

**PROGRAM BIMBINGAN DAN KONSELING  
“RESOLUSI KONFLIK” UNTUK MENDUKUNG  
IKLIM SEKOLAH DAMAI**

**Prof. Dr. Budi Purwoko, S.Pd., M.Pd.**

*Bismillahirrohmaanirohiim*

*Assalamu’alaikum warahmatullahi wabarakaatuh*

Yth. Ketua Majelis Wali Amanat (MWA) Universitas Negeri Surabaya, Prof. Dr. H. Haris Supratno dan anggota

Yth. Ketua Senat Akademik Universitas Negeri Surabaya, Prof. Dr. H. Setya Yuwana, M.A.

Yth. Rektor Universitas Negeri Surabaya, Prof. Dr. H. Nurhasan, M.Kes.

Ysh. Para Anggota Senat Akademik Universitas, Ketua dan para Anggota Komisi Guru Besar.

Ysh. Para Pejabat Universitas Negeri Surabaya,

Ysh. Para Dekan dan Ketua Departemen, khususnya di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya,

Ysh. Para tamu undangan dan hadirin yang berbahagia.

Dan khususnya yang saya muliakan seluruh anggota keluarga besar promovendus (Isteri, Adik, Anak-Anak, dan seluruh anggota keluarga) yang telah hadir mengikuti acara pengukuhan ini.

Pertama-tama saya ucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat-Nya dapat hadir di forum terhormat ini dengan maksud untuk menyampaikan pidato pengukuhan sebagai Guru Besar dalam disiplin ilmu Bimbingan dan Konseling, dengan topik "Program Bimbingan dan Konseling “Resolusi Konflik” Untuk Mendukung Iklim Sekolah Damai. Dalam kesempatan ini, saya sampaikan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Ketua Senat Akademik, Prof. Dr. H. Setya Yuwana, M.A., Rektor, Prof. Dr. H. Nurhasan, M.Kes, para Wakil Rektor, Ketua Komisi Guru Besar, dan para Anggota Senat Akademik, serta segenap jajaran pimpinan dan staf Universitas Negeri Surabaya yang telah memberikan dukungan dan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan pidato pengukuhan ini.

Topik pidato pengukuhan ini, saya ambil dari hasil-hasil riset yang selama ini saya tekuni baik saat menempuh program Magister, Doktor, maupun hasil-hasil penelitian serta artikel karya ilmiah publikasi saya selama ini. Saya berharap materi pidato ini dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi pengembangan khasanah keilmuan dalam bidang bimbingan dan konseling, khususnya dalam upaya pengetasan konflik interpersonal siswa di sekolah.

### **Hadirin yang saya muliakan,**

Dalam kehidupan seseorang, konflik merupakan realita yang tak terhindarkan. Konflik terjadi di antara dua orang, di antara kelompok, serta terjadi di dalam diri individu. Konflik berada di mana saja, ia ada di sekolah, di keluarga, di organisasi maupun di dalam berbagai lingkup interrelasional. Konflik dapat hadir kapan saja, ia berada dalam rentang perkembangan individu. Konflik dapat terjadi pada usia anak-anak, remaja, dewasa, sampai orang tua (Bartos & Wehr, 2002; Christie et al., 2011). Konflik lahir sebagai konsekuensi interrelasional yang tidak dapat lepas dari perbedaan pemikiran, sikap, maupun perilaku. Perbedaan pandangan, minat, tujuan, kepentingan, nilai-nilai, dan budaya sering menjadi pemicu pertentangan hingga melahirkan konflik. Konflik dicirikan dengan interelasi seseorang atau kelompok interdependent yang telah memersepsikan ketidaksesuaian tujuan hingga dihambatnya pencapaian tujuan oleh pihak lain. Oleh karena manusia senantiasa berinterelasi dan saling ketergantungan, maka konflik ada di seluruh interaksi sosial melintas dalam budaya, waktu, dan berbagai bidang kehidupan manusia (Brief et al., 2005; Esteban et al., 2012; Gallo, 2013).

Berdasarkan bahasa, istilah konflik berasal dari kata *confligere* atau *conflictum*, yang diartikan sebagai benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelahian, oposisi-oposisi, dan interaksi yang bersifat antagonis. Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 2011) istilah konflik berarti percekocan, perselisihan, dan pertentangan, dan dalam bahasa Inggris disebut "*conflict*". Wilmot & Hocker (2017) menyatakan konflik merupakan ekspresi perjuangan seseorang. Sedangkan Shetach (2019) menggambarkan konflik sebagai pertentangan minat dan ketidaksesuaian aktivitas di antara keduanya. Konflik potensial terjadi dalam aktivitas yang melibatkan dua orang, dua kelompok,

maupun dalam jumlah yang lebih banyak (Bradford et al., 2008; Janssens et al., 2021; Zacchilli et al., 2019).

