

Strategi Pengelolaan Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam

Makmur^{1*}

¹Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Poso, Poso, Indonesia,

*drmakmur1984@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.69834/dn.v16i1.420>

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima: 10 Mei 2026

Revisi Akhir: 16 Juni 2026

Disetujui: 26 Juni 2026

Terbit: 30 Juni 2026

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan mengkaji strategi pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso melalui internalisasi nilai budaya *Sintuwu Maroso* sebagai pendekatan kultural dalam manajemen pendidikan Islam. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus. Informan meliputi kepala madrasah, tiga wakil kepala madrasah, dan enam guru. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan kondensasi data, penyajian data, serta penarikan simpulan yang divalidasi melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan konflik diwujudkan melalui empat strategi utama, yaitu musyawarah terbuka, pendekatan personal-kekeluargaan, budaya saling menopang antarwarga madrasah, serta pengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan individu atau kelompok. Implementasi nilai *Sintuwu Maroso* selaras dengan prinsip *ukhuwah*, *ta'awun*, *tabayyun*, dan *islah* sehingga memperkuat budaya organisasi yang religius, harmonis, dan kolaboratif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi kearifan lokal tersebut dapat menjadi model kontekstual pengelolaan konflik dalam manajemen pendidikan Islam di masyarakat multikultural.

ABSTRACT.

This study examines conflict management strategies at MA Muhammadiyah Poso by exploring the internalization of the Sintuwu Maroso cultural values as a culturally grounded approach to Islamic educational management. Employing a qualitative case study design, the research involved the principal, three vice principals, and six teachers as participants. Data were collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed using data condensation, data display, and conclusion drawing, with credibility ensured through source and method triangulation. The findings reveal four major conflict management practices: open deliberation before decision-making, personal and family-oriented approaches by school leaders, mutual support among staff, and prioritizing institutional interests over individual or group concerns. These practices reflect the Islamic principles of ukhuwah, ta'awun, tabayyun, and islah, fostering a religious, harmonious, and collaborative organizational culture. The study concludes that integrating Sintuwu Maroso into conflict management provides a contextual model of Islamic educational management rooted in local wisdom for multicultural settings.

Kata Kunci: Pengelolaan Konflik, Lembaga Pendidikan Islam, Sintuwu Maroso, Manajemen Pendidikan Islam, MA Muhammadiyah Poso (*Conflict Management, Islamic Educational Institution, Sintuwu Maroso, Islamic Educational Management, MA Muhammadiyah Poso*)

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi, termasuk organisasi pendidikan Islam. Dalam lembaga pendidikan, konflik dapat muncul karena perbedaan persepsi, gaya komunikasi, pembagian tugas, kedisiplinan, kepentingan personal, perbedaan karakter, maupun dinamika hubungan kerja antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat. Konflik tidak selalu bermakna negatif, sebab apabila dikelola secara tepat, konflik dapat menjadi sarana evaluasi, perbaikan komunikasi, penguatan komitmen, dan peningkatan mutu organisasi pendidikan. Akan tetapi, konflik yang dibiarkan tanpa pengelolaan akan menimbulkan ketegangan, menurunkan produktivitas kerja, melemahkan solidaritas, dan mengganggu pencapaian tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, pengelolaan konflik harus dipahami sebagai bagian penting dari manajemen pendidikan Islam yang bertujuan menjaga harmoni, keadilan, dan keberlanjutan kerja kelembagaan (Anwar, Mulawarman, Rahman, Anggraini, & Albshkar, 2025)

Konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan konflik tidak cukup hanya dilakukan melalui pendekatan administratif dan struktural. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki dimensi nilai, budaya, moral, dan spiritual yang menjadi dasar dalam membangun hubungan antarmanusia. Pengelolaan konflik di madrasah perlu diarahkan pada penyelesaian yang adil, manusiawi, dialogis, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Prinsip-prinsip Islam seperti tabayyun, musyawarah, islah, ukhuwah, keadilan, dan saling menasihati menjadi landasan penting dalam merawat relasi sosial warga madrasah. Konflik tidak boleh dikelola dengan cara menekan salah satu pihak, mempermalukan, atau memenangkan kelompok tertentu, melainkan diselesaikan dengan mengedepankan klarifikasi, penghormatan, dan perdamaian. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam memiliki karakter khas karena memadukan prinsip manajerial, etika Islam, dan nilai kemanusiaan (Anwar, Mulawarman, Rahman, Anggraini, & Albshkar, 2025)

Pengelolaan konflik di sekolah atau madrasah sangat berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah bukan hanya bertugas menyusun program, membagi tugas, dan mengawasi pelaksanaan kegiatan, tetapi juga menjadi penengah ketika terjadi perbedaan pandangan di antara warga madrasah. Efektivitas kepemimpinan dalam mengelola konflik dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah membangun komunikasi terbuka, melakukan mediasi, mendengarkan aspirasi guru, serta menempatkan masalah secara proporsional. Kepala madrasah yang memiliki kepekaan sosial dan kecerdasan emosional akan lebih mampu membaca gejala konflik sejak awal, sehingga konflik tidak berkembang menjadi persoalan besar. Karena itu, strategi pengelolaan konflik di lembaga pendidikan harus ditempatkan sebagai bagian dari kepemimpinan pendidikan yang responsif, partisipatif, dan berorientasi pada pembentukan iklim madrasah yang kondusif (Gani & Hanif, 2025)

