

Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Mutu 5s (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Di MAS Muhammadiyah 1 Medan

Muhammad Wafi Siregar¹, Muhammad Rifa'i²

¹Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: muhammadwafisiregar@gmail.com¹, muhammadrifai@uinsu.ac.id²

Article History:

Received: 12 Mei 2026

Revised: 27 Mei 2026

Accepted: 09 Juni 2026

Keywords: Peran Kepala Sekolah, Manajemen Mutu, 5S, Budaya Organisasi

Abstract: Pengelolaan lingkungan pendidikan yang sistematis melalui budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) menjadi faktor krusial dalam menciptakan iklim belajar yang bermutu dan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran strategis kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen mutu 5S di MAS Muhammadiyah 1 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam terhadap kepala madrasah, guru, dan staf, serta studi dokumentasi terhadap arsip mutu sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi 5S di madrasah ini dijalankan melalui tiga fase utama: perencanaan strategis, eksekusi teknis pada sarana fisik, dan internalisasi karakter melalui habituasi. Peran kepala sekolah diwujudkan melalui penguatan fungsi EMASLIM (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator*). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa keteladanan kepala sekolah (*modelling behavior*) serta integrasi nilai-nilai keislaman ke dalam konsep 5S menjadi faktor kunci keberhasilan transformasi perilaku warga sekolah. Meskipun demikian, tantangan utama masih terletak pada dimensi *Shitsuke* (Rajin) yang memerlukan pengawasan berkelanjutan dan penguatan sistem *reward and punishment* guna memastikan keberlanjutan budaya mutu di lingkungan MAS Muhammadiyah 1 Medan.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini berada pada pusaran perubahan global yang sangat cepat, di mana kualitas atau mutu bukan lagi sekadar pilihan, melainkan suatu keharusan bagi lembaga pendidikan untuk dapat bertahan dan bersaing (Rifa'i, 2019). Lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, dituntut untuk melakukan transformasi manajemen yang tidak hanya berfokus pada aspek kognitif siswa, tetapi juga pada tata kelola lingkungan dan budaya organisasi. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan masih menghadapi kendala serius terkait efisiensi operasional, mulai dari penataan aset yang semrawut, lingkungan belajar yang kurang bersih, hingga rendahnya etos kerja dan disiplin warga sekolah. Kondisi lingkungan yang tidak teratur ini secara psikologis dapat menurunkan motivasi belajar siswa dan produktivitas kerja pendidik.

Manajemen mutu terpadu (*Total Quality Management*) menawarkan berbagai metodologi untuk memperbaiki kualitas proses di dalam organisasi (Nasution, 2014). Salah satu instrumen yang sangat efektif dan mulai banyak diadaptasi oleh dunia pendidikan dari sektor industri manufaktur Jepang adalah konsep 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*). Konsep ini menekankan pada lima pilar utama: Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Implementasi 5S di sekolah bertujuan untuk menciptakan lingkungan fisik yang terorganisir, aman, dan nyaman, yang pada gilirannya akan membentuk mentalitas disiplin dan budaya kerja yang positif. Namun, tantangan terbesar dalam penerapan 5S di madrasah adalah bagaimana mengubah kebiasaan lama (*old habits*) warga sekolah menjadi budaya baru yang konsisten dan berkelanjutan.

Dalam dinamika perubahan budaya organisasi tersebut, peran kepala sekolah menjadi variabel kunci yang sangat menentukan. Sebagai pemegang otoritas tertinggi di tingkat satuan pendidikan, kepala sekolah berfungsi sebagai nakhoda yang mengarahkan visi dan kebijakan sekolah (Rifa'i & Ananda, 2022). Kepala sekolah tidak hanya dituntut memiliki kemampuan administratif, tetapi juga harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan yang transformasional. Dalam konteks MAS Muhammadiyah 1 Medan, tantangan implementasi 5S menjadi semakin menarik karena madrasah ini berupaya menyelaraskan manajemen modern berbasis industri dengan nilai-nilai spiritualitas keislaman dan ideologi kemuhammadiyah.