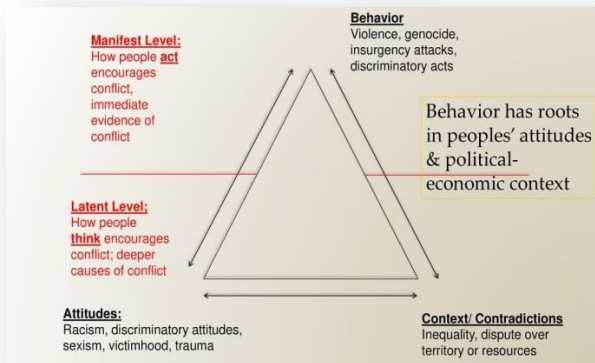
### **Hadirin yang saya muliakan,**

Merangkum hasil kajian penyebab konflik berdasarkan perspektif teori-teori sumber konflik, saya berkesimpulan bahwa kelahiran konflik dipicu oleh rasa frustrasi yang berawal dari persepsi dihambatnya pencapaian tujuan oleh pihak lain. Persepsi tersebut bisa benar adanya, ataupun sebatas prasangka, bahwa tujuan dan pemenuhan kebutuhannya telah dihambat oleh pihak lain. Kondisi hal ini, pada tataran tertentu, akan mendorong munculnya agresi, sebagai luapan rasa frustrasi. Rasa frustrasi menimbulkan konflik ataupun kekerasan. Distilahkan bahwa kekerasan adalah asap, sedangkan konflik adalah apinya. Namun seringkali penanganan terhadap kekerasan, melupakan sumber konflik sebagai pemicunya. Berbagai sumber penyebab konflik antara lain mencakup: pencapaian level harapan yang rendah, benturan identitas, terhambatnya pemenuhan tujuan, tatanan sosial dengan keadilan yang lemah, serta dominasi pihak-pihak tertentu. Berbagai sumber konflik tersebut dapat muncul secara parsial, maupun saling interaksi bersifat kompleks, sehingga memicu timbulnya konflik.

Lebih lanjut, komponen-komponen konflik digambarkan atas segitiga ABC, yang menunjuk pada *Attitudes + Behavior + Contradiction*, atau menurut Sutanto (2005) terangkum dalam Sikap + Perilaku + Pertentangan dalam segitiga SPP. Akar konflik adalah pertentangan, berwujud tujuan-tujuan dan maksud-maksud yang tidak sesuai satu sama lain. Komponen “sikap” mewakili cara-cara berpikir dan merasakan para pihak yang berkonflik. Cara mereka dalam mempersepsi “Pihak Yang Lain”, apakah dengan rasa hormat dan cinta, atau dengan perendahan dan kebencian. Persepsi ini, juga dipengaruhi oleh cara mereka dalam memersepsi tujuan-tujuan maupun wujud konflik yang dirasakan masing-masing pihak yang berkonflik. Komponen “perilaku” mewakili cara bertindak di tengah konflik. Perilaku dalam konflik, terpilah dalam dua kategori. Pertama, berwujud perilaku kreatif dan konstruktif untuk menemukan tujuan-tujuan yang dihambat serta membuat kesepakatan bersama. Kedua, mementingkan tercapainya tujuan sepihak, bertindak merugikan, dan menyakiti pihak yang lain. Komponen perilaku sejalan dengan warna komponen sikap. Sedangkan komponen

“pertentangan”, mewakili masalah aktual konflik yang dirasakan oleh para pihak berkonflik (Sutanto, 2005).

Selanjutnya, ketiga sudut segitiga SPP saling merangsang satu dengan yang lain sehingga pada tataran tertentu mengkristal di sekitar kutub “Kawan/Diri”, atau di sekitar kutub “Lawan/Yang Lain”. Kutub “Kawan/Diri” merupakan manifes sikap dan tingkah laku positif, menemukan kesepakatan, menjaga relasi, mengkolaborasikan kekuatan. Pada sisi berbeda adalah “Lawan/Yang Lain”, dimanifestasikan sebagai sikap negatif, mementingkan kepentingan sepihak, dan mengalahkan pihak yang lain. Kutub kawan maupun diri, masing-masing mewakili tujuan, maksud, keinginan, ataupun kebutuhan psikologis tertentu yang dirasakan oleh para pihak yang berkonflik. Polarisasi **“diri dan yang lain”** mewakili ketegangan dalam diri individu, sehingga melahirkan konflik intrapersonal (Galtung, 2007, 2010).

