

SKRIPSI

MANAJEMEN KONFLIK INTEGRATIF: SINERGI SISTEM FORMAL DAN BUDAYA PESANTREN DI MA AL-AMIRIYYAH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

ZUN NURROIN AL AZHAR
2211111029

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2026

SKRIPSI

MANAJEMEN KONFLIK INTEGRATIF: SINERGI SISTEM FORMAL DAN BUDAYA PESANTREN DI MA AL-AMIRIYYAH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

Disusun oleh:
Zun Nurroin Al Azhar
NIM: 2211111029

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2026

PRASYARAT GELAR

MANAJEMEN KONFLIK INTEGRATIF: SINERGI SISTEM FORMAL DAN BUDAYA PESANTREN DI MA AL-AMIRIYYAH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)
Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Prasyarat Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh :
Zun Nurroin Al Azhar
NIM: 2211111029

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul:

MANAJEMEN KONFLIK INTEGRATIF: SINERGI SISTEM FORMAL DAN BUDAYA PESANTREN DI MA AL-AMIRIYYAH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

Telah disetujui dalam sidang Skripsi

.....

Mengetahui,

Ketua Prodi	Pembimbing
Muhammad Husain, M.Pd.	Lutfi Wakhid, M.Pd
NIPY: 3152429069901	NIPY: 3151522109101

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi saudara Zun Nurroin Al Azhar telah di musaqosah kepada Dewan Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
Pada tanggal: 16 Juli 2026

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Tim Penguji:

Ketua Penguji

Ahmad Azkal Azkiya', M.Pd.
NIPY: 3152430079801

Penguji 1	Penguji 2
Muhammad Husain, M.Pd.	Drs. H. Joko Purnomo, M.M.
NIPY: 3152429069901	NIPY: 3150405016101

Dekan FTK

Dr. Zulfi Zumala Dwi Andriani, S.S., M.A.
NIPY: 3150722128401

MOTTO:

"Tidak ada keberhasilan tanpa perjuangan, dan tidak ada perjuangan tanpa kesabaran"

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- *Allah SWT dan Rosul-Nya, yang telah memberikan hidayah-Nya, karena tanpa ridho dan pertolongan-Nya mustahil skripsi ini bisa selesai*
- *Segenap pengasuh Pondok Pesantren Darussalam penyejuk hati dengan segala kalam hikmahnya.*
- *Kampus tercinta Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung adalah tempat saya menempa diri dan mencari jati diri.*
- *Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA), Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I., beserta seluruh jajaran rektorat yang telah menyediakan wadah akademik yang luar biasa bagi pengarang untuk menimba ilmu dan berkembang.*
- *Dosen pembimbingku Lutfi Wakhid, M.Pd Terima kasih atas bimbingannya selama ini. Jazakumulloh akhsanal jaza' wa jazakumullohu khoiron katsiron.*
- *Kaprodi MPI Bapak Muhammad Husain, S.Ag., M.Pd., terima kasih atas arahannya selama ini.*
- *Para guru dan dosen di UIMSYA Blokagung, terima kasih telah membimbing saya dengan sabar dari ketidaktahuan menuju pemahaman. Semoga ilmu yang saya dapatkan menjadi amal jariyah bagi Bapak/Ibu sekalian.*
- *Kepada Kepala Sekolah MA AL-AMIRIYYAH Darussalam Blokagung, terima kasih yang sebesar-besarnya atas izin, keterbukaan, dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung.*
- *Teman-teman MPI 2022, terima kasih banyak atas kerja samanya selama ini. Canda kalian adalah suatu semangat tersendiri bagiku. Semua kenangan yang pernah terukir semoga menjadi motivasi untuk terus semangat mengapai cita-cita kita masing-masing.*
- *Untuk diri sendiri, terima kasih karena telah memilih untuk tidak menyerah, tetap teguh menghadapi tantangan, dan percaya bahwa setiap perjuangan yang dibarengi dengan kesabaran akan membawa keberhasilan.*

PERNYATAAN

KEASLIAN TULISAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim
Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama	: Zun Nuroin Al Azhar
NIM	: 2211111029
Progam Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat Lengkap	: Songgon, Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

a. Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga perguruan tinggi maupun untuk mendapatkan gelar akademik apa pun.
b. Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi, bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
c. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.



Banyuwangi, 8 Juli 2026
Yang Menyatakan



Zun Nuroin Al Azhar
NIM: 2211111029

ABSTRAK

Al Azhar, Zun Nuroin. 2026. Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal Dan Budaya Pesantren Di Ma Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi. Pembimbing: Lutfi Wakhid, M.Pd.

Kata Kunci: Manajemen Konflik Integratif; Sistem Formal; Budaya Pesantren

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk, dinamika, serta strategi manajemen konflik integratif pada institusi pendidikan hibrida yang memadukan sistem formal negara dan budaya lokal keagamaan di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Sebagai lembaga yang hidup di dalam ekosistem pondok pesantren tradisional, madrasah ini senantiasa dihadapkan pada ketegangan organisasi antara rigiditas birokrasi rasional-legal Kementerian Agama dan fleksibilitas nilai pengabdian (*khidmah*) pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi situs tunggal, di mana data dihimpun melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik yang terjadi merupakan konflik peran ganda struktural (*role conflict*) yang termanifestasi dalam bentuk benturan jadwal harian, sengketa batas jam malam, dan perilaku indisipliner santri akibat kelelahan fisik. Namun, ketegangan dualistik ini berhasil diredam melalui strategi manajemen konflik integratif yang mengawinkan saluran komunikasi informal guru bimbingan konseling dan pengurus asrama dengan doktrin ketakziman kitab *Ta'lim al-Muta'allim*. Secara administratif, sinergi ini melembaga secara mapan melalui sistem arsip hibrida, di mana surat mandat pengasuh pondok diakui secara legal-formal sebagai instrumen pemutihan poin pelanggaran santri. Otoritas karismatik dan modal simbolik kiai bertindak sebagai poros pendorong utama sekaligus pemutus kebuntuan (*deadlock*) regulasi ketika madrasah terbentur oleh hambatan eksternal berupa rigiditas aplikasi pelaporan digital pemerintah. Penelitian ini menyimpulkan lahirnya sebuah model tata kelola baru berupa "birokrasi berjiwa spiritual", sebuah ruang negosiasi sosial di mana ketertiban modern negara dan stabilitas mutu akademis dapat ditegakkan secara harmonis tanpa mencederai marwah dan kesucian tradisi pesantren.

ABSTRACT

Al Azhar, Zun Nuroin. 2026. Integrative Conflict Management: Synergy of Formal System and Pesantren Culture at MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Undergraduate Thesis. Islamic Education Management Study Program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. KH. Mukhtar Syafaat University (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi. Advisor: Lutfi Wakhid, M.Pd.

Keywords: Integrative Conflict Management; Formal System; Pesantren Culture

This study aims to analyze the forms, dynamics, and integrative conflict management strategies in a hybrid educational institution that integrates the state formal system and local religious culture at Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. As an institution operating within a traditional pondok pesantren ecosystem, this madrasah is constantly confronted with organizational tensions between the rigidity of the Ministry of Religious Affairs' rational-legal bureaucracy and the flexibility of the pesantren's devotion (*khidmah*) values. This study employs a descriptive qualitative approach with a single-site study design, where data were gathered through in-depth interviews, participant observation, and documentation study, which were subsequently analyzed using the Miles, Huberman, and Saldaña model.

The results indicate that the arising conflicts manifest as structural role conflicts, demonstrated in the forms of daily schedule clashes, disputes over curfew boundaries, and student indisciplinary behaviors caused by physical exhaustion. However, this dualistic tension is successfully mitigated through an integrative conflict management strategy that bridges the informal communication channels between guidance counseling teachers and dormitory administrators with the devotion doctrines of the *Ta'lim al-Muta'allim* book. Administratively, this synergy is firmly institutionalized through a hybrid archival system, wherein the pondok caregiver's mandate letter is legally and formally recognized as an instrument for clearing the students' violation points. The charismatic authority and symbolic capital of the kiai serve as the primary driving force as well as the deadlock breaker of regulations when the madrasah encounters external constraints in the form of the rigidity of the government's digital reporting applications. This study concludes with the emergence of a new governance model called "spiritualized bureaucracy," a space for social negotiation where state modern order and academic quality

stability can be harmoniously enforced without undermining the prestige and sanctity of the pesantren tradition.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Dengan memanjatkan rasa syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya, penyusun berhasil menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat tugas akhir yang wajib ditempuh. Skripsi ini berjudul: Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal Dan Budaya Pesantren Di Ma Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, penyusun menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. KH. Abdul Kholiq Syafa'at, M.A. Selaku Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
2. Rektor Universitas KH Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi, Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I., yang telah memberikan fasilitas dan lingkungan akademik ini.
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Hj. Zulfi Zumala Dwi Andriani, SS., MA. Atas arahan dan kesempatan yang diberikan.
4. Ketua Prodi S1 Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Muhammad Husain, M.Pd., atas motivasi dan arahannya selama ini.
5. Bapak Lutfi Wakhid, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas bimbingan, saran, dan koreksi sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Kepala Sekolah MA AL-AMIRIYYAH, Terima kasih atas dukungan dan kesempatan yang diberikan untuk menimba ilmu dan pengalaman di lembaga yang penuh keberkahan ini.
7. Kepada teman-teman terbaik MPI, terima kasih yang terdalam kupersembahkan bagi Teman-teman seperjuangan
8. Untuk diri sendiri, terima kasih kepada jiwa dan raga ini. Kita berhasil melampauinya.

Penyusun berharap skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk memenuhi salah satu prasyarat gelar dalam menyelesaikan program Sarjana Pendidikan (S.Pd.), serta dapat memberikan kontribusi keilmuan yang bermanfaat bagi siapa pun, khususnya pada lembaga pendidikan berbasis pesantren. Kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan diterima dengan tangan terbuka demi kesempurnaan penelitian ini.

Blokagung, 8 Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM ..... **i**
PRASYARAT GELAR ..... **ii**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**
PENGESAHAN PENGUJI ..... **iv**
MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
HALAMAN TRANSLITERASI ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.4.1 Manfaat Teoritis 9
1.4.2 Manfaat Praktis 9
1.5 Definisi Istilah 9
BAB II LANDASAN TEORI **10**
2.1 Konsep Manajemen Konflik Integratif 10
2.2 Penelitian Terdahulu 25
2.3 Alur Pikir Peneliti 52
BAB III METODE PENELITIAN **55**
3.1 Jenis Penelitian 55
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 55
3.3 Kehadiran Peneliti 56
3.4 Subjek Penelitian *(Informan)* 56
3.5 Data dan Sumber Data 57
3.6 Prosedur Pengumpulan Data 57
3.7 Keabsahan Data 58
3.8 Analisis Data 59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN **62**
4.1 Gambaran Data Lapangan 62
4.2 Verifikasi Data Lapangan 70
4.3 Pembahasan 81
BAB V PENUTUP **86**
5.1 Kesimpulan 86
5.2 Implikasi Penelitian 87
5.2.1 Impikasi Teoritis 87

5.2.2 Implikasi Praktis 88
5.3 Keterbatasan Penelitian 88
5.4 Saran 88
DAFTAR PUSTAKA 89
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....
1. Kartu Bimbingan .....
2. Surat Pengantar Penelitian .....
3. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....
4. Surat Keterangan Plagiasi .....
5. Pedoman Wawancara .....
6. Dokumentasi Penelitian .....
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....

HALAMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
ا	Alif	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	S	a
ج	Jim	J
ح	H	a
خ	Kha	Kh
د	Dal	D
ذ	Z	al
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	S	ad
ض	D	ad
ط	T	a
ظ	Z	a
ع	‘Ain	‘
غ	Gain	G
ف	Fa	F
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K
ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Wau	W
ه	Ha	H
ء	Hamzah	’
ي	Ya	Y

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan Islam pada hakikatnya merupakan proses transformatif yang bertujuan untuk membentuk manusia seutuhnya (insan kamil) yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan spiritual, emosional, dan intelektual. Dalam ekosistem pendidikan Islam, kedamaian, keselarasan, dan harmoni merupakan pilar utama dalam menciptakan atmosfer pembelajaran yang efektif. Namun, sebagai sebuah organisasi yang melibatkan interaksi antarmandat, lembaga pendidikan tidak pernah luput dari realitas sosial yang bernama konflik. Konflik, dalam perspektif sosiologi pendidikan, bukanlah sebuah anomali, melainkan sebuah keniscayaan yang lahir dari dinamika interaksi manusia yang memiliki latar belakang, kepentingan, dan persepsi yang beragam (Dahrendorf, 1959: 165).

Islam memandang perbedaan sebagai sunnatullah yang bersifat universal, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 13:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقۡنَٰكُم مِّن ذَكَرٖ وَأُنثَىٰ وَجَعَلۡنَٰكُمۡ شُعُوبٗا
وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓاْۚ إِنَّ أَكۡرَمَكُمۡ عِندَ ٱللَّهِ أَتۡقَىٰكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٞ

"*Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.*"

Ayat ini mengindikasikan bahwa diversitas atau pluralitas kemanusiaan sengaja diciptakan untuk membangun relasi lita'arafu (saling mengenal dan bersinergi). Ketika proses lita'arafu ini mengalami hambatan komunikasi atau benturan kepentingan, maka di situlah potensi konflik muncul. Oleh karena itu, konflik dalam Islam tidak selalu bermakna destruktif (merusak), melainkan dapat diarahkan menjadi konstruktif jika dikelola dengan pendekatan yang tepat.

Nabi Muhammad SAW juga mengingatkan dalam sebuah hadis tentang pentingnya menjaga persatuan dan segera menyelesaikan perselisihan sebelum menjadi disintegrasi sosial:

"Diriwayatkan dari Abu Hurairah RA, Rasulullah SAW bersabda: Pintu-pintu surga dibuka pada hari Senin dan Kamis. Maka setiap hamba yang tidak menyekutukan Allah dengan sesuatu pun akan diampuni, kecuali orang yang antara dirinya dan saudaranya terdapat permusuhan. Lalu dikatakan: Tangguhkanlah kedua orang ini sampai mereka berdamai, tangguhkanlah kedua orang ini sampai mereka berdamai." (HR. Muslim, No. 2565).

Hadis ini memberikan legitimasi teologis bahwa mengulur-ngulur penyelesaian konflik (syahna') dapat menghambat keberkahan dan ampunan Ilahi. Dalam konteks lembaga pendidikan, konflik yang dibiarkan berlarut-larut akan merusak iklim akademik, menurunkan produktivitas kerja, dan mengaburkan orientasi spiritual institusi tersebut.

Secara sosiologis, Madrasah Aliyah (MA) yang tumbuh di dalam rahim pondok pesantren merupakan sebuah bentuk organisasi hibrida yang unik. Lembaga ini mempertemukan dua model otoritas yang secara teoritis bertolak belakang. Max Weber, dalam tesisnya mengenai sosiologi dominasi, membagi otoritas menjadi tiga tipe utama: otoritas legal-rasional, otoritas tradisional, dan otoritas karismatik (Weber, 1947: 328).

Madrasah, sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional di bawah Kementerian Agama, mengadopsi model otoritas legal-rasional. Organisasi ini digerakkan oleh aturan tertulis yang kaku, tata kelola birokrasi, hierarki jabatan yang formal, sistem meritokrasi, serta standarisasi kurikulum yang mekanistis. Sebaliknya, pondok pesantren digerakkan oleh otoritas karismatik-tradisional yang berpusat pada figur Kiai. Di dalam ekosistem pesantren, kepatuhan para aktor (ustaz, pengurus, dan santri) tidak didasarkan pada kontrak kerja formal atau Surat Keputusan (SK) birokrasi, melainkan pada ketulusan spiritual, takzim, dan keyakinan akan berkah (barakah) yang melekat pada diri Kiai (Madjid, 1997: 55).

Ketika kedua model otoritas ini dipaksa menyatu dalam satu lokus institusional seperti MA Al-Amiriyyah Darussalam, terjadilah apa yang oleh Amitai Etzioni sebut sebagai ketegangan kepatuhan (compliance tension). Etzioni membagi organisasi menjadi organisasi utilitarian (berbasis kalkulasi materi/formal) dan organisasi normatif (berbasis nilai dan keyakinan bersama)

(Etzioni, 1975: 4). Madrasah formal cenderung bersifat utilitarian-legal, sedangkan pesantren murni bersifat normatif.

Dialektika ini memicu konflik struktural laten. Guru-guru formal dituntut memenuhi target administratif seperti pemenuhan jam mengajar sertifikasi, pengisian Emis (Education Management Information System), dan penuntasan kurikulum nasional. Sementara itu, di waktu yang bersamaan, ekosistem pesantren menuntut komitmen normatif yang tinggi melalui kegiatan pengajian kitab kuning, khidmah (pengabdian), dan ritual keagamaan asrama.

Ketidakjelasan batas operasional ini sering kali melahirkan disfungsi birokrasi sebagaimana dipopulerkan oleh Robert K. Merton melalui teori bureaucratic ritualism (Merton, 1968: 250). Aktor-aktor di dalam madrasah mengalami guncangan peran (role conflict) ketika aturan formal madrasah berbenturan dengan titah (dawuh) kultural pesantren. Jika mereka terlalu kaku menegakkan aturan birokrasi formal, mereka berisiko dianggap "kurang takzim" terhadap tradisi pesantren. Sebaliknya, jika mereka terlalu longgar demi mengikuti ritme pesantren, akreditasi dan mutu administrasi formal madrasah akan dikorbankan.

Ketegangan dialektis di MA Al-Amiriyyah Darussalam sebenarnya tidak lahir di ruang hampa. Fenomena ini merupakan mikrokosmos dari makrokosmos sejarah panjang benturan regulasi pendidikan Islam di Indonesia. Sejak era kolonial Hindia Belanda, terjadi dikotomi yang sengaja diciptakan antara pendidikan sekuler (Barat) dan pendidikan Islam (pesantren). Pemerintah kolonial melalui Ordonansi Sekolah (School Ordonnantie) tahun 1920 dan 1925 berusaha membatasi dan mengontrol ketat pergerakan pesantren karena dianggap sebagai sarang perlawanan kultural (Azra, 1999: 73). Akibatnya, sejak awal perkembangannya, pesantren menempatkan diri di luar sistem negara sebagai bentuk independensi ideologis.

Pasca-kemerdekaan, upaya mengintegrasikan pendidikan Islam ke dalam sistem pendidikan nasional terus mengalami benturan regulasi dan politik yang dinamis:

Lahirnya Undang-Undang No. 4 Tahun 1950 jo UU No. 12 Tahun 1954 tentang Dasar-Dasar Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah belum sepenuhnya mengakomodasi eksistensi madrasah dan pesantren. Negara mengalami dualisme sistem pendidikan: sekolah umum dikelola oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (PDK), sedangkan madrasah dan pesantren dikelola oleh Departemen Agama (Depag). Ketimpangan anggaran,

fasilitas, dan pengakuan ijazah membuat lulusan madrasah/pesantren pada masa itu termarginalisasi secara struktural (Steenbrink, 1986: 89).

Untuk mengatasi ketimpangan dan konflik mutu tersebut, pemerintah mengeluarkan Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, serta Menteri Dalam Negeri Tahun 1975 (dikenal sebagai SKB 3 Menteri). Regulasi ini memaksa madrasah untuk menerapkan kurikulum 70% pengetahuan umum dan 30% pengetahuan agama agar ijazahnya diakui setara dengan sekolah umum (Muhaimin, 2011: 104). Bagi pesantren salaf, regulasi ini memicu konflik internal yang hebat. Banyak pesantren menolak karena dianggap mendegradasi porsi pendalaman ilmu agama dan mematikan tradisi kajian kitab salaf. Namun, bagi pesantren yang adaptif, regulasi ini disiasati dengan mendirikan madrasah formal di dalam pesantren, yang memicu lahirnya cikal bakal MA Al-Amiriyyah.

Integrasi madrasah ke dalam sistem nasional semakin kokoh dengan lahirnya UU Sisdiknas No. 2 Tahun 1989 yang menyatakan madrasah adalah sekolah umum yang berciri khas agama Islam. Status ini dipertegas dalam UU No. 20 Tahun 2003. Sisi positifnya, madrasah mendapatkan hak kedudukan yang setara dengan sekolah umum. Sisi negatifnya, madrasah terjebak dalam arus formalisasi, standardisasi ujian nasional, dan beban administrasi kedinasan yang luar biasa padat (Zuhairini, 2009: 142). Institusi pesantren dipaksa melakukan konvergensi: mengadopsi sistem manajemen modern barat yang sekuler-positivistik guna mendapatkan legalitas negara, tanpa kehilangan ruh spiritualitas kepesantrenannya.

Hingga paruh pertama dekade 2020-an, negara mencoba memberikan payung hukum khusus melalui UU No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, yang mengakui fungsi pesantren tidak hanya sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga dakwah dan pemberdayaan masyarakat. Namun, regulasi ini kembali membawa babak baru dalam dialektika regulasi: bagaimana mempertahankan independensi dan keaslian (orisinalitas) kurikulum kepesantrenan di tengah kepungan standardisasi penjaminan mutu yang diinginkan pemerintah melalui Majelis Masyayikh (Najah, 2021: 154).