Keberhasilan program 5S sangat bergantung pada bagaimana kepala sekolah memerankan dirinya sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator atau yang sering disebut dengan istilah EMASLIM (Rifa'i & Ananda, 2022). Tanpa komitmen yang kuat dari pimpinan, inisiatif perubahan mutu sering kali hanya berhenti pada tataran seremonial atau pajangan poster di dinding tanpa adanya internalisasi perilaku. Penelitian ini berupaya menggali lebih dalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah di MAS Muhammadiyah 1 Medan dalam menghadapi resistensi, membangun motivasi, dan memastikan setiap elemen sekolah mematuhi standar 5S. Melalui pemahaman yang mendalam mengenai peran ini, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi madrasah lain dalam mengupayakan perubahan budaya organisasi menuju sekolah yang bermutu dan berdaya saing tinggi.

LANDASAN TEORI

Peran EMASLIM Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan sosiokultural untuk memengaruhi dan menggerakkan seluruh komponen organisasi demi mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Dalam ekosistem madrasah, kepala sekolah mengemban peran multifaset yang diringkas dalam akronim EMASLIM (Rifa'i & Ananda, 2022). Peran sebagai *Educator* menempatkan kepala sekolah sebagai figur sentral dalam pembentukan karakter, di mana beliau harus mampu memberikan teladan perilaku (*role model*) dan bimbingan psikologis yang mendalam bagi guru serta siswa. Sebagai *Manager*, kepala sekolah harus menguasai keterampilan teknis manajemen modern, mulai dari penyusunan rencana strategis madrasah, pengorganisasian struktur yang efisien, hingga pengendalian sumber daya agar tetap selaras dengan standar mutu yang ditetapkan (Rifa'i, 2019). Fungsi ini berkelindan dengan peran *Administrator* yang menuntut ketelitian dalam tata kelola surat-menyurat, pengarsipan dokumen akademik, serta manajemen inventaris barang guna menjamin akuntabilitas lembaga pendidikan.

Peran kepala sekolah meluas pada dimensi *Supervisor*, di mana beliau berfungsi sebagai mitra dialogis bagi pendidik untuk mengevaluasi dan memperbaiki proses pembelajaran di kelas

melalui supervisi klinis yang konstruktif. Dalam kapasitasnya sebagai *Leader*, kepala sekolah harus mampu membangun visi kolektif, menanamkan nilai-nilai organisasi, serta menjadi jembatan komunikasi antar berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*). Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan manajemen, peran *Innovator* menjadi penentu daya saing madrasah; kepala sekolah dituntut kreatif dalam mengadopsi sistem manajemen baru seperti 5S guna memecahkan kebuntuan birokrasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Terakhir, sebagai *Motivator*, pimpinan madrasah berperan memberikan stimulus psikologis dan menciptakan iklim kerja yang penuh apresiasi, sehingga setiap individu merasa memiliki kontribusi berharga terhadap keberhasilan sekolah (Rifa'i & Ananda, 2022). Integrasi ketujuh peran ini membentuk landasan kepemimpinan yang holistik bagi terciptanya budaya mutu madrasah.

Manajemen Mutu 5S (Budaya Kerja)

Konsep 5S merupakan metodologi penataan lingkungan kerja yang berasal dari Jepang, yang dirancang untuk menciptakan efisiensi, produktivitas, dan disiplin tinggi di tempat kerja (Nasution, 2014). Filosofi ini dimulai dengan *Seiri* (Ringkas), yakni tindakan memilah secara tegas antara barang yang diperlukan dan barang yang tidak bernilai guna. Langkah ini bertujuan untuk menghilangkan pemborosan ruang dan memudahkan identifikasi aset madrasah. Tahap berikutnya adalah *Seiton* (Rapi), yang menekankan pada pengaturan posisi barang secara ergonomis berdasarkan prinsip "satu tempat untuk satu benda". Hal ini memastikan setiap peralatan pendidikan memiliki lokasi penyimpanan yang permanen sehingga dapat ditemukan dalam waktu singkat. Setelah penataan selesai, tahap *Seiso* (Resik) dijalankan bukan sekadar sebagai kegiatan bersih-bersih, melainkan sebagai bentuk inspeksi harian untuk mendeteksi dini adanya kerusakan atau malfungsi pada fasilitas sekolah (Nasution, 2014).

