

**Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam** (E-ISSN: 2550-1038, P-ISSN: 2503-3506). Vol. 11, No. 2 (Jul-Des 2025). Halaman: 107-121. DOI: <https://doi.org/10.26594/dirasat>. Dikelola oleh Program Studi S-2 Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Program Pascasarjana Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum (Unipdu). Tromol Pos 10 Peterongan Jombang Jawa Timur, Indonesia. Pascasarjana Unipdu: <https://pps.unipdu.ac.id>. OJS Dirasat: <https://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat>.

Situs (Turabian): Khusna, Hestian Wahyu Halimatul, dan Mambaul Ngadhimah. "Implementasi Nilai-Nilai Islam dan Prinsip Psikologi Modern dalam Manajemen Konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum." *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2025): 107-121.

URL : <https://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/article/view/6145>.

DOI : <https://doi.org/10.26594/dirasat.v11i2.6145>.

---

## Implementasi Nilai-Nilai Islam dan Prinsip Psikologi Modern dalam Manajemen Konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum

**Hestian Wahyu Halimatul Khusna, Mambaul Ngadhimah**

Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo

Email: [hestian.khusna@student.uinponorogo.ac.id](mailto:hestian.khusna@student.uinponorogo.ac.id)

---

Abstrak: Manajemen konflik menjadi hal yang penting di madrasah karena konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari interaksi kerja sehari-hari antara pendidik dan pengelola lembaga. Tanpa pengelolaan yang baik, konflik dapat menurunkan keharmonisan hubungan kerja, mengganggu kinerja guru, serta melemahkan iklim pendidikan yang seharusnya berlandaskan nilai-nilai Islam. Permasalahan yang terjadi di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum meliputi ketegangan akibat pembagian tugas mengajar yang dirasakan kurang adil serta hambatan komunikasi antar guru yang memicu salah paham dan emosi yang dipendam. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dan prinsip psikologi modern diintegrasikan dalam manajemen konflik di madrasah, serta menilai efektivitasnya dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala madrasah dan guru, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diperkuat melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam seperti kesabaran, keadilan, musyawarah, dan persaudaraan dengan prinsip psikologi modern seperti pengendalian emosi, empati, dan komunikasi asertif terbukti efektif dalam mengelola konflik, meredam ketegangan emosional, serta menjadikan konflik sebagai sarana evaluasi dan perbaikan bersama dalam membangun iklim madrasah yang harmonis dan kondusif.

Kata Kunci: Nilai-Nilai Islam, Psikologi Modern, Manajemen Konflik.

Abstract: Conflict management is important in madrasahs because conflict is an unavoidable part of daily interactions among educators and institutional managers. Without proper management, conflict can reduce harmony in working relationships, disrupt teachers' performance, and weaken the educational climate that should be grounded in Islamic values. The problems found at Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum include tensions arising from the perceived unfair distribution of teaching assignments and communication barriers among teach-

ers that lead to misunderstandings and suppressed emotions. This study aims to describe and analyze the integration of Islamic values and modern psychological principles in conflict management at the madrasah, as well as to evaluate its effectiveness in creating harmonious working relationships. This research employs a qualitative approach with a field research design. Data were collected through observation, in-depth interviews with the head of the madrasah and teachers, and documentation. Data analysis followed the Miles and Huberman model, consisting of data condensation, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through triangulation. The findings indicate that integrating Islamic values such as patience, justice, deliberation, and brotherhood with modern psychological principles such as emotional regulation, empathy, and assertive communication is effective in managing conflict, reducing emotional tension, and transforming conflict into a means of collective evaluation and improvement in building a harmonious and conducive madrasah environment.

Keywords: Islamic Values, Modern Psychology, Conflict Management.

## Pendahuluan

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam. Ironisnya, meskipun madrasah diniyah menjadi tempat penanaman nilai-nilai moral dan spiritual, konflik interpersonal dan institusional masih sering terjadi. Perbedaan persepsi dan juga cara pandang yang tidak sama terhadap kebijakan madrasah bisa membuat kerja sama di lingkungan sekolah menjadi kurang baik.<sup>1</sup> Hal ini pada akhirnya dapat mengurangi kinerja lembaga dan mengaburkan nilai-nilai Islam yang seharusnya menjadi dasar dan semangat utama madrasah.<sup>2</sup> Fenomena ini menegaskan bahwa pendidikan agama tidak otomatis menjamin keharmonisan organisasi tanpa adanya manajemen konflik yang terarah dan berbasis nilai.<sup>3</sup> Konflik yang tidak dikelola secara bijak dapat menimbulkan disfungsi komunikasi, menurunkan kinerja, dan memperlemah loyalitas anggota lembaga pendidikan.<sup>4</sup>

Manajemen konflik menurut Robbins dalam Wadi' Vatul, ialah tindakan yang bersifat konstruktif, direncanakan, terorganisir, terfokus, dan

---

<sup>1</sup> Mar Azizah dan Dewi Lestari, "Pendekatan Efektif dalam Manajemen Konflik di Madrasah," *Irsyaduana: Jurnal Studi Kemahasiswaan* 4, no. 3 (2024): 330–339.

