam dalam perspektif manajemen dan sumber

	<p>Perspektif Manajemen dan Sumber Daya”</p>		<p>sedangkan penulis pada perubahan status kelembagaan</p>	<p>daya dilakukan dapat dilakukan dengan: (1) perubahan paradigma pengelolaan melalui penerapan strategi manajemen mutu terpadu (Total Quality Management), yaitu strategi manajemen mutu yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan (siswa, orangtua dan masyarakat). (2) meningkatkan kompetensi guru secara profesional, terencana, terukur, dan kontinyu sesuai visi dari lembaga pendidikan. Selain itu, merubah paradigma kepemimpinan, dari bersifat eksklusif ke inklusif, yakni kepemimpinan yang terbuka terhadap dinamika perubahan. Oleh karenanya, pengembangan sumber daya kepala sekolah difokuskan pada penguasaan tiga keterampilan, yakni: technical skills, interpersonal skills, dan conceptual skills.</p>
--	--	---	--	---