Kesinambungan dari ketiga tahap awal tersebut dijaga melalui *Seiketsu* (Rawat), yang melibatkan standarisasi seluruh prosedur pembersihan dan penataan dalam bentuk panduan visual atau SOP yang mudah dipahami oleh seluruh warga madrasah. Puncak dari implementasi 5S adalah *Shitsuke* (Rajin), yaitu tahap internalisasi di mana aturan-aturan tersebut berubah menjadi kebiasaan otomatis dan karakter individu. *Shitsuke* mencerminkan kedisiplinan moral untuk mematuhi standar tanpa harus diawasi secara ketat. Di lingkungan pendidikan, penerapan 5S tidak hanya berdampak pada keindahan fisik gedung sekolah, tetapi juga memberikan efek edukatif bagi siswa dalam membentuk mentalitas tertib, menghargai waktu, dan tanggung jawab terhadap lingkungan (Sutisna dkk., 2020). Dengan demikian, 5S merupakan fondasi krusial bagi terciptanya budaya mutu yang berkelanjutan dan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis untuk memahami fenomena peran kepemimpinan secara alamiah dan mendalam (Moleong, 2017). Penggunaan metode kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada proses interaksi dan makna dibalik implementasi kebijakan manajemen mutu 5S di lingkungan madrasah. Penelitian dilaksanakan di MAS Muhammadiyah 1 Medan, yang beralamat di Jl. Mandala By Pass No. 140-A, Medan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik madrasah yang telah mulai mengadopsi budaya industri ke dalam ekosistem pendidikan Islam.

Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder. Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*, di mana peneliti memilih individu yang dianggap paling memahami fenomena yang diteliti. Informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab kebijakan, sedangkan informan pendukung meliputi Wakil Kepala Madrasah bagian Sarana Prasarana, guru, staf tata usaha, dan perwakilan siswa guna mendapatkan data yang holistik (Sugiyono, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga instrumen utama. Pertama, observasi partisipatif pasif, di mana peneliti mengamati secara langsung kondisi fisik lingkungan sekolah, keteraturan ruang kelas, dan perilaku warga sekolah terhadap standar 5S. Kedua, wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang dilakukan secara semiterstruktur kepada informan untuk menggali strategi kepemimpinan, hambatan yang dihadapi, serta motivasi di balik penerapan program. Ketiga, studi dokumentasi yang dilakukan dengan menelaah dokumen inventaris madrasah, foto kegiatan, , serta catatan-catatan rapat terkait manajemen mutu sekolah.

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara antara satu informan dengan informan lainnya, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek kesesuaian antara hasil wawancara dengan fakta yang ditemukan saat observasi lapangan dan dokumen pendukung. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan mengikuti model interaktif dari (Miles, Huberman, dan Saldana 2014) yang terdiri dari tiga alur kegiatan simultan: (1) Kondensasi data (*data condensation*), yakni proses memilih, menyederhanakan, dan mengorganisasikan data mentah dari lapangan; (2) Penyajian data (*data display*), di mana data disusun secara naratif agar mudah dipahami hubungan antar variabelnya; dan (3) Penarikan kesimpulan atau verifikasi (*drawing and verifying conclusions*), di mana peneliti mencari makna dari pola-pola yang muncul untuk divalidasi kembali dengan bukti-bukti lapangan yang konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Hasil Penelitian Implementasi 5S di MAS Muhammadiyah 1 Medan

Berdasarkan paparan data hasil penelitian di lapangan, implementasi manajemen mutu 5S di MAS Muhammadiyah 1 Medan diawali dengan tahapan Seiri (Ringkas) yang sangat ketat, di mana kepala sekolah bersama tim sarana prasarana melakukan inventarisasi menyeluruh terhadap aset madrasah. Proses ini melibatkan pemilahan barang yang masih layak pakai, barang yang memerlukan perbaikan, hingga penghapusan aset yang sudah tidak memiliki nilai guna guna menciptakan ruang gerak yang lebih luas di kantor maupun ruang kelas. Sebagaimana dijelaskan oleh (Nasution 2014), tindakan pemilahan ini merupakan langkah krusial untuk mengeliminasi pemborosan ruang (*waste*) yang seringkali menjadi penghambat produktivitas kerja di sebuah organisasi. Temuan menunjukkan bahwa pengosongan ruang dari benda-benda yang tidak diperlukan secara psikologis memberikan dampak penyegaran bagi para guru dalam beraktivitas, yang dibuktikan dengan berkurangnya tumpukan kertas dan barang usang di meja kerja maupun sudut-sudut ruangan madrasah.