<sup>2</sup> Nanik Setyowati dan Samsudin, "Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam," *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 4, no. 2 (2022): 549–563.

<sup>3</sup> Fitri Handayani, "Manajemen Konflik Menuju Madrasah Efektif," *Journal of Student Research* 1, no. 5 (2023): 136–156.

<sup>4</sup> Ditha Nur Azizah dan Acep Nurlaeli, "Implementasi Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2024): 619–629.

dinilai dengan rutin untuk menyelesaikan konflik.<sup>5</sup> Manajemen konflik juga dapat diartikan sebagai pendekatan yang fokus dalam mekanisme penyelesaian konflik melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian pihak-pihak yang terlibat melalui berbagai cara, termasuk tindakan.<sup>6</sup> Dalam hal ini strategi manajemen konflik diintegrasikan dengan nilai-nilai islam dan psikologi modern. Sebagaimana menurut Imam Ghazali yang dikutip oleh Wardatushobariyah, nilai-nilai islam seperti ‘*adl*’ (keadilan), *sabr* (kesabaran), musyawarah, dan ihsan.<sup>7</sup>

Berkaitan dengan psikologi modern, Sigmund Freud menyebutkan bahwa psikologi modern terdapat berbagai pendekatan dalam memahami dan menangani masalah psikologis, yang mencakup terapi kognitif behavioral, terapi humanistik, dan pendekatan psikoanalitik.<sup>8</sup> Sigmund Freud memberikan gambaran yang jelas melalui pendekatan psikoanalitik. Dalam pandangan Freud, perilaku manusia dipengaruhi oleh dorongan ketidaksadaran.<sup>9</sup> Konflik di madrasah seringkali bukan hanya masalah aturan, melainkan muncul dari ketegangan perasaan individu yang tidak disadari. Oleh karena itu, menggabungkan nilai-nilai Islam sebagai pedoman moral dengan prinsip psikologi modern sebagai alat pengatur emosi menjadi sangat penting untuk menciptakan kedamaian di lingkungan kerja. Dengan prinsip-prinsip psikologi modern seperti regulasi emosi, komunikasi empatik, serta resolusi kolaboratif.<sup>10</sup> Integrasi dari dua perspektif ini dapat memungkinkan terciptanya iklim organisasi yang harmonis dan berkeadaban.

Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Non-formal yang terletak di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Problem Praktis di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum

<sup>5</sup> Wadiq Vatul Khovivah et al., “Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Islam* no. 4 (2024).

<sup>6</sup> Ibi.

<sup>7</sup> Neng Wardatushobariah dan Resi Dazia, “Implementasi Manajemen Berbasis Nilai Islam di Lembaga Pendidikan: Kajian Pustaka Kritis,” *Tanzhimuna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2025): 1–10.

<sup>8</sup> Alfi Wirda Mawaddah, Vivik Shofiah, dan Khairunnas Rajab, “Kajian Psikologi Islam: Integrasi Pendekatan Falsafi dan Psikologi Modern,” *Nathiqiyah: Jurnal Psikologi Islam* 7, no. 2 (2024): 177, <https://doi.org/10.46781/nathiqiyah.v7i2.1294>.

<sup>9</sup> M. Arief Hakim, *Sigmund Freud: Sang Perintis Psikoanalisa* (Bandung: Nuansa Cendekia, 2019).

<sup>10</sup> Sarinah Ardiansyah, “Kajian Psikoanalisis Sigmund Freud,” *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2022): 25–31.