Melihat bentangan sosiologis dan historis di atas, MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung berdiri tepat di episentrum dialektika tersebut. Sebagai madrasah yang berada di lingkungan salah satu pesantren terbesar di Banyuwangi, lembaga ini menjadi

arena tempat bertemunya tuntutan regulasi modern negara yang administratif-rasional dengan tuntutan kelestarian tradisi pesantren yang spiritual-karismatik.

Konflik yang timbul di lembaga ini bukan sekadar pertengkaran interpersonal biasa, melainkan manifestasi dari ketegangan struktural antara "tuntutan administrasi negara" dan "kepatuhan pada tradisi kiai". Oleh karena itu, mempelajari bagaimana strategi MA Al-Amiriyyah dalam mengintegrasikan sistem formal dan budaya pesantren menjadi sangat krusial, guna menemukan model ideal tata kelola pendidikan Islam hibrida yang harmonis, adaptif, dan bebas dari disintegrasi kelembagaan.

Madrasah Aliyah (MA) yang mengintegrasikan dirinya di dalam rahim pondok pesantren memiliki karakteristik sosiologis yang sangat unik sekaligus kompleks. Di satu sisi, sebagai lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, madrasah terikat secara kaku oleh sistem regulasi birokrasi, standar nasional pendidikan, target kurikulum nasional, dan mekanisme administrasi yang bersifat legal-formal (Azra, 2012: 84). Di sisi lain, sebagai entitas yang hidup di lingkungan pesantren, madrasah tunduk pada sistem nilai kultural pesantren yang bersumber pada otoritas kharismatik kiai, tradisi santri, hukum tidak tertulis (adat pesantren), dan orientasi ukhrawi (Madjid, 1997: 43).

Pertemuan antara dua sistem ini—sistem formal-birokratis dan sistem kultural-pesantren—menciptakan apa yang disebut sebagai ruang dialektika yang rentan terhadap benturan kepentingan (clash of interest). Institusi seperti ini sering kali menghadapi situasi dilematis di mana batas-batas otoritas menjadi kabur. Sebagai contoh, seorang guru yang memiliki tugas formal di kelas sering kali harus berkompromi ketika santri yang menjadi siswanya harus menjalankan tugas dari pengurus pondok pesantren, seperti khidmah (pengabdian) atau persiapan acara keagamaan asrama. Benturan antara "jadwal kurikulum" dan "kegiatan kepesantrenan" ini merupakan representasi nyata dari konflik struktural dan horizontal yang kerap terjadi (Najah, 2021: 112).

Jika mengacu pada teori manajemen modern, konflik yang timbul akibat ambiguitas peran (role ambiguity) dan tumpang tindih otoritas (overlapping authority) dapat menurunkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2015: 488). Namun, dalam realitas pesantren, ketegangan ini sering kali diredam bukan dengan surat keputusan formal, melainkan melalui mekanisme

kultural seperti kepatuhan mutlak (sami'na wa atha'na) kepada kiai. Di sinilah letak urgensinya untuk melihat bagaimana sebuah lembaga pendidikan menyinergikan dua kutub manajemen yang berbeda ini guna mencapai resolusi konflik yang integratif.

MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi merupakan salah satu lokus yang sangat representatif untuk mengkaji fenomena ini. Sebagai bagian integral dari Pondok Pesantren Darussalam Blokagung salah satu pesantren salaf-modern terbesar di Banyuwangi MA Al-Amiriyyah memikul beban ganda. Di satu sisi, madrasah ini dituntut untuk mempertahankan prestasi akademik formal dan mematuhi segala regulasi Kemenag. Di sisi lain, mereka wajib menjaga marwah, tradisi, dan nilai-nilai luhur kepesantrenan yang telah digariskan oleh para pendiri pondok pesantren.

Berdasarkan pengamatan awal, dinamika interaksi sosial di MA Al-Amiriyyah melibatkan beragam aktor: kepala madrasah, dewan guru formal (yang sebagian besar merupakan alumni pesantren maupun profesional luar), pengurus pondok pesantren (asrama), dan ribuan santri yang datang dari berbagai penjuru daerah dengan latar belakang budaya yang heterogen. Kompleksitas aktor ini melahirkan berbagai tipologi konflik:

Konflik Vertikal: Ketegangan antara kebijakan instruksional madrasah dengan kebijakan pengasuh atau yayasan pesantren terkait alokasi waktu dan sumber daya.

Konflik Horizontal: Perbedaan persepsi antara guru formal dan ustadz pesantren mengenai prioritas pembinaan santri, serta konflik antar-santri akibat kejenuhan hidup di asrama atau perbedaan latar belakang kedaerahan.

Konflik Intrapersonal: Dilema yang dialami oleh para pendidik yang merangkap jabatan sebagai pengurus asrama. Mereka mengalami pembelahan loyalitas antara menegakkan aturan disiplin madrasah dan tenggang rasa sosiologis sebagai pengasuh santri di malam hari.

Meskipun potensi konflik di MA Al-Amiriyyah tergolong tinggi akibat padatnya aktivitas pembelajaran yang berlangsung hampir 24 jam (pagi di madrasah, siang hingga malam di pesantren), lembaga ini tetap mampu mempertahankan stabilitas kelembagaan dan terus berkembang menjadi madrasah pilihan di Banyuwangi. Hal ini mengindikasikan adanya sebuah mekanisme manajemen konflik yang tidak biasa—sebuah model manajemen konflik integratif yang berhasil mengawinkan sistem formal-prosedural madrasah dengan nilai-nilai luhur budaya pesantren.

Dalam khazanah ilmu manajemen, dikenal berbagai strategi penanganan konflik, mulai dari kompetisi (competing), kolaborasi (collaborating), kompromi (compromising), menghindar (avoiding), hingga akomodasi (accommodating) (Thomas & Kilmann, 1974: 11). Namun, dalam konteks lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren, strategi penanganan konflik tidak bisa berdiri sendiri secara mekanistis. Diperlukan sebuah pendekatan Manajemen Konflik Integratif, yaitu model pengelolaan konflik yang menyatukan subsistem formal (legalitas administrasi, aturan tertulis, mekanisme BK) dengan subsistem kultural (pendekatan spiritual, keteladanan, kekeluargaan, dan musyawarah).

Dalam perspektif Islam, konsep integratif ini sejalan dengan prinsip ash-Shulhu (perdamaian) dan Tabayyun (klarifikasi). Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 9:

وَإِن طَآئِفَتَانِ مِنَ ٱلْمُؤْمِنِينَ ٱقْتَتَلُواْ فَأَصْلِحُواْ بَيْنَهُمَا

"*Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya...*"

Konsep fa-ashlihu (maka damaikanlah) dalam ayat ini menggunakan kata kerja perintah yang mengandung makna kewajiban sistemik bagi pemegang otoritas untuk bertindak sebagai mediator yang adil. Di pesantren, fungsi mediator adil ini termanifestasi dalam figur Kiai atau Nyai, yang dibantu oleh kepala madrasah dan pengurus senior. Sinergi ini memadukan ketegasan sanksi formal dengan kelembutan nasihat agama (mau'izhah hasanah).

Ketika konflik diselesaikan hanya melalui sistem formal (seperti skorsing atau sanksi administratif), sering kali timbul dendam laten yang merusak ukhuwah Islamiyah. Sebaliknya, jika hanya diselesaikan dengan pendekatan kultural tanpa kepastian regulasi, kedisiplinan organisasi akan rapuh. Oleh karena itu, sinergi antara sistem formal (regulasi madrasah) dan budaya pesantren (nilai-nilai spiritual) di MA Al-Amiriyyah Darussalam menjadi fenomena yang sangat menarik dan penting untuk diteliti secara ilmiah.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam cenderung berfokus pada pendekatan manajerial kepala sekolah secara universal (Muhaimin, 2011: 95) atau resolusi konflik santri di ranah

domestik asrama (Fauzi, 2018: 67). Masih sangat terbatas penelitian yang secara spesifik membedah titik temu (sinergi) antara sistem formal birokrasi madrasah dan budaya paternalistik pesantren dalam satu tarikan napas manajemen konflik integratif.

Penelitian ini memfokuskan diri pada bagaimana MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung mengelola titik-titik ketegangan tersebut agar tidak meletus menjadi krisis kelembagaan. Identifikasi masalah dalam penelitian ini mencakup:

Ketidakjelasan batas operasional aturan antara madrasah formal dan kepengasuhan pesantren yang sering memicu resistensi tersembunyi (hidden resistance) di kalangan staf, Penerapan sanksi atau takzir bagi santri yang melanggar aturan aturan madrasah yang harus diselaraskan dengan asas edukatif-spiritual pesantren agar tidak melanggar hak asasi anak namun tetap menjaga wibawa pesantren, Pemanfaatan modal sosial (social capital) berupa ketaatan kepada kiai sebagai instrumen resolusi konflik pamungkas ketika jalur birokrasi formal menemui jalan buntu.

Melalui latar belakang tersebut di atas, peneliti memandang penting untuk melakukan kajian mendalam dengan judul: "Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal dan Budaya Pesantren di MA Al-Amiriyyah Darussalam"

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimana bentuk dan dinamika konflik yang terjadi di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi sebagai lembaga pendidikan formal berbasis pesantren?

1.2.2 Bagaimana sinergi antara sistem formal madrasah dan budaya pesantren dalam strategi manajemen konflik integratif yang diterapkan di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi?

1.2.3 Apa saja faktor pendorong dan penghambat dalam mengintegrasikan sistem formal dan budaya pesantren pada manajemen konflik di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Menganalisis bentuk dan dinamika konflik yang terjadi di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi sebagai lembaga pendidikan formal berbasis pesantren.

1.3.2 sinergi antara sistem formal madrasah dan budaya pesantren dalam strategi manajemen konflik integratif

yang diterapkan di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi.

1.3.3 faktor pendorong dan penghambat dalam mengintegrasikan sistem formal dan budaya pesantren pada manajemen konflik di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

a. Memperkaya keilmuan manajemen pendidikan melalui Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal dan Budaya Pesantren.
b. Memberikan kontribusi teoretis mengenai pentingnya dimensi Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal dan Budaya Pesantren.
c. Memperkuat literatur mengenai hubungan logis Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal dan Budaya Pesantren.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah
   Memberikan panduan objektif dalam Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal dan Budaya Pesantren.
b. Bagi Pemerintah
   Menjadi referensi dalam pengembangan Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal dan Budaya Pesantren.
c. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Menyediakan data dasar dan model Manajemen Konflik Integratif: Sinergi Sistem Formal dan Budaya Pesantren.

1.5 Defini Istilah

1.5.1 Manajemen Konflik Integratif

Manajemen konflik integratif merupakan sebuah pendekatan holistik dalam teori organisasi yang menekankan pada pengelolaan ketegangan sosial melalui strategi pemecahan masalah secara kolaboratif guna mencapai solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Secara konseptual, istilah ini lahir dari penggabungan fungsi manajerial untuk mengarahkan konflik ke arah yang produktif dengan prinsip integrasi, yaitu upaya menyatukan berbagai kepentingan yang

berbeda tanpa harus mengorbankan hak-hak substantif dari masing-masing aktor yang berselisih. Pendekatan ini menolak metode penyelesaian yang bersifat menekan, mendominasi, atau memaksa salah satu pihak mengalah, melainkan berfokus pada pembukaan saluran komunikasi baru yang transparan untuk membongkar akar masalah yang sesungguhnya terjadi di dalam institusi.

Pakar teoretikus organisasi seperti Mary Parker Follett menegaskan bahwa integrasi di dalam konflik tercapai ketika pihak-pihak yang bertikai berhasil menciptakan alternatif pemecahan masalah baru yang sebelumnya tidak terpikirkan, di mana seluruh kebutuhan kelompok dapat terakomodasi secara adil. Sejalan dengan pandangan tersebut, Afzalur Rahim dalam teori manajemen konflik klasiknya menempatkan gaya integratif pada posisi tertinggi karena menuntut adanya kepedulian yang seimbang antara pemenuhan tujuan pribadi dan kepedulian terhadap keharmonisan sosial orang lain. Dalam praktiknya, manajemen konflik integratif menuntut adanya keterbukaan informasi, kerendahan hati untuk saling mendengarkan, serta proses evaluasi terhadap perbedaan persepsi demi melahirkan konsensus bersama yang solid dan berkelanjutan.

1.5.2 *Sistem Formal*

Sistem formal di dalam ranah sosiologi organisasi dan administrasi pendidikan didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kelembagaan yang didesain secara sengaja, rasional, dan legal guna mengatur seluruh struktur operasional, hak, serta kewajiban para aktor di dalamnya. Berdasarkan cetak biru birokrasi ideal yang dirumuskan oleh Max Weber, sistem formal dicirikan oleh adanya pembagian kerja yang tegas, hierarki kewenangan yang piramidal, serta impersonalitas relasi kerja yang memisahkan hubungan profesional dari kepentingan subjektif individu. Seluruh gerak dan keputusan di dalam sistem formal dikendalikan oleh dokumen tertulis yang sah, mulai dari undang-undang, surat keputusan pengangkatan jabatan, tata tertib lembaga, hingga standar operasional prosedur yang bersifat mengikat secara hukum.

Dalam ekosistem sekolah menengah di Indonesia, wujud nyata dari sistem formal ini termanifestasi pada

regulasi dan struktur administrasi kedinasan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama maupun Kementerian Pendidikan. Sistem ini menuntut adanya kepatuhan mekanistis terhadap instrumen-instrumen standarisasi nasional, seperti pencapaian target kurikulum, kalender akademik yang kaku, sistem pengelolaan data digital yang ketat, serta mekanisme sanksi yang terukur melalui akumulasi poin pelanggaran. Konflik atau pelanggaran yang terjadi di dalam koridor ini akan diselesaikan secara prosedural melalui jalur kedinasan, seperti sidang kasus oleh unit bimbingan konseling, rapat pleno struktural, atau pemberian surat peringatan resmi dari pimpinan madrasah yang memiliki legalitas hukum.

1.5.3 Budaya Pesantren

Budaya pesantren dalam perspektif sosiologi dan antropologi pendidikan didefinisikan sebagai suatu subkultur mandiri yang memiliki tata nilai, pandangan dunia, norma sosial, dan gaya hidup khas yang membedakannya dari masyarakat umum di luarnya. Merujuk pada pemikiran Abdurrahman Wahid, kebudayaan khusus ini lahir dan mengakar kuat karena adanya internalisasi nilai-nilai universal Islam tradisional yang mewujud dalam perilaku kolektif sehari-hari. Elemen pengikat utama dalam kebudayaan ini adalah pilar etis yang dikenal sebagai Panca Jiwa, yang meliputi keikhlasan spiritual, kesederhanaan hidup, kemandirian mutlak, jalinan persaudaraan yang erat, serta kebebasan yang bertanggung jawab di bawah koridor syariat dan akhlakul karimah.

Dalam dinamika interaksi sosialnya, budaya pesantren menempatkan proses transmisi keilmuan bukan sekadar sebagai transaksi kognitif, melainkan sebagai sebuah proses sakral untuk memburu keberkahan hidup. Konsep ini melahirkan doktrin takzim, yaitu penghormatan moral moral tingkat tinggi serta kepatuhan mutlak dari santri kepada kiai dan guru yang didasarkan pada kesinambungan silsilah keilmuan. Segala bentuk aturan tidak tertulis, adat istiadat asrama, keteladanan para ustaz, serta ritme kehidupan spiritual yang berlangsung selama dua puluh empat jam penuh menjadi instrumen kendali

sosial yang membentuk watak, mentalitas, dan karakter warga belajar di dalamnya

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen Konflik Integratif

2.1.1 Definisi Konflik dan Pandangan Islami

Perilaku Secara etimologis, istilah konflik berakar dari bahasa Latin configere atau conflictus, yang berarti tindakan saling memukul, membentur, atau bertabrakan. Ketika konsep ini diadopsi ke dalam ranah sosiologi organisasi, makna konseptualnya bergeser dari sekadar benturan fisik menjadi benturan sosial-psikologis. Menurut pandangan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015: 485), konflik didefinisikan sebagai sebuah proses interaktif yang bermula ketika satu pihak mempersepsikan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian, tujuan, atau kepentingan pihak pertama.

Dalam perspektif sosiologi klasik, konflik dipandang melalui dua paradigma besar. Pertama, Paradigma Fungsionalis-Tradisional (didukung oleh tokoh seperti Talcott Parsons), yang memandang konflik sebagai tanda adanya disfungsi, kerusakan, atau anomali di dalam sistem organisasi yang harus segera dieliminasi agar harmoni tetap terjaga. Kedua, Paradigma Konstruktif-Interaksionis (dikembangkan oleh Georg Simmel dan Lewis Coser), yang berargumen bahwa konflik merupakan bagian integral, alami, dan bahkan mutlak diperlukan agar sebuah organisasi tidak terjebak dalam kejenuhan, kepasifan, dan kebekuan berpikir (Coser, 1956: 34). Konflik, dalam batas tertentu, menstimulasi kreativitas, mendorong evaluasi diri, dan memaksa terjadinya perubahan adaptif di dalam struktur internal organisasi.

Dalam khazanah epistemologi Islam, konflik tidak diposisikan sebagai aib sosial, melainkan bagian dari sunnatullah kemanusiaan (humanitas universal). Manusia secara fitrah dibekali dengan potensi akal (al-aql) dan kecenderungan nafsu (an-nafs) yang dinamis. Ketika manusia berinteraksi dalam institusi sosial, perbedaan latar belakang sosiologis, pemikiran (ikhtilaf), tingkat intelektual, dan kepentingan pribadi secara alamiah memicu percikan ketegangan. Islam memandang fenomena ini secara objektif-realistis, bukan utopian. Al-

Qur'an secara eksplisit menguraikan bahwa perbedaan dan potensi gesekan sosial merupakan keniscayaan kosmis. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 128:

وَاصلُحُوا بَينَهُما صُلحًا ۚ وَالصُّلحُ خَيرٌ

"...dan perdamaian itu setiap kali adalah hal yang terbaik (bagi mereka)..."

Frasa wa ash-shulhu khair (dan perdamaian itu lebih baik) dalam ayat tersebut merupakan sebuah penegasan hukum normatif-teologis. Kata khair (lebih baik) menggunakan bentuk isim tafdhil (superlatif) implisit, yang bermakna bahwa dalam setiap eskalasi ketegangan, menempuh jalur rekonsiliasi, perdamaian, dan pencarian titik temu merupakan jalan spiritual dan manajerial tertinggi yang diperintahkan oleh syariat. Ayat ini tidak menegasikan adanya konflik, melainkan memberikan panduan preskriptif bahwa ketika konflik muncul, orientasi utama dari para pemegang kebijakan adalah melakukan tindakan mitigasi damai demi kemaslahatan bersama (maslahah ammah).

Lebih lanjut, konsep resolusi konflik dalam Islam bertumpu pada doktrin hidayah dan akhlak murni (akhlakul karimah). Perselisihan dinilai merusak jika didorong oleh motif penyakit hati seperti al-hasad (iri hati), al-kibr (kesombongan), dan al-ananiyyah (egoisme). Namun, jika perselisihan lahir dari ijtihad pemikiran demi mencari kebenaran operasional institusi—yang dikenal sebagai ikhtilaf—maka hal tersebut dipandang sebagai rahmat yang menstimulasi dialektika intelektual. Nabi Muhammad SAW bersabda:

"*Perbedaan pendapat di antara umatku adalah rahmat*." (HR. Al-Baihaqi).

Meskipun status hadis ini diperdebatkan secara sanad, secara substantif matan (isi), para ulama sepakat bahwa variasi pandangan sepanjang koridor kemaslahatan kelembagaan akan melahirkan alternatif solusi yang kaya bagi organisasi pendidikan. Dengan demikian, tugas manajemen konflik dalam Islam bukanlah mematikan perbedaan, melainkan mengelolanya agar tetap berada di atas jalur harmoni dan

tidak terjebak ke dalam jurang perpecahan (iftiraq) yang destruktif.

2.1.2 Teori Manajemen Konflik Integratif

Untuk mengelola ketegangan sosial di dalam sebuah institusi, diperlukan sebuah kerangka kerja manajerial yang sistematis. Salah satu instrumen teoretis paling mapan dalam ilmu manajemen modern dikembangkan oleh Kenneth W. Thomas dan Ralph H. Kilmann (1974) melalui Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI).

Teori ini memetakan lima gaya atau modus penanganan konflik berdasarkan dua dimensi perilaku utama: Asertivitas (assertiveness), yaitu sejauh mana individu berusaha memuaskan kepentingannya sendiri; dan Kooperativitas (cooperativeness), yaitu sejauh mana individu berusaha memuaskan kepentingan orang lain.Competing (Kompetisi): Gaya berorientasi pada kekuasaan (asertif tinggi, kooperatif rendah), di mana satu pihak memaksakan posisinya tanpa memedulikan pihak lain (win-lose). Avoiding (Menghindar): Gaya tidak asertif dan tidak kooperatif, di mana individu memilih menarik diri dari isu konflik (lose-lose), Accommodating (Akomodasi): Gaya tidak asertif namun sangat kooperatif, di mana satu pihak mengorbankan kepentingannya demi memuaskan pihak lain (lose-win), Compromising (Kompromi): Gaya penanganan konflik di tingkat menengah, di mana kedua pihak bersedia berbagi kehilangan dan keuntungan (split the difference), Collaborating/Integrating (Kolaborasi/Integrasi): Gaya asertif tinggi sekaligus kooperatif tinggi, di mana semua pihak duduk bersama untuk menggali akar masalah secara mendalam guna mencapai solusi integratif (win-win solution).

