

STRATEGI MANAJEMEN MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA PRESTASI DI MAN 1 JEMBRANA BALI

M. Ilham Asyifa¹, Marlon Garcia Jusufveto², Zakia Ade Nuraeni³, Rahma Aulia Zahra⁴,
Rahmi Anekasari⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan

Email: muhammad.ilham.asyifa24143@mhs.uingusdur.ac.id¹,

marlon.garcia.jusufveto24151@mhs.uingusdur.ac.id²,

zakia.ade.nuraeni24136@mhs.uingusdur.ac.id³, rahma.aulia.zahra24132@mhs.uingusdur.ac.id⁴,

rahmi.anekasari@uingusdur.ac.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi manajemen pendidikan yang efektif sebagai fondasi utama dalam menciptakan budaya prestasi di lingkungan madrasah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mendeskripsikan secara mendalam strategi manajemen yang diterapkan oleh MAN 1 Jembrana Bali mulai dari tahap perencanaan, implementasi, evaluasi, hingga pemetaan faktor pendukung dan tantangannya dalam membangun ekosistem sekolah yang kompetitif. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Proses pengumpulan data dilakukan secara komprehensif melalui teknik observasi, wawancara dengan elemen pendidik dan tenaga kependidikan, serta studi dokumentasi. Analisis data berpijak pada model interaktif Miles dan Huberman (reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan), yang keabsahannya diuji lebih lanjut melalui triangulasi teknik guna memastikan tingkat kredibilitas temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya prestasi di MAN 1 Jembrana terwujud melalui rekayasa manajerial yang sistematis (*by design*) dan terintegrasi dari hulu ke hilir. Pada fase perencanaan, madrasah membedah visi-misinya menjadi sasaran mutu yang spesifik dan terukur, serta melibatkan pemangku kepentingan secara partisipatif. Implementasi strategi dijalankan secara holistik dengan mengawinkan pendidikan akademik reguler, sistem asrama (Ma'had Al-Hidayah), dan pembinaan bakat melalui Program Prestisius. Keberhasilan eksekusi ini sangat digerakkan oleh tingginya rasa memiliki (*sense of belonging*) dan dedikasi ikhlas para dewan guru yang dirawat melalui pembiasaan "Pohon Komitmen". Meski implementasi dan evaluasi berkala telah didukung oleh ekosistem pendanaan yang solid serta kemitraan eksternal yang kuat, madrasah ini tetap dituntut untuk lincah beradaptasi. Tantangan terbesar ke depannya adalah bagaimana menjaga konsistensi ritme kerja dan merespons lonjakan standar kompetisi eksternal yang bergerak semakin eksponensial.

Kata Kunci: *Strategi manajemen, budaya prestasi, madrasah, MAN 1 Jembrana, manajemen pendidikan Islam.*

ABSTRACT

This research is motivated by the urgency of effective education management as the main foundation in creating a culture of achievement in the madrasah environment. The purpose of this study is to examine and describe in depth the management strategies implemented by MAN 1 Jembrana Bali starting from the planning, implementation, evaluation, to mapping of supporting factors and their challenges in building a competitive school ecosystem. This study uses a qualitative approach with a type of *field research*. The data collection process was carried out comprehensively through observation techniques, interviews with educators and education staff, and documentation studies. The data analysis is based on Miles and Huberman's interactive model (reduction, presentation, and drawn) model, whose validity is further tested through triangulation techniques to ensure the level of credibility of the findings. The results of the study show that the culture of achievement at MAN 1 Jembrana is realized through systematic managerial engineering (*by design*) and integrated from

upstream to downstream. In the planning phase, madrasas dissect their visions and missions into specific and measurable quality targets, and involve stakeholders in a participatory manner. The implementation of the strategy is carried out holistically by marrying regular academic education, a dormitory system (Ma'had Al-Hidayah), and talent development through the Prestige Program. The success of this execution was greatly driven by the high sense of belonging and sincere dedication of the teacher council who were cared for through the habit of "Commitment Tree". Although the implementation and periodic evaluation have been supported by a solid funding ecosystem and strong external partnerships, this madrasah is still required to be agile in adapting. The biggest challenge going forward is how to maintain the consistency of the work rhythm and respond to the surge in the standards of external competition that is moving exponentially.

Keywords: *Management strategy, achievement culture, madrasah, MAN 1 Jembrana, Islamic education management.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan lembaga dalam mengelola seluruh sumber daya secara efektif. Dalam konteks madrasah, manajemen menjadi landasan dalam merancang, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai program pendidikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Mulyasa¹, manajemen pendidikan yang efektif mampu mengoptimalkan seluruh potensi lembaga melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sehingga mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan.

