

Rekonstruksi Model Resolusi Konflik Berbasis Kepemimpinan Profetik Buya Hamka dan Budaya Organisasi Islami di Sekolah: *Systematic Literature Review (SLR)*

Irsa Salsabila¹, Nurhizrah Gistituati², Anisah³

^{1,2,3}Universitas Negeri Padang, Indonesia

E-mail: Irsasalsabila01@gmail.com¹, gistituatinurhizrah@gmail.com², anisah@fip.unp.ac.id³

Article History:

Received: 05 Agustus 2026

Revised: 20 Agustus 2026

Accepted: 26 Agustus 2026

Keywords: kepemimpinan profetik; Buya Hamka; budaya organisasi Islami; resolusi konflik; latar belakang kultural guru; *Systematic Literature Review*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengembangkan model konseptual mengenai pengaruh Kepemimpinan Profetik Buya Hamka terhadap Resolusi Konflik Internal melalui Budaya Organisasi Islami dengan mempertimbangkan Latar Belakang Kultural Guru sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)* dengan proses penelusuran, seleksi, dan sintesis literatur yang mengadaptasi tahapan PRISMA. Literatur yang dianalisis mencakup artikel ilmiah yang relevan dalam bidang kepemimpinan profetik, budaya organisasi Islami, komunikasi antarbudaya, dan manajemen konflik pendidikan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Profetik Buya Hamka yang direpresentasikan melalui dimensi siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah memiliki landasan konseptual yang kuat dalam membentuk pola kepemimpinan yang berintegritas, komunikatif, adil, dan adaptif dalam menghadapi konflik organisasi. Budaya Organisasi Islami yang berlandaskan nilai ukhuwah, tasamuh, dan syura berperan sebagai mediator yang mentransformasikan nilai-nilai kepemimpinan ke dalam norma dan praktik kolektif penyelesaian konflik. Sementara itu, Latar Belakang Kultural Guru berperan sebagai moderator karena perbedaan pola komunikasi, nilai, dan interpretasi terhadap kepemimpinan dapat memengaruhi efektivitas proses resolusi konflik. Model konseptual yang dikembangkan menempatkan tabayyun, syura, dan islah sebagai mekanisme utama penyelesaian konflik internal yang responsif terhadap keragaman budaya. Temuan ini memperluas kajian manajemen pendidikan Islam dengan mengintegrasikan kepemimpinan profetik, budaya organisasi Islami, dan keragaman kultural dalam satu kerangka resolusi konflik yang selanjutnya memerlukan pengujian empiris.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam pada jenjang Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) idealnya tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga membentuk lingkungan sekolah sebagai komunitas sosial yang dilandasi nilai-nilai Islam, seperti amanah, ukhuwah, musyawarah, keadilan, dan kerja sama. Budaya organisasi Islami yang terinternalisasi secara konsisten dapat memperkuat kepercayaan interpersonal, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong perilaku kerja kolaboratif di antara guru (Supianto et al., 2026). Orientasi tersebut juga bersesuaian dengan penguatan Profil Pelajar Pancasila, terutama dimensi beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia serta bergotong royong yang menempatkan karakter, kolaborasi, dan kepedulian sosial sebagai bagian penting dalam proses pendidikan (Mulyani et al., 2023). Namun, realitas organisasi sekolah tidak selalu berjalan sesuai dengan kondisi ideal tersebut. Interaksi yang berlangsung secara intensif antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan pengelola lembaga dapat melahirkan konflik karena perbedaan persepsi, kepentingan, komunikasi, pembagian tugas, maupun orientasi kerja. Sengadji et al. (2023) menunjukkan bahwa manajemen konflik kepala madrasah memiliki keterkaitan dengan kinerja guru, sehingga konflik internal tidak dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan interpersonal, tetapi juga sebagai persoalan manajerial yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi pendidikan. Literatur manajemen pendidikan Islam menunjukkan bahwa penyelesaian konflik sangat bergantung pada kapasitas kepemimpinan dalam membangun komunikasi, musyawarah, keterbukaan, serta nilai bersama dalam organisasi. Studi Husnan et al. (2023) pada madrasah di wilayah Tapal Kuda memperlihatkan bahwa pengelolaan konflik membutuhkan proses identifikasi, klasifikasi, dan strategi penyelesaian yang mempertimbangkan karakter lingkungan sosial, termasuk perbedaan budaya dan bahasa. Kondisi tersebut menunjukkan keterbatasan pendekatan pengelolaan konflik yang semata-mata administratif dan satu arah. Dalam konteks ini, kepemimpinan profetik menawarkan landasan alternatif karena menempatkan dimensi moral, keteladanan, komunikasi, dan tanggung jawab sebagai bagian integral dari praktik kepemimpinan pendidikan. Dewantoro et al. (2021) menunjukkan bahwa aktualisasi kepemimpinan profetik pada satuan pendidikan dapat ditransformasikan ke dalam misi, tujuan strategis, serta budaya organisasi sekolah.

