



KEPEMIMPINAN DAN TEAMWORK DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU PENDIDIKAN PERSPEKTIF TOTAL QUALITY MANAGEMENT

Hafid Abdul Gani¹, Syaikhul Kubro², Diky Herisnawan³

^{1,2,3} UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Indonesia

Email: hafidagee@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2796>

Sections Info

Article history:

Submitted: 11 April 2026

Final Revised: 23 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 27 June 2026

Keywords:

Leadership

Teamwork

quality culture

Education

Total Quality Management



ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership and teamwork in building a culture of educational quality from the perspective of Total Quality Management (TQM). TQM is a management approach that emphasizes continuous quality improvement through the involvement of all components within educational organizations. In its implementation, leadership and teamwork are essential elements in creating an effective quality culture oriented toward improving the quality of educational services. This study employs a qualitative approach using the library research method. Data were collected from various books, scientific journals, and relevant literature related to TQM, educational leadership, teamwork, and educational quality culture. Data analysis was conducted through content analysis involving data reduction, categorization, and descriptive-analytical conclusion drawing. The findings reveal that leadership plays a strategic role as the primary driving force in implementing a quality culture through the establishment of a quality vision, effective communication, motivation, and strengthening organizational commitment. Meanwhile, teamwork functions as a means of collaboration and coordination among organizational members in supporting continuous improvement and enhancing work effectiveness. The synergy between leadership and teamwork is able to create a collaborative culture, improve professionalism, strengthen educational innovation, and continuously enhance the quality of educational services.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan teamwork dalam membangun budaya mutu pendidikan dalam perspektif Total Quality Management (TQM). TQM merupakan pendekatan manajemen yang menekankan peningkatan mutu secara berkelanjutan melalui keterlibatan seluruh komponen organisasi pendidikan. Dalam implementasinya, kepemimpinan dan teamwork menjadi elemen penting dalam menciptakan budaya mutu yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Data diperoleh dari berbagai buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur yang relevan mengenai TQM, kepemimpinan pendidikan, teamwork, dan budaya mutu pendidikan. Teknik analisis data dilakukan melalui content analysis dengan tahapan reduksi data, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan secara deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam implementasi budaya mutu melalui penciptaan visi mutu, komunikasi efektif, motivasi, serta penguatan komitmen organisasi. Sementara itu, teamwork berfungsi sebagai sarana kolaborasi dan koordinasi antar anggota organisasi dalam mendukung continuous improvement dan peningkatan efektivitas kerja. Sinergi antara kepemimpinan dan teamwork mampu menciptakan budaya kolaboratif, meningkatkan profesionalisme, memperkuat inovasi pendidikan, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Teamwork, Budaya mutu, Pendidikan, Total Quality Management

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu isu strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan di era modern. Tuntutan terhadap kualitas layanan pendidikan yang semakin tinggi mendorong lembaga pendidikan untuk menerapkan sistem manajemen yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah Total Quality Management (TQM). (Erfiyana et al., 2024) Dalam konteks pendidikan, TQM dipahami sebagai pendekatan manajemen yang menekankan keterlibatan seluruh komponen organisasi secara sistematis dan berkesinambungan guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan serta memenuhi kebutuhan pelanggan pendidikan.

Adapun pelanggan dalam pendidikan mencakup tiga kelompok utama, yaitu peserta didik sebagai penerima layanan secara langsung, orang tua atau sponsor pendidikan sebagai pihak yang memiliki kepentingan langsung terhadap hasil pendidikan, serta masyarakat dan pemerintah sebagai pemangku kepentingan yang turut menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Dengan demikian, mutu pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga dari kemampuan lembaga pendidikan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, responsif, dan berorientasi pada kepuasan seluruh pemangku kepentingan. (Nawawi & La'alang, 2020)

Implementasi TQM dalam pendidikan menuntut adanya budaya mutu (quality culture) yang dibangun secara terencana melalui proses perencanaan, pengendalian, dan perbaikan mutu secara berkelanjutan. (Syihabudin, 2026) Budaya mutu tidak dapat terbentuk secara instan, melainkan membutuhkan komitmen organisasi, partisipasi aktif seluruh anggota lembaga, serta kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan secara efektif. (Setiyani et al., 2026) Dalam hal ini, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membangun visi bersama, menciptakan iklim organisasi yang kondusif, serta mendorong keterlibatan seluruh sumber daya manusia dalam proses peningkatan mutu pendidikan.

Namun demikian, implementasi TQM di lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan. Rendahnya komitmen organisasi, lemahnya koordinasi antaranggota, komunikasi yang kurang efektif, serta belum optimalnya kerja sama tim sering kali menjadi hambatan dalam membangun budaya mutu pendidikan. (Alfiyah, 2025) Selain itu, kepemimpinan yang kurang visioner dan belum mampu memberdayakan seluruh komponen organisasi menyebabkan implementasi TQM berjalan secara administratif semata dan belum menyentuh perubahan budaya organisasi secara substantif.

Dalam perspektif TQM, kerja sama tim (teamwork) merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. (Sulistira et al., 2023) Kerja tim yang efektif memungkinkan terjadinya kolaborasi, pertukaran gagasan, serta pengambilan keputusan secara partisipatif yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan dan teamwork merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam membangun budaya mutu pendidikan. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terbentuknya teamwork yang solid, sedangkan teamwork yang kuat akan memperkuat implementasi budaya mutu dalam organisasi pendidikan.