menunjukkan adanya ketegangan yang dipicu oleh ketidakadilan pembagian jadwal mengajar dan hambatan komunikasi interpersonal. Pendekatan yang hanya mengandalkan aturan formal tanpa menyentuh aspek emosional sering kali hanya memberikan solusi sementara. Di sisi lain, Problem Akademik menunjukkan bahwa penelitian terdahulu umumnya masih terpisah dalam memandang solusi konflik. Misalnya, penelitian oleh Penny Kurnia, dalam menyoroti gaya penyelesaian konflik di madrasah berbasis pendekatan kepemimpinan, namun belum menelaah integrasi psikologis dan religius secara bersamaan.<sup>11</sup> Begitu pula studi oleh Reny Diana, yang menekankan pentingnya komunikasi interpersonal dalam mengelola konflik guru, tetapi tidak mengaitkannya dengan nilai-nilai Islam secara sistematis.<sup>12</sup> Terdapat kekosongan penelitian mengenai bagaimana integrasi praktis antara nilai spiritual Islam dan prinsip psikologi modern (seperti regulasi emosi dan komunikasi asertif) diterapkan secara bersamaan untuk manajemen konflik di lingkungan madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam implementasi nilai-nilai Islam dan prinsip psikologi modern dalam manajemen konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum. Secara spesifik, studi ini berupaya menganalisis bagaimana integrasi antara nilai spiritual seperti keadilan (*'adl'*), kesabaran (*sabr*), dan musyawarah bersinergi dengan teori psikoanalisis Sigmund Freud mengenai regulasi emosi untuk menangani ketegangan interpersonal. Lebih lanjut, penelitian ini bermaksud mengevaluasi efektivitas pendekatan tersebut terhadap penguatan keharmonisan hubungan antar pendidik dan penciptaan iklim belajar yang kondusif di lingkungan madrasah. Melalui pembahasan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep manajemen konflik yang menjembatani nilai agama dan analisis kejiwaan, sekaligus menjadi model praktis yang dapat diadaptasi oleh lembaga pendidikan Islam lainnya dalam menghadapi tantangan sosial-emosional di lingkungan kerja secara lebih manusiawi dan religius.

---

<sup>11</sup> Penny Kurnia Putri, “Manajemen Konflik dan Resolusi Konflik: Sebuah Pendekatan terhadap Perdamaian,” *Jurnal Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2022).

<sup>12</sup> Reny Diana, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Pendidikan* 4 (2020): 1828–1835.

## Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif pada prinsipnya bertujuan untuk menerangkan dan mendeskripsikan secara kritis suatu kejadian maupun peristiwa sosial. Dalam konteks pendidikan, penelitian ini bertujuan memahami makna yang terjadi dalam situasi nyata. Karena itu, digunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan langsung di lokasi agar fenomena dapat dipahami secara nyata.<sup>13</sup> Data primer dalam penelitian ini bersumber langsung dari hasil wawancara mendalam dan observasi terhadap Kepala Madrasah serta para guru di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi terkait arsip pembagian tugas dan profil lembaga.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui observasi partisipatif untuk mengamati interaksi harian, wawancara terstruktur untuk menggali perspektif subjek, serta dokumentasi untuk memperkuat temuan lapangan. Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.<sup>14</sup> Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis Milles dan Huberman yaitu *data condensation* (kondensasi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing or verifications* (penarikan kesimpulan atau verifikasi). Sedangkan, untuk memastikan keaslian atau keabsahan data, peneliti menggunakan ketekunan dan pendekatan triangulasi. Peningkatan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan agar dapat mendeskripsikan data secara lebih akurat dan sistematis terkait penelitian yang dilakukan.<sup>15</sup>

## Hasil Penelitian

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum berorientasi pada penyelesaian yang damai, kekeluargaan, serta berpijak pada prinsip-prinsip keadilan,

<sup>13</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), 338.

<sup>14</sup> Galang Surya Gemilang, "Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling," *Jurnal Fokus Konseling* 2, no. 2 (2016): 154.

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 244.

musyawarah, dan empati. Nilai-nilai Islam seperti ‘*adl*’ (keadilan), *şabr* (kesabaran), *syura* (musyawarah), dan *ukhuwah islamiyah* (persaudaraan) menjadi dasar dalam setiap pengambilan keputusan, sedangkan prinsip psikologi modern seperti pengendalian emosi, komunikasi asertif, dan empati interpersonal diimplementasikan dalam proses mediasi konflik.

### ***Penemuan Bentuk-Bentuk Konflik Yang Terjadi***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum bersumber dari dinamika kerja sehari-hari dan relasi interpersonal antarguru. Bentuk konflik yang paling dominan adalah konflik pembagian tugas dan jadwal mengajar, serta konflik komunikasi. Menurut pemaparan dari Kepala Sekolah, konflik pembagian tugas muncul karena adanya persepsi ketidakadilan dalam pembagian jam mengajar, sehingga menimbulkan rasa lelah dan ketidakpuasan. Padahal pada kenyataannya, pembagian tugas sudah disesuaikan dengan kondisi masing-masing guru, dikarenakan sebagian ada yang kerja ditempat lain. Hak bisyaroh yang diterima tentunya juga berbeda, sesuai dengan jumlah berapa kali masuk.

