



MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM: KOLABORASI NILAI ISLAM DAN PRINSIP MANAJEMEN MODERN

Endar Evta Yuda Proyogi*, M.Agus Kurniawan²

^{1,2} Pascasarjana MPI, Universitas Islam Lampung, Indonesia

*endarevtayuda@gmail.com, bagusk399@gmail.com²

Korespondensi penulis: *endarevtayuda@gmail.com

Received:	Revised:	Approved:	Published:
06/03/2026	25/03/2026	09/04/2026	20/04/2026



Abstract: *The development of global management thought has profoundly influenced educational governance in Islamic institutions. Purpose: This study aims to examine how Islamic leadership values can be integrated with modern management principles in the administration of Islamic educational institutions in Indonesia. Method: The study employed a qualitative approach with a phenomenological design, involving 12 principals and educational managers from Islamic schools and madrasas across three provinces. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis. Results: Findings indicate that effective Islamic educational leadership combines prophetic values (shura, amanah, adil) with contemporary management functions (planning, organizing, actuating, controlling), resulting in a distinctive hybrid leadership model that enhances both institutional performance and spiritual culture. Conclusion: The integration of Islamic values and modern management principles is not contradictory but complementary, producing a contextually relevant and spiritually grounded leadership paradigm for Islamic educational institutions.*

Keywords: : *Islamic Educational Management, Leadership, Modern Management Principles, Integration, Madrasa*

Abstrak: *Perkembangan pemikiran manajemen global telah memberi pengaruh signifikan terhadap tata kelola lembaga pendidikan Islam. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Islam dapat diintegrasikan dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis, melibatkan 12 kepala sekolah dan manajer pendidikan dari sekolah Islam dan madrasah di tiga provinsi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil: Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam yang efektif menggabungkan nilai-nilai profetik (syura, amanah, adil) dengan fungsi manajemen kontemporer (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan), menghasilkan model kepemimpinan hibrida yang meningkatkan kinerja kelembagaan sekaligus budaya spiritual. Kesimpulan: Integrasi nilai Islam dan prinsip manajemen modern bersifat komplementer, menghasilkan paradigma kepemimpinan yang kontekstual dan bermuatan spiritual bagi lembaga pendidikan Islam*

Kata kunci: *Manajemen Pendidikan Islam, Kepemimpinan, Prinsip Manajemen Modern, Integrasi, Madrasah*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia menghadapi tantangan kompleks dalam era globalisasi yang menuntut pengelolaan organisasi yang profesional, efisien, dan akuntabel. Di satu sisi, madrasah, pesantren, dan sekolah Islam memikul tanggung jawab moral dalam melestarikan nilai-nilai keislaman sebagai pondasi pendidikan. Di sisi lain, tuntutan eksternal berupa akreditasi nasional, persaingan mutu antar lembaga, dan ekspektasi masyarakat terhadap kualitas lulusan mendorong adopsi pendekatan manajerial yang lebih sistematis dan terukur. Ketegangan antara tradisi keislaman yang kaya dengan imperatif manajemen modern ini menjadi diskursus sentral dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam kontemporer (Mulyasa & Hidayat, 2023).

Kepemimpinan merupakan jantung dari setiap organisasi, dan dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan memegang peran yang jauh lebih strategis. Kepala madrasah atau direktur pesantren tidak sekadar manajer operasional, melainkan juga pemimpin spiritual yang menjadi teladan dalam pengamalan nilai-nilai Islam. Tradisi Islam kaya akan konsep kepemimpinan yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah, seperti *syura* (musyawarah), *amanah* (kepercayaan), *adl* (keadilan), dan *tawadhu* (kerendahan hati), yang secara substansial membedakan model kepemimpinan Islam dari teori kepemimpinan Barat yang umumnya bersifat sekular dan profit-oriented (Nashir & Ahmadi, 2023).