Studi ini secara khusus merekonstruksi kepemimpinan profetik berdasarkan pemikiran Buya Hamka. Pemikiran Hamka mengenai kepemimpinan memberikan perhatian kuat pada keterpaduan moralitas, spiritualitas, kemampuan komunikasi, keadilan, dan pelayanan kepada masyarakat (Susanti et al., 2024). Dalam pembacaan terhadap *Tafsir Al-Azhar*, konstruksi tersebut semakin jelas melalui dua kualitas utama pemimpin, yaitu *al-qawiy* dan *al-amîn*. *Al-qawiy* merepresentasikan profesionalitas yang mencakup kompetensi, kemampuan manajerial, keahlian, dan kapasitas strategis, sedangkan *al-amîn* merepresentasikan spiritualitas, integritas, dan keterpercayaan. Keduanya tidak ditempatkan secara terpisah karena integritas spiritual berfungsi mengarahkan penggunaan kompetensi dan kewenangan seorang pemimpin (Halid, 2026). Dengan demikian, Kepemimpinan Profetik Buya Hamka dalam penelitian ini dipahami sebagai model kepemimpinan yang mengintegrasikan kapasitas manajerial dengan integritas moral-spiritual dalam mengarahkan hubungan dan penyelesaian persoalan organisasi.

Meskipun kepemimpinan profetik telah memperoleh perhatian dalam literatur Indonesia, masih terdapat ruang teoretis yang belum banyak dijelaskan. Studi kepemimpinan profetik selama ini lebih banyak menempatkan kepemimpinan sebagai faktor yang membentuk misi, karakter, budaya, atau efektivitas organisasi pendidikan (Dewantoro et al., 2021), sedangkan penelitian mengenai budaya organisasi Islami lebih banyak menekankan perannya dalam membentuk lingkungan kerja dan perilaku kolaboratif guru (Supianto et al., 2026). Pada sisi lain, kajian

.....

manajemen konflik pendidikan cenderung menelaah strategi kepala sekolah atau kepala madrasah dan hubungannya dengan kinerja guru (Sengadji et al., 2023; Husnan et al., 2023). Ketiga rumpun kajian tersebut belum banyak diintegrasikan dalam satu kerangka yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan profetik membentuk kemampuan resolusi konflik melalui budaya organisasi Islami dan dalam kondisi kultural seperti apa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat atau lebih lemah.

Dimensi kultural menjadi penting karena organisasi pendidikan swasta dapat mempertemukan guru dari beragam latar belakang etnis dan budaya. Penelitian Sinta dan Azhar (2025) pada lingkungan multikultural yang mempertemukan masyarakat Jawa, Melayu, Batak, Minang, dan kelompok etnis lainnya menunjukkan bahwa komunikasi antar-etnis dapat menghadapi persoalan stereotip, perbedaan representasi, serta potensi konflik laten apabila tidak dikelola secara partisipatif dan inklusif. Temuan tersebut selaras dengan studi Husnan et al. (2023) yang memperlihatkan bahwa keragaman budaya dan bahasa menjadi konteks yang perlu diperhitungkan dalam pengelolaan konflik pada lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, respons guru terhadap pola komunikasi, persuasi, keteladanan, maupun pengambilan keputusan pemimpin tidak selalu dapat diasumsikan homogen. Latar belakang kultural berpotensi memengaruhi cara guru menafsirkan pesan kepemimpinan serta menentukan respons mereka terhadap perbedaan dan konflik dalam organisasi.

Atas dasar kesenjangan tersebut, artikel ini menggunakan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk membangun kerangka konseptual integratif mengenai hubungan antara Kepemimpinan Profetik Buya Hamka, Budaya Organisasi Islami, Latar Belakang Kultural Guru, dan Resolusi Konflik Internal. Dalam kerangka yang dikembangkan, Budaya Organisasi Islami ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme melalui mana nilai-nilai kepemimpinan profetik diterjemahkan menjadi pola interaksi dan penyelesaian konflik, sedangkan Latar Belakang Kultural Guru ditempatkan sebagai variabel moderasi yang menjelaskan kemungkinan perbedaan kekuatan pengaruh kepemimpinan terhadap resolusi konflik. Kebaruan penelitian ini dengan demikian terletak pada pengintegrasian kepemimpinan profetik berbasis pemikiran lokal Buya Hamka dengan mekanisme budaya organisasi dan heterogenitas kultural guru dalam satu kerangka teoretis resolusi konflik pada lembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengadaptasi tahapan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). SLR digunakan untuk mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi, dan menyintesis secara sistematis berbagai temuan penelitian yang relevan guna membangun kerangka konseptual mengenai hubungan antara Kepemimpinan Profetik Buya Hamka, Budaya Organisasi Islami, Latar Belakang Kultural Guru, dan Resolusi Konflik Internal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak diarahkan pada pengujian empiris terhadap responden, tetapi pada integrasi teori dan temuan penelitian terdahulu untuk merumuskan proposisi serta model hubungan antarkonstruk.