Kemudian, pada konflik komunikasi di madrasah sering muncul karena perbedaan cara berinteraksi, cara berbicara, dan cara menyampaikan informasi antarindividu. Pesan yang seharusnya disampaikan secara terbuka justru disimpan atau disampaikan secara tidak langsung, sehingga mudah menimbulkan salah paham. Kesalahpahaman ini lama-kelamaan menumpuk menjadi konflik emosional yang terpendam, seperti rasa kecewa, tersinggung, atau tidak dihargai, yang akhirnya berdampak pada menurunnya kenyamanan dan keharmonisan kerja. Dalam hal ini apabila dikaitkan dengan perspektif sigmund freud, kondisi tersebut dapat dipahami sebagai adanya ketegangan antara ego dan superego. Ego berperan menyesuaikan diri dengan realitas kerja, seperti beban tugas, kepentingan pribadi, dan keinginan untuk dihargai atau dipahami. Sementara itu, superego menuntut individu untuk tetap mematuhi norma moral, nilai agama, dan etika sebagai pendidik di lembaga Islam, seperti bersikap sabar, menjaga lisan, dan menghormati atasan maupun rekan kerja. Ketika guru memilih memendam perasaan demi menjaga norma dan etika, tetapi kebutuhan emosionalnya tidak tersalurkan dengan baik, maka muncul tekanan batin yang berujung pada konflik internal dan ketegangan dalam komunikasi.

## ***Langkah Penyelesaian Konflik melalui Integrasi Nilai-Nilai Islam dan Psikologi Modern***

Dalam menangani konflik, pihak madrasah menerapkan langkah penyelesaian yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan prinsip psikologi modern secara sistematis dan berkelanjutan. Nilai *sabr* (kesabaran) diterapkan dengan mengarahkan guru untuk menahan reaksi emosional, tidak langsung merespons konflik secara impulsif, serta diberi waktu untuk mene-nangkan diri agar mampu berpikir jernih. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip regulasi emosi dalam psikologi modern yang bertujuan menstabilkan kondisi psikologis individu sebelum memasuki tahap penyelesaian masalah. Selanjutnya, nilai *syura* (musyawarah) dijadikan mekanisme utama penyelesaian konflik dengan membuka ruang dialog yang aman, terbuka, dan kekeluargaan, sehingga setiap pihak dapat menyampaikan pandangan dan perasaannya tanpa rasa takut disalahkan. Dalam konteks psikologi, praktik ini selaras dengan komunikasi asertif, yaitu kemampuan menyampaikan kepentingan dan pendapat secara jujur, jelas, dan tetap menghargai pihak lain. Melalui musyawarah, konflik tidak dipandang sebagai kesalahan personal, melainkan sebagai persoalan bersama yang perlu dicari solusinya secara kolektif.

Nilai ‘*adl* (keadilan) diwujudkan oleh madrasah melalui evaluasi ulang pembagian tugas, beban kerja, dan tanggung jawab guru agar lebih proporsional dan transparan, sehingga dapat mengurangi rasa tidak adil dan kecemburuhan yang menjadi sumber konflik. Hal tersebut selaras dengan yang dikatakan oleh Kepala Madrasah, bahwa kebijakan yang adil secara psikologis membantu menurunkan tekanan emosional serta meningkatkan rasa aman dan kepercayaan guru terhadap lembaga. Sementara itu, nilai *ukhuwwah islamiyyah* (persaudaraan) ditekankan setelah konflik diselesaikan dengan menumbuhkan sikap saling memaafkan, menghargai, dan memperkuat kerja sama, agar hubungan kerja kembali harmonis dan konflik tidak meninggalkan dampak emosional yang berkepanjangan.

## ***Analisis Efektivitas Integrasi Nilai Islam dan Psikologi dalam Manajemen Konflik***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dan prinsip psikologi modern memiliki efektivitas yang signifikan dalam meredam

konflik serta memperbaiki relasi kerja antarguru di madrasah. Berdasarkan pemaparan Kepala Madrasah dan Guru, hal ini terlihat dari menurunnya intensitas ketegangan emosional, berkurangnya sikap menutup diri saat terjadi perbedaan pendapat, sehingga komunikasi menjadi lebih terbuka dan sehat. Proses penyelesaian konflik yang diawali dengan pengendalian emosi, dialog musyawarah, dan evaluasi yang adil membuat konflik tidak berkembang menjadi pertentangan personal atau perpecahan kelompok. Menurut Kepala Madrasah dan Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Ulum, dengan pendekatan tersebut, konflik tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari atau ditakuti, tetapi dianggap sebagai hal yang wajar dalam kehidupan kerja sehari-hari. Konflik justru dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi bersama untuk melihat apa yang perlu diperbaiki, baik dalam cara berkomunikasi, pembagian tugas, maupun pola kerja sama antar guru, sehingga hubungan kerja di lingkungan madrasah menjadi lebih baik dan harmonis.

## Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa konflik di Madrasah Diniyah Miftahul Ulum tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan teknis organisasi, tetapi juga sebagai persoalan psikologis dan moral. Dalam perspektif psikoanalisis Sigmund Freud, konflik yang dialami guru mencerminkan dinamika antara ego dan superego.<sup>16</sup> Ego berfungsi sebagai pengelola realitas yang berusaha menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, kebutuhan pribadi, dan kondisi emosional individu, sedangkan superego berperan sebagai pengendali moral yang terbentuk dari norma sosial, nilai agama, dan idealisme profesi pendidik.<sup>17</sup> Ketika guru menghadapi ketidakadilan pembagian tugas atau miskomunikasi, ego merespons dengan perasaan lelah, kecewa, dan keinginan untuk diperlakukan lebih adil. Namun, pada saat yang sama, superego menekan ego dengan tuntutan moral seperti keharusan bersabar, ikhlas, dan menjaga keharmonisan lembaga. Ketegangan antara ego dan superego ini menjelaskan mengapa konflik sering bersifat

---

<sup>16</sup> Ardiansyah, “Kajian Psikoanalisis Sigmund Freud,” 27.

<sup>17</sup> Nur Kholis Ishom Fuadi Fikri et al., “Struktur Kepribadian Manusia dalam Psikoanalisis Sigmund Freud Perspektif Filsafat Pendidikan Islam,” *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan dan Pedagogi Islam* 8, no. 1 (2023): 71–88, <https://doi.org/10.35316/edupedia.v8i1.2787>.

laten dan tidak diekspresikan secara terbuka.<sup>18</sup> Freud menjelaskan bahwa konflik batin yang ditekan dapat memengaruhi relasi sosial dan perilaku individu dalam lingkungan kerja.<sup>19</sup>

Penguatan superego tanpa pengelolaan ego berpotensi menimbulkan tekanan psikologis.<sup>20</sup> Oleh karena itu, prinsip psikologi modern seperti regulasi emosi, empati, dan komunikasi asertif menjadi penting untuk membantu ego menyalurkan kebutuhan dan perasaan secara realistik. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan psikologi pendidikan yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kontrol moral dan kesehatan emosional dalam lingkungan sekolah.<sup>21</sup> Musyawarah yang diterapkan di madrasah dapat dipahami sebagai ruang dialog yang memungkinkan ego dan superego berinteraksi secara sehat, baik pada level individu maupun kelompok.

Hasil juga menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Islam dan prinsip psikologi modern dalam manajemen konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum berjalan secara terpadu dan kontekstual dan menjadi berfungsi memperkuat superego religius.<sup>22</sup> Konflik yang muncul di lingkungan lembaga pendidikan Islam tersebut tidak dihindari, melainkan dikelola melalui pendekatan yang mengedepankan nilai *syura* (musyawarah), ‘*adl*’ (keadilan), *sabr* (kesabaran), dan *ukhuwwah islamiyyah* (persaudaraan), serta diperkuat oleh prinsip-prinsip psikologi modern seperti empati, pengendalian emosi, dan komunikasi asertif. Temuan ini sejalan dengan pendapat Al-Ghazali dalam penelitian yang dilakukan oleh Anita, dkk. yang menegaskan bahwa penyelesaian konflik dalam komunitas Islam harus berlandaskan akhlak mulia dan kebijaksanaan hati. Prinsip sabar dan adil bukan hanya solusi moral, tetapi juga metode spiritual untuk menjaga

<sup>18</sup> Husin, “Id, Ego, dan Superego dalam Pendidikan Islam,” *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 11, no. 23 (2017): 47–64.

<sup>19</sup> Ardiansyah, “Kajian Psikoanalisis Sigmund Freud,” 29.

<sup>20</sup> Adi Atmoko dan Iis Aprinawati, “Peran Superego dalam Pembentukan Etika dan Moral Siswa Sekolah Dasar melalui Pembelajaran Bahasa Indonesia,” *Indonesian Research Journal on Education* 4 (2024): 1068–1072.

<sup>21</sup> Nadjematal Faizah, “Pentingnya Pendidikan Islam dalam Pembentukan Karakter Siswa di Sekolah,” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 1287–1304, <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2427>.