Konflik dalam lembaga pendidikan juga dapat memengaruhi budaya kerja guru. Ketegangan antarindividu, miskomunikasi, atau ketidakjelasan peran dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan kualitas layanan pendidikan. Sebaliknya, apabila konflik dikelola secara terbuka dan konstruktif, guru dapat belajar membangun hubungan profesional yang lebih sehat. Budaya kerja guru yang harmonis tidak lahir secara otomatis, tetapi dibangun melalui komunikasi, kepercayaan, penghargaan, dan mekanisme penyelesaian masalah yang adil. Dalam hal ini, pengelolaan konflik tidak hanya dimaksudkan untuk menyelesaikan masalah sesaat, tetapi juga membentuk pola kerja sama yang lebih matang. Lembaga pendidikan yang mampu mengelola konflik secara baik akan memiliki daya tahan organisasi yang lebih kuat karena seluruh warga madrasah merasa didengar, dihargai, dan dilibatkan dalam proses pengambilan Keputusan (Abdullah, Alias, & Hamid, 2025)

Di wilayah Poso, pengelolaan konflik memiliki relevansi yang kuat dengan kearifan lokal masyarakat. Salah satu nilai budaya yang hidup dan dikenal luas adalah Sintuwu Maroso. Secara substantif, Sintuwu Maroso mengandung makna kebersamaan, persatuan, saling menguatkan, dan hidup rukun dalam perbedaan. Nilai ini memiliki kedudukan penting karena Poso merupakan daerah yang memiliki pengalaman sosial panjang dalam merawat keberagaman. Sintuwu Maroso tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya masyarakat Poso, tetapi juga dapat menjadi sumber nilai dalam pendidikan, moderasi beragama, dan penguatan relasi sosial. Dalam konteks pendidikan Islam, nilai Sintuwu Maroso dapat dikontekstualisasikan sebagai pendekatan kultural untuk membangun suasana madrasah yang damai, saling menghargai, dan jauh dari sikap saling merugikan (Kaliangga, Iriani, & Mawardi, 2023)

Kajian tentang Sintuwu Maroso dalam konteks pendidikan Islam di Kabupaten Poso telah memperoleh penguatan dari beberapa penelitian terdahulu. Makmur, Ismail, dan Hasanah menegaskan

bahwa budaya Sintuwu Maroso memuat nilai-nilai pendidikan Islam yang dapat dijadikan sebagai media pembelajaran nilai, terutama karena di dalamnya terdapat ajaran tentang saling menghargai, saling menghidupi, saling menopang, saling mengerti, menjunjung tinggi persatuan, saling mengasihi, dan membangun kehidupan yang produktif (Makmur, Ismail, & Hasanah, 2024) Temuan tersebut memperlihatkan bahwa Sintuwu Maroso tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya masyarakat Poso, tetapi juga memiliki kandungan nilai yang sejalan dengan prinsip pendidikan Islam. Dalam konteks pengelolaan konflik di madrasah, nilai-nilai tersebut menjadi penting karena konflik tidak dapat diselesaikan hanya melalui aturan formal, tetapi juga membutuhkan dasar etik, sosial, dan spiritual yang mampu mengikat seluruh warga madrasah dalam semangat persaudaraan dan kemaslahatan bersama.

Budaya Sintuwu Maroso memiliki nilai-nilai pendidikan Islam yang relevan dengan pengelolaan konflik. Nilai seperti saling menghargai, saling menopang, saling memahami, menjaga persatuan, saling menyayangi, dan hidup produktif sejalan dengan ajaran Islam tentang ukhuwah, ta'awun, tasamuh, dan islah. Dalam penelitian sebelumnya, Sintuwu Maroso dipahami sebagai budaya lokal yang memuat nilai pendidikan Islam dan dapat dijadikan media pembelajaran nilai bagi peserta didik. Nilai tersebut tidak hanya penting dalam pembelajaran di kelas, tetapi juga dapat diterapkan dalam tata kelola madrasah, terutama dalam membangun komunikasi, menata hubungan kerja, dan menyelesaikan konflik secara kekeluargaan. Dengan demikian, Sintuwu Maroso dapat diposisikan sebagai jembatan antara nilai Islam, budaya lokal, dan praktik manajemen Pendidikan (Hasanah, 2023)