Penelusuran literatur dilakukan terhadap artikel jurnal ilmiah nasional terakreditasi SINTA dan jurnal internasional yang relevan dengan manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan profetik, pemikiran kepemimpinan Buya Hamka, budaya organisasi Islami, komunikasi dan keragaman budaya, serta manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. Proses seleksi literatur mengikuti tahapan PRISMA yang mencakup identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), dan penetapan artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis. Kriteria inklusi mencakup artikel jurnal yang memiliki relevansi langsung dengan fokus penelitian, tersedia dalam teks lengkap, memiliki kejelasan metodologis, serta memuat temuan atau argumentasi teoretis yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antarkonstruk. Sementara itu, literatur

yang tidak berkaitan langsung dengan fokus penelitian, berupa publikasi nonilmiah, duplikat, atau tidak menyediakan informasi yang memadai untuk proses sintesis dikeluarkan dari analisis.

Data dari setiap artikel terpilih diekstraksi berdasarkan beberapa komponen, yaitu identitas publikasi, tujuan penelitian, konteks penelitian, pendekatan metodologis, konsep atau variabel yang digunakan, serta temuan utama yang relevan. Proses ekstraksi diarahkan pada identifikasi dimensi konseptual Kepemimpinan Profetik Buya Hamka yang mencakup *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*; nilai Budaya Organisasi Islami yang mencakup *ukhuwah*, *tasamuh*, dan *syura*; karakteristik Latar Belakang Kultural Guru; serta mekanisme Resolusi Konflik Internal yang antara lain direpresentasikan melalui *tabayyun* dan *islah*. Dimensi tersebut tidak diperlakukan sebagai instrumen pengukuran empiris, melainkan sebagai kategori analitis untuk mengorganisasi dan membandingkan temuan literatur.

Analisis data dilakukan menggunakan *content analysis* dan sintesis integratif. *Content analysis* digunakan untuk mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, serta keterkaitan konseptual yang muncul dalam literatur, sedangkan sintesis integratif digunakan untuk menghubungkan temuan dari berbagai rumpun kajian ke dalam satu kerangka teoretis. Hasil sintesis selanjutnya digunakan untuk merumuskan proposisi mengenai pengaruh Kepemimpinan Profetik Buya Hamka terhadap Resolusi Konflik Internal, mekanisme mediasi Budaya Organisasi Islami, serta peran moderasi Latar Belakang Kultural Guru. Model yang dihasilkan bersifat konseptual dan tidak dimaksudkan sebagai pembuktian hubungan kausal secara statistik, sehingga masih memerlukan pengujian empiris pada penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemetaan Dimensi Konseptual Pemikiran Multivariabel

Berdasarkan sintesis terhadap literatur kepemimpinan Islam dan pemikiran Buya Hamka, Kepemimpinan Profetik Buya Hamka dikonstruksi sebagai kepemimpinan yang mengintegrasikan integritas moral-spiritual, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, kecerdasan, serta kebijaksanaan dalam menghadapi dinamika organisasi. Pembacaan terhadap pemikiran Hamka dalam *Tafsir Al-Azhar* menunjukkan kuatnya orientasi kepemimpinan pada tanggung jawab kekhalifahan, moralitas, dan kemaslahatan, sedangkan kajian terhadap *Lembaga Hidup* menegaskan pentingnya tanggung jawab, keadilan, keteladanan, dan pembentukan akhlak dalam kehidupan sosial dan pendidikan (Muttaqin et al., 2026; Nurhasnah et al., 2026). Relevansi pemikiran tersebut dengan kepemimpinan pendidikan juga diperkuat oleh Awaluddin et al. (2026), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis pemikiran Hamka menempatkan keteladanan moral, empati, dan kemampuan menyesuaikan tindakan kepemimpinan dengan kondisi yang dihadapi sebagai unsur penting dalam pengelolaan pendidikan.