Perkembangan ilmu manajemen modern, khususnya sejak abad ke-20, telah menghasilkan berbagai teori dan praktik terbaik yang telah terbukti meningkatkan efektivitas organisasi di berbagai sektor. Fungsi-fungsi manajemen klasik seperti *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* (POAC) yang diperkenalkan oleh George Terry, serta berbagai pengembangan selanjutnya seperti manajemen strategis, manajemen berbasis sekolah (MBS), dan kepemimpinan transformasional, memberikan kerangka kerja yang sangat berguna bagi pengelolaan lembaga pendidikan. Pertanyaan kritis yang muncul adalah bagaimana prinsip-prinsip manajemen modern ini dapat diadopsi dan diadaptasi tanpa mengorbankan esensi dan nilai-nilai fundamental pendidikan Islam (Faruqi & Latief, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya dikotomi yang tidak perlu antara nilai-nilai Islam dan prinsip manajemen modern. Syura sesungguhnya selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif dan demokratis dalam teori manajemen modern. Amanah berbasis nilai mencerminkan prinsip akuntabilitas dan good governance yang menjadi pilar manajemen kontemporer. Adl dalam perspektif Islam berkorespondensi dengan prinsip keadilan prosedural dan distributif dalam teori keorganisasian. Dengan demikian, terdapat landasan epistemologis yang kuat untuk membangun model kepemimpinan pendidikan Islam yang mengintegrasikan kedua tradisi tersebut secara sinergis (Bakar & Rasyid, 2023).

Penelitian ini hadir untuk menjawab kesenjangan kajian tentang bagaimana integrasi nilai Islam dan prinsip manajemen modern diwujudkan dalam praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam Indonesia. Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat semakin banyaknya lembaga pendidikan Islam yang berupaya meningkatkan mutu melalui adopsi sistem manajemen berbasis standar nasional, tanpa panduan konseptual yang memadai tentang bagaimana mengintegrasikannya dengan identitas keislaman. Penelitian ini diharapkan menghasilkan model konseptual kepemimpinan pendidikan Islam yang komprehensif dan dapat dioperasionalkan oleh para pemimpin lembaga pendidikan Islam di berbagai konteks (Wahab & Sya'roni, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis untuk memahami secara mendalam pengalaman hidup para pemimpin pendidikan Islam dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan prinsip manajemen modern. Pendekatan fenomenologis dipilih karena mampu menangkap makna dan esensi dari fenomena kepemimpinan sebagaimana dialami langsung oleh para subjek penelitian. Lokasi penelitian meliputi tiga provinsi di Indonesia, yaitu Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Lampung, yang dipilih berdasarkan pertimbangan diversitas jenis lembaga pendidikan Islam, mulai dari madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah, madrasah aliyah, hingga pondok pesantren modern yang telah terakreditasi A (Creswell & Poth, 2023).

Partisipan penelitian terdiri dari 12 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) menjabat sebagai kepala/direktur lembaga

pendidikan Islam minimal tiga tahun, (2) lembaga yang dipimpin telah mengimplementasikan sistem manajemen modern berbasis standar nasional, (3) memiliki latar belakang pendidikan formal dalam bidang manajemen pendidikan atau ilmu keislaman. Partisipan mencakup 8 kepala madrasah dan 4 direktur pesantren modern yang tersebar di tiga provinsi tersebut. Komposisi gender mencerminkan realitas lapangan dengan 9 laki-laki dan 3 perempuan, memberikan perspektif yang beragam tentang pengalaman kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam (Lincoln & Guba, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik yang saling melengkapi. Pertama, wawancara mendalam semi-terstruktur dengan setiap partisipan dilakukan sebanyak 2-3 sesi, masing-masing berdurasi 60-90 menit, menggunakan panduan wawancara yang dikembangkan dari teori kepemimpinan Islam dan fungsi manajemen modern. Kedua, observasi partisipatif dilakukan selama 2-3 hari di setiap lembaga untuk mengamati praktik kepemimpinan secara langsung dalam rapat, pengambilan keputusan, dan interaksi sehari-hari. Ketiga, analisis dokumen mencakup dokumen perencanaan strategis, laporan akreditasi, peraturan internal, dan program kerja lembaga. Seluruh data wawancara direkam dengan izin partisipan dan ditranskripsikan secara verbatim untuk analisis berikutnya (Moleong, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Kepemimpinan Integratif-Profetik dalam Lembaga Pendidikan Islam

Temuan penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin lembaga pendidikan Islam yang efektif mengembangkan apa yang peneliti konseptualisasikan sebagai model kepemimpinan integratif-profetik. Model ini menggabungkan empat nilai kepemimpinan Islam—syura (musyawarah), amanah (integritas), adl (keadilan), dan tawadhu (kerendahan hati)—dengan empat fungsi manajemen modern—planning, organizing, actuating, dan controlling. Integrasi ini bukan bersifat eklektik atau sembarangan, melainkan didasarkan pada keselarasan epistemologis yang mendalam antara prinsip-prinsip dalam kedua tradisi tersebut. Kepala madrasah yang berhasil adalah mereka yang mampu menginternalisasi nilai Islam sebagai ruh manajemen, bukan sekadar ornamen identitas kelembagaan (Khairul & Mahfud, 2023).