Penelitian tentang pengelolaan konflik di lembaga pendidikan Islam telah banyak dilakukan, tetapi kajian yang secara khusus menempatkan nilai budaya Sintuwu Maroso sebagai strategi pengelolaan konflik di madrasah masih terbatas. Sebagian penelitian terdahulu lebih menekankan strategi umum seperti komunikasi terbuka, mediasi, negosiasi, win-win solution, tabayyun, islah, dan kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu, kajian tentang kearifan lokal dalam pendidikan lebih banyak diarahkan pada pendidikan karakter, pembelajaran, atau moderasi beragama, dan belum memosisikan nilai lokal sebagai unit strategi operasional dalam manajemen konflik kelembagaan. Ruang kosong inilah yang menjadi dasar penting penelitian ini. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada tiga hal: pertama, penelitian ini memosisikan Sintuwu Maroso bukan sekadar nilai filosofis-simbolik kearifan lokal, melainkan sebagai unit strategi operasional yang secara langsung diterapkan dalam pengelolaan konflik kelembagaan, suatu sudut pandang yang belum ditemukan pada penelitian terdahulu yang masih menempatkan kearifan lokal pada ranah pembelajaran nilai atau moderasi beragama; kedua, penelitian ini merumuskan model sintesis pengelolaan konflik berbasis tiga klaster nilai (dialogis-partisipatif, solidaritas-emosional, dan etik-distributif) yang menjembatani nilai lokal Sintuwu Maroso dengan prinsip manajerial Islam seperti syura, ta'awun, dan islah; ketiga, penelitian ini dilakukan pada level manajemen madrasah (bukan pada level pembelajaran di kelas sebagaimana penelitian-penelitian Sintuwu Maroso sebelumnya), sehingga memperluas cakupan kajian Sintuwu Maroso dari ranah kurikulum dan pembelajaran ke ranah tata kelola dan kepemimpinan pendidikan Islam. MA Muhammadiyah Poso sebagai lembaga pendidikan Islam berada dalam konteks sosial-budaya Poso yang memiliki nilai Sintuwu Maroso, sehingga menarik untuk ditelaah bagaimana nilai tersebut diimplementasikan dalam pengelolaan konflik internal madrasah (Nismara, Jana, Aini, & Puspitasari, 2025)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada strategi pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso Kabupaten Poso. Fokus utama penelitian diarahkan pada bagaimana kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru memaknai serta menerapkan nilai Sintuwu Maroso dalam menyelesaikan konflik di lingkungan madrasah, serta bagaimana nilai-nilai tersebut dapat disintesis menjadi model strategi yang aplikatif. Penelitian ini penting karena memberikan kontribusi teoretis berupa model sintesis pengelolaan konflik berbasis kearifan lokal bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam, serta kontribusi praktis bagi madrasah dalam membangun budaya organisasi yang damai, religius, dan kolaboratif. Dengan demikian, artikel ini berusaha menunjukkan bahwa pengelolaan konflik di lembaga pendidikan Islam tidak harus selalu bersandar pada pendekatan formal-administratif, tetapi dapat diperkuat melalui nilai budaya lokal yang sejalan dengan prinsip ajaran Islam (Bahari & Sugiono, 2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya memahami secara mendalam strategi pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso Kabupaten Poso, khususnya melalui implementasi nilai budaya Sintuwu Maroso. Penelitian kualitatif

memungkinkan peneliti menggali makna, pengalaman, pandangan, dan praktik sosial yang dilakukan oleh warga madrasah dalam konteks alamiah. Informan penelitian terdiri atas kepala madrasah, tiga orang wakil kepala madrasah, dan enam orang guru, sehingga total informan berjumlah sepuluh orang. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan informan tentang strategi pengelolaan konflik, observasi digunakan untuk melihat praktik relasi sosial dan komunikasi warga madrasah, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang berkaitan dengan profil madrasah, struktur organisasi, program kerja, dan dokumen pendukung lainnya. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan simpulan, sedangkan keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik (Waruwu, 2023)

Desain studi kasus dalam penelitian ini merujuk pada teori studi kasus yang dikemukakan oleh Yin, yang menegaskan bahwa studi kasus tepat digunakan ketika peneliti hendak menjawab pertanyaan “bagaimana” dan “mengapa” terhadap suatu fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya (Yin, 2018). Pendekatan ini relevan karena strategi pengelolaan konflik berbasis Sintuwu Maroso di MA Muhammadiyah Poso merupakan praktik kontekstual yang hanya dapat dipahami secara utuh melalui penelusuran mendalam terhadap konteks sosial-budaya tempat fenomena tersebut berlangsung. Penelitian ini juga berpijak pada paradigma penelitian kualitatif sebagaimana dikemukakan Creswell dan Poth, yang menekankan bahwa peneliti kualitatif berupaya memahami makna yang dikonstruksi oleh partisipan terhadap suatu fenomena melalui pengumpulan data di lokasi alamiah dan analisis data secara induktif (Creswell & Poth, 2018).

Tahapan analisis data berupa kondensasi data, penyajian data, dan penarikan simpulan dalam penelitian ini merujuk pada teori analisis data kualitatif interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña, yang memandang ketiga tahap tersebut berlangsung secara simultan dan berulang sepanjang proses penelitian, bukan sebagai tahapan linear yang terpisah (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Adapun keabsahan data diuji dengan merujuk pada teori trustworthiness penelitian kualitatif yang dirumuskan Lincoln dan Guba, yang mencakup empat kriteria, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas, yang dalam penelitian ini ditempuh melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, serta diskusi dengan sejawat (Lincoln & Guba, 1985). Penerapan keempat kriteria tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti terhadap nilai Sintuwu Maroso dalam pengelolaan konflik benar-benar merepresentasikan pandangan dan pengalaman informan, bukan sekadar konstruksi subjektif peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Konflik sebagai Realitas Organisasi di MA Muhammadiyah Poso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik di MA Muhammadiyah Poso dipahami sebagai bagian dari dinamika organisasi madrasah. Konflik tidak selalu dimaknai sebagai pertentangan besar, tetapi lebih banyak dipahami sebagai perbedaan pandangan, perbedaan cara kerja, perbedaan komunikasi, atau ketidaksamaan persepsi dalam pelaksanaan tugas. Dalam lingkungan madrasah, perbedaan tersebut dapat terjadi antara pimpinan dan guru, sesama guru, guru dengan peserta didik, atau antara madrasah dengan pihak luar. Namun, konflik yang muncul tidak diarahkan menjadi permusuhan, melainkan dipandang sebagai persoalan yang harus diselesaikan secara bijaksana. Pandangan ini memperlihatkan bahwa warga madrasah memiliki kesadaran bahwa lembaga pendidikan tidak mungkin sepenuhnya bebas dari konflik, tetapi harus memiliki mekanisme penyelesaian yang sesuai dengan nilai Islam dan budaya lokal (Hidayat, Nasution, Hasri, & Sohiron, 2025)