Berangkat dari permasalahan tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan dan teamwork dalam membangun budaya mutu pendidikan melalui perspektif Total Quality Management (TQM). Kajian ini penting dilakukan mengingat keberhasilan implementasi TQM tidak hanya bergantung pada aspek administratif dan struktural, tetapi juga pada kemampuan organisasi pendidikan dalam membangun budaya kolaboratif, komitmen mutu, dan kepemimpinan yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif-analitis. Penelitian kepustakaan dilakukan melalui pengumpulan dan pengkajian berbagai sumber literatur yang relevan dengan tema kepemimpinan, teamwork, budaya mutu pendidikan, dan Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan.(Abdussamad et al., 2024) Sumber data penelitian diperoleh dari buku, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen akademik lain yang berkaitan dengan topik kajian.

Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan konsep-konsep dasar mengenai kepemimpinan, teamwork, dan budaya mutu dalam perspektif TQM pendidikan. Sementara itu, pendekatan analitis digunakan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan dan teamwork dalam membangun budaya mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi, dan penarikan kesimpulan.(Qomaruddin & Sa'diyah, 2024) Data yang diperoleh dianalisis secara sistematis untuk menemukan keterkaitan konseptual antara implementasi kepemimpinan, efektivitas teamwork, dan pembentukan budaya mutu dalam lembaga pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman teoritis mengenai pentingnya kepemimpinan dan teamwork sebagai elemen strategis dalam implementasi Total Quality Management (TQM) di lingkungan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Total Quality Management dalam Pendidikan

1. Pengertian TQM Pendidikan

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan manajemen yang menekankan pada upaya peningkatan mutu secara menyeluruh dan berkelanjutan melalui keterlibatan seluruh unsur organisasi.(Aula et al., 2021) Dalam konteks pendidikan, TQM diterapkan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan pendidikan, baik peserta didik, orang tua, masyarakat, maupun pemerintah.

TQM dalam pendidikan tidak hanya berorientasi pada hasil akhir berupa lulusan yang berkualitas, tetapi juga memperhatikan seluruh proses pendidikan secara sistematis. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga perbaikan dilakukan secara berkesinambungan untuk menciptakan budaya mutu dalam lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penerapan TQM menuntut adanya komitmen bersama dari seluruh komponen lembaga pendidikan, termasuk pimpinan, guru, tenaga kependidikan, dan stakeholder lainnya.

Menurut Edward Sallis, TQM pendidikan merupakan filosofi perbaikan terus-menerus yang memberikan seperangkat alat praktis kepada institusi pendidikan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan saat ini maupun masa mendatang.(Salamah & Sa'diyah, 2024) Konsep ini menempatkan mutu sebagai orientasi utama dalam seluruh aktivitas lembaga pendidikan. Dengan demikian, keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya diukur dari aspek administratif, tetapi juga dari tingkat kepuasan pelanggan dan kualitas layanan yang diberikan.

Dalam implementasinya, TQM menekankan pentingnya keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses peningkatan mutu. Setiap individu memiliki tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan. Karena itu, budaya kerja kolaboratif, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang visioner menjadi faktor penting dalam

keberhasilan penerapan TQM di lembaga pendidikan.

Penerapan TQM dalam pendidikan juga bertujuan menciptakan lembaga pendidikan yang adaptif terhadap perubahan.(Argaricha et al., 2025) Di tengah perkembangan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan, lembaga pendidikan dituntut untuk melakukan inovasi dan perbaikan secara terus-menerus. Dengan pendekatan TQM, lembaga pendidikan dapat membangun sistem manajemen yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

2. Prinsip-Prinsip TQM

Penerapan TQM dalam pendidikan didasarkan pada beberapa prinsip utama yang menjadi landasan dalam membangun budaya mutu. Prinsip-prinsip tersebut saling berkaitan dan mendukung terciptanya peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

a. Continuous Improvement (Perbaikan Berkelanjutan)

Salah satu prinsip utama TQM adalah *continuous improvement* atau perbaikan berkelanjutan.(Ershadi et al., 2019) Prinsip ini menekankan bahwa mutu pendidikan harus selalu ditingkatkan secara terus-menerus melalui evaluasi dan penyempurnaan terhadap seluruh proses pendidikan. Lembaga pendidikan tidak boleh merasa puas dengan capaian yang telah diperoleh, melainkan harus senantiasa melakukan inovasi untuk mencapai kualitas yang lebih baik.

Perbaikan berkelanjutan dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi guru, pengembangan kurikulum, pembaruan metode pembelajaran, serta evaluasi layanan pendidikan secara berkala. Dengan adanya budaya *continuous improvement*, lembaga pendidikan akan lebih mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan.

b. Customer Satisfaction (Kepuasan Pelanggan)

Dalam perspektif TQM, mutu pendidikan diukur berdasarkan tingkat kepuasan pelanggan.(Khalidah et al., 2025) Pelanggan pendidikan meliputi peserta didik, orang tua, masyarakat, dunia kerja, dan pemerintah. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pelanggan tersebut.

Kepuasan pelanggan dapat diwujudkan melalui pelayanan pendidikan yang profesional, lingkungan belajar yang kondusif, kualitas pembelajaran yang baik, serta lulusan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan masyarakat. Fokus pada pelanggan mendorong lembaga pendidikan untuk lebih responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan stakeholder pendidikan.

c. Total Involvement (Keterlibatan Total)

Prinsip *total involvement* menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya menjadi tanggung jawab pimpinan lembaga, tetapi melibatkan seluruh anggota organisasi.(Al Huda, 2025) Guru, tenaga kependidikan, peserta didik, hingga stakeholder eksternal harus berpartisipasi aktif dalam menciptakan budaya mutu.

Keterlibatan total menciptakan rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan sehingga setiap individu terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, partisipasi aktif seluruh anggota organisasi juga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan memperkuat komitmen bersama dalam mencapai tujuan mutu pendidikan.

d. Teamwork (Kerja Sama Tim)

Kerja sama tim merupakan prinsip penting dalam TQM karena keberhasilan peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dicapai secara individual.(Choirunisa & Lae, 2025) Teamwork memungkinkan terjadinya kolaborasi, komunikasi, dan koordinasi yang efektif antar anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama.