Budaya prestasi merupakan salah satu indikator keberhasilan pengelolaan madrasah. Budaya tersebut tercermin dari kebiasaan seluruh warga madrasah untuk terus meningkatkan kualitas diri, baik dalam bidang akademik maupun nonakademik, melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan semangat berprestasi. Budaya prestasi tidak terbentuk secara instan, tetapi memerlukan kepemimpinan yang mampu membangun motivasi serta budaya organisasi yang positif. Hasibuan (2022)² mengatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru yang berdampak pada mutu lembaga pendidikan.

MAN 1 Jembrana Bali merupakan salah satu madrasah aliyah negeri yang berhasil menunjukkan perkembangan yang baik dalam bidang akademik maupun nonakademik. Berdasarkan hasil observasi, keberhasilan tersebut didukung oleh berbagai strategi manajemen yang diterapkan secara terencana, mulai dari penyusunan visi dan misi, pengembangan program unggulan, pembinaan peserta didik melalui Ma'had Al-Hidayah, peningkatan kompetensi guru, hingga pembiasaan budaya disiplin dan nilai keikhlasan sebagai karakter utama warga madrasah. Berbagai program tersebut dilaksanakan secara terpadu sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong lahirnya berbagai prestasi peserta didik.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi manajemen yang diterapkan oleh MAN 1 Jembrana Bali dalam mengembangkan budaya prestasi. Kajian ini difokuskan pada proses perencanaan, implementasi, evaluasi, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan strategi tersebut. Santosa³ menyatakan bahwa budaya

¹ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022).

² S. Hasibuan, "The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2022): 41–53.

³ A. B. Santosa, "Organizational Culture as the Basis of Teacher Performance Development," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 3 (2022): 962–973.

organisasi yang kuat menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga keberlanjutan mutu lembaga pendidikan karena mampu membangun komitmen seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) untuk memahami secara mendalam strategi manajemen madrasah dalam mengembangkan budaya prestasi di MAN 1 Jembrana Bali. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Juli 2026 melalui kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL). Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara dengan beberapa guru dan tenaga kependidikan di MAN 1 Jembrana Bali, serta dokumentasi, sedangkan data sekunder bersumber dari Profil MAN 1 Jembrana Bali Tahun 2025 dan berbagai literatur ilmiah yang relevan. Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diperkuat melalui triangulasi teknik dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga diperoleh temuan yang kredibel⁴.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Strategi Manajemen dalam Mengembangkan Budaya Prestasi

Perencanaan merupakan tahapan paling fundamental dalam rantai manajemen untuk merancang budaya berprestasi secara terstruktur. Pijakan awal langkah ini dimulai dari perumusan visi dan misi MAN 1 Jembrana yang secara eksplisit menargetkan lahirnya generasi yang "cerdas, terampil, kreatif dan kompetitif yang berakhlakul karimah". Visi tersebut tidak diposisikan sebagai hiasan administratif semata, melainkan dibedah secara operasional ke dalam rencana strategis jangka pendek hingga jangka panjang. Perencanaan strategis yang berakar pada visi yang kuat merupakan fondasi utama dalam mengarahkan seluruh daya organisasi menuju pencapaian mutu. Melalui penyelarasan arah ini, pihak madrasah berhasil menanamkan keyakinan kolektif di kalangan pendidik maupun peserta didik bahwa deretan prestasi bukanlah hasil kebetulan, melainkan buah dari rekayasa sistematis (*by design*) yang disepakati bersama⁵.

Kerangka filosofis tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam rancangan program yang inklusif dan berbasis pemetaan potensi siswa. Manajemen madrasah menyadari bahwa spektrum kecerdasan peserta didik bersifat majemuk (*multiple intelligences*), sehingga strategi pembinaan tidak dibatasi pada bidang akademik saja seperti bimbingan intensif OSN dan program Silent Reading di bawah Kurikulum Merdeka tetapi juga mencakup ruang eksplorasi di bidang karya ilmiah (KIR), seni, dan olahraga. Istimewanya, proses inkubasi bakat ini diperkuat oleh keberadaan Pondok Pesantren Al-Hidayah sebagai program asrama terpadu. Pembiasaan Bahasa Inggris aktif (*speech contest*, *debate*) yang dipadukan dengan kajian Kitab Kuning membuktikan integrasi sistem *boarding school* yang efektif. Menurut Kompri (2021)⁶, model penggabungan pendidikan pesantren dan sekolah reguler terbukti sangat efektif dalam membentuk kedisiplinan, mentalitas unggul, serta daya saing global peserta didik.

Agar pelaksanaan program memiliki kejelasan arah, perencanaan di MAN 1 Jembrana ditopang oleh penetapan target prestasi yang terukur sebagai Key Performance Indicator (KPI). Pihak manajemen menetapkan sasaran mutu yang spesifik, meliputi rata-rata nilai ujian akhir mencapai 8,0, keterserapan 65% lulusan di perguruan tinggi negeri ternama, serta peningkatan

⁴ M. R. Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21, no. 1 (2021): 33–54, <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.