Kesamaan Pandangan Informan tentang Sintuwu Maroso

Temuan utama penelitian ini menunjukkan adanya kecenderungan pandangan yang konvergen di antara kepala madrasah, tiga orang wakil kepala madrasah, dan enam orang guru bahwa strategi pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso dilakukan dengan mengimplementasikan nilai budaya Sintuwu Maroso. Kesamaan jawaban tersebut menunjukkan adanya pemahaman kolektif bahwa penyelesaian konflik di madrasah tidak cukup hanya mengandalkan aturan formal, tetapi juga membutuhkan nilai kebersamaan yang telah hidup dalam masyarakat Poso. Bagi para informan, Sintuwu Maroso dipahami sebagai nilai yang menuntun warga madrasah untuk saling menguatkan, saling menghormati, dan tidak memperbesar persoalan. Konflik diselesaikan dengan semangat kekeluargaan, bukan dengan saling menjatuhkan atau mencari siapa yang paling benar (Kalionga, Iriani, & Mawardi, 2023)

Kedalaman temuan ini diperkuat oleh pernyataan langsung informan dalam wawancara. Kepala madrasah menegaskan bahwa nilai Sintuwu Maroso menjadi rujukan utama ketika menghadapi perbedaan pendapat di lingkungan madrasah, sebagaimana diungkapkan berikut: “[Ketika ada perbedaan pendapat di antara guru atau tenaga kependidikan, kami tidak langsung mengambil keputusan sepihak. Semua diberi kesempatan menyampaikan pandangan, kemudian kami bermusyawarah dengan semangat Sintuwu Maroso. Nilai ini mengajarkan kami untuk saling menghargai, saling menguatkan, dan mengutamakan kepentingan madrasah di atas kepentingan pribadi]” (Wawancara, Kepala Madrasah, 2024). Pandangan senada juga disampaikan oleh salah satu wakil kepala madrasah: “[Kami membiasakan menyelesaikan setiap persoalan melalui komunikasi yang terbuka dan saling menghormati. Perbedaan pendapat dianggap sebagai hal yang wajar, tetapi harus diarahkan untuk menemukan solusi terbaik. Dengan semangat Sintuwu Maroso, kami merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap kemajuan madrasah]” (Wawancara, Wakil Kepala Madrasah, 2024). Kutipan-kutipan tersebut memperlihatkan bahwa konvergensi pandangan informan bukan sekadar jawaban administratif, melainkan keyakinan yang diinternalisasi secara personal oleh masing-masing warga madrasah.

Implementasi Nilai Sintuwu Maroso dalam Pengelolaan Konflik

Implementasi nilai Sintuwu Maroso dalam pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso tampak dalam beberapa strategi. Pertama, konflik diselesaikan melalui musyawarah. Setiap persoalan yang muncul tidak langsung dibawa pada keputusan sepihak, tetapi dibicarakan bersama dengan pihak terkait. Musyawarah menjadi ruang untuk menjelaskan duduk masalah, menyampaikan pendapat, dan mencari jalan keluar. Kedua, pengelolaan konflik dilakukan melalui komunikasi kekeluargaan. Kepala madrasah dan wakil kepala madrasah lebih mengutamakan pendekatan personal sebelum mengambil langkah formal. Ketiga, madrasah menekankan pentingnya saling menghargai. Perbedaan pendapat tidak dianggap sebagai ancaman, melainkan sebagai bagian dari dinamika kerja. Keempat, penyelesaian konflik diarahkan pada kepentingan madrasah, bukan kepentingan pribadi atau kelompok (Gani & Hanif, 2025)

Keempat bentuk implementasi tersebut tidak berdiri sebagai praktik yang seragam, melainkan tampak dalam ragam ungkapan yang konsisten maknanya pada masing-masing informan. Salah seorang guru, misalnya, menjelaskan praktik musyawarah dalam wawancara berikut: “[Pernah terjadi perbedaan pendapat dalam pembagian tugas kegiatan madrasah. Kami tidak langsung memperdebatkan siapa yang benar, tetapi duduk bersama untuk bermusyawarah. Masing-masing menyampaikan pendapatnya, kemudian kami mencari jalan tengah yang bisa diterima semua pihak. Dengan cara seperti itu, hubungan antar guru tetap baik dan pekerjaan dapat berjalan sesuai rencana]” (Wawancara, Guru, 2024). Pernyataan ini memperlihatkan bahwa pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso bukan sekadar prosedur normatif, tetapi praktik yang dihayati dan dimaknai secara personal oleh masing-masing warga madrasah dalam pengalaman kerja sehari-hari.

Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Damai

Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam mengarahkan pengelolaan konflik berbasis Sintuwu Maroso. Peran tersebut tampak dalam kemampuan kepala madrasah membangun komunikasi terbuka, memberi ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat, serta menempatkan musyawarah sebagai jalan utama penyelesaian masalah. Kepala madrasah juga berperan menjaga agar konflik tidak berkembang menjadi perpecahan. Ketika terdapat perbedaan pendapat, kepala madrasah bertindak sebagai mediator yang mendengarkan semua pihak.

Peran kepala madrasah juga terlihat dalam pembiasaan budaya dialog. Dialog menjadi sarana untuk mengurangi prasangka dan memperjelas persoalan. Jika ada guru yang merasa kurang dihargai, terdapat pembagian tugas yang dianggap kurang seimbang, atau muncul perbedaan pendapat dalam kegiatan madrasah, kepala madrasah segera membuka ruang komunikasi.