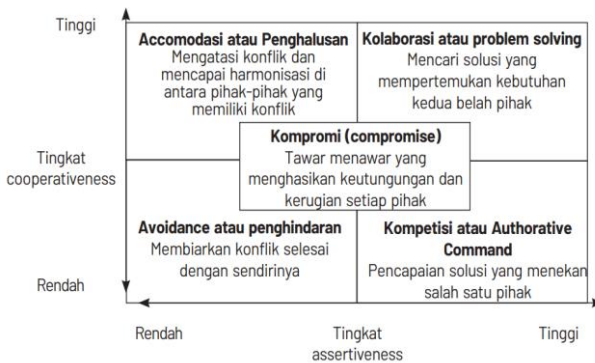


**Gambar 1.** Komponen Konflik dari Galtung

### Hadirin yang saya muliakan,

Berkenaan hal tersebut, pendekatan penyelesaian konflik menurut Thomas-Kilmann, dalam *“dual-concern” model of conflict resolution styles*, bahwa pendekatan solusi konflik ditentukan oleh dua aspek yaitu *assertiveness (i.e., concern for own needs)* dan *cooperativeness (i.e., concern for other person’s needs)* (Brown, 2012; Shell, 2011). Dalam pandangan lain dinyatakan strategi solusi

konflik ditentukan oleh dua kecenderungan yaitu *concern for others* dan *concern for self*, yang terpola dalam lima model solusi konflik. Lima pol itu terbagi dua yaitu kecenderungan kea rah *cooperative* dan *competitive* (Balay, 2017). Dalam teori *Conflict strategies*, Johnson and Johnson membagi dalam lima pola solusi konflik (Stevahn, 2014). Lima metode resolusi konflik itu terangkum dalam metode solusi *avoiding, smoothing, forcing, compromising, and confrontation* (Balay, 2017). Berikut ini digambarkan lima pola mengelola konflik.



**Gambar 2.** Model solusi konflik Thomas-Kilmann

### Hadirin yang saya muliakan,

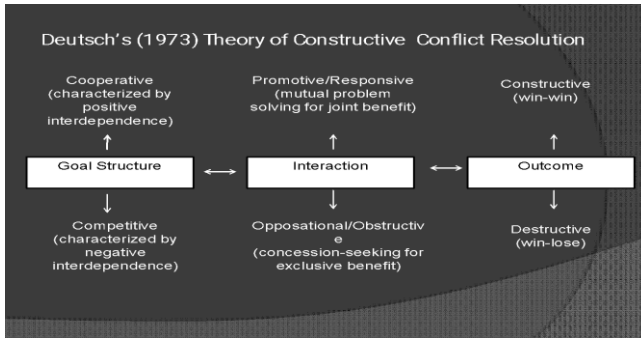
Dalam sebuah survey penelitian terhadap 700 siswa SMA di kota Surabaya menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 82% siswa pernah mengalami ataupun sedang mengalami konflik interpersonal, yang berwujud pertentangan ide atau pendapat, perseteruan maupun permusuhan, sampai perkelahian fisik (Purwoko, 2021). Kenyataan konflik di atas, perlu dipecahkan melalui cara-cara yang bersifat edukatif. Namun, pendekatan pencegahan ataupun penyelesaian konflik di sekolah selama ini, cenderung berpola *security and punishment*, dibandingkan dengan dengan penyelesaian konflik yang bersifat *school-based programs* (Breunlin et al., 2020). Walaupun pola *security* maupun *punishment* cukup populer di sekolah, akan tetapi, cara tersebut dinilai negatif. Cara-cara tersebut tidak membelajarkan siswa menghadapi konflik dengan baik dan benar. Sebaliknya, cara ini justru dapat merendahkan penghargaan diri individu, melemahkan respek maupun empati, mencederai mental-

fisikal, serta tidak mendidik. Pola *school-based programs* ini, dapat berwujud **gerakan pendidikan kedamaian serta resolusi konflik**, yang dikenal dengan istilah *education for non-violence and conflict resolution* (Swee-Hin & Cawagas, 2010).

Program resolusi konflik, penting ditumbuhkembangkan di sekolah, karena telah memberi beberapa manfaat di antaranya: (1) meningkatkan pemahaman kritis terhadap konflik, solusi konflik yang positif, serta mewujudkan harmoni sosial (Swee-Hin & Cawagas, 2010), (2) membelajarkan proses *peacemaking* dan *peacebuilding* (Fetherston, 2007), (3) menemukan pola *win-win solution* (Davidson & Wood, 2004), serta (4) program ini memberikan hasil positif terutama pada aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan menyelesaikan konflik (Woody, 2001).