Setelah proses ringkas selesai, langkah selanjutnya adalah penerapan Seiton (Rapi) dan Seiso (Resik) yang dilakukan secara kolaboratif oleh seluruh warga madrasah. Penataan dokumen dilakukan dengan menggunakan kode warna dan label yang jelas agar memudahkan pencarian, sementara peralatan belajar diatur pada tempat yang telah ditentukan dengan garis pembatas visual. Secara simultan, kegiatan resik diwujudkan melalui program "Jumat Bersih" dan piket harian yang terintegrasi dengan jadwal akademik. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen mutu terpadu yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang bersih adalah cerminan dari proses kerja yang terkendali (Nasution, 2014). Observasi peneliti menunjukkan bahwa lingkungan MAS Muhammadiyah 1 Medan kini memiliki standar kebersihan yang jauh lebih baik dibandingkan periode sebelumnya, di mana setiap sudut ruangan terpantau bersih dan terhindar dari debu maupun sampah yang berserakan, menciptakan iklim belajar yang jauh lebih nyaman bagi siswa.

Tahapan berikutnya yang menjadi fokus temuan adalah pelaksanaan Seiketsu (Rawat) dan Shitsuke (Rajin) yang menjadi indikator keberlanjutan program. Pada tahap rajin, peneliti menemukan bahwa madrasah telah berhasil membangun kesadaran intrinsik, di mana para siswa secara spontan merapikan bangku mereka setelah jam pelajaran usai tanpa perlu instruksi berulang dari guru. Kondisi ini mencerminkan keberhasilan internalisasi nilai di mana kepatuhan terhadap aturan telah berubah menjadi disiplin moral yang kuat dalam budaya organisasi (Sutisna dkk., 2020).

Secara keseluruhan, temuan gambaran umum ini memberikan bukti empiris bahwa MAS Muhammadiyah 1 Medan telah berhasil mengadopsi sistem manajemen industri ke dalam lingkungan pendidikan Islam. Keberhasilan ini tidak terlepas dari perencanaan yang matang yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh elemen organisasi, mulai dari pimpinan hingga petugas kebersihan. Penataan fisik yang rapi dan lingkungan yang bersih ternyata berkorelasi positif dengan peningkatan disiplin waktu dan kerapian berpakaian para siswa. Temuan ini menjadi dasar kuat bagi madrasah untuk terus meningkatkan standar mutunya menuju lembaga pendidikan yang modern namun tetap memegang teguh nilai-nilai keislaman yang memomorsatukan kebersihan sebagai bagian dari iman, sesuai dengan visi kepemimpinan yang berorientasi pada mutu pendidikan (Rifa'i, 2019).

Pembahasan Analisis Peran EMASLIM Kepala Sekolah dalam Budaya 5S

Analisis lebih lanjut mengenai keberhasilan implementasi 5S ini mengacu pada peran sentral kepala sekolah melalui kerangka kerja EMASLIM yang dijalankan secara holistik. Sebagai seorang **Manager** dan **Administrator**, kepala sekolah MAS Muhammadiyah 1 Medan menunjukkan kapabilitas luar biasa dalam mengorganisir sumber daya manusia dan sarana prasarana guna mendukung target budaya mutu. Beliau tidak hanya memberikan instruksi, tetapi menyusun struktur tugas yang jelas bagi setiap koordinator 5S, memastikan ketersediaan logistik kebersihan, serta mengawasi administrasi pelaporan aset secara mendetail. Sebagaimana dikemukakan oleh Rifa'i (2019), kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola rencana operasional adalah variabel penentu efektivitas pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Peran manajerial ini menjadi tulang punggung yang memastikan seluruh mekanisme teknis 5S berjalan sesuai rel yang telah direncanakan.

