

JELTec (Journal of Learning Technology)
JELTec, Volume 04, Number 01, March 2026
E ISSN: 2986-3538; P ISSN: 2986-4364, pp. 86-93
https://journal.yhmm.or.id/index.php/JELTec
DOI: 10.56327/**JELTec**.v13i2.1297

Conflict Management Based on a Collaborative Approach (Case Study at SDN Bulok District)

Endang Sri Hartati[1], Sofwan Adi Putra[2], Arman[3]
Prodi Adminitrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Lampung
Jl. KH. Ahmad Dahlan No.112, Pringsewu Utara, Pringsewu, Lampung
E-mail: endangsrihartati044@gmail.com[1], sofwan@umpri.ac.id[2], arman@umpri.ac.id[3]

Article history:
Received: February 23, 2026
Revised: March 12, 2026
Accepted: March 18, 2026

Corresponding authors
* endangsrihartati044@gmail.com

Keywords:
Principal;
Conflict Management;
Collaborative Approach;
Elementary School.

Abstract
Implementation of a collaborative approach through open dialogue and deliberation. Supervision is conducted through continuous evaluation of conflict resolution outcomes. The collaborative approach has been proven to foster a positive communication culture, strengthen a sense of togetherness, and increase teacher participation in decision-making. Thus, conflict is no longer seen as an obstacle, but as a means of building harmony. This study aims to analyze the principal's role in collaborative-based conflict management to create a conducive, harmonious, and productive school climate at SDN 1 Napal and SDN 1 Gunung Terang. The problems identified stem from miscommunication between principals and teachers, mismatched task distribution, and the lack of effective communication space within the school environment. To address these issues, a collaborative managerial strategy is needed that emphasizes open communication, active participation, and deliberation. The research method used is a qualitative approach with a case study design involving observation, in-depth interviews, and document analysis. The results show that conflict management planning is carried out through identifying sources of conflict, developing strategies, and involving all school members, while organizing is implemented through the formation of teams within the school's organizational structure.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dasar memiliki peran strategis dalam membentuk fondasi karakter, sikap sosial, dan kemampuan kerja sama peserta didik sejak usia dini. Sekolah tidak hanya menjadi tempat transfer pengetahuan, tetapi juga ruang interaksi sosial yang melibatkan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua. Dalam dinamika interaksi tersebut, perbedaan persepsi, kepentingan, gaya komunikasi, serta latar belakang individu merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Kondisi ini menjadikan sekolah

sebagai organisasi sosial yang sangat rentan terhadap munculnya konflik. Konflik di lingkungan pendidikan dasar bukanlah fenomena baru, melainkan bagian dari dinamika organisasi yang wajar terjadi. Para ahli manajemen pendidikan menjelaskan bahwa konflik dapat bersifat fungsional maupun disfungsional, tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Apabila dikelola secara tepat, konflik dapat menjadi sarana evaluasi, inovasi, dan perbaikan sistem kerja sekolah. Sebaliknya, jika diabaikan atau ditangani secara otoriter, konflik berpotensi menimbulkan ketegangan berkepanjangan, menurunkan motivasi kerja guru, serta mengganggu iklim pembelajaran. Oleh karena itu, pengelolaan konflik menjadi bagian penting dalam praktik kepemimpinan sekolah modern yang menekankan kolaborasi dan partisipasi seluruh warga sekolah.