Dalam lembaga pendidikan, teamwork dapat diwujudkan melalui kerja sama antar guru, koordinasi antara pimpinan dan staf, serta kolaborasi dengan orang tua dan masyarakat. Tim yang solid mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat penyelesaian masalah dalam organisasi pendidikan.

3. Budaya Mutu dalam Lembaga Pendidikan

Budaya mutu merupakan sistem nilai, kebiasaan, dan komitmen bersama yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan dalam lembaga pendidikan. Budaya mutu tercermin dalam sikap, perilaku, dan pola kerja seluruh warga sekolah yang selalu mengutamakan kualitas dalam setiap aktivitas pendidikan.

Budaya mutu tidak terbentuk secara instan, tetapi melalui proses panjang yang melibatkan kepemimpinan, kerja sama tim, disiplin organisasi, dan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan.(Fitriyanti et al., 2024) Pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun budaya mutu melalui keteladanan, pengawasan, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam lembaga pendidikan yang memiliki budaya mutu kuat, setiap individu memiliki kesadaran untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Guru berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran, tenaga kependidikan memberikan pelayanan yang optimal, dan pimpinan terus melakukan evaluasi terhadap sistem yang berjalan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antar anggota organisasi menjadi ciri penting budaya mutu.(Rifai et al., 2024)

Budaya mutu juga mendorong terciptanya inovasi dalam pendidikan. Lembaga pendidikan yang menerapkan budaya mutu akan lebih terbuka terhadap perubahan dan pengembangan sistem pendidikan yang lebih efektif. Dengan demikian, budaya mutu menjadi fondasi penting dalam menciptakan lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan mampu bersaing di era modern.

B. Kepemimpinan dalam Perspektif Total Quality Management Pendidikan

1. Konsep Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.(Kubro, 2025) Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan memiliki posisi strategis karena menjadi faktor penentu arah kebijakan, budaya organisasi, dan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan tidak hanya berkaitan dengan jabatan formal seorang kepala sekolah atau pimpinan lembaga, tetapi juga menyangkut kemampuan dalam membangun kerja sama, komunikasi, serta pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.

Menurut Mahdiyah dkk., kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau bekerja sama secara sukarela dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan mengelola dan mengkoordinasikan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.(Mahdiya et al., 2021) Dalam perspektif pendidikan, kepemimpinan menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, kepemimpinan pendidikan juga dipahami sebagai proses sosial yang terjadi melalui interaksi dinamis antara pemimpin dan anggota organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin pendidikan dituntut memiliki kemampuan adaptasi terhadap perubahan, kemampuan komunikasi yang baik, serta keteladanan moral dan profesional dalam menjalankan tugasnya.(Suryani et al., 2025) Kepemimpinan yang efektif akan mampu

membangun komitmen bersama serta mendorong seluruh komponen lembaga pendidikan untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan mutu pendidikan.

Dalam perspektif TQM, kepemimpinan dipandang sebagai penggerak utama dalam implementasi budaya mutu. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan inspirator yang mendorong terciptanya perbaikan mutu secara berkelanjutan di lingkungan pendidikan.

2. Perbedaan Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan dan manajemen merupakan dua konsep yang saling berkaitan, tetapi memiliki fokus dan fungsi yang berbeda dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan lebih berorientasi pada pengaruh, motivasi, dan inspirasi untuk mencapai visi dan perubahan organisasi, sedangkan manajemen lebih menitikberatkan pada perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.(Zakki et al., 2023)

Menurut Kotler, fungsi dominan manajemen adalah menciptakan keteraturan dan konsistensi organisasi, sedangkan fungsi utama kepemimpinan adalah menghasilkan perubahan dan pergerakan organisasi.(Kumar et al., 2026) Manajemen berusaha menjaga stabilitas organisasi, sementara kepemimpinan berusaha menciptakan perubahan yang adaptif dan membangun. Dengan demikian, kepemimpinan lebih menekankan aspek hubungan interpersonal dan perubahan, sedangkan manajemen lebih berorientasi pada prosedur, sistem, dan pengendalian organisasi.

Dalam praktiknya, seorang pemimpin cenderung menggunakan pendekatan yang berorientasi pada hubungan manusiawi, pemberdayaan, serta pengembangan potensi anggota organisasi. Pemimpin berperan dalam memberikan motivasi dan mengarahkan anggota organisasi agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan bersama.(Sutarman et al., 2026) Sebaliknya, manajer lebih fokus pada aspek teknis organisasi seperti penyusunan strategi, pengelolaan sumber daya, pengawasan, serta pengendalian operasional organisasi.(Marlita et al., 2026)

Sihombing menjelaskan bahwa kepemimpinan berfokus pada kemampuan membimbing dan menginspirasi orang lain agar mau mengikuti arah perubahan yang diinginkan organisasi, sedangkan manajemen berfokus pada proses pengelolaan sumber daya melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian.(Sihombing et al., 2026) Oleh sebab itu, meskipun berbeda, kepemimpinan dan manajemen merupakan dua unsur yang saling melengkapi dalam mewujudkan efektivitas organisasi pendidikan.

3. Kepemimpinan Mutu dalam Pendidikan

Kepemimpinan mutu merupakan bentuk kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan mutu tidak dapat terwujud secara otomatis, tetapi memerlukan komitmen yang kuat dari pimpinan lembaga pendidikan serta dukungan seluruh anggota organisasi untuk melaksanakan tugas secara optimal dan terus melakukan perbaikan mutu.(Fitriani et al., 2025)

Dalam implementasi TQM, seorang pemimpin mutu harus mampu memahami kebutuhan pelanggan pendidikan, baik peserta didik, orang tua, masyarakat, maupun pemerintah. Pemimpin juga harus mampu melakukan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat.