Manajemen Konflik Integratif menempatkan gaya kolaborasi sebagai poros utamanya. Pendekatan integratif melampaui sekadar kompromi dangkal. Dalam gaya kompromi, kedua belah pihak dipaksa "mengalah sedikit" sehingga menyisakan ketidakpuasan laten. Sementara dalam pendekatan integratif, konflik dipandang sebagai masalah bersama yang harus dipecahkan (problem-solving approach). Pihak-pihak yang terlibat tidak lagi saling berhadapan sebagai musuh, melainkan berdiri berdampingan menghadap ke arah masalah yang sama (Walton, 1987: 62).

Penerapan manajemen konflik integratif dalam organisasi menuntut adanya tiga elemen struktural. Pertama, open communication channels (saluran komunikasi terbuka) yang memungkinkan semua aktor menyuarakan keluhan, kegelisahan, dan aspirasi mereka tanpa rasa takut akan intimidasi atau sanksi struktural. Kedua, trust building (membangun kepercayaan mutlak), di mana integritas data dan kejujuran niat menjadi modal sosial utama. Ketiga, re-framing the issue (membingkai ulang masalah), yaitu kemampuan untuk mengubah narasi dari "siapa yang salah" menjadi "apa sistem yang perlu diperbaiki".

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen konflik integratif menemukan pembenaran metodologisnya yang kuat. Pendekatan ini menuntut para pengambil kebijakan untuk memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi. Konflik diurai bukan dengan pendekatan legalistik-positivistik yang kaku, melainkan dengan memadukan dimensi analitis-rasional barat dengan dimensi etis-religius. Dengan demikian, hasil akhir dari manajemen konflik integratif tidak hanya melahirkan kepatuhan formal di atas kertas, melainkan melahirkan ketenteraman batin (ithmi'nan al-qalb) dan penguatan tali persaudaraan (ukhuwah) di antara seluruh komponen organisasi.

2.1.3 Sistem Formal Madrasah

a. Karakteristik Birokrasi Madrasah Aliyah.

Dalam Madrasah Aliyah (MA), sebagai institusi pendidikan menengah umum berciri khas agama Islam, secara kelembagaan tunduk pada payung hukum tata kelola pemerintahan yang sekuler, modern, dan rasional. Karakteristik struktural madrasah mengadopsi model Birokrasi Ideal Max Weber (Weber, 1947: 330). Dalam perspektif sosiologi organisasi, birokrasi dirancang untuk memaksimalkan efisiensi, predibilitas, dan objektivitas melalui penerapan prinsip-prinsip manajerial yang standar.

Terdapat empat pilar utama yang membentuk watak birokrasi formal di Madrasah Aliyah: Hierarki Otoritas yang Rigid: Kekuasaan dan garis instruksi disusun secara piramidal. Kepala madrasah menempati puncak piramida sebagai penanggung jawab penuh, diikuti oleh Wakil Kepala (Waka) bidang Kurikulum, Kesiswaan, Sarana Prasarana, dan

Hubungan Masyarakat. Di bawahnya terdapat dewan guru, staf tata usaha, dan terakhir adalah siswa.

Setiap keputusan harus melalui jalur komando ini demi menjaga legalitas formal, Spesialisasi Tugas dan Pembagian Kerja (Division of Labor): Setiap aktor di madrasah memiliki deskripsi pekerjaan (job description) yang ketat. Guru mata pelajaran bertanggung jawab penuh pada pemenuhan jam mengajar di kelas dan pencapaian target kurikulum nasional. Staf tata usaha mengurusi wilayah administratif-klerikal, sementara bagian kesiswaan mengelola kedisiplinan harian siswa, Sistem Aturan Formal dan Regulasi Tertulis: Operasional madrasah dikendalikan oleh dokumen tertulis seperti Tata Tertib Madrasah, Kode Etik Pendidik, Standar Operasional Prosedur (SOP), serta berbagai instruksi teknis yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama melalui direktorat jenderal terkait, Impersonalitas Relasi Kerja: Interaksi profesional di dalam birokrasi didasarkan pada posisi dan jabatan, bukan pada preferensi personal, kedekatan emosional, atau hubungan kekerabatan (nepotisme). Penilaian kinerja dilakukan secara objektif melalui instrumen baku, seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau penilaian kinerja guru (PKG).

Modernisasi madrasah di Indonesia, sebagaimana dianalisis oleh Azyumardi Azra (2012: 112), mengharuskan lembaga ini masuk ke dalam arus digitalisasi tata kelola melalui platform seperti EMIS (Education Management Information System) dan SIMPATIKA. Sistem digital ini memaksa madrasah untuk melakukan standardisasi data secara presisi. Waktu pembelajaran, kehadiran guru, dan rekam jejak siswa tercatat secara real-time. Karakteristik birokratis-positivistik inilah yang membentuk subsistem formal madrasah, menjadikannya sebuah sistem yang teratur, terukur, namun di sisi lain berpotensi menjadi sangat kaku (rigid).

b. Instrumen Penanganan Konflik Prosedural.

Menurut Sebagai dampak logis dari strukturnya yang birokratis, ketika terjadi benturan kepentingan atau pelanggaran aturan di dalam lingkungan madrasah, penanganannya wajib mengikuti prosedur hukum dan administratif yang sah (procedural justice).

Sistem formal madrasah tidak membenarkan adanya penyelesaian masalah yang bersifat subjektif, sepihak, atau emosional. Ada serangkaian instrumen penanganan konflik prosedural yang telah dilembagakan:

Pertama, Unit Bimbingan Konseling (BK). BK bertindak sebagai lembaga semi-peradilan di tingkat sekolah untuk menangani konflik yang melibatkan siswa atau santri. Penanganan konflik oleh guru BK didasarkan pada instrumen formal berupa Buku Kendali Pelanggaran Siswa yang berisi poin-poin hukuman berdasarkan akumulasi pelanggaran tertulis. Pendekatan yang digunakan adalah konseling psikologi formal yang terukur. Jika konflik antar-siswa masuk dalam kategori berat (seperti perundungan atau kekerasan), guru BK bertindak berdasarkan tahapan SOP: pemanggilan, pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), pemberian Surat Peringatan (SP) I, II, dan III, hingga opsi pengembalian kepada orang tua (skorsing/drop out).

Kedua, Rapat Pleno Dewan Guru dan Pimpinan. Ketika konflik bersifat horizontal melibatkan sesama pendidik misalnya perebutan jadwal mengajar, perbedaan orientasi metodologi pembelajaran, atau ketegangan pribadi yang mengganggu performa kerja—instrumen penyelesaiannya adalah rapat dinas formal. Rapat ini dipimpin langsung oleh kepala madrasah sebagai pemegang otoritas legal tertinggi di tingkat satuan pendidikan. Penyelesaian dilakukan dengan merujuk pada regulasi kedinasan atau tupoksi masing-masing.

Ketiga, Mekanisme Teguran Administratif. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai, pimpinan madrasah memiliki wewenang untuk menggunakan instrumen administratif tertulis guna menyelesaikan konflik yang bersumber dari ketidakdisiplinan atau pembangkangan tugas. Surat Teguran Lisan, Surat Teguran Tertulis, hingga pengajuan peninjauan status kepegawaian (bagi guru PNS/sertifikasi) ke tingkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten merupakan langkah-langkah legal-formal yang sah. Pendekatan prosedural ini menjamin adanya kepastian hukum, transparansi, dan akuntabilitas di satu sisi, namun di sisi lain sering kali gagal menyentuh akar emosional dan spiritual dari konflik yang terjadi,

sehingga berpotensi menyisakan ketegangan laten di bawah permukaan.

2.1.4 Budaya Pesantren

a. Esensi Budaya Pesantren Sebagai Sebuah Subkultur

Menurut Dalam ranah antropologi dan sosiologi pendidikan, pondok pesantren tidak sekadar dipandang sebagai sebuah tempat terjadinya proses transfer ilmu pengetahuan (place of instruction), melainkan diakui sebagai sebuah subkultur yang mandiri (autonomous subculture). Abdurrahman Wahid (2001: 23) dalam tesis klasiknya menegaskan bahwa pesantren memiliki seluruh prasyarat dasar untuk membentuk sebuah kebudayaan khusus yang terpisah dari kebudayaan masyarakat umum di luarnya. Prasyarat tersebut meliputi adanya tata nilai tersendiri, cara pandang dunia (weltanschauung) yang khas, norma hukum internal yang ditaati bersama (adat/aturan pondok), serta struktur kepemimpinan yang mandiri dan berakar kuat.

Eksistensi budaya pesantren ini dibangun di atas fondasi Panca Jiwa Pondok Pesantren, sebuah doktrin nilai falsafah hidup yang merasuk ke dalam kesadaran bawah sadar (internalized values) setiap warga pondok. Kelima pilar etis tersebut adalah:

Keikhlasan: Jiwa ini menuntut seluruh aktivitas di pesantren baik kiai dalam mengajar, ustaz dalam mengabdi, maupun santri dalam menuntut ilmu dibersihkan dari motif transaksional-materialistik. Orientasi tertinggi adalah ibadah (lillahi ta'ala). Nilai ini sangat ampuh mereduksi potensi konflik kompetisi materi atau perebutan jabatan, karena semua pihak merasa setara sebagai hamba yang mencari rida Ilahi.

Kesederhanaan: Sederhana bukan berarti miskin atau melarat, melainkan kemampuan untuk memprioritaskan kebutuhan substantif di atas keinginan materi. Budaya ini melahirkan sikap qana'ah (merasa cukup) dan membentengi warga pesantren dari sifat serakah dan kecemburuan sosial yang kerap menjadi pemantik utama konflik horizontal di lembaga umum.

Kemandirian (Self-Reliance): Kemampuan santri untuk mengurus dirinya sendiri, memecahkan masalah pribadi di asrama, dan membebaskan diri dari

ketergantungan pada pihak luar. Budaya ini membentuk mentalitas tangguh (resilience) dan kematangan emosional dalam menghadapi tekanan sosial.

Ukhuwah Islamiyah: Jalinan persaudaraan yang sangat erat, yang diikat oleh kesamaan akidah, nasib (sama-sama merantau di pondok), dan cita-cita keagamaan. Ukhuwah ini menjadi modal sosial (social capital) yang melahirkan empati, solidaritas lintas daerah, dan tenggang rasa sosiologis yang tinggi di antara ribuan santri yang heterogen. Kebebasan yang Bertanggung Jawab: Kebebasan dalam berpikir dan bertindak, namun tetap berada di bawah koridor hukum syariat, garis akhlak, dan tidak melanggar kemaslahatan umum.

Clifford Geertz (1960: 228) saat meneliti struktur sosial masyarakat Jawa, mengkategorikan kiai dan pesantren sebagai cultural brokers (makelar budaya). Pesantren bertindak sebagai filter yang mampu menyaring arus modernisasi tanpa kehilangan jati diri spiritualnya. Budaya pesantren menolak standarisasi kehidupan modern yang serba transaksional, sekuler, dan individualis. Interaksi sosial di dalam pesantren didasarkan pada rasa saling menghormati (ta'awun), gotong royong, dan kepedulian kolektif. Inilah yang menyebabkan pesantren memiliki imunitas kultural yang tinggi dari berbagai penyakit sosial makro yang dapat memicu disintegrasi sosial.

b. Epistemologi Keilmuan Pesantren dan Doktrin Takzim

Konsep Untuk memahami mengapa budaya pesantren begitu kokoh dan efektif dalam meredam konflik, kita harus menguliti aspek epistemologis (sumber dan transmisi ilmu) yang berlaku di dalamnya. Ilmu dalam perspektif pesantren bukan sekadar tumpukan informasi kognitif yang dibeli melalui transaksi biaya SPP, melainkan sebuah cahaya ketuhanan (nur) yang sakral. Agar ilmu tersebut merasuk ke dalam dada dan mendatangkan kemaslahatan, ia membutuhkan apa yang disebut sebagai keberkahan (barakah).

Jalur utama untuk mendapatkan keberkahan ilmu ini diatur secara ketat melalui transmisi sanad keilmuan yang bersambung (muttashil) dari guru ke guru, bermuara hingga ke Rasulullah SAW. Implikasi

sosiologis dari konsep sanad keilmuan ini adalah lahirnya Doktrin Takzim (penghormatan moral tingkat tinggi) kepada guru. Landasan teoretis doktrin ini merujuk pada kitab legendaris karya Syekh Burhanuddin Al-Zarnuji, Ta'lim al-Muta'allim Thariq al-Ta'allum, yang menjadi kurikulum wajib etika di hampir seluruh pesantren salaf dan modern di Indonesia. Al-Zarnuji menuliskan:

"Ketahuilah, seorang penuntut ilmu tidak akan memperoleh ilmu dan tidak akan dapat mengambil manfaat dari ilmunya, kecuali jika ia mau mengagungkan ilmu beserta ahlinya (gurunya), serta menghormati ustadznya." (Al-Zarnuji, t.th: 15). Doktrin takzim ini termanifestasi dalam pola perilaku harian santri dan ustaz di pesantren: Kepatuhan Mutlak (Sami'na wa Atha'na): Menjalankan segala titah, arahan, dan nasihat kiai serta asatidz tanpa menyisakan ruang keraguan di dalam hati. Menolak perintah guru dipandang sebagai indikasi awal dari hilangnya keberkahan ilmu (su'ul adab), Menjaga Pandangan, Suara, dan Sikap: Ketika berhadapan dengan kiai atau guru, santri akan menundukkan pandangan sebagai bentuk takzim, tidak berbicara kecuali diminta, dan berjalan membungkuk di hadapan mereka, Khidmah (Pengabdian Suci): Kesediaan santri atau alumni untuk membantu kebutuhan operasional kiai, keluarga kiai (dzurriyah), dan pesantren tanpa mengharapkan imbalan finansial. Khidmah dipandang sebagai jalur pintas (fast track) untuk mendapatkan rida guru dan keberkahan hidup.

Dilihat dari sudut pandang sosiologi organisasi modern, doktrin takzim ini merupakan instrumen kendali sosial (social control) yang luar biasa kuat. Doktrin ini menekan egoisme individu secara total. Ketika seorang santri atau ustaz terlibat dalam sebuah perselisihan pendapat, kesadaran akan doktrin takzim ini akan memaksa mereka untuk segera mengerem ego pribadi. Mereka akan memilih mengalah demi menjaga marwah lingkungan yang suci dan demi menghindari kemurkaan spiritual dari guru. Kepatuhan struktural di lembaga formal yang didasarkan pada ancaman sanksi hukum materiil tidak akan pernah mampu menandingi kekuatan kepatuhan kultural pesantren yang didasarkan pada ketakutan akan hilangnya keberkahan spiritual dunia dan akhirat.

c. Kepemimpinan Karismatik Paternalistik Kiai

Poros sentral, penggerak utama, sekaligus pemilik otoritas absolut di dalam ekosistem pesantren adalah Kiai. Struktur kepemimpinan di pesantren tidak dapat dianalisis menggunakan teori manajemen korporasi modern yang memisahkan kepemimpinan dari personalitas individu. Kepemimpinan kiai murni bersifat Karismatik-Paternalistik, merujuk pada tipologi kepemimpinan Max Weber (Weber, 1947: 358).

Karisma kiai tidak lahir dari surat keputusan pengangkatan jabatan, warisan modal material, atau pencitraan politik. Karisma tersebut memancar dari akumulasi kedalaman ilmu agama (tasyarruf al-ilmi), kesalehan spiritual personal (kesalehan batin), kemampuan melakukan tirakat (riyadhah), serta keteladanan moral yang konsisten (istiqamah). Sosiolog berkebangsaan Prancis, Pierre Bourdieu, menyebut fenomena ini sebagai kepemilikan modal simbolik (symbolic capital) dan modal kultural yang melimpah, yang secara otomatis melahirkan legitimasi kekuasaan di mata pengikutnya (Bourdieu, 1986: 241).

Di dalam sistem ini, Kiai bertindak sebagai pater (ayah spiritual). Beliau tidak memposisikan dewan pengurus sebagai buruh atau pegawai bawahannya, melainkan sebagai anak-anak ideologis yang sedang dididik menjadi pemimpin masa depan. Begitu pula terhadap santri, kiai memandang mereka sebagai titipan Allah yang berharga (amanah Ilahiyyah).

Dalam konteks manajemen konflik, model kepemimpinan karismatik-paternalistik ini memberikan keuntungan struktural yang sangat besar. Kiai bertindak sebagai hakim tertinggi dan penengah absolut (the ultimate mediator). Karakteristik kepemimpinan kiai dalam meredam konflik memiliki keunikan tersendiri:

Wibawa Tanpa Kekerasan: Instruksi atau larangan dari kiai tidak perlu disampaikan dengan bentakan atau ancaman fisik. Cukup dengan satu kalimat halus atau perubahan raut wajah kecewa dari kiai, seluruh elemen pesantren akan langsung merasa bersalah dan segera menghentikan ketegangan.

Otoritas Dawuh yang Mutlak: Ketika terjadi perdebatan sengit antar-pengurus mengenai arah kebijakan operasional lembaga, kiai cukup

mengeluarkan dawuh (keputusan lisan). Setelah dawuh turun, semua perdebatan ilmiah dan ego sektoral wajib dihentikan seketika. Konsep ini memotong rantai birokrasi penyelesaian konflik yang melelahkan.

Pendekatan Transfomatif Sentuhan Hati: Kiai menyelesaikan konflik personal staf atau santri bukan dengan memanggil mereka ke ruang sidang penindakan, melainkan dengan mengajak mereka mengaji bersama, memberikan nasihat spiritual yang menyentuh kesadaran eskatologis (akhirat), atau mendoakan secara khusus malam hari (jalur langit).

Meskipun model kepemimpinan paternalistik ini rentan dikritik oleh teoritikus barat karena dianggap terlalu sentralistik dan menghambat proses demokratisasi organisasi, namun dalam ekosistem hibrida seperti MA Al-Amiriyyah Darussalam, kepemimpinan karismatik kiai justru bertindak sebagai jangkar stabilitas. Ketika badai benturan regulasi formal dan ketegangan sosial melanda institusi, otoritas kiai menjadi pelindung yang menjamin organisasi tidak akan pecah berkeping-keping.

d. Tradisi Tabayyun dan Metode Shulhu Sebagai Resolusi Konflik

Kekayaan budaya pesantren tercermin secara nyata pada bagaimana subkultur ini melahirkan instrumen dan metodologi resolusi konflik yang aplikatif, mandiri, dan berakar pada tradisi profetik. Ada dua instrumen utama yang menjadi pilar perdamaian di lingkungan pesantren: Tradisi Tabayyun dan Metode Shulhu. Perdamaian Lahir (shulh) & Batin (islah)

1) Tradisi Tabayyun (Klarifikasi Proaktif)

Secara maknawi, tabayyun berarti meneliti, memeriksa, dan mencari kejelasan sebuah perkara secara objektif sebelum menjatuhkan vonis hukum atau mengambil tindakan balasan. Landasan teologis utama dari instrumen ini adalah perintah Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 6:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذينَ ءامَنوا إِن جاءَكُم فاسِقٌۢ بِنَبَإٍ فَتَبَيَّنوا أَن تُصيبوا قَومًا بِجَهٰلَةٍ فَتُصبِحوا عَلىٰ ما فَعَلتُم نٰدِمينَ

"*Wahai orang-orang yang beriman! Jika seorang yang fasik datang kepadamu membawa suatu berita, maka telitilah kebenarannya, agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan), yang akhirnya kamu menyesali perbuatanmu itu*."

Di lingkungan pesantren, tabayyun bukan sekadar teori tekstual, melainkan telah membeku menjadi etika sosial harian. Ketika terjadi konflik horizontal misalnya kesalahpahaman informasi jadwal mengajar antara guru formal madrasah dan ustadz asrama mereka tidak akan langsung mengonfrontasi di depan umum atau melempar argumen tajam di media sosial. Mereka akan menempuh jalur tabayyun secara tertutup dan kekeluargaan.

Proses tabayyun biasanya dikemas dalam suasana informal yang santai: duduk bersila di teras masjid, di teras ndalem kiai, atau di kamar pengurus sembari minum kopi bersama. Suasana rileks ini secara psikologis mampu menurunkan ketegangan hormon kortisol dan adrenalin yang memicu amarah. Pihak yang berkonflik diberikan ruang seluas-luasnya untuk mengklarifikasi niat dan meluruskan distorsi informasi tanpa ada tekanan interogasi formal. Hasil dari tabayyun ini adalah hancurnya prasangka buruk (su'udzon) dan kembalinya jalinan harmoni komunikasi secara jernih.

2) Metode Shulhu (Rekonsiliasi Total)

Jika proses tabayyun yang dilakukan secara mandiri oleh pihak yang bertikai belum mampu mengurai benang kusut konflik, maka pesantren akan mengaktifkan instrumen kedua, yaitu Shulhu (perdamaian melalui mediasi pihak ketiga). Konsep ini berakar dari hukum fikih Islam mengenai perdamaian sengketa, yang kemudian diadaptasikan ke dalam ranah manajerial pesantren. Pihak ketiga yang bertindak sebagai

mediator (musalih) adalah figur yang memiliki otoritas moral dan posisi sosial yang lebih tinggi, seperti Kepala Madrasah yang berkoordinasi dengan Pengurus Pusat Pondok, atau diintervensi langsung oleh Kiai.