Kepala sekolah memegang peran sentral sebagai manajer, pemimpin, sekaligus mediator dalam penyelesaian konflik. Fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC) sangat menentukan keberhasilan pengelolaan konflik di sekolah. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik di sekolah sering kali dipicu oleh miskomunikasi, pembagian tugas yang tidak proporsional, kurangnya keterbukaan dalam pengambilan keputusan, serta minimnya ruang dialog antara pimpinan dan guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konflik bukan semata-mata persoalan individu, melainkan berkaitan erat dengan sistem manajemen dan pola kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Pendekatan kepemimpinan yang sentralistik cenderung memperbesar potensi konflik laten karena guru merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Sebaliknya, kepemimpinan partisipatif yang membuka ruang komunikasi dua arah terbukti lebih efektif dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam menjaga iklim organisasi yang kondusif sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola konflik secara konstruktif dan berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam pengelolaan konflik di lingkungan pendidikan adalah pendekatan kolaboratif. Pendekatan ini menekankan dialog terbuka, musyawarah, saling menghargai, serta keterlibatan aktif seluruh pihak dalam mencari solusi bersama. Konflik tidak lagi dipandang sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang untuk memperbaiki komunikasi dan memperkuat kerja sama tim. Pendekatan kolaboratif juga sejalan dengan nilai-nilai budaya Indonesia yang menjunjung tinggi musyawarah dan kebersamaan dalam pengambilan keputusan. Dalam perspektif teori manajemen konflik modern, kolaborasi merupakan strategi "*win-win solution*" yang berorientasi pada kepentingan bersama, bukan kemenangan sepihak. Melalui pendekatan ini, hubungan kerja antar guru menjadi lebih terbuka, rasa saling percaya meningkat, dan keputusan yang diambil cenderung lebih diterima oleh seluruh warga sekolah. Beberapa hasil penelitian relevan menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan manajemen konflik kolaboratif memiliki tingkat kepuasan kerja guru yang lebih tinggi serta koordinasi tim yang lebih efektif. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan kolaboratif tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga membangun budaya organisasi yang positif dan produktif.

Praktik di lapangan menunjukkan bahwa penerapannya belum sepenuhnya optimal, khususnya di sekolah dasar daerah. Berdasarkan temuan lapangan pada SDN di Kecamatan Bulok, masih ditemukan adanya miskomunikasi antara kepala sekolah dan guru, pembagian tugas yang belum sepenuhnya sesuai kompetensi, serta terbatasnya forum komunikasi yang efektif. Konflik yang muncul sering kali tidak diungkapkan secara terbuka, melainkan bersifat laten dan berpotensi mengganggu hubungan kerja dalam jangka panjang. Beberapa guru masih merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan

keputusan, sementara kepala sekolah menghadapi keterbatasan waktu dan strategi dalam memfasilitasi dialog kolaboratif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal manajemen konflik kolaboratif dengan praktik nyata di sekolah. Apabila situasi tersebut dibiarkan, maka dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, melemahnya kerja sama tim, serta terganggunya efektivitas proses pembelajaran. Oleh sebab itu, diperlukan kajian mendalam mengenai bagaimana manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan, dan diawasi oleh kepala sekolah.

Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif yang diterapkan di SDN Kecamatan Bulok. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran komprehensif mengenai peran kepala sekolah dalam mengelola konflik melalui strategi kolaboratif guna menciptakan iklim sekolah yang kondusif, harmonis, dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen konflik kolaboratif di lingkungan sekolah dasar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya manajemen konflik di sekolah dasar, serta memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dalam membangun budaya komunikasi yang sehat. Dengan demikian, konflik tidak lagi dipandang sebagai hambatan organisasi, melainkan sebagai sarana pembelajaran sosial yang mampu memperkuat solidaritas, meningkatkan partisipasi guru, dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen konflik merupakan proses terstruktur dalam mengelola perbedaan, pertentangan, dan ketidaksepahaman yang muncul dalam interaksi individu maupun kelompok di dalam organisasi. Konflik dipandang sebagai realitas sosial yang tidak dapat dihindari, terutama dalam organisasi pendidikan yang melibatkan beragam latar belakang, nilai, dan kepentingan. Oleh karena itu, fokus utama manajemen konflik bukanlah menghilangkan konflik, melainkan mengelolanya agar memberikan dampak konstruktif bagi organisasi. Konflik yang dikelola dengan tepat dapat menjadi sarana evaluasi, refleksi, serta perbaikan sistem kerja sekolah (Mendrofa, 2024; Jannah, 2024) . Dalam kepemimpinan pendidikan, kemampuan mengelola konflik menjadi kompetensi penting karena berkaitan langsung dengan terciptanya iklim sekolah yang harmonis dan produktif (Huriyah, 2023) .

Manajemen konflik juga berkaitan erat dengan fungsi manajemen organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Konflik yang tidak dikelola secara sistematis dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan stres kerja, serta merusak hubungan profesional antarwarga sekolah (Yusup, 2021) . Sebaliknya, konflik yang dikelola secara konstruktif dapat mendorong dialog kritis, memperbaiki kebijakan, serta memperkuat komitmen bersama dalam organisasi pendidikan (Handayani, 2023) . Prinsip dasar manajemen konflik mencakup komunikasi terbuka, penanganan sejak dini, pendekatan partisipatif, serta berlandaskan nilai etika dan moral (Nugroho, 2021; Royani, 2024) .