Kepemimpinan mutu juga berkaitan erat dengan upaya menciptakan produktivitas kerja dan budaya mutu dalam organisasi pendidikan.(Fadhila et al., 2025) Pemimpin harus

mampu menggerakkan seluruh sumber daya organisasi agar bekerja secara efektif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara terus-menerus. Dengan demikian, keberhasilan implementasi TQM sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam lembaga pendidikan.

4. Karakteristik Pemimpin Mutu

Dalam perspektif TQM, seorang pemimpin pendidikan dituntut memiliki karakteristik tertentu agar mampu membangun budaya mutu secara efektif. Karakteristik tersebut meliputi visioner, komunikatif, inspiratif, dan adaptif.

a. Visioner

Pemimpin visioner adalah pemimpin yang memiliki pandangan jauh ke depan serta mampu merumuskan arah dan tujuan lembaga pendidikan secara jelas. Pemimpin visioner mampu membangun visi mutu yang menjadi pedoman seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.(Yanto et al., 2023) Dalam konteks TQM, visi yang jelas sangat penting untuk menciptakan keselarasan tujuan dan komitmen bersama dalam peningkatan mutu pendidikan.

b. Komunikatif

Komunikasi merupakan unsur penting dalam kepemimpinan mutu. Pemimpin yang komunikatif mampu menyampaikan kebijakan, tujuan, dan harapan organisasi secara jelas kepada seluruh anggota organisasi.(Aliyah, 2025) Selain itu, komunikasi yang terbuka dapat memperkuat koordinasi, meningkatkan kerja sama tim, serta meminimalkan konflik dalam organisasi pendidikan.

Herawan menegaskan bahwa keterbukaan komunikasi, baik secara vertikal maupun horizontal, menjadi salah satu elemen penting dalam membangun kepemimpinan mutu di lembaga pendidikan.

c. Inspiratif

Pemimpin inspiratif adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan keteladanan kepada anggota organisasi. Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi contoh dalam kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme kerja. Sikap inspiratif dari seorang pemimpin akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas anggota organisasi dalam menjalankan budaya mutu.

d. Adaptif

Perubahan dalam dunia pendidikan menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Pemimpin adaptif mampu menyesuaikan kebijakan dan strategi organisasi dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat tanpa meninggalkan tujuan utama lembaga pendidikan.

Rizal Andreansyah dan Muttaqien (2024) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi merupakan salah satu unsur penting dalam kepemimpinan efektif, karena organisasi pendidikan selalu menghadapi tantangan dan perubahan yang dinamis.

5. Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Mutu

Kepemimpinan memiliki peran utama dalam membangun budaya mutu di lembaga pendidikan. Budaya mutu tidak dapat tercipta tanpa adanya komitmen, keteladanan, dan konsistensi dari seorang pemimpin. Dalam perspektif TQM, pemimpin bertugas membangun visi mutu, mengarahkan anggota organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Pemimpin juga berperan dalam membangun komitmen seluruh anggota organisasi terhadap budaya mutu. Komitmen tersebut diwujudkan melalui penguatan disiplin kerja, profesionalisme, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Zar'an menyatakan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat

bergantung pada kemampuan kepemimpinan dalam membangun komitmen, menghubungkan strategi dengan visi organisasi, serta mengelola sumber daya yang mendukung implementasi mutu. (Zar'an, 2024)

Selain itu, pemimpin memiliki tanggung jawab dalam menciptakan teamwork yang efektif di lingkungan pendidikan. Melalui kerja sama tim yang baik, proses peningkatan mutu dapat berjalan lebih optimal karena seluruh anggota organisasi terlibat aktif dalam evaluasi, pengembangan, dan penyempurnaan sistem pendidikan.

Kepemimpinan juga berperan dalam menciptakan budaya continuous improvement atau perbaikan berkelanjutan. Pemimpin harus mampu menjadikan evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi serta mendorong seluruh anggota organisasi untuk selalu melakukan inovasi dan peningkatan kualitas kerja. Dengan demikian, budaya mutu dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan dalam lembaga pendidikan.

C. Teamwork sebagai Pilar Budaya Mutu Pendidikan

1. Konsep Teamwork dalam Organisasi Pendidikan

Teamwork atau kerja sama tim merupakan proses kolaborasi antar individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. (Mukarto, 2025) Dalam konteks pendidikan, teamwork menjadi bagian penting dalam pelaksanaan sistem organisasi karena keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan seluruh komponen organisasi untuk bekerja sama secara harmonis.

Dalam perspektif Total Quality Management, teamwork merupakan salah satu prinsip utama dalam membangun budaya mutu pendidikan. TQM menekankan bahwa peningkatan mutu tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan harus melibatkan seluruh anggota organisasi melalui kerja sama yang terintegrasi. Oleh karena itu, teamwork menjadi sarana untuk membangun koordinasi, komunikasi, dan partisipasi aktif seluruh anggota lembaga pendidikan.

Kerja sama tim dalam organisasi pendidikan melibatkan berbagai unsur, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, hingga stakeholder eksternal. Setiap anggota organisasi memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing yang saling melengkapi dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan adanya teamwork yang baik, berbagai program pendidikan dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan terarah.

Rahmawati dan Supriyanto (2020) menyatakan bahwa teamwork dalam implementasi manajemen mutu terpadu berfungsi untuk membangun keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses peningkatan kualitas pendidikan. (Yanti, 2021) Teamwork juga menjadi media untuk memperkuat koordinasi, membangun rasa tanggung jawab bersama, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pendidikan. Dengan demikian, teamwork dalam organisasi pendidikan merupakan bentuk kerja sama kolektif yang berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan melalui partisipasi aktif seluruh komponen organisasi.