Dalam dimensi kepemimpinan yang lebih dinamis, peran kepala sekolah sebagai **Leader** dan **Innovator** tampak pada kemampuannya menggerakkan perubahan paradigma di kalangan guru senior yang semula skeptis terhadap sistem baru ini. Beliau melakukan pendekatan persuasif dan memperkenalkan inovasi berupa sistem kontrol sederhana untuk memantau kemajuan tiap unit kerja dalam menerapkan prinsip 5S. Sebagai pemimpin, beliau mampu menjembatani visi madrasah dengan realitas lapangan, mengubah instruksi menjadi sebuah gerakan bersama yang penuh semangat. Kemampuan kepemimpinan transformasional ini sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim organisasi yang adaptif terhadap perubahan manajemen (Rifa'i & Ananda, 2022). Lomba kelas kreatif berbasis 5S merupakan salah satu inovasi yang terbukti efektif dalam memicu kompetisi positif yang sehat di kalangan siswa.

Fungsi pengawasan dan pengembangan yang dijalankan melalui peran **Supervisor** dan **Educator** menjadi kunci dalam menjaga standar kualitas agar tidak menurun. Kepala sekolah rutin melakukan observasi kelas dan lingkungan sekolah guna memberikan umpan balik langsung (*direct feedback*) kepada guru maupun staf yang belum mencapai standar kerapian yang ditetapkan. Dalam setiap kesempatan formal maupun informal, beliau memposisikan diri sebagai pendidik yang menjelaskan filosofi di balik 5S, yaitu pembentukan karakter disiplin yang merupakan esensi dari manajemen mutu Islam. Penjelasan yang edukatif ini membuat warga sekolah paham bahwa 5S bukan sekadar urusan membuang sampah, melainkan urusan

menata etika bekerja yang akan berdampak pada kualitas lulusan, sejalan dengan fungsi pengawasan pendidikan yang konstruktif (Ningsih, 2024).

Terakhir, peran sebagai **Motivator** yang dijalankan oleh kepala sekolah menjadi "energi" yang menjaga api semangat warga madrasah tetap menyala. Beliau memberikan apresiasi yang tulus, baik berupa pujian verbal maupun penghargaan materiil bagi unit kerja yang konsisten menjalankan 5S. Keteladanan langsung (*modelling behavior*) yang ditunjukkan beliau, seperti tidak segan mengambil sampah saat berjalan di koridor, merupakan bentuk motivasi visual yang sangat kuat. Rifa'i & Ananda (2022) menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus mampu memberikan stimulus psikologis agar setiap individu merasa dihargai kontribusinya. Dengan mengintegrasikan ketujuh peran EMASLIM ini, kepala sekolah telah berhasil menciptakan sistem kepemimpinan yang transformatif, di mana otoritas digunakan untuk melayani dan menginspirasi terciptanya budaya mutu yang unggul.

Evaluasi Keberhasilan dan Dampak Implementasi Manajemen Mutu Madrasah

Evaluasi terhadap implementasi manajemen mutu 5S di MAS Muhammadiyah 1 Medan mengungkap dampak yang signifikan terhadap efektivitas operasional madrasah. Salah satu perubahan paling nyata adalah berkurangnya waktu yang terbuang untuk mencari dokumen atau peralatan mengajar, yang semula menjadi kendala klasik dalam efisiensi administrasi. Dengan penataan yang sistematis di ruang tata usaha, staf dapat bekerja lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan terhadap orang tua siswa. Evaluasi ini menunjukkan bahwa efisiensi fisik berkontribusi pada efisiensi waktu, yang merupakan komponen vital dalam manajemen pendidikan yang akuntabel (Nasution, 2014).

Dampak berikutnya merambah pada dimensi psikologis dan iklim akademik di lingkungan madrasah, di mana lingkungan yang bersih terbukti meningkatkan kenyamanan psikis guru dan siswa. Peneliti menemukan adanya korelasi antara kondisi lingkungan 5S dengan penurunan tingkat kejenuhan kerja di kalangan pendidik karena lingkungan yang tertata memberikan fokus yang lebih baik. Bagi siswa, budaya 5S telah menjadi laboratorium karakter; mereka belajar menghargai fasilitas umum dan memiliki kebanggaan terhadap madrasah mereka. Perubahan perilaku ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan mutu yang konsisten akan menghasilkan budaya organisasi yang positif dan berdaya saing tinggi (Robbins & Judge, 2019).