Perbedaan mendasar antara metode Shulhu di pesantren dengan mediasi hukum di lembaga sekuler terletak pada orientasi hasil akhirnya. Mediasi sekuler sering kali hanya mengejar perdamaian legal-formal di atas kertas (peace-making), di mana konflik selesai secara prosedural namun permusuhan batiniah tetap membara. Sebaliknya, metode Shulhu di pesantren mengejar dua dimensi sekaligus: shulh (penyelesaian masalah lahiriah) dan islah (pembersihan dan penyembuhan luka batiniah/rekonsiliasi spiritual).

Dalam proses pelaksanaan Shulhu: Mediator akan membimbing pihak yang bertikai untuk melihat konflik dari kacamata ukhrawi. Mereka diingatkan kembali tentang dosa memutuskan tali silaturahmi, pentingnya menjaga keikhlasan amal di pondok, serta bahaya hilangnya berkah ilmu akibat memelihara kedengkian hati.

Penyelesaian dilakukan dengan pendekatan win-win solution. Tidak ada pihak yang sengaja dipermalukan atau dipojokkan egonya. Sanksi atau keputusan yang diambil dibungkus dengan bahasa yang penuh kasih sayang (mau'izhah hasanah). Proses Shulhu selalu diakhiri dengan ritual keagamaan yang sakral: saling bermaaf-maafan secara fisik (mushafahah), membacakan doa keselamatan bersama, istigasah, atau makan bersama dalam satu nampan besar (mayoran) sebagai simbol runtuhnya sekat-sekat permusuhan. Sentuhan spiritual dalam metode Shulhu ini memastikan bahwa ketika konflik dinyatakan selesai, rasa dendam dan benci di dalam dada para aktor benar-benar sirna secara total, digantikan oleh kehangatan ukhuwah Islamiyah yang baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terkait: Penelitian terdahulu pertama yang memiliki relevansi dengan kajian ini

adalah penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2023) dengan judul "Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Hibrida: Studi Kasus Integrasi Madrasah dan Pesantren di Jawa Timur." Penelitian tersebut berfokus pada analisis sosiologis mengenai ketegangan yang muncul akibat perbedaan orientasi kurikulum antara pendidikan formal kementerian dan kurikulum lokal kepesantrenan. Hasil penelitian Rohman menunjukkan bahwa bentuk konflik yang paling dominan adalah perebutan ruang kendali harian aktor dan adanya resistensi guru formal terhadap jadwal pengajian kitab yang padat. Strategi penyelesaian yang ditemukan dalam riset tersebut bertumpu pada pembentukan dewan koordinasi hibrida yang berfungsi menyelaraskan agenda tahunan melalui musyawarah. Persamaan dengan penelitian Anda terletak pada objek kajiannya yang berupa institusi hibrida madrasah berbasis pesantren, sedangkan perbedaannya berada pada fokus penelitian Anda yang secara spesifik meneliti pemanfaatan modal simbolik, dawuh kiai, dan pelembagaan administrasi berupa sistem arsip hibrida dalam memitigasi konflik peran di MA Al-Amiriyyah Darussalam.

Penelitian terdahulu kedua dikaji oleh Wardani (2024) dalam tesisnya yang berjudul "Sinergi Hukum Rasional-Legal dan Kepatuhan Tradisional dalam Pengelolaan Kedisiplinan Santri di Madrasah Aliyah Berbasis Pondok Modern." Penelitian Wardani mengeksplorasi bagaimana penegakan poin pelanggaran bimbingan konseling di sekolah formal sering kali berbenturan dengan aturan pengasuhan asrama pondok modern. Temuan riset ini mengindikasikan bahwa konflik harian santri dapat diredam dengan baik melalui pendekatan kompromi ruang fisik di lapangan dan komunikasi intensif antar-petugas keamanan. Persamaan dengan kajian yang Anda lakukan adalah adanya fokus pada sinergi sistem formal dan budaya lokal dalam strategi manajemen konflik bagi perilaku indisipliner siswa. Sementara itu, letak perbedaan yang mendasar adalah Wardani melakukan studinya pada ekosistem pondok modern yang cenderung menggunakan regulasi tertulis yang kaku, sedangkan penelitian Anda berakar pada ekosistem pesantren tradisional (salaf) Blokagung yang sangat kental dengan doktrin ketakziman kitab Ta'lim al-Muta'allim serta supremasi otoritas karismatik kiai sebagai pemutus kebuntuan hukum.

Penelitian terdahulu ketiga adalah artikel jurnal karya Siregar dan Hidayat (2025) yang berjudul "Faktor Pendorong dan Penghambat Akulturasi Birokrasi Sekolah Modern di Lingkungan Pesantren Tradisional." Penelitian ini membedah secara tajam mengenai resistensi administratif dan institusionalisme baru ketika sistem digital pelaporan negara mulai diwajibkan ke dalam

madrasah-madrasah yang berada di dalam rahim pesantren. Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa hambatan terbesar dalam proses integrasi tata kelola bersumber dari faktor eksternal, yaitu kaku-nya sistem aplikasi kementerian yang tidak ramah terhadap aktivitas khidmah santri, sementara pendorong utamanya adalah tingginya modal sosial dan rasa kepemilikan para guru alumni terhadap pesantren. Persamaan riset ini dengan penelitian Anda berada pada analisis faktor pendorong dan penghambat dalam mengintegrasikan sistem formal dengan budaya pesantren. Perbedaannya terletak pada output akhir, di mana penelitian Siregar dan Hidayat berhenti pada pemetaan hambatan teknologi pelaporan, sedangkan penelitian Anda melangkah lebih jauh hingga mengonseptualisasikan penemuan model tata kelola baru berupa "birokrasi berjiwa spiritual" di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel berikut:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Link Jurnal	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	*Rohman (2023)*	https://doi.org/10.54892/jpgmi.v10i2.40	*Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Hibrida: Studi Kasus Integrasi Madrasah dan Pesantren di Jawa Timur*.	Pendekatan kualitatif dengan studi kasus deskriptif, mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi pada beberapa pesantren di Jawa Timur.	Menemukan bahwa konflik dominan berbentuk perebutan kendali harian aktor dan ketegangan kurikulum, yang diselesaikan melalui dewan koordinasi hibrida.	Sama-sama meneliti manajemen konflik pada institusi hibrida yang memadukan sekolah formal dengan lingkungan pondok pesantren.	Kajian Rohman bersifat multisitus makro, sedangkan riset Anda fokus pada pelembagaan administrasi arsip hibrida dan peran dawuh kiai di MA Al-Amiriyyah Darussalam.
2	*Wardani (2024)*	https://doi.org/10.51601/ijersc.v5i4.848	*Sinergi Hukum Rasional-Legal dan Kepatuhan Tradisional dalam Pengelolaan Kedisiplinan Santri di Madrasah Aliyah Berbasis Pondok Modern.*	Metode kualitatif lapangan, menggunakan teknik analisis isi pada buku pelanggaran dan dokumen bimbingan konseling di pondok modern.	Menunjukkan bahwa konflik disiplin diredam via kompromi ruang fisik lapangan dan komunikasi intensif tertulis antar-petugas keamanan asrama.	Sama-sama mengeksplorasi sinergi sistem formal kementerian dan budaya lokal dalam mengelola perilaku indisipliner santri.	Wardani meneliti ekosistem pondok modern yang bercorak aturan kaku, sementara riset Anda meneliti pesantren salaf Blokagung yang bertumpu pada kitab Ta'lim al-Muta'allim.
3	Siregar dan Hidayat (2025)	https://doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2625	Faktor Pendorong dan Penghambat Akulturasi Birokrasi Sekolah Modern di Lingkungan Pesantren Tradisional.	Pendekatan kualitatif dengan studi fenomenologi, berfokus pada adaptasi teknologi oleh tenaga kependidikan madrasah.	Menyimpulkan hambatan terbesar berasal dari kaku-nya aplikasi digital kementerian, sedangkan pendorongnya adalah loyalitas tinggi guru alumni.	Sama-sama menganalisis faktor pendorong dan penghambat dalam penyelarasan regulasi dualistik antara negara dan pesantren.	Siregar dan Hidayat berhenti pada pemetaan hambatan teknologi pelaporan, sementara riset Anda melahirkan konseptualisasi model baru berupa birokrasi berjiwa spiritual.

2.3 Alur pikir peneliti

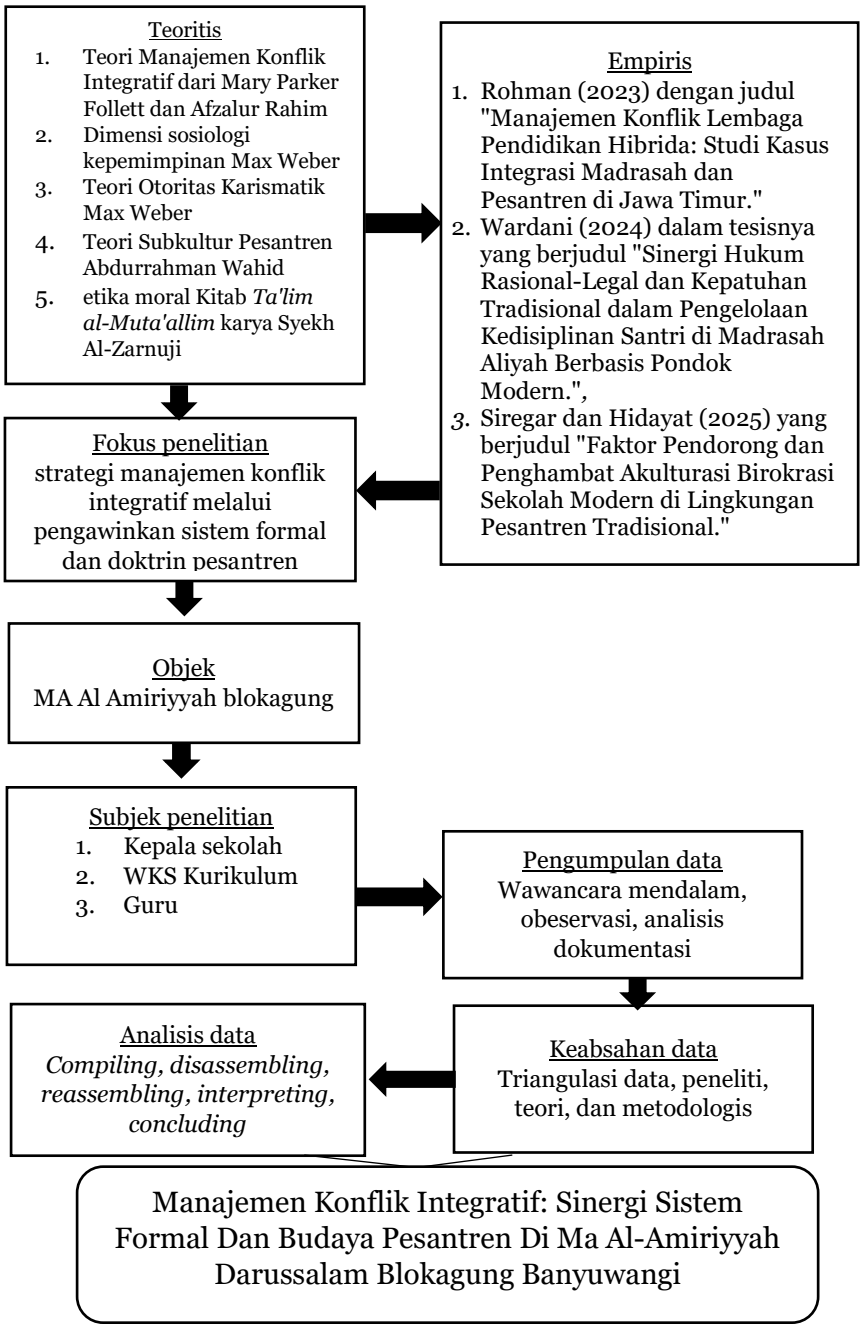
Alur pikir penelitian ini dirancang sebagai peta logika yang menghubungkan antara latar belakang masalah, landasan teoretis, metodologi, hingga penemuan konsep akhir. Titik tolak pemikiran dalam kajian ini berakar pada sebuah realitas sosiologis yang unik mengenai eksistensi lembaga pendidikan hibrida, yaitu Madrasah Aliy-ah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Sebagai madrasah formal, lembaga ini terikat kuat pada sistem administrasi rasional-legal modern di bawah naungan Kementerian Agama. Di sisi lain, posisinya yang tumbuh dan hidup di dalam rahim pondok pesantren salaf menuntut kepatuhan kharismatik-tradisional terhadap nilai-nilai pengabdian atau khidmah. Pertemuan dua kutub tata kelola yang berbeda ini secara alamiah melahirkan ketegangan organisasi yang berpusat pada benturan waktu, ruang kendali aktor, dan regulasi dualistik.

Bergerak dari fenomena benturan tersebut, alur pikir selanjutnya memetakan manifestasi konkret dari konflik peran ganda yang terjadi di lapangan. Ketegangan ini mewujud dalam tiga dimensi utama, yaitu benturan jadwal tahunan madrasah dengan kalender besar pesantren, perilaku indisipliner santri yang mengalami kelelahan fisik di kelas pagi akibat beban pelayanan asrama hingga larut malam, serta gesekan otoritas horizontal antara guru formal dan pengurus asrama terkait batas jam malam. Adanya manifestasi konflik yang nyata ini mendorong peneliti untuk melakukan penyelidikan ilmiah menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif studi situs tunggal. Pengumpulan data empiris dilakukan secara komprehensif melalui tiga instrumen, yaitu wawancara mendalam dengan para pemangku kepentingan, observasi partisipatif terhadap interaksi harian, dan studi dokumentasi arsip resmi lembaga.

Setelah data empiris berhasil dihimpun, alur pikir riset berlanjut pada tahap pembelahan analitis menggunakan jajaran pisau teori yang telah dibangun pada Bab II. Dinamika resolusi konflik dibedah menggunakan Teori Manajemen Konflik Integratif dari Mary Parker Follett dan Afzalur Rahim untuk melihat model win-win solution. Perilaku spiritual santri ditakar menggunakan Teori Subkultur Pesantren dari Abdurrahman Wahid serta etika menuntut ilmu dalam Kitab Ta'lim al-Muta'allim karya Syekh Al-Zarnuji. Sementara itu, posisi kepemimpinan diposisikan melalui Teori Otoritas Karismatik Max Weber dan Modal Simbolik Pierre Bourdieu guna meneropong sentralitas peran kiai. Faktor pendorong berupa loyalitas kultural dan faktor penghambat

berupa rigiditas aplikasi digital pelaporan negara turut dianalisis guna melihat daya tahan sinkronisasi sistem di tingkat akar rumput.

Fase akhir dari alur pikir penelitian ini bermuara pada penemuan orisinalitas dan formulasi kesimpulan dari strategi penyelesaian konflik hibrida yang diterapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa alokasi penyelesaian tidak dilakukan dengan saling menegasikan, melainkan melalui proses asimilasi terstruktur yang melahirkan mekanisme "Arsip Hibrida," di mana surat mandat pengasuh pondok secara legal-formal mampu memutihkan catatan pelanggaran poin siswa. Akhir dari jalinan pemikiran ini menyimpulkan dan merumuskan sebuah kebaruan konsep tata kelola organisasi yang disebut sebagai "Birokrasi Berjiwa Spiritual." Konsep ini menggambarkan sebuah ruang negosiasi sosial baru di mana ketertiban modern negara, akreditasi pemerintah, dan stabilitas mutu akademis tetap dapat ditegakkan secara sempurna tanpa harus mencabut akar budaya spiritualitas pesantren atau mencederai kesucian marwah kiai.



Gambar 2.2: Alur Pikir Peneliti
Sumber: Data Olahan Peneliti, Desember 2026

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dan menyeluruh mengenai fenomena kompleks terkait proses Manajemen koflik di lembaga pendidikan berbasis pesantren di MA Al Amiriyyah Darussalam Blokagung. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menangkap realitas di balik angka dan dokumen, seperti persepsi, interaksi, dan pertimbangan subjektif para pengambil keputusan yang tidak dapat digambarkan secara statistik. Sementara itu, penggunaan studi kasus dipilih untuk memberikan gambaran yang detail dan kontekstual mengenai bagaimana mekanisme penilaian kinerja tersebut secara nyata memengaruhi dinamika manajemen konflik dalam unit organisasi tersebut, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai hubungan antara sistem manajemen modern dengan praktik penyelesaiyan konflik di lembaga pendidikan tersebut.

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah (MA) Al Amiriyyah, yang berada di dalam lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa MA Al Amiriyyah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal berbasis pesantren yang memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan tata pamong dan interaksi dinamika sosialnya. Karakteristik tersebut dinilai sangat relevan untuk mengkaji penerapan manajemen konflik yang mengintegrasikan teori manajemen modern dengan nilai-nilai serta kultur pesantren (kecerdasan kultural).

Adapun waktu penelitian ini berlangsung selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 1 Mei hingga 30 Mei 2026. Alokasi waktu tersebut digunakan untuk melaksanakan seluruh rangkaian tahapan penelitian lapangan (fieldwork), yang meliputi orientasi medan, pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan para pemangku kepentingan (seperti kepala madrasah, pengasuh/pengurus pesantren, guru, dan staf), serta dokumentasi terkait kebijakan dan proses penyelesaian konflik di lembaga tersebut.

3.3 Kehadiran Peneliti

Peneliti Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini, kehadiran peneliti di lapangan berstatus sebagai instrumen utama atau instrumen kunci (human instrument). Peneliti bertindak sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, hingga akhirnya menjadi pelapor dari hasil penelitian mengenai manajemen konflik di Madrasah Aliyah (MA) Al Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Mengingat objek yang diteliti melibatkan dinamika interaksi manusia, kebijakan kelembagaan, dan nilai-nilai kultural yang sensitif, maka keterlibatan langsung secara personal di lokasi penelitian mutlak diperlukan guna menangkap makna yang tersurat maupun yang tersirat secara utuh.

Kehadiran peneliti di MA Al Amiriyyah dirancang secara terbuka dan diketahui (overt research). Peneliti menempatkan diri sebagai pengamat partisipan (participant observer) yang melebur secara wajar dalam aktivitas harian madrasah dan lingkungan pesantren selama kurun waktu yang telah ditentukan. Status peneliti sebagai akademisi yang sedang melakukan riset disampaikan secara transparan kepada kepala madrasah, dewan guru, pengurus pesantren, maupun staf kependidikan. Keterbukaan status ini penting untuk membangun hubungan saling percaya (rapport) serta menjunjung tinggi etika penelitian, sekaligus memastikan bahwa kehadiran peneliti tidak mengganggu proses belajar-mengajar dan pola manajemen yang sedang berjalan.

Selama proses pengumpulan data, peneliti hadir secara fisik di lingkungan MA Al Amiriyyah untuk melakukan observasi langsung terhadap interaksi sosial, rapat-rapat koordinasi, serta proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan mitigasi dan resolusi konflik. Di samping itu, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan para informan kunci demi menyelami perspektif mereka mengenai integrasi antara teori manajemen konflik modern dan kecerdasan kultural berbasis nilai kepesantrenan. Melalui kedekatan emosional dan kultural yang dibangun tanpa menghilangkan objektivitas ilmiah, peneliti dapat menangkap bagaimana tradisi tawadu', kepatuhan terhadap kyai, dan budaya musyawarah memengaruhi pola penanganan konflik di lembaga tersebut.

Sebagai instrumen kunci, peneliti senantiasa menjaga kepekaan, bersikap adaptif, dan bersikap netral tanpa memihak pada salah satu faksi yang terlibat dalam dinamika konflik. Peneliti juga secara sadar melakukan refleksi diri agar pandangan subjektif pribadi tidak membiaskan interpretasi data di lapangan. Dengan hadir langsung secara konsisten di MA Al Amiriyyah Pondok

Pesantren Darussalam Blokagung, peneliti dapat mengumpulkan data yang kaya, mendalam, dan autentik, sehingga validitas serta keandalan data mengenai implementasi manajemen konflik berbasis pesantren ini dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

3.4 Subjek penelitian *(informan)*

Subjek Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif ini adalah pihak-pihak atau individu yang dijadikan sebagai sumber data atau informan, yang memiliki informasi mendalam dan relevan mengenai fenomena manajemen konflik di lembaga pendidikan berbasis pesantren. Penentuan subjek penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan kriteria tertentu yang dinilai paling mengetahui tentang masalah yang diteliti.

Adapun kriteria utama dalam pemilihan subjek penelitian ini adalah individu yang terlibat langsung dalam struktur pengambil kebijakan, pelaksana tata pamong madrasah, serta pihak yang memahami betul integrasi antara manajemen modern dengan nilai-nilai kultur pesantren di MA Al Amiriyyah. Berdasarkan kriteria tersebut, subjek dan informan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori

3.4.1 Informan Utama (Key Informants)

pihak-pihak yang memegang otoritas tertinggi dan bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan serta penyelesaian konflik di lembaga. Informan utama dalam penelitian ini meliputi Kepala Madrasah Aliyah (MA) Al Amiriyyah dan Pengasuh atau Pengurus Harian Pondok Pesantren Darussalam Blokagung yang merepresentasikan pemegang kebijakan berbasis nilai pesantren.