### **Hadirin yang saya muliakan,**

Solusi konflik konstruktif merupakan orientasi dasar resolusi konflik. Pada hakekatnya resolusi konflik merupakan usaha membangun kedamaian, keadilan, dan rekonsiliasi masyarakat (Fetherston, 2017). Prosedur resolusi konflik berpedoman pada cara solusi menang-menang yang diistilahkan dengan "*integrating style*" atau "*collaborating*", atau "*win-win solutions*". Cara ini diwujudkan dalam kerangka acuan adanya kemauan kedua belah pihak untuk saling memberi dan menerima informasi secara terbuka, menyelesaikan perbedaan-perbedaan secara konstruktif, dan mencapai solusi yang saling diterima (Stevahn, 2016). Menurut Prein (2017), strategi "*collaborative*" melibatkan pertukaran informasi secara terbuka yang didalamnya terdapat upaya bersama menemukan permasalahan, membangun saling pemahaman dengan menyatakan fikiran dan perasaan, serta berusaha mencapai keuntungan bersama (dalam Song, 2006). Cara-cara kolaboratif itu dapat diwujudkan dalam negosiasi (*give-and-take fashion to achieve agreement*) (Buzannell, 2017). Perbandingan pendekatan solusi konflik konstruktif dan destruktif digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.** Solusi konflik destruktif-konstruktif  
(Sumber.Stevahn.2015: 419)

Kunci cara kerja resolusi konflik adalah berfokus pada cara *cooperation*, alih-alih meninggalkan cara *competition*. Masing-masing pihak konflik melihat cara menghadapi masalah dengan kolaboratif untuk menemukan solusi yang saling memuaskan. Terpenuhinya kebutuhan dan keinginan yang disepakati menggambarkan orientasi solusi “menang-menang”. Cara ini berlawanan dengan cara kompetisi yang berusaha mencapai kemenangan sepihak dengan basis solusi “menang-kalah”.

Kristalisasi prinsip implementasi resolusi konflik dibangun atas empat dasar yaitu: (1) berkerangka kerja solusi kooperatif; (2) solusi masalah berdasar cara integratif; (3) berbasis pada pemahaman minat, keinginan (*interests*) dan kebutuhan (*need*); dan (4) proses dan solusi konflik dilakukan dengan nirkekerasan (Christie, 2016). Penjelasan prinsip dasar ini adalah sebagai berikut.

Kerangka kerja kooperatif berpola pada *integrative solutions*. Pada cara ini, pembahasan masalah berfokus pada usaha pemenuhan kebutuhan kedua belah pihak. Cara yang digunakan adalah *integrative bargaining* atau negosiasi. Umumnya, dalam negosiasi, negosiator bertujuan mencapai kemenangan sepihak, seperti dalam negosiasi *win-lose* atau *distributive negotiations*. Namun, pada resolusi konflik, pola negosiasi yang digunakan adalah *integrative solutions* atau “*win-win solutions*” (Christie, 2016). Selanjutnya, model resolusi konflik berdasar pendekatannya dapat dicermati dari gambar berikut ini:

Avoidance	Assertion				Agresion
	Then methode you will be to				
Avoid the conflict	Negotiate	Mediate	Arbitrate or pursue grievance	Litigate	Fight or wage war
	....and your focus will be on ....				
Denial or Escape	Need and Interest		Rights	Power	

**Gambar 4.** Ilustrasi Penyelesaian Konflik (Raider 2010: 505)

Menurut gambar tersebut, pendekatan resolusi konflik yang baik terpola dalam pendekatan “*Assertion* “. Cara ini meliputi *negotiate*, *mediate*, *arbitrate*, dan *litigate*. Dari keempat cara “*assertion*”, hanya *negotiate* yang penyelesaiannya dilakukan langsung oleh pihak disputan. Sedangkan pada *mediate* , dilakukan oleh pihak ketiga. Demikian halnya pada *arbitrate* dan *litigate* dilakukan oleh pihak ketiga, terutama pihak yang berwenang/penguasa. Dalam konteks konseling, maka cara *negotiate* dipilih sebagai pendekatannya. Konseli akan dipandu proses kepemilikan kecakapan *negotiate*. Namun, jika langkah ini menemui kendala maka cara- carayang melibatkan pihak ketiga tersebut, dapat digunakan.

**Hadirin yang saya muliakan,**

Panduan Operasional Pelaksanaan BK (Kemendikbud, 2016) menyebutkan bahwa manajemen bimbingan dan konseling adalah kegiatan yang diawali dari perencanaan kegiatan bimbingan dan konseling, pengorganisasian aktivitas dan semua unsur pendukung bimbingan dan konseling, menggerakkan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan bimbingan dan konseling, serta memotivasi sumber daya manusia agar kegiatan bimbingan dan konseling mencapai tujuan. Secara keseluruhan manajemen bimbingan dan konseling mencakup tiga kegiatan utama, yaitu: (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, dan (3) penilaian. Lantas, seperti apa model manajemen layanan bimbingan dan konseling untuk program resolusi konflik dalam konteks sekolah. (Purwoko, 2015, 2019, 2021). Berikut ini



beberapa hasil penelitian yang dapat digunakan konselor sekolah dalam program resolusi konflik di sekolah.