<sup>22</sup> Arbaiyah Yusuf Sustania Rahmawati, “Peranan Teori Belajar Psikoanalisa dalam Pembentukan Karakter Remaja,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 19 (2023): 769–778.

keharmonisan sosial. Dalam konteks madrasah, nilai-nilai ini diterjemahkan dalam praktik nyata seperti musyawarah terbuka, pemberian kesempatan bicara yang setara, dan penekanan pada pengendalian emosi sebelum mengambil keputusan.<sup>23</sup> Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik berperan signifikan dalam memperkuat fungsi superego religius pada guru di madrasah. Dalam teori psikoanalisis Sigmund Freud, *superego* merupakan komponen psikologis yang mencerminkan internalisasi norma moral, nilai ideal, serta aturan-aturan sosial yang dipelajari sejak kecil dan berfungsi sebagai standar moral yang menilai setiap tindakan apakah sesuai dengan prinsip baik-buruk dan benar-salah.<sup>24</sup> *Superego* berkembang dari ego dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial, tokoh otoritas, serta nilai budaya yang dianut individu, sehingga menjadi “suara batin” yang mendorong perilaku moral dan idealistik dalam kehidupan sehari-hari.<sup>25</sup>

Pada aspek efektivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dan prinsip psikologi modern dalam manajemen konflik di madrasah terbukti berjalan secara fungsional dan berdampak positif. Efektivitas tersebut tercermin dari kemampuan madrasah. Efektivitas tersebut tercermin dari kemampuan madrasah dalam mencegah konflik berkembang menjadi lebih besar, mengurangi ketegangan emosional, serta mendorong terciptanya komunikasi yang lebih terbuka dan saling menghargai antar guru. Nilai-nilai Islam seperti *sabr*, *'adl*, *syura*, dan *ukhuwwah* berperan sebagai kerangka moral yang memperkuat kontrol diri dan tanggung jawab etis, sehingga guru tidak mudah bereaksi secara emosional atau impulsif ketika konflik muncul.<sup>26</sup> Pada saat yang sama, pendekatan psikologi modern melalui regulasi emosi, empati, dan komunikasi asertif membantu guru mengelola perasaan, menyampaikan kepentingan secara rasional, serta memahami perspektif pihak lain. Sinergi kedua pendekatan ini membuat konflik tidak semakin membesar atau merusak hubungan, tetapi dapat dikelola dengan baik sebagai bahan evaluasi dan perbaikan bersama, sehingga berkontribusi nyata

<sup>23</sup> Anita Putri, Nasruddin Harahap, dan Nurul Hidayati Murtafiah, “Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* no. 6 (2022): 135–147.

<sup>24</sup> Husin, “Id, Ego, dan Superego dalam Pendidikan Islam,” 52.

<sup>25</sup> Ahmad Muslim, “Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah,” *Jurnal Paedagogy* 1 (2014): 17–27.

<sup>26</sup> Yani Tri Wijayanti dan Asep Suryana, “Manajemen Konflik Organisasi dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Komunikasi Profetik* 8 (2015): 43–56.

dalam membangun relasi kerja yang harmonis, stabil, dan berkelanjutan di lingkungan madrasah.<sup>27</sup>

Penelitian ini juga memperkuat hasil temuan Safril Muhammad, dalam *Jurnal Pendidikan Islam* yang menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi pendidikan menciptakan iklim kerja yang kondusif, karena setiap individu mengedepankan tanggung jawab moral dan kesadaran spiritual dalam menyelesaikan konflik.<sup>28</sup> Hasil penelitian di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum menunjukkan bahwa konflik antarguru justru menjadi sarana penguatan *ukhuwwah* (persaudaraan) setelah diselesaikan melalui penerapan prinsip keislaman dan komunikasi empatik. Perbedaan pendapat yang awalnya menimbulkan ketegangan dapat diredam melalui *syura* (musyawarah), ‘*adl*’ (keadilan), serta pengendalian emosi dan empati dalam komunikasi.<sup>29</sup> Proses ini tidak hanya menyelesaikan konflik secara damai, tetapi juga memperkuat rasa saling percaya, kerja sama, dan solidaritas antarguru, sehingga tercipta iklim madrasah yang harmonis dan berlandaskan nilai-nilai Islam.<sup>30</sup> Selain itu, temuan ini juga sepakat dengan pandangan Siti dalam penelitiannya, menyatakan bahwa konflik di lembaga pendidikan dapat dikelola dengan efektif apabila pemimpin menggunakan pendekatan empatik dan memberikan ruang bagi setiap individu untuk mengekspresikan perasaannya.<sup>31</sup>

Dari perspektif manajemen pendidikan Islam, hasil penelitian ini memperkuat teori dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah Muliati, yang menyatakan bahwa lembaga pendidikan Islam yang berorientasi pada pembinaan karakter religius cenderung mengelola konflik melalui pendekatan moral dan spiritual. Penggunaan metode spiritual seperti *istighfar* bersama

<sup>27</sup> Matt Jarvis, *Teori-Teori Psikologi: Pendekatan Modern untuk Memahami Perilaku, Perasaan, dan Pikiran Manusia*, ed. ke-2 (Bandung: Nusa Media, 2019).