3.4.2 Informan Pendukung (Supporting Informants)

pihak-pihak yang ikut merasakan dampak, terlibat dalam dinamika interaksi harian, atau membantu proses resolusi konflik di lapangan. Informan pendukung dalam penelitian ini meliputi Wakil Kepala Madrasah (bidang Kesiswaan dan Kurikulum), perwakilan Guru/Asatidz, staf tata usaha, serta pengurus keamanan pondok pesantren yang bersinggungan langsung dengan penegakan disiplin santri di madrasah.

Melalui klasifikasi subjek penelitian ini, peneliti dapat memperoleh data yang komprehensif, multi-perspektif, dan mendalam, sehingga gambaran mengenai penerapan kecerdasan kultural dalam resolusi konflik di MA Al Amiriyyah dapat dianalisis secara utuh dan objektif

3.5 Data dan Suber Data

Data dan sumber data merupakan komponen krusial dalam penelitian ini karena dari sinilah seluruh informasi mengenai implementasi manajemen konflik berbasis pesantren akan diperoleh. Untuk memberikan gambaran yang jelas, berikut adalah rincian data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

3.5.2 Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian melalui interaksi langsung tanpa perantara. Data primer sebagai pilar utama diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian melalui interaksi langsung tanpa perantara, yang berwujud data verbal dan data perilaku. Data verbal mencakup pernyataan, pandangan, argumen, serta penjelasan lisan dari Kepala MA Al Amiriyyah, Pengasuh atau Pengurus Pesantren, dan dewan guru terkait kebijakan penanganan konflik, gaya kepemimpinan dalam meredam ketegangan, hingga pemanfaatan nilai kepesantrenan seperti tasamuh (toleransi), tawazun (keseimbangan), dan kepatuhan terhadap kiai sebagai instrumen resolusi konflik. Sementara itu, data perilaku dan situasional termanifestasikan dalam bentuk catatan lapangan (field notes) yang merekam tindakan nyata, dinamika interaksi harian, gestur, serta suasana psikologis dan sosiologis di lingkungan madrasah saat proses manajemen konflik sedang atau telah berlangsung.

3.5.3 Data Sekunder

Untuk memperkuat validitas data primer dan memberikan konteks historis maupun struktural yang komprehensif, peneliti juga mengumpulkan data sekunder sebagai data penunjang. Data sekunder ini diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau dokumen resmi yang telah tersedia di lembaga sebelum penelitian dilakukan. Jenis data sekunder dalam riset ini meliputi dokumen regulatif dan dokumen administratif-historis. Dokumen regulatif yang digali antara lain naskah tata tertib tertulis bagi guru, staf, dan santri atau siswa di MA Al Amiriyyah, serta kode etik atau piagam kesepesantrenan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Di sisi lain, dokumen administratif dan historis mencakup struktur organisasi lembaga, profil singkat MA Al Amiriyyah, bagan alur birokrasi penanganan masalah kesiswaan atau

kepegawaian, hingga arsip atau catatan laporan kejadian penanganan benturan kepentingan dan pelanggaran yang pernah terjadi di lingkungan madrasah. Melalui perpaduan kedua jenis data ini, peneliti dapat melakukan triangulasi untuk menyajikan analisis yang utuh, objektif, dan mendalam.

3.6 Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengambilan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar validitas yang ditetapkan (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian kualitatif mengenai manajemen konflik di MA Al Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung ini, pengambilan data dilakukan secara alamiah (natural setting) di mana peneliti hadir langsung sebagai instrumen utama lapangan (Moleong, 2017). Untuk mendapatkan data yang komprehensif, mendalam, dan relevan dengan fokus riset—yaitu integrasi teori manajemen konflik modern dan kecerdasan kultural pesantren—peneliti menerapkan tiga prosedur utama yang saling melengkapi, yaitu observasi partisipatif pasif, wawancara mendalam (in-depth interview), dan studi dokumentasi:

3.6.1 Observasi Partisipatif Pasif

Melalui teknik ini, peneliti hadir di lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat secara sistematis berbagai gejala, tindakan, interaksi sosial, serta suasana psikologis di MA Al Amiriyyah tanpa ikut terlibat dalam struktur organisasi maupun pengambilan keputusan lembaga (Creswell & Poth, 2018). Fokus observasi diarahkan pada dinamika harian guru, staf, dan santri, serta bagaimana respons para pemangku kebijakan saat menghadapi benturan kepentingan atau indikasi konflik di madrasah. Hasil pengamatan ini kemudian dituangkan secara terperinci ke dalam catatan lapangan (field notes) sebagai bukti empiris perilaku sosiologis di lingkungan pesantren.

3.6.2 wawancara mendalam (in-depth interview)

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur menggunakan pedoman wawancara (interview guide) yang fleksibel, bertujuan untuk menggali perspektif, kebijakan, pengalaman, dan motif subjek secara bebas namun tetap terarah (sugiyono, 2020). Peneliti melakukan tatap muka langsung dengan informan kunci, seperti Kepala MA Al Amiriyyah dan Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, untuk mendalami bagaimana nilai-nilai kepesantrenan seperti tasamuh dan kepatuhan terhadap kiai

diinternalisasikan dalam resolusi konflik. Seluruh jalannya wawancara direkam menggunakan alat perekam audio atas persetujuan informan, yang kemudian diubah menjadi transkrip tertulis untuk dianalisis.

3.6.3 Studi Dokumentasi *(Document Study)*

Berfungsi sebagai metode pelengkap untuk memperkuat dan memvalidasi data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara (Moleong, 2017). Melalui prosedur ini, peneliti menghimpun, memilah, dan mengkaji berbagai dokumen resmi yang relevan di MA Al Amiriyyah maupun Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Dokumen yang diambil meliputi naskah tata tertib madrasah, piagam kesepesantrenan, struktur birokrasi, serta arsip penanganan kasus atau pelanggaran yang pernah terjadi. Penggunaan studi dokumentasi ini penting untuk melakukan triangulasi metode, sehingga data tertulis dapat disinkronkan dengan realitas tindakan dan pernyataan verbal yang ditemukan di lapangan.

3.7 Keabsahan Data

Menurut Robert K. Yin, seorang pakar metodologi penelitian kualitatif, triangulasi bukan sekadar pilihan, melainkan prinsip utama untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Yin menekankan bahwa kekuatan penelitian kualitatif terletak pada kemampuan peneliti untuk menarik kesimpulan dari berbagai sumber bukti yang berbeda. Yin mengadopsi empat tipe triangulasi yang awalnya dikemukakan oleh Patton, namun ia menekankan penggunaannya dalam konteks Studi Kasus:

1. Triangulasi Data
   Menggunakan berbagai sumber data (misalnya, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen arsip).
2. Triangulasi Peneliti
   Melibatkan beberapa peneliti berbeda dalam mengumpulkan dan menganalisis data untuk mengurangi bias personal.
3. Triangulasi Teori
   Menggunakan perspektif teori yang berbeda untuk menafsirkan satu set data yang sama.
4. Triangulasi Metodologis
   Menggunakan metode yang berbeda (misalnya: kualitatif digabungkan dengan survei kuantitatif).

3.8 Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan data sehingga menghasilkan informasi yang bermakna untuk menjawab

rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal pengumpulan data hingga akhir penelitian dan bersifat interaktif dan berlangsung terus-menerus.

Robert K. Yin adalah salah satu tokoh paling berpengaruh dalam metodologi penelitian studi kasus. Yin dikenal karena pendekatannya yang sangat terstruktur dan sistematis dalam mengelola data kualitatif yang kompleks. Berikut adalah analisis data menurut Yin (2018):

1. *Compiling* (Menyusun): Mengorganisir data mentah ke dalam urutan yang rapi (seperti database penelitian atau folder digital).
2. *Disassembling* (Membongkar): Memecah data menjadi bagian-bagian kecil (proses koding). Peneliti melabeli data untuk menemukan pola awal.
3. *Reassembling* (Menyusun Kembali): Menyusun ulang kode-kode tersebut ke dalam kelompok atau kategori tema. Di sini, peneliti mulai melihat hubungan antarkonsep.
4. *Interpreting* (Menafsirkan): Menggunakan tema-tema tersebut untuk menciptakan narasi baru. Tahap ini mencari makna di balik data yang telah disusun.
5. *Concluding* (Menyimpulkan): Menarik kesimpulan dari seluruh analisis yang menjawab pertanyaan penelitian awal.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

4.1.1 Profil Madrasah Aliyah Al Amiriyyah

Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi mulai berdiri tanggal 07 April 1976 dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam dengan lembaga induk Pendidikan Ma'arif, Madrasah Aliyah Al Amiriyyah semula bernama Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah 6 Tahun yang berdirinya berdasarkan SK. Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Blambangan.

Berdasarkan sidang Pengurus Yayasan Darussalam pada tanggal 20 Juni 1978 yang memperhatikan surat Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Banyuwangi, madrasah yang semula 6 Tahun dirubah menjadi 3 tahun yaitu Madrasah Aliyah Al Amiriyyah dan sekaligus membuka jurusan agama. Status Madrasah Aliyah Al Amiriyyah terdaftar pada tanggal 24 Maret 1994 sampai tahun 2006 tetap dalam status "DIAKUI", pada tanggal 24 Agustus 2006 Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Terakreditasi dengan nilai B (Baik). Dan sejak tanggal 19 November 2012 berubah menjadi Terakreditasi A.

Berdirinya Madrasah Aliyah Al Amiriyyah juga dilatar belakangi oleh adanya pemikiran membuka pendidikan yang bercirikan Islami untuk jejang pendidikan tingkat menengah atas di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari yang sekarang ikut dengan kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi dengan pertimbangan bahwa Madrasah Aliyah Al Amiriyyah berada dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren yang sangat identik dengan pendidikan Islami.

Madrasah Aliyah Al Amiriyyah terletak dipinggir jalan pedesaan di lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Anak didik/ siswa yang berasal dari Kecamatan lain dan luar Jawa, untuk menjangkau Madrasah Aliyah Al Amiriyyah diharuskan untuk mukim/ bertempat tinggal di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung/pesantren sekitarnya. Letak strategis ini akan lebih komplit bila menengok keberadaan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah, yang berada kawasan Banyuwangi selatan tepatnya arah barat laut dari pusat Kota Banyuwangi.

Struktur Ekonomi masyarakat sekitar Madrasah Aliyah Al Amiriyyah khususnya, hampir 25% menekuni bidang pertanian, mulai dari petani pemilik lahan digarap sendiri,

petani penyewa tanah, buruh tani terikat maupun lepas. Sedang sektor ekonomi perdagangan secara akumulasi berada pada level 35% dan sisanya 40% menekuni bidang pertukangan dan profesi lain. Madrasah Aliyah Al Amiriyyah yang mempunyai *image* sebagai lembaga pendidikan dengan biaya rendah/murah, dengan kurikulum yang berbasis lokal ditambah dengan keberadaannya dalam naungan pondok pesantren, tentunya menjadi alternatif bagi komunitas masyarakat ekonomi menengah ke bawah (komunitas mayoritas) tersebut.

Karena berada di lingkungan Pesantren kondisi keagamaan saat ini menempati prosentasi 96% beragama Islam yang terbagi dalam ormas keagamaan NU 98% dan ormas lainnya 2%, karena latar belakang sosial yang hampir sama dalam struktur masyarakat membentuk komunitas dan interaksi antara kedua ormas itu berjalan seimbang. Apabila ada gesekan antara keduanya lebih bersifat parsial bukan komunal. Kondisi ini menjadi modal sosial bagi pengembangan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah kedepan karena keberadaan Madrasah sebagai alternatif pilihan utama bagi masyarakat beragama mayoritas untuk meneruskan pendidikan lebih tinggi.

Tenaga yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung baik Guru maupun Karyawan dan Tata Usahanya telah memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugasnya masing- masing sehingga sangat mudah untuk melakukan inovasi-inovasi proses pembelajaran maupun pekerjaan administrasi perkantorannya.

MA Al Amiriyyah Blokagung memiliki arah kurikulum yang sangat jelas sesuai dengan topografi masyarakat serta perkembangan arus teknologi informasi karena Kurikulumnya disusun berdasarkan petunjuk pemerintah yang kemudian dikombinasikan dengan potensi daerah dengan harapan agar peserta didik dapat memperoleh ilmu dengan setandar nasional dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan keinginan daerah.

Fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MA Al Amiriyyah Blokagung telah memenuhi standar sebagai pendukung terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif dan efisiean serta sesuai dengan kebutuhan. Oleh karenanya peserta didik akan dapat mengembangkan ilmu sesuai dengan teori dan teraplikasikan lewat praktikum.

Jalinan kerja sama yang dibangun antara MA Al Amiriyyah dengan semua elemen masyarakat dan lembaga-

lembaga baik pemerintah maupun swasta sebagai stake holder telah tercipta hubungan yang sangat baik untuk dapat mengembangkan eksistensi MA Al Amiriyyah Blokagung sebagai lembaga pendidikan.

4.1.2 Visi Dan Misi Madrasah Aliyah Al Amiriyyah

a. Visi
   mewujudkan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah sebagai lembaga pendidikan yang islami, unggul dan menjadi idaman.
b. Misi
   Mengedepankan lima pilar yaitu :
   - Akhlaqul Karimah
   - Kedisiplinan
   - Keagamaan
   - Ilmu Pengetahuan
   - Keterampilan

4.1.3 Identitas Sekolah Madrasah Aliyah Al Amiriyyah

NPSN	:	20579391
NSM	:	131235100016
Nama Madrasah	:	AL AMIRIYYAH
Alamat	:	Jl. PP. DARUSSALAM BLOKAGUNG
a. Kelurahan/Desa	:	Karangdoro
b. Kecamatan	:	Tegalsari
c. Kabupaten/Kota	:	Banyuwangi
d. Provinsi	:	Jawa Timur
e. Telepon / HP	:	(0333) 845973
f. Kode Pos	:	68584
g. Email		

: ma.alamiriyyah@gmail.com

Jarak dari Madrasah

a. Ke Kantor Desa : 01 KM

b. Ke Kantor Kecamatan : 06 KM

c. Ke Kantor Kabupaten : 45 KM

d. Ke Kantor Provinsi : 305 KM

Jenjang : MA

Status (Negeri/Swasta) : Swasta

Hasil Akreditasi : A (Unggul)

SK Akreditasi

a. Nomor : 555/BAN-SM/SK/2023

b. Tanggal : 25 Mei 2023

Tanggal Berdiri Madrasah : 07 April 1976

Nama Kepala Madrasah : Ahmad Fauzan, S.Pd.I.,M.Pd

Pendiri : Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

Waktu Belajar : Pagi Hari

Kurikulum yang digunakan : Departemen Agama & Yayasan

4.14 Struktur Organisasi

Jumlah seluruh personil MA Al Amiriyyah sebanyak 50 orang terdiri dari 1 Kepala Madrasah, 43 guru, 4 karyawan, 2 satpam dan 1 petugas kebersihan.

Adapun data Personil Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Tahun Ajaran 2025/20246 selengkapnya adalah sebagai berikut :

No.	Nama Guru	Pendidikan Terakhir	
		Pendidikan/Jurusan	Jabatan
1	Ahmad Fauzan, S.Pd.I.,M.Pd	S-1 (Bahasa Indonesia)	Kepala Madrasah
2	Ahmad Taufiq, S.Pd.,Gr	S-1 (Pend. Ekonomi)	Bendahara
3	Ulya Ilmaya, S.Pd.,Gr	S-1 (Pendidikan Matematika)	WKM Kurikulum
4	Muhammad Fauzi Al Hamidi, S.Pd	S-1 (Tadris Bahasa Indonesia)	Pembina Osis Putra
5	Reni Mayka Sari, S.Pd	S-1 (Pend. Geografi)	Pembina Osis Putri
6	Muh. Ulil Abror, S.Pd	S-1 (Pendidikan Bahasa Inggris)	WKM BP/BK Putra
7	Relina Novitasari, S.Pd	S-1 (Pendidikan Kimia)	WKM BP/BK Putra
8	Siti Nur Lailatus Solihah, S.Sos	S-1 (Bimbingan Dan Konseling Islam)	WKM BP/BK Putri

9	Ahmad Imron, S.Pd	S-1 (Pendidikan Matematika)	WKM Humas
10	Fiya Izzatul Ulumi, S.Pd	S-1 (Pendidikan Matematika)	WKM Kesiswaan
11	Sayidi Khoeronul Awaludin, S.Pd	S-1 (Pendidikan Matematika)	WKM Kesiswaan
12	Makhshusun Bil'Izzi, Se	S-1 (Ekonomi Manajemen)	WKM Sarpras
13	Muh. Khozin Kharis, M.H	S-2 (Ilmu Hukum)	Guru Mapel
14	Adi Suraya, S.Pd	S-1 (Biologi)	Guru Mapel
15	Dra. Sri Tumiati	S-1 (Sejarah)	Guru Mapel
16	H. Mursid, M.Pd.I	S-2 (Pendidikan Agama Islam)	Guru Mapel
17	H. Azis Rofingi, Sq.,M.Pd.I	S-2 (Pendidikan Agama Islam)	Guru Mapel
18	Abdul Wahid Amiruddin, Sh	S-1 (Ilmu Hukum)	Guru Mapel
19	Farid Wajdi, S.Pd	S-1 (Bahasa Indonesia)	Guru Mapel

20	Lina Kusumawati, S.Pd	S-1 (Pendidikan Kimia)	Guru Mapel
21	Iin Mesati, S.Pd	S-1 (Pendidikan Biologi)	Guru Mapel
22	Anas Saeroji, S.Ag.,M.Pd.I	S-2 (Pendidikan Agama Islam)	Guru Mapel
23	Istiqomah, S.Si	S-1 (Matematika)	Guru Mapel
24	Murtatik, S.Pd	S-1 (Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia)	Guru Mapel
25	Hendra Marta Stiawan, S.Pd	S-1 (Penjaskesrek)	Guru Mapel
26	Rita Sugiarti, S.Pd	S-1 (Pendidikan Fisika)	Guru Mapel
27	Muhammad Sholih, S.Pd.I	S-1 (Managemen Pendidikan Islam)	Guru Mapel
28	Amin Susanto, M.Pd.I	S-1 (Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia)	Guru Mapel
29	Naning Eni Indrawati, S.Pd	S-1 (Pendidikan Fisika)	Guru Mapel
30	Liya Uswatun Khasanah, S.Pd	S-1 (Pendidikan Bahasa Inggris)	Guru Mapel

31	Dhika Nurul Aini, S.Si	S-1 (Biologi)	Guru Mapel
32	Taufik Karuniawan, S.Ud	S-1 (Ilmu Tafsir)	Guru Mapel
33	Saeroji, M.Pd	S-2 (Pendidikan Agama Islam)	Guru Mapel
34	Zahrotul Mila, S.Pd	S-1 (Pendidikan Bahasa Arab)	Guru Mapel
35	Muhtar Fadilah	S-1 (Penjaskesrek)	Guru Mapel
36	Muhammad Misbah, M.Pd	S-2 (Managemen Pendidikan Islam)	Guru Mapel
37	Moh. 'Iza Arrifqi, S.Pd,S.Aa	S-1 (Tadris Bahasa Inggris)	Guru Mapel
38	Atik Mahamida, S.Pd	S-1 (Bahasa Indonesia)	Guru Mapel
39	Nuzula Indana Maulidah, M.Pd.	S-2 (Manajemen Pendidikan Islam)	Guru Mapel
40	Galuh Icha Laksmini	S-1 (Pendidikan Sejarah)	Guru Mapel

41	Mohammad Aziz Rifqi, S.Pd.	S-1 (Pendidikan Bahasa Arab)	Guru Mapel
42	Natasya Ayu Puspita Dewi, S.Pd.	S-1 (Pendidikan Bahasa Inggris)	Guru Mapel
43	M.Rifqi Yahya Husni A,Ma	D-2 (Administrasi Jaringan)	Guru Mapel
44	Tino Fathur Al Habibi, S.Pd	S-1 (Pendidikan Agama Islam)	Ka. Tenaga Administrasi
45	Muhtar Syafa'at	S-1 (Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	Tenaga Administrasi
46	Muhammad Fuad Musyofi, S.P	S-1 (Agribisnis Pertanian)	Tenaga Administrasi
47	M. Khoirul Muntaha Al Khasani	SLTA	Tenaga Administrasi
48	Judi		Tenaga Kebersihan
49	Rohmad		Satpam
50	Doni		Satpam

4.2 Verifikasi Data Lapangan

4.2.1 Bentuk dan dinamika konflik yang terjadi di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi sebagai lembaga pendidikan formal berbasis pesantren

Analisis mendalam mengenai dinamika kelembagaan di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi menyingkap sebuah realitas sosiologis yang unik tentang bagaimana sebuah institusi hibrida mengelola ketegangan internalnya. Sebagai lembaga pendidikan formal yang tumbuh dan hidup di dalam rahim pondok pesantren, madrasah ini senantiasa dihadapkan pada pertemuan dua kutub tata kelola yang berbeda, yaitu rigiditas birokrasi negara dan fleksibilitas tradisi kultural keagamaan. Keberhasilan institusi ini dalam mempertahankan stabilitas dan mutunya tidak luput dari penerapan strategi manajemen konflik integratif yang mampu mengubah potensi perpecahan menjadi energi pendewasaan organisasi. Melalui pembongkaran data empiris yang dihimpun dari tiga instrumen utama meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, bab ini akan mengupas tuntas bentuk, dinamika, serta pola penyelesaian konflik hibrida secara komprehensif.

a. Kontestasi Persepsi Anggota Lembaga dan Konstruksi Resolusi Lisan

Data hasil wawancara mendalam dengan Kepala Madrasah, Guru Bimbingan Konseling, dan Pengurus Asrama secara naratif mengurai benang kusut bentuk serta dinamika konflik peran yang terjadi di lapangan. Kepala madrasah memaparkan bahwa ketegangan organisasi paling krusial berwujud benturan jadwal harian, di mana agenda kedinasan kementerian sering kali berpapasan langsung dengan kalender kegiatan besar pondok pesantren. Di sisi lain, guru bimbingan konseling mengungkapkan data mengenai banyaknya santri yang terpaksa melanggar disiplin jam masuk kelas pagi akibat didera kelelahan fisik setelah menunaikan tugas pelayanan atau khidmah kepanitiaan pondok hingga larut malam. Sementara itu, pihak pengurus asrama menyoroti adanya gesekan otoritas pengawasan horizontal dengan guru formal terkait batas jam malam santri. Ketiga narasi lisan dari para pemangku kepentingan tersebut menegaskan bahwa eskalasi konflik selalu memuncak pada momen tahunan tertentu, namun secara integratif selalu berhasil diredam melalui

kebijakan pemutihan dan koordinasi hibrida demi menjaga rida kiai.