Namun demikian, proses evaluasi juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen madrasah di masa depan. Meskipun antusiasme awal sangat tinggi, tantangan terbesar terletak pada menjaga konsistensi (*sustainability*) semangat 5S di tengah kesibukan akademik yang padat. Terdapat kecenderungan penurunan standar kerapian pada saat-saat sibuk, yang menandakan bahwa budaya rajin (*Shitsuke*) memerlukan penguatan berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan peringatan (Sutisna dkk. 2020) bahwa tantangan tersulit dalam manajemen mutu bukanlah memulai perubahan, melainkan mempertahankan perilaku positif tersebut agar tetap menjadi tradisi organisasi yang permanen.

Secara keseluruhan, integrasi peran EMASLIM kepala sekolah dengan manajemen 5S di MAS Muhammadiyah 1 Medan telah memberikan hasil yang melampaui target awal. Madrasah ini kini menjadi teladan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam hal tata kelola lingkungan yang modern namun tetap religius. Dampak positif yang dirasakan telah menjadi fondasi bagi terciptanya budaya organisasi yang unggul. Keberhasilan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang kuat, inovatif, dan penuh keteladanan adalah kunci utama dalam mengubah wajah pendidikan madrasah menjadi lebih bermutu, tertib, dan dihormati di mata masyarakat luas, selaras dengan tujuan besar manajemen pendidikan Islam (Rifa'i, 2019).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen mutu 5S di MAS Muhammadiyah 1 Medan bukan sekadar upaya penataan fisik lingkungan madrasah, melainkan sebuah strategi komprehensif dalam merekayasa budaya organisasi yang unggul dan berkelanjutan. Keberhasilan program terbukti melalui lima tahapan sistematis, mulai dari pemilahan aset yang tidak produktif (*Seiri*), penataan sarana yang memudahkan aksesibilitas (*Seiton*), pembersihan berkala yang menjamin kesehatan lingkungan (*Seiso*), hingga pembakuan standar melalui SOP (*Seiketsu*) yang akhirnya melahirkan karakter disiplin intrinsik (*Shitsuke*) pada seluruh warga madrasah. Dampak nyata dari implementasi terlihat pada peningkatan efisiensi administratif dan terciptanya iklim akademik yang lebih profesional dan nyaman, yang secara signifikan mengubah paradigma pendidikan madrasah dari kesan tradisional menjadi lembaga yang modern, tertib, dan memiliki standar mutu yang kompetitif di era globalisasi.

Faktor determinan utama di balik kesuksesan transformasi budaya terletak pada optimalisasi peran EMASLIM kepala sekolah yang dijalankan secara sinergis dan integratif. Kepala madrasah telah berhasil memposisikan dirinya tidak hanya sebagai administrator formal, tetapi sebagai pemimpin transformasional yang mampu memberikan keteladanan riil (*modelling behavior*) sebagai *Educator* dan *Leader*, serta menunjukkan kecakapan dalam mengelola inovasi dan motivasi kerja bagi seluruh guru dan staf. Integrasi antara nilai-nilai manajemen modern 5S dengan prinsip-prinsip keislaman tentang kebersihan dan keteraturan telah menciptakan harmoni karakter yang kuat, di mana kedisiplinan dianggap sebagai bentuk ibadah. Meskipun tantangan konsistensi jangka panjang tetap ada, pola kepemimpinan EMASLIM yang responsif dan visioner menjadi jaminan utama bagi keberlanjutan budaya mutu di MAS Muhammadiyah 1 Medan, sekaligus menjadi rujukan bagi madrasah lain dalam mengelola mutu pendidikan berbasis habituasi positif.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, R., & Banurea, O. K. (2017). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Badrudin. (2014). *Manajemen Peserta Didik*. Jakarta: Indeks.
- Fathoni, A. (2006). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. N. (2014). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, P. R. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 11 Takengon. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(02). <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7097>
- Rifa'i, M. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang: CV. Widya Puspita.
- Rifa'i, M., & Ananda, R. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education*. London: Routledge.
- Siahaan, A., dkk. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.

- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, N., dkk. (2020). Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 27(1).
- Tampubolon, D. P. (2001). Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Terry, G. R. (2010). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.