Atas dasar sintesis tersebut, dimensi Kepemimpinan Profetik Buya Hamka diturunkan secara konseptual ke dalam empat sifat kenabian, yaitu *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*. Formulasi ini memiliki dukungan kuat dalam literatur kepemimpinan profetik Indonesia. Fitriani et al. (2022) menempatkan *siddiq* sebagai kejujuran dan kebenaran, *amanah* sebagai keterpercayaan dan tanggung jawab, *fathanah* sebagai kecerdasan, serta *tabligh* sebagai kemampuan menyampaikan pesan. Temuan tersebut sejalan dengan implementasi kepemimpinan profetik pada lembaga pendidikan Islam yang memperlihatkan bahwa *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* berfungsi sebagai nilai yang mengarahkan kebijakan dan perilaku pemimpin (Yanti et al., 2023). Abidin dan Sirojuddin (2024) juga memperlihatkan bahwa pembentukan kepemimpinan profetik berkaitan dengan integritas, kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pendelegasian tugas, kepemimpinan tim, dan penyelesaian konflik. Secara empiris,

kepemimpinan profetik juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota organisasi pendidikan (Indayanti & Malik, 2023). Berdasarkan sintesis tersebut, *siddiq* dalam penelitian ini direpresentasikan melalui integritas dan transparansi kebijakan; *amanah* melalui tanggung jawab, keadilan, dan akuntabilitas dalam pembagian tugas; *tabligh* melalui komunikasi persuasif-humanis dan keterbukaan dialog; sedangkan *fathanah* melalui kecerdasan membaca situasi, mengidentifikasi potensi konflik, dan menentukan tindakan yang sesuai dengan karakter persoalan. Dengan demikian, keempat dimensi tersebut tidak diposisikan sebatas karakter personal pemimpin, tetapi sebagai prinsip yang diterjemahkan ke dalam praktik tata kelola dan interaksi organisasi sekolah.

Pada variabel Budaya Organisasi Islami, sintesis literatur menunjukkan bahwa nilai Islam berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang membentuk cara anggota organisasi memahami tanggung jawab, berinteraksi, dan melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi Islami dibangun melalui nilai *amanah*, *ukhuwah*, musyawarah, dan keadilan yang dapat memperkuat kepercayaan interpersonal, lingkungan kerja yang kondusif, serta perilaku kolaboratif guru (Supianto et al., 2026). Perspektif tersebut beririsan dengan konsepsi etika kerja Islami yang menempatkan nilai dan keyakinan Islam sebagai dasar pembentukan sikap serta perilaku anggota dalam organisasi. Widyastuti dan Budiharto (2023) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berkontribusi positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan Rizqy et al. (2026) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pembentukan etika kerja Islami dan selanjutnya berkontribusi terhadap kinerja anggota organisasi. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa nilai Islam dapat bekerja sebagai mekanisme internalisasi yang menghubungkan sistem nilai organisasi dengan perilaku aktual anggotanya.

Bertolak dari kerangka budaya kerja Islami Tasmara dan Hafidhuiddin serta temuan-temuan tersebut, Budaya Organisasi Islami dalam penelitian ini direpresentasikan melalui internalisasi nilai *shiddiq*, *istiqamah*, *fathanah*, *amanah*, dan *tabligh*. Nilai *shiddiq* tercermin dalam kejujuran dan transparansi interaksi organisasi; *istiqamah* dalam konsistensi terhadap standar mutu dan nilai kelembagaan; *fathanah* dalam profesionalisme serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat; *amanah* dalam tanggung jawab dan akuntabilitas kelembagaan; sedangkan *tabligh* tercermin dalam keterbukaan komunikasi dan penyampaian informasi secara jelas. Nilai-nilai tersebut selanjutnya diposisikan sebagai norma bersama yang membentuk pola interaksi sehari-hari warga sekolah. Dalam kerangka penelitian ini, Budaya Organisasi Islami karena itu tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat nilai normatif, tetapi sebagai mekanisme organisasional yang memungkinkan nilai Kepemimpinan Profetik Buya Hamka terinternalisasi ke dalam perilaku kolektif warga sekolah.

Adapun Resolusi Konflik Internal dikonstruksi melalui integrasi perspektif manajemen konflik organisasi dengan prinsip penyelesaian konflik dalam Islam. Literatur mengenai manajemen konflik pada lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa konflik tidak cukup diselesaikan melalui pengendalian administratif, tetapi membutuhkan komunikasi, klarifikasi, musyawarah, mediasi, dan rekonsiliasi. Puspitasari (2022) mengidentifikasi sejumlah mekanisme pengelolaan konflik berdasarkan perspektif Al-Qur'an, antara lain *tabayyun*, musyawarah, negosiasi, mediasi-akomodasi, dan *islah*. Temuan serupa dikemukakan Kasim et al. (2024), yang menempatkan negosiasi, *tabayyun*, musyawarah, *tahkim*, dan *islah* sebagai strategi manajemen konflik berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis. Dalam konteks lembaga pendidikan dasar Islam, Samsudin dan Setyowati (2022) secara lebih spesifik menempatkan *tabayyun* sebagai mekanisme pengaturan konflik dan *islah* sebagai proses resolusi yang diarahkan pada pemulihan hubungan antarpihak.