Pola data dari hasil wawancara tersebut mendeskripsikan secara gamblang bahwa ketegangan sosial di lembaga pendidikan formal berbasis pesantren ini tidak bersifat merusak, melainkan bergerak dalam pola siklus yang berpangkal pada perebutan waktu dan ruang kendali aktor. Pola tersebut menunjukkan bagaimana konflik peran ganda guru dan ustadz termanifestasi dalam bentuk ketidakpastian administratif yang berpuncak pada peristiwa-peristiwa besar tahunan pesantren. Deskripsi lisan dari para informan mencerminkan adanya relasi timbal balik yang intens antara tindakan indisipliner santri di sekolah dengan beban spiritual pengabdian mereka di dalam lingkungan asrama pondok. Gambaran pola ini mengindikasikan bahwa setiap dinamika konflik yang muncul selalu diikuti oleh mekanisme katup penyelamat yang digerakkan oleh komunikasi informal demi menjaga keharmonisan organisasi.

Secara analitis, pola data wawancara ini terjadi karena adanya tarikan dua kutub kebudayaan yang sama-sama memiliki legitimasi kuat dalam ekosistem MA Al-Amiriyyah Darussalam. Penafsirannya adalah bahwa madrasah formal menuntut kepatuhan rasional-legal sesuai standar kementerian, sedangkan pondok pesantren menuntut kepatuhan kharismatik-tradisional yang berorientasi pada keberkahan hidup. Konflik peran dan disiplin ini meletus karena batas-batas wilayah operasional antara jam sekolah formal dan jam kehidupan pesantren sering kali melebur secara alamiah tanpa sekat birokrasi yang kaku. Fenomena ini membuktikan bahwa manajemen konflik integratif bukan sekadar pilihan manajerial, melainkan sebuah keniscayaan sosiologis agar institusi hibrida ini tidak mengalami kelumpuhan akibat benturan ego sektoral antar-aktor internal.

b. Manifestasi Perilaku Indisipliner dan Kompromi Ruang Fisik Lapangan

Aspek Pengamatan	Manifestasi Konflik Lapangan	Dinamika Perilaku Aktor	Dampak terhadap Atmosfer

Kondisi Kelas Pagi	Banyak santri mengantuk dan terlambat masuk kelas	Guru formal menegur dengan ekspresi wajah yang tegang	Suasana belajar menjadi kurang kondusif di jam awal
Rapat Koordinasi	Perdebatan penentuan kalender libur semester madrasah	Pengurus pesantren mempertahankan jadwal ngaji kitab	Terjadi perdebatan argumen sebelum ada intervensi kiai
Gerbang Madrasah	Santri ditahan keamanan karena atribut pakaian santri	Santri menunjukkan surat tugas pengabdian dari pondok	Petugas gerbang melunakkan sikap setelah membaca surat

Pernyataan isi data di atas merangkum hasil observasi langsung di lapangan mengenai manifestasi konkret dari bentuk dan dinamika konflik di lingkungan MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Pengamatan langsung mencatat fenomena santri yang mengantuk di kelas pagi, perdebatan sengit dalam rapat koordinasi kalender akademik, hingga ketegangan kecil di gerbang madrasah terkait penggunaan atribut pakaian. Data pengamatan ini menyajikan bukti empiris bahwa konflik tidak hanya hidup dalam tataran wacana wawancara, melainkan mewujud dalam interaksi harian para aktor organisasi. Penegasan isi data observasi ini disajikan agar pembaca dapat menangkap suasana kebatinan dan dinamika riil yang terjadi di arena pendidikan formal berbasis pesantren tersebut.

Pola data dari hasil observasi tersebut mendeskripsikan adanya ritme ketegangan yang berfluktuasi secara konsisten mengikuti perputaran waktu kegiatan harian pesantren selama dua puluh empat jam penuh. Pola pengamatan menunjukkan bahwa ketegangan fisik dan emosional aktor mencapai titik tertinggi pada pagi hari di area ruang kelas formal, yang ditandai dengan teguran guru terhadap santri yang kelelahan. Sementara itu, pola konflik struktural

dalam rapat koordinasi memperlihatkan kecenderungan para aktor untuk mempertahankan eksistensi nilai lembaga masing-masing sebelum akhirnya melunak ketika simbol kepemimpinan pesantren dihadirkan. Gambaran pola di gerbang sekolah juga mendeskripsikan sebuah kompromi lapangan yang dinamis, di mana aturan formal melandai ketika berhadapan dengan bukti tertulis pengabdian kultural santri.

Uraian analitis terhadap pola observasi ini menunjukkan bahwa ketegangan di lapangan terjadi akibat adanya tuntutan performa ganda yang dibebankan kepada tubuh dan pikiran para santri serta guru. Penafsiran ilmiah atas fenomena ini adalah bahwa ruang fisik madrasah telah menjadi arena kontestasi kebudayaan, di mana disiplin tubuh modern ala sekolah formal dipaksa berkompromi dengan disiplin spiritual ala pesantren tradisional. Pola melunaknya sikap para petugas administrasi saat melihat surat tugas pondok menandakan bahwa modal simbolik pesantren memiliki kekuatan hukum adat yang jauh lebih tinggi dibanding aturan formal tertulis madrasah. Dinamika ini memperlihatkan bahwa integrasi sistem terjadi secara otomatis di tingkat akar rumput melalui negosiasi sosial sehari-hari demi menghindari disintegrasi kelembagaan.

c. Formalisasi Jejak Regulasi dan Legitimasi Arsip Konflik Dualistik

Jenis Dokumen	Isi dan Catatan Konflik	Implikasi Administratif	Status Penyelesaian
Buku Rekap Poin BK	Catatan akumulasi pelanggaran keterlambatan siswa	Ancaman skorsing berdasarkan aturan kementerian	Diputihkan setelah ada surat keterangan khidmah pondok
Notulen Rapat Pleno	Perbedaan pendapat penentuan waktu ujian nasional	Penundaan pengesahan kalender pendidikan formal	Diselesaikan melalui nota kesepahaman hibrida kiai

Surat Mandat Pondok	Penugasan santri untuk kepanitiaan hari besar Islam	Benturan izin tidak masuk sekolah formal beberapa hari	Dispensasi khusus yang diintegrasikan dalam absen resmi

Pernyataan isi data di atas menyajikan bukti dokumentasi resmi yang memperkuat temuan mengenai bentuk dan dinamika konflik organisasi di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Dokumen-dokumen tertulis seperti buku rekapitulasi poin bimbingan konseling, notulen rapat pleno madrasah, dan surat mandat pengasuh pesantren menjadi bukti otentik adanya benturan sistemik di lembaga tersebut. Data dokumentasi ini menunjukkan secara hitam di atas kertas bagaimana pelanggaran administratif santri tercatat, bagaimana perdebatan kebijakan terekam, dan bagaimana surat tugas pondok bertindak sebagai instrumen hukum pengubah keputusan. Penyataan ulang isi dokumen ini penting dilakukan untuk memberikan landasan validitas dan akuntabilitas ilmiah yang kokoh bagi seluruh hasil penelitian.

Pola data dari hasil dokumentasi tersebut mendeskripsikan sebuah alur rekonsiliasi yang bersifat formal-birokratis namun berjiwa kultural-spiritual di dalam sistem administrasi madrasah. Pola dokumen menunjukkan adanya rantai korespondensi yang konsisten, di mana setiap catatan pelanggaran hukum formal dalam buku bimbingan konseling selalu diimbangi oleh dokumen tandingan berupa surat keterangan resmi dari otoritas pesantren. Deskripsi visual ini menggambarkan pola manajemen konflik integratif yang terlembagakan, di mana sistem pelaporan digital madrasah dipaksa menyediakan ruang fleksibilitas bagi tradisi pengabdian santri. Pola dalam notulen rapat juga memperlihatkan bahwa setiap keputusan krusial yang sempat tertunda selalu diakhiri dengan klausul pemutihan yang bersumber dari kebijakan tertinggi pengasuh.

Secara analitis, pola dari data dokumentasi ini terjadi karena adanya kebutuhan mendesak dari madrasah untuk menyelaraskan diri dengan tuntutan

akreditasi negara tanpa harus kehilangan jati diri kepesantrenannya. Penafsirannya adalah bahwa dokumen formal berfungsi sebagai tameng administratif madrasah di mata kementerian, sementara dokumen kultural pesantren berfungsi sebagai pemelihara harmoni sosial internal organisasi. Keberadaan surat mandat kiai yang mampu memutihkan poin pelanggaran membuktikan adanya supremasi hukum adat pesantren di dalam birokrasi sekolah formal. Fenomena dokumenter ini menegaskan bahwa manajemen konflik integratif di MA Al-Amiriyyah Darussalam telah mencapai tahap kemapanan sistemik, di mana hukum formal negara dan hukum moral agama saling melengkapi dalam selembar arsip administrasi.

4.2.2 sinergi antara sistem formal madrasah dan budaya pesantren dalam strategi manajemen konflik integratif yang diterapkan di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi

Analisis mengenai resolusi ketegangan organisasi di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi membawa kita pada pemahaman mendalam tentang bagaimana dua entitas hukum dan nilai dapat melebur secara harmonis. Sebagai lembaga hibrida, madrasah ini tidak menegakkan sistem formal administratifnya secara kaku dengan menegasikan keberadaan budaya pesantren yang melingkupinya. Sebaliknya, yang terjadi di lapangan adalah sebuah proses asimilasi yang terstruktur, di mana instrumen birokrasi modern sengaja dikawinkan dengan kearifan lokal profetik Islam tradisional demi melahirkan stabilitas organisasi. Sinergi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat penyelesaian masalah operasional harian, melainkan tumbuh menjadi sebuah strategi manajemen konflik integratif yang mapan. Melalui eksplorasi tiga instrumen data utama—meliputi wawancara mendalam, pengamatan lapangan, dan pembedahan dokumen resmi—berikut ini dipaparkan bagaimana jalinan sinergi tersebut dioperasionalkan secara konkret oleh para aktor lembaga.

a. Manifestasi Sinergi Operasional dalam Dinamika Interaksi Harian

hasil observasi partisipatif mengenai manifestasi konkret dari sinergi sistem formal dan budaya pesantren di MA Al-Amiriyyah Darussalam. Pengamatan langsung di lapangan mencatat tiga momentum krusial, yaitu kolaborasi aktif dalam sidang pelanggaran santri, penyusunan kalender akademik bersama dalam rapat kerja, hingga koordinasi taktis di pintu gerbang madrasah setiap pagi hari. Data empiris ini memberikan bukti kasat mata bahwa strategi manajemen konflik integratif benar-benar dioperasionalkan secara nyata melalui perilaku adaptif para aktor di area sekolah. Penegasan ulang isi data observasi ini bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam menangkap dinamika interaksi fisik dan suasana perdamaian kolektif yang tercipta di dalam ekosistem pendidikan hibrida tersebut.

Aspek Pengamatan	Praktik Sinergi di Lapangan	Perilaku Integratif Aktor	Dampak terhadap Konflik
Sidang Pelanggaran	Pertemuan guru BK formal bersama perwakilan pengurus asrama	Saling mendengarkan argumen regulasi formal dan latar belakang santri	Ketegangan mereda, hukuman diubah menjadi sanksi edukatif religius
Rapat Kerja bersama	Penyusunan kalender bersama antara madrasah formal dan pesantren	Kompromi waktu ujian nasional dengan waktu pengajian kitab kuning	Tidak terjadi benturan jadwal kerja, roda organisasi berjalan selaras
Pintu Gerbang Pagi	Petugas piket madrasah berkoordinasi dengan keamanan pondok	Melakukan verifikasi bersama terhadap santri yang terlambat sekolah	Menghindari salah paham antarpengurus mengenai izin khidmah santri

Pernyataan isi data dalam tabel di atas menyajikan rangkuman hasil observasi partisipatif mengenai manifestasi konkret dari sinergi sistem formal dan budaya pesantren di MA Al-Amiriyyah Darussalam. Pengamatan langsung di lapangan mencatat tiga momentum krusial, yaitu kolaborasi aktif dalam sidang pelanggaran santri, penyusunan kalender akademik bersama dalam rapat kerja, hingga koordinasi taktis di pintu gerbang madrasah setiap pagi hari. Data empiris ini memberikan bukti kasat mata bahwa strategi

manajemen konflik integratif benar-benar dioperasionalkan secara nyata melalui perilaku adaptif para aktor di area sekolah. Penegasan ulang isi data observasi ini bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam menangkap dinamika interaksi fisik dan suasana perdamaian kolektif yang tercipta di dalam ekosistem pendidikan hibrida tersebut.

Pola data dari hasil observasi tersebut menggambarkan adanya alur penanganan konflik yang melandai secara konsisten ketika nilai-nilai budaya pesantren diintegrasikan ke dalam ruang formal madrasah. Pola pengamatan menunjukkan bahwa ekspresi tegang dan perdebatan argumen hukum formal pada awal pertemuan selalu mengalami penurunan intensitas emosi begitu doktrin persaudaraan Islam dihadirkan oleh pengurus pondok. Deskripsi visual di lapangan memperlihatkan bagaimana ruang fisik madrasah formal tidak lagi bersifat kaku, melainkan menjadi fleksibel dan akomodatif terhadap kepentingan spiritual harian santri. Gambaran pola koordinasi di pintu gerbang juga mendeskripsikan sebuah kompromi operasional yang sangat rapi, di mana instrumen disiplin modern kedinasan kementerian bersedia melunak demi menghormati tugas pengabdian kultural santri kepada kiai.

Uraian analitis terhadap pola observasi ini menunjukkan bahwa sinergi operasional di lapangan terjadi karena adanya pengakuan timbal balik terhadap otoritas masing-masing subsistem di MA Al-Amiriyyah Darussalam. Penafsiran ilmiah atas fenomena interaksi ini adalah bahwa tata kelola madrasah formal sengaja menyediakan ruang toleransi birokrasi agar nilai spiritualitas pesantren tetap menjadi ruh utama pendidikan. Pola perilaku guru formal yang bersedia menurunkan ego regulasi tertulis saat berhadapan dengan kepentingan pondok menandakan bahwa hukum kultural pesantren memiliki daya ikat moral yang sangat kuat. Dinamika lapangan ini memperlihatkan bahwa manajemen konflik integratif tercapai melalui negosiasi sosial yang luwes di tingkat akar rumput, sehingga benturan sistemik dapat dihindari sebelum meluas menjadi krisis organisasi.

b. Validasi Formal Sinergi Melalui Integrasi Arsip dan Surat Resmi

bukti-bukti otentik tertulis mengenai pelembagaan sinergi antara sistem formal dan budaya pesantren dalam tata laksana administrasi MA Al-Amiriyyah Darussalam. Dokumen resmi yang terekam meliputi modifikasi kolom buku kasus bimbingan konseling, surat keputusan bersama mengenai kalender akademik hibrida, hingga pengarsipan lembar dispensasi khusus bersetempel pesantren. Data dokumenter ini menunjukkan secara hitam di atas kertas bahwa strategi manajemen konflik integratif di lembaga ini tidak hanya hidup dalam tataran wacana lisan ataupun kesepakatan sesaat di lapangan, melainkan telah diakui secara legal-formal dalam sistem pengarsipan sekolah. Penegasan isi dokumen ini penting dipaparkan agar pembaca mendapatkan landasan validitas penelitian yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Jenis Dokumen	Manifestasi Sinergi Tertulis	Implikasi pada Berkas	Status Validitas Hukum
Buku Kasus BK	Kolom khusus pencatatan rekomendasi dari pengasuh asrama	Poin sanksi dikonversi menjadi tugas keagamaan pondok	Sah secara internal madrasah dan diakui oleh kementerian
SK Bersama	Surat keputusan bersama kepala madrasah dan ketua yayasan	Penyelarasan hari libur nasional dengan hari besar Islam	Menjadi dasar hukum tertulis bagi pergerakan semua aktor
Arsip Dispensasi	Lembar izin resmi madrasah bertanda tangan pengasuh pondok	Pemutihan absensi siswa demi menjalankan khidmah suci	Terdokumentasi rapi dalam sistem laporan digital sekolah

Pola data dari hasil dokumentasi tersebut mendeskripsikan sebuah alur administrasi yang sangat rapi, di mana setiap kebijakan formal yang berpotensi memicu ketegangan selalu dipayungi oleh dokumen kesepahaman integratif. Pola berkas menunjukkan adanya mata rantai korespondensi yang konsisten, di mana ancaman skorsing dalam buku kasus bimbingan konseling secara otomatis diputihkan begitu lembar surat keterangan khidmah dari pondok pesantren

dilampirkan. Deskripsi visual dari dokumen tersebut menggambarkan pola birokrasi modern yang berjiwa spritual, di mana sistem pelaporan digital kementerian dipaksa untuk berkompromi dan mengadopsi tradisi pengabdian pesantren. Pola surat keputusan bersama juga memperlihatkan bahwa dualisme aturan telah berhasil dilegalkan menjadi satu kesatuan hukum hibrida yang mengikat seluruh warga madrasah.

Secara analitis, pola dari data dokumentasi ini terjadi karena adanya kebutuhan mendesak dari pihak madrasah untuk menyelaraskan diri dengan tuntutan akreditasi negara tanpa harus mencederai tatanan nilai luhur pesantren. Penafsirannya adalah bahwa lembar dokumen formal berfungsi sebagai pelindung administratif madrasah di mata hukum pemerintah, sedangkan lampiran surat dispensasi kultural pesantren berfungsi sebagai pemelihara stabilitas psikologis dan harmoni batiniah organisasi. Keberadaan arsip hibrida ini membuktikan bahwa supremasi hukum adat pesantren telah berhasil diadopsi secara cerdas ke dalam birokrasi sekolah formal modern. Fenomena dokumenter ini menegaskan bahwa sinergi manajemen konflik integratif di MA Al-Amiriyyah Darussalam telah mencapai tahap kemapanan sistemik, di mana legalitas negara dan otoritas agama bersatu dalam selembar arsip perdamaian.

4.2.3 faktor pendorong dan penghambat dalam mengintegrasikan sistem formal dan budaya pesantren pada manajemen konflik di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi

Penerapan strategi manajemen konflik integratif yang mengawinkan sistem formal madrasah dan budaya pesantren di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi tidak berjalan dalam ruang hampa sosiologis. Proses hibridisasi tata kelola ini senantiasa dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan internal maupun eksternal yang dapat mempercepat atau justru memperlambat laju penyatuan sistem. Membedah faktor pendorong dan penghambat menjadi sangat krusial guna memahami mengapa sebuah resolusi perdamaian dapat diterima dengan patuh oleh semua pihak atau mengapa sebuah kebijakan

administratif terkadang menemui jalan buntu di lapangan. Dinamika tarik-menarik antara elemen penguat dan elemen pembatas ini akan dikupas secara tajam melalui tiga instrumen data ilmiah yang meliputi penuturan lisan para narasumber, pengamatan langsung terhadap interaksi harian organisasi, hingga pembuktian lewat rekam jejak berkas administrasi kelembagaan.

a. Sinkronisasi Dokumen Penguat dan Hambatan Formalitas Birokrasi Negara

bukti-bukti otentik mengenai eksistensi faktor pendorong dan penghambat dalam lembaran arsip resmi MA Al-Amiriyyah Darussalam. Jejak tertulis menunjukkan bahwa elemen pendorong tercermin pada adanya klausul wajib musyawarah dalam standar operasional prosedur, pengesahan kalender bersama, dan pengakuan surat dispensasi pondok. Sebaliknya, elemen penghambat terdokumentasi secara nyata dalam bentuk rigiditas sistem aplikasi pelaporan digital dari kementerian, ketiadaan rincian aturan poin khidmah, serta perubahan jadwal mendadak dari otoritas pusat negara. Penegasan isi data dokumen ini dipaparkan agar pembaca dapat melihat secara objektif bahwa hambatan terbesar dalam integrasi manajemen konflik ini bersumber dari tekanan birokrasi eksternal pemerintah.