1) Bimbingan Klasikal dan Bimbingan Kelompok “Resolusi Konflik”

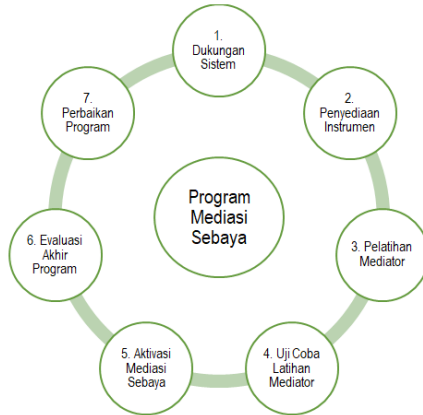
Bimbingan klasikal dan bimbingan kelompok, merupakan dua layanan yang berfungsi meningkatkan pemahaman siswa tentang sesuatu, sehingga siswa memiliki sikap dan perilaku positif, yang menunjang perkembangan individu yang sehat. Layanan bimbingan berfungsi pencegahan, yaitu mencegah siswa memiliki masalah psikologis tertentu. Dalam hal mencegah siswa mengalami konflik interpersonal destruktif, saya telah mengembangkan **paket bimbingan kecakapan menyelesaikan konflik interpersonal secara konstruktif (MEKONIK) bagi siswa SMA**. Buku paket ini terdiri dari empat penggalan yaitu: (1) konsep dasar konflik interpersonal, (2) membangun kolaboratif negosiasi, (3) menjalankan mediasi; dan (4) pengambilan keputusan dalam konflik. Buku paket dikemas dengan menggunakan model belajar *experiential learning*, yang terdiri dari empat alur kegiatan utama yaitu: pemberian pengalaman, refleksi, konseptualisasi, dan pembentukan pengalaman baru. Format penulisan buku ini meliputi bagian pendahuluan, kegiatan bimbingan, dan evaluasi. Bagian pendahuluan meliputi tujuan umum, tujuan khusus, petunjuk bimbingan. Bagian kegiatan bimbingan meliputi pengantar teori, pemberian pengalaman, refleksi, konseptualisasi. Panduan ini dapat digunakan sebagai acuan layanan bimbingan bidang sosial di sekolah.

2) Program mediasi sebaya.

Dalam konteks mediasi sebaya, pihak mediator adalah siswa yang disepakati oleh kedua konfliktor untuk memfasilitasi penyelesaian konflik. Dengan demikian dibutuhkan kecakapan menjalankan mediasi bagi para mediator. Kecakapan tersebut mencakup kemampuan komunikasi interpersonal, pemahaman proses konflik, menumbuhkan sikap kolaboratif, etika mediator, serta menjalankan langkah-langkah mediasi. Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dilatihkan pada siswa. Dibutuhkan seperangkat pola mekanisme dan instrumen pendukung pelatihan untuk mewujudkan hal ini. Sebagai program di sekolah, mediasi sebaya perlu terstruktur dalam sistem sekolah. Artinya, sekolah perlu memberikan wadah resmi serta menjamin fasilitas kebijakan dukungan implementasi programnya. Program ini dapat dikoordinasikan dibawah unit

bimbingan konseling sekolah bersama OSIS, sebagai sub kegiatan sosialnya.

Salah satu pola rancangan pelaksanaan program mediasi sebaya dapat digambarkan dalam pola berikut ini (Coleman & Fisher-Yoshida, 2004; Raider et al., 2010).



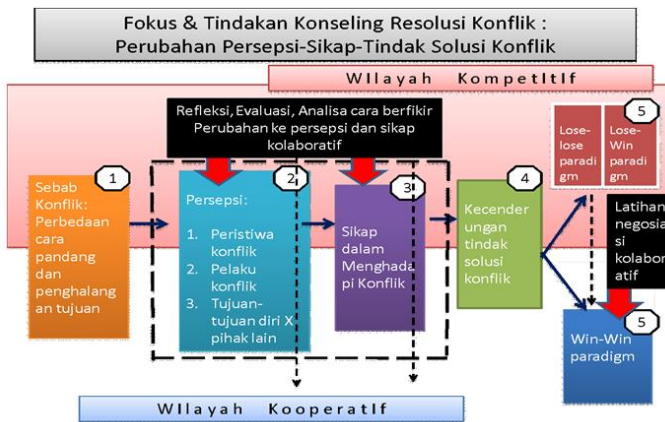
**Gambar 5.** Pola Program Layanan Mediasi di Sekolah

Langkah-langkah dalam penerapan mediasi pada hakekatnya sama dengan negosiasi, namun dilakukan dan difasilitasi oleh pihak ketiga. Pola langkah mediasi dalam penelitian ini mengadaptasi empat langkah pokok mediasi menurut (Coleman & Fisher-Yoshida, 2014; Raider et al., 2010) yaitu: 1) mempersiapkan mediasi (*setting up mediation*); 2) mengidentifikasi isu-isu (*identify the issues*); 3) memfasilitasi terjadinya *Informing, Opening, Uniting* (IOU) dan pemecahan masalah (*Facilitate IOU and problem solving*); 4) mencapai kesepakatan (*reach agreement*).