Pendekatan kolaboratif merupakan strategi yang banyak direkomendasikan dalam manajemen konflik pendidikan. Pendekatan ini menekankan dialog terbuka, partisipasi aktif, tanggung jawab bersama, serta pencarian solusi yang menguntungkan semua pihak. Secara teoretis, pendekatan kolaboratif berakar pada konstruktivisme sosial yang memandang bahwa solusi konflik dibangun melalui interaksi dan kesepahaman bersama,

bukan melalui keputusan sepihak (Munfiatik, 2023) . Kolaborasi memungkinkan setiap pihak menyampaikan pandangan secara proporsional sehingga solusi yang dihasilkan tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga diterima secara sosial dan emosional oleh seluruh pihak yang terlibat (Suparsawan, 2020) .

Dalam perspektif nilai pendidikan, pendekatan kolaboratif sejalan dengan prinsip musyawarah, empati, keadilan, dan saling menghargai. Kolaborasi dalam penyelesaian konflik tidak hanya bertujuan meredakan permasalahan, tetapi juga membentuk karakter individu agar mampu menyelesaikan perbedaan secara damai dan beretika (Suryadinata, 2025) . Pendekatan ini juga mendukung peningkatan profesionalisme pendidik melalui refleksi bersama, berbagi pengalaman, serta penyusunan solusi kolektif terhadap permasalahan kerja (Sirozi & Lestari, 2024) . Dengan demikian, manajemen konflik kolaboratif berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian masalah sekaligus sarana penguatan budaya organisasi sekolah.

Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat pentingnya manajemen konflik kolaboratif di lingkungan pendidikan. Penerapan manajemen konflik yang dialogis dan partisipatif terbukti mampu menciptakan iklim sekolah yang positif serta meningkatkan kualitas hubungan kerja antarwarga sekolah (Setyowati, 2022) . Studi lain menunjukkan bahwa pengelolaan konflik oleh pimpinan sekolah membantu menyelesaikan permasalahan pembelajaran seperti perbedaan metode mengajar dan miskomunikasi secara konstruktif (Rozi, 2021) . Penelitian tentang pengembangan mutu guru juga menegaskan bahwa kolaborasi dan refleksi bersama menjadi kunci terciptanya kerja tim yang solid dan profesional (Sirozi & Lestari, 2024) .

Penelitian lain menegaskan bahwa strategi kolaboratif meningkatkan keterlibatan intelektual dan emosional pihak yang berkonflik sehingga menghasilkan keputusan yang lebih berkelanjutan karena didasarkan pada kesepakatan bersama (Ummah, 2025) . Pendekatan kolaboratif juga bersifat fleksibel dan dapat dipadukan dengan strategi manajerial lain sesuai karakteristik masalah dan budaya organisasi sekolah (Suparsawan, 2020) . Bahkan, pemanfaatan teknologi komunikasi dapat memperkuat efektivitas dialog, dokumentasi proses, serta transparansi pengambilan keputusan dalam manajemen konflik (Jaya, 2016) .

Dalam aspek perencanaan konflik kolaboratif, model deteksi dan resolusi konflik menekankan pentingnya identifikasi perbedaan sejak awal, evaluasi bersama, serta modifikasi rencana melalui negosiasi hingga tercapai kesepakatan kolektif (Chu-Carroll & Carberry, 2000) . Sistem resolusi konflik berbasis integrasi juga menekankan fleksibilitas strategi penyelesaian yang mempertimbangkan berbagai kepentingan tanpa mengorbankan tujuan utama organisasi (Li, 2002) . Komunikasi terbuka, jujur, dan transparan menjadi fondasi utama dalam perencanaan konflik kolaboratif karena memungkinkan klarifikasi kesalahpahaman dan pembangunan kepercayaan antar pihak (Rismayadi, 2024). Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat ditegaskan bahwa manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif memiliki landasan konseptual dan empiris yang kuat. Pendekatan ini relevan diterapkan dalam konteks sekolah karena mampu mengintegrasikan fungsi manajemen, komunikasi efektif, partisipasi warga sekolah, serta nilai-nilai etis dalam penyelesaian konflik. Oleh sebab itu, kajian mengenai manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif oleh kepala sekolah menjadi penting untuk memperkaya khazanah manajemen pendidikan sekaligus memberikan rujukan praktis dalam menciptakan iklim sekolah yang harmonis, kondusif, dan produktif (Mendrofa, 2024; Suryadinata, 2025) .