⁵ M. A. R. Nuha, "Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MA Matholiul Huda Bugel," *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2026): 50–74.

⁶ Kompri, *Manajemen Pesantren: Kelembagaan, Kurikulum, dan Pengelolaan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2021).

prestasi lomba sebesar 80%. Secara teoritis, penetapan indikator yang jelas ini mengadopsi prinsip Goal-Setting Theory, di mana sasaran yang spesifik dan menantang akan mengarahkan fokus serta meningkatkan tingkat usaha individu secara signifikan. Terbukti secara empiris pada rentang 2023–2024, penetapan target ini membuahkan hasil nyata, di mana siswa MAN 1 Jembrana tidak hanya mendominasi kejuaraan di tingkat daerah, tetapi juga meraih Medali Emas dan Perak pada ajang riset internasional seperti AISEEF dan YIOSF.

Keberhasilan eksekusi target tersebut tentu membutuhkan jaminan sistem manajerial dan alokasi sumber daya yang solid dari pimpinan madrasah. Untuk mendukung hal ini, dikeluarkan kebijakan strategis seperti pembagian rincian tugas (job description) yang proporsional bagi guru, pengaktifan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk inovasi pembelajaran, serta penerbitan SK penunjukan guru pembina inti. Selain itu, pimpinan menjamin keberlanjutan program melalui alokasi dana DIPA/RAPBM untuk operasional pembinaan, peningkatan sarana prasarana penunjang, dan skema reward bagi siswa maupun guru berprestasi. Alokasi sumber daya yang tepat serta penguatan wadah profesionalisme guru (seperti MGMP) merupakan determinan utama dalam menciptakan ekosistem belajar yang kondusif bagi pertumbuhan prestasi.

Perencanaan di MAN 1 Jembrana ini tidak dirumuskan secara sepihak, melainkan melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan berbagai pihak. Melalui forum rapat kerja tahunan, manajemen merangkul wakil kepala madrasah, dewan guru, hingga komite sekolah dan wali murid sebagai perwakilan stakeholder. Pendekatan partisipatif ini merupakan penerapan nyata dari paradigma Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan kolaborasi dengan masyarakat. Pelibatan stakeholder sejak fase perencanaan ini sangat krusial untuk menyamakan persepsi, menyelaraskan jadwal kegiatan, serta menggali dukungan moral maupun material secara penuh. Sinergi kolektif antara visi yang terarah, program yang inklusif, target yang terukur, kebijakan yang suportif, dan komitmen bersama inilah yang membentuk fondasi kokoh bagi lahirnya budaya prestasi yang berkelanjutan di MAN 1 Jembrana.

2. Implementasi Strategi Manajemen dalam Mengembangkan Budaya Prestasi

Implementasi strategi manajemen merupakan tahapan yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Strategi yang telah dirumuskan tidak akan memberikan dampak apabila tidak diterjemahkan ke dalam program kerja yang terarah, melibatkan seluruh sumber daya madrasah, serta dilaksanakan secara berkesinambungan. Menurut Badawi dkk. (2019)⁷, implementasi manajemen berbasis madrasah dapat berjalan secara efektif apabila didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, serta pelaksanaan program yang berorientasi pada peningkatan mutu dan prestasi peserta didik.

Temuan hasil observasi menunjukkan bahwa implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana Bali tidak hanya diwujudkan melalui pelaksanaan program akademik, tetapi juga melalui penguatan budaya organisasi yang melibatkan seluruh warga madrasah. Setiap program dirancang untuk membangun budaya prestasi secara berkelanjutan, mulai dari pembinaan peserta didik, pengembangan kompetensi guru, hingga pembentukan nilai-nilai kerja yang menjadi karakter organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi strategi tidak dipahami sebagai pelaksanaan kegiatan semata, melainkan sebagai proses pengintegrasian seluruh sumber daya madrasah agar mampu mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Salah satu implementasi strategi yang menjadi ciri khas MAN 1 Jembrana adalah pembentukan Program Prestisius, yaitu sembilan unit pembinaan prestasi yang memberikan layanan sesuai dengan bakat, minat, dan potensi peserta didik pada bidang akademik, seni,

⁷ B. Badawi, M. K. Mustami, and W. Naro, "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 14, no. 2 (2019): 100–107.

olahraga, maupun pembinaan karakter Islami. Program ini menunjukkan bahwa madrasah tidak menerapkan pola pembinaan yang seragam, tetapi memberikan ruang kepada setiap peserta didik untuk berkembang sesuai karakteristik dan kemampuannya. Pembinaan dilakukan secara intensif melalui pendampingan guru sehingga peserta didik memperoleh kesempatan mengembangkan kompetensi secara maksimal sebelum mengikuti berbagai ajang kompetisi.

Implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana juga diwujudkan melalui penyelenggaraan Ma'had Al-Hidayah sebagai program unggulan dalam pembinaan karakter dan penguatan nilai-nilai keislaman peserta didik. Berdasarkan hasil observasi, program ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendalaman ilmu agama, tetapi juga sebagai media pembentukan karakter disiplin, tanggung jawab, kemandirian, serta pembiasaan ibadah dalam kehidupan sehari-hari. Keberadaan Ma'had Al-Hidayah menunjukkan bahwa strategi pengembangan budaya prestasi di madrasah tidak hanya berorientasi pada peningkatan capaian akademik, tetapi juga diarahkan untuk membentuk peserta didik yang memiliki karakter religius sebagai fondasi dalam meraih prestasi. Menurut Setyaningsih dkk. (2021)⁸, budaya madrasah yang dibangun melalui pembiasaan nilai-nilai keagamaan secara konsisten akan membentuk karakter peserta didik sekaligus memperkuat budaya organisasi sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara lebih optimal.

Selain pembinaan peserta didik, implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana juga diwujudkan melalui pelibatan seluruh guru dalam proses pembinaan prestasi. Berdasarkan hasil observasi, pemberian tugas tambahan kepada guru tidak hanya mempertimbangkan kompetensi profesional, tetapi juga komitmen, loyalitas, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam menjalankan amanah sebagai pendidik. Nilai keikhlasan tersebut kemudian berkembang menjadi budaya kerja yang mendorong guru untuk memberikan pembinaan secara optimal tanpa menjadikan penghargaan material sebagai motivasi utama. Kondisi ini menciptakan kerja sama yang harmonis antarguru sehingga proses pembinaan peserta didik berlangsung secara kolektif. Temuan tersebut memperkuat pendapat dalam penelitian mengenai pengembangan budaya berbasis madrasah yang menyatakan bahwa keberhasilan budaya madrasah dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ditandai dengan adanya tanggung jawab, kejelasan pembagian tugas, kepemimpinan yang efektif, serta terciptanya hubungan kerja yang hangat dan saling mendukung antarseluruh warga madrasah. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong tumbuhnya komitmen bersama dalam mencapai tujuan lembaga dan meningkatkan budaya prestasi secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, implementasi strategi manajemen juga diarahkan pada pengembangan kompetensi guru sebagai pelaksana utama proses pendidikan. Berdasarkan hasil observasi dan profil MAN 1 Jembrana, madrasah secara berkelanjutan mendorong guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop, pelatihan, serta forum peningkatan kompetensi lainnya. Strategi tersebut bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus memperkuat kemampuan guru dalam membimbing peserta didik sesuai dengan perkembangan pendidikan. Menurut Badawi dkk. (2019), peningkatan kompetensi pendidik merupakan salah satu unsur penting dalam implementasi manajemen berbasis madrasah karena kualitas guru berpengaruh secara langsung terhadap mutu pembelajaran dan keberhasilan peserta didik dalam mencapai prestasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru di MAN 1 Jembrana menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi manajemen dalam membangun budaya prestasi.

Keberhasilan implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana tidak hanya ditentukan oleh program pembinaan peserta didik, tetapi juga oleh penguatan budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten. Berdasarkan hasil observasi, salah satu program yang menjadi

⁸ R. Setyaningsih, F. Azrima, and S. M. Sari, "Strategi Pengembangan Budaya Berbasis Madrasah dan Problematikanya: Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2021).

identitas madrasah adalah Pohon Komitmen, yaitu kegiatan yang dilaksanakan setiap pagi sebelum aktivitas pembelajaran dimulai. Melalui program tersebut, seluruh guru meneguhkan kembali komitmen profesional dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Kegiatan ini bukan sekadar rutinitas harian, melainkan menjadi media internalisasi nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, integritas, serta komitmen terhadap visi dan tujuan madrasah. Dengan demikian, implementasi strategi manajemen tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kebijakan administratif, tetapi juga melalui pembentukan budaya kerja yang mampu memengaruhi perilaku seluruh warga madrasah secara berkelanjutan.

Budaya organisasi yang dibangun melalui Program Pohon Komitmen memberikan dampak terhadap meningkatnya rasa memiliki (*sense of belonging*) guru terhadap madrasah. Guru tidak hanya menjalankan tugas sesuai kewajibannya, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral untuk berkontribusi dalam setiap program pengembangan prestasi peserta didik. Hasil observasi menunjukkan bahwa keberhasilan peserta didik dipandang sebagai keberhasilan bersama sehingga proses pembinaan dilakukan melalui kerja sama antarguru, bukan hanya menjadi tanggung jawab guru pembimbing tertentu. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif serta memperkuat koordinasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Setyaningsih dkk. (2021)⁹ yang menjelaskan bahwa budaya madrasah yang dibangun melalui internalisasi nilai, pembiasaan, serta komitmen bersama akan membentuk iklim organisasi yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Menurut Setyaningsih dkk. (2021)¹⁰, keberhasilan pengembangan budaya madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan kepala madrasah, tetapi juga oleh konsistensi seluruh warga sekolah dalam mengimplementasikan nilai-nilai organisasi dalam aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, budaya kerja yang dibangun secara berkelanjutan akan memperkuat efektivitas pelaksanaan strategi manajemen serta mendorong terciptanya budaya prestasi.

Implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana juga terlihat dari kebijakan madrasah dalam memberikan fleksibilitas kepada peserta didik yang mengikuti pembinaan prestasi. Berdasarkan hasil observasi, peserta didik yang sedang dipersiapkan mengikuti berbagai perlombaan memperoleh kesempatan untuk mengikuti pembinaan intensif bersama guru pembimbing meskipun pada waktu tertentu harus meninggalkan kegiatan pembelajaran reguler. Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa madrasah menerapkan sistem pembelajaran yang adaptif dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara pencapaian akademik dan pengembangan bakat peserta didik. Melalui pendekatan tersebut, pembinaan prestasi tidak dipandang sebagai kegiatan tambahan, melainkan menjadi bagian yang terintegrasi dalam proses pendidikan.

Strategi tersebut menunjukkan bahwa MAN 1 Jembrana menerapkan manajemen yang berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh. Madrasah memberikan ruang kepada peserta didik untuk berkembang sesuai bakat dan minat tanpa mengabaikan kewajiban akademiknya. Pendekatan ini memperlihatkan bahwa implementasi strategi manajemen tidak hanya berfokus pada pencapaian target prestasi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan belajar yang mampu memfasilitasi kebutuhan peserta didik secara fleksibel. Dengan demikian, budaya prestasi yang terbentuk bukan berasal dari tekanan untuk memperoleh penghargaan, melainkan tumbuh dari sistem pembinaan yang terencana dan didukung oleh seluruh komponen madrasah.

⁹ R. Setyaningsih, F. Azrima, and S. M. Sari, "Strategi Pengembangan Budaya Berbasis Madrasah dan Problematikanya: Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2021).

¹⁰ R. Setyaningsih, F. Azrima, and S. M. Sari, "Strategi Pengembangan Budaya Berbasis Madrasah dan Problematikanya: Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2021).

Hasil penelitian Badawi dkk. (2019)¹¹ menguatkan temuan tersebut bahwa implementasi manajemen berbasis madrasah akan berjalan efektif apabila madrasah mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia maupun program-program pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Menurut Badawi dkk. (2019)¹², pengelolaan yang memberikan ruang bagi pengembangan potensi peserta didik akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas lulusan serta memperkuat daya saing lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kebijakan yang diterapkan MAN 1 Jembrana menunjukkan bahwa strategi manajemen tidak hanya diarahkan pada keberhasilan jangka pendek berupa pencapaian prestasi, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang mampu mempertahankan prestasi tersebut secara berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana juga tidak terlepas dari komitmen guru dalam menjalankan perannya sebagai pembina peserta didik. Berdasarkan hasil observasi, guru tidak memandang keberhasilan peserta didik sebagai capaian individu, melainkan sebagai keberhasilan bersama yang menjadi tanggung jawab seluruh warga madrasah. Menariknya, motivasi guru dalam melakukan pembinaan tidak didasarkan pada pemberian penghargaan atau insentif material, tetapi berangkat dari nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan keyakinan bahwa mendidik merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah Swt. Nilai tersebut kemudian berkembang menjadi budaya kerja yang memperkuat kolaborasi antarguru dalam membimbing peserta didik untuk mencapai prestasi akademik maupun nonakademik.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana tidak hanya berorientasi pada aspek teknis pengelolaan program, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai organisasi yang menjadi fondasi budaya kerja madrasah. Keikhlasan yang ditanamkan kepada seluruh guru membentuk komitmen kolektif dalam menjalankan berbagai program pembinaan sehingga setiap keberhasilan peserta didik dipandang sebagai hasil kerja sama seluruh warga madrasah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa budaya prestasi tidak dibangun melalui kompetisi internal antarguru, melainkan melalui kolaborasi yang dilandasi rasa tanggung jawab terhadap kemajuan lembaga.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Setyaningsih dkk. (2021)¹³ yang menjelaskan bahwa keberhasilan pengembangan budaya madrasah dipengaruhi oleh konsistensi seluruh warga madrasah dalam mengimplementasikan nilai-nilai organisasi ke dalam aktivitas sehari-hari. Menurut Setyaningsih dkk. (2021)¹⁴, budaya organisasi yang kuat akan mendorong terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan komitmen warga sekolah, serta memperkuat efektivitas pelaksanaan program pendidikan. Dengan demikian, implementasi strategi manajemen tidak cukup diwujudkan melalui penyusunan program yang baik, tetapi juga memerlukan internalisasi nilai yang mampu membentuk perilaku seluruh warga madrasah secara berkelanjutan.