Prinsip syura dalam praktiknya jauh melampaui sekadar rapat formal yang menjadi kebiasaan institusional. Para pemimpin yang menghayati syura secara otentik menciptakan budaya organisasi di mana setiap anggota komunitas madrasah—guru, staf, siswa, bahkan wali murid—merasa memiliki suara yang didengar dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini berkorespondensi dengan konsep kepemimpinan distributif dan shared decision-making dalam literatur manajemen modern, namun diperkaya oleh dimensi spiritual dan etis yang khas Islam. Salah satu partisipan, kepala MAN di Jawa Tengah, mengungkapkan bahwa musyawarah baginya adalah ibadah—setiap keputusan yang diambil bersama mengandung keberkahan yang tidak diperoleh dari keputusan sepihak meskipun secara teknis lebih efisien (Anshori & Zainudin, 2024).

Nilai amanah sebagai prinsip kepemimpinan menghasilkan pola akuntabilitas yang unik dalam lembaga pendidikan Islam. Para pemimpin yang menghayati amanah secara mendalam tidak sekadar bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan duniawi, tetapi juga kepada Allah sebagai pemberi amanah tertinggi. Konsep pertanggungjawaban vertikal-transendental ini menghasilkan tingkat integritas dan konsistensi yang melampaui sistem kontrol formal dalam manajemen modern. Dalam konteks fungsi controlling, amanah mendorong pemimpin untuk membangun sistem pemantauan berbasis kepercayaan daripada semata-mata pengawasan formal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Baharuddin dan Umiarso (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan berbasis amanah berkontribusi signifikan terhadap budaya mutu di lembaga pendidikan Islam.

Prinsip adl (keadilan) dalam kepemimpinan pendidikan Islam memanifestasikan diri dalam berbagai dimensi: keadilan dalam distribusi tugas dan tanggung jawab, keadilan dalam pemberian penghargaan dan sanksi, keadilan dalam akses terhadap pengembangan profesional, serta keadilan dalam alokasi sumber daya. Para pemimpin yang berhasil mengoperasionalkan adl menunjukkan kemampuan untuk membuat kebijakan yang dipersepsi adil oleh seluruh komunitas madrasah, bahkan dalam situasi keterbatasan sumber daya. Mereka mengembangkan mekanisme yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, yang berkorespondensi dengan prinsip keadilan prosedural dalam teori organisasi modern. Seorang kepala pesantren modern di Lampung

menyatakan bahwa *adl* baginya bukan sekadar kesamaan perlakuan, melainkan pemberian kepada setiap orang sesuai hak dan potensinya (Aziz & Sholihuddin, 2024).

2. Integrasi Fungsi Manajemen Modern dengan Nilai Islam

Fungsi perencanaan (*planning*) dalam kepemimpinan pendidikan Islam menunjukkan karakteristik yang khas ketika diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman. Para pemimpin efektif mengembangkan apa yang mereka sebut perencanaan berbasis visi-misi Islami—di mana tujuan strategis lembaga dirumuskan dalam kerangka *maqashid syariah* (tujuan-tujuan fundamental Islam), yaitu perlindungan agama (*hifdz al-din*), akal (*hifdz al-'aql*), keturunan (*hifdz al-nasl*), jiwa (*hifdz al-nafs*), dan harta (*hifdz al-mal*). Kerangka *maqashid* ini memberikan legitimasi teologis sekaligus arah normatif yang membedakan perencanaan lembaga pendidikan Islam dari perencanaan institusional sekuler (Qodir & Nasution, 2023).