### 3) Konseling Resolusi Konflik.

Konseling resolusi konflik, dirancang untuk membantu mengentaskan persoalan konflik, khususnya konflik Interpersonal. Konseling resolusi konflik dikemas sebagai prosedur terapi psikologis dengan tujuan pokok: (1) mengubah persepsi konflik agar meningkat secara positif, (2) mengubah sikap kompetitif menjadi sikap kolaboratif, (3) mengubah cara penyelesaian konflik dari berparadigma “menang-kalah” dan “kalah-kalah” menjadi berparadigma “menang-menang”, dan (4) mendapatkan hasil penyelesaian konflik yang konstruktif. Proses konseling resolusi

konflik dikemas dalam lima tahapan yaitu: (a) pembinaan hubungan, (b) pemahaman masalah konflik, (c) menguatkan persepsi dan sikap kolaboratif, (d) kepemilikan keterampilan resolusi konflik, (e) penerapan resolusi konflik dan pengakhiran. Merujuk hasil penelitian ini, konseling resolusi konflik terbukti secara signifikan efektif mencapai tujuannya yaitu: (1) meningkatkan persepsi positif terhadap konflik, (2) meningkatkan sikap kolaboratif menghadapi konflik, (3) meningkatkan penyelesaian konflik secara konstruktif, dan (4) memberikan hasil penyelesaian konflik interpersonal secara konstruktif. Berikut gambaran fokus intervensi konseling resolusi konflik (Purwoko, 2015).



**Gambar 6.** Fokus Intervensi Konseling Resolusi Konflik

#### 4) Biblioedukasi dan Sosiodrama “Resolusi Konflik”

Biblioedukasi dan sosiodrama merupakan strategi bimbingan klasikal yang memungkinkan siswa aktif. Biblioedukasi dan sosiodrama dalam hal ini, dirancang sebagai metode bimbingan klasikal untuk meningkatkan resolusi konflik pada siswa. Melalui biblioedukasi siswa diberikan proyek secara berkelompok untuk menyusun bahan presentasi tentang konflik, kekerasan, dan resolusi konflik. Bahan presentasi berbentuk video yang disusun kelompok siswa menggunakan aplikasi “canva”. Para kelompok mengumpulkan berbagai gambar, foto, berita, dan artikel yang diunduh dari sumber on line. Bahan-bahan tersebut dikumpulkan, dibaca, dianalisis, dan dielaborasi menjadi bahan video yang nanti akan dipresentasikan di kelas. Setiap kelompok berusaha membuat video presentasi terbaik,

dan akan mendapatkan hadiah. Bahan itu lalu dipresentasikan satu persatu di kelas. Kelompok lainnya merupakan kelompok pembanding yang bertanya, memberi saran, dan menyanggah. Hasil presentasi video yang diplenokan dalam diskusi di kelas menumbuhkan wawasan siswa tentang konflik, penyebab konflik, cara mengelola konflik, dan memilih resolusi konflik. Brikutnya, para siswa melaksanakan sosiodrama, yang memerankan tentang konflik. Mereka menyusun skenario yang terbagi dalam konflik yang diselesaikan dengan kekerasan dan perkelahian, sedangkan kelompok lainnya menyusun skenario konflik yang diselesaikan dengan negosiasi, mediasi, dan musyawarah. Skenario itu, diperankan di depan kelas dan kelompok lainnya mengamati dan membuat rangkuman konsep. Setelah semua skenario diperankan mereka membuat perbandingan cara-cara mengelola konflik, kemudian didiskusikan di kelas. Tahapan ini berakhir dengan konseptualisasi, yaitu membuat kesimpulan bersama tentang materi konflik, mengelola konflik, dan resolusi konflik.

### **Manajemen BK berbasis Digital**

Sebagai tambahan pola penanganan dan pendampingan permasalahan siswa di sekolah tersebut, tentunya tidak akan berjalan maksimal jika dilakukan secara konvensional/cara lama yang serba manual. Karenanya pola penanganan terutama layanan bimbingan dan konseling di sekolah perlu mengadaptasikan ke model digital. Penulis menganalisa sejumlah hal yang nanti bisa ditindaklanjuti khusus oleh para kepala sekolah dan konselor dalam upaya digitalisasi layanan BK seperti berikut:

1. Layanan bimbingan atau konseling berbasis LMS (*Learning Management System*) guna menjangkau siswa tanpa terbatas waktu dan tempat dalam menjalankan fungsi pencegahan dan kuratif bagi siswa.
2. Pengelolaan catatan layanan bimbingan dan konseling di sekolah berbasis aplikasi *Android/iOS*, sebagai basis data pengambilan keputusan konselor.
3. Materi pada layanan bimbingan klasikal berbasis aplikasi permainan untuk menarik minat siswa selama mengikuti bimbingan dari konselor.
4. Pengemasan layanan informatif melalui pengembangan media BK pada seperti Media *Podcast* (Youtube, Spotify).