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memahami secara mendalam praktik manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif yang dilakukan kepala sekolah di SDN Kecamatan Bulok, khususnya di SDN 1 Napal dan SDN 1 Gunung Terang. Subjek penelitian ditentukan secara purposive, meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam proses penyelesaian konflik di sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi terhadap pola interaksi dan musyawarah warga sekolah, serta studi dokumentasi seperti notulen rapat dan program kerja yang berkaitan dengan pengelolaan konflik. Data dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara bertahap, dengan fokus pada pelaksanaan fungsi manajemen konflik yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan secara kolaboratif, termasuk berbagai faktor penghambatnya. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik serta member check guna memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

IV. PEMBAHASAN

Temuan-temuan lapangan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi diringkas dalam bentuk tabel. Penyajian ini bertujuan memberikan gambaran komparatif mengenai penerapan manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif di SDN I Napal dan SDN I Gunung Terang, sekaligus menampilkan pola umum yang terjadi di SDN se-Kecamatan Bulok. Ringkasan dalam tabel ini memuat aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta faktor penghambat, sehingga pembaca dapat melihat keterkaitan antar aspek secara lebih sistematis sebelum memasuki pembahasan secara mendalam. Berikut hasil penelitian manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif di SDN se-Kecamatan Bulok.

Tabel 1. Temuan Penelitian

Aspek Manajemen Konflik	SDN I Napal	SDN I Gunung Terang	Temuan Umum
Perencanaan	Bersifat fleksibel, melalui rapat internal dan diskusi informal dengan pendekatan personal	Lebih terstruktur melalui rapat resmi dan forum koordinasi	Perencanaan melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf secara kolaboratif sebagai dasar pencegahan konflik
Pengorganisasian	Situasional dan fleksibel berdasarkan kesepahaman bersama	Pembagian peran lebih jelas, kepala sekolah sebagai koordinator	Belum ada pedoman tertulis, namun peran warga sekolah dipahami bersama
Pelaksanaan	Musyawarah, komunikasi langsung, dan diskusi tim	Musyawarah formal dan koordinasi terstruktur	Kepala sekolah sebagai mediator utama, guru dan staf sebagai pendukung; wali murid dilibatkan jika diperlukan
Pengawasan/ Evaluasi	Evaluasi informal melalui refleksi dan percakapan bersama	Evaluasi sistematis melalui rapat evaluasi dan tindak lanjut	Indikator keberhasilan: perubahan sikap, membaiknya hubungan kerja, tercapainya kesepakatan
Faktor Penghambat	Keterbatasan waktu, beban kerja, komunikasi belum terjadwal	Hambatan serupa ditambah kebutuhan	Perbedaan karakter, komunikasi belum optimal, evaluasi belum

	koordinasi yang waktu	formal memakan	terdokumentasi berkelanjutan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif di SDN Kecamatan Bulok dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta refleksi terhadap faktor penghambat. Data lapangan memperlihatkan bahwa konflik di sekolah tidak dipandang sebagai gangguan semata, melainkan sebagai bagian dari dinamika organisasi yang perlu dikelola secara sadar dan konstruktif. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen konflik yang menempatkan konflik sebagai potensi pembelajaran organisasi apabila dikelola melalui komunikasi terbuka dan partisipasi aktif seluruh anggota. Perencanaan manajemen konflik di kedua sekolah memperlihatkan pola kolaboratif, meskipun dengan gaya yang berbeda. Di SDN 1 Napal, perencanaan cenderung fleksibel melalui diskusi informal dan pendekatan personal, sedangkan di SDN 1 Gunung Terang perencanaan dilakukan lebih terstruktur melalui rapat resmi dan forum koordinasi . Perbedaan ini menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif tidak selalu harus seragam, tetapi dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi dan karakter kepemimpinan. Secara teoretis, perencanaan konflik yang melibatkan berbagai pihak mencerminkan prinsip partisipatif dalam manajemen, di mana identifikasi masalah dan perumusan solusi dilakukan secara bersama sehingga meminimalkan potensi resistensi. Keterlibatan guru dalam tahap ini juga memperkuat rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil, yang menurut teori kolaborasi merupakan kunci keberlanjutan penyelesaian konflik.