Jenis Berkas	Elemen Pendorong dalam Dokumen	Elemen Penghambat dalam Dokumen	Status Implikasi Administrasi
SOP Manajemen Konflik	Adanya klausul wajib musyawarah kekeluargaan sebelum sanksi	Belum adanya aturan tertulis yang merinci batas poin khidmah	Integrasi baru berjalan setengah formal dalam panduan tertulis
Kalender Pendidikan	Pengesahan bersama libur hari besar oleh yayasan dan dinas	Perubahan mendadak jadwal ujian nasional dari kementerian	Memaksa madrasah melakukan revisi dokumen secara berulang

Pola data dari hasil dokumentasi tersebut mendeskripsikan adanya perjuangan administratif dari pihak madrasah untuk memasukkan nilai-nilai fleksibilitas pesantren ke dalam sistem pelaporan formal yang bersifat kaku. Pola berkas menunjukkan bahwa

faktor pendorong tertulis seperti surat keputusan bersama terbukti efektif menjadi payung hukum internal yang melindungi guru dari sanksi kedinasan saat mendahulukan kepentingan pondok. Namun, pola dokumen juga memperlihatkan hambatan nyata berupa keharusan petugas bimbingan konseling untuk melakukan kerja ganda melakukan input data secara manual akibat sistem digital pemerintah yang tidak ramah terhadap adat pesantren. Deskripsi visual ini menggambarkan bahwa integrasi tertulis masih mengalami sumbatan di tingkat sinkronisasi sistem teknologi pelaporan negara.

Secara analitis, pola dari data dokumentasi ini terjadi karena adanya kesenjangan filosofis antara hukum positivistik negara yang mengutamakan kepatuhan berbasis angka statistik dan hukum adat pesantren yang mengutamakan kemaslahatan moral. Penafsirannya adalah bahwa dokumen internal madrasah telah diupayakan semaksimal mungkin untuk mendorong integrasi sistem, namun selalu terbentur oleh dinding regulasi eksternal kementerian yang tidak memiliki pemahaman mendalam tentang budaya hibrida pesantren. Keberadaan input data ganda menjadi bukti pengorbanan administratif yang harus dibayar demi menjaga keselarasan lahir dan batin organisasi. Fenomena dokumenter ini menyimpulkan bahwa integrasi manajemen konflik akan berjalan sempurna apabila negara bersedia memberikan otonomi khusus bagi pelaporan administrasi madrasah berbasis pesantren.

4.3 Pembahasan

Pemaparan data empiris mengenai dinamika kelembagaan di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi menuntut adanya refleksi teoretis yang mendalam guna menarik makna substantif di balik fenomena yang tampak. Konflik di dalam lembaga hibrida ini tidak boleh dipandang sekadar sebagai riak operasional harian yang mengganggu ketertiban, melainkan sebagai sebuah dialektika sosiologis dan manajerial yang mencerminkan benturan sekaligus perpaduan dua sistem nilai besar. Untuk mengupas tuntas mengapa dinamika tersebut dapat berjalan secara harmonis, bagian pembahasan ini akan mengontekstualisasikan

temuan lapangan dengan jajaran teori yang telah dibangun pada Bab II. Melalui pisau analisis teori organisasi, teori subkultur pesantren, hingga teori sosiologi kepemimpinan, jalinan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dirajut secara analitis guna melahirkan sebuah pemahaman konseptual baru mengenai tata kelola konflik berbasis kearifan profetik Islam tradisional.

4.3.1 Bentuk dan dinamika konflik yang terjadi di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi sebagai lembaga pendidikan formal berbasis pesantren

Analisis teoretis terhadap bentuk dan dinamika konflik di MA Al-Amiriyyah Darussalam mengacu pada teori ketegangan organisasi mengenai konflik peran ganda atau role conflict (Rahim, 2011). Konflik peran ganda yang dialami oleh dewan guru yang merangkap sebagai pengurus pesantren merupakan bukti nyata dari adanya tarikan kepentingan antara kepatuhan rasional-legal dan loyalitas tradisional-spiritual. Dinamika ini terjadi karena struktur institusi hibrida memaksa para aktor membagi ruang psikologis dan fisik mereka untuk memenuhi dua standar performa yang sama-sama menuntut komitmen penuh dalam waktu bersamaan. Konteks benturan jadwal ujian formal madrasah dengan agenda tahunan pondok pesantren membuktikan bahwa ketegangan organisasi di lembaga ini tidak bersifat personal, melainkan bersifat struktural akibat adanya tumpang tindih fungsi aktor dalam ekosistem kelembagaan yang unik (Rahim, 2002).

Apabila fenomena konflik disiplin harian yang dialami santri dibedah menggunakan teori subkultur pesantren, terlihat jelas adanya benturan epistemologis antara disiplin modern negara dan tradisi pengabdian spiritual (Wahid, 2001). Pesantren memiliki tata nilai mandiri yang menempatkan aktivitas khidmah atau pelayanan kepada pesantren sebagai maqam spiritual yang sangat mulia bagi penuntut ilmu. Akibatnya, ketika sistem formal madrasah menggunakan instrumen poin bimbingan konseling untuk menghukum santri yang mengantuk atau terlambat kelas akibat tugas malam di pondok, terjadilah distorsi penilaian perilaku. Secara teoretis, sengketa ini muncul bukan karena santri berniat melakukan tindakan indisipliner, melainkan karena mereka sedang mengamalkan nilai-nilai luhur subkultur pesantren yang dalam situasi tertentu menuntut pengorbanan aspek jasmani demi kepatuhan total kepada otoritas pondok (Wahid, 2010).

Penafsiran analitis terhadap dinamika ini menunjukkan bahwa ketegangan dualistik di MA Al-Amiriyyah Darussalam berada pada zona konflik konstruktif jika dikelola melalui sudut pandang integratif. Ketegangan fisik dan administratif yang terekam dalam data observasi kelas pagi maupun dokumen buku rekap poin bimbingan konseling bukanlah indikator kerapuhan organisasi, melainkan fase adaptasi konstan. Struktur sekolah formal dipaksa oleh keadaan lapangan untuk melunakkan sifat kaku hukum positivistiknya agar tidak mencederai urat nadi kehidupan harian pesantren yang menjadi roh dasar lembaga. Keadaan ini menegaskan pandangan teori organisasi bahwa konflik tidak selamanya bersifat destruktif, melainkan dapat berfungsi sebagai instrumen evaluasi yang memaksa institusi untuk terus melakukan negosiasi ulang demi mencapai titik keseimbangan baru (Follett, 1942).

4.3.2 sinergi antara sistem formal madrasah dan budaya pesantren dalam strategi manajemen konflik integratif yang diterapkan di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi

Praktik kolaborasi operasional dan rekonsiliasi yang terjadi di lapangan menemukan justifikasi teoretisnya yang kokoh pada gaya manajemen konflik integratif (Follett, 1924). Integrasi sejati tercapai ketika pihak-pihak yang berbeda pandangan tidak saling menekan atau mengalah, melainkan bersama-sama membuka tabir masalah untuk melahirkan jalan keluar baru yang maslahat bagi semua pihak atau win-win solution. Praktik penanganan kasus bersama antara guru bimbingan konseling formal dan perwakilan pengurus asrama merupakan perwujudan dari teori integrasi ini, di mana saluran komunikasi informal dibuka lebar untuk meruntuhkan tembok prasangka buruk. Sinergi ini mengubah wajah ruang bimbingan konseling yang awalnya menakutkan dan kaku menjadi sebuah ruang rekonsiliasi yang humanis dan sarat dengan nilai persaudaraan Islam atau ukhuwah Islamiyah (Rahim, 2011).

Jika proses penyelesaian konflik melalui konversi hukuman formal menjadi sanksi edukatif religius dianalisis menggunakan doktrin etika menuntut ilmu, tampak jelas bahwa aspek pembersihan batin menjadi pembeda utama dari mediasi sekuler (Al-Zarnuji, 2008). Keberkahan ilmu

hanya dapat diraih apabila seorang murid menjaga kesucian etika dan rasa hormat yang tulus kepada guru serta sesama penuntut ilmu. Oleh karena itu, ketika guru bimbingan konseling dan pengurus keamanan pondok menyuntikkan doktrin ketakziman ini ke dalam sanubari santri yang bertikai, mereka sedang melakukan pemulihan psikologis spiritual yang mendalam. Efeknya adalah perdamaian yang tercatat di dalam lembar arsip madrasah berjalan selaras dengan keikhlasan batiniah santri, sehingga mencegah munculnya bara dendam laten yang dapat mengganggu keharmonisan komunal asrama (Al-Zarnuji, 2008).

Secara sosiologis, integrasi antara instrumen formal kementerian dan kearifan lokal batiniah pesantren ini berhasil menciptakan sebuah model resolusi konflik hibrida yang sangat efektif. Sinergi tertulis yang ditemukan dalam dokumen buku kasus bimbingan konseling di mana terdapat kolom khusus untuk rekomendasi pengasuh asrama menunjukkan bahwa hukum formal negara telah berhasil mengadopsi nilai-nilai spiritual keagamaan secara cerdas. Pola integratif ini membuktikan bahwa manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam tradisional tidak boleh hanya mengandalkan pendekatan administratif hitam-di-atas-kertas yang kering dari nilai ketuhanan. Penggabungan dua sistem ini memastikan bahwa ketertiban organisasi yang bermutu secara akademis dapat ditegakkan tanpa harus mencabut akar budaya kepatuhan santri yang menjadi benteng moral institusi (Wahid, 2001).

4.3.3 faktor pendorong dan penghambat dalam mengintegrasikan sistem formal dan budaya pesantren pada manajemen konflik di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi

Temuan mengenai sentralitas intervensi dan dawuh kiai sebagai pemutus kebuntuan konflik struktural dan administratif sangat sejalan dengan teori kepemimpinan karismatik (Weber, 1947). Otoritas karismatik bersumber dari keyakinan para pengikut terhadap kesucian, kekuatan spiritual, dan keistimewaan luar biasa yang dimiliki oleh sosok pemimpin. Di MA Al-Amiriyyah Darussalam, kiai bukan sekadar manajer puncak dalam struktur birokrasi, melainkan poros spiritual tertinggi yang kata-katanya dipandang memiliki mandat ketuhanan yang membawa berkah atau musibah batiniah. Ketika terjadi kemacetan regulasi antara kepentingan formal dinas dan tradisi pondok

dalam rapat pleno penentuan kalender akademik, lisan dawuh kiai bertindak sebagai titah absolut yang memotong seluruh perdebatan rasional dewan guru seketika (Weber, 1947).

Otoritas mutlak kiai tersebut juga dapat dibedah secara tajam menggunakan teori modal simbolik dan habitus (Bourdieu, 1986). Kiai di lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung memiliki modal simbolik yang sangat masif berupa garis keturunan pengasuh atau dzurriyah, kedalaman ilmu agama, serta legitimasi sosial dari masyarakat luas. Modal simbolik inilah yang dikonversi menjadi energi pendorong utama yang mempercepat proses integrasi manajemen konflik, di mana para guru yang mayoritas adalah alumni secara otomatis menginternalisasikan nilai kepatuhan ke dalam tindakan sehari-hari. Faktor pendorong yang berbasis pada kesamaan ikatan emosional spiritual inilah yang membuat seluruh warga madrasah rela melunakkan ego sektoral mereka demi menjaga wibawa dan kesucian marwah pesantren di bawah kepemimpinan kiai (Bourdieu, 1990).

Namun demikian, analisis terhadap dokumen juga menunjukkan adanya hambatan struktural yang disebabkan oleh benturan antara rigiditas birokrasi modern negara dan fleksibilitas tradisi pesantren sesuai dengan perspektif teori institusionalisme (DiMaggio & Powell, 1983). Tekanan eksternal dari pemerintah berupa keharusan input data digital pelaporan sekolah yang kaku sering kali memaksa petugas madrasah melakukan kerja ganda secara manual. Hambatan administratif ini muncul karena sistem teknologi pelaporan kementerian belum mampu menyediakan ruang akomodatif bagi keunikan tradisi lisan pengabdian santri. Melalui pemahaman terhadap faktor pendorong kultural yang kuat dan penghambat birokratis yang kaku ini, hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen konflik integratif di MA Al-Amiriyyah Darussalam berhasil bertahan karena modal spiritual karismatik kiai selalu mampu mengalahkan segala bentuk hambatan mekanistis sistem negara (Weber, 1947; DiMaggio & Powell, 1983).

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Bentuk dan dinamika konflik yang terjadi di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi sebagai lembaga pendidikan formal berbasis pesantren

bentuk dan dinamika konflik menunjukkan bahwa ketegangan organisasi di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi merupakan manifestasi dari konflik peran ganda struktural (*role conflict*) akibat status lembaga yang bersifat hibrida. Konflik ini mewujud dalam bentuk perebutan ruang, fluktuasi waktu harian, serta benturan regulasi antara tuntutan kepatuhan rasional-legal Kementerian Agama dan loyalitas kultural-spiritual (khidmah) Pondok Pesantren. Meskipun demikian, ketegangan dualistik ini tidak bersifat destruktif atau merusak, melainkan bergerak dalam pola siklus yang berfungsi sebagai katup penyelamat adaptif yang melunakkan sifat kaku hukum positivistik negara demi menjaga keharmonisan ekosistem pesantren.

5.1.2 sinergi antara sistem formal madrasah dan budaya pesantren dalam strategi manajemen konflik integratif yang diterapkan di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi

strategi manajemen konflik integratif membuktikan bahwa sinergi antara sistem formal madrasah dan budaya pesantren telah terlembaga secara mapan, baik dalam tataran interaksi operasional harian maupun validasi hukum tertulis. Penyelesaian konflik dicapai melalui mekanisme ruang mediasi humanis di tingkat akar rumput (seperti kolaborasi Guru BK dan pengurus asrama) yang mentransformasikan sanksi administratif menjadi sanksi edukatif-religius yang berakar pada doktrin takzim kitab *Ta'lim al-Muta'allim*. Sinergi ini berhasil memformulasikan satu kesatuan hukum hibrida yang diakui secara legal-formal dalam sistem pengarsipan sekolah, sehingga ketertiban akademis tetap tegak tanpa mencabut akar budaya spiritualitas santri.

5.1.3 faktor pendorong dan penghambat dalam mengintegrasikan sistem formal dan budaya pesantren pada manajemen konflik di MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi

faktor pendorong dan penghambat menegaskan bahwa supremasi otoritas karismatik dan modal simbolik kiai merupakan variabel pendorong utama yang paling efektif dalam memutus kebuntuan konflik struktural dan administratif. Melalui legitimasi *dawuh* kiai, ego sektoral antar-aktor dapat diredam demi kemaslahatan moral organisasi. Sebaliknya, hambatan terbesar dalam proses integrasi ini bersifat eksternal-struktural, yaitu berupa rigiditas sistem aplikasi pelaporan digital kementerian yang positivistik dan belum ramah terhadap fleksibilitas adat pesantren. Hambatan mekanistis negara tersebut pada akhirnya berhasil diatasi melalui kompromi administrasi berupa kerja ganda (*input* data manual) oleh para petugas madrasah demi menjaga keselarasan lahir dan batin institusi.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan terhadap perkembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai studi tata kelola lembaga hibrida berbasis pesantren. Penelitian ini memperkaya khazanah teori manajemen konflik integratif dengan menambahkan dimensi spiritual-profetik ke dalam struktur analisis organisasi. Jika teori konvensional Barat umumnya melihat resolusi konflik integratif bertumpu pada komunikasi rasional-objektif dan tawar-menawar materiil, penelitian ini membuktikan bahwa dalam lembaga hibrida Islam tradisional, resolusi konflik yang kokoh justru dicapai melalui integrasi nilai transendental, doktrin ketakziman, dan pencarian keberkahan batiniah demi menjaga rida kiai.

5.2.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan, rujukan, dan bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan di lingkungan pendidikan maupun pengelola lembaga sejenis di lapangan. Bagi pengelola lembaga pendidikan formal berbasis pesantren, penelitian ini memberikan model konkret mengenai pentingnya membangun saluran komunikasi informal yang terstruktur

antara otoritas formal sekolah dengan otoritas kultural asrama. Pengelola dapat langsung mengadopsi sistem arsip hibrida melalui modifikasi dokumen administrasi bimbingan konseling yang menyediakan kolom rekomendasi khusus pengasuh, sehingga sanksi yang diberikan kepada santri bersifat edukatif-religius dan efektif menyembuhkan perilaku indisipliner tanpa memicu resistensi batin.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan terletak pada dimensi ruang lingkup geografis dan institusional penelitian yang hanya berpusat pada satu situs tunggal, yaitu Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Karakteristik hibrida yang ditemukan di lembaga ini sangat dipengaruhi oleh sejarah spesifik, budaya lokal Banyuwangi, serta corak kepemimpinan karismatik pengasuh Pondok Pesantren Darussalam yang unik. Oleh karena itu, model manajemen konflik integratif dan pola "birokrasi berjiwa spiritual" yang dihasilkan dalam penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan secara mutlak atau diterapkan secara instan pada lembaga pendidikan formal berbasis pesantren lain yang memiliki kultur sosiologis atau afiliasi ormas keagamaan yang berbeda..

5.4 Saran

untuk melakukan penelitian komparatif yang membandingkan dua atau lebih madrasah hibrida dengan latar belakang kultur atau afiliasi organisasi keagamaan yang berbeda. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal yang mengamati dinamika ketegangan organisasi dalam rentang waktu yang panjang (seperti saat terjadinya transisi kepemimpinan kepengasuhan) akan sangat berharga untuk menguji konsistensi, keandalan, dan daya tahan model "birokrasi berjiwa spiritual" ini dalam menghadapi gelombang modernisasi pendidikan Islam di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya. Kementerian Agama Republik Indonesia.

An-Naisaburi, Muslim bin al-Hajjaj. Shahih Muslim. Hadis No. 2565. Buku, Jurnal, dan Sumber Ilmiah:

Azra, Azyumardi. 1999. Esai-Esai Historiografi Islam Kontemporer di Indonesia. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.

Azra, Azyumardi. 2012. Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Milenium Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Al-Zarnuji, Burhanuddin. t.th. Ta'lim al-Muta'allim Thariq al-Ta'allum. Surabaya: Al-Hidayah.

Bourdieu, Pierre. 1986. "The Forms of Capital." In J. Richardson (Ed.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, 241-258. New York: Greenwood.

Creswell, John W. 2014. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed

Dahrendorf, Ralf. 1959. Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford: Stanford University Press.

Etzioni, Amitai. 1975. A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates. New York: Free Press.

Fauzi, Ahmad. 2018. "Manajemen Resolusi Konflik Santri di Lingkungan Asrama Pondok Pesantren." Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 67-82.

Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, & Johnny Saldaña. 2014. Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Madjid, Nurcholish. 1997. Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan. Jakarta: Paramadina.

Merton, Robert K. 1968. Social Theory and Social Structure. New York: Free Press.

Muhaimin. 2011. Manajemen Pendidikan Islam: Analisis Struktur dan Kelola Lembaga Pendidikan. Jakarta: Kencana.

Najah, M. Amru. 2021. Dinamika Regulasi Pendidikan Islam: Dari SKB 3 Menteri hingga Undang-Undang Pesantren. Yogyakarta: Kalimedia.

Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. 2015. Organizational Behavior (16th ed.). Boston: Pearson.

Saldaña, Johnny. 2015. The Coding Manual for Qualitative Researchers. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta

Steenbrink, Karel A. 1986. Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Moderen. Jakarta: LP3ES.

Thomas, Kenneth W., & Ralph H. Kilmann. 2014 (Reprint 1974). Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Tuxedo, NY: Xicom.

Weber, Max. 1947. The Theory of Social and Economic Organization. Translated by A.M. Henderson and Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

Yin, Robert K. 2018. Case Study Research and Applications: Design and Methods (6th ed.). Los Angeles: SAGE Publications

Wahid, Abdurrahman. 2001. Menggerakkan Tradisi: Esai-Esai Pesantren. Jakarta: LKiS.

Zuhairini. 2009. Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Geertz, Clifford. 1960. The Religion of Java. Glencoe, IL: Free Press.