Peran Wakil Kepala Madrasah dan Guru dalam Menjaga Harmoni

Tiga orang wakil kepala madrasah dalam penelitian ini menunjukkan kecenderungan pandangan yang konvergen bahwa pengelolaan konflik dilakukan dengan menghidupkan nilai Sintuwu Maroso, meskipun masing-masing menekankan aspek penerapan yang sedikit berbeda sesuai bidang koordinasi yang diampu. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan konflik tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala madrasah, tetapi menjadi tanggung jawab kolektif pimpinan madrasah. Wakil kepala madrasah

berperan membantu kepala madrasah dalam mengomunikasikan kebijakan, menjembatani aspirasi guru, dan memastikan setiap masalah diselesaikan tanpa menimbulkan ketegangan baru.

Enam orang guru yang menjadi informan penelitian juga menunjukkan kecenderungan pandangan yang konvergen bahwa konflik di madrasah perlu dikelola dengan nilai Sintuwu Maroso. Konvergensi pandangan ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjadi objek kebijakan, tetapi juga subjek budaya organisasi. Guru ikut menjaga suasana madrasah dengan membangun komunikasi yang baik, menahan diri dari sikap yang memperuncing masalah, serta mengedepankan kepentingan peserta didik dan madrasah.

Salah seorang guru menggambarkan bagaimana kepentingan peserta didik menjadi pertimbangan utama saat menahan diri dari konflik, sebagaimana diungkapkan dalam wawancara berikut: “[Sebagai guru, kami menyadari bahwa setiap sikap yang kami tunjukkan akan dilihat dan dicontoh oleh peserta didik. Karena itu, ketika terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja, kami berusaha menahan diri dan tidak memperlihatkan konflik di depan siswa. Kami memilih menyelesaikannya melalui komunikasi yang baik setelah kegiatan pembelajaran selesai karena yang paling penting adalah menjaga suasana belajar tetap kondusif dan memberikan teladan yang baik kepada peserta didik]” (Wawancara, Guru, 2024). Pernyataan ini menegaskan bahwa peran guru dalam pengelolaan konflik tidak bersifat pasif, melainkan aktif membentuk teladan akhlak sosial bagi peserta didik.

Model Strategi Pengelolaan Konflik Berbasis Sintuwu Maroso

Berdasarkan hasil penelitian, ketujuh nilai Sintuwu Maroso yang ditemukan di lapangan disintesis oleh peneliti ke dalam tiga kluster strategi pengelolaan konflik sebagai berikut.

No	Kluster Strategi (Sintesis Peneliti)	Nilai Sintuwu Maroso yang Tercakup	Bentuk Implementasi Konkret dalam Pengelolaan Konflik	Fungsi Manajerial dalam Manajemen Pendidikan Islam
1	Dialogis-Partisipatif	Musyawarah Saling memahami Saling menghargai	Forum klarifikasi terbuka sebelum keputusan diambil Mendengarkan pendapat pihak yang berbeda Klarifikasi (tabayyun) sebelum menyimpulkan kesalahan pihak lain	Menjadikan syura, tabayyun, dan tasamuh sebagai mekanisme pencegahan eskalasi konflik melalui komunikasi terbuka dan partisipatif
2	Solidaritas-Emosional	Saling menopang Menjaga persatuan Saling menyayangi	Membantu warga madrasah yang menghadapi masalah agar tidak menanggungnya sendiri Menahan diri agar konflik personal tidak meluas Menghindari bahasa dan tindakan yang menyakiti pihak lain	Menjadikan ta’awun, ukhuwah, dan akhlak sosial sebagai modal kolejal yang menahan konflik agar tidak berkembang menjadi permusuhan terbuka
3	Etik-Distributif	Menghindari tindakan merugikan Mengutamakan kepentingan kolektif	Tidak menjadikan konflik sebagai alat untuk menjatuhkan pihak lain Mengarahkan penyelesaian pada kepentingan madrasah, bukan kepentingan pribadi/kelompok	Menjadikan keadilan prosedural dan islah sebagai prinsip distributif yang menempatkan kemaslahatan bersama di atas kepentingan personal

Dampak Implementasi Sintuwu Maroso terhadap Budaya Organisasi Madrasah

Implementasi nilai Sintuwu Maroso dalam pengelolaan konflik berdampak pada terbentuknya budaya organisasi madrasah yang lebih harmonis. Warga madrasah merasa bahwa masalah dapat dibicarakan tanpa harus menimbulkan permusuhan. Kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru memiliki kesadaran yang sama bahwa menjaga hubungan lebih penting daripada memenangkan perdebatan.

Dampak lainnya adalah menguatnya kolaborasi. Ketika konflik dikelola dengan semangat Sintuwu Maroso, guru lebih mudah bekerja sama karena tidak terbebani oleh ketegangan personal. Wakil kepala madrasah juga dapat menjalankan tugas koordinatif dengan lebih baik karena didukung oleh komunikasi yang terbuka. Kepala madrasah memperoleh kepercayaan karena tidak menyelesaikan masalah secara otoriter

2. Pembahasan Penelitian

Konflik sebagai Realitas Organisasi di MA Muhammadiyah Poso

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan bahwa konflik dalam organisasi pendidikan merupakan gejala yang wajar karena sekolah atau madrasah terdiri atas banyak individu dengan latar belakang, tugas, kepentingan, dan gaya komunikasi yang berbeda. Konflik baru menjadi masalah serius apabila tidak dikendalikan, tidak dikomunikasikan, dan tidak diselesaikan secara adil. Dalam konteks ini, MA Muhammadiyah Poso menunjukkan kecenderungan untuk menempatkan konflik sebagai bahan evaluasi organisasi. Ketika terdapat perbedaan, warga madrasah diarahkan untuk tidak langsung menyalahkan pihak lain, tetapi melakukan klarifikasi, mendengarkan penjelasan, dan mencari titik temu. Pola seperti ini sejalan dengan prinsip tabayyun dan islah dalam Islam, serta sejalan pula dengan pendekatan manajemen konflik modern yang menekankan komunikasi terbuka, negosiasi, dan penyelesaian berbasis kepentingan Bersama (Tohari, 2025)