Pengorganisasian manajemen konflik di kedua sekolah menunjukkan bahwa meskipun belum seluruhnya dituangkan dalam pedoman tertulis, pembagian peran telah dipahami secara kolektif. Di SDN 1 Gunung Terang, struktur peran lebih jelas dengan kepala sekolah sebagai koordinator utama, sedangkan di SDN 1 Napal pengorganisasian berlangsung lebih situasional berdasarkan kesepahaman bersama . Kondisi ini menguatkan pandangan bahwa dalam pendekatan kolaboratif, struktur formal bukan satu-satunya penentu efektivitas, melainkan kejelasan komunikasi dan kepercayaan antaranggota. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai mediator nilai, membantu menanamkan empati dan sikap saling menghargai dalam proses penyelesaian konflik. Hal ini selaras dengan konsep organisasi pembelajar, di mana setiap anggota berkontribusi dalam menjaga keharmonisan dan efektivitas kerja tim. Pelaksanaan manajemen konflik di lapangan didominasi oleh musyawarah, dialog terbuka, serta pelibatan pihak-pihak yang relevan, termasuk wali murid dalam situasi tertentu . Kepala sekolah berperan sebagai mediator utama yang menjaga keseimbangan kepentingan dan memastikan proses berjalan adil. Praktik ini mencerminkan penerapan gaya kolaboratif yang dalam teori manajemen konflik dikenal sebagai pendekatan win–win solution, yaitu mencari kesepakatan yang dapat diterima semua pihak. Suasana dialog yang terbuka dan saling menghormati menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tidak bersifat koersif, melainkan berbasis kesadaran bersama. Dengan demikian, konflik tidak hanya diselesaikan secara administratif, tetapi juga secara emosional dan relasional, sehingga hubungan kerja pascakonflik menjadi lebih kuat.

Pengawasan dan evaluasi konflik menjadi bagian penting dalam memastikan keberlanjutan hasil penyelesaian. Di SDN 1 Napal evaluasi cenderung dilakukan secara informal melalui refleksi bersama, sedangkan di SDN 1 Gunung Terang dilakukan lebih sistematis melalui rapat evaluasi dan tindak lanjut. Indikator keberhasilan konflik meliputi membaiknya hubungan kerja, perubahan sikap, serta tidak munculnya konflik lanjutan . Temuan ini sejalan dengan teori pengendalian dalam manajemen yang menekankan pentingnya monitoring dan umpan balik untuk memastikan solusi berjalan efektif.

Evaluasi juga berfungsi sebagai sarana pembelajaran organisasi, karena hasil refleksi digunakan untuk memperbaiki pola komunikasi dan memperkuat kerja sama di masa mendatang. Faktor penghambat menjadi temuan penting yang memperlihatkan bahwa implementasi pendekatan kolaboratif belum sepenuhnya optimal. Hambatan utama berupa keterbatasan waktu, tingginya beban kerja, perbedaan karakter dan persepsi, serta belum konsistennya ruang komunikasi formal . Secara teoretis, kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen konflik kolaboratif sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan dukungan struktural. Ketika waktu dan ruang dialog terbatas, pendekatan kolaboratif cenderung bersifat situasional dan belum terlembaga dalam budaya sekolah. Namun demikian, upaya sekolah untuk tetap mengedepankan musyawarah dan komunikasi menunjukkan adanya komitmen kolektif untuk menjaga keharmonisan meskipun dalam keterbatasan. Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif di SDN Kecamatan Bulok telah berjalan sesuai prinsip-prinsip manajemen modern yang menekankan partisipasi, komunikasi terbuka, dan evaluasi berkelanjutan. Perbedaan pola antar sekolah menunjukkan fleksibilitas penerapan teori dalam konteks nyata. Konflik tidak lagi dipahami sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang memperkuat hubungan kerja dan budaya organisasi sekolah. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkaya teori manajemen konflik pendidikan sekaligus memberikan gambaran praktis tentang bagaimana pendekatan kolaboratif dapat diterapkan secara kontekstual di lingkungan sekolah dasar.