Berdasarkan sintesis tersebut, Resolusi Konflik Internal dalam penelitian ini difokuskan pada tiga mekanisme utama, yaitu *tabayyun*, *syura*, dan *islah*. *Tabayyun* merujuk pada proses klarifikasi dan verifikasi informasi secara objektif sebelum penilaian atau keputusan mengenai konflik ditetapkan. *Syura* merepresentasikan proses deliberasi yang membuka ruang bagi pihak-pihak yang berkonflik untuk menyampaikan perspektif, mengidentifikasi kepentingan bersama, dan merumuskan kesepakatan yang dapat diterima. Sementara itu, *islah* merepresentasikan tahap rekonsiliasi yang tidak berhenti pada penghentian perselisihan, tetapi diarahkan pada pemulihan hubungan interpersonal, pembangunan kembali kepercayaan, dan pencegahan terbentuknya faksi yang berkepanjangan di antara guru. Ketiga mekanisme tersebut menunjukkan bahwa resolusi konflik dalam perspektif Islam memiliki orientasi yang lebih luas daripada sekadar mengurangi ketegangan, yaitu memulihkan kualitas relasi sosial dan menjaga integrasi organisasi pendidikan.

Dengan demikian, hasil sintesis literatur memperlihatkan keterhubungan konseptual antara ketiga konstruk. Kepemimpinan Profetik Buya Hamka menyediakan orientasi nilai dan perilaku kepemimpinan melalui *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*; Budaya Organisasi Islami menjadi mekanisme institusionalisasi nilai tersebut ke dalam norma dan perilaku kolektif; sedangkan Resolusi Konflik Internal merepresentasikan keluaran organisasional melalui praktik *tabayyun*, *syura*, dan *islah*. Konstruksi ini memberikan dasar teoretis bagi penempatan Budaya Organisasi Islami sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Kepemimpinan Profetik Buya Hamka dan Resolusi Konflik Internal.

Analisis Jalur Hubungan Teoretis Intervensi Sistemik

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa Kepemimpinan Profetik Buya Hamka dapat ditempatkan sebagai konstruk antecedent yang mengarahkan terbentuknya pola interaksi dan pengelolaan konflik dalam organisasi sekolah. Dalam pemikiran Hamka, kepemimpinan ideal bertumpu pada integrasi *al-qawiy* dan *al-amîn*. *Al-qawiy* merepresentasikan profesionalitas yang mencakup kompetensi manajerial, keahlian, dan kemampuan strategis, sedangkan *al-amîn* merepresentasikan spiritualitas dan integritas yang mengendalikan penggunaan kompetensi tersebut (Halid, 2026). Konstruksi ini beririsan dengan praktik kepemimpinan profetik pada lembaga pendidikan Islam yang menempatkan *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* sebagai dasar dalam menentukan kebijakan dan membangun hubungan dengan anggota organisasi (Yanti et al., 2023). Dengan demikian, kemampuan kepala sekolah dalam membaca situasi, bersikap adil, menjaga integritas, dan membangun komunikasi terbuka secara konseptual memberikan kondisi yang lebih kondusif bagi pencegahan dan penyelesaian konflik internal. Temuan Husnan et al. (2023) memperkuat argumentasi tersebut dengan menunjukkan bahwa penyelesaian konflik di madrasah membutuhkan identifikasi dini dan strategi integratif yang melibatkan berbagai pihak agar konflik tidak berkembang ke tahap yang lebih tinggi.

Jalur berikutnya memperlihatkan hubungan antara Kepemimpinan Profetik Buya Hamka dan Budaya Organisasi Islami. Kepemimpinan profetik tidak berhenti pada perilaku personal seorang kepala sekolah, tetapi memiliki fungsi transmisi nilai kepada anggota organisasi. Nasukah et al. (2020) menegaskan bahwa internalisasi nilai kepemimpinan profetik dalam lembaga pendidikan Islam membutuhkan kesamaan paradigma antara pemimpin, staf, dan guru serta diperkuat melalui keteladanan pemimpin. Hubungan tersebut juga memperoleh dukungan empiris dari Rahayuningsih (2016), yang menemukan adanya hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi serta menunjukkan peran kepemimpinan profetik dalam internalisasi nilai organisasi. Artinya, keteladanan (*uswatun hasanah*), kejujuran, tanggung jawab, keterbukaan komunikasi, dan kebijaksanaan pemimpin berpotensi berkembang dari nilai individual pemimpin menjadi norma bersama yang mengarahkan perilaku warga sekolah.