2. Karakteristik Teamwork Efektif

Teamwork yang efektif memiliki beberapa karakteristik yang mendukung terciptanya kerja sama yang produktif dan harmonis dalam organisasi pendidikan. Karakteristik tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi budaya mutu berbasis TQM.

a. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi merupakan unsur utama dalam teamwork. Tim yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi terbuka, jujur, dan dua arah antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya koordinasi yang optimal serta

meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.(Aliyah, 2025) Menurut Yulita dkk, keterbukaan komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal menjadi salah satu elemen penting dalam kepemimpinan mutu dan pengembangan teamwork dalam organisasi pendidikan.(Yulita et al., 2025)

b. Kepercayaan Antar Anggota Tim

Kepercayaan merupakan fondasi penting dalam kerja sama tim. Anggota tim yang saling percaya akan lebih mudah bekerja sama, berbagi ide, serta mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas organisasi. Kepercayaan juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

c. Memiliki Tujuan Bersama

Teamwork yang efektif memiliki tujuan yang jelas dan dipahami bersama oleh seluruh anggota tim. Kesamaan tujuan akan memperkuat komitmen anggota organisasi dalam bekerja sama untuk mencapai target mutu pendidikan yang telah ditetapkan.

d. Tanggung Jawab Bersama

Dalam teamwork, setiap anggota memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan organisasi dipandang sebagai tanggung jawab bersama sehingga setiap anggota terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

e. Saling Mendukung dan Menghargai

Kerja sama tim yang baik ditandai dengan adanya sikap saling menghargai dan mendukung antar anggota organisasi. Sikap tersebut mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memperkuat solidaritas dalam organisasi pendidikan.

Dengan adanya karakteristik tersebut, teamwork akan mampu berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

3. Kontribusi Teamwork terhadap Peningkatan Mutu

Teamwork memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan mutu pendidikan.(Suharjo et al., 2022) Dalam implementasi TQM, kerja sama tim menjadi salah satu faktor utama yang mendukung terciptanya budaya mutu di lembaga pendidikan. Salah satu kontribusi teamwork adalah meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pendidikan. Dengan adanya kerja sama yang baik, pembagian tugas dan tanggung jawab dapat dilakukan secara lebih terstruktur sehingga pelaksanaan program menjadi lebih optimal. Selain itu, teamwork juga memungkinkan terjadinya pertukaran ide dan pengalaman antar anggota organisasi yang dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Maka, menurut penulis bahwa teamwork mampu meningkatkan kinerja organisasi karena tercipta sinergi antar anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, sinergi tersebut akan memperkuat pelaksanaan program mutu dan meningkatkan produktivitas kerja seluruh komponen sekolah.

Teamwork juga berkontribusi dalam menciptakan inovasi pendidikan. Melalui diskusi dan kolaborasi antar anggota tim, lembaga pendidikan dapat menghasilkan berbagai ide baru dalam pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun pengembangan program pendidikan lainnya. Hal ini sangat penting dalam menghadapi perubahan dan tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Selain itu, teamwork dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja anggota organisasi. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif akan membuat anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, teamwork memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan efektivitas kerja, inovasi, produktivitas, dan komitmen

organisasi.

4. Teamwork dalam Implementasi *Continuous Improvement*

Continuous improvement atau perbaikan berkelanjutan merupakan prinsip utama dalam TQM yang bertujuan meningkatkan kualitas organisasi secara terus-menerus. (Ershadi et al., 2019) Dalam implementasinya, teamwork memiliki peran yang sangat penting karena proses perbaikan mutu membutuhkan keterlibatan seluruh anggota organisasi.

Melalui teamwork, proses evaluasi dan perbaikan dapat dilakukan secara kolektif. Setiap anggota organisasi dapat memberikan masukan, kritik, maupun solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi lembaga pendidikan. Dengan adanya kolaborasi tersebut, proses perbaikan mutu menjadi lebih efektif dan komprehensif. Selanjutnya salah satu elemen penting dalam kepemimpinan mutu adalah menciptakan lingkungan yang mendukung *continuous improvement*. Lingkungan tersebut dapat terbentuk apabila organisasi memiliki teamwork yang kuat, komunikasi terbuka, serta budaya kerja yang kolaboratif.

Dalam lembaga pendidikan, teamwork dalam *continuous improvement* dapat diwujudkan melalui rapat evaluasi rutin, diskusi pengembangan pembelajaran, supervisi kolaboratif, maupun pelatihan bersama bagi guru dan tenaga kependidikan. Aktivitas tersebut memungkinkan organisasi pendidikan untuk terus belajar dan memperbaiki kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, teamwork juga membantu organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan pendidikan. Tim yang solid akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, maupun tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan. Dengan demikian, teamwork menjadi sarana penting dalam mewujudkan budaya *continuous improvement* sebagai inti dari implementasi TQM di lembaga pendidikan.

5. Kolaborasi Stakeholder Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya menjadi tanggung jawab internal lembaga pendidikan, tetapi juga memerlukan kolaborasi dengan berbagai stakeholder pendidikan. Dalam perspektif TQM, keterlibatan stakeholder menjadi bagian penting dalam menciptakan budaya mutu yang berkelanjutan.

Stakeholder pendidikan meliputi orang tua, masyarakat, pemerintah, dunia usaha, alumni, dan berbagai pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap pendidikan. Kolaborasi dengan stakeholder diperlukan untuk mendukung pengembangan program pendidikan, peningkatan kualitas layanan, serta pemenuhan kebutuhan peserta didik. (Putri et al., 2026) Hal ini menjelaskan bahwa keberhasilan mutu pendidikan merupakan hasil integrasi dari partisipasi seluruh stakeholder pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu membangun hubungan yang harmonis dan komunikatif dengan berbagai pihak agar tercipta dukungan terhadap pelaksanaan program mutu.