Kesamaan Pandangan Informan tentang Sintuwu Maroso

Kesamaan pandangan para informan menunjukkan bahwa Sintuwu Maroso telah menjadi rujukan nilai dalam budaya organisasi madrasah. Nilai ini tidak hanya dipahami sebagai slogan daerah, tetapi diterjemahkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Kepala madrasah dan wakil kepala madrasah menjadikan nilai tersebut sebagai dasar dalam membangun komunikasi dengan guru. Guru juga memaknainya sebagai sikap saling menjaga hubungan, menghindari ucapan yang menyakitkan, dan menyelesaikan persoalan melalui pembicaraan yang baik. Dengan demikian, Sintuwu Maroso menjadi nilai pengikat sosial yang memperkuat solidaritas warga madrasah. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kesamaan nilai ini merupakan modal sosial yang penting karena organisasi pendidikan akan lebih mudah mencapai tujuan apabila memiliki budaya bersama yang diterima oleh seluruh anggotanya (Mu'min, 2023)

Implementasi Nilai Sintuwu Maroso dalam Pengelolaan Konflik

Pernyataan guru di atas memperlihatkan bahwa pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso bukan sekadar prosedur normatif, tetapi praktik yang dihayati dan dimaknai secara personal oleh masing-masing warga madrasah dalam pengalaman kerja sehari-hari.

Strategi tersebut menunjukkan bahwa Sintuwu Maroso dapat diterjemahkan menjadi prinsip operasional dalam manajemen konflik. Nilai saling menghargai dapat mencegah konflik berkembang menjadi permusuhan. Nilai saling menopang dapat membuat warga madrasah tidak membiarkan rekannya menghadapi masalah sendirian. Nilai menjaga persatuan dapat mendorong semua pihak untuk menahan diri agar konflik tidak merusak hubungan kerja. Nilai saling memahami dapat memperkuat empati dalam melihat persoalan dari sudut pandang orang lain. Nilai-nilai tersebut sangat dekat dengan prinsip Islam tentang ukhuwah, ta'awun, tasamuh, dan islah. Oleh karena itu, penerapan Sintuwu Maroso di MA Muhammadiyah Poso tidak bertentangan dengan manajemen pendidikan Islam, bahkan memperkaya praktiknya dengan pendekatan budaya lokal yang kontekstual (Anwar, Mulawarman, Rahman, Anggraini, & Albshkar, 2025)

Penguatan terhadap implementasi nilai Sintuwu Maroso dalam pengelolaan konflik juga dapat dilihat dari penelitian Asyahidah dan Makmur yang menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya Sintuwu Maroso dapat diintegrasikan ke dalam materi pembelajaran PAI melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan penguatan nilai dalam kegiatan pembelajaran (Asyahidah & Makmur, 2025) Jika dalam pembelajaran nilai Sintuwu Maroso dapat digunakan untuk menanamkan sikap saling menghargai, toleransi, persaudaraan, dan kepedulian sosial, maka dalam pengelolaan konflik nilai yang sama dapat digunakan sebagai dasar membangun komunikasi damai antarwarga madrasah. Dengan demikian, Sintuwu Maroso tidak hanya relevan untuk ruang kelas, tetapi juga relevan untuk manajemen kelembagaan, terutama dalam menyelesaikan perbedaan pendapat, membangun kesepahaman, dan mencegah konflik berkembang menjadi perpecahan.

Selanjutnya, Ismail dan Makmur menjelaskan bahwa budaya Sintuwu Maroso memiliki fungsi dan nilai pendidikan dalam perspektif Islam, baik pada dimensi sosial maupun spiritual (Ismail & Makmur, 2025) Nilai sosialnya terlihat pada semangat hidup bersama, saling membantu, saling menghargai, dan menjaga persatuan, sedangkan nilai spiritualnya tampak pada dorongan untuk membangun kehidupan yang damai, bermoral, dan berorientasi pada kebaikan. Dalam konteks penelitian ini, pandangan tersebut memperkuat temuan bahwa pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso melalui Sintuwu Maroso merupakan bentuk integrasi antara kearifan lokal dan prinsip manajemen pendidikan Islam. Konflik tidak

diselesaikan dengan dominasi kekuasaan, tetapi melalui musyawarah, penghormatan, kesabaran, tabayyun, dan semangat memperbaiki hubungan sosial.

Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Damai

Sikap kepala madrasah bertindak sebagai mediator yang mendengarkan semua pihak. Sikap ini penting karena pemimpin madrasah tidak hanya dinilai dari kemampuannya membuat keputusan, tetapi juga dari kemampuannya menjaga hubungan sosial dan psikologis warga madrasah (Berlianti, Robinson, Rahmadani, & Husnaini, 2025)

Banyak konflik di lembaga pendidikan muncul bukan karena masalah besar, tetapi karena komunikasi yang tidak selesai. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memiliki kepekaan dalam membaca situasi. Dalam hal ini, nilai Sintuwu Maroso membantu kepala madrasah untuk tidak memimpin secara kaku, tetapi dengan pendekatan yang mengedepankan kebersamaan dan penghormatan (Gani & Hanif, 2025)

Peran Wakil Kepala Madrasah dan Guru dalam Menjaga Harmoni

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, guru bukan hanya pelaksana pembelajaran, tetapi juga teladan dalam membangun akhlak sosial. Karena itu, cara guru menyelesaikan perbedaan menjadi bagian dari pendidikan karakter bagi peserta didik (Berlianti, Robinson, Rahmadani, & Husnaini, 2025)

Pernyataan guru di atas menegaskan bahwa peran guru dalam pengelolaan konflik tidak bersifat pasif, melainkan aktif membentuk teladan akhlak sosial bagi peserta didik.