Selain didukung oleh budaya kerja yang kuat, implementasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana menunjukkan adanya keterpaduan antara kebijakan madrasah, pengembangan sumber daya manusia, dan pembinaan peserta didik. Program Prestisius, keterlibatan aktif guru dalam pembinaan, Program Pohon Komitmen, serta kebijakan yang memberikan fleksibilitas kepada peserta didik dalam mengikuti pembinaan prestasi merupakan bentuk implementasi strategi yang

¹¹ B. Badawi, M. K. Mustami, and W. Naro, "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 14, no. 2 (2019): 100–107.

¹² B. Badawi, M. K. Mustami, and W. Naro, "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 14, no. 2 (2019): 100–107.

¹³ R. Setyaningsih, F. Azrima, and S. M. Sari, "Strategi Pengembangan Budaya Berbasis Madrasah dan Problematikanya: Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2021).

¹⁴ R. Setyaningsih, F. Azrima, and S. M. Sari, "Strategi Pengembangan Budaya Berbasis Madrasah dan Problematikanya: Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2021).

saling mendukung. Integrasi berbagai program tersebut mencerminkan bahwa madrasah tidak hanya berfokus pada pencapaian prestasi sesaat, tetapi berupaya membangun sistem pembinaan yang berkelanjutan sehingga budaya prestasi dapat menjadi identitas lembaga.

Menurut Badawi dkk. (2019)¹⁵, implementasi manajemen berbasis madrasah yang efektif ditandai dengan kemampuan lembaga dalam mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Hasil observasi di MAN 1 Jembrana memperlihatkan bahwa strategi tersebut telah diimplementasikan melalui pengelolaan program yang terencana, pembagian peran yang jelas, serta komitmen seluruh warga madrasah dalam mendukung pengembangan potensi peserta didik. Oleh karena itu, budaya prestasi yang berkembang di MAN 1 Jembrana tidak muncul secara kebetulan, tetapi merupakan hasil dari implementasi strategi manajemen yang dilaksanakan secara konsisten dan didukung oleh budaya organisasi yang kuat.

Secara keseluruhan, implementasi strategi manajemen dalam mengembangkan budaya prestasi di MAN 1 Jembrana Bali menunjukkan bahwa keberhasilan madrasah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan program unggulan, tetapi juga oleh kemampuan mengintegrasikan kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme guru, dan pengembangan potensi peserta didik ke dalam satu sistem manajemen yang saling mendukung. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya prestasi lahir dari proses implementasi strategi yang dilakukan secara terencana, kolaboratif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, MAN 1 Jembrana dapat menjadi contoh praktik baik (best practice) bagi madrasah lain dalam membangun budaya prestasi melalui penguatan tata kelola organisasi dan internalisasi nilai-nilai yang menjadi karakter lembaga.

3. Evaluasi Strategi Manajemen dalam Pengembangan Budaya Prestasi

Evaluasi merupakan salah satu tahapan penting dalam manajemen pendidikan karena menjadi dasar untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program. Melalui evaluasi, madrasah dapat mengidentifikasi capaian yang telah diperoleh sekaligus menentukan langkah perbaikan terhadap program yang belum berjalan secara optimal. Andhika dan Munadi (2022) menjelaskan bahwa evaluasi program pendidikan tidak hanya berfungsi untuk mengukur hasil, tetapi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi, evaluasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana Bali dilakukan secara berkala melalui kegiatan monitoring dan supervisi oleh kepala madrasah bersama tim manajemen. Kegiatan tersebut mencakup supervisi pembelajaran, pemantauan pelaksanaan program unggulan, evaluasi terhadap pembinaan prestasi peserta didik, serta peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan MGMP, pelatihan, dan workshop. Hasil evaluasi dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki pelaksanaan program sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal.

Evaluasi juga diterapkan pada berbagai program pembinaan peserta didik di Ma'had Al-Hidayah. Salah satu bentuk evaluasi dilakukan melalui kegiatan *Room Visit* yang dilaksanakan setiap dua minggu untuk memantau penggunaan bahasa Inggris dalam kehidupan sehari-hari santri. Selain itu, berbagai kegiatan seperti English Speech Contest, English Debate, dan Story Telling dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengukur perkembangan kemampuan peserta didik sekaligus memberikan motivasi agar terus meningkatkan kompetensinya. Melalui evaluasi yang dilakukan secara berkala, madrasah dapat mengetahui perkembangan peserta didik serta menentukan tindak lanjut pembinaan yang diperlukan.