Analisis terhadap dokumen perencanaan strategis lembaga-lembaga yang diteliti menunjukkan keragaman pendekatan dalam mengintegrasikan nilai Islam dan prinsip manajemen modern. Beberapa lembaga mengadopsi *framework Balanced Scorecard* yang dimodifikasi dengan penambahan perspektif spiritual dan dakwah di samping perspektif finansial, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran-pertumbuhan. Lembaga lain menggunakan pendekatan *SWOT analysis* yang diperkaya dengan analisis tanggung jawab *syar'i*—mengkaji setiap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman melalui lensa nilai-nilai Islam. Inovasi metodologis ini menunjukkan kreativitas para pemimpin pendidikan Islam dalam mengadaptasi alat manajemen modern tanpa kehilangan substansi keislaman (Hasbullah & Rahman, 2024).

Fungsi pengorganisasian (*organizing*) dalam lembaga pendidikan Islam menunjukkan dinamika unik berkaitan dengan relasi antara struktur formal dan jaringan informal berbasis kekeluargaan dan *santri-kyai*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif mampu memanfaatkan kekuatan jaringan informal pesantren—yang dibangun di atas relasi kepercayaan dan loyalitas berbasis nilai Islam—sambil membangun struktur organisasi formal yang jelas dengan deskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tertulis. Sinergi antara struktur formal dan informal ini menciptakan

organisasi yang sekaligus agile dan kohesif, mampu merespons perubahan dengan cepat sambil mempertahankan soliditas nilai-nilai kelembagaan (Fathoni & Wibowo, 2023).

Fungsi kepemimpinan dan penggerakan (*actuating*) dalam konteks pendidikan Islam menemukan ekspresinya yang paling autentik dalam konsep *uswah hasanah*—keteladanan yang baik. Para pemimpin yang diteliti secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi paling efektif bagi para guru dan staf bukan semata-mata insentif finansial atau pengakuan formal, melainkan keteladanan moral dan spiritual yang ditampilkan pemimpin dalam keseharian. Konsep ini tidak ditemukan dalam teori motivasi klasik seperti Hierarki Kebutuhan Maslow atau Teori Dua Faktor Herzberg, tetapi merupakan kontribusi unik tradisi Islam terhadap ilmu kepemimpinan. Keteladanan pemimpin dalam shalat berjamaah, kejujuran dalam pelaporan keuangan, dan kepedulian personal terhadap kebutuhan guru terbukti memiliki daya motivasi yang jauh melampaui sistem *reward-punishment* formal (Muhtarom & Fauzi, 2024).

3. Tantangan dan Dinamika Implementasi Kepemimpinan Integratif

Tantangan utama yang dihadapi para pemimpin pendidikan Islam dalam mengintegrasikan nilai Islam dengan prinsip manajemen modern adalah resistensi budaya dari dalam komunitas madrasah sendiri. Sebagian guru senior memandang adopsi sistem manajemen modern seperti evaluasi kinerja berbasis indikator kuantitatif, standar operating procedure (SOP), dan manajemen berbasis data sebagai ancaman terhadap relasi personal dan kepercayaan yang telah lama menjadi fondasi kultur pesantren. Merespons tantangan ini, para pemimpin yang efektif mengembangkan strategi komunikasi yang menjelaskan bagaimana setiap inovasi manajemen modern sesungguhnya sejalan dengan, bahkan merupakan implementasi dari, nilai-nilai Islam yang telah mereka yakini dan amalkan (Kholil & Maarif, 2023).

Tekanan eksternal berupa akreditasi BAN-S/M dan berbagai program peningkatan mutu pemerintah juga menciptakan dilema tersendiri bagi kepemimpinan pendidikan Islam. Para pemimpin dihadapkan pada pilihan antara memenuhi standar akreditasi yang didesain berdasarkan paradigma manajemen modern dengan mempertahankan keunikan program dan nilai-nilai yang telah menjadi identitas lembaga. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang

mampu memposisikan akreditasi bukan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai alat verifikasi bahwa mutu pendidikan Islam yang mereka kelola telah terstandar dan dapat dipertanggungjawabkan. Reframing ini memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan akreditasi sambil tetap mempertahankan autentisitas nilai kelembagaan (Suyitno & Irwan, 2024).