<sup>28</sup> Safril Muhamad et al., “Penerapan Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam di SDIT Al-Alam Nurul Islam Yogyakarta,” *Edukasi Islami* 12, no. 2 (2023): 1663–1682, <https://doi.org/10.30868/ei.v12i02.3161>.

<sup>29</sup> Muhammad Anggung dan Manumanoso Prasetyo, “Resolusi Manajemen Konflik (Kajian Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam),” *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKn dan Sosial Budaya* 4, no. 2 (2020): 337–349.

<sup>30</sup> Frisca Nur et al., “Identifikasi Penyebab dan Strategi Pendekatan dalam Pengelolaan Konflik pada Lembaga Pendidikan Islam,” *Jurnal Pendidikan Islam* 2 (2024): 62–70.

<sup>31</sup> Siti Rukhaiyah et al., “Penerapan Psikologi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs S PAB 2 Sampali,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5 (2025): 2396–2406.

dan musyawarah setelah salat berjamaah, sebagaimana ditemukan di lokasi penelitian, merupakan bentuk *conflict management by faith-based approach* pendekatan khas lembaga keagamaan yang memadukan dimensi spiritual dan psikologis.<sup>32</sup> Perpaduan antara nilai Islam dan prinsip psikologi modern dalam pengelolaan konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum juga sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Aqli, yang menegaskan bahwa integrasi kedua aspek ini membentuk pola kepemimpinan yang humanis, spiritual, dan solutif. Kepemimpinan seperti ini menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai basis moral, sedangkan prinsip psikologi menjadi perangkat teknis dalam mengelola dinamika sosial lembaga.<sup>33</sup>

Dengan demikian, hasil penelitian ini bukan hanya memperkuat teori-teori sebelumnya, tetapi juga memperlihatkan bentuk konkret implementasi integratif antara nilai Islam dan psikologi modern dalam konteks madrasah tradisional. Pola yang ditemukan menegaskan bahwa pendekatan spiritual dan emosional yang harmonis mampu menekan eskalasi konflik, memperkuat solidaritas guru, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Temuan ini memberikan pemahaman baru dalam manajemen pendidikan Islam, bahwa konflik tidak selalu berdampak buruk. Jika dikelola dengan baik, konflik justru bisa menjadi sarana untuk belajar dan tumbuh. Melalui pengelolaan yang berlandaskan nilai-nilai agama dan prinsip psikologi modern, konflik dapat membantu guru maupun santri menjadi lebih dewasa secara emosional dan spiritual. Dengan kata lain, perbedaan pendapat dapat menjadi peluang untuk memperkuat karakter, meningkatkan empati, dan menumbuhkan kebersamaan di lingkungan madrasah.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum merupakan realitas yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan kerja sehari-hari. Konflik yang muncul terutama berkaitan dengan pembagian tugas mengajar dan masalah komunikasi antarguru. Konflik tersebut tidak hanya bersumber dari aturan atau kebijakan lembaga, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, seperti perasaan lelah, kecewa, dan keinginan untuk

<sup>32</sup> Indah Mulyati, “Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam,” *Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2016): 39–52.

<sup>33</sup> Muhammad Shohibul Aqli, “Pengelolaan Konflik: Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022): 1–10.

diperlakukan secara adil. Selain itu, nilai moral dan agama yang dianut guru sering membuat konflik tidak disampaikan secara terbuka, melainkan dipendam. Kondisi ini menyebabkan konflik dipendam dan tidak terlihat secara langsung dan berpotensi mengganggu keharmonisan kerja. Oleh karena itu, konflik di madrasah perlu dipahami secara menyeluruh, baik dari sisi organisasi, psikologis, maupun nilai keislaman. Pemahaman ini menjadi dasar penting dalam menentukan langkah penyelesaian konflik yang tepat dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dan prinsip psikologi modern menjadi pendekatan yang efektif dalam mengelola konflik di madrasah. Nilai kesabaran (*sabr*) membantu guru mengendalikan emosi agar tidak bereaksi secara spontan, sementara musyawarah (*syura*) membuka ruang dialog yang aman dan terbuka. Nilai keadilan ('*adl*') diwujudkan melalui evaluasi pembagian tugas yang lebih proporsional dan transparan, sehingga mengurangi rasa tidak adil di antara guru. Di sisi lain, prinsip psikologi modern seperti regulasi emosi, empati, dan komunikasi asertif membantu guru mengekspresikan perasaan dan pendapat secara sehat. Sinergi kedua pendekatan ini membuat proses penyelesaian konflik berjalan lebih manusiawi dan tidak saling menyalahkan. Dengan demikian, konflik dapat diselesaikan secara damai tanpa menimbulkan dampak emosional yang berkepanjangan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik yang menggabungkan nilai spiritual Islam dan pendekatan psikologi modern mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan kondusif di lingkungan madrasah. Konflik tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari atau ditakuti, tetapi sebagai bagian dari dinamika organisasi yang dapat dikelola secara positif. Melalui pengendalian emosi, dialog musyawarah, dan sikap saling menghargai, konflik justru menjadi sarana evaluasi dan perbaikan bersama. Pendekatan ini juga memperkuat hubungan antarguru, menumbuhkan rasa kebersamaan, dan meningkatkan kepercayaan terhadap lembaga. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam. Model integratif ini dapat dijadikan rujukan bagi madrasah lain dalam membangun lingkungan kerja yang damai, adil, dan berkelanjutan.]