¹⁵ B. Badawi, M. K. Mustami, and W. Naro, "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 14, no. 2 (2019): 100–107.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa strategi manajemen yang diterapkan mampu membentuk budaya prestasi yang kuat di lingkungan madrasah. Hal tersebut terlihat dari konsistensi peserta didik dalam meraih prestasi pada berbagai bidang serta tingginya komitmen guru dalam melakukan pembinaan. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi guru tidak didasarkan pada pemberian penghargaan material, tetapi lebih dilandasi oleh nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan semangat untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik. Nilai tersebut telah menjadi budaya kerja yang terus dipertahankan sehingga mendukung keberhasilan berbagai program pengembangan prestasi.

Secara keseluruhan, evaluasi strategi manajemen di MAN 1 Jembrana Bali telah dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan. Evaluasi tidak hanya dimanfaatkan untuk menilai keberhasilan program, tetapi juga menjadi sarana refleksi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan madrasah. Melalui evaluasi yang konsisten, setiap program dapat terus disempurnakan sesuai dengan kebutuhan lembaga sehingga budaya prestasi yang telah terbentuk dapat dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan.

4. Faktor Pendukung dan Tantangan dalam Mengembangkan Budaya Prestasi

Dalam mewujudkan budaya prestasi yang berkelanjutan, langkah MAN 1 Jembrana ditopang oleh berbagai faktor penggerak, sekaligus dihadapkan pada dinamika tantangan yang terus berkembang. Secara internal, modal utama madrasah ini terletak pada ekosistem pembinaan yang sudah terdesain secara komprehensif. Keberadaan Pondok Pesantren Al-Hidayah sebagai program asrama terpadu menjadi katalisator pendukung yang sangat kuat. Di asrama ini, siswa tidak hanya dibina secara spiritual melalui kajian Kitab Kuning, tetapi juga difasilitasi untuk menguasai kecakapan global lewat rutinitas Bahasa Inggris aktif. Integrasi antara sistem asrama dan madrasah seperti ini, terbukti sangat efektif dalam membentuk iklim kedisiplinan dan menjaga fokus belajar siswa di luar jam sekolah reguler.

Faktor pendukung internal lainnya yang tidak kalah krusial adalah komitmen manajemen dalam menata sumber daya manusia dan pendanaan. Berdasarkan dokumen profil madrasah, kepala sekolah menerapkan pembagian tugas (job description) yang spesifik dan proporsional bagi para pendidik. Selain itu, forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) juga terus diaktifkan sebagai wadah kolaborasi untuk memacu inovasi pedagogik. Dari sisi manajerial keuangan, efektivitas penggunaan dana DIPA memastikan bahwa penyediaan sarana prasarana serta fasilitas pendukung lomba dapat terpenuhi dengan baik. Tata kelola institusi yang transparan dan terarah semacam ini diakui sebagai fondasi utama dalam menggerakkan mesin prestasi di sebuah lembaga pendidikan.

Di samping kekuatan internal, MAN 1 Jembrana juga sangat diuntungkan oleh dukungan faktor eksternal yang solid. Salah satu wujud nyatanya adalah terjalinnya program kemitraan dengan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Jembrana, khususnya dalam agenda pembinaan Olimpiade Sains Nasional (OSN). Lebih dari itu, pelibatan komite madrasah dan wali murid sebagai representasi stakeholder memberikan suntikan dukungan yang masif, baik dari segi moral maupun finansial. Keterlibatan aktif pihak luar ini sangatlah penting, menurut Baharuddin (2023)¹⁶, ekspektasi positif dan sinergi dari orang tua maupun pemerintah daerah berperan besar dalam memperkuat pilar operasional sekolah dan menjaga mental bertanding siswa di berbagai kompetisi.

Meskipun memiliki modal pendukung yang menjanjikan, upaya mempertahankan tradisi juara ini tetap diwarnai oleh berbagai tantangan manajerial yang bersifat dinamis dan berkelanjutan. Tantangan mendasar yang paling umum dihadapi oleh sekolah unggulan adalah

¹⁶ M. Baharuddin, "Sinergitas Komite Sekolah dan Masyarakat dalam Peningkatan Prestasi Akademik Madrasah," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2023): 45–58.

masalah konsistensi. Menjaga ritme agar seluruh elemen sekolah baik dewan guru maupun regenerasi siswa baru tetap memiliki visi dan motivasi juang yang sama untuk mencapai target rata-rata ujian 8,0 dan 80% peraih prestasi lomba, membutuhkan energi manajerial yang tidak sedikit. Selain itu, madrasah juga dituntut untuk terus beradaptasi dengan cepatnya perubahan kebijakan kurikulum nasional serta modernisasi metode pembelajaran, agar relevansi lulusan dengan kebutuhan Perguruan Tinggi tetap terjaga (Rahmawati & Anwar, 2021)¹⁷.