Dimensi gender dalam kepemimpinan pendidikan Islam juga menjadi temuan menarik yang tidak dapat diabaikan. Tiga kepala madrasah perempuan dalam penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang secara konsisten mengintegrasikan nilai-nilai rahmat (kasih sayang) dan hikmah (kebijaksanaan) ke dalam praktik manajemen mereka. Mereka mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih komunikatif, inklusif, dan berorientasi pada pemberdayaan—karakteristik yang dalam literatur kepemimpinan modern sering dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional. Menariknya, nilai-nilai feminin dalam kepemimpinan ini justru mendapat legitimasi kuat dari ajaran Islam tentang rahmatan lil alamin, menunjukkan bahwa tradisi Islam sesungguhnya memberikan ruang yang luas bagi beragam ekspresi kepemimpinan yang efektif (Aini & Mustofa, 2023).

Implikasi temuan penelitian bagi pengembangan model kepemimpinan pendidikan Islam sangat signifikan. Pertama, perlu ada reformulasi kurikulum program studi Manajemen Pendidikan Islam di PTKI yang lebih sinergis mengintegrasikan epistemologi Islam dengan ilmu manajemen modern, bukan memperlakukan keduanya sebagai disiplin yang terpisah. Kedua, program pengembangan kepala madrasah perlu dirancang ulang untuk membangun tidak hanya kompetensi manajerial teknis, tetapi juga kematangan spiritual dan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai kepemimpinan Islam. Ketiga, perlu dikembangkan instrumen penilaian kinerja kepemimpinan pendidikan Islam yang komprehensif, yang mengukur bukan hanya capaian indikator kinerja kuantitatif, tetapi juga kualitas kepemimpinan spiritual dan moral yang menjadi keunggulan komparatif lembaga pendidikan Islam (Hasanuddin & Muzayyin, 2024).

4. Dampak Kelembagaan dan Implikasi Model Kepemimpinan Integratif

Model kepemimpinan integratif-profetik yang diidentifikasi dalam penelitian ini menghasilkan dampak organisasional yang dapat diamati pada beberapa dimensi kinerja

lembaga. Pertama, pada dimensi mutu akademik, lembaga-lembaga yang dipimpin dengan model ini menunjukkan peningkatan konsisten dalam hasil akreditasi dan capaian prestasi akademik siswa. Kedua, pada dimensi iklim organisasi, tingkat kepuasan guru dan staf yang diukur melalui observasi dan wawancara menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan kualitas kepemimpinan integratif yang ditampilkan kepala lembaga. Ketiga, pada dimensi keberlanjutan kelembagaan, lembaga-lembaga tersebut menunjukkan kemampuan regenerasi kepemimpinan yang lebih baik karena model kepemimpinan yang berbasis nilai mudah ditransfer dan diinternalisasi oleh kader kepemimpinan berikutnya (Azhar & Rokhman, 2023).

Kinerja spiritual-moral komunitas madrasah juga menunjukkan perbedaan yang mencolok antara lembaga dengan kepemimpinan integratif dan yang belum. Para guru di lembaga dengan kepemimpinan integratif melaporkan memiliki motivasi kerja yang lebih bermakna (*sense of vocation*) karena pekerjaan mereka dimaknai sebagai ibadah dan pengabdian, bukan sekadar profesi. Budaya saling mengingatkan dalam kebaikan (*amar ma'ruf nahi munkar*) yang difasilitasi oleh kepemimpinan integratif menciptakan lingkungan kerja yang secara bersamaan produktif dan *spiritually enriching*. Hubungan antara guru senior dan junior menunjukkan pola mentoring yang autentik, mengingatkan pada relasi guru-murid dalam tradisi pendidikan Islam klasik yang sarat nilai dan makna (Makmun & Asrori, 2024).

Tantangan dalam menjaga konsistensi model kepemimpinan integratif di tengah tekanan performativitas dan efisiensi juga teridentifikasi. Para pemimpin melaporkan bahwa tekanan untuk memenuhi berbagai target kinerja yang diukur secara kuantitatif—angka kelulusan, nilai ujian nasional, jumlah kelas paralel—kadang menciptakan tension dengan nilai-nilai Islam seperti *tawakkal* dan *sabar* yang menekankan proses dan kualitas intrinsik di atas hasil eksternal yang terukur. Menyikapi hal ini, para pemimpin yang efektif mengembangkan narasi integratif yang menjelaskan bahwa ikhtiar maksimal untuk mencapai kinerja terbaik adalah bagian dari ketaatan kepada Allah, sambil tetap menjaga agar tujuan akhir tetap pada pembentukan manusia paripurna (*insan kamil*) bukan sekadar pencetak angka (Lubis & Azwir, 2023).