LAMPIRAN

1. Kartu Bimbingan

6/9/26, 10:31 PM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK UIMSYA BLOKAGUNG ::

NAMA	**ZUN NUROIN AL AZHAR**
NIM	**2211111029**
FAKULTAS	**TARBIYAH DAN KEGURUAN**
ANGKATAN	**20221**
PROGRAM STUDI	**S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
PERIODE	**20251**



No	Periode	Hari/Tgl Pertemuan	Catatan Pertemuan/Konsultasi PA	Keterangan
1	20251	09 Juni 2026	daftar pustaka	bimbingan daftar pustaka
2	20251	01 Juni 2026	bAB 5 kesimpulan	kesimpulan
3	20251	23 Mei 2026	BAB 4 PEMBAHASAN	PENULISAN PEMBAHASAN DAN PENGOLAHAN DATA
4	20251	16 Mei 2026	BAB 4 PEMBAHASAN	HASIL PENELITIAN
5	20251	14 Mei 2026	BAB 4	ANALISIS DATA DAN PENGOLAHAN DATA MENTAH
6	20251	02 Mei 2026	BAB 3 METODOLOGI	CARA PENGOLAHAN DATA LAPANGAN
7	20251	25 April 2026	PENELITIAN TERDAHULU	REVISI PEMILIHAN TERDAHULU DAN SISESUAIKAN DENGAN MANAJEMEN PESANTREN
8	20251	23 April 2026	BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	BIMBINGAN PENULISAN DAN ANALISIS DATA
9	20251	21 Maret 2026	KARANGKA KONSEPTUAL	PENULISAN KARANGKA KONSEPTUAN DAN PENENTUAN LANDASAN YURIDIS , EMPIRIK DAN PENELITIAN TERDAHULU
10	20251	01 Maret 2026	PENELITIAN	PENELITIAN
11	20251	28 Februari 2026	TEORI TEORI MANAJEMEN	TEORI MANAJEMEN YANG BERKAITAN DENGAN JUDUL PENELITAN
12	20251	04 Februari 2026	BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	TEORI -TEORI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
13	20251	17 Januari 2026	RUMUSAN MASALAH	PENENTUAN RUMUSAN MASALAH DAN FOKUS PENELITIAN
14	20251	27 Desember 2025	SUMBER EMPIRIS	PENGGALIAN SUMBER EMPIRIS DAN YURIDIS
15	20251	13 Desember 2025	BAB 1 PENDAHULUAN	MENYUSUN LATAR BELAKANG MASALAH
16	20251	22 November 2025	PENGAJUAN JUDUL	PENGAJUAN JUDUL, PEMILIHAN TEMA SETELAH OBSERVASI

Mengetahui,
Penasehat Akademik

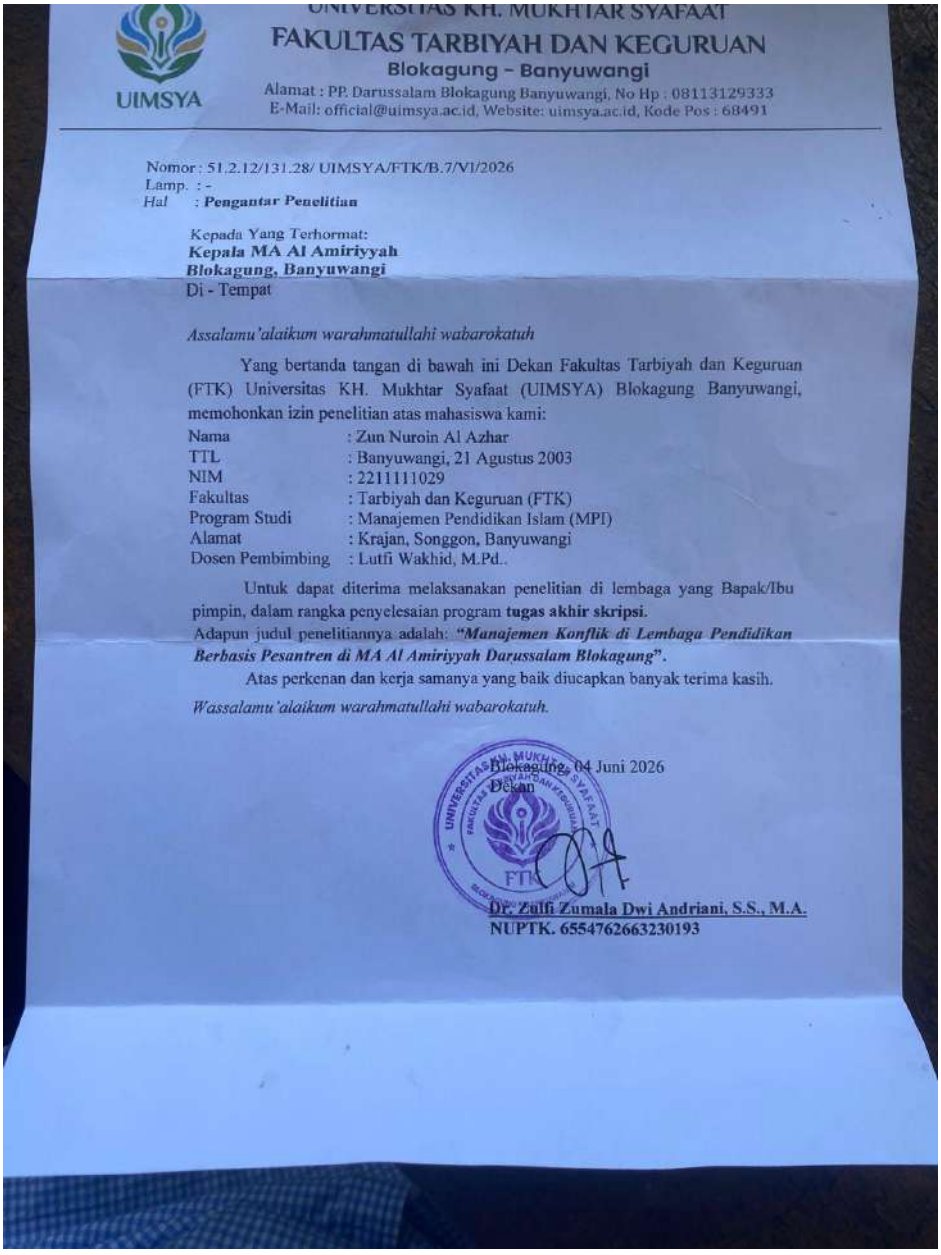
MOH NUR FAUZI, S.H.I., M.H.
NIDN.2119077801

BANYUWANGI, 09 JUNI 2026
Mahasiswa

ZUN NUROIN AL AZHAR
2211111029

siakad.iaida.ac.id/cetak.php?m=bimbingan.ta.detail.ckn&NIM=I2NiYmJcZGdobQprsn3Dprsn3D&pr=I2FjZmlprsn3D&hal=1 1/1

2. Surat Pengantar Penelitian



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung – Banyuwangi
UIMSYA
Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/131.28/ UIMSYA/FTK/B.7/VI/2026
Lamp. : -
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yang Terhormat:
Kepala MA Al Amiriyyah
Blokagung, Banyuwangi
Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama	: Zun Nuroin Al Azhar
TTL	: Banyuwangi, 21 Agustus 2003
NIM	: 2211111029
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat	: Krajan, Songgon, Banyuwangi
Dosen Pembimbing	: Lutfi Wakhid, M.Pd..

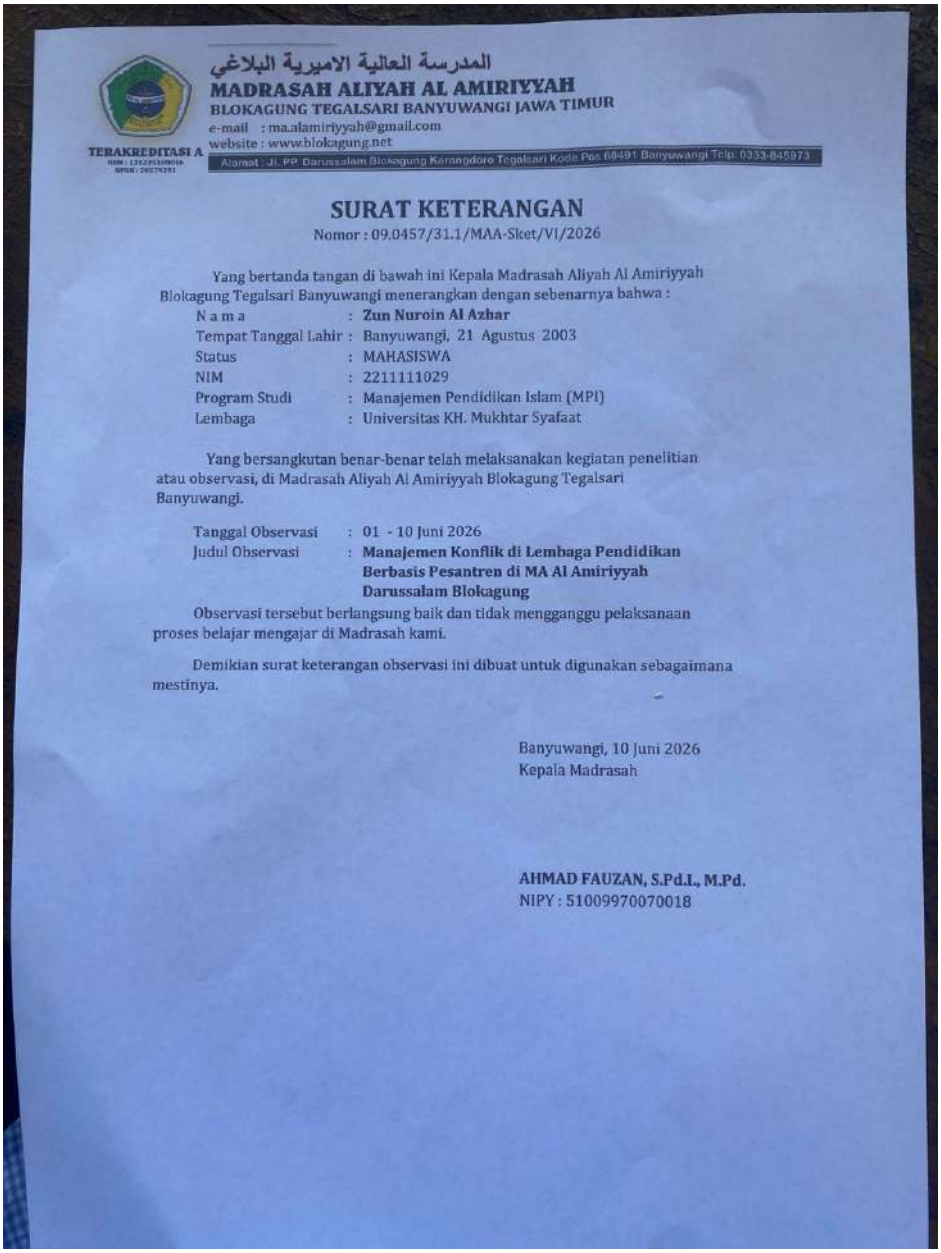
Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program **tugas akhir skripsi.**
Adapun judul penelitiannya adalah: ***"Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Berbasis Pesantren di MA Al Amiriyyah Darussalam Blokagung".***
Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Blokagung, 04 Juni 2026
Dekan

Dr. Zulfi Zumala Dwi Andriani, S.S., M.A.
NUPTK. 6554762663230193

3. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



المدرسة العالية الاميرية البلاغي
MADRASAH ALIYAH AL AMIRIYYAH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI JAWA TIMUR
e-mail : ma.alamiriyyah@gmail.com
website : www.blokagung.net
Alamat : Jl. PP. Darussalam Blokagung Kerangdoro Tegalsari Kode Pos 68491 Banyuwangi Telp. 0333-845973

TERAKREDITASI A

SURAT KETERANGAN

Nomor : 09.0457/31.1/MAA-Sket/VI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a	:	**Zun Nuroin Al Azhar**
Tempat Tanggal Lahir	:	Banyuwangi, 21 Agustus 2003
Status	:	MAHASISWA
NIM	:	2211111029
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Lembaga	:	Universitas KH. Mukhtar Syafaat

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan kegiatan penelitian atau observasi, di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Tanggal Observasi	:	01 - 10 Juni 2026
Judul Observasi	:	**Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Berbasis Pesantren di MA Al Amiriyyah Darussalam Blokagung**

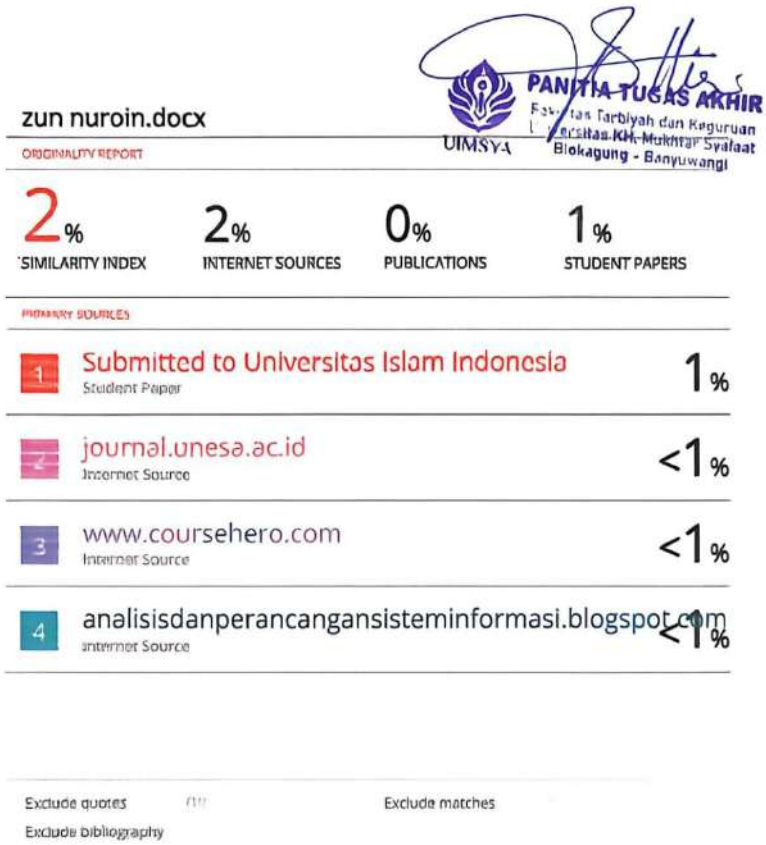
Observasi tersebut berlangsung baik dan tidak mengganggu pelaksanaan proses belajar mengajar di Madrasah kami.

Demikian surat keterangan observasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 10 Juni 2026
Kepala Madrasah

AHMAD FAUZAN, S.Pd.I., M.Pd.
NIPY : 51009970070018

4. Surat Keterangan Plagiasi



PANITIA TUGAS AKHIR
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat
Blokagung - Banyuwangi

UIMSYA

zun nuroin.docx

ORIGINALITY REPORT

2%	2%	0%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
2	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1%
3	www.coursehero.com Internet Source	<1%
4	analisisdanperancangansisteminformasi.blogspot.com Internet Source	<1%

Exclude quotes
Exclude bibliography
Exclude matches

5. Pedoman Wawancara

Fokus Indikator	Draf Pertanyaan Naratif	Fokus Indikator	Draf Pertanyaan Naratif
Bentuk dan Dinamika Konflik Struktural	Bagaimana Bapak menggambarkan tantangan terbesar dalam mengelola madrasah yang berada langsung di dalam rahim pesantren tradisional, khususnya saat menyelaraskan regulasi kaku dari Kementerian Agama dengan tradisi kegiatan pondok? Bisa dikonretkan bagaimana kronologi terjadinya benturan jadwal antara ujian formal madrasah dengan agenda besar tahunan pesantren?	**Bentuk dan Dinamika Konflik Peran**	Bagaimana pandangan jajaran pengurus pesantren mengenai batasan jam malam aktivitas santri dan prioritas penugasan pondok yang sering kali berbenturan dengan waktu belajar madrasah? Bagaimana Anda merespons keluhan dari pihak madrasah mengenai santri yang kelelahan akibat tugas-tugas kepengurusan di asrama?
Strategi Manajemen Konflik Integratif	Bagaimana bentuk komunikasi dan koordinasi yang Bapak bangun dengan pihak pengurus pondok pesantren ketika terjadi tumpang tindih kepentingan administrasi? Dalam rapat pleno penentuan kebijakan, bagaimana Bapak menyiasati ego sektoral agar	**Strategi Manajemen Konflik Kultural**	Bagaimana pendekatan kekeluargaan dan persaudaraan Islam (*ukhuwah*) Anda terapkan saat bernegosiasi dengan guru formal terkait dispensasi santri? Bagaimana pengurus menyuntikkan pemahaman kepada santri agar mereka tetap menjaga rasa hormat yang seimbang baik

	tercapai titik temu yang menguntungkan kedua belah pihak?		kepada guru madrasah maupun ustadz pondok?
Faktor Pendorong dan Penghambat	Sejauh mana peran dan posisi *dawuh* Kiai Pengasuh bertindak sebagai penentu kebijakan ketika madrasah mengalami jalan buntu dalam menyelaraskan aturan kedinasan? Apa saja hambatan teknis yang Bapak hadapi terkait kaku-nya aplikasi digital kementerian dalam merespons fleksibilitas kegiatan santri di lapangan?	**Otoritas Karismatik Kiai**	Bagaimana pengurus asrama memaknai dan mengamalkan setiap *dawuh* Kiai ketika menghadapi situasi makro yang menuntut pengorbanan salah satu agenda pondok demi kelancaran akreditasi atau ujian madrasah?
Bentuk dan Dinamika Konflik Harian	Bagaimana fenomena kedisiplinan santri yang Bapak/Ibu amati di kelas pagi, khususnya terkait santri yang terlambat atau mengantuk akibat penugasan malam dari pondok? Bagaimana dinamika gesekan psikologis yang terjadi saat	**Dinamika Tekanan Konflik Peran**	Bagaimana cara Anda membagi waktu dan energi harian antara tuntutan belajar, mengerjakan tugas madrasah, dan kewajiban mengaji atau berkhidmah di pondok? Pernahkah Anda merasa sangat kelelahan hingga terpaksa mengantuk atau terlambat di kelas, dan

	instrumen poin BK harus ditegakkan kepada santri yang sedang menjalankan tugas pengabdian (*khidmah*)?		bagaimana perasaan Anda saat harus berhadapan dengan poin pelanggaran BK?
Sinergi dan Rekonsiliasi Kasus	Bagaimana proses kolaborasi nyata yang Bapak/Ibu lakukan dengan pengurus keamanan atau pengasuh asrama dalam menyelesaikan pelanggaran santri? Bagaimana implementasi nilai ketakziman dari kitab *Ta'lim al-Muta'allim* digunakan sebagai instrumen penyembuhan perilaku indisipliner santri di ruang BK?	**Penerimaan Sanksi dan Kesadaran Spiritual**	Ketika Anda mendapatkan sanksi yang dikonversi menjadi kegiatan religius atas rekomendasi pengurus asrama dan guru BK, bagaimana hal tersebut memengaruhi motivasi belajar dan kesadaran ibadah Anda? Bagaimana Anda memaknai arti keberkahan ilmu dan ketakziman kepada guru di tengah padatnya jadwal dualistik yang Anda jalani sehari-hari?
Sistem Administrasi Arsip Hibrida	Bagaimana mekanisme teknis pemberlakuan surat mandat pengasuh pondok sebagai instrumen pemutihan poin pelanggaran dalam buku rekap BK? Apa saja kendala dokumenter yang		

	sering muncul ketika mengawinkan arsip formal sekolah dengan surat keterangan informal dari pengurus asrama?

6. Dokumentasi Penelitian





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis adalah mahasiswa yang dilahirkan dari sepasang kekasih ayah bernama Moh. Amin azhary dan bernama Sutik hermawati. Mahasiswa yang dilahirkan dari seorang ayah petani dan ibu yang berprofesi sebagai Guru. Mahasiswa dilahirkan di Banyuwangi pada tanggal 21 Agustus 2003. Dia dibesarkan oleh keluarga yang sangat sederhana.

Penulis ini menempuh Pendidikan dari SD Negeri 4 Songgon pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 1 Songgon. Penulis lulus dari SMP Negeri 1 Songgon pada tahun 2019. Kemudian memutuskan untuk melanjutkan belajarnya di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung menempuh Pendidikan di SMA Darussalam dan lulus pada tahun 2022. Kemudian penulis memutuskan untuk melanjutkan belajarnya di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung yang dulunya bernama Institut Agama Islam Darussalam atau IAIDA. dan alhamdulilah sekarang berkuliah di Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung atau disingkat UIMSYA. Selain aktif sebagai mahasiswa UIMSYA mahasiswa juga aktif menjadi pelajar di pondok pesantren yang saat ini penulis masih dalam proses belajar di kelas 1 Ulya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk, dinamika, serta strategi manajemen konflik integratif pada institusi pendidikan hibrida yang memadukan sistem formal negara dan budaya lokal keagamaan di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi. Sebagai lembaga yang hidup di dalam ekosistem pondok pesantren tradisional, madrasah ini senantiasa dihadapkan pada ketegangan organisasi antara rigiditas birokrasi rasional-legal Kementerian Agama dan fleksibilitas nilai pengabdian (khidmah) pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi situs tunggal, di mana data dihimpun melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik yang terjadi merupakan konflik peran ganda struktural (role conflict) yang termanifestasi dalam bentuk benturan jadwal harian, sengketa batas jam malam, dan perilaku indisipliner santri akibat kelelahan fisik. Namun, ketegangan dualistik ini berhasil diredam melalui strategi manajemen konflik integratif yang mengawinkan saluran komunikasi informal guru bimbingan konseling dan pengurus asrama dengan doktrin ketakziman kitab Ta'lim al-Muta'allim. Secara administratif, sinergi ini melembaga secara mapan melalui sistem arsip hibrida, di mana surat mandat pengasuh pondok diakui secara legal-formal sebagai instrumen pemutihan poin pelanggaran santri. Otoritas karismatik dan modal simbolik kiai bertindak sebagai poros pendorong utama sekaligus pemutus kebuntuan (deadlock) regulasi ketika madrasah terbentur oleh hambatan eksternal berupa rigiditas aplikasi pelaporan digital pemerintah. Penelitian ini menyimpulkan lahirnya sebuah model tata kelola baru berupa "birokrasi berjiwa spiritual", sebuah ruang negosiasi sosial di mana ketertiban modern negara dan stabilitas mutu akademis dapat ditegakkan secara harmonis tanpa mencederai marwah dan kesucian tradisi pesantren.