.....

Dalam kerangka ini, Budaya Organisasi Islami diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme bagaimana nilai kepemimpinan diterjemahkan menjadi perilaku kolektif dalam penyelesaian konflik. Budaya organisasi yang didasarkan pada *amanah*, *ukhuwah*, musyawarah, dan keadilan membentuk sistem makna bersama yang memperkuat kepercayaan interpersonal, tanggung jawab kolektif, serta perilaku kerja kolaboratif guru (Supianto et al., 2026). Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan profetik terhadap resolusi konflik secara teoretis tidak hanya berlangsung secara langsung melalui tindakan kepala sekolah, tetapi juga secara tidak langsung melalui proses institusionalisasi nilai-nilai kepemimpinan ke dalam budaya sekolah. Semakin kuat nilai profetik terinternalisasi menjadi norma bersama, semakin tersedia pula landasan organisasional bagi guru untuk mengedepankan dialog, klarifikasi, musyawarah, dan rekonsiliasi dibandingkan respons yang bersifat konfrontatif.

Analisis integratif juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak berlangsung dalam ruang sosial yang homogen. Latar Belakang Kultural Guru secara konseptual dapat diposisikan sebagai variabel moderasi karena latar budaya berkaitan dengan cara individu membentuk persepsi, menggunakan bahasa, mengekspresikan ketidaksetujuan, dan memberikan respons terhadap komunikasi pihak lain. Studi komunikasi antarbudaya antara kelompok Jawa dan Batak menunjukkan adanya perbedaan dalam pola bahasa, persepsi, komunikasi nonverbal, dan bentuk interaksi sosial, meskipun perbedaan tersebut dapat dikelola melalui proses saling memahami dan adaptasi (Nugroho et al., 2012). Penelitian yang lebih mutakhir di lingkungan pendidikan Sumatra Utara juga menemukan variasi gaya komunikasi antara mahasiswa Jawa dan Batak, tetapi perbedaan tersebut tidak secara otomatis menimbulkan hambatan karena penghargaan timbal balik dan kemampuan adaptasi dapat memperkuat hubungan antarbudaya (Kustiawan et al., 2025). Oleh karena itu, latar kultural dalam penelitian ini tidak dipahami sebagai karakter etnis yang bersifat tetap dan deterministik, tetapi sebagai konteks sosial yang dapat memengaruhi cara guru menginterpretasikan komunikasi dan tindakan kepemimpinan.

Posisi moderasi tersebut menjadi semakin relevan pada lembaga pendidikan yang dihuni oleh guru dengan latar budaya yang beragam. Husnan et al. (2023) menemukan bahwa perbedaan budaya dan bahasa merupakan salah satu konteks yang harus diperhitungkan dalam manajemen konflik lembaga pendidikan. Dengan demikian, pesan kepemimpinan yang sama belum tentu diterima dan dimaknai dengan cara yang identik oleh seluruh guru. Komunikasi yang dianggap tegas dan terbuka oleh satu individu dapat diterima secara berbeda oleh individu lain yang lebih terbiasa dengan komunikasi tidak langsung, demikian pula strategi penyelesaian konflik yang dianggap efektif pada satu konteks belum tentu menghasilkan respons yang sama pada konteks budaya lainnya. Atas dasar tersebut, Latar Belakang Kultural Guru dalam model penelitian ini diposisikan sebagai faktor pengondisi yang secara teoretis dapat memperkuat atau memperlemah efektivitas Kepemimpinan Profetik Buya Hamka dalam mendorong Resolusi Konflik Internal.

Pada jalur selanjutnya, Budaya Organisasi Islami berfungsi sebagai ruang integrasi sosiokultural, bukan sebagai mekanisme yang menghapus identitas budaya masing-masing guru. Nilai *ukhuwah* menyediakan orientasi persaudaraan yang melampaui perbedaan kelompok, *tasamuh* memberikan ruang bagi penerimaan terhadap keragaman cara pandang, sedangkan *syura* menyediakan mekanisme deliberatif untuk mempertemukan perbedaan secara setara. Supianto et al. (2026) menunjukkan bahwa nilai *ukhuwah*, musyawarah, *amanah*, dan keadilan dalam budaya organisasi Islami dapat membentuk kepercayaan interpersonal, solidaritas profesional, dan kolaborasi guru. Dalam perspektif ini, budaya organisasi Islami menyediakan seperangkat nilai bersama yang memungkinkan variasi pola komunikasi dan orientasi kultural guru dikelola tanpa menuntut hilangnya identitas budaya masing-masing.

.....