## Daftar Pustaka

- Azizah, Mar, dan Dewi Lestari. "Pendekatan Efektif dalam Manajemen Konflik di Madrasah." *Irsyaduana: Jurnal Studi Kemahasiswaan* 4, no. 3 (2024): 330–339.
- Diana, Reny. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan* 4 (2020): 1828–1835.
- Faizah, Nadjematal. "Pentingnya Pendidikan Islam dalam Pembentukan Karakter Siswa di Sekolah." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 1287–1304. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2427>.
- Fikri, Nur Kholis Ishom Fuadi, Syarof Nursyah Ismail, Husniyatus Salamah Zainiyati, et al. "Struktur Kepribadian Manusia dalam Psikoanalisis Sigmund Freud Perspektif Filsafat Pendidikan Islam." *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan dan Pedagogi Islam* 8, no. 1 (2023): 71–88. <https://doi.org/10.35316/edupedia.v8i1.2787>.
- Gemilang, Galang Surya. "Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling." *Jurnal Fokus Konseling* 2, no. 2 (2016): 154–160.
- Hakim, M. Arief. *Sigmund Freud: Sang Perintis Psikoanalisa*. Bandung: Nuansa Cendekia, 2019.
- Handayani, Fitri. "Manajemen Konflik Menuju Madrasah Efektif." *Journal of Student Research* 1, no. 5 (2023): 136–156.
- Husin, Husin. "Id, Ego, dan Superego dalam Pendidikan Islam." *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 11, no. 23 (2017): 47–64.
- Jarvis, Matt. *Teori-Teori Psikologi: Pendekatan Modern untuk Memahami Perilaku, Perasaan, dan Pikiran Manusia*. Edisi ke-2. Bandung: Nusa Media, 2019.
- Khovivah, Wadiv Vatul, et al. "Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Islam*, no. 4 (2024).
- Mawaddah, Alfi Wirda, Vivik Shofiah, dan Khairunnas Rajab. "Kajian Psikologi Islam: Integrasi Pendekatan Falsafi dan Psikologi Modern." *Nathiqiyah: Jurnal Psikologi Islam* 7, no. 2 (2024): 177–185. <https://doi.org/10.46781/nathiqiyah.v7i2.1294>.
- Muhamad, Safril, et al. "Penerapan Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam di SDIT Alam Nurul Islam Yogyakarta." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 2 (2023): 1663–1682. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i02.3161>.
- Muslim, Ahmad. "Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah." *Jurnal Paedagogy* 1 (2014): 17–27.
- Mulyati, Indah. "Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2016): 39–52.
- Putri, Anita, Nasruddin Harahap, dan Nurul Hidayati Murtafiah. "Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, no. 6 (2022): 135–147.
- Putri, Penny Kurnia. "Manajemen Konflik dan Resolusi Konflik: Sebuah Pendekatan terhadap Perdamaian." *Jurnal Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2022).
- Rahmadayanti, Dewi, dan Agung Hartoyo. "Potret Kurikulum Merdeka: Wujud Merdeka Belajar di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 7174–7187.

- Rahmawati, Arbaiyah Yusuf Sustania. "Peranan Teori Belajar Psikoanalisa dalam Pembentukan Karakter Remaja." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 19 (2023): 769–778.
- Rukhaiyah, Siti, et al. "Penerapan Psikologi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs S PAB 2 Sampali." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5 (2025): 2396–2406.
- Setyowati, Nanik, dan Samsudin. "Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam." *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 4, no. 2 (2022): 549–563.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Wardatushobariah, Neng, dan Resi Dazia. "Implementasi Manajemen Berbasis Nilai Islam di Lembaga Pendidikan: Kajian Pustaka Kritis." *Tanzhimuna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2025): 1–10.
- Wijayanti, Yani Tri, dan Asep Suryana. "Manajemen Konflik Organisasi dalam Perspektif Islam." *Jurnal Komunikasi Profetik* 8 (2015): 43–56.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.