Model Strategi Pengelolaan Konflik Berbasis Sintuwu Maroso

Sintesis temuan menunjukkan bahwa pengelolaan konflik berbasis *Sintuwu Maroso* merupakan strategi yang terintegrasi dalam tiga klaster: dialogis-partisipatif untuk mencegah dan mengklarifikasi konflik, solidaritas-emosional untuk meredam eskalasi melalui dukungan kolegal, serta etik-distributif untuk mewujudkan penyelesaian yang adil dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Ketiga klaster tersebut saling berkaitan secara dinamis, di mana dialog membangun solidaritas, dan solidaritas menjadi dasar terciptanya penyelesaian yang berkeadilan. Madrasah dapat menjadikan ketiga klaster ini sebagai pedoman dalam rapat, pembinaan guru, penyelesaian masalah peserta didik, komunikasi antarpegawai, dan hubungan dengan masyarakat. Dengan model sintesis ini, konflik tidak hanya diselesaikan secara teknis, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat budaya madrasah secara berkelanjutan (Puryanto, 2025)

Dampak Implementasi Sintuwu Maroso terhadap Budaya Organisasi Madrasah

Budaya seperti ini sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam karena kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana, tetapi juga oleh suasana batin warga madrasah. Jika hubungan antarwarga madrasah harmonis, maka proses pembelajaran, pelayanan, dan kegiatan pendidikan dapat berjalan lebih efektif (Tohari, 2025)

Hal ini menunjukkan bahwa nilai lokal dapat menjadi modal manajerial yang kuat. Dalam konteks pendidikan Islam, budaya organisasi yang harmonis merupakan bagian dari ikhtiar membangun madrasah sebagai lingkungan yang mendidik, bukan hanya tempat transfer pengetahuan (Nismara, Jana, Aini, & Puspitasari, 2025)

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik di MA Muhammadiyah Poso ditempuh melalui internalisasi nilai budaya Sintuwu Maroso, yang oleh peneliti disintesis ke dalam tiga klaster strategi, yaitu dialogis-partisipatif, solidaritas-emosional, dan etik-distributif. Ketiga klaster tersebut bekerja secara berurutan dan saling melengkapi, mulai dari pencegahan dan klarifikasi, penahanan eskalasi melalui dukungan kolegal, hingga penyelesaian substantif berbasis keadilan kolektif. Nilai Sintuwu Maroso dengan demikian tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya masyarakat Poso, tetapi juga teruji sebagai pendekatan kultural yang operasional dalam manajemen pendidikan Islam.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan merumuskan model sintesis pengelolaan konflik berbasis kearifan lokal yang menjembatani konsep manajemen konflik modern, sebagaimana dirumuskan Thomas dan Kilmann melalui lima mode penanganan konflik (Thomas & Kilmann, 1976), dengan prinsip manajerial Islam dan nilai budaya Poso. Perspektif ini memperluas kajian Sintuwu Maroso yang sebelumnya

banyak diposisikan pada ranah pembelajaran nilai di kelas, ke ranah tata kelola dan kepemimpinan kelembagaan pendidikan Islam. Model tiga klaster ini menawarkan kerangka analitis yang dapat diuji dan dikembangkan pada konteks lembaga pendidikan Islam lain yang memiliki kearifan lokal berbeda, sehingga memperkaya khazanah manajemen pendidikan Islam berbasis nilai lokal yang selama ini masih terbatas.