Berdasarkan keseluruhan sintesis tersebut, hubungan teoretis yang dikembangkan membentuk suatu mekanisme intervensi sistemik. Kepemimpinan Profetik Buya Hamka berfungsi sebagai sumber nilai dan arah perilaku kepemimpinan; Budaya Organisasi Islami menjadi mekanisme mediasi yang menginstitusionalisasikan nilai tersebut menjadi norma kolektif; sedangkan Latar Belakang Kultural Guru menjadi variabel moderasi yang mengondisikan bagaimana praktik kepemimpinan diterima dan diterjemahkan dalam interaksi organisasi. Pada akhirnya, kombinasi ketiga mekanisme tersebut diarahkan pada Resolusi Konflik Internal berbasis *tabayyun*, *syura*, dan *islah*. Kerangka ini menunjukkan bahwa efektivitas resolusi konflik tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individual kepala sekolah, tetapi oleh keterhubungan antara kualitas kepemimpinan, kekuatan budaya organisasi, dan sensitivitas terhadap keragaman kultural guru.

KESIMPULAN

Hasil *Systematic Literature Review* menunjukkan bahwa Kepemimpinan Profetik Buya Hamka yang direpresentasikan melalui dimensi *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* memiliki landasan konseptual yang kuat untuk mendukung resolusi konflik internal di sekolah. Pengaruh tersebut tidak hanya berlangsung melalui tindakan langsung pemimpin, tetapi juga melalui pembentukan Budaya Organisasi Islami yang berlandaskan *ukhuwah*, *tasamuh*, dan *syura*. Dalam kerangka konseptual yang dikembangkan, Budaya Organisasi Islami diposisikan sebagai mediator yang menerjemahkan nilai-nilai kepemimpinan profetik menjadi norma dan praktik kolektif dalam penyelesaian konflik melalui *tabayyun*, *syura*, dan *islah*. Sementara itu, Latar Belakang Kultural Guru diposisikan sebagai moderator karena perbedaan pola komunikasi, cara memaknai otoritas, dan respons terhadap konflik berpotensi memperkuat atau memperlemah efektivitas praktik kepemimpinan. Budaya Organisasi Islami dalam konteks ini berfungsi sebagai ruang integrasi sosiokultural yang menyediakan nilai bersama tanpa menghilangkan karakteristik kultural masing-masing guru, sehingga proses resolusi konflik dapat berlangsung lebih adaptif terhadap keragaman organisasi.

Penelitian ini terbatas pada sintesis literatur dan belum melakukan verifikasi empiris terhadap hubungan mediasi maupun moderasi yang dirumuskan. Literatur yang dianalisis juga dominan berasal dari konteks pendidikan Islam Indonesia sehingga penerapan model pada konteks kelembagaan dan budaya yang berbeda masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya perlu menguji model konseptual ini melalui pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau *mixed methods* pada sekolah dengan karakteristik geografis, demografis, dan kelembagaan yang beragam, termasuk mempertimbangkan variabel lain seperti struktur tata kelola yayasan, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan. Secara praktis, hasil sintesis ini mengarahkan kepala sekolah dan pengelola yayasan untuk menginternalisasikan nilai-nilai profetik dalam praktik kepemimpinan, memperkuat Budaya Organisasi Islami sebagai nilai bersama, serta membangun mekanisme komunikasi, *tabayyun*, *syura*, dan *islah* yang sensitif terhadap keragaman kultural guru guna menjaga stabilitas hubungan kerja dan mendukung keberlangsungan mutu pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Sirojuddin, A. (2023). Tradisi pendidikan pesantren dalam mengembangkan jiwa kepemimpinan profetik. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 84–97. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i1.773>
- Awaluddin, A., Wikastri, E. D., & Rismita. (2026). Pemikiran kepemimpinan Buya Hamka dalam perspektif kepemimpinan situasional modern dan implikasinya terhadap kesiapan
-