Kolaborasi stakeholder dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk kegiatan, seperti rapat komite sekolah, kerja sama program pendidikan, pelibatan masyarakat dalam pengembangan sekolah, hingga kemitraan dengan dunia usaha dan industri. Dengan adanya kolaborasi tersebut, lembaga pendidikan akan memperoleh dukungan sumber daya, ide, dan masukan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, keterlibatan stakeholder juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Ketika masyarakat merasa dilibatkan dalam pengembangan pendidikan, maka dukungan terhadap program sekolah akan semakin kuat. Dengan demikian, kolaborasi stakeholder pendidikan menjadi bagian penting dalam membangun budaya mutu pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

D. Sinergi Kepemimpinan dan Teamwork dalam Membangun Budaya Mutu

1. Kepemimpinan sebagai Penggerak Teamwork

Dalam perspektif *Total Quality Management*, kepemimpinan memiliki peran sentral sebagai penggerak utama terbentuknya teamwork yang efektif di lingkungan pendidikan. (Al Haqiqy & Muttaqin, 2024) Kepemimpinan tidak hanya berfungsi mengarahkan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga membangun semangat kolaborasi, partisipasi, dan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses peningkatan mutu pendidikan.

Pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif agar setiap anggota organisasi mampu bekerja sama secara optimal. Melalui komunikasi yang efektif, keteladanan, dan pemberdayaan anggota organisasi, seorang pemimpin dapat membangun kepercayaan dan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan mutu pendidikan. (Shobri, 2025) Dalam implementasi TQM, kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong anggota organisasi untuk terlibat aktif dalam proses continuous improvement atau perbaikan berkelanjutan.

Maka dari itu, salah satu elemen penting dalam kepemimpinan mutu adalah pengembangan kerja tim. Pemimpin harus mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, memberikan motivasi, dan membangun komitmen seluruh anggota organisasi terhadap kualitas pendidikan. Kepemimpinan yang demikian akan memperkuat koordinasi dan meningkatkan efektivitas kerja sama tim dalam organisasi pendidikan. (Kubro & Setiadi, 2026)

Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam teamwork, seperti rendahnya komunikasi, konflik internal, maupun sikap individualistik. Seorang pemimpin yang visioner dan komunikatif mampu menjadi mediator serta pengarah dalam menyelesaikan persoalan organisasi sehingga kerja sama tim tetap berjalan secara produktif dan harmonis. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor penggerak utama dalam membangun teamwork yang solid dan produktif sebagai bagian dari implementasi budaya mutu pendidikan berbasis TQM.

2. Teamwork sebagai Penguat Implementasi Mutu

Kerja sama tim atau teamwork merupakan salah satu prinsip utama dalam implementasi TQM di lembaga pendidikan. Teamwork menjadi sarana untuk menyatukan berbagai potensi, kemampuan, dan tanggung jawab anggota organisasi dalam mencapai tujuan mutu pendidikan secara bersama-sama. Dalam konteks pendidikan, teamwork melibatkan seluruh komponen lembaga pendidikan, mulai dari pimpinan, guru, tenaga kependidikan, hingga stakeholder lainnya. (Choirunisa & Lae, 2025) Kerja sama yang baik memungkinkan proses pendidikan berjalan lebih efektif karena setiap anggota organisasi saling mendukung, berbagi ide, serta bekerja secara terkoordinasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Choirunisa dan Lae menjelaskan bahwa teamwork dalam lembaga pendidikan merupakan keterlibatan seluruh warga sekolah dalam berbagai aktivitas pendidikan guna membangun budaya mutu secara kolektif. (Choirunisa & Lae, 2025) Melalui teamwork, komunikasi antar anggota organisasi menjadi lebih efektif sehingga proses pengambilan keputusan, evaluasi, dan pemecahan masalah dapat dilakukan secara lebih cepat dan tepat.

Selain itu, teamwork juga berperan penting dalam mendukung proses continuous improvement dalam TQM. Tim yang solid mampu melakukan evaluasi terhadap sistem pendidikan secara bersama-sama dan menghasilkan inovasi untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Dengan adanya kolaborasi yang baik, setiap anggota organisasi merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan lembaga pendidikan.

Menurut Handayani, teamwork memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan

kinerja organisasi karena mampu menciptakan sinergi antar anggota organisasi. (Handayani et al., 2025) Dalam lembaga pendidikan, sinergi tersebut akan memperkuat pelaksanaan program mutu, meningkatkan produktivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan profesional. Dengan demikian, teamwork menjadi penguat utama dalam implementasi mutu pendidikan karena mampu menciptakan kolaborasi, koordinasi, dan komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan.

3. Budaya Kolaboratif dalam Lembaga Pendidikan

Budaya kolaboratif merupakan budaya organisasi yang menekankan kerja sama, komunikasi, partisipasi, dan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. (Kadarmanta, 2024) Dalam lembaga pendidikan, budaya kolaboratif menjadi fondasi penting dalam membangun budaya mutu berbasis TQM.

Budaya kolaboratif tercermin melalui hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan stakeholder pendidikan lainnya. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, memberikan masukan, dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.

Penerapan budaya kolaboratif dalam lembaga pendidikan dapat meningkatkan efektivitas organisasi karena tercipta suasana kerja yang terbuka dan saling mendukung. Selain itu, budaya kolaboratif juga mampu memperkuat rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan sehingga setiap anggota organisasi terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Dalam perspektif TQM, budaya kolaboratif menjadi sarana penting dalam menciptakan *continuous improvement*. Melalui kerja sama yang baik, berbagai persoalan organisasi dapat diselesaikan secara bersama-sama dan menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan mutu secara berkelanjutan. Budaya kolaboratif juga dapat meningkatkan inovasi dalam pembelajaran, pelayanan pendidikan, dan pengembangan organisasi.