Empat hal di atas jika dilakukan secara bertahap tentunya akan memudahkan pekerja konselor dan menjadikan layanan konseling semakin diminati dan dinanti siswa.

## **Hadirin yang saya muliakan,**

### **Kesimpulan**

Konflik merupakan kenyataan yang niscaya akan terjadi kapanpun dan dimanapun pada setiap individu. Siswa sebagai individu yang berkembang perlu memiliki kecakapan dalam mengelola konflik secara positif. **Kecakapan ini perlu dikembangkan pada siswa melalui** program sekolah yang dirancang dan dilaksanakan dengan organisasi dan manajemen yang baik. Bimbingan dan konseling merupakan bidang yang strategis untuk mewujudkan kecakapan resolusi konflik pada siswa. Bimbingan klasikal dan bimbingan kelompok dengan tema resolusi konflik dapat ditrapkan sebagai layanan BK bidang sosial, Mediasi sebaya juga merupakan program yang melibatkan siswa dalam resolusi konflik. Konseling resolusi konflik dapat diadopsi sebagai layanan bantuan penyelesaian masalah konflik interpersonal pada siswa. Mengacu pada program bimbingan dan konseling resolusi konflik tersebut terbukti bahwa program ini dapat dengan menyelesaikan masalah konflik siswa berdasarkan perubahan arah positif: (1) persepsi konflik, (2) sikap menghadapi konflik, (3) cara menyelesaikan konflik, serta (4) hasil solusi konflik. Sehingga para konselor sekolah dapat mengadapatasinya ke program layanan untuk membentuk iklim damai di sekolah.

### **Saran**

Model bimbingan resolusi konflik, mediasi sebaya, serta konseling resolusi konflik layak diadopsi sebagai gerakan resolusi konflik dalam latar sekolah, khususnya melalui program layanan bimbingan dan konseling. Program ini dapat membantu menyelesaikan konflik sekaligus membelajarkan siswa dalam memiliki pemahaman, sikap, maupun keterampilan resolusi konflik. Para konselor sekolah perlu mendapatkan pelatihan kecakapan dalam melaksanakan bimbingan dan konseling resolusi konflik yang terancang dengan baik. Program ini potensi menjadi salah satu sertifikasi kompetensi konselor sekolah.

## **Hadirin yang saya muliakan,**

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih saya haturkan kepada:

1. Yth. Ketua Majelis Wali Amanat (MWA) Universitas Negeri Surabaya, Prof. Dr. H. Haris Supratno dan anggota
2. Ketua Senat Akademik UNESA, Prof. Dr. H. Setya Yuwana, M.A., Ketua Komisi Guru Besar beserta anggotanya,
3. Rektor Universitas Negeri Surabaya, Para Wakil Rektor Universitas Negeri Surabaya,
4. Dekan FIP beserta para wakil Dekan, Tim Penilai Angka Kredit baik tingkat Fakultas maupun Universitas, *Reviewer* sejawat karya ilmiah di Fakultas, Ketua Departemen beserta Koorprodi Psikologi dan Pendidikan Bimbingan, Sekretaris dan Kepala Laboratorium beserta Bapak Ibu dosen di Departemen Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.
5. Terima kasih saya sampaikan kepada yang terhormat orang tua saya Bapak dan Ibu yang telah merawat saya, mendidik saya, dan berbuat baik kepada siapapun.
6. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada istri saya Ibu , anak-anakku.
7. Terima kasih juga kepada mahasiswa kami yang sangat tekun membantu pelaksanaan riset antara lain.
8. Saya pasti tidak mampu membalas semua jasa dan budi baik Ketua Senat Akademik, Rektor dan jajarannya, ayah, ibu, suami, anak-anak dan saudara-saudara saya, dosen dosen dan guru-guru saya, dan sejawat, dan mahasiswa saya.