V. KESIMPULAN

Manajemen konflik berbasis pendekatan kolaboratif di SDN Kecamatan Bulok telah dilaksanakan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan melibatkan warga sekolah secara aktif, sehingga konflik dapat diselesaikan melalui musyawarah, dialog terbuka, dan mediasi kepala sekolah yang berdampak pada membaiknya hubungan kerja serta terciptanya suasana sekolah yang lebih harmonis, meskipun masih terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu, beban kerja, perbedaan karakter, dan belum optimalnya forum komunikasi formal; oleh karena itu disarankan agar sekolah menyusun pedoman tertulis pengelolaan konflik, menyediakan ruang komunikasi rutin, serta mendorong pelatihan manajemen konflik kolaboratif, sementara penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model yang lebih operasional atau menguji penerapannya pada konteks sekolah dan jenjang pendidikan yang berbeda agar hasilnya semakin berdaya guna.

DAFTAR PUSTAKA

Chu-Carroll, J., & Carberry, S. 2000. "Conflict Resolution in Collaborative Planning Dialogs." *International Journal of Human-Computer Studies*. Volume 53, Nomor 6.

Handayani, F. 2023. "Manajemen Konflik Menuju Madrasah Efektif." *Journal of Student Research*. Volume 1, Nomor 5.

Huriyah, S. 2023. "Kepemimpinan Pendidikan dan Pengelolaan Konflik di Sekolah." *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*.

Jannah, R. 2024. "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Organisasi Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan*.

Jaya, H. 2016. "Pengembangan Model Pembelajaran Kolaboratif Melalui Pendekatan CSCL (Computer Supported Collaborative Learning) pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar." *Jurnal Mekom (Media Komunikasi Pendidikan Kejuruan)*.

Li, X., Zhou, X., & Ruan, X. 2002. "Conflict Management in Closely Coupled Collaborative Design System." *International Journal of Computer Integrated Manufacturing*. Volume 15, Nomor 4.

Mendrofa, D. E. K. 2024. *Manajemen Konflik: Tinjauan Konsep, Realitas, dan Pengelolaan Konflik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Munfiatik, S. 2023. "Collaborative Learning sebagai Model Inovasi Pendidikan dalam Pembelajaran." *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (SINOVA)*. Volume 1, Nomor 2.

Nugroho, L. 2021. "Peran Komunikasi dalam Manajemen Konflik." *Al-Idzaah: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*. Volume 3, Nomor 2.

Rismayadi, B. 2024. "Conflict Management Strategies in Human Resources Management Work Teams." *Neo Journal of Economy and Social Humanities*. Volume 3, Nomor 1.

Royani, A., Fauzi, A., & Muin, A. 2024. "Manajemen Konflik dalam Tinjauan Al-Qur'an dan Filsafat Ilmu." *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*. Volume 4, Nomor 4.

Rozi, A. F. 2021. "Implementasi Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah Pembelajaran di MI Al Quran Singosari Malang." *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 2, Nomor 1.

Setyowati, N. 2022. "Manajemen Konflik Partisipatif dan Iklim Sekolah Positif." *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Pendidikan*.

Sirozi, M., & Lestari, E. A. 2024. "Prinsip-Prinsip Perencanaan Pengembangan Mutu Guru Pendidikan Agama Islam." *Journal of Law, Administration, and Social Science*. Volume 4, Nomor 5.

Suparsawan, I. K., & SD, S. P. 2020. *Kolaborasi Pendekatan Saintifik dengan Model Pembelajaran STAD Geliatkan Peserta Didik*. Tata Akbar, Bali.

Suryadinata, A. M. I. 2025. "Metode Pembelajaran Kolaboratif dalam Konteks Pendidikan Islam: Membangun Kerja Sama dalam Pembelajaran." *Jurnal Kolaboratif Sains*. Volume 8, Nomor 6.

Ummah, F. K. U. 2025. *Perbedaan Keaktifan Siswa Kelas V pada Mata Pelajaran Matematika Berbantuan Permainan Ular Tangga dengan Pendekatan Kooperatif dan Pendekatan Kolaboratif di SDIT Permata Bunda Kecamatan Bawen*. Disertasi. UPT Perpustakaan Undaris, Semarang.

Yusup, M., Saifillah, M. P. D. M. S., & Al Faruq, M. P. I. 2021. *Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. Buatbuku.com, Jakarta.