Choirunisa dan Lae menambahkan bahwa implementasi TQM dalam pendidikan akan berjalan efektif apabila didukung oleh kerja sama yang sistematis, komunikasi yang baik, serta keterlibatan seluruh stakeholder pendidikan. (Choirunisa & Lae, 2025) Oleh karena itu, budaya kolaboratif harus dibangun secara konsisten melalui kepemimpinan yang partisipatif, komunikasi terbuka, dan penguatan teamwork dalam organisasi pendidikan.

4. Implikasi terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan

Sinergi antara kepemimpinan dan teamwork memberikan implikasi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi, sedangkan teamwork memperkuat pelaksanaan program mutu melalui kerja sama dan kolaborasi yang produktif.

Salah satu implikasi penting dari sinergi tersebut adalah terciptanya budaya mutu dalam lembaga pendidikan. Budaya mutu tercermin melalui meningkatnya disiplin kerja, profesionalisme, tanggung jawab, serta komitmen seluruh anggota organisasi terhadap kualitas pendidikan. (Mahmudah et al., 2025) Dengan adanya budaya mutu, lembaga pendidikan akan lebih mampu melakukan perbaikan secara berkelanjutan dan beradaptasi terhadap perubahan.

Selain itu, sinergi kepemimpinan dan teamwork juga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Guru dapat bekerja sama dalam merancang pembelajaran, melakukan evaluasi, dan mengembangkan inovasi pendidikan yang lebih efektif. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan mutu hasil belajar peserta didik.

Implikasi lainnya adalah meningkatnya efektivitas organisasi pendidikan. Komunikasi yang baik, koordinasi yang terstruktur, dan kerja sama yang solid akan

mempercepat penyelesaian masalah organisasi serta meningkatkan efisiensi pelaksanaan program pendidikan. Dengan demikian, lembaga pendidikan mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada peserta didik dan masyarakat.

Hal di atas menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan tanggung jawab bersama seluruh komponen lembaga pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi TQM sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun kerja sama, komitmen, dan budaya kolaboratif di lingkungan pendidikan. Dengan demikian, sinergi kepemimpinan dan teamwork menjadi elemen penting dalam menciptakan lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Total Quality Management (TQM) merupakan pendekatan manajemen yang menekankan peningkatan mutu secara berkelanjutan melalui keterlibatan seluruh komponen organisasi pendidikan. Prinsip-prinsip TQM seperti continuous improvement, customer satisfaction, total involvement, dan teamwork menjadi fondasi penting dalam membangun budaya mutu di lembaga pendidikan. Budaya mutu tercermin dalam sikap profesional, komitmen terhadap kualitas, serta upaya perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus oleh seluruh warga sekolah.

Kepemimpinan dalam perspektif TQM memiliki peran strategis sebagai penggerak utama terciptanya budaya mutu pendidikan. Pemimpin pendidikan dituntut memiliki karakter visioner, komunikatif, inspiratif, dan adaptif agar mampu membangun komitmen organisasi, menciptakan komunikasi yang efektif, serta mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan yang efektif juga berfungsi sebagai fasilitator dan motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada kualitas.

Selain kepemimpinan, teamwork menjadi pilar penting dalam implementasi budaya mutu pendidikan. Kerja sama tim memungkinkan terciptanya koordinasi, kolaborasi, dan partisipasi aktif seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Teamwork yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, memperkuat inovasi, mempercepat penyelesaian masalah, serta mendukung pelaksanaan continuous improvement dalam lembaga pendidikan. Melalui budaya kolaboratif, seluruh stakeholder pendidikan dapat bersama-sama membangun sistem pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas.

REFERENSI

- Abdussamad, J., Sopingi, I., Setiawan, B., & Sibua, N. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode* (1st ed.). PT Media Penerbit Indonesia.
- Al Haqiqy, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah Islam. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 712-724.
- Al Huda, U. (2025). Peran stakeholder dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan. *Pijar Pelita: Journal of Early Childhood Education and Early Childhood Islamic Education*, 1(2), 182-194.
- Alfiyah, N. (2025). Total Quality Management (TQM) dalam perencanaan mutu pendidikan Islam: Langkah strategis menghadapi tantangan global perspektif Edward Sallis. *Jurnal Kependidikan Islam*, 15(2), 135-148.