- akademik siswa sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 2381–2387. <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.1739>
- Dewantoro, M. H., Madjid, A., Wasim, A. T., & Hamami, T. (2021). Liberasi kepemimpinan profetik dalam satuan sekolah dasar dan menengah Muhammadiyah. *Millah: Journal of Religious Studies*, 20(2), 385–416. <https://doi.org/10.20885/millah.vol20.iss2.art8>
- Fitriani, Hafidhuddin, D., Husaini, A., & Mujahidin, E. (2022). Konsep pendidikan karakter kepemimpinan profetik dan implementasinya di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(4), 505–517. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v11i4.8268>
- Halid, A. R. I. (2026). Nilai-nilai kepemimpinan dalam *Tafsir Al-Azhar*: Studi tentang keseimbangan antara profesionalitas dan spiritualitas. *JIMMI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin*, 3(1), 267–282. <https://doi.org/10.71153/jimmi.v3i1.491>
- Husnan, R., Hidayat, R., & Machfudz. (2023). Manajemen konflik madrasah pasca pandemi COVID-19 di wilayah Tapal Kuda. *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 6(1), 74–85. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v6i1.8587>
- Indayanti, A. N., & Malik, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan profetik terhadap motivasi kinerja di institusi perguruan tinggi. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.33>
- Kasim, M., Anwar, H., & Ota, L. G. (2022). Manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *Journal of Islamic Education Management Research*, 1(1), 63–86. <https://doi.org/10.58194/jiemr.v1i1.1863>
- Kurniansyah, A. (2022). *Analisis budaya organisasi Islam dan komitmen organisasional pegawai Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Pekanbaru* [Skripsi, Universitas Islam Riau]. Repository Universitas Islam Riau.
- Kustiawan, W., Saqinah, N. K., & Khairina, M. A. (2025). Relasi komunikasi antarbudaya mahasiswa suku Jawa dan suku Batak dalam meningkatkan prestasi di lingkungan UIN SU Medan. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(2), 458–464. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1205>
- Mulyani, S., Nurmeta, I. K., & Maula, L. H. (2023). Analisis implementasi Profil Pelajar Pancasila di sekolah dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(4), 1638–1645. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i4.5515>
- Muttaqin, Z., Muttaqin, T., & Charimah, K. (2026). Kepemimpinan profetik Kuntowijoyo dalam perspektif khalifah menurut Hamka dalam *Tafsir Al-Azhar*. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(1). <https://doi.org/10.33367/ijhss.v7i1.4243>
- Nasukah, B., Harsoyo, R., & Winarti, E. (2020). Internalisasi nilai-nilai kepemimpinan profetik di lembaga pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6(1), 52–68. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v6i1.1966>
- Nugroho, A. B., Lestari, P., & Wiendijarti, I. (2012). Pola komunikasi antarbudaya Batak dan Jawa di Yogyakarta. *Jurnal ASPIKOM*, 1(5), 403–418. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v1i5.44>
- Puspitasari, F. F. (2022). Model manajemen konflik lembaga pendidikan Islam: Tinjauan komparatif *Tafsir Ibn Katsir* dan *Tafsir Jalalain*. *Tadbir Muwahhid*, 6(1), 95–109. <https://doi.org/10.30997/jtm.v6i1.4950>
- Putra, A. A. (2025). *Transformasi kepemimpinan dalam pendidikan Islam di era digital dalam tinjauan paradigma akal cerdas Buya Hamka* [Tesis magister, Universitas PTIQ Jakarta]. Repository Universitas PTIQ Jakarta.

- Rahayuningsih, T. (2016). Kepemimpinan profetik, budaya organisasi, dan komitmen organisasi karyawan Universitas Abdurrah. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 117–121. <https://doi.org/10.24014/jp.v12i2.3238>
- Rizqy, I., Ibrahim, A., & Syahputra, H. (2026). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islami. *JIMMI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin*, 3(1), 14–30. <https://doi.org/10.71153/jimmi.v3i1.414>
- Samsudin, S., & Setyowati, N. (2022). Manajemen konflik lembaga pendidikan dasar Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(2), 549–563. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i2.1601>
- Sengadji, P. M., Badrudin, B., & Hidayat, H. (2023). Manajemen konflik kepala madrasah dan hubungannya dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3566>
- Sinta, E. D., & Azhar, A. A. (2025). Dinamika komunikasi antar etnis multikultural dalam meningkatkan harmonisasi di Kecamatan Batang Kuis. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 9(3), 1353–1362. <https://doi.org/10.31604/jim.v9i3.2025.1353-1362>
- Supianto, Ulfah, D., Hasri, S., & Sohiron. (2026). Budaya organisasi Islami dan perilaku kerja kolaboratif guru di lembaga pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 280–292. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v9i1.3064>
- Susanti, F., Fitri, L., Wastri, L., & Demina. (2024). The concept of leadership in Islam: An analysis of Abuya Hamka's thoughts. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 10(2), 26–34. <https://doi.org/10.19109/elidare.v10i2.17555>
- Widyastuti, A., & Budiharto, S. (2023). Peran etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi: Reviu literatur. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)*, 3(1s), 144–157. <https://doi.org/10.25299/jicop.v3i1s.12354>
- Yanti, I., Sumarni, W., Simbolon, A. M. Y., Aldri, & Iswantir. (2023). Implementasi kepemimpinan profetik di Pondok Pesantren Madrasah Tarbiyah Islamiyah (MTI) Canduang. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 8(1), 16–23. <https://doi.org/10.34125/jkps.v8i1.129>
-