Tantangan selanjutnya bersumber dari iklim kompetisi di luar madrasah yang perkembangannya bergerak sangat eksponensial. Standar kualifikasi perlombaan di tingkat nasional maupun internasional seperti ajang AISEEF dan YIOSF yang pernah dijuarai oleh siswa MAN 1 Jembrana pasti akan terus meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi eksternal ini mengharuskan madrasah untuk tidak cepat berpuas diri dengan prestasi masa lalu. Mereka dituntut untuk secara berkala melakukan upgrading kapasitas keilmuan guru pembina serta meremajakan fasilitas riset dan teknologi di sekolah. Pada akhirnya, kemampuan adaptasi manajemen dalam merespons peningkatan standar kompetisi eksternal inilah yang akan menjadi penentu seberapa tangguh budaya prestasi MAN 1 Jembrana bertahan di masa depan.

KESIMPULAN

Budaya prestasi yang mengakar di MAN 1 Jembrana sejatinya bukanlah hasil instan maupun kebetulan belaka, melainkan manifestasi dari tata kelola manajerial yang terintegrasi dari hulu ke hilir. Keberhasilan ini digerakkan oleh perencanaan strategis yang tidak sekadar berhenti pada jargon visi-misi, tetapi benar-benar dibedah menjadi target yang terukur, inklusif, dan partisipatif. Eksekusi program pembinaannya pun didesain sangat holistik; madrasah secara cerdas memadukan pendidikan akademik reguler dengan sistem asrama (Ma'had Al-Hidayah) serta mengelompokkan bakat siswa melalui Program Prestisius. Di fase implementasi ini, kekuatan utama madrasah justru bertumpu pada budaya kerja pendidikannya. Nilai keikhlasan, rasa memiliki (sense of belonging), dan rutinitas "Pohon Komitmen" terbukti ampuh mentransformasi motivasi guru dari sekadar orientasi insentif material menjadi sebuah dedikasi pengabdian.

Kesinambungan tradisi juara di madrasah ini juga sangat bergantung pada evaluasi yang reflektif serta kokohnya sinergi ekosistem pendukung. Pemantauan berkala yang dilakukan pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol administratif, tetapi menjadi instrumen navigasi untuk terus merespons kelemahan program. Solidnya dukungan internal baik dari segi tata kelola sumber daya manusia maupun efektivitas pendanaan yang kemudian dikolaborasikan dengan kemitraan eksternal bersama dinas terkait dan komite sekolah, sukses menciptakan fondasi operasional yang mapan. Sinergi lintas sektoral inilah yang pada akhirnya memberikan ruang aman dan leluasa bagi siswa maupun guru untuk fokus pada eskalasi potensi tanpa terbebani hambatan teknis.

Meski telah memiliki fondasi manajemen yang mapan, MAN 1 Jembrana akan terus dihadapkan pada ujian konsistensi dan lonjakan standar kompetisi eksternal yang bergerak eksponensial. Mempertahankan capaian dan ekspektasi yang sudah terlampau tinggi jelas membutuhkan energi institusional yang jauh lebih besar daripada saat merintisnya. Oleh karena itu, ketangkasan manajemen dalam merespons dinamika kebijakan pendidikan, komitmen untuk terus meningkatkan kapasitas keilmuan guru, serta kepekaan merawat ritme kerja yang sehat akan menjadi penentu ketangguhan madrasah di masa depan. MAN 1 Jembrana memberikan best practice bahwa prestasi sejati sebuah lembaga pendidikan bukanlah seberapa banyak piala yang dikumpulkan, melainkan seberapa konsisten mereka merawat sistem, ekosistem, dan karakter religius yang melahirkan rentetan piala tersebut.

¹⁷ D. Rahmawati and S. Anwar, "Tantangan dan Adaptasi Manajemen Madrasah dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka," *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara* 8, no. 3 (2021): 198–212.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika, M., and S. Munadi. "An Evaluation of the Vocational Skill Learning Program at Madrasah Aliyah Negeri of Yogyakarta Special Region." *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 26, no. 1 (2022): 72–86.
- Badawi, B., M. K. Mustami, and W. Naro. "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 14, no. 2 (2019): 100–107.
- Baharuddin, M. "Sinergitas Komite Sekolah dan Masyarakat dalam Peningkatan Prestasi Akademik Madrasah." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2023): 45–58.
- Fadli, M. R. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21, no. 1 (2021): 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- Hasibuan, S. "The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2022): 41–53.
- Kompri. *Manajemen Pesantren: Kelembagaan, Kurikulum, dan Pengelolaan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- Nuha, M. A. R. "Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MA Matholiul Huda Bugel." *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2026): 50–74.
- Rahmawati, D., and S. Anwar. "Tantangan dan Adaptasi Manajemen Madrasah dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka." *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara* 8, no. 3 (2021): 198–212.
- Santosa, A. B. "Organizational Culture as the Basis of Teacher Performance Development." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 3 (2022): 962–973.
- Setyaningsih, R., F. Azriza, and S. M. Sari. "Strategi Pengembangan Budaya Berbasis Madrasah dan Problematikanya: Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2021).