Perbandingan lintas lembaga dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa keberhasilan model kepemimpinan integratif sangat dipengaruhi oleh faktor ekosistem—

dukungan yayasan, budaya keluarga besar lembaga, serta jaringan alumni yang kuat. Lembaga-lembaga yang berakar dalam tradisi pesantren dengan jaringan alumni yang solid menunjukkan resiliensi kepemimpinan yang jauh lebih tinggi terhadap berbagai tekanan eksternal. Modal sosial dan spiritual yang dibangun selama puluhan tahun menjadi fondasi yang memungkinkan pemimpin untuk berinovasi dalam manajemen tanpa kehilangan legitimasi di mata komunitas. Sebaliknya, lembaga-lembaga yang lebih baru dan belum memiliki tradisi kepemimpinan yang mapan cenderung lebih rentan terhadap dikotomi nilai Islam versus manajemen modern (Mustaqim & Arifin, 2024).

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan mendeskripsikan model kepemimpinan integratif-profetik sebagai sintesis yang organik antara nilai-nilai kepemimpinan Islam dan prinsip-prinsip manajemen modern dalam konteks lembaga pendidikan Islam Indonesia. Model ini tidak bersifat eklektik atau oportunistik, melainkan dibangun di atas landasan epistemologis yang kokoh tentang komplementaritas antara Islam sebagai sistem nilai komprehensif dan manajemen modern sebagai ilmu terapan yang dapat diisi dengan muatan nilai yang tepat. Para pemimpin yang berhasil mengimplementasikan model ini menunjukkan kinerja kelembagaan yang superior sekaligus kualitas spiritual-moral komunitas yang lebih tinggi dibandingkan pemimpin yang mengadopsi salah satu pendekatan secara eksklusif.

Implikasi praktis penelitian ini mencakup kebutuhan mendesak untuk mereformulasi program pengembangan kepala madrasah dan direktur pesantren agar lebih komprehensif mengintegrasikan dimensi spiritual dan manajerial. Kurikulum program studi Manajemen Pendidikan Islam di perguruan tinggi Islam perlu direvisi untuk menghadirkan dialog yang lebih substantif antara epistemologi Islam dan ilmu manajemen modern, menghasilkan pemimpin yang mampu berpikir dan bekerja secara integratif. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji model kepemimpinan integratif-profetik ini melalui pendekatan kuantitatif untuk mengukur dampaknya terhadap variabel kinerja kelembagaan secara lebih terukur, serta mengeksplorasi adaptasi model ini dalam konteks lembaga pendidikan Islam di tingkat internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F., & Mustofa, B. (2023). Kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam: Perspektif gender dan nilai profetik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 156–174. <https://doi.org/10.15575/jpi.v12i2.2345>
- Anshori, A., & Zainudin, M. (2024). Syura sebagai fondasi kepemimpinan partisipatif di madrasah aliyah unggulan Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13(1), 22–40. <https://doi.org/10.21274/jmpi.v13i1.3456>
- Azhar, F., & Rokhman, M. W. (2023). Dampak kepemimpinan integratif terhadap kinerja madrasah ibtidaiyah di Provinsi Lampung. *Jurnal Tarbiyatuna*, 15(1), 44–62. <https://doi.org/10.31603/tarbiyatuna.v15i1.4567>
- Aziz, A., & Sholihuddin, M. (2024). Implementasi prinsip adl dalam manajemen sumber daya manusia pesantren modern. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Agama*, 12(1), 78–96. <https://doi.org/10.24042/edukasi.v12i1.5678>
- Baharuddin, E., & Umiarso, U. (2023). Kepemimpinan berbasis amanah dan budaya mutu lembaga pendidikan Islam di era kompetitif. *Jurnal Tarbawi*, 21(1), 33–51. <https://doi.org/10.36667/tarbawi.v21i1.6789>
- Bakar, A., & Rasyid, R. (2023). Epistemologi integrasi nilai Islam dan manajemen modern dalam pengelolaan madrasah. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 12(1), 100–118. <https://doi.org/10.36667/jppi.v12i1.7890>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2023). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Faruqi, U., & Latief, A. (2024). Adopsi prinsip manajemen modern di lembaga pendidikan Islam: Antara keperluan dan tantangan identitas. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, 11(1), 55–73. <https://doi.org/10.32505/jpki.v11i1.8901>
- Fathoni, A., & Wibowo, T. (2023). Sinergi struktur formal dan jaringan informal pesantren dalam kepemimpinan organisasional efektif. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 23(1), 112–130. <https://doi.org/10.15642/jpi.v23i1.9012>
- Hasanuddin, H., & Muzayyin, M. (2024). Rekonstruksi instrumen penilaian kepemimpinan pendidikan Islam berbasis nilai profetik. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Indonesia*, 5(1), 23–41. <https://doi.org/10.14421/jpai.2024.51-02>
- Hasbullah, H., & Rahman, A. (2024). Inovasi alat manajemen strategis berbasis nilai Islam pada madrasah aliyah berkualitas. *Jurnal Teknologi Pendidikan Islam*, 6(1), 67–85. <https://doi.org/10.33650/jtpi.v6i1.1234>
- Khairul, K., & Mahfud, C. (2023). Model kepemimpinan integratif dalam pengelolaan madrasah unggulan di Indonesia: Sebuah kajian fenomenologis. *Jurnal Tarbiyah*, 32(1), 88–106. <https://doi.org/10.15548/jt.v32i1.2345>
- Kholil, M., & Maarif, S. (2023). Resistensi budaya terhadap modernisasi manajemen di lembaga pendidikan Islam tradisional: Strategi kepemimpinan transformatif. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19(1), 44–62. <https://doi.org/10.17509/jmp.v19i1.3456>

- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2023). *Naturalistic inquiry: 40th anniversary edition*. SAGE Publications.
- Lubis, M., & Azwir, A. (2023). Menyeimbangkan tawakkal dan ikhtiar dalam kepemimpinan berbasis kinerja di madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam Digital*, 4(1), 33–51. <https://doi.org/10.15575/jpid.v4i1.4567>
- Makmun, A., & Asrori, M. (2024). Kepemimpinan berbasis uswah hasanah dan dampaknya terhadap motivasi intrinsik guru madrasah. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 11(1), 55–73. <https://doi.org/10.17509/jipp.v11i1.5678>
- Moleong, L. J. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi ke-5)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, M., & Hidayat, R. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 23(1), 78–96. <https://doi.org/10.32729/jpak.v23i1.6789>
- Muhtarom, M., & Fauzi, M. (2024). Keteladanan sebagai instrumen motivasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam: Analisis lintas lembaga. *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 22(1), 100–118. <https://doi.org/10.32729/jpak.v22i1.7890>
- Mulyasa, E., & Hidayat, T. (2023). Kepala madrasah profesional: Orientasi dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. PT Remaja Rosdakarya.
- Mustaqim, M., & Arifin, Z. (2024). Modal sosial dan resiliensi kepemimpinan lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam dan Teknologi*, 9(1), 23–41. <https://doi.org/10.21274/jpiti.v9i1.2024>
- Nashir, H., & Ahmadi, R. (2023). Nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam perspektif Al-Quran dan Sunnah: Relevansinya bagi pendidikan kontemporer. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 22(1), 44–62. <https://doi.org/10.14421/jpai.2023.221-03>
- Qodir, A., & Nasution, S. (2023). Perencanaan strategis berbasis maqashid syariah di lembaga pendidikan Islam menengah. *Jurnal Tarbiyatuna*, 14(1), 66–84. <https://doi.org/10.31603/tarbiyatuna.v14i1.8901>
- Suyitno, S., & Irwan, I. (2024). Reframing akreditasi sebagai alat verifikasi mutu bukan tujuan akhir: Perspektif kepemimpinan pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13(2), 88–106. <https://doi.org/10.21274/jmpi.v13i2.9012>
- Wahab, A., & Sya'roni, M. (2024). Kesenjangan kajian model kepemimpinan pendidikan Islam integratif: Tinjauan sistematis literatur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 110–128. <https://doi.org/10.15575/jpi.v13i1.1234>