Karenanya, saya berdoa semoga Allah SWT melimpahkan imbalan kebaikan yang berlipat ganda untuk semua jasanya. Aamiin yaa rabbal 'aalamin. Demikian yang saya sampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak, Ibu dan hadirin semua saya sampaikan terima kasih. Kurang lebihnya mohon maaf. *Wallahul muwafiq ila aqwamit thoriq. Wassalaamu alaikum warahmatullahi wabarokaatuh.*

***Wallahul muwafiq ila aqwamit thoriq  
Wassalaamu alaikum warahmatullahi wabarokaatuh***

## Daftar Pustaka/ Rujukan

- Balay, R. (2016). Conflict management strategies of administrators and teachers. *Asian Journal of Management Cases*, 3(1), 5–24.
- Balay, R. (2017). Predicting conflict management based on organizational commitment and selected demographic variables. *Asia Pacific Education Review*, 8, 321–336.
- Bartos, O. J., & Wehr, P. (2012). *Using conflict theory*. Cambridge University Press.
- Bradford, K., Vaughn, L. B., & Barber, B. K. (2018). When there is conflict: Interparental conflict, parent–child conflict, and youth problem behaviors. *Journal of Family Issues*, 29(6), 780–805.
- Breunlin, D. C., Cimmarusti, R. A., Bryant-Edwards, T. L., & Hetherington, J. S. (2012). Conflict resolution training as an alternative to suspension for violent behavior. *The Journal of Educational Research*, 95(6), 349–357.
- Brief, A. P., Umphress, E. E., Dietz, J., Burrows, J. W., Butz, R. M., & Scholten, L. (2015). Community matters: Realistic group conflict theory and the impact of diversity. *Academy of Management Journal*, 48(5), 830–844.
- Brown, J. G. (2012). Empowering students to create and claim value through the Thomas–Kilmann conflict mode instrument. *Negotiation Journal*, 28(1), 79–91.
- Cai, D. A., Fink, E. L., & Walker, C. B. (2019). Robert R. Blake, With Recognition of Jane S. Mouton. *Negotiation and Conflict Management Research*.
- Christie, D. J., Wagner, R. V., & Winter, D. D. N. E. (2011). *Peace, conflict, and violence: Peace psychology for the 21st century*. Prentice Hall/Pearson Education.
- Coleman, P. T., & Fisher-Yoshida, B. (2004). Conflict resolution across the lifespan: The work of the ICCCR. *Theory into Practice*, 43(1), 31–38.
- Davidson, J., & Wood, C. (2014). A conflict resolution model. *Theory into Practice*, 43(1), 6–13.
- Depdikbud. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Esteban, J., Mayoral, L., & Ray, D. (2012). Ethnicity and conflict: Theory and facts. *Science*, 336(6083), 858–865.
- Gallo, G. (2013). Conflict theory, complexity and systems approach. *Systems Research and Behavioral Science*, 30(2), 156–175.

- Galtung, J. (2007). Introduction: Peace by peaceful conflict transformation-the TRANSCEND approach. In *Handbook of peace and conflict studies* (pp. 14–32). Routledge.
- Galtung, J. (2010). Peace studies and conflict resolution: The need for transdisciplinarity. *Transcultural Psychiatry*, 47(1), 20–32.
- Janssens, J. J., Achterhof, R., Lafit, G., Bamps, E., Hagemann, N., Hiekkaranta, A. P., Hermans, K. S. F. M., Lecei, A., Myin-Germeys, I., & Kirtley, O. J. (2021). The impact of COVID-19 on adolescents' daily lives: The role of parent–child relationship quality. *Journal of Research on Adolescence*, 31(3), 623–644.
- Kemendikbud. (2016). *Panduan Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*. Jakarta.
- Purwoko, B. (2015). Penerapan Program Mediasi Sebaya untuk Membantu Mengatasi Konflik Pada Siswa SMA. *The Current Issues and Trends of Guidance and Counseling and Their Implications on The Standardization of Counselor Education*, 96.
- Purwoko, B. (2019). The Development of Peer Mediation Training for Senior High School Students. *3rd International Conference on Education Innovation (ICEI 2019)*, 337–339.
- Raider, E., Coleman, S., & Gerson, J. (2010). Teaching conflict resolution skills in a workshop.
- Shell, G. R. (2011). Bargaining styles and negotiation: The Thomas-Kilmann conflict mode instrument in negotiation training. *Negotiation Journal*, 17(2), 155–174.
- Shetach, A. (2019). The four-dimensions model: A tool for effective conflict management. *International Studies of Management & Organization*, 39(3), 82–106.
- Stevahn, L. (2014). Integrating conflict resolution training into the curriculum. *Theory into Practice*, 43(1), 50–58.
- Sutanto, L. (2005). *Teori Konseling dan Psikoterapi Perdamaian*. Malang: UNM.
- Swee-Hin, T., & Cawagas, V. F. (2010). Peace education, ESD and the earth charter: Interconnections and synergies. *Journal of Education for Sustainable Development*, 4(2), 167–180.
- Wilmot, W., & Hocker, J. L. (2017). *Interpersonal conflict*. McGraw-Hill Education.
- Woody, D. (2021). A comprehensive school-based conflict-resolution model. *Children & Schools*, 23(2), 115.



Zacchilli, T. L., Hendrick, C., & Hendrick, S. S. (2019). The romantic partner conflict scale: A new scale to measure relationship conflict. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(8), 1073–1096.