Secara praktis, temuan ini merekomendasikan tiga langkah konkret bagi madrasah. Pertama, menyusun pedoman tertulis pengelolaan konflik yang secara eksplisit mengintegrasikan tiga klaster sintesis tersebut (dialogis-partisipatif, solidaritas-emosional, dan etik-distributif) ke dalam tata tertib dan kode etik madrasah. Kedua, menjadikan nilai Sintuwu Maroso sebagai materi pelatihan dan pembinaan rutin bagi guru serta tenaga kependidikan baru sebagai bagian dari induksi budaya organisasi. Ketiga, melibatkan wakil kepala madrasah dan guru senior sebagai mediator lapis pertama sebelum suatu persoalan dieskalasi kepada kepala madrasah, sehingga penyelesaian konflik berlangsung lebih cepat dan tidak membebani satu jalur kepemimpinan saja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu madrasah dengan sepuluh informan, sehingga generalisasi model perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan menguji model tiga klaster ini secara komparatif pada beberapa lembaga pendidikan Islam di wilayah dengan kearifan lokal berbeda guna menguji konsistensi dan transferabilitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., Alias, B. S., & Hamid, A. H. (2025). A Comprehensive Systematic Review: Conflict Management and Teachers Work Culture. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(1), 999–1009. doi:<https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.9010083>
- Anwar, K., Mulawarman, W. G., Rahman, K., Anggraini, S., & Albshkar, H. A. (2025). Conflict Management in Islamic Education Institutions: An Islamic Approach to Problem-Solving. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 207–217. Diambil kembali dari <https://nidhomulhaq.uacmjk.ac.id/index.php/ndh/article/view/92/53>
- Asyaidah, F., & Makmur. (2025). Metode Integrasi Nilai-Nilai Budaya Sintuwu Maroso ke dalam Materi Pembelajaran: Studi pada Guru Rumpun PAI MTs Negeri 2 Poso Kabupaten Poso. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Manajemen (JIPM)*, 1(1), 14–22. doi:<https://doi.org/10.62568/jipm.v1i1.354>
- Bahari, F. D., & Sugiono. (2025). Transformation of Islamic Education: Maintaining Local Wisdom Values in the Digital Era. *Journal of Educational Management Research*, 4(6), 2951–2965. doi:<https://doi.org/10.61987/jemr.v4i6.1481>
- Berlianti, R., Robinson, A., Rahmadani, F., & Husnaini, R. (2025). The Impact of Teachers' Emotional Intelligence on Conflict Management in the Classroom: A Literature Study. *PPSDP International Journal of Education*, 4(1), 66–74. doi:<https://doi.org/10.59175/pijed.v4i1.375>
- Gani, H. A., & Hanif, M. (2025). The Role of Principal Leadership in Managing Internal Conflicts at Zamzam Integrated Islamic School (ZIIS) Cilongok. *Journal of Educational Analytics (JEDA)*, 4(3), 617–634. doi:<https://doi.org/10.55927/jeda.v4i3.205>
- Hasanah, U. (2023). Sintuwu Maroso dalam Pendidikan Moderasi Beragama. *Musawa: Journal for Gender Studies*, 15(2), 175–186. Diambil kembali dari <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/msw/article/download/2417/1407>
- Hidayat, R., Nasution, Z. A., Hasri, S., & Sohiron. (2025). Conflict Management in Educational Organizations: Strategies and Solutions. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 5(4), 1808–1813. Diambil kembali dari <https://www.digitalpress.gaes-edu.com/index.php/jpled/article/view/636/491>
- Ismail, I., & Makmur. (2025). Fungsi dan Nilai Pendidikan Budaya Sintuwu Maroso Perspektif Islam: The Function and Value of Sintuwu Maroso Cultural Education from an Islamic Perspective. *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, 20(2), 172–181. doi:<https://doi.org/10.56338/iqra.v20i2.7665>
- Kaliongga, A., Iriani, A., & Mawardi. (2023). Reintegrasi dan Kontekstualisasi Kearifan Lokal Sintuwu Maroso: Upaya Menjawab Tantangan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Society 5.0. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(2), 117–127. doi:<https://doi.org/10.24246/j.js.2023.v13.i2.p117-127>

- Makmur, Ismail, I., & Hasanah, U. (2024). Budaya Sintuwu Maroso sebagai Media Pembelajaran Nilai Pendidikan Islam di Sekolah: Studi Multisitus di SMA Negeri Poso Kota Kabupaten Poso. *Dahzain Nur*, 14(1), 39–44. doi:<https://doi.org/10.69834/dn.v14i1.206>
- Mu'min, U. A. (2023). Construction of Islamic Character Education Values Based on Local Wisdom in Culture Kasepuhan and Kanoman Palaces. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(2), 305–318. doi:<https://doi.org/10.31538/tijie.v4i2.391>
- Nismara, C. A., Jana, D. F., Aini, S. N., & Puspitasari, S. (2025). Conflict Resolution Based on Local Wisdom in Multicultural Communities in Indonesia. *International Journal of Geography, Social, and Multicultural Education*, 3(2), 27–36. Diambil kembali dari <https://journal.unesa.ac.id/index.php/ijgsme/article/view/36339/14344>
- Puryanto, S. (2025). Conflict Resolution Education Model Based on Pikukuh (MPRKBP): A Strategy to Strengthen Local Wisdom-Based Learning in Schools. *Journal of Education Culture and Society*, 16(1), 985–1006. doi:<https://doi.org/10.15503/jecs2025.2.985.1006>
- Tohari, A. (2025). “The Role of Local Wisdom in Creating Peace and Social Harmony in Villages: Cultural and Traditional Perspectives. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 13(1), 316–325. doi:<https://doi.org/10.29210/1142400>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. Diambil kembali dari <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6187>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hidayat, R., & Malihah, E. (2020). Pendidikan Resolusi Konflik melalui Pembelajaran Multikultural pada Pendidikan Formal. *Buana Ilmu*, 5(1), 24–35.
- Jati, W. R. (2013). Kearifan Lokal sebagai Resolusi Konflik Keagamaan. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 21(2), 393–416.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications.
- Zulkifli, Maftuh, B., & Malihah, E. (2020). Pendidikan Multikulturalisme sebagai Resolusi Konflik: Perspektif Pendidikan Kewarganegaraan. *Jurnal Pendidikan Politik, Hukum dan Kewarganegaraan*, 10(2), 14–32.
- Maulidin, S., & Nawawi, M. L. (2024). Kearifan Lokal dalam Tradisi Keislaman: Kontribusi Budaya Islam di Indonesia Perspektif Pendidikan Islam. *ISEDU: Islamic Education Journal (Jurnal Pendidikan Islam)*, 2(2), 41–50. doi:<https://doi.org/10.59966/isedu.v2i2.1473>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Raharja, A. D., Selvia, M., & Hilman, C. (2022). Revitalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Pendidikan yang Relevan dalam Mengatasi Permasalahan Global. *Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(2), 85–89. doi:<https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i2.215>
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1976). Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. *Group & Organization Studies*, 1, 249–251.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.