- Aliyah, A. I. (2025). KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *AL MIDAD: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 2(1), 73–82.
- Argaricha, A. S., Khojir, K., & Bahrani, B. (2025). Implementasi total quality management dalam membangun budaya mutu pendidikan di era revolusi industri 4.0: Studi kasus di SMP Islam Bunga Bangsa Samarinda. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 16(1), 1–14.
- Aula, N. A., Maisaroh, H., & Lathifah, U. (2021). Pengembangan mutu sekolah melalui pendekatan TQM. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 37–46.
- Choirunisa, M. M., & Lae, M. Z. (2025). Analisis keefektifan manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 76–82.
- Erfiyana, E., Sehabudin, B., Gumilar, D., & Kartika, I. (2024). IMPLEMENTASI BUDAYA MUTU SEKOLAH MELALUI PENDEKATAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1055–1066. <https://doi.org/10.57171/jt.v5i7.380>
- Ershadi, M. J., Najafi, N., & Soleimani, P. (2019). Measuring the impact of soft and hard total quality management factors on customer behavior based on the role of innovation and continuous improvement. *The TQM Journal*, 31(6), 1093–1115.
- Fadhila, P. N., Mahfudah, R. A., & Mu'alimin, M. (2025). Budaya mutu dalam peningkatan kinerja pendidikan: Sebuah kajian sistematis atas strategi kepemimpinan dan penjaminan mutu di lembaga pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(4), 218–228.
- Fitriani, A., Maksadah, R., Islami, W., Amalien, C. A., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Kepemimpinan dalam pendidikan: Model dan implementasi untuk meningkatkan kinerja sekolah. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 715–722.
- Fitriyanti, E., Soedjarwo, S., & Sholeh, M. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di Madrasah Aliyah Amanatul Umma. *Dharmas Education Journal (DE_Journal)*, 5(1), 74–83.
- Handayani, L., Lestari, D. A., Putri, D. S., Fitriyani, A. A. N., & Sijabad, R. (2025). Kolaborasi tim dan efektivitas kinerja organisasi. *Journal of Literature Review*, 1(2), 282–291.
- Kadarmanta, R. (2024). Peran budaya organisasi mewujudkan produktivitas kinerja (Implementasi di negara Singapura, Jepang, China, Korea Selatan dan Indonesia). *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 394–407.
- Khalidah, N., Mahmudah, R., Dewi Yulistiadi, C. A., & Cinantya, C. (2025). KEPUASAN PELANGGAN: INDIKATOR MUTU PENDIDIKAN. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(2).
- Kubro, S. (2025). Islamic Educational Leadership In Prophetic Perspective. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), 142–154.
- Kubro, S., & Setiadi, Y. A. (2026). Transformasi Strategis Hubungan Masyarakat dan Kepemimpinan Adaptif dalam Membangun Branding Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus di SD Tahfidzul Qur'an Karangklesem, Purbalingga. *At-Tathbiqiyah: Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(1), 37–52.
- Kumar, V., Kotler, P., & Kumar, A. (2026). Transformative marketing strategies in the era of new-age technologies: Principles, plan, purpose, and practice. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 54(1), 1–27.
- Mahdiya, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(7), 1146–1156.

- Mahmudah, S., Halik, A., Sari, A. P., & Ridwan, R. (2025). Budaya mutu organisasi pada satuan pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 417–424.
- Marlita, M. D., Amrizal, S. P. I., Qadafi, M., Siahaan, R. Y., Kom, S., Tr, M., Wahyu Ratnasari, S., Nurul Hasanah, S., Albert Yansen, M., & Amin Budiastuti, S. (2026). *TATA KELOLA MANAJEMEN ORGANISASI DAN SDM*. CV Rey Media Grafika.
- Mukarto, D. T. (2025). Integrasi Kerja Sama Tim, Kolaborasi, dan Networking dalam Implementasi Program MSDM untuk Kinerja Optimal. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(3), 656–663.
- Nawawi, M. A., & La'alang, A. (2020). URGENSI PENINGKATAN MUTU DENGAN MENGGUNAKAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN (TQM) DALAM PENDIDIKAN ISLAM DI ERA MILLENNIAL. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 188–204. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.104>
- Putri, R., Ilham, M. A., Ahmad, A., & Hidayatullah, R. (2026). Pemberdayaan Stakeholder dalam Manajemen Berbasis Sekolah sebagai Strategi Peningkatan Mutu Madrasah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 3(1), 277–285.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77–84.
- Rifai, M., Syahputra, M. R., Thaiyibah, A., Mardiana, M., & Pohan, H. L. (2024). Budaya Pendidikan dan Budaya Organisasi Serta Jaringan Komunikasi Dalam Pendidikan. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(4), 583–593.
- Salamah, A., & Sa'diyah, M. (2024). Konsep mutu dan kepuasan pelanggan dalam pendidikan Islam metode TQM (total quality management). *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 2507–2516.
- Setiyani, A., Judijanto, L., & Nurwahidah, A. (2026). *QUALITY FIRST: Membangun Budaya Mutu dalam Dunia Kerja Modern*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Shobri, M. (2025). Peran kepala madrasah sebagai leader visioner: Strategi penguatan mutu dan integritas lembaga pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191–210.
- Sihombing, I. H. H., Sawitri, I., Murah, H., Tanjung, A., Handayani, P. D., Putri, D. A., Sari, M. P., Gustina, G., Sulistyorini, E., & Cahyaningtyas, N. I. (2026). *Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Penerapan*. Star Digital Publishing.
- Suharjo, S., Tabrani, T., Shabri, A., & Maspan, M. (2022). Teamwork Pelaksanaan Pendidikan Islam. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 2(3), 229–236.
- Sulistira, A. N. F., Qoblia, P. I., & Rizki, T. S. (2023). Peran komunikasi penerimaan aktif dalam membangun kerja sama tim dalam organisasi. *Lenvari: Journal of Social Science*, 1(1), 33–39.
- Suryani, I., Eprilia, M., Aldizah, P., & Rusdah, M. (2025). Kepemimpinan dan pengembangan kemampuan pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 1(4), 150–157.
- Sutarman, S., Kom, S., MM, M. P., & Sulastrri, N. (2026). *Pemimpin Organisasi*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Syihabudin, M. I. (2026). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Di Madrasah Bertaraf International Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. *Al-Basyir: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(2), 109–121.
- Yanti, M. D. (2021). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan di MTs Negeri 6 Banjar Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 8–27.

- Yanto, T., Syaodih, C., Puspitasari, D., Septima, D., & Restiana, R. (2023). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDN Bojongsoang 1. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), 366–377.
- Yulita, V. D., Halik, A., Ningrum, N. K., & Janawati, J. (2025). Kepemimpinan Mutu Dan Kerjasama Tim Pada Satuan Pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 393–399.
- Zakki, M., Maunah, B., & Patoni, A. (2023). Orientasi dan tujuan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52–68.
- Zar'an, S. L. (2024). Strategi implementasi peningkatan mutu lembaga pendidikan berdasarkan konsep Edward Deming. *Moral: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 1(4), 302–311.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA