JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 10365-10385
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

INTEGRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH BERPRESTASI: STUDI KASUS MAN 1 JEMBRANA

Elia Nur Rohmah[1], Alis Kholisoh[2], Sasa Refiatul Alfianti[3], Dzawil Anniqoh[4], Zidan El Zaldie[5], Rahmi Anekasari[6]
[1,2,3,4,5,6]Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid, Indonesia

Email: elia.nur.rohmah24147@mhs.uingusdur.ac.id

Check for updates OPEN ACCESS
DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3446

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 28 October 2026

Keywords:
Value-Based Management
A Culture of Excellence
Spiritual Leadership

ABSTRACT

Islamic education management is a key factor in improving the quality of Islamic educational institutions. This study aims to analyze the integration of Islamic Educational Management and spiritual values at MAN 1 Jembrana, Bali, using a qualitative, case-study-based approach. Data were collected through observation and documentation, then analyzed descriptively based on the functions of Planning, Organizing, Executing, and Controlling (POAC) as well as spiritual leadership. The results indicate that the integration of Islamic Educational Management and spiritual values is implemented through planning grounded in Islamic values and religious culture; human resource management that emphasizes honesty, trustworthiness, and confidence; and supervision oriented toward moral responsibility. Furthermore, spiritual values are also reflected in the work culture, decision-making, and relationships among stakeholders within the madrasah environment. This integration contributes to the development of a culture of excellence, improved academic and non-academic achievements of students, teacher motivation and professionalism, and the effectiveness of institutional governance. This study concludes that the success of madrasahs is determined not only by management functions but also by the internalization of spiritual values that strengthen commitment, integrity, and the sustainability of educational quality.

ABSTRAK

Manajemen Pendidikan Islam merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi Manajemen Pendidikan Islam dan nilai-nilai spiritual di MAN 1 Jembrana, Bali, dengan menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif berdasarkan fungsi-fungsi Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengendalian (POAC) serta kepemimpinan spiritual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi Manajemen Pendidikan Islam dan nilai-nilai spiritual diimplementasikan melalui perencanaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan budaya keagamaan, manajemen sumber daya manusia yang menekankan kejujuran, amanah, dan kepercayaan, serta pengawasan yang berorientasi pada tanggung jawab moral. Selain itu, nilai-nilai spiritual juga tercermin dalam budaya kerja, pengambilan keputusan, dan hubungan antarpemangku kepentingan di lingkungan madrasah. Integrasi tersebut berkontribusi terhadap terbentuknya budaya keunggulan, peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik, motivasi serta profesionalisme guru, dan efektivitas tata kelola lembaga. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan madrasah tidak hanya ditentukan oleh fungsi-fungsi manajemen, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai spiritual yang memperkuat komitmen, integritas, dan keberlanjutan mutu pendidikan.

Kata kunci: *Manajemen Berbasis Nilai, Budaya Prestasi, Kepemimpinan Spiritual.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk peserta didik yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga memiliki karakter, nilai keagamaan, dan tanggung jawab sosial. Pencapaian tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada proses pembelajaran di kelas, tetapi juga berkaitan erat dengan bagaimana lembaga pendidikan dikelola secara terarah. Manajemen Pendidikan Islam menjadi bagian penting karena mengatur berbagai sumber daya pendidikan agar seluruh kegiatan madrasah dapat berjalan secara efektif, terencana, dan sesuai dengan tujuan pendidikan Islam (Ayunda et al., 2024). Pengelolaan tersebut mencakup perencanaan program, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan, serta pengawasan dan evaluasi terhadap berbagai program yang telah dijalankan (Istianah et al., 2023). Oleh sebab itu, kualitas manajemen menjadi salah satu unsur yang menentukan kemampuan madrasah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu dan mampu berkembang secara berkelanjutan.

Perkembangan tuntutan pendidikan saat ini membuat pengelolaan madrasah tidak cukup hanya berorientasi pada pencapaian administratif. Madrasah dituntut mampu mengembangkan tata kelola yang profesional sekaligus mempertahankan identitas dan karakter keislamannya (Hardiyanto et al., 2024). Pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan program pendidikan, peningkatan mutu layanan, pemanfaatan fasilitas, serta hubungan dengan masyarakat perlu diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Kajian mengenai pengembangan standar mutu pada Madrasah Aliyah menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lembaga berkaitan dengan strategi pengelolaan yang melibatkan berbagai unsur madrasah, mulai dari kepala madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, hingga peserta didik (Afidah et al., 2022). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam perlu dipahami sebagai proses yang tidak hanya mengatur pekerjaan administratif, tetapi juga membangun sistem yang mampu menggerakkan seluruh warga madrasah menuju tujuan bersama.

Pada konteks pendidikan Islam, pengelolaan lembaga juga memiliki karakteristik yang membedakannya dari pengelolaan pendidikan secara umum. Nilai-nilai seperti amanah, keikhlasan, tanggung jawab, keadilan, kedisiplinan, dan orientasi ibadah dapat menjadi dasar dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi (Maulida & Oktavia, 2025). Nilai tersebut penting karena keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya dapat dilihat melalui capaian akademik, tetapi juga melalui terbentuknya budaya kerja dan karakter warga madrasah. Dengan demikian, penerapan fungsi manajemen perlu berjalan bersama dengan internalisasi nilai spiritual sehingga pengelolaan lembaga tidak berhenti pada pencapaian target, tetapi juga membentuk kesadaran dan komitmen warga madrasah terhadap tanggung jawab pendidikan. Integrasi antara aspek manajerial dan spiritual tersebut menjadi semakin penting ketika madrasah berupaya membangun budaya prestasi yang tidak hanya menghasilkan pencapaian sesaat, tetapi dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

Budaya prestasi pada madrasah pada dasarnya tidak terbentuk secara spontan, melainkan membutuhkan proses pengelolaan yang sistematis. Perencanaan yang jelas, pembagian tugas yang tepat, pembinaan potensi peserta didik, dukungan guru, evaluasi berkelanjutan, serta keterlibatan berbagai pihak menjadi bagian yang saling berkaitan dalam membangun lingkungan berprestasi. Penelitian mengenai MAN 1 Jembrana menunjukkan bahwa budaya prestasi dibangun melalui strategi manajemen yang terencana, mulai dari perumusan sasaran mutu hingga pelaksanaan program akademik dan pengembangan bakat peserta didik. Penelitian tersebut juga menemukan adanya peran dedikasi guru dan pembiasaan nilai tertentu dalam mendukung terbentuknya budaya prestasi (Asyifa et al.,

2026). Hal ini memperlihatkan bahwa prestasi madrasah tidak hanya berkaitan dengan kemampuan peserta didik, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pengelolaan dan budaya organisasi yang dibangun oleh lembaga.

MAN 1 Jembrana Bali menjadi salah satu konteks yang menarik untuk melihat hubungan antara manajemen pendidikan Islam, nilai spiritual, dan budaya prestasi. Madrasah ini berada di Kabupaten Jembrana, Bali, yang memiliki karakter lingkungan sosial dan keagamaan yang beragam. Kondisi tersebut memberikan tantangan tersendiri bagi madrasah dalam mempertahankan identitas keislaman sekaligus membangun kepercayaan masyarakat melalui kualitas pendidikan. Secara kelembagaan, MAN 1 Jembrana memiliki visi untuk menjadi madrasah yang unggul dan berprestasi dengan tetap membentuk generasi yang cerdas, terampil, kreatif, kompetitif, serta berakhlakul karimah. Dengan demikian, orientasi prestasi yang dikembangkan madrasah tidak dapat dilepaskan dari upaya membangun karakter dan nilai keislaman sebagai bagian dari identitas lembaga.

Capaian MAN 1 Jembrana juga memperlihatkan bahwa orientasi tersebut tidak hanya berada pada tingkat perencanaan. Data yang dipublikasikan oleh madrasah menunjukkan adanya berbagai prestasi peserta didik pada tingkat kabupaten, provinsi, nasional, hingga internasional. Pada 2025, misalnya, madrasah mencatat 183 prestasi siswa, yang terdiri atas capaian pada tingkat kabupaten, provinsi, nasional, dan internasional. Berbagai capaian tersebut menunjukkan adanya lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan potensi peserta didik. Prestasi tersebut juga mencakup bidang akademik dan nonakademik, sehingga budaya prestasi yang dibangun tidak hanya diarahkan pada satu jenis kemampuan. Kondisi ini menjadi menarik untuk dikaji karena keberhasilan madrasah dapat dilihat bukan semata-mata dari jumlah prestasi yang diperoleh, tetapi juga dari proses manajemen yang memungkinkan prestasi tersebut berkembang secara konsisten.

Keunikan MAN 1 Jembrana semakin terlihat dari adanya upaya menghubungkan pencapaian prestasi dengan nilai-nilai yang menjadi bagian dari budaya madrasah. Nilai keikhlasan, amanah, kerja keras, kedisiplinan, dan tanggung jawab tidak hanya menjadi konsep yang disampaikan kepada peserta didik, tetapi juga diarahkan menjadi bagian dari kebiasaan warga madrasah. Pembentukan budaya organisasi melalui pembiasaan tersebut dapat menjadi modal penting dalam membangun motivasi dan komitmen guru serta tenaga kependidikan. Penelitian terbaru mengenai MAN 1 Jembrana juga menunjukkan bahwa praktik organisasi pembelajar dan fleksibilitas sistem pembelajaran memiliki keterkaitan dengan pembentukan achievement culture atau budaya prestasi (Ahfadh et al., 2026). Hal tersebut memperkuat pandangan bahwa pencapaian prestasi perlu dilihat sebagai hasil dari ekosistem pendidikan yang melibatkan manajemen, budaya organisasi, guru, peserta didik, serta lingkungan pendukung lainnya.

Penelitian terdahulu tentang MAN 1 Jembrana lebih banyak membahas strategi manajemen, budaya prestasi, dan manajemen berbasis madrasah. Kajian yang secara khusus melihat integrasi fungsi Manajemen Pendidikan Islam dengan nilai spiritual sebagai dasar pembentukan madrasah berprestasi masih terbatas. Padahal, keberhasilan madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh pengelolaan yang efektif, tetapi juga oleh nilai spiritual yang membentuk budaya kerja, komitmen, dan tanggung jawab warga madrasah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis integrasi Manajemen Pendidikan Islam dan nilai spiritual di MAN 1 Jembrana Bali serta penerapannya dalam budaya madrasah, pengelolaan sumber daya manusia, dan pembentukan budaya prestasi peserta didik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus.

Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman secara mendalam mengenai integrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan nilai spiritual dalam pengelolaan MAN 1 Jembrana Bali. Penelitian dilaksanakan melalui kegiatan kunjungan ke madrasah dengan mengamati secara langsung kondisi, aktivitas, program, serta praktik pengelolaan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sumber data penelitian berupa lingkungan dan aktivitas MAN 1 Jembrana yang berkaitan dengan penerapan Manajemen Pendidikan Islam dan nilai spiritual. Observasi diarahkan pada aktivitas kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, serta berbagai kegiatan dan program madrasah yang dapat menggambarkan praktik manajemen dan budaya organisasi. Selain itu, dokumentasi berupa foto, arsip, laporan, dan dokumen pendukung madrasah digunakan sebagai sumber data untuk memperkuat temuan hasil observasi. Instrumen penelitian berupa lembar observasi dan pedoman dokumentasi yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung selama kegiatan kunjungan ke MAN 1 Jembrana dan dokumentasi terhadap kegiatan, fasilitas, program, serta informasi yang relevan dengan penelitian. Observasi dilakukan dengan memperhatikan penerapan fungsi manajemen, pengelolaan sumber daya manusia, pembinaan peserta didik, budaya religius, pengembangan prestasi, serta bentuk penerapan nilai spiritual dalam kehidupan madrasah.

Penelitian difokuskan pada lima aspek, yaitu perencanaan Manajemen Pendidikan Islam berbasis nilai spiritual, internalisasi nilai spiritual dalam budaya madrasah, pengelolaan sumber daya manusia dan kemitraan strategis, kontribusi integrasi MPI terhadap capaian prestasi, serta pengawasan, evaluasi, dan tantangan yang dihadapi madrasah. Data dianalisis secara deskriptif-analitis melalui beberapa tahap, yaitu menyeleksi data, mengelompokkan temuan berdasarkan fokus penelitian, menginterpretasikan data, dan menarik kesimpulan. Temuan hasil observasi dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan konsep Manajemen Pendidikan Islam, fungsi Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC), kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan budaya prestasi. Analisis tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai penerapan Manajemen Pendidikan Islam berbasis nilai spiritual serta kontribusinya terhadap terbentuknya budaya dan capaian prestasi di MAN 1 Jembrana Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi Manajemen Pendidikan Islam dan nilai spiritual di MAN 1 Jembrana berlangsung melalui keterkaitan antara perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, budaya religius, pengelolaan sumber daya manusia, pembinaan prestasi, serta pengawasan dan evaluasi madrasah. Integrasi tersebut terlihat dari adanya upaya madrasah untuk tidak hanya menyusun program berdasarkan target akademik dan nonakademik, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai keislaman sebagai dasar dalam pelaksanaannya. Nilai keikhlasan, amanah, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras tidak berhenti pada tataran konsep, tetapi diterapkan melalui berbagai aktivitas dan kebiasaan yang berkembang dalam kehidupan madrasah. Budaya religius yang dibangun juga menjadi bagian dari proses pembentukan karakter warga madrasah, sehingga kegiatan pendidikan tidak hanya diarahkan pada pencapaian hasil belajar, tetapi juga pada pembentukan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam (Sa'adi et al., 2024).

Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan adanya keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam mendukung berbagai program madrasah, termasuk pembinaan dan pengembangan potensi peserta didik. Dukungan tersebut berjalan bersama dengan berbagai program pengembangan prestasi yang memberikan ruang bagi peserta didik

untuk mengembangkan kemampuan akademik maupun nonakademik. Dalam pelaksanaannya, nilai spiritual menjadi landasan yang memperkuat komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing warga madrasah (Ubaidillah & Hresnawanza, 2025). Sementara itu, pengawasan dan evaluasi dilakukan sebagai bagian dari upaya melihat keterlaksanaan program serta menjaga agar kegiatan yang telah direncanakan tetap berjalan sesuai dengan tujuan madrasah. Dengan demikian, integrasi Manajemen Pendidikan Islam dengan nilai spiritual di MAN 1 Jembrana tidak hanya tampak pada aspek administratif, tetapi juga tercermin dalam budaya kerja, pembinaan peserta didik, hubungan antarwarga madrasah, serta orientasi terhadap pencapaian prestasi. Keseluruhan proses tersebut menjadi unsur yang saling berkaitan dalam mendukung terbentuknya budaya prestasi, tata kelola madrasah yang efektif, dan lingkungan pendidikan yang tetap berorientasi pada nilai-nilai keislaman.



Gambar 1. Kegiatan dan Kunjungan Observasi di MAN 1 Jembarana

Pembahasan

Konsep dan Perencanaan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Berbasis Nilai Spiritual di MAN 1 Jembrana Bali

Konsep Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai Spiritual

Manajemen Pendidikan Islam (MPI) merupakan proses mengelola seluruh sumber daya pendidikan secara sistematis melalui fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling) untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien dengan berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis . Nilai-nilai tersebut meliputi amanah, ikhlas, keadilan, tanggung jawab, musyawarah, serta orientasi ibadah dalam setiap aktivitas pengelolaan lembaga pendidikan (Januariani, 2023). Dengan demikian, penerapan manajemen pendidikan Islam yang berlandaskan nilai-nilai spiritual menjadi suatu pendekatan yang strategis dalam mempertahankan jati diri lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada efektivitas pengelolaan lembaga, tetapi juga diarahkan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Islam, yaitu membentuk peserta didik yang memiliki keimanan yang kokoh, akhlak yang mulia, serta kepribadian religius yang tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari (Ina Auliya, 2023).

Berdasarkan hasil observasi di MAN 1 Jembrana, konsep Manajemen Pendidikan Islam (MPI) tidak hanya diimplementasikan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, tetapi

juga diwujudkan melalui internalisasi nilai-nilai spiritual yang menjadi bagian dari budaya organisasi madrasah. Nilai keikhlasan menjadi landasan utama dalam penyelenggaraan setiap aktivitas pendidikan. Guru memaknai tugas membimbing dan mendidik peserta didik bukan sekadar sebagai tanggung jawab administratif, melainkan sebagai amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab serta sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt. Implementasi nilai tersebut tercermin dari komitmen para guru yang secara konsisten memberikan pembinaan kepada peserta didik hingga berhasil meraih berbagai prestasi, meskipun tidak disertai pemberian insentif atau penghargaan finansial secara khusus.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa praktik manajemen di MAN 1 Jembrana lebih berorientasi pada penguatan motivasi intrinsik dibandingkan motivasi ekstrinsik. Para pendidik menjalankan tugasnya karena didorong oleh kesadaran akan tanggung jawab moral, nilai-nilai keagamaan, dan komitmen terhadap tujuan pendidikan, bukan semata-mata oleh imbalan material. Perspektif *Spiritual Leadership* yang dikemukakan oleh Fry menjelaskan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual mampu menumbuhkan *calling* (Makna dalam bekerja) dan *membership* (rasa memiliki terhadap organisasi). Kedua dimensi tersebut mendorong individu untuk bekerja secara optimal dengan integritas, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi (Fry, 2003). Lebih lanjut, internalisasi nilai-nilai spiritual secara berkelanjutan berkontribusi terhadap terbentuknya budaya organisasi yang kuat, yaitu ketika nilai-nilai yang dianut bersama berkembang menjadi asumsi dasar yang memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku seluruh anggota organisasi.

Dengan demikian, konsep Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di MAN 1 Jembrana menunjukkan adanya integrasi antara penerapan prinsip-prinsip manajemen modern dengan internalisasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan lembaga. Keberhasilan madrasah tidak hanya ditentukan oleh efektivitas sistem administrasi dan tata kelola organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya spiritual yang menjadi landasan perilaku seluruh warga madrasah. Budaya tersebut mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas secara profesional, ikhlas, amanah, serta berorientasi pada kemaslahatan dan perkembangan peserta didik. Temuan ini sejalan dengan paradigma Manajemen Pendidikan Islam yang menekankan bahwa profesionalisme dan spiritualitas merupakan dua dimensi yang saling melengkapi dalam mewujudkan tata kelola lembaga pendidikan Islam yang efektif, berkualitas, dan berorientasi pada pembentukan karakter Islami (Nata, 2012).

Perencanaan Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai Spiritual di MAN 1 Jembrana

Perencanaan merupakan fungsi fundamental dalam manajemen yang berperan sebagai dasar dalam menetapkan arah, tujuan, strategi, serta langkah-langkah operasional yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, proses perencanaan tidak hanya diarahkan pada pencapaian tujuan kelembagaan, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti amanah, tanggung jawab, dan orientasi ibadah. Dengan demikian, setiap program yang dirancang tidak hanya mencerminkan prinsip-prinsip profesionalisme dalam pengelolaan lembaga pendidikan, tetapi juga mengandung dimensi spiritual yang mendukung terwujudnya tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh (Arwis Yuliana, 2025).

Berdasarkan hasil observasi, fungsi perencanaan di MAN 1 Jembrana diimplementasikan melalui penyusunan strategi penerimaan peserta didik baru yang dirancang secara sistematis dengan mengacu pada ketentuan Kementerian Agama. Proses penerimaan dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu jalur prestasi, jalur tahfiz Al-Qur'an, dan jalur afirmasi. Selain mengacu pada regulasi yang berlaku, madrasah juga menerapkan strategi proaktif (*jemput bola*) dengan melakukan sosialisasi secara langsung ke sekolah-

sekolah yang memiliki peserta didik berprestasi serta memberikan fasilitas seragam gratis kepada calon peserta didik yang memenuhi kriteria prestasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan di MAN 1 Jembrana tidak hanya berorientasi pada pemenuhan prosedur administratif, tetapi juga mempertimbangkan kualitas calon peserta didik sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Ditinjau dari perspektif manajemen strategis, temuan tersebut menunjukkan bahwa proses perencanaan di MAN 1 Jembrana telah mencakup tahapan analisis lingkungan, penetapan sasaran, serta perumusan strategi sebagai upaya meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Meskipun demikian, karakteristik utama yang membedakan MAN 1 Jembrana dengan lembaga pendidikan lainnya terletak pada integrasi nilai-nilai spiritual dalam setiap proses perencanaan. Program-program yang disusun tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan capaian akademik peserta didik, tetapi juga berorientasi pada pembentukan karakter Islami melalui penguatan program tahfiz Al-Qur'an, pembinaan prestasi, serta pengembangan budaya religius di lingkungan madrasah. Oleh karena itu, perencanaan yang diterapkan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif dalam pengelolaan lembaga, tetapi juga menjadi sarana untuk mewujudkan visi pendidikan Islam yang mengintegrasikan pengembangan kecerdasan intelektual, spiritual, dan moral peserta didik secara seimbang (Arwis Yuliana, 2025).

Perencanaan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di MAN 1 Jembrana juga tercermin dalam penyelenggaraan berbagai program pengembangan potensi peserta didik melalui Program Prestisius yang dirancang untuk memfasilitasi pengembangan kemampuan di bidang akademik, seni, olahraga, maupun pembinaan karakter Islami. Keberadaan program tersebut menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan perencanaan yang berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara holistik. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara pengembangan aspek intelektual, emosional, sosial, spiritual, dan akhlak sebagai satu kesatuan dalam proses pembentukan kepribadian peserta didik.

Secara keseluruhan, implementasi perencanaan MPI berbasis nilai spiritual di MAN 1 Jembrana menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan lembaga tidak hanya ditentukan oleh penyusunan program yang sistematis dan terarah, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai keislaman, seperti keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab sejak tahap perencanaan. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan, mengembangkan potensi peserta didik, serta meningkatkan mutu layanan pendidikan. Dengan demikian, setiap program yang dirancang tidak hanya berorientasi pada pencapaian prestasi akademik dan non akademik, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat karakter peserta didik serta meneguhkan identitas madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul, berdaya saing, dan berlandaskan nilai-nilai spiritual.

Implementasi Internalisasi Nilai Spiritual dalam Budaya Madrasah

Internalisasi nilai spiritual di madrasah pada dasarnya adalah proses menjadikan nilai-nilai keislaman sebagai bagian dari kesadaran dan perilaku sehari-hari warga madrasah, bukan sekadar materi yang diajarkan di kelas Pendidikan Agama Islam. Isnaini (2013) menegaskan bahwa internalisasi nilai pendidikan karakter di madrasah harus menembus tiga ranah sekaligus: kognitif (pemahaman), afektif (penghayatan), dan psikomotorik (Isnaini, 2013). Tanpa penghayatan dan pembiasaan, nilai spiritual hanya berhenti sebagai pengetahuan normatif yang tidak berdampak pada karakter riil peserta didik maupun pendidik.

Dalam konteks MAN 1 Jembrana, proses internalisasi ini menarik untuk dikaji karena madrasah tersebut tumbuh di lingkungan dengan mayoritas penduduk beragama Hindu (Bali bagian barat), sehingga penguatan identitas spiritual keislaman menjadi sekaligus strategi menjaga eksistensi kelembagaan di tengah keberagaman. Fenomena ini sejalan dengan Institutional Theory Scott (2014) yang menjelaskan bahwa organisasi pendidikan bertahan dan berkembang apabila memperoleh legitimasi dari masyarakat sekitarnya dan bagi MAN 1 Jembrana, legitimasi itu justru dibangun lewat konsistensi nilai spiritual dan capaian akademik, bukan lewat penyeragaman terhadap mayoritas budaya lokal.

Bentuk-Bentuk Implementasi Nilai Spiritual di Lingkungan Madrasah

Pembiasaan Harian sebagai Mekanisme Internalisasi (Pohon Komitmen)

Setiap pagi, sebelum memulai aktivitas belajar mengajar, seluruh guru MAN 1 Jembrana meneguhkan kembali komitmen profesionalnya melalui program "Pohon Komitmen". Kegiatan sederhana ini ternyata membawa fungsi yang jauh lebih dalam, ia menjadi mekanisme pengulangan (reinforcement) nilai spiritual yang menjaga semangat tanggung jawab profesional tetap segar setiap harinya. Schein (2017) dalam Organizational Culture Theory menjelaskan bahwa artefak dan kebiasaan simbolik semacam ini merupakan lapisan budaya organisasi yang paling mudah teramati, dan bila dijalankan secara konsisten dari waktu ke waktu, lambat laun akan mengendap menjadi basic underlying assumption, asumsi dasar yang diyakini begitu saja tanpa perlu dipertanyakan lagi oleh seluruh anggota organisasi. Pada MAN 1 Jembrana, nilai "keikhlasan" tampaknya sudah mencapai tahap ini, guru tidak lagi memandang tugas membimbing siswa sekadar kewajiban kerja, melainkan sebagai amanah, sehingga keberhasilan peserta didik dirasakan sebagai kepuasan batin, bukan semata hasil dari penghargaan finansial. Pembiasaan ini bahkan diperkuat lewat sistem kerja formal yang dirumuskan madrasah sebagai landasan bersama, yaitu 4K (Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Tuntas, dan Kerja Ikhlas) yang dijadikan prinsip dasar etos kerja seluruh warga madrasah. Prinsip ini dilengkapi dengan pola kerja KIS (Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi) dan akuntabilitas kerja 3T (Tertib Administrasi, Tertib Pelaksanaan, Tertib Pelaporan), yang menegaskan bahwa keikhlasan bukan sekadar nilai personal, melainkan prinsip kerja yang dilembagakan secara eksplisit. Selain itu, budaya madrasah juga membentuk karakter kolektif yang dijuluki Shidiq, Amanah, Tabligh, Fathonah, dan Saja'ah lima sifat Nabi yang diinternalisasi sebagai identitas bersama seluruh warga madrasah, memperkuat makna spiritual di balik kebiasaan harian seperti Pohon Komitmen.

Kebijakan Tertulis: 10 K dan Pembiasaan Ibadah Wajib

Berbeda dari kebiasaan yang bersifat informal, internalisasi nilai spiritual di MAN 1 Jembrana juga dikuatkan lewat kebijakan tertulis yang formal, sebagaimana tertuang dalam Profil MAN 1 Jembrana melalui Sepuluh (10) K madrasah. Kesepuluh poin tersebut mencakup:

Tabel 1. Sepuluh Poin Internalisasi Nilai Spiritual di MAN 1 Jembrana

1.	Keimanan	mewajibkan seluruh siswa mengikuti tadarus pagi, shalat Dhuha, dan shalat Dzuhur berjamaah, serta membiasakan sikap tawadhuk dan saling mengucap salam antarwarga madrasah
2.	Keamanan	menciptakan lingkungan belajar dan bekerja yang bebas dari gangguan, saling menjaga, dan menghindari konflik antarwarga madrasah

3.	Ketertiban	kepatuhan terhadap tata tertib, disiplin waktu (hadir dan pulang tepat waktu), serta tertib administrasi bagi guru, pegawai, dan siswa
4.	Kebersihan	kewajiban menjaga kebersihan lingkungan, termasuk pelaksanaan program piket dan tugas kebersihan yang terjadwal
5.	Keindahan	pemeliharaan gedung, halaman, taman, dan fasilitas madrasah agar tetap terawat dan tidak dirusak
6.	Kekeluargaan	menjaga keharmonisan hubungan antara siswa, guru, dan pegawai melalui sikap saling percaya dan kerja sama
7.	Kerindangan	penghijauan lingkungan madrasah lewat penanaman pohon dan tanaman agar sirkulasi udara tetap sehat
8.	Kesehatan	penguatan program UKS, kelengkapan sarana kesehatan, serta pembiasaan pola hidup sehat bagi siswa
9.	Keterbukaan	transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran serta penyusunan program madrasah dan komite
10.	Keteladanan	guru dan pegawai menjadi contoh perilaku, ucapan, dan perbuatan yang baik bagi siswa maupun sesama warga madrasah

Kebijakan ini kemudian diperkuat lagi lewat program Life Skill Development, yang menempatkan shalat berjamaah, kejujuran, sikap hormat, dan tanggung jawab sebagai bagian dari 18 Nilai Pendidikan Karakter Bangsa yang menjadi acuan pembinaan siswa sehari-hari. Dengan demikian, nilai spiritual di madrasah ini tidak dibiarkan bergantung pada kesadaran personal masing-masing individu, melainkan sengaja didesain sebagai standar operasional yang mengikat seluruh warga madrasah dan menariknya, dari sepuluh poin tersebut, nilai keimanan sengaja ditempatkan di urutan pertama sebagai fondasi yang melandasi seluruh nilai lainnya.

Praktik keagamaan ini bahkan diperluas lagi lewat program muatan lokal Tahfidz dan Ilmu Hadits, serta keberadaan Pondok Pesantren Al-Hidayah sebagai penopang kehidupan spiritual bagi santri yang tinggal di asrama mulai dari pengajian kitab kuning (Ta'lim Muta'allim, Fathul Qarib, al-Jurumiyah), hafalan Al-Qur'an, hingga pembiasaan ibadah malam ba'da maghrib dan isya'. Struktur semacam ini memperlihatkan bahwa internalisasi nilai spiritual di MAN 1 Jembrana berjalan lintas ruang sekaligus: menembus kelas reguler, kehidupan asrama, dan kegiatan ekstrakurikuler keagamaan secara bersamaan.

Kepemimpinan Spiritual sebagai Penggerak Motivasi Intrinsik Guru

Pola motivasi guru di MAN 1 Jembrana menarik untuk dicermati karena tidak sepenuhnya sejalan dengan Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menempatkan penghargaan (esteem needs) sebagai salah satu pendorong utama motivasi manusia. Faktanya, guru pembimbing yang berhasil mengantar siswanya meraih prestasi bahkan tidak memperoleh penghargaan material khusus atas jerih payahnya; motivasi mereka justru bersumber dari kepuasan batin dan keyakinan bahwa mendidik adalah bentuk ibadah kepada Allah SWT. Fenomena ini lebih tepat dijelaskan melalui Self Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik yang lahir dari makna pekerjaan, kompetensi,

otonomi, dan keterhubungan sosial dapat menjadi pendorong kinerja yang jauh lebih kuat dibandingkan insentif eksternal semata. Kondisi ini tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan spiritual kepala madrasah, sebagaimana dikonsepkan Fry (2003) dalam Spiritual Leadership Theory: kepemimpinan yang berlandaskan nilai spiritual mampu menumbuhkan komitmen organisasi, loyalitas, dan motivasi intrinsik anggotanya, tanpa harus bergantung pada sistem imbalan konvensional.

Kepemimpinan spiritual ini juga tampak dari cara kepala madrasah mengorganisasi pembinaan siswa melalui sembilan unit Program Prestisius, yang memberi ruang bagi setiap peserta didik untuk dikembangkan sesuai bakatnya di bidang akademik, seni, olahraga, maupun karakter Islami sebuah pendekatan yang hanya bisa berjalan bila guru-guru pembina digerakkan oleh nilai dan bukan sekadar instruksi struktural. Fenomena ini juga selaras dengan konsep Social Capital, yang menjelaskan bahwa kepercayaan, kerja sama, dan jaringan sosial antaranggota organisasi meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan bersama. Pada level manajemen madrasah, semangat ini kemudian dilembagakan lewat prinsip TAQWA (Transparan, Akuntabel, Quality, Wajar, Amanah) sebagai kerangka pengelolaan berbasis madrasah, yang menunjukkan bahwa nilai spiritual tidak hanya menggerakkan individu guru, tetapi juga menjadi fondasi tata kelola kelembagaan secara keseluruhan.

Perluasan Nilai Spiritual ke Ranah Sosial Kemasyarakatan

Internalisasi nilai spiritual di MAN 1 Jembrana tidak berhenti pada ranah ibadah personal semata, tetapi meluas menjadi kepedulian sosial yang bersifat kolektif. Hal ini tampak lewat program "PEDULI MAN", yakni penyisihan sebagian pendapatan guru untuk membantu siswa kurang mampu; pengumpulan dan penyaluran zakat fitrah menjelang Idulfitri; pembagian daging kurban saat Iduladha; penyaluran zakat pendapatan dewan guru ke BAZNAS kabupaten; hingga bantuan bagi korban bencana abrasi di pantai Pebuahan. Kepedulian ini juga terwujud lewat kegiatan rutin yang lebih sering dan berskala kecil namun konsisten: setiap Jumat pagi sebelum jam pelajaran dimulai, seluruh warga madrasah melaksanakan "Jumat Bersih", dan menjelang bulan puasa dilaksanakan kerja bakti bersama ke masjid-masjid di Kecamatan Negara dan Jembrana. Selain itu, madrasah juga rutin mengadakan kunjungan ke panti asuhan setiap tahun sebagai bagian dari program kerja bidang Humas. Kewajiban menghafal Al-Qur'an minimal Juz 30 (Juz Amma) sejak awal masuk hingga lulus juga menjadi bentuk lain penanaman nilai spiritual yang terukur dan berkelanjutan, bukan sekadar kegiatan insidental.

Pola semacam ini sejalan dengan temuan Agustiana & Asshidiqi, (2021) Agustiana dan Asshidiqi (2021) dalam kajian internalisasi nilai budaya madrasah di MTsN 2 Banyuwangi, yang menunjukkan bahwa budaya religius madrasah berfungsi sebagai hidden curriculum yang turut memperkuat pendidikan karakter siswa secara menyeluruh, tidak sekadar menyentuh aspek kognitif keagamaan. Temuan serupa juga dijumpai dalam penelitian Alnashr, Zaenudin, & Hakim, (2022), yang menyimpulkan bahwa nilai aqidah, ibadah, dan akhlak akan lebih efektif tertanam apabila terus-menerus dijalankan hingga benar-benar menjadi kebiasaan kolektif lembaga, bukan sekadar aturan yang berhenti di atas kertas.

Keikhlasan Guru sebagai Prasyarat Fleksibilitas Pembelajaran

Aspek lain yang tak kalah menarik adalah kebijakan fleksibilitas belajar bagi siswa program prestasi, yang diperbolehkan meninggalkan kelas reguler demi mendapatkan pembinaan intensif dari guru pembimbing. Kebijakan semacam ini hanya bisa berjalan mulus karena ditopang oleh komitmen dan keikhlasan tinggi para guru pembina dalam menjalankan

tugas tambahan tanpa mengharapkan penghargaan finansial khusus. Ini menegaskan bahwa budaya kerja berbasis keikhlasan yang tak lain adalah nilai spiritual itu sendiri justru menjadi prasyarat struktural yang memungkinkan kelenturan kebijakan akademik madrasah dapat terwujud. Sebagaimana dikonsepkan Senge (2006) dalam Learning Organization, kondisi ini mencerminkan lingkungan belajar yang adaptif, yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan setiap individu peserta didik (Senge, 2006).

Bentuk konkret lain dari keikhlasan guru ini terlihat pada Program Karantina bagi siswa kelas XII, yakni bimbingan tambahan selama 1,5 jam setiap hari di luar jam pelajaran reguler selama sekitar empat bulan menjelang ujian akhir sebuah beban kerja ekstra yang dijalani guru tanpa kompensasi khusus. Hasilnya cukup meyakinkan: tingkat kelulusan siswa MAN 1 Jembrana tercatat 100% selama tiga tahun pelajaran berturut-turut (2023/2024, 2024/2025, 2025/2026), dengan proporsi lulusan yang diterima di perguruan tinggi negeri mencapai lebih dari 100 siswa per tahun ajaran. Data ini memperlihatkan bahwa fleksibilitas pembelajaran yang ditopang keikhlasan guru bukan sekadar konsep normatif, melainkan kebijakan yang terbukti berkontribusi nyata terhadap capaian akademik madrasah.

Optimasi Menejemen SDM dan Kemitraan Strategi

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM), pengelolaan sarana prasarana, dan pengembangan kemitraan strategis merupakan faktor yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuan pendidikan. Kualitas suatu madrasah tidak hanya diukur dari capaian akademik peserta didik, tetapi juga dari kemampuan lembaga mengelola seluruh sumber daya secara efektif sehingga setiap program mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pengelolaan SDM menjadi titik awal karena guru, kepala madrasah, dan tenaga kependidikan merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, supervisi, evaluasi kinerja, dan pembinaan profesional akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan sekaligus memperkuat kemampuan lembaga dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis (Susanto, 2026). Penguatan SDM perlu didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai karena pembelajaran yang berkualitas tidak dapat berlangsung secara optimal tanpa lingkungan belajar yang nyaman, ruang kelas yang representatif, laboratorium, perpustakaan, media pembelajaran, serta teknologi informasi yang mendukung proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, pengembangan SDM dan penyediaan fasilitas pendidikan merupakan dua unsur yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam membangun lembaga pendidikan yang berkualitas (Syahbani et al., 2025).

Pengelolaan peserta didik secara sistematis, Setiap peserta didik memiliki latar belakang; kemampuan, minat, serta bakat yang berbeda sehingga diperlukan strategi manajemen yang mampu mengidentifikasi potensi tersebut sejak awal. Informasi mengenai karakteristik peserta didik menjadi dasar dalam menyusun program pembelajaran, layanan bimbingan, pengembangan karakter, hingga kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pendekatan ini memberikan ruang bagi setiap peserta didik untuk berkembang sesuai potensinya tanpa mengabaikan tujuan pendidikan secara menyeluruh (Widodo, 2025). Pengelolaan peserta didik yang baik tidak hanya menghasilkan peningkatan prestasi akademik, tetapi juga membentuk karakter, kemampuan berpikir kritis, tanggung jawab, serta keterampilan sosial yang dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan demikian, keberhasilan manajemen pendidikan tidak hanya diukur melalui capaian nilai, melainkan juga melalui kemampuan lembaga menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik sekaligus kepribadian yang baik.

Peningkatan mutu lembaga pendidikan tidak dapat dilakukan hanya melalui pembenahan faktor internal. Perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan menuntut adanya kolaborasi dengan berbagai pihak agar madrasah memperoleh dukungan yang lebih luas dalam pengembangan program. Kemitraan strategis menjadi instrumen penting untuk memperluas akses terhadap sumber daya, inovasi, pembinaan akademik, peningkatan kompetensi guru, serta pengalaman belajar peserta didik (Aisyah et al., 2025). Kemitraan tersebut dapat dibangun bersama pemerintah, perguruan tinggi, dunia usaha, organisasi masyarakat, komite madrasah, maupun orang tua peserta didik. Hubungan yang terjalin tidak hanya berfungsi sebagai bentuk dukungan administratif, tetapi juga menjadi sarana berbagi pengetahuan, pengembangan program, penyediaan fasilitas, hingga peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Kolaborasi yang terencana akan memperkuat posisi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang terbuka terhadap perubahan sekaligus mampu menjawab kebutuhan masyarakat.

Agar seluruh program berjalan secara efektif, setiap kebijakan harus disusun melalui perencanaan strategis yang terarah. Perencanaan strategis memberikan arah yang jelas mengenai tujuan, sasaran, indikator keberhasilan, kebutuhan sumber daya, hingga mekanisme evaluasi yang akan digunakan dalam pelaksanaan program (Hajriyah, 2026). Perencanaan yang baik memungkinkan setiap unit kerja memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga koordinasi menjadi lebih efektif. Selain itu, monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala memberikan kesempatan kepada lembaga untuk mengidentifikasi kendala serta melakukan penyempurnaan terhadap kebijakan yang telah diterapkan. Dengan demikian, pengembangan lembaga berlangsung secara berkelanjutan dan mampu beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pendidikan.

Penerapan konsep tersebut tampak pada penyelenggaraan pendidikan di MAN 1 Jembrana. Dokumen Profil MAN 1 Jembrana Tahun 2025 menunjukkan bahwa pengembangan SDM menjadi bagian dari rencana strategis madrasah yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Madrasah juga menerapkan manajemen berbasis madrasah dengan menekankan prinsip kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas sebagai dasar pengelolaan lembaga. Sasaran tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM dipandang sebagai investasi jangka panjang dalam mewujudkan layanan pendidikan yang bermutu.

Implementasi pengembangan SDM diwujudkan melalui berbagai program yang terencana. Madrasah memberikan pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing tenaga pendidik, mengaktifkan forum MGMP, melaksanakan supervisi pembelajaran, menyelenggarakan seminar, workshop, pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan kemampuan guru dalam penguasaan teknologi informasi dan bahasa Inggris. Program tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak berhenti pada pemenuhan kualifikasi akademik, tetapi terus dikembangkan melalui pembelajaran sepanjang hayat. Data profil madrasah juga menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana dan magister serta mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang inovatif, relevan, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Keberhasilan pengelolaan SDM di MAN 1 Jembrana diperkuat oleh pengembangan kemitraan strategis yang menjadi bagian dari tata kelola madrasah. Dokumen profil

menjelaskan bahwa madrasah membangun hubungan kerja sama dengan komite madrasah, orang tua peserta didik, pemerintah, dan berbagai lembaga pendidikan sebagai bentuk partisipasi dalam meningkatkan mutu layanan. Salah satu bentuk kemitraan yang menonjol ialah kerja sama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Jembrana dalam program pengembangan kurikulum. Melalui kerja sama tersebut MAN 1 Jembrana dipercaya sebagai pembina Olimpiade Sains Nasional tingkat kabupaten pada bidang Fisika, Matematika, dan Biologi. Kepercayaan tersebut menunjukkan bahwa kualitas akademik madrasah memperoleh pengakuan dari pihak eksternal sekaligus memperluas kesempatan peserta didik untuk mengembangkan prestasi pada tingkat yang lebih tinggi. Di sisi lain, kemitraan dengan komite madrasah dan orang tua memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan program pendidikan, penguatan pembiayaan, serta peningkatan partisipasi masyarakat dalam pengembangan madrasah.

Efektivitas pengelolaan tersebut semakin terlihat melalui tata kelola operasional madrasah yang mengutamakan efisiensi penggunaan sumber daya pembelajaran. Pengaturan jadwal mata pelajaran, pembagian tugas guru, pemanfaatan fasilitas pendidikan, serta penyelenggaraan pembelajaran yang sistematis memberikan dukungan terhadap terciptanya proses belajar yang lebih tertib dan produktif (Risqiwahid, 2022). Madrasah juga mengembangkan kemampuan literasi informasi peserta didik melalui pembelajaran yang mendorong kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan pemanfaatan berbagai sumber informasi secara bertanggung jawab (Syahri et al., 2021). Pendekatan tersebut selaras dengan implementasi Kurikulum Merdeka di MAN 1 Jembrana yang menekankan pengembangan kompetensi, pembelajaran berbasis proyek, inovasi guru, serta peningkatan kemandirian peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa optimalisasi manajemen SDM, pengelolaan sarana prasarana, pengembangan peserta didik, perencanaan strategis, tata kelola operasional, dan kemitraan strategis merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Jembrana. Pengembangan SDM menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, penyediaan fasilitas menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sedangkan kemitraan memperluas akses terhadap sumber daya dan inovasi. Keseluruhan komponen tersebut memperkuat implementasi visi MAN 1 Jembrana untuk mewujudkan sumber daya manusia yang cerdas, terampil, kreatif, kompetitif, dan berakhlakul karimah. Oleh karena itu, keberhasilan madrasah tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengelola aspek administratif, tetapi juga oleh kemampuannya membangun sistem pengelolaan yang terpadu, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Dampak Integrasi MPI Terhadap Capaian Prestasi

Salah satu bentuk nyata penerapan manajemen pendidikan Islam dalam mendukung pencapaian prestasi peserta didik di MAN 1 Jembrana dapat dilihat melalui keberadaan Program Prestisius yang terdiri atas sembilan unit pembinaan prestasi. Program ini menjadi salah satu strategi madrasah dalam mengelola dan mengembangkan potensi peserta didik secara terarah berdasarkan bakat, minat, serta kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pembinaan yang diberikan tidak hanya terbatas pada bidang akademik, tetapi juga mencakup bidang seni, olahraga, dan pembinaan karakter Islami, sehingga menunjukkan bahwa orientasi manajemen madrasah tidak hanya diarahkan pada pencapaian prestasi dalam bidang akademik, tetapi juga pada pengembangan peserta didik secara lebih menyeluruh. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, keberadaan Program Prestisius menunjukkan adanya proses pengelolaan peserta didik yang dilakukan secara sistematis dengan

mempertimbangkan bahwa setiap peserta didik memiliki potensi yang berbeda dan memerlukan pendekatan pembinaan yang sesuai dengan karakteristiknya (Setyaningsih & Iskandar, 2024)

Madrasah tidak menempatkan seluruh peserta didik dalam pola pengembangan yang sama, tetapi memberikan ruang bagi mereka untuk menemukan dan mengembangkan kemampuan yang paling sesuai dengan potensi masing-masing. Hal ini menjadi penting karena pencapaian prestasi tidak dapat dilepaskan dari kemampuan lembaga pendidikan dalam mengidentifikasi potensi peserta didik, menyediakan fasilitas pengembangan, serta memberikan pendampingan yang berkelanjutan. Di sisi lain, integrasi nilai spiritual dalam Program Prestisius terlihat melalui adanya pembinaan karakter Islami yang menjadi bagian dari proses pengembangan prestasi tersebut. Artinya, prestasi yang ingin dibangun oleh madrasah tidak hanya berorientasi pada kemampuan peserta didik untuk memenangkan kompetisi atau memperoleh penghargaan, tetapi juga diarahkan agar proses pencapaian prestasi tetap berada dalam kerangka pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, Program Prestisius dapat dipahami sebagai bentuk integrasi antara fungsi manajemen peserta didik, pengembangan sumber daya manusia, dan pendidikan karakter yang berbasis nilai spiritual (Hakim, 2024).

Program tersebut memberikan dampak terhadap capaian prestasi karena mampu menciptakan sistem pembinaan yang lebih terorganisasi, memungkinkan peserta didik memperoleh pendampingan sesuai dengan bidang potensinya, serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan kemampuan secara maksimal. Ketika potensi peserta didik dikelola melalui program yang terstruktur dan didukung oleh guru pembimbing yang memiliki komitmen terhadap tugasnya, maka peluang untuk menghasilkan prestasi yang lebih optimal menjadi semakin besar (Halimah et al., 2025). Oleh karena itu, keberadaan Program Prestisius tidak hanya dapat dilihat sebagai kegiatan tambahan di luar pembelajaran reguler, tetapi sebagai bagian dari strategi manajemen madrasah dalam menciptakan keunggulan dan membangun budaya prestasi yang berkelanjutan.

Dampak integrasi manajemen pendidikan terhadap capaian prestasi juga terlihat dari kebijakan MAN 1 Jembrana yang memberikan fleksibilitas kepada peserta didik dalam mengikuti kegiatan pembinaan prestasi tanpa harus sepenuhnya meninggalkan proses pendidikan reguler. Peserta didik yang mengikuti program pembinaan diperbolehkan meninggalkan kelas untuk mendapatkan pembinaan intensif dari guru pembimbing ketika sedang mempersiapkan diri dalam mengikuti program atau kompetisi prestasi, sehingga madrasah berusaha menciptakan keseimbangan antara kebutuhan akademik dan pengembangan potensi nonakademik peserta didik. Kebijakan ini menunjukkan adanya pengelolaan pendidikan yang adaptif karena madrasah mampu menyesuaikan sistem pembelajaran dengan kebutuhan dan kondisi peserta didik yang memiliki potensi khusus di bidang tertentu. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, fleksibilitas tersebut dapat dipahami sebagai bentuk pengelolaan yang berorientasi pada kemaslahatan dan pengembangan potensi manusia secara menyeluruh, sebab peserta didik tidak hanya dipandang sebagai objek pembelajaran yang harus mengikuti sistem secara kaku, tetapi sebagai individu yang memiliki bakat dan kemampuan yang perlu difasilitasi (Surahman & Romadon, 2026). Dukungan manajemen tersebut pada akhirnya memberikan kesempatan yang lebih besar kepada peserta didik untuk memperoleh pembinaan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga proses pengembangan prestasi dapat dilakukan secara lebih optimal dan terarah.

Keberhasilan MAN 1 Jembrana dalam mengembangkan prestasi peserta didik juga

tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama dalam proses pembinaan dan pendidikan. Dalam catatan kunjungan, guru pembimbing tidak memperoleh penghargaan material secara khusus atas keberhasilan peserta didik yang dibinanya, tetapi tetap menunjukkan komitmen dalam melaksanakan tugas pembinaan. Motivasi yang mendorong guru dalam menjalankan tugas tersebut lebih banyak berasal dari kepuasan batin, rasa syukur, serta keyakinan bahwa membimbing peserta didik merupakan bentuk amanah dan ibadah kepada Allah SWT. Kondisi ini menunjukkan adanya integrasi yang kuat antara manajemen sumber daya manusia dengan nilai spiritual dalam praktik pengelolaan pendidikan di madrasah. Nilai keikhlasan yang dimiliki oleh guru tidak hanya menjadi prinsip pribadi dalam menjalankan pekerjaan, tetapi berkembang menjadi bagian dari budaya organisasi yang memengaruhi cara guru memandang tugas dan tanggung jawabnya (Chrisnawati, 2025).

Guru tidak sekadar melihat pembinaan prestasi sebagai pekerjaan tambahan, melainkan sebagai bagian dari pengabdian yang memiliki nilai spiritual. Pandangan tersebut kemudian melahirkan motivasi intrinsik yang mendorong guru untuk tetap memberikan pendampingan dan pembinaan secara optimal meskipun tidak selalu mendapatkan penghargaan eksternal. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang bersumber dari makna pekerjaan, rasa memiliki terhadap tugas, kompetensi, dan keterhubungan dengan peserta didik dapat menjadi pendorong yang kuat dalam meningkatkan kinerja seseorang (Priyoaji, 2024). Dalam konteks MAN 1 Jembrana, motivasi intrinsik guru menjadi salah satu kekuatan yang mendukung proses pembinaan prestasi karena guru memiliki dorongan internal untuk melihat peserta didik berkembang dan berhasil. Keberhasilan peserta didik bahkan dipandang sebagai keberhasilan bersama dan menjadi sumber kepuasan tersendiri bagi guru. Pola hubungan seperti ini dapat menciptakan suasana pembinaan yang lebih positif karena guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan pendamping yang memiliki kepedulian terhadap perkembangan peserta didik (Ani Anggrayani, 2026).

Dari perspektif manajemen pendidikan Islam, kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu harus bertumpu pada sistem penghargaan material, tetapi dapat diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai spiritual yang membangun kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen dari dalam diri individu (Fradito et al., 2025). Keikhlasan yang telah menjadi bagian dari budaya kerja kemudian memberikan dampak terhadap keberlangsungan pembinaan prestasi karena guru memiliki komitmen untuk terus mendampingi peserta didik dalam mengembangkan potensinya. Dengan demikian, capaian prestasi yang diperoleh peserta didik tidak hanya merupakan hasil dari program yang telah dirancang oleh madrasah, tetapi juga merupakan hasil dari kontribusi sumber daya manusia yang bekerja dengan motivasi intrinsik dan landasan nilai spiritual yang kuat.

Selain itu, integrasi manajemen pendidikan Islam dengan nilai spiritual dalam pengelolaan madrasah pada akhirnya memberikan dampak yang lebih luas, yaitu terbentuknya budaya prestasi atau *achievement culture* di lingkungan MAN 1 Jembrana. Budaya prestasi tidak muncul secara tiba-tiba hanya karena adanya program pembinaan atau kompetisi, tetapi terbentuk melalui proses yang berlangsung secara terus-menerus dan melibatkan seluruh unsur organisasi madrasah. Program pembinaan prestasi, dukungan guru, pengelolaan potensi peserta didik, fleksibilitas dalam pembelajaran, serta nilai keikhlasan yang menjadi bagian dari budaya kerja secara bersama-sama menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian prestasi (Herliyeni & Parela, 2025). Dalam kondisi tersebut, prestasi peserta didik tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang hanya terjadi sesekali atau sebagai

hasil dari usaha individu tertentu, tetapi telah berkembang menjadi bagian dari identitas organisasi madrasah. Hal ini terlihat dari adanya pandangan bahwa keberhasilan peserta didik merupakan pencapaian kolektif yang melibatkan guru, peserta didik, dan seluruh warga madrasah. Ketika prestasi telah menjadi bagian dari identitas organisasi, maka setiap warga madrasah secara tidak langsung memiliki dorongan untuk mempertahankan dan meningkatkan pencapaian yang telah diraih sebelumnya. Inilah yang kemudian membentuk *achievement culture*, yaitu kondisi ketika pencapaian prestasi telah menjadi nilai yang tertanam dalam kehidupan organisasi dan memengaruhi perilaku anggotanya secara berkelanjutan (Nasution & Pasaribu, 2026).

Dalam konteks MAN 1 Jembrana, budaya prestasi tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi berkembang melalui integrasi antara sistem manajemen yang terarah dengan nilai-nilai spiritual yang menjadi dasar dalam menjalankan tugas. Nilai keikhlasan, misalnya, membuat guru memandang keberhasilan peserta didik sebagai bentuk keberhasilan bersama dan bagian dari pengabdian kepada Allah SWT, sedangkan sistem pembinaan yang terstruktur memberikan sarana konkret untuk mewujudkan tujuan tersebut. Perpaduan antara aspek spiritual dan manajerial inilah yang kemudian menciptakan lingkungan organisasi yang tidak hanya mengejar prestasi, tetapi juga membangun kesadaran bahwa prestasi merupakan hasil dari proses kerja bersama yang dilakukan secara konsisten. Dengan demikian, budaya prestasi yang terbentuk di MAN 1 Jembrana dapat dipandang sebagai salah satu dampak jangka panjang dari integrasi manajemen pendidikan Islam dan nilai spiritual, karena nilai-nilai yang awalnya bersifat konseptual telah diterjemahkan ke dalam praktik kerja, pola pembinaan, dan kebiasaan organisasi yang secara terus-menerus mendorong pencapaian prestasi.

Secara keseluruhan, capaian prestasi yang diperoleh MAN 1 Jembrana dapat dipahami sebagai hasil dari integrasi berbagai aspek manajemen pendidikan yang saling berkaitan, bukan hanya sebagai hasil dari satu program atau kebijakan tertentu. Keberadaan Program Prestisius dan sembilan unit pembinaan prestasi memberikan wadah bagi peserta didik untuk mengembangkan bakat dan kemampuan, sementara kebijakan fleksibilitas pembelajaran memberikan ruang bagi mereka untuk memperoleh pembinaan secara intensif sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Di sisi lain, peran guru yang dilandasi oleh nilai keikhlasan, rasa tanggung jawab, dan motivasi intrinsik menjadi kekuatan penting yang mendukung keberlangsungan proses pembinaan tersebut. Keseluruhan aspek tersebut menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam di MAN 1 Jembrana tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil secara kuantitatif, tetapi juga berupaya membangun sistem pendidikan yang mengintegrasikan aspek pengelolaan organisasi, pengembangan potensi peserta didik, pembinaan karakter, serta nilai-nilai spiritual dalam satu kesatuan. Integrasi tersebut kemudian menghasilkan budaya prestasi yang berkembang secara berkelanjutan, di mana keberhasilan peserta didik menjadi bagian dari identitas dan budaya organisasi madrasah. Dengan demikian, dampak integrasi manajemen pendidikan Islam dan nilai spiritual terhadap capaian prestasi dapat dilihat dari terbentuknya sistem pembinaan yang terarah, meningkatnya komitmen guru dalam mendampingi peserta didik, optimalisasi potensi siswa, serta munculnya budaya prestasi yang menjadikan pencapaian keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan dan identitas MAN 1 Jembrana.

Pengawasan, Evaluasi, dan Analisis Tantangan KBBM di MAN 1 Jembrana

Pengawasan (Controlling) dalam KBM di MAN 1 Jembrana

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan seluruh program yang telah direncanakan dan dilaksanakan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi, pengawasan di MAN 1 Jembrana tidak hanya dilakukan melalui

mekanisme administratif, tetapi juga melalui penguatan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai spiritual. Kepala madrasah bersama jajaran manajemen melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program pembelajaran, pembinaan prestasi, serta keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan pengembangan peserta didik.

Pengawasan terhadap guru dilaksanakan melalui koordinasi rutin, monitoring pelaksanaan tugas tambahan, serta evaluasi terhadap capaian peserta didik. Menariknya, mekanisme pengawasan di madrasah ini tidak bersifat represif, melainkan menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa setiap tugas merupakan amanah yang harus dilaksanakan secara profesional. Nilai keikhlasan yang telah menjadi budaya organisasi mendorong guru untuk tetap menjalankan tanggung jawab meskipun tidak selalu disertai penghargaan material.

Pada sisi peserta didik, pengawasan dilakukan melalui pendampingan intensif oleh guru pembimbing dalam Program Prestisius. Peserta didik yang mengikuti pembinaan khusus tetap dipantau perkembangan akademik maupun nonakademiknya sehingga keseimbangan antara prestasi dan pembelajaran reguler dapat terjaga.

Praktik tersebut sejalan dengan fungsi **controlling** yang dikemukakan George R. Terry, yaitu proses mengukur pelaksanaan pekerjaan, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, kemudian melakukan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan (Terry, 2019). Selain itu, model pengawasan yang dibangun melalui kesadaran, komitmen, dan nilai religius mencerminkan konsep Spiritual Leadership, yaitu kepemimpinan yang memanfaatkan nilai spiritual untuk membangun motivasi intrinsik, komitmen, dan produktivitas organisasi (Fry, 2003).

Evaluasi Pelaksanaan KBM MAN 1 Jembrana

Evaluasi implementasi KBM di MAN 1 Jembrana tercermin dari capaian akademik maupun nonakademik peserta didik yang terus mengalami peningkatan. Berbagai prestasi pada tingkat regional maupun nasional menjadi indikator bahwa strategi pembinaan yang diterapkan berjalan secara efektif. Evaluasi tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pelaksanaan program, keterlibatan guru, serta efektivitas pembinaan sesuai potensi masing-masing peserta didik.

Keberhasilan program dievaluasi melalui capaian prestasi siswa, tingkat partisipasi guru dalam pembinaan, keberhasilan penerimaan peserta didik baru, serta keberlanjutan budaya organisasi yang telah dibangun. Guru pembimbing tidak memperoleh insentif khusus atas prestasi siswa, namun tetap menunjukkan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keberhasilan organisasi tidak hanya diukur melalui aspek material, tetapi juga melalui tumbuhnya budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan dan pengabdian.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa sistem evaluasi di MAN 1 Jembrana lebih menekankan continuous improvement, yaitu perbaikan berkelanjutan melalui refleksi terhadap hasil program yang telah dilaksanakan. Budaya prestasi yang telah terbentuk menjadikan setiap keberhasilan sebagai standar baru yang terus ditingkatkan pada periode berikutnya.

Kondisi tersebut sejalan dengan Self Determination Theory yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang muncul dari makna pekerjaan, kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial akan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas dibandingkan motivasi yang hanya didorong oleh penghargaan eksternal (Deci & Ryan, 2000). Selain itu, proses evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan mencerminkan karakteristik Learning Organization, yaitu organisasi yang terus belajar dari pengalaman untuk meningkatkan

kualitas kinerja dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Senge, 2006).

Analisis Tantangan KBM di MAN 1 Jembrana

Meskipun menunjukkan berbagai keberhasilan, implementasi KBM di MAN 1 Jembrana masih menghadapi sejumlah tantangan yang perlu menjadi perhatian dalam pengembangan madrasah ke depan.

Pertama, tantangan lingkungan eksternal. Sebagai madrasah yang berada di wilayah dengan mayoritas masyarakat beragama Hindu, MAN 1 Jembrana dituntut untuk terus menjaga kepercayaan masyarakat sekaligus membangun citra sebagai lembaga pendidikan Islam yang inklusif, moderat, dan berkualitas. Kondisi ini mengharuskan madrasah mempertahankan legitimasi publik melalui peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan. Perspektif ini sejalan dengan Institutional Theory, yang menjelaskan bahwa keberlangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan memperoleh dan mempertahankan legitimasi dari lingkungan sosial (Scott, 2014).

Kedua, tantangan keberlanjutan budaya organisasi. Budaya keikhlasan yang selama ini menjadi kekuatan utama organisasi perlu terus diwariskan kepada guru-guru baru agar tidak bergantung pada figur pemimpin tertentu. Apabila proses internalisasi budaya tidak berjalan optimal, terdapat potensi terjadinya penurunan komitmen organisasi pada masa mendatang. Menurut Organizational Culture Theory, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan mentransmisikan nilai-nilai inti kepada seluruh anggota organisasi sehingga menjadi asumsi dasar dalam bekerja (Schein, 2017).

Ketiga, tantangan keseimbangan antara pembinaan prestasi dan pembelajaran reguler. Kebijakan memberikan fleksibilitas kepada peserta didik yang mengikuti pembinaan prestasi membutuhkan sistem koordinasi yang baik agar tidak menimbulkan kesenjangan dalam pencapaian kompetensi mata pelajaran lain. Oleh karena itu, madrasah perlu terus mengembangkan sistem pembelajaran yang adaptif sebagaimana dijelaskan dalam konsep Learning Organization, yaitu organisasi yang mampu menciptakan mekanisme belajar yang fleksibel untuk menghadapi perubahan (Senge, 2006).

Keempat, tantangan pengelolaan sumber daya manusia. Tingginya komitmen guru yang didasarkan pada motivasi intrinsik perlu tetap diimbangi dengan pengembangan profesional secara berkelanjutan melalui pelatihan, supervisi akademik, serta penghargaan nonmaterial agar semangat kerja dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Self Determination Theory bahwa pemenuhan kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan akan memperkuat motivasi intrinsik individu dalam bekerja (Deci & Ryan, 2000).

Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi di MAN 1 Jembrana telah berjalan secara efektif melalui perpaduan antara sistem manajemen formal dan internalisasi nilai-nilai spiritual. Namun, keberhasilan tersebut perlu terus diperkuat melalui strategi adaptif dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal, regenerasi sumber daya manusia, serta penguatan sistem pembinaan agar budaya prestasi yang telah terbentuk dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi KBBM di MAN 1 Jembrana tidak hanya mencerminkan efektivitas fungsi pengawasan dan evaluasi, tetapi juga menjadi model pengelolaan madrasah yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual Islam (Scott, 2014; Schein, 2017; Fry, 2003).

KESIMPULAN

Temuan mendasar penelitian menunjukkan bahwa integrasi Manajemen Pendidikan

Islam dan nilai spiritual di MAN 1 Jembrana menjadi landasan penting dalam membangun tata kelola madrasah yang berorientasi pada prestasi. Integrasi tersebut terlihat melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang berjalan bersama dengan nilai keikhlasan, amanah, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras. Nilai tersebut kemudian diwujudkan melalui budaya religius, komitmen guru, pembinaan potensi peserta didik, Program Prestisius, serta pengembangan prestasi akademik dan nonakademik. Implikasinya, keberhasilan madrasah berprestasi tidak hanya bergantung pada program dan sistem manajemen, tetapi juga pada kemampuan madrasah menghidupkan nilai spiritual dalam budaya kerja dan kehidupan sehari-hari. Batasan penelitian ini terletak pada cakupan data yang diperoleh melalui observasi dan dokumentasi, sehingga belum menggali secara mendalam pengalaman dan pandangan seluruh warga madrasah mengenai integrasi manajemen dan nilai spiritual. Penemuan masa depan dapat diarahkan pada penelitian yang mengkaji pengalaman kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik secara lebih mendalam, serta melihat keberlanjutan budaya prestasi dalam menghadapi perubahan pendidikan. Dengan demikian, integrasi Manajemen Pendidikan Islam dan nilai spiritual menunjukkan bahwa pencapaian prestasi dapat berjalan seiring dengan pembentukan karakter, budaya religius, dan tata kelola madrasah yang berkelanjutan serta mampu menjawab tuntutan pendidikan masa kini.

REFERENSI

Afidah, J., Darain, S., & Amrullah, A. M. K. (2022). Developing the school quality standard at private Madrasah Aliyah. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(2), 137-152.

Afriani, I., & Fikrih, A. (2026). Political Freedom From The Perspective of Jean-Jacques Rousseau's Social Contract And Its Relevance in Islam. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, *3*(1), 173–179.

Afriani, I., & Iskandar, M. Y. (2026). Developing Canva-Based Instructional Videos Through the ADDIE Model to Enhance Learning Outcomes. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, *11*(2), 684–693.

Afriani, I., Suriani, A., Desyandri, D., & Sukma, E. (2025). Peningkatan Keterampilan Menulis Teks Eksplanasi Menggunakan Model RADEC Berbantuan Media Audiovisual pada Peserta Didik Kelas V SDN 24 Ujung Gurun. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, *6*(3), 3480–3490. https://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3126

Agustiana, I., & Asshidiqi, G. H. (2021). Internalisasi Nilai Budaya Madrasah sebagai Sarana Penguatan Pendidikan Karakter di MTsN 2 Banyuwangi. *Al Hikmah: Journal of Education*, *2*(1), 53–68.

Ahfadh, M. W., Mahluf, M. A., Mahfuzh, M. H., Rimbani, N. M. A., & Abidin, M. Y. (2026). Fleksibilitas Sistem Pembelajaran dan Praktik Learning Organization dalam Mewujudkan Achievement Culture di MAN 1 Jembrana. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *11*(03), 349-360.

Aisyah, N. N., Alkautsar, A. M., & Nugraha, M. S. (2025). Optimalisasi Kemitraan Pendidikan sebagai Upaya Peningkatan Mutu dan Inovasi Lembaga Pendidikan Islam. *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1).

Alnashr, M. S., Zaenudin, Z., & Hakim, M. A. (2022). Internalization of Islamic Education Values through Habituation and Madrasah Culture. *Islamic Review: Jurnal Riset Dan Kajian Keislaman*, *11*(2), 55–65.

Ali, A., Maniboey, L. C., Megawati, R., Djarwo, C. F., & Listiani, H. (2024). *Media pembelajaran interaktif: Teori komprehensif dan pengembangan media pembelajaran interaktif di sekolah dasar*.

PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Ani Anggrayani, E. S. (2026). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spritual Dan Pofesionalisme MOdern. *QANUN: Journal of Islamic Laws and Studies*, 72–79.

Arwis Yuliana, D. G. (2025). Teori Perencanaan Pendidikan Dalam Lingkup Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Edu Tech*, 85–92.

Asyifa, M. I., Jusufveto, M. G., Nuraeni, Z. A., Zahra, R. A., & Anekasari, R. (2026). STRATEGI MANAJEMEN MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA PRESTASI DI MAN 1 JEMBRANA BALI. *Jurnal Investasi Islam*, *7*(1), 1040-1050.

Ayunda, V., Jannah, A. M., & Gusmaneli, G. (2024). Metode pembelajaran yang efektif dalam pendidikan dasar. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *1*(3), 259-273.

Chrisnawati, N. (2025). *IMPILKASI NILAI PANCA JIWA KEIKHLASAN TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN DARUNNAJAH JAKARTA*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Fradito, A., Handriadi, M. P. I. D., Lina, S. M. P. I. D., Herlina, S., Nurona, R. R. A., & Nihayah, Y. P. H. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam.* Kencana.

Fry, L. W. (2003). The Leardership Quarterly. *International Journal of Political, Social and Behavioral Sciencec*, 609–870.

Hardiyanto, L., Iriansyah, H. S., & Saryono, S. (2024). Landasan filosofis pendidikan budaya dan karakter bangsa. *Jurnal Citizenship Virtues*, *4*(1), 733-741.

Hajriyah, H. B. (2026). Perencanaan Strategis Pengembangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam: Integrasi Analisis SWOT dan Analytic Hierarchy Process (AHP). *Al-Qiyadah*, *2*(2), 73–89.

Hakim, L. (2024). Manajemen peserta didik berprestasi melalui pendekatan spiritual. *Indonesian Journal of Research and Service Studies*, *1*(1), 49–65.

Halimah, N., Fatah, A., Megawati, S., Rosa, A. T. R., Rahmawati, A., & Putra, R. W. (2025). Manajemen Peserta Didik dalam Meningkatkan Pengembangan Potensi Bakat dan Minat Peserta Didik di Sekolah/Madrasah. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *10*(1), 55–62.

Herliyeni, H., & Parela, E. (2025). PENGARUH MANAJEMEN KESISWAAN DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP BUDAYA PRESTASI SISWA DI SMA YP UNILA BANDAR LAMPUNG. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *4*(2), 91–99.

Ina Auliya, K. A. (2023). Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Spiritualistas Dalam Memebentuk Budaya Religius. *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, *4*(3), 23–40.

Isnaini, M. (2013). (2013). Internalisasi nilai-nilai pendidikan karakter di madrasah. *Al-Ta Lim Journal*, *20*(3), 445–450.

Istianah, A., Maftuh, B., & Malihah, E. (2023). Konsep sekolah damai: Harmonisasi profil pelajar Pancasila dalam implementasi kurikulum merdeka belajar. *Jurnal Education and Development*, *11*(3), 333-342.

Nasution, R. H., Sit, M., & Pasaribu, S. (2026). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN DINAMIKA ORGANISASI SEKOLAH: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri* (1st ed.). Penerbit K-Media.

Nata, A. (2012). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana (PrenadaMedia).

Priyoaji, K. S. (2024). Gifted Underachiver: Analisis Self-Determination Theory. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *8*(1).

Risqiwahid, M. (2022). Optimasi Penjadwalan Mata Pelajaran menggunakan Constraint Programming pada MAN 1 Jembrana. *Universitas Dinamika*, *1*(3), 16–19.

Sa'di, A. S. A., Sholeh, A. S., Rohman, A. W. I., & Mustaghfirin, A. (2024). Budaya Religius sebagai Basis Penguatan Manajemen Pendidikan Islam. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, *11*(1), 1516-1530.

Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (4th ed.). SAGE Publications.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.

Setyaningsih, R., & Iskandar, E. (2024). *MANAJEMEN PESERTA DIDIK PERSPEKTIF ISLAM.* PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

Surahman, H. S., & Romadon, S. (2026). *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: Landasan, Sistem, dan Pengelolaan Pendidikan Kontemporer.* PENERBIT KBM INDONESIA.

Susanto, I. (2026). STRATEGI OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, *12*(2), 171–184.

Syahbani, N., Syukri, A., & Ritonga, A. H. (2025). Optimalisasi Manajemen Sarana dan Prasarana di Lembaga Pendidikan Islam: Kajian Normatif dan Strategi Implementatif. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *3*(4), 54–64.

Syahri, M., Fikri, A. M., & Ernaningsih, D. N. (2021). Tingkat literasi informasi siswa MAN 1 Jembrana menggunakan BIG 6 model. *JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi), 6*(1), 91–102.

Ubaidillah, U., & Hresnawanza, M. H. (2025). Integrasi Human Capital Management dan Spiritualitas Islam dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, *3*(2), 128-140.

Ulayya, A. T., Mahdy, A. M., Alam, F. R., Rafliansyah, M. Z., & Antoni, H. (2024). Dampak Pancasila Terhadap Pertumbuhan Moral dan Etika di Kalangan Generasi Z. *Student Research Journal*, *2*(6), 260-275.

Widodo, W. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan Islam Untuk Optimalisasi Potensi Santri Di Pondok Pesantren. *Al-Munadzomah*, *4*(2), 81–90.

Yolanda, N. S., & Laia, N. (2024). Practicality of Mathematics Learning Media Using Applications PowToon. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, *1*(1), 27–35. https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.4

Yulia, N. M., Asna, U. L., Fahma, M. A., Reviana, P. A., Cholili, F. N., Halimahturrafiah, N., & Sari, D. R. (2025). Use of Game-Based Learning Media Education as An Effort to Increase Interest Elementary School Students Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, *2*(1), 38–45. https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.23

Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, *1*(1), 20–26. https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA