

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI  
TERHADAP STRATEGI PENCEGAHAN KONFLIK SOSIAL  
DI KOTA TERNATE**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**SUROSU MIHARJO**

**NIM. 015536145**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**ABSTRACT**  
**INFLUENCE FACTORS OF COMPETENCE**  
**CONFLICT PREVENTION STRATEGIES FOR SOCIAL**  
**IN THE CITY TERNATE**

**Suroso MIHARJO**  
**OPEN UNIVERSITY**  
**[miharjo.suroso@gmail.com](mailto:miharjo.suroso@gmail.com)**

**Keywords :** competence, strategies, social conflicts.

This study was done to determine the competence of factors can influence a positive and significant impact on social conflict prevention strategies in Ternate . This research is done by means of questionnaires and face-to- face at Ternate Police personnel and research is done with the aim to improve the performance of the police officers , especially Ternate Police in handling social conflict that occurred in Ternate . So it can be in the know to what extent the influence of competence on social conflict prevention strategies in the town of Ternate .

This research is to use a field experiment and in doing to answer two main hypotheses:

- 1 . Quitionary
- 2 . Interview

This is done to measure the influence of competence on social conflict prevention strategies in the town of Ternate . The subject of this study is the national police forces Police Ternate .

Results of analysis showed that the competence factor positive and significant impact on social conflict prevention strategies in the town of Ternate . In conclusion, this study proves that the competence factor positive and significant impact on social conflict prevention strategies in the town of Ternate.

**INTISARI**  
**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI**  
**TERHADAP STRATEGI PENCEGAHAN KONFLIK SOSIAL**  
**DI KOTA TERNATE**

**SUROSU MIHARJO**  
**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**[miharjo.suroso@gmail.com](mailto:miharjo.suroso@gmail.com)**

Kata Kunci : Kompetensi, Strategi, Konflik Sosial.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah faktor kompetensi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate. Penelitian ini dilakukan dengan cara tatap muka dan kuisioner pada personil Polres Ternate dan penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja aparat Polri khususnya Polres Ternate dalam pencegahan konflik sosial yang terjadi di wilayah Ternate. Sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate.

Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan eksperimen lapangan dan dilakukan untuk menjawab dua hipotesis utama yaitu :

1. Kuisioner
2. Wawancara

Hal ini dilakukan untuk mengukur pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate. Adapun subjek penelitian ini adalah aparat Polri Polres Ternate.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate. Sebagai kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate.

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**P E R N Y A T A A N**

TAPM yang berjudul “ **PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP STRATEGI PENCEGAHAN KONFLIK SOSIAL DI KOTA TERNATE** ” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang di kutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata di temukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

**Ternate, April 2014  
Yang Menyatakan**

**SUROSO MIHARJO  
NIM. 015536145**

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

**Judul TAPM** : Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Strategi Pencegahan Konflik Sosial Di Kota Ternate

**Penyusun TAPM** : Suroso Miharjo

**NIM** : 015536145

**Program studi** : Magister Manajemen

**Hari/ Tanggal** : Jumat, 04 Juli 2014

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Abdul Hadi Sirat, SE., MS  
NIP. 196005082006041017

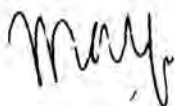
Pembimbing II



Dr. Sofjan Aripin, M.Si  
NIP. 196606191992031002

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi  
Dan Manajemen



Maya Maria, SE, MM  
NIP. 197205011999032003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, Phd  
NIP. 195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Suroso Miharjo  
NIM : 015536145  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate

Telah di pertahankan di hadapan sidang panitia penguji tesis program pascasarjana, program studi magister manajemen universitas terbuka, pada :

Hari/ tanggal : Minggu, 20 Juli 2014

Waktu : 09.00 – 11.00 WIT

Dan Telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji :  
drh. Ismed Sawir, Msc.

Penguji Ahli :  
Ir. Aryana Satrya, Phd

Pembimbing I :  
Dr. Abdul Hadi Sirat, SE., MS

Pembimbing II :  
Dr. Sofjan Aripin, M.Si

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan berkahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Strategi Pencegahan Konflik Sosial Di Kota Ternate “ sebagai persyaratan menyelesaikan studi pada program Studi Magister Manajemen Pasca sarjana Universitas Terbuka UPBJJ Ternate.

Banyak kendala yang dihadapi selama penulisan ini, namun berkat bantuan dari berbagai pihak, terutama para komisi pembimbing yang selalu mengarahkan dan memberikan petunjuk, sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada bapak Dr. Abdul Hadi Sirat, SE., MS selaku pembimbing satu dan Dr. R. Sofjan Aripin, M.Si selaku pembimbing dua yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulisan tesis ini sebagai karya ilmiah yang sangat berharga dalam menyelesaikan studi magister manajemen.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan ini. Oleh karena itu dengan setulus hati penulis menyampaikan terima kasih sebagai tanda penghargaan dan penghormatan yang tulus kepada :

1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, PhD selaku Rektor Universitas terbuka yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu pada program pasca sarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Suciati, Phd selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas terbuka yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan sejak mulai kuliah hingga berakhir studi ini.

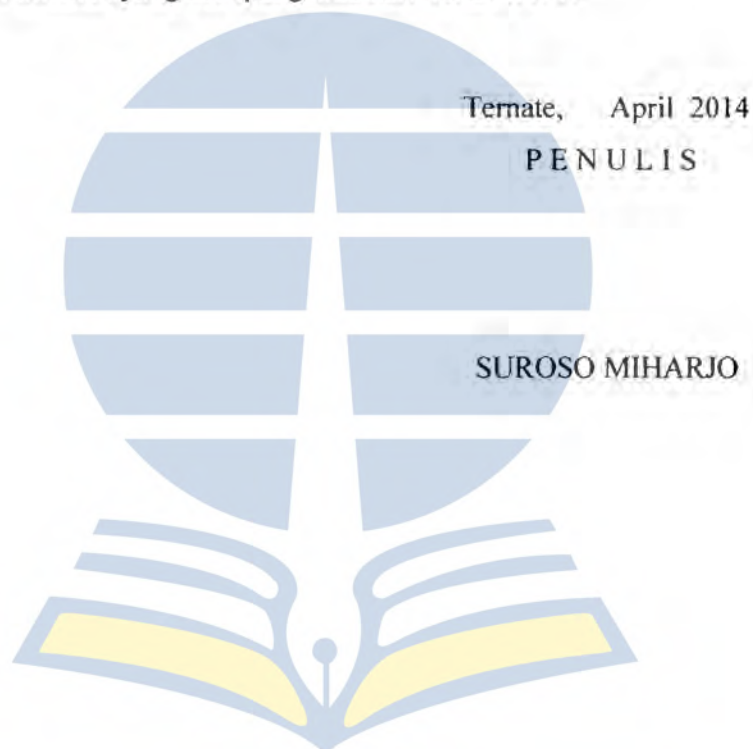
3. Bapak Ir. Aryana Satrya, Phd selaku penguji ahli dari universitas Indonesia yang telah memberi kritikan dan saran serta dorongan kepada penulis dalam penyempurnaan tesis (TAPM) ini.
4. Bapak drh. Ismed Sawir, Msc kepala Universitas Terbuka UPJJ-UT Ternate, selaku Ketua Komisi pada saat pelaksanaan ujian tesis (TAPM) yang telah memberikan dorongan dan arahan kepada penulis demi kesempurnaan tesis (TAPM) ini.
5. Bapak I Dr. Abdul Hadi Sirat, SE., MS selaku penguji dua sekaligus pembimbing dua yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan, memberikan dorongan dan arahan kepada penulis sejak mulai kuliah hingga berakhir studi ini dan memberikan kontribusi pemikiran dan saran serta dorongan kepada penulis dalam penyempurnaan (TAPM) ini.
6. Bapak Dr. R. Sofjan Aripin, M.Si selaku penguji dua sekaligus pembimbing dua yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan, memberikan dorongan dan arahan kepada penulis sejak mulai kuliah hingga berakhir studi ini dan memberikan kontribusi pemikiran dan saran serta dorongan kepada penulis idalam penyempurnaan (TAPM) ini.
7. Kepala din pen Daerah maluku Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi pada program Pascasarjana Magister Manajemen Univesitas Terbuka Ternate.
8. Seluruh dosen pengajar yang selalu membina dan mentransfer ilmu kepada penulis dari awal perkuiiaan hingga penyelesaian studi sehingga telah memberikan kontribusi ilmu dalam menambah wawasan, cara berpikir yang dapat dijadikan bekal dalam melaksanakan tugas sekembali dari studi ini.
9. Orang tua, istri dan anak-anak tercinta yang telah memberikan dukungan doa, materil dan moral



10. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka Ternate angkatan I atas suasana kekeluargaan dan kebersamaan yang telah tercipta selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca akan sangat dihargai sehingga penyempurnaan dan perbaikan Tesis ini dapat dilakukan baik masa kini maupun di masa yang akan datang.

Akhirnya dalam Doa penulis bermohon semoga semua bantuan yang telah diberikan akan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT.



**Motto :**

*“ Jadikanlah sisa hidup anda lebih berguna bagi diri sendiri dan orang lain ”*

*(Ahmad Subhan)*



**Persembahan :*****Tesis ini kupersembahkan kepada :***

1. *Ibunda Hj. Jaminah, Ibunda Zainawiyah, Istri tercinta Dra. Ainul Mardiah, Anakku tercinta drg. Novia Abrian Jayapurantie, Anshar Surya Pranaka dan Saktiono Budi Raharjo yang selalu memberikan dorongan moril maupun materil yang tak terhingga serta doa untuk keberhasilan saya untuk menyelesaikan pendidikan pasca sarjana.*
2. *Kapolda Maluku Utara Brigjend Pol Drs. Sobri Effendi Surya yang telah memberikan kesempatan, dorongan moril maupun materiil yang tak terhingga serta do'a untuk keberhasilan saya untuk menyelesaikan pendidikan pasca sarjana.*
3. *Saudara-saudaraku, Hj. Wahyu Ningsih, Srtulatri dan Sutikanti serta keluarga atas dukungan, doa-doa serta dorongan dalam menyelesaikan studi.*
3. *Sahabat, Temanku yang setia dan tulus, membimbing, memotivasi bahkan menemaniku dalam suka dan duka demi keberhasilan studiku.*



***Semuanya menjadi kebanggaan dan mutiara di dalam hidupku***

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	ii
Lembar Pernyataan.....	iv
Lembaran Pengesahan .....	v
Lembaran Persetujuan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	9
B. Kerangka Berpikir .....	57
C. Definisi Operasional .....	58
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Desain penelitian .....	60
B. Populasi Dan Sampel .....	60
C. Instrumen Penelitian .....	62
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	63
E. Metode Analisis Data .....	67
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	69
B. Deskripsi Responden .....	77
C. Distribusi Variabel Penelitian .....	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	106
B. Saran .....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Sejak era-reformasi dan transformasi kehidupan sosial-politik melalui paham demokratisme mulai menggelinding dan diujikan secara "konstruktif" pada tahun 1998 (masa kejatuhan Orde Baru), maka sejak saat itu pula perjalanan kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat di Indonesia memasuki tahapan baru yaitu tidak pernah terlepasnya warga dari berbagai ragamnya konflik sosial. Salah satu organisasi independen, non pemerintah dan non profit yakni "*The Habibie Center*" melakukan kajian terhadap permasalahan yang berhubungan dengan konflik dan kekerasan yang terjadi di Indonesia. Salah satunya diterbitkan dalam jurnal Kajian Perdamaian dan Kebijakan The Habibie Center edisi 02/November 2012. dilaporkan bahwa pemantauan secara sistematis dan kontinu di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), Kalimantan Barat, Maluku, Maluku Utara, Sulawesi Tengah, Papua, Papua Barat, Nusa Tenggara Timur (NTT), dan Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi (Jabodetabek). Pada periode Mei-Agustus 2012 tercatat 2.344 insiden kekerasan yang mengakibatkan 291 tewas, 2.406 cedera dan 272 bangunan rusak. Pada periode ini, kekerasan didominasi oleh insiden konflik (65%).

Maluku Utara salah satu wilayah yang memiliki latar belakang permasalahan konflik sosial pasca konflik tahun 1999 yang diperkuat dengan pernyataan kajian jurnal di atas dengan akibat yang ditimbulkan banyak korban jiwa. Sampai saat ini masih sering terjadi konflik sosial khususnya di Kota Ternate dan masalah yang terjadi menyangkut perkelahian antar kampung atau, walaupun saat ini dikatakan cenderung menurun, namun intensitas konflik antar kelompok yang berimbas pada perkelahian antar kampung masih terhitung relative tinggi.

Berdasarkan data yang dihimpun Sat Reskrim Polres Ternate periode Tahun 2011 sampai 2012 dapat dipetakan potensi konflik sosial (tarkam) berjumlah 10 potensi daerah Tarkam, yaitu : Kampung Mangga Dua dengan kampung Toboko, kampung Mangga Dua dengan kampung Bastiong, Kampung Mangga Dua dengan kampung Jati, Kampung Toboko dengan kampung Tanah Tinggi, Kampung Santiong dengan Kampung Makasar, Kampung Makasar Barat dengan Kampung Makasar Timur, Kampung Soa-Soa dengan kampung Makasar Timur, Kampung Dufa-Dufa dengan Kampung Tafura, Kampung kayu Merah dengan Kampung Ubo-Ubo, Kampung Kayu Merah dengan Kampung Bastiong. Adapun 1 potensi Sara ada di Keurahan Marikurubu (Syiah). Namun pada tahun 2013 peta potensi Tarkam menjadi 7 daerah potensi tarkam, yang mengandung arti 3 potensi tarkam yang dapat diredam ( Kampung Mangga Dua dengan Kampung Toboko, kampung Mangga dua dengan kampung Bastiong, kampung Mangga dua dengan kampung Jati) dan 1 potensi Sara di keurahan Marikurubu dapat diselesaikan melalui langkah-langkah kongkrit secara berkesinambungan yang telah dilakukan Polres Ternate dan Pemerintah Daerah (Kesbanginmas)

Adapun data kasus bersumber terhadap Konflik Sosial di Wilayah Ternate periode 2012 sampai dengan 2014 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Kasus Bersumber terhadap Konflik Sosial di Wilayah Ternate**  
**Periode 2012 sampai dengan 2014**

NO	DATA KASUS	TAHUN			JUMLAH	KET
		2012	2013	2014		
1	Polksosbud	-	1	-	1	Pilkada gub 2015
2	Sara	1	-	-	1	aliran
3	Perbatasan	-	-	-	-	
4	Sumber daya	-	-	-	-	
5	Distribusi	-	-	-	-	
6	Penembakan	-	-	-	-	
7	Penyerangan	-	-	-	-	
8	Perkelahian	28	22	2	52	- Tarkam antar warga - 49 damai, 4 vonis pidana
9	Pengrusakan	-	-	-	-	
10	Lain- Lain (kebakaran, Penganiayaan, Pembunuhan, Pemerksaan)	120	136	4	160	- Selesai pidana - 2 kasus dlm proses - 1 kasus dim proses konflik teratasi (antar kp. ngidi dengan dufa-dufa)

**Sumber: Polres Ternate Tahun 2014**

Berdasarkan data kasus konflik sosial yang terjadi di ternate periode Tahun 2012 s/d 2013, secara umum telah dilakukan upaya-upaya pencegahan konflik sosial yang terjadi di Kota Ternate antara lain sebagai berikut : 1) Pemetaan potensi konflik sosial (tempat penjualan Miras, tempat hiburan, perbatasan antar kampung dan lain-lain). 2) Pemberdayaan dan pengaktifan Kring Serse dengan memperhatikan plotting anggota dipeta rawan konflik serta adanya pembekalan pengetahuan pencegahan konflik. 3) Membentuk tim sidik pencegahan kasus konflik sosial. 4) Kedepankan tim indentifikasi untuk olah TKP. 5) Lebih mensinergikan dengan fungsi deteksi (Intelkam dan Bhabinkamtibmas). 6 Percepatan proses hukum atas pelaku terkait konflik sosial secara professional. (sumber : Polres Ternate 2014).

Upaya-upaya lain yang dilakukan Polres Ternate melakukan terobosan inovatif dengan berbagai upava yang harus dilakukan. namun demikian Polres Ternate terus melakukan langkah strategis lebih optimal dalam pengemban fungsi yang ada mengambil

langkah-langkah kongkrit khusus dalam pencegahan kasus konflik sosial yang terjadi, dengan mengedepankan pola pencegahan sedini mungkin. Untuk meminimalisir potensi konflik yang akan terjadi. Adapun langkah-langkah Polres dimaksud adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Langkah-langkah kongkrit Polres Ternate dalam pencegahan konflik sosial**

NO	NAMA SATKER	LANGKAH – LANGKAH KONGKRIT YANG SUDAH DILAKUKAN	KETERANGAN
1	2	3	4
1	Satuan Intelkam	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pemetaan/ Identifikasi wilayah potensi konflik.</li> <li>➤ Membangun system peringatan dini</li> <li>➤ Tingkatkan Ba bulbaket</li> </ul>	
2	Satuan Binmas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Penciptaan kondisi yang lebih tenang dengan cara sambang dan dialog dengan masyarakat. Tokoh Agama, Tokoh Pemuda, stake holder lainnya</li> <li>➤ Menyelesaikan masalah dengan tuntas dengan tidak timbulkan masalah baru</li> <li>➤ Mengedepankan sistem penyelesaian secara damai</li> </ul>	Dengan mengedepankan Bhabinkamtibmas
3	Satuan Sabhara	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quic Respon dalam setiap permasalahan yang berkembang</li> <li>➤ Melaksanakan dan meningkatkan Patroli dialogis secara rutin pada jam rawan ke tempat rawan konflik.</li> <li>➤ Menempatkan sabhara di strong poin/ titik rawan</li> </ul>	
4	Satuan Reskrim	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Meningkatkan kring sere terutama pada tempat-tempat rawan konflik</li> <li>➤ Lebih mensinergikan dengan fungsi deteksi dini (intelekam, bhabinkamtibmas)</li> </ul>	
5	Satuan Lantas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Menempatkan personil pada pos-pos yang menjadi strong poin</li> <li>➤ Melakukan pengaturan dan patrol pada tempat-tempat rawan</li> </ul>	

Sumber : Bagops Polres Ternate tahun 2014

Sampai saat ini potensi konflik masih banyak potensi perkelahian antar kampung dan konflik antar kelompok yang bersifat sporadis, tentunya jika dibiarkan akan berkembang ke



antar kampung. Kondisi yang lebih memprihatinkan karena penyebab konflik antar kelompok yang terjadi mayoritas selalu berawal dari kebiasaan negative mengkonsumsi minuman keras dan pesta ditambah belum berubahnya pola pikir bahwa tanggung jawab ketertiban umum merupakan tanggung jawab bersama bukan semata-mata ada di Kepolisian.

Sikap apatis orang tua dan tokoh-tokoh masyarakat terhadap kaum muda seperti seorang pelajar keluar larut malam namun tidak ada upaya mencari, yang terkesan membiarkan bahwa sekalipun diketahui adanya perbuatan yang mengarah ke negatif, turut memberi andil munculnya konflik antar kelompok yang bersaing maupun bersinggungan. Kurangnya kepedulian masyarakat akan lingkungan sekitar dan belum teraiu sinerginya instansi terkait terhadap pencegahan konflik berdampak kepada kurang efektifnya pencegahan konflik yang terjadi di Kota Ternate

Selain dari hasil pemetaan konflik yang ada di wilayah Maluku Utara, dilakukan pemetaan akar masalah penyebab konflik, khususnya di Wilayah Kota Ternate ada 6 akar masalah yang menyebabkan timbulnya konflik sosial yang terjadi adalah : salah paham, dendam, minuman keras, saing ejek, egosentris dan kepentingan politik sesuai hasil pemetaan yang dilakukan oleh Polda Maluku Utara (sumber : Biro Operasi polda Maluku Utara). Berbagai konflik dengan beragam akar penyebabnya yang pernah terjadi di Ternate berindikasi lahirnya potensi konflik pada masa yang akan datang.

Untuk itulah dibutuhkan pencegahan konflik yang komprehensif. Salah satu yang perlu dicermati dalam konteks pencegahan konflik adalah bagaimana konflik itu didekati dan tidak hanya semata-mata berdasarkan pendekatan keamanan dan pendekatan politik, namun juga melalui pendekatan kultur. mengeneralisasi konflik sosial dalam pencegahan atas kerusuhan dan kekerasan bisa menimbulkan kesalahan, terutama ketika hendak mencari jalan keluar dalam pemecahan permasalahan sosial. Kegiatan ini membutuhkan pendalaman secara umum dan spesifik dari kerusuhan harus diketahui, untuk mencari jalan keluar yang umum dan

spesifik. Untuk itu diperlukan penjelesaian teoritik tentang fenomena kekerasan berkaitan dengan aspek sosiologis maupun psikologis.

fenomena kekerasan dan berusaha untuk mencari solusi damai memerlukan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena konflik dan kerusuhan. Hal ini berarti konflik dan kekerasan tidak bisa hanya dipahami dari satu latar belakang dan penyebab. Kekerasan bisa saja berurat akar pada masa lalu sejarah yang kompleks seperti yang masih terjadi di Kota Ternate, juga bisa bersumber dari realitas sosial, ekonomi, politik dan kultural yang kita hadapi. Dari perspektif historis, kerusuhan dan kekerasan seperti yang terjadi di Maluku Utara pada dasarnya merupakan gejala sejarah yang hampir setiap tahun selalu saja terjadi.

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya konflik sosial yang terjadi menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Faktor kompetensi dengan kemampuan, ketrampilan, komunikasi, dan kerja sama sangat berpengaruh dalam pencegahan konflik sosial. Kompetensi dalam perspektif sumber daya manusia memainkan peran penting dan esensial, karena di satu sisi merupakan *human capital* dan *active agent* bagi pengembangan suatu organisasi, dan di sisi lain merupakan faktor penentu kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga dapat menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti. Hal ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai peran Utama bagi organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung dalam menyusun strategi dan memberikan kontribusi dalam menentukan pencegahan konflik sosial di masa depan.

Boulter, Dalziel dan Hill (1996) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeuarkan kinerja superior dalam

pekerjaannya. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Menurut Bouleteret.al (1996) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait, dan Motive*.

Indikator penilaian strategi pencegahan konflik sosial berpedoman pada langkah-langkah; 1 Pencegahan, 2 penghentian/ penyelesaian akar masaiah, 3 Pemulihan pasca konflik. Penilaian strategi tersebut sangatlah dipengaruhi oleh kompetensi yang berhubungan kemampuan/ *skill* dan *knowledge* yaitu, kemampuan/ ketrampilan, sikap perilaku dan komunikasi secara analitis. Pencegahan konflik sosial adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya konflik dengan peningkatan kapasitas kelembagaan dan sistem peringatan dini. (sumber : UU Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, Pasal 1). Pencegahan konflik dilakukan dengan upaya ; a memelihara kondisi damai dalam masyarakat, b mengembangkan sistem penyelesaian perselisihan secara damai, c meredam potensi konflik, d membangun sistem peringatan dini. Pencegahan dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. (sumber : UU Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, Pasal 6).

Bertitik tolak dari pentingnya pengaruh faktor kompetensi (kemampuan, sikap perilaku, komunikasi) dalam kaitannya dengan strategi pencegahan konflik sosial, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate.

## **B. Rumusan Masaiah**

Berdasarkan fenomena dan indentifikasi masalah tersebut di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan melalui pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor kemampuan berpengaruh terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate ?
2. Apakah faktor sikap perilaku berpengaruh terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate ?
3. Apakah faktor komunikasi berpengaruh terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate ?
4. Apakah faktor kemampuan, sikap perilaku, komunikasi berpengaruh terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate ?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh faktor kemampuan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate,
2. Menganalisis pengaruh faktor sikap perilaku, terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate,
3. Menganalisis pengaruh faktor komunikasi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate,
4. Menganalisis pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate,

**D. Manfaat Penelitian**

Secara garis besar ada dua mafaat peneciitian ini yaitu :

1. Sebagai wahana pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Landasan Teori

Kompetensi sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis pekerjaan di dalam organisasi. Kompetensi dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi seperti diungkapkan dalam LPPKM-ITB 2005 dapat ditinjau dari etimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosakata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Menurut Cut Zurnali (2010) Perdebatan secara intensif tentang kompetensi telah disusun oleh Prahalad dan Hamel 1990 dalam publikasi yang berjudul "*The Core Competence of The Corporation*". Hal senada Fieury (2002) menambahkan, topik kompetensi telah didiskusikan oleh para ahli psikologi dan administrasi Amerika Serikat melalui publikasi yang berjudul "*competency testing over intelligence*". Selanjutnya Cut Zurnali (2010) menegaskan bahwa para kelompok ahli di Inggris seperti Strebler et.al (1997) menyatakan dua perbedaan arti kompetensi, pertama kompetensi diekspresikan sebagai perilaku-perilaku dimana seorang individu

perlu mewujudkannya, kedua, kompetensi diekspresikan sebagai standar minimum dari kinerja. Atas dasar pandangan ini istilah *competency* bisa digunakan untuk menunjukkan arti pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku. Sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Organisasi-organisasi sektor swasta (*the private sector*), cenderung menggunakan *competency model*. sedangkan organisasi yang bergerak di sektor publik cenderung menggunakan *competence model*.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa, setiap organisasi baik *privat* atau *publik*, perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi, sekaligus sebagai pendukung daya saing dalam memasuki era globalisasi. dan menghadapi lingkungan usaha, serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat.

Untuk memberikan gambaran secara komprehensif tentang kompetensi, maka dalam kajian ini akan disajikan definisi kompetensi dari pandangan beberapa para ahli : Boyatzis (1982) konseptor kompetensi dan implementasinya yang dikutip Lyle Spencer dan Signe Spencer (1993;9) yang memandang kompetensi sebagai *An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Artinya karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik pada suatu pekerjaan atau dalam berbagai situasi. Lebih lanjut dijelaskan, *underlying characteristic's* memberi makna bahwa, kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

*causally related* bermakna merupakan sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan *criterion referenced*, memberi makna bahwa kompetensi dapat memprediksi secara aktual siapa yang berkinerja dengan baik atau kurang baik, diukur dengan kriteria standar yang digunakan. Kompetensi seseorang dalam hal ini, akan mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten dalam suatu periode waktu yang cukup panjang, dan bukan sesuatu hal kebetulan semata. Jadi kompetensi memiliki persyaratan yang dapat menduga, dimana secara empiris terbukti merupakan penyebab dari suatu keberhasilan.

Menurut Kravetz 2004 dalam artikel Syafei (2007) kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kinerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Dalam hal ini kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Seorang karyawan mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak menterjemahkan kepandaian tersebut ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, maka kepandaian tidak akan berguna.

Sedangkan Laksmono 2004 dalam penelitian M. Ali Fitriani (2012;18) menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang untuk berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abilities) lain atau kepribadian (personality). Selama ini karakteristik yang sering diunggulkan hanya pengetahuan dan keterampilan saja, padahal sebenarnya faktor perilaku (kemampuan lain termasuk nilai-nilai), atau kepribadian seseorang juga dapat menentukan keberhasilan di pekerjaan.

Boulter, Daizie dan Hili (1996) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah 2003:11) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu). misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjokan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri). misalnya : pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku. sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan.

Sterbler *et.al* (1997) dalam Hoffamn T (1999) menjelaskan dua definisi kompetensi. Kompetensi dapat dinyatakan sebagai perilaku individu yang bisa didemonstrasikan. atau perilaku yang menunjukkan standar kinerja minimum. Hoffamn (2007) menjelaskan setidaknya ada tiga lingkup kompetensi (1) kinerja



yang terobservasi (2) standar kualitas atau hasil yang dapat dipenuhi seseorang, (3) atribut seseorang yang dapat dicatat (pengetahuan atau keahlian atau kemampuan) yang menentukan kinerjanya.

Menurut Moehariono (2009:15) Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut :

- a) Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b) Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
- c) Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- d) Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta meminimalkan kenyamanan lingkungan kerja.
- e) Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas dengan kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael Armstrong (1998) bahwa kompetensi adalah *knowledge, skill*, dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

Adapun yang dimaksud dalam penjelasan sebagai landasan teori dalam kompetensi dimaksud adalah :

### a) **Kemampuan**

Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1996:126). Adapun apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson, ada tiga kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menialankan tugas-tugasnya sebagai berikut :

1. Keterampilan teknis, adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus.
2. Keterampilan manusia, adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, memotivasi orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.
3. Keterampilan konseptuai, adaiiah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.

Kemampuan yang dimaksud dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah : kemampuan sumber daya manusia/ aparat yang di daianya mengandung unsur keterampilan yang dimiliki individu yaitu kemampuan sumber daya personei/ aparat tetang pengetahuan pemahaman terhadap konflik dan karakteristik yang ada di wilyah ternate mulai dari masyarakat. lingkungan adat istiadat maupun budaya setempat. Sehingga bila di masyarakat terjadi permasalahan sosial dapat mengetahui dan memahami akar permasalahannya serta mampu melakukan pemetaan dan upaya-upaya penanganannya.

Kemampuan tentang pengetahuan pemahaman aparat/ personii terhadap mind sed dan curtur sed (pola pikir dan perilaku) dalam rangka menumbuhkan kesadaran dan peduli terhadap perkembangan situasi yang ada di lingkungannya serta menentukan pola tindak dalam mengambil tindakan di lapangan yang sesuai dengan prosedur, sehingga tindakan yang diambil tidak melanggar aturan dan HAM. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael Armstrong (1998) tentang kompetensi (*knowledge*, *skill*, dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya) dan (Gibson 1996:126) tentang tiga kemampuan (kualitas atau skillis) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menialankan tugas-tugasnya.

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Sri Widiastuti, 2010: 49). Sedangkan menurut Hari Amirullah (2003: 17) istilah terampil juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran.

Dengan demikian dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat kemampuan yang didalamnya ada unsur keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut: Pertama, faktor individu/pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai kemampuan dan keterampilan yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi aparat/ personii, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga,

faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

Hal ini memunculkan suatu istilah puncak gunung es (*tip of the iceberg*) yang biasanya diterapkan pada suatu masalah atau kesulitan untuk menggambarkan bahwa masalah yang tampak hanyalah sebagian kecil dari problem yang lebih besar.

Dalam pelaksanaan tugas memelihara situasi Kamtibmas, polisi mengenal apa yg dinamakan faktor korelatif Kriminogen (FKK) atau ambang gangguan, Police Hazard (PH) atau Potensi Gangguan, dan Ancaman Aktuai (AF) atau gangguan nyata. FKK adalah situasi dan kondisi yang dapat menstimulir terjadinya gangguan kamtibmas. PH adalah situasi dan kondisi sangat potensial untuk menjadi gangguan kamtibmas dan oleh sebab itu membutuhkan kehadiran polisi. AF adalah gangguan kamtibmas yang telah terjadi baik berupa tindak pidana seperti perkelahian antara kampung/ warga yang menimbulkan korban maupun kerugian material. FKK, PH, dan AF sering juga disebut sebagai sebuah "teori gunung es" dimana AF adalah puncak gunung es yang munculi dipermukaan, sedangkan FKK dan PH terletak di bawah permukaan. Contoh dari ketiga dimensi ini adalah sebagai berikut : pesta rakyat/ ronggeng yang sudah menjadi tradisi adalah sebuah FKK. Sekelompok pemuda yang hadir melakukan minum-minuman keras adalah PH, mabuk dan memukul warga lain hingga terjadi perkelahian antar kampung adalah AF.



Gambar 2.1 Teori Gunung es

Sumber : Prof. Dr. H. Achmad Djuaeni Kadmasasmita. SE.MEc. Bandung, 2010 perspektif *the iceberg theory, levels of culture*, dan tiga tingkat nilai pengembangan *utsul tsalasa*

Dalam mengantisipasi ketiga hal tersebut, aparat/ Polisi memiliki 3 tipe tugas dan wewenang, yaitu : tugas Pre-emptif, Preventif dan Represif. FKK diantisipasi dengan melakukan kegiatan Pre-emptif / pencegahan, yaitu tugas aparat Polri melakukan bimbingan dan penyuluhan kepada masyarakat agar masalah-masalah sosial yang terjadi dimasyarakat tidak berkembang menjadi gangguan Kamtibmas. Situasi PH diantisipasi dengan kegiatan Preventif yaitu kegiatan untuk mencegah timbulnya gangguan kamtibmas. Situasi PH diantisipasi dengan kegiatan Preventif yaitu kegiatan untuk mencegah timbulnya gangguan kamtibmas melalui upaya-upaya pembinaan masyarakat, penjagaan, pengawalan, pengaturan dan patroli. Sedangkan AF dihadapi dengan tugas represif yaitu tugas penegakan hukum dengan melakukan upaya-upaya penindakan dan upaya paksa.

Bahwa hal ini merupakan konsep pemikiran dalam bentuk tulisan dari perspektif penulis untuk bisa diartikan sebagai opini, sudut pandang terhadap sebuah permasalahan yang sangat bergantung pada banyak hal, seperti mood, suasana sekitar, latar belakang pendidikan, pekerjaan, lingkungan, keluarga, dan lain-lain. Teori gunung es (*iceberg theory*) merupakan instrument yang bisa digunakan untuk mencari akar penyebab sebuah permasalahan. Pada sebuah gunung es biasanya yang tampak hanya bagian atasnya saja, sementara kebawahnya yang tidak tampak justru semakin besar. walaupun demikian bahwa sebuah permasalahan, penyelesaian reaktif langsung kepada satu kejadian akan sangat melelahkan. Instrumen ini sangat membantu dalam membuat sebuah opini yang terstruktur dan holistik (menyeluruh) sehingga faktor yang bisa dikumpulkan menjadi semakin terfokus.

#### **b. Pencegahan Konflik**

Miall et al (2000) Terdapat dua jenis cara untuk mencegah konflik. menyebutnya sebagai *light prevention* dan *deep prevention*. *Light prevention* ini berupaya untuk mencegah situasi kekerasan mengarah pada konflik bersenjata sehingga ia tidak berusaha untuk menyelidik lebih dalam pada sumber dan akar konflik. Contohnya adalah usaha-usaha mediasi dan intervensi diplomatik. Sedangkan *deep prevention* berupaya untuk menemukan akar konflik dengan menekankan hubungan dan kepentingan atas konflik tersebut dalam tatanan kapasitas domestik, regional, dan internasional untuk mengelola konflik, yang melibatkan seluruh elemen konflik dan bertujuan untuk mengurangi kemungkinan timbulnya konflik. Untuk mencegah konflik atau perang sebelumnya harus diidentifikasi terlebih dahulu tipe konflik dan lokasi potensi-potensi konflik. Dan pencegahan bersifat

relatif, bergantung pada aktornya baik konflik *interstate wars* maupun *non-interstate war*. *Interstate war* menitikberatkan pada perang yang dilakukan antara negara-negara dengan kapasitas *power* yang besar. Misalnya adalah LBB dan Perjanjian Versailles bertindak sebagai alat preventif perang yang terjadi pada Perang Dunia I dan Perang Dunia II. Sementara *non-interstate war* mengarah pada konflik-konflik yang meliputi konflik etnis karena adanya stratifikasi sosial, polarisasi masyarakat, *inappropriate systemic, regional diasporas*, dan sebagainya.

Berhasil atau tidaknya pencegahan konflik dapat dinilai dari beberapa tolak ukur, seperti implementasi kebijakan yang berlangsung segera dan cepat; adanya koordinasi antar aktor-aktor yang terlibat dalam pencegahan konflik; pendekatan yang cenderung bebas dari pemerintah atau negara-negara yang peduli; adanya pendekatan jangka panjang; dan keikutsertaan kepentingan nasional dari salah satu negara yang turut campur tangan (Uggas, 1994 dalam Miall et al. et al., 2000). Miall et al. (2000) juga menyebutkan bahwa pencegahan konflik dapat dikatakan gagal apabila terjadi konflik senjata (*light measures*) dan ketika situasi yang ada mengarah pada konflik yang lebih besar (*deep measures*). Akan tetapi pencegahan konflik dapat dikatakan berhasil apabila konflik bersenjata dapat beralih ke arah perdamaian (Miall et al. et al., 2000).

### c. Sikap Perilaku

Notoatmodjo (2005) berpendapat bahwa sikap merupakan reaksi yang masih tertutup, tidak dapat dilihat langsung. Sikap hanya dapat ditafsirkan pada perilaku yang nampak. Sikap dapat diterimahkan dengan sikap terhadap objek tertentu diikuti dengan kecenderungan untuk melakukan tindakan sesuai

dengan objek. Azwar (2005) mengatakan bahwa sikap yang diperoleh lewat pengalaman akan menimbulkan pengaruh langsung terhadap perilaku berikutnya. Pengaruh langsung tersebut lebih berupa predisposisi perilaku yang akan direalisasikan apabila kondisi dan situasi memungkinkan. Menurut Notoatmodjo (2005) sikap itu terdiri dari tiga komponen pokok yaitu :

- 1) Kepercayaan atau keyakinan, ide dan konsep terhadap objek, artinya bagaimana keyakinan dan pendapat atau pemikiran seseorang terhadap objek.
- 2) Kehidupan emosional atau evaluasi orang terhadap objek, artinya bagaimana penilaian (terkandung di dalam faktor emosi) orang tersebut terhadap objek.
- 3) Kecenderungan untuk bertindak, artinya sikap merupakan komponen yang mendahului tindakan atau perilaku terbuka. Sikap adalah ancaman-ancang untuk bertindak atau berperilaku terbuka.

Ketiga komponen tersebut secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (total attitude). Dalam menentukan sikap yang utuh ini pengetahuan, pikiran, keyakinan dan emosi memegang peranan penting. Sikap sosial terbentuk oleh adanya interaksi sosial yang dialami oleh individu. Dalam interaksi sosial terjadi hubungan yang saling mempengaruhi antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dalam interaksi ini individu membentuk pola sikap tertentu terhadap objek psikologis yang dihadapinya. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama serta faktor emosi dari diri individu. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor



internal dan eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan pengalaman. Faktor eksternal meliputi media massa, institusi pendidikan, institusi agama dan masyarakat (Azwar, 2005).

Menurut Green dan Kreuter (2000) perilaku merupakan hasil dari seluruh pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku dibentuk melalui suatu proses dan berlangsung dalam interaksi manusia dan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku dibedakan menjadi dua, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern mencakup pengetahuan, kecerdasan, emosi, inovasi. Faktor ekstern meliputi lingkungan sekitar, baik fisik maupun non fisik seperti iklim, sosial ekonomi, kebudayaan dan sebagainya.

Skinner (cit Notoatmodjo 2005) menyatakan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena itu perilaku terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme dan kemudian organisme tersebut merespon, maka teori Skinner disebut teori "S-O-R" atau Stimulus-Organism-Response. Berdasarkan teori S-O-R ini perilaku manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- 1) Perilaku tertutup (*covert behaviour*): Perilaku tertutup terjadi bila respon terhadap stimulus masih belum dapat diamati orang lain (dari luar) secara jelas. Respon seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk *covert behaviour* yang diukur adalah pengetahuan dan sikap.

2) Perilaku terbuka (overt behaviour): Perilaku terbuka ini terjadi bila respon terhadap stimulus sudah berupa tindakan atau praktek yang dapat diamati orang dari luar. Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Perilaku seseorang ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, adapuia karena kebutuhannya dan ada juga yang dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya (Thoha 2005). Perilaku merupakan respon seseorang terhadap stimulus yang berasal dari dalam maupun luar dirinya. Respon ini dapat bersifat pasif atau tanpa tindakan seperti berpikir, berpendapat, bersikap maupun aktif atau melakukan tindakan (Sarwono 2004).

Yang dimaksud dengan sikap perilaku di sini . bahwa terdapat kaitan yang erat antara sikap dan perilaku manusia, sikap akan mengarahkan perilaku. Oleh karena itu, dalam hubungan interpersonal sikap akan berpengaruh pada pola-pola hubungan interpersonal yang di kembangkan. Akan tetapi sikap yang paling penting adalah sikap terhadap orang lain (Soekaji, Sutarlinah 1986). bahwa objek sikap dapat bersifat impersonal(bukan manusia). tetapi yang paling penting adalah sikap terhadap orang lain. Menurut weber, sikap adalah sebuah reaksi evaluatif (suatu penilaian mengenai kesukaan dan ketidaksukaan seseorang) terhadap orang, peristiwa atau aspek lain dalam lingkungannya. Sebagai suatu evaluasi dari hal yang telah di alami, sikap merupakan posisi yang tidak netral. Sikap itu pun bervariasi dari segi intensitasnya, bisa rendah sedang atau banyak. Dalam hal ini

bagaimana sikap aparat Poiras dapat mempengaruhi lingkungan yang ada disekitarnya dan juga berlaku bagi personil itu sendiri. Sikap perilaku yang baik tentunya akan diterima dengan baik bagi lingkungan maupun masyarakat disekitarnya. Tapi akan sebaliknya bila arogansi akan menimbulkan dampak buruk bagi personei dan juga institusi yang dibawannya. Sehingga dalam mengambil suatu tindakan, sangatlah diperlukan sikap perilaku yang dapat diterima oleh lingkungan sekitarnya. Seperti halnya akan melakukan kegiatan-kegiatan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat seperti melakukan Deteksi, penggalangan, sambang tatap muka, sosialisasi dan kerja sama.

#### **d. Komunikasi**

Teori komunikasi adalah satu pandangan dan strategi yang akan membentuk alat dan rangka kerja untuk suatu perkara yang hendak dilaksanakan dalam proses komunikasi teori akan membina bentuk dan kaidah komunikasi yang akan dibuat

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi mempunyai peranan penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara karyawan dan atasan serta meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda. Robbins (2002) mengemukakan konflik antar perseorangan yang mungkin paling sering dikemukakan adalah buruknya komunikasi, sebab kita menggunakan hampir 70% dari waktu aktif kita untuk berkomunikasi, menulis, membaca, berbicara, mendengar sehingga beralasan untuk menyimpulkan bahwa satu dari kekuatan yang paling menghalangi suksesnya pekerjaan kelompok adalah kelangsungan komunikasi efektif. Komunikasi

diperlukan agar personel mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya. Yang berarti bahwa personel mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap personel dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan.

Komunikasi dimaksud adalah komunikasi secara internal maupun eksternal. Komunikasi tersebut sebenarnya untuk lebih banyak memperoleh semua informasi yang dapat dikumpulkan, sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas dan dapat dicarikan solusi yang tepat dan cepat oleh aparat/ personil. Dengan komunikasi yang baik dan lancar, maka kecepatan dalam pengambilan keputusan akan lebih cepat. Seperti halnya ada suatu kejadian perkelahian antar pemuda di suatu tempat, dengan sarana komunikasi yang baik dan lancar yang dimiliki oleh aparat/ personil maka penanganannya segera dapat teratasi dengan cepat.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2002) bahwa komunikasi memiliki peran penting yaitu untuk meningkatkan saling pengertian antar personel dengan atasan dan mempermudah pengendalian serta meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/ tugas yang berbeda, termasuk kepada instansi lain.

#### e. **Strategi**

Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

**Sukristono (1995)** Yang dimaksud dengan strategi adalah keseluruhan upaya atau rencana kegiatan yang disusun secara cermat untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan segenap sumber daya yang ada.

Dalam hal menjalankan strategi yang menjamin strategi berjalan tidak cukup dengan kumpulan orang-orang pintar (individu) akan tetapi juga harus dipandu dengan kompetensi manajemen sehingga mampu menciptakan kompetensi organisasi. Kompetensi dalam satu organisasi harus dilihat sebagai bagian dari pada strategi.

Menyimak kebutuhan kompetensi pada organisasi, kompetensi manajemen menjadi penentu. Dalam hal ini kompetensi manajemen dapat dilihat sebagai kompetensi yang dibutuhkan guna dapat menyelenggarakan fungsi manajemen, sehingga kompetensi dapat mencakup: self-confidence, keahlian komunikasi, kemampuan bekerja dengan bidang dan keahlian yang berbeda. Selain itu juga dibutuhkan kompetensi lain seperti keahlian bernegosiasi, berfikir kreatif, dan kepemimpinan. Artinya, kompetensi di bidang manajemen berkaitan dengan bagaimana manajer mampu menyelenggarakan fungsinya sebagai memajukan organisasi.

#### f. **Konflik**

Karakteristik Kota Ternate yang memiliki banyak keberagaman suku, adat dan agama juga sebagai kota yang sedang berkembang, tentu dalam proses perkembangan tersebut diiringi terjadinya perubahan sosial kemasyarakatan maupun kepentingannya. Hal tersebut berdampak pada munculnya gesekan-gesekan kepentingan, persaingan tidak sehat antar individu yang berkembang menjadi **konflik** antar kelompok hingga antar kampung.

**Hugh Miall** (dikutip “Hugh Miall, Oliver Ramsbotham, & Tom Woodhouse (2000). Resolusi Damai Konflik Kontemporer. Terj. Tri Budhi Satrio. PT. Rja Grafindo Persada: Jakarta. Hal 7-8”) dalam bukunya Resolusi Damai dan Konflik Kontemporer mendefinisikan konflik sebagai aspek intrinsik dan tidak mungkin dihindari dalam proses perubahan sosial. Konflik adalah sebuah ekspresi heterogenitas kepentingan, nilai dan keyakinan yang muncul sebagai formasi baru yang ditimbulkan oleh perubahan sosial yang bertentangan dengan yang diwariskan.

**Simon Fisher dkk** (dikutip “Mengelola konflik ketrampilan dan strategi untuk bertindak” Simon Fisher dkk hal 4. diterbitkan The British Council, Indonesia, th 2001”) diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan. Ada berbagai macam teori mengenai penyebab konflik seperti ini :

- 1) Teori hubungan masyarakat. Dalam teori hubungan masyarakat ini menganggap bahwa konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan dan permusuhan diantara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat.
- 2) Teori negosiasi prinsip. Dalam teori ini menganggap bahwa konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang konflik oleh pihak-pihak yang mengalami konflik.
- 3) Teori kebutuhan manusia. Teori ini berasumsi bahwa konflik yang berakar dalam disebabkan oleh kebutuhan dasar manusia-fisik, mental dan sosial yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Keamanan, identitas, pengakuan dan otonomi sering merupakan inti pembicaraan.

- 4) Teori identitas. Teori ini berasumsi bahwa konflik disebabkan karena identitas terancam, yang sering berakar pada hilangnya sesuatu atau penderitaan di masa lalu yang tidak terselesaikan.
- 5) Teori kesalahpahaman antar budaya. Teori ini berasumsi bahwa konflik disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi diantara berbagai budaya yang berbeda.
- 6) Teori transformasi konflik. Teori ini berasumsi konflik disebabkan oleh masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah sosial, budaya dan ekonomi

Berkaca dari berbagai teori mengenai penyebab konflik tersebut, dapat dikatakan penyebab konflik di Kota Ternate secara umum lebih cenderung kepada teori hubungan masyarakat yang menganggap bahwa konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan dan permusuhan diantara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat sebagai misal : akar permasalahan penyebab tawuran antara mangga dua vs toboko muncul karena satu pihak beranggapan akan diserang sehingga membuat persiapan dan dari persiapan tersebut memicu pihak lain berbuat hal yang sama.

Parsons (1968) dalam tulisannya yang berjudul *Knowledge and Society* (1968: 357) mengasumsikan bahwa masyarakat bergerak dalam kondisi keseimbangan, dan setiap institusi dan tindakan dalam masyarakat member dukungan terhadap keadaan keseimbangan atau tertib sosial tersebut. Nalar sedemikian kemudian telah menggagas tentang suatu ide, bahwa konflik dipandang bukan bagian dari dinamika sistem sosial, karenanya dianggap sebagai penyimpangan. Dengan sendirinya konteks damai (*peace*) diartikan

sebagai kondisi terbentuknya keadaan harmonis, keseimbangan (*equilibrium*) dan konsensus dari semua unsur sistem sosial. Istilah damai (*peace*) memang tidak digunakan sebagai terminologi dalam teori Fungsionalisme Struktural Parsons, melainkan digunakannya istilah tertib sosial atau keteraturan sosial (*social-order*). Kondisi tertib sosial ditandai dengan adanya kohesi sosial dan stabilitas, yang dalam hal ini diartikan sebagai kondisi koordinasi dan pemeliharaan hubungan antara unit-unit sistem dengan mekanisme consensus yang diikat secara normatif (Swingewood 1991: 233).

Menurut Parsons, untuk mencapai kondisi tertib sosial bukanlah hal yang mudah karena adanya berbagai sistem kepribadian yang saling kompetitif dalam suatu masyarakat. Untuk mewujudkan tertib sosial setidaknya diperlukan dua mekanisme utama, yaitu mekanisme pengendalian sosial oleh norma-norma, dan mekanisme sosialisasi. Kedua mekanisme inilah yang mengatur secara normatif terhadap hasrat dan kepribadian perorangan yang kompetitif untuk tercapai suatu konsensus (Turner 1991: 60-61). Parsons mengartikan mekanisme pengendalian sosial sebagai cara dimana berbagai peranan sosial diorganisasikan dalam sistem-sistem sosial untuk mengurangi tekanan atau penyimpangan. Jika pemahaman ini dibawa dalam situasi pasca-konflik, maka kondisi damai atau tertib sosial yang dicapai dengan mekanisme pengendalian sosial bisa diartikan sebagai kondisi adanya pengaturan, paksaan, sanksi-sanksi, dan penyatuan harapan-harapan yang saling bertentangan.

Pemikiran Parsons yang mengutamakan peran norma dan kaidah sebagai mekanisme pengendalian sosial dipengaruhi oleh pemikiran holistik Emile Durkheim tentang konsep harmonis dalam suatu sistem sosial.



Pandangan Durkheim yang dituangkannya dalam bukunya yang berjudul *The Division of Labor in Society* (1933), membedakan kondisi sistem sosial dalam keadaan harmonis dan patologis. Dijelaskan oleh Durkheim, bahwa suatu sistem sosial dalam keadaan normal atau harmonis adalah jika ia dapat memenuhi semua kebutuhan elemennya, sehingga menampilkan kondisi sosial yang umum distribusinya (Turner 1991: 40). Sebaliknya, sistem sosial dalam keadaan patologis jika terjadi kondisi-kondisi penyimpangan dari gejala yang umum. Terkait dengan konsep ini, terdapat kelemahan Durkheim dalam hal tidak mengeksplor lebih jauh bagaimana mekanismenya suatu sistem sosial dapat mencapai keadaan normal (harmonis). Ia hanya sampai menjelaskan bahwa peran norma, nilai, dan aturan yang memungkinkan terciptanya suatu consensus untuk mencapai sistem sosial yang integratif (Campbell 1994: 196). Oleh Parsons, kelemahan pandangan Durkheim ini dilengkapi dengan penielasannya mengenai prasyarat utama (*functional imperatives*) suatu sistem sosial. Menurutnya, suatu sistem sosial dalam keadaan keteraturan jika bisa mengatasi masalah pemenuhan fasilitas (fungsi adaptasi), dapat mengalokasi fasilitas sesuai dengan tujuan sistem (fungsi pencapaian tujuan), dapat menjamin proses sosialisasi (fungsi integrasi) dan pengendalian sosial (fungsi pemeliharaan pola).

Dalam hal konteks sosialisasi, diartikannya sebagai sarana pembudayaan, seperti nilai, kepercayaan, bahasa, dan simbol lainnya, yang diinternalisasikan ke dalam sistem kepribadian yang dapat memenuhi harapan dan kebutuhannya. Dengan adanya sosialisasi, masing-masing kepribadian dapat menjalankan peranannya sehingga menjamin integrasi suatu sistem sosial (Turner 1991: 60). Sebagai kesimpulan dari pandangan Parsons, damai

(tertib sosial) adalah situasi yang dapat dicapai dengan menekan konflik yang terjadi antara berbagai kepribadian yang kompetitif dalam suatu masyarakat.

### ➤ **Fenomena konflik dan damai dalam perspektif Teori Konflik**

Secara berbeda, Teori-teori Konflik, terutama teori-teori makro sosiologi karya Karl Marx, Georg Simmel, Max Weber sampai karya Randall Collins, Ralf Dahrendorf dan Lewis Coser, memandang konflik sebagai suatu bentuk interaksi manusia dalam membentuk sistem sosial. Konflik telah dipandang sebagai suatu gejala yang inheren di dalam masyarakat, karenanya konflik tidak dipandang sebagai suatu kondisi disfungsional bagi sistem sosial. Bahkan Simmel telah menekankan bahwa fenomena konflik adalah bentuk lain dari sosiologi, sama halnya dengan fenomena persatuan. Kedua-duanya merupakan bentuk sosiologi yang timbal balik. Sehingga, mengasumsikan konflik sebagai kondisi yang "abnormal" adalah suatu pandangan yang bias (Johnson 1988: 269).

Bertolak belakang dengan pandangan Parsons, perspektif Teori Konflik mengartikan fenomena damai (*peace*) sebagai kondisi dipertemukannya berbagai pertentangan atau kepentingan yang berbeda dalam suatu sistem relasi yang baru. Kondisi damai bukan diartikan sebagai kondisi meredam, menekan, atau meniadakan konflik, melainkan sebagai suatu kondisi *synthesis*, dimana konflik bisa dikelola dengan baik, dan ditransformasikan dalam bentuk yang kondusif bagi kehidupan manusia.

### ➤ **Perebutan sumber daya.**

Situasi konflik seringkali diidentikkan dengan kekerasan. Ini merupakan pandangan konvensional mengenai fenomena konflik, yang cenderung melihat konflik sebagai kondisi pertentangan, pertikaian, atau perbedaan kepentingan dalam memperebutkan *resources* yang dianggap bernilai dalam suatu sistem sosial. Dalam khasanah teori sosiologi, pandangan konvensional ini tercermin pada ulasan Karl Marx, George Simmel, dan Max Weber (Ritzer 1992) serta pengikut-pengikut tradisi mereka seperti Raif Dahrendorf, Lewis Coser dan Randall Collins (Ritzer 1988). Para ahli ini membedakan konteks *resources* secara berbeda. Karl Marx mengkaitkan *resources* dengan kekuasaan kelas yang terkait dengan kepemilikan property (Turner, 1991). Sementara tokoh lainnya, seperti Weber dan Simmel mengartikan *resources* sebagai hal apa saja yang dianggap bernilai dan keberadaannya langka didalam masyarakat, sehingga perlu diperebutkan.

Definisi bahwa konflik sebagai sarana untuk perebutan *resources* merupakan warisan tradisi aliran pemikiran klasik dari filsafat sosial Machiavelli dan Hobbes, yang memandang bahwa manusia adalah *competitors* bagi manusia lain dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya. Kehidupan manusia dianggap sebagai sebuah perjuangan yang tidak terputus untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kekuasaan, dan apa saja yang bisa menjamin kesejahteraannya untuk masa depan (Campbell 1994: 10). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, menurut Hobbes, manusia tidak bisa

terhindar dari konflik. Lebih jauh lagi Hobbes melihat bahwa konflik bukan saja untuk memenuhi kekuasaan dan kebutuhan lain, tetapi untuk mempertahankan atau mencegahnya dari pengambilan orang lain, dan untuk pengakuan superioritas mereka terhadap orang lain. Dengan sifat manusia yang dekat dengan konflik, Hobbes telah mengasumsikan manusia sebagai mesin anti-sosial (Campbell 1994).

Definisi klasik ini terkesan sangat determinan dalam memandang perebutan *resources* sebagai faktor utama sumber konflik. Padahal, karakter konflik di era modern tidak selamanya karena perebutan *resources*, melainkan bisa pula karena perbedaan ideologi politik, keyakinan, kultur, etnis, atau identitas lainnya. Definisi klasik tentang konflik juga terkesan mengibaratkan konflik sebagai suatu pertandingan dengan hasil akhir *zero-sum*, artinya kemenangan di satu pihak (*the winner*) dalam mendapatkan *resources* berarti kekalahan bagi pihak lain (*the loser*).

Esensi analisis konflik dengan melihat sumber terjadinya konflik, telah menggolongkan pandangan para teoretikus sosiologi kepada aliran materialis dan idealis. Teori dalam kelompok Marxian beraliran materialis (Sanderson 1995) karena memandang konflik sosial muncul oleh adanya upaya untuk memperoleh akses kepada kondisi material yang menopang kehidupan. Aliran Weberian telah lebih jauh melihat hal itu, bahwa konflik tidak selamanya wujud pertentangan memperoleh keuntungan ekonomi melainkan pula oleh adanya pertentangan gagasan, ide atau cita-cita. Aliran ini beranggapan bahwa, konflik bisa terjadi karena memperebutkan kekuasaan untuk

memenangkan prinsip atau etos (Sanderson 1995: Perdue, 1989). Penjelasan Weberian yang melihat konflik secara idealis, bisa jadi karena konteks teorinya banyak menggunakan perspektif historis untuk melihat tatanan sosial sebagai kombinasi struktur sosial dan tatanan normatif (Perdue, 1989 : 176).

Analisis tradisi Simmelian tidak secara spesifik dalam melihat sumber terjadinya konflik, karena sifat sebab suatu konflik dipandang sangat heterogen (Soekanto, 1985:27). Namun, aliran ini telah mendeskripsikan bahwa dorongan dari dalam diri manusia untuk permusuhan lebih besar daripada dorongan simpati, karena sifat manusia yang egoistis. Dorongan-dorongan ini telah menimbulkan dan mempertahankan konflik. Bahkan konflik juga dianggap merupakan tempat penyaluran sifat kebencian dan permusuhan yang dimiliki manusia.

Teoritikus dalam perspektif konflik, baik yang klasik ataupun kontemporer telah banyak mengungkapkan tentang sifat, tujuan dan fungsi konflik. Premis umumnya, bahwa konflik dan pertentangan sebagai faktor yang determinan dalam pengorganisasian suatu kehidupan sosial. Konflik terjadi karena struktur dasar masyarakat sangat ditentukan oleh upaya-upaya struktural oleh suatu kelompok dominan untuk menguasai kehidupan sosial dan sumber dayanya. Fenomena konflik, oleh karenanya dipremiskan sebagai pertentangan antara kepentingan kelompok yang mendominasi dan kelompok yang didominasi. Ia bisa berfungsi positif, dalam arti untuk menyatukan anggota kelompok lewat pengukuhan identitas kelompok. Di lain sisi,

oleh Lewis Coser dalam bukunya berjudul *The Functions of Social Conflict* (1966) dijelaskan bahwa konflik sosial dalam kondisi tertentu juga bisa merupakan sumber perpecahan kelompok.

➤ **Konflik sebagai perilaku dan tindakan.**

Pengertian kekerasan dalam arti luas diajukan oleh Johan Galtung Tahun 1969 yang mendefinisikan kekerasan sebagai “*any avoidable Impediment to self realization*” (sesuatu yang menyebabkan orang tidak bisa mengaktualisasikan diri secara wajar). Penghalang itu menurut Galtung sebenarnya dapat dihindarkan, dan oleh karenanya kekerasan sebenarnya bisa dihindarkan kalau penghalang itu disingkirkan.

Melihat karakter konflik pasca perang dingin yang didominasi oleh adanya konflik dalam negara, non-militer, dan banyak disebabkan karena perbedaan etnis atau identitas, maka definisi konflik yang lebih dekat dengan karakter konflik di era modern adalah dari Johan Galtung. Dalam bukunya berjudul *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization* (1996; 78) dan tulisannya yang lain (Galtung 1969: 486) ia mendefinisikan konflik sebagai suatu situasi ketidak sepakatan (*incompatibility*) antara tujuan dan nilai yang diperoleh aktor dalam suatu system sosial. Setiap aktor dalam berinteraksi dengan pihak lain penuh dengan harapan dan tujuan, dan konflik bisa terjadi manakala harapan dan tujuan tidak tercapai karena tidak adanya kesepakatan di antara mereka. Ketidak sepakatan tersebut tidak selamanya menimbulkan konflik yang destruktif, karena bisa saja hadir dalam bentuk integratif. Dalam konteks ini Galtung mengambil

filosofi Gandhi, bahwa konflik bisa menyatukan pihak yang bertikai karena sama-sama memiliki kesamaan, yaitu ketidak sepakatan (*incompatibility*). Dengan menyatunya ketidak sepakatan, maka dicapai kebenaran sosial yang baru dan hubungan yang lebih sehat antara pihak yang bertikai.

Galtung dalam tulisannya yang lain, berjudul "*Peace and Social Structure*" (1978 : 486-491) yang termuat dalam sebuah jurnal, menjelaskan konflik adalah sebagai suatu sistem tindakan, bisa merupakan tindakan individual ataupun kolektif, yang memiliki dua atau lebih ketidak sepakatan. Karena konflik dipandang sebagai suatu sistem tindakan, maka Galtung menggunakan konsep perilaku konflik (*conflict behaviour*) untuk membedakannya dengan perilaku destruktif. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan bahwa konflik berbeda dengan perilaku destruktif, dan tidak selamanya mengarah demikian. Galtung kemudian membuat dua proposisi untuk menjelaskannya, bahwa (1) perilaku konflik (*conflict behaviour*) cenderung menimbulkan perilaku destruktif karena situasi ketidak sepakatan yang cenderung menimbulkan frustrasi dan agresi; dan (2) perilaku destruktif cenderung mengalami proses *self-reinforcing*, untuk membentuk kekerasan lainnya.

Untuk menganalisis sifat konflik yang terjadi antara pihak yang berbeda etnis atau identitas seperti konflik sosial Luwu, diperlukan konsep lain dari Galtung, yaitu tentang pembedaan antara sikap konflik (*conflict attitude*) dan perilaku konflik (*conflict behaviour*). Konsep Galtung menjelaskan bahwa ibaratnya suatu segitiga, maka sikap

konflik dan perilaku konflik berada pada dua sisi pada segi tiga tersebut, dengan sisi puncaknya adalah situasi konflik. Konflik bisa dimulai dari sisi mana saja. Ketika konflik masih berbentuk sebagai sikap konflik, belum dimunculkan sebagai perilaku konflik, maka situasi ini disebut sebagai konflik terpendam. Tetapi jika formasi konflik telah terbentuk, maka sikap dan perilaku konflik akan saling pengaruh mempengaruhi, sehingga formasi konflik yang telah terbentuk bisa berubah dengan dinamika yang tinggi (Miall et al 2000 : 21).

Ketika konflik terpendam sudah muncul dalam bentuk perilaku konflik, Galtung menjelaskan bahwa kecenderungan yang muncul adalah konflik yang destruktif. Situasi kemudian akan menjadi kompleks karena perubahan perilaku demikian cepatnya, sehingga sulit diidentifikasi konflik yang terjadi termasuk dalam kategori konflik struktural (objektif) atau konflik psiko-kultural (subjektif). Konflik struktural didefinisikan sebagai konflik yang terjadi karena kompetisi untuk memperebutkan sumber-sumber daya yang langka. Dikatakan juga sebagai konflik yang objektif, karena sifatnya yang bebas dari persepsi pihak yang berkonflik, dan bersumber dari struktur kekuasaan dan kelembagaan. Sedangkan konflik subjektif adalah konflik yang didorong oleh faktor psikologis dan kultural, seperti kerangka pikir tentang diri, tentang orang lain dan perilakunya (Brown 1993). Konflik-konflik etnis yang berlarut-larut (*protracted conflict*) seperti di Rwanda, Irlandia Utara, dan Srilanka adalah merupakan contoh konflik yang subjektif.



Pembedaan antara berbagai bentuk konflik menjadi pembahasan pula dalam teori konflik Lewis Coser. Namun Coser menggunakan terminologi yang lain, yaitu konflik realistik dan konflik tidak realistik. Konflik realistik adalah konflik yang terjadi karena tuntutan yang tidak terpenuhi, sedangkan konflik tidak realistik adalah konflik yang tidak mampu dimunculkan secara antagonisme, sehingga tampil dalam bentuk prasangka dan sentimen-sentimen (Poioima 1979:111). Karena objeknya jelas, konflik realistik bisa terjadi tanpa merusak/kerusakan destruktif karena ditampilkan tanpa sikap permusuhan. Pembedaan Coser tentang bentuk konflik realistik dan non-realistik, bisa digunakan dalam menganalisa konflik yang terjadi karena perbedaan identitas, etnis atau agama seperti yang terjadi di lokasi penelitian. Penjelasan tersebut berguna untuk menganalisa apakah konflik yang terjadi di lokasi tersebut fungsional bagi struktur masyarakat atau tidak.

**Ralf Dahrendorf (1956)** di London School of Economic, teori konflik munculnya sebagai reaksi atas fungsionarisme yang kurang memperhatikan konflik dalam masyarakat. Teori konflik adalah suatu perspektif yang memandang masyarakat sebagai system sosial yang terdiri atas kepentingan-kepentingan yang berbeda-beda dimana ada suatu usaha untuk menaklukan komponen yang lain guna memenuhi kepentingan lainnya atau memperoleh kepentingan sebesar-besarnya. Menurut Dahrendorf, konflik dibedakan menjadi 7 macam antara lain :

- a) Konflik antara atau dalam peran sosial (intra pribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran/ role)
- b) Konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar gank)
- c) Konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa)
- d) Konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara )
- e) Konflik antar atau tidak antar agama
- f) Konflik antar politik
- g) Konflik individu dengan kelompok

Dari 7 macam konflik yang dikemukakan oleh Dahrendorf sebagian besar dan kerap kali terjadi di kota Ternate

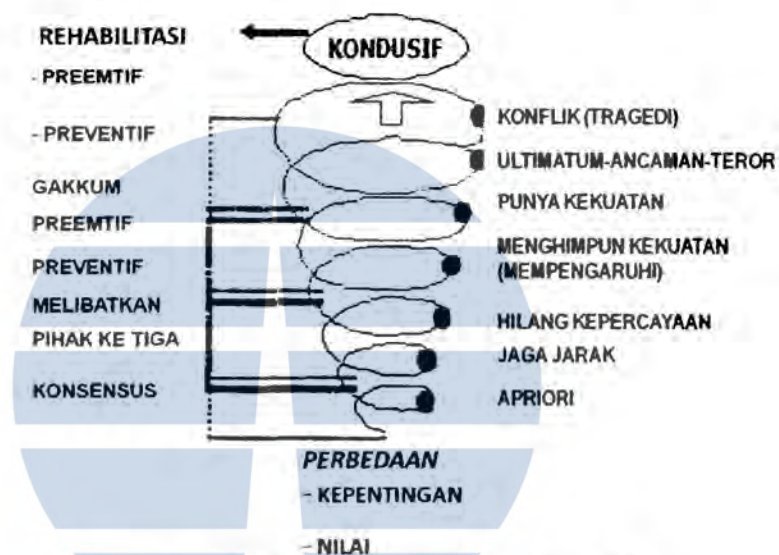
Simon Fisher dkk ( dikutip “ Mengelola konflik ketrampilan dan strategi untuk bertindak “ Simon Fisher dkk hal 4, diterbitkan The British Council, Indonesia, Tahun 2001 ) diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih ( individu atau kelompok ) yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan.

#### f. **Teori Manajemen Penanganan Konflik**

Teori spiral dan Marx Simmel (Turner 1991) konflik sosial mempunyai tahapannya sendiri, mulai dan adanya perbedaan, sikap apriori sampai dengan tahap *ocus v*. Mulai dan tidak menggunakan kekerasan sampai menggunakan kekerasan. Karena itu penyelesaiannya harus diupayakan sedini mungkin sebelum berkembang ke tahapan yang lebih tinggi. Sikap menghindari konflik dengan berpura-pura tidak terjadi apa-apa,

atau menunda-nunda penyelesaian konflik, hanya akan membuat konflik semakin parah. Sedangkan peredaman konflik tanpa menggali tuntas akar masalahnya, hanya menghasilkan kedamaian yang semu, dan waktu-waktu akan muncul kembali dalam bentuknya yang lebih dahsyat.

Berdasarkan tahapan perkembangan konflik yang terjadi menurut teori Spiral tersebut, bahwa dalam menghadapi konflik yang terjadi dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Teori spiral dan Marx Simmel

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa dalam mengantisipasi konflik, tindakan apa yang harus dilakukan sangat tergantung kepada sejauh mana tahapan konflik terjadi. Sedangkan kegiatan-kegiatan antisipasi dalam bentuk preventif tidak hanya dilakukan sebelum konflik tersebut mencapai puncaknya (ocus v), tetapi juga pada saat konflik berada pada tahap tersebut, agar konflik tidak meluas dan mendalam.

#### g. Teori Psikologi Sosial

(Allport 1985) Psikologi sosial : Suatu usaha untuk memahami dan menjelaskan bagaimana pikiran, perasaan dan tingkah laku individu

dipengaruhi oleh kehadiran orang lain baik secara aktual maupun imajiner. Psikologi sosial : ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku individu sebagai fungsi dan stimulus sosial (Shaw & Costanzo). Psikologi sosial : ilmu pengetahuan yang mempelajari cara individu berpikir, merasa, dan bertingkah laku dalam setting sosial (Brehm & Kassir, 1993).

Dalam tinjauan teoritis Psikologi Sosial, definisi konflik sangat kompleks dan beragam tergantung bagaimana tempat dan persepsi terhadap konflik tersebut. Dalam bahasa Latin, "*conflictus*" berarti saling bertabrakan dengan kuat. Stratto dan Hayes mendefinisikan konflik secara psikologis merupakan hasil akhir bergeraknya motif-motif yang saling bertentangan, yang bekerja saling tarik menarik pada saat yang sama.

Menurut Rubin, konflik diartikan sebagai persepsi terhadap kepentingan berbeda. Sedangkan menurut Swannstrom dan Weissmann, konflik adalah perbedaan persepsi terhadap suatu isu oleh dua kelompok pada waktu yang sama Wallensteen mendefinisikan konflik secara umum ia mengatakan bahwa konflik adalah situasi yang dimana ada dua atau lebih kelompok yang menginginkan sumber yang langka pada waktu yang sama Sumber langka tidak hanya berorientasi secara ekonomi saja, tapi sejarah lingkungan dan keamanan.

Deutsch menyatakan bahwa konflik timbul apabila terjadi beberapa yang bertentangan atau tidak saling menunjang. Sehingga konflik merupakan akibat adanya beberapa kegiatan yang dilandasi motif (kebutuhan, keinginan) yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan. Kegiatan yang tidak saling menunjang atau bertentangan sebut bersifat *incompatible* yang pada umumnya merupakan kegiatan yang menghalangi, menghambat, mencegah

atau mengganggu kelangsungan atau keberhasilan suatu kegiatan lain. Kegiatan yang tidak kompatibel tersebut dapat dilakukan oleh atau bersumber dari satu orang, dua orang atau lebih, atau antara dua kelompok atau lebih.

Kebutuhan atau pilihan anggota kelompok yang tidak sejalan, adakalanya saling bertabrakan dan berdampak mengganggu pemenuhan kebutuhan atau pencapaian tujuan pihak lain. Sehingga konflik dapat terjadi di dalam diri individu, antar individu atau antar kelompok.

Dalam memahami konsep konflik, kita harus mengetahui tiga hal bagian dari konflik, yaitu persepsi, perasaan, dan konflik tindakan. Konflik persepsi berkaitan dengan pemahaman terhadap sesuatu yang diinginkan, kepentingan, nilai yang berseberangan dengan orang lain atau kelompok lain. Konflik sebagai perasaan berkaitan dengan reaksi emosi terhadap sesuatu, setuju atau tidak setuju, suka atau tidak suka. Sedangkan konflik sebagai tindakan merupakan ekspresi dari perasaan dan persepsi. Konflik sebagai *tindakan* biasanya berhubungan dengan power, bisa berbentuk kekerasan, dan destruktif.

Konflik antar kelompok terjadi ketika ada dan kepentingan sama atau berbeda dengan tujuan berbeda dan masing-masing kelompok. Dalam hubungan antar kelompok tersebut terdapat dua tujuan berbeda terhadap sesuatu yang sama. Hal ini menyebabkan setiap kelompok ingin meraih keuntungan sebesar-besarnya dengan mengorbankan kelompok lain. Selain itu konflik antar kelompok juga dapat dijelaskan dengan teori identitas sosial yang melihat bahwa hubungan antar kelompok harus dilihat dari perspektif kelompok bukan individu. Setiap individu dalam masyarakat dikelompokkan berdasarkan kategori yang berbeda-beda, misal jenis kelamin, suku, agama,

dan pekerjaan. Maka terbentuk identitas individu, yang nantinya dapat membentuk identitas kelompok. Setiap kelompok merasa lebih unggul dan kelompok lain. Kelompok menjadi pusat segalanya atau etnosentris dan cenderung bersifat *in-group*, melihat kelompok lain sebagai musuh. Hal-hal seperti ini yang berpotensi timbulnya konflik antar kelompok (*intergroup*).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik antar kelompok merupakan ketidaksesuaian atau perselisihan yang terjadi antar kelompok, yang diakibatkan oleh kepentingan sama atau beda dan tujuan berbeda terhadap sesuatu isu dan terjadi pada waktu relatif sama.

➤ *Tipe konflik antar kelompok*

❖ *Objective Vs Subjective Conflict*

Konflik objektif merupakan konflik yang memiliki sasaran atau tujuan yang jelas. Misalkan kekuasaan, kekayaan dan wilayah. Faktor penyebab konflik objektif biasanya bukan berasal dari faktor psikologis, tetapi lebih mengarah pada faktor sosial, ekonomi, politik, dan struktur sejarah. Sedangkan konflik subjektif lebih kearah faktor psikologis (prasangka, stereotype). Walaupun berbeda, konflik objektif dan subjektif dapat saling berhubungan dan konflik subjektif dapat bertahan lebih lama.

❖ *Explicit Vs Implicit Conflict*

Konflik eksplisit (terbuka) adalah konflik legitimasi dan institusional berdasarkan peraturan atau norma. Perilaku terhadap out-group dalam konflik ini dibagi menjadi dua, yaitu : Instrumental behavior (perilaku sebagai alat) mengacu pada tindakan yang diarahkan pada in-group untuk memenangkan kompetisi (perilaku

seperti itu) dapat diterangkan dalam kaitan dengan alasan untuk memenangkan) dan *Noninstrumental behavior* ialah perilaku yang berkaitan dengan aspek psikologis. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang bersikap, dan berperilaku terhadap kelompok lain. Misalkan, Perilaku diskriminasi dan sikap prasangka terhadap *out group*.

Konflik *implicit* (tersembunyi) adalah konflik yang mengacu pada perbedaan yang ada di dalam kelompok diakibatkan ketiadaan institusi yang jelas. Perbedaan di dalam kelompok sengaja dihembuskan oleh anggota kelompok tersendiri atau dari luar. Padahal sebenarnya tidak ada sesuatu hal berbeda secara mendasar.

➤ Penyebab konflik antar kelompok (*intergroup*)

Ada beberapa penyebab konflik antar kelompok, yaitu

- Kepentingan sama

Bila dua kelompok mempunyai kepentingan sama terhadap sesuatu, maka timbul persaingan untuk mendapatkannya. Ketika persaingan terjadi, maka ada upaya-upaya dari setiap kelompok untuk mendapatkan yang diinginkan, sehingga terkadang kelompok menggunakan tindakan-tindakan yang merugikan kelompok lain. Akibatnya timbul konflik antar kelompok. Misalkan: pada pemilihan kepala desa. Ada dua kelompok ikut dalam pemilihan tersebut. Kedua kelompok tersebut memiliki tujuan sama, yaitu ingin menang menjadi kepala desa. Namun karena persaingan yang ketat, ada kelompok yang bermain curang. Hal ini diketahui kelompok lain. Akibat kelompok tersebut tidak terima dengan hal tersebut. Dan pada

akhirnya dapat menimbulkan konflik antar kelompok bila tidak ditangani secara baik.

- *Stereotype*, prasangka dan *diskriminasi*

Menurut Sears, dkk. *stereotype*, prasangka dan *diskriminasi* merupakan tiga komponen dalam antagonisme kelompok. *Pertama, stereotype yang merupakan komponen kognitif*. *Stereotype* adalah keyakinan tentang sifat-sifat pribadi yang dimiliki orang dalam kelompok. Biasanya *stereotype* berdasarkan kategori sosial. Misalkan orang batak selalu distereotype sebagai seorang yang keras dan kasar. Padahal belum tentu semua orang Batak seperti itu. Kedua, prasangka yang merupakan komponen afektif. Prasangka merupakan salah satu sikap yang cenderung negatif. Prasangka adalah sikap negatif terhadap kelompok tertentu atau seseorang karena keanggotaannya dalam kelompok tertentu. Dasar munculnya prasangka adalah kekeliruan dan generalisasi yang tidak fleksibel. Bila prasangka diartikan sebagai sikap, maka dalam memahami prasangka ada dua aspek, yaitu skema kognitif. Skema ini berfungsi sebagai *framework* kognitif; bagaimana mengorganisasi, menginterpretasi, dan merecall informasi dan evaluasi negatif. Seseorang yang berprasangka, terhadap anggota kelompok lain, maka cenderung mengevaluasi secara negatif. Ketiga, *diskriminasi* yang merupakan komponen konatif. *Diskriminasi* adalah perlakuan berbeda dari pihak lain berdasarkan oleh keanggotaan kelompoknya. Ketika seseorang mengalami perlakuan *diskriminasi* karena keanggotaannya sebagai anggota kelompok tertentu, maka akan timbul konflik kecil pada diri orang tersebut. Bila ini terus berlanjut



dan berlangsung lama, maka bisa terjadi konflik. Ketiga komponen ini (*Stereotype, prasangka dan diskriminasi*) bisa terjadi secara bersama-sama atau terjadi secara terpisah, tergantung dari kasusnya seperti apa.

- *Sumber daya*

Konflik sumber daya, khususnya alam menjadi suatu yang sangat banyak kita temui di negeri ini. Sumber daya alam menjadi suatu daya tarik yang luar biasa bagi kelompok-kelompok yang ingin mengambil keuntungan dari sumber daya tersebut. Sumber daya yang langka bisa menjadi sumber konflik. Misalkan pada kasus air. Biasanya kasus air ini banyak terjadi di daerah pertanian. Air menjadi suatu yang sangat penting bagi petani, sehingga mereka berebut untuk menguasai air untuk irigasi sawah. Tak jarang untuk mendapatkannya menimbulkan konflik dengan kelompok lain.

- Identitas sosial atau kategori berbeda.

Setiap kelompok mempunyai identitas sosial berbeda. Identitas suatu kelompok berkaitan dengan dengan atribut yang dimiliki. Seperti ciri-ciri, nilai yang dianut, tujuan, dan norma. Identifikasi social sangat berguna untuk proses kategori dan perbandingan social. Ada empat kategori dalam identifikasi social, yaitu *lapangan kerja dan hobi*, afiliasi politik, etnik dan agama dan stigma identitas. Identitas seperti yang diatas berdasarkan pada anggota yang memiliki kolektivitas besar. Kolektivitas bisa berdasarkan kesamaan yang dimiliki anggota kelompok. Seseorang cenderung menilai homogen kelompoknya dan cenderung menilai kelompok lain berbeda. Perbedaan identitas dapat

memicu timbulnya konflik antar kelompok, bila tidak ditangani secara cepat dan tepat.

- Ketidakadilan (*injustice*)

Ketidakadilan sering kali menimbulkan konflik. Kita bisa melihat banyak konflik-konflik yang terjadi diakibatkan ketidakadilan. Karena adanya ketidakadilan dalam distribusi, membuat orang atau kelompok menjadi distress dan frustrasi. Akibatnya kelompok menggunakan cara menurut pandangan mereka benar, tetapi bagi kelompok lain hal tersebut dapat menimbulkan konflik. Namun perlu dipahami bahwa sebenarnya keadilan-keadilan bersifat relatif atau subjektif bagi setiap orang atau kelompok. Persepsi keadilan bagi setiap kelompok berbeda-beda. Orang atau kelompok lebih cenderung menilai sesuatu itu adil ketika hasil yang diperoleh lebih menguntungkan bagi kelompoknya sendiri.

- Perilaku agresif

Perilaku agresif yang dilakukan suatu kelompok terhadap kelompok lain dapat menimbulkan konflik antar kelompok. Ketika suatu kelompok menyerang kelompok lain, maka kelompok yang diserang akan membalas. Hal ini akan bisa berlanjut kepada konflik yang berkepanjangan.

Dari uraian diatas diketahui banyak faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik intergroup, mulai dari kepentingan, sumberdaya, atau masalah psikologis. Namun yang tak kalah pentingnya adalah situasi dimana konflik itu terjadi. Situasi yang tidak

menyenangkan (*aversif situation*) dapat meningkatkan kecenderungan timbulnya konflik intergroup.

#### ➤ Dampak konflik intergroup

Ditinjau dari dampak konflik antar kelompok, ada dua dampak yang ditimbulkan akibat konflik intergroup, pertama dampak di dalam kelompok dan luar kelompok.

#### ❖ *Out-group*

Setiap kelompok yang terlihat dalam konflik, secara langsung atau tidak langsung akan memiliki dampak terhadap kelompok tersebut. Bagi kelompok yang menang, kebanggaan dan popularitas kelompok semakin meningkat, dan bagi yang kalah, popularitas kelompoknya akan semakin pudar atau bahkan kelompoknya menjadi bubar. Adanya menang dan kalah dalam konflik intergroup membuat sikap dari image antar kelompok cenderung negatif. Konflik intergroup akan menyebabkan terjadi *misperception* antar kelompok. Konflik menjadikan persepsi atau image setiap kelompok menjadi negative. Selain itu, konflik intergroup juga dapat menimbulkan atau meningkatkan prasangka antar kelompok. Selain itu hubungan antar kelompok khususnya komunikasi berkurang.

#### ❖ *In group*

Ada dua konsekuensi konflik *intergroup* terhadap anggota kelompok yaitu: pertama, *Cohesion* semakin meningkat. Ketika konflik intergroup terjadi, maka setiap anggota kelompok akan meningkatkan interaksi antar anggota kelompok. Komunikasi dalam kelompok juga lebih intens dilakukan dari pada sebelum terjadi

konflik. Konflik membuat setiap anggota kelompok harus sering berinteraksi. Hal ini guna menghadapi atau mengantisipasi kelompok lain. Bila di dalam kelompok timbul perpecahan, maka akan sangat sulit bersaing dengan kelompok lain. Untuk setiap kelompok yang berkonflik berusaha untuk "mengikat" setiap anggota kelompok agar terus kompak dan solid, sehingga peluang untuk menang menjadi lebih besar. *Kedua*, loyalitas anggota kelompok semakin meningkat. Konflik membuat setiap anggota kelompok harus lebih patuh dan conform terhadap kelompoknya. Jika tidak demikian kelompoknya akan sulit melawan kelompok lawan. Konflik intergroup membuat setiap anggota kelompok lebih mempunyai rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap kelompoknya, sehingga mereka berusaha untuk terus meningkatkan loyalitas terhadap kelompoknya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cho, dan Connelley (2006) tentang efek konflik *intergroup* adalah peningkatan identitas sosial. Identitas sosial merupakan perasaan 'memiliki' terhadap kelompok. Dia juga mengatakan bahwa ketika tingkat konflik tinggi, maka identitas sosial lebih baik dari pada ketika mengalami konflik yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan tinggi-rendahnya konflik mempengaruhi identitas sosial anggota terhadap kelompoknya. Menurut hasil penelitian Rempel, dkk, (1997) ancaman yang dirasa kelompok akibat konflik *intergroup* dapat mempengaruhi dalam pemecahan masalah. Semakin besar ancaman yang dirasa, maka kemampuan dalam pemecahan masalah semakin menurun dibandingkan dengan kelompok yang menerima sedikit ancaman.

### ➤ Mengurangi konflik Intergroup

Ada beberapa cara yang harus dilakukan untuk mengurangi konflik, yaitu:

#### ❖ Komunikasi

Hal yang pertama dilakukan adalah melakukan kontak dengan kelompok yang menjadi lawan konflik. Hal ini bertujuan untuk membuka komunikasi antar kelompok yang selama konflik tidak berjalan dengan baik. Pendekatan komunikasi merupakan elemen penting dalam memahami konflik dan menemukan resolusi konflik. Komunikasi merupakan salah satu saran yang efektif untuk mengurangi konflik intergroup. Dengan komunikasi dapat mengurangi bisa-bisa yang terjadi dalam konflik. Selain itu, komunikasi dapat mengurangi prasangka-prasangka yang terjadi selama konflik.

#### ❖ Berunding

Setelah terjalin komunikasi antar kelompok, yang harus dilakukan adalah mengadakan perundingan untuk membuat suatu kesepakatan-kesepakatan yang dapat mengurangi konflik. Menurut bila kedua kelompok tidak bisa menemui kesepakatan karena setiap kelompok masing-masing berpegang pada ego kelompoknya masing-masing, maka perlu orang ketiga sebagai mediator. Diharapkan dengan adanya pihak ketiga, jalannya perundingan lebih bisa fokus dan terkontrol pada permasalahan.

Ada beberapa sifat yang harus dikembangkan setiap kelompok ketika dalam perundingan. Pertama, Keterbukaan, setiap kelompok harus terbuka terhadap informasi, keinginan-keinginan dan

permasalahan yang ada. Dengan sikap saling terbuka akan membuat setiap kelompok akan mengetahui, memahami apa yang sebenarnya yang terjadi pada setiap kelompok. Keterbukaan juga bermanfaat untuk mengklarifikasi isu-isu selama terjadi konflik. Kedua, Saling menghargai, setiap kelompok harus saling menghargai pendapat atau keinginan pada setiap kelompok. Dengan sikap ini dapat menjaga dan membuat suasana kondusif selama proses perundingan. Sikap saling menghargai membuat setiap kelompok merasa nyaman dan bebas dalam menyampaikan ide-ide dan keinginan yang dimiliki. Bila kedua sifat diatas dikembangkan dalam perundingan, maka tidak mustahil kesepakatan bersama akan lebih cepat diperoleh.

- Menerima dan menjalani keputusan yang disepakati

Setelah kesepakatan telah ditetapkan secara bersama, yang harus dilakukan setiap kelompok adalah menerima kesepakatan tersebut dengan lapang dada. Selanjut setiap kelompok melaksanakan ketentuan yang telah disepakati bersama.

- Evaluasi

Evaluasi sangat diperlukan untuk menilai apakah kesepakatan yang telah disepakati berjalan dengan baik oleh setiap kelompok. Bila tidak berjalan dengan baik, maka proses evaluasi harus dilakukan oleh setiap kelompok. Evaluasi juga bermanfaat untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan atau permasalahan yang terjadi setelah perundingan. Dengan adanya evaluasi setiap kelompok akan mengetahui apa-apa yang sebaiknya harus dilakukan ke depan.

## b. Teori SWOT

Analisis SWOT merupakan sebuah upaya pengidentifikasian berbagai faktor secara sistematis yang dapat dipergunakan untuk membantu merumuskan strategi suatu organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*) yang secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*). Oleh karena itu, analisis SWOT merupakan proses yang penting dan merupakan tahap yang harus dilalui dalam sebuah proses manajemen stratejik.

- 1) *Strengths* (Kekuatan) adalah suatu kenyataan tentang kondisi sumber daya dan kemampuan yang dimiliki organisasi sebagai pembanding yang positif dalam suatu organisasi.
- 2) *Weaknes* (Kelemahan) adalah aspek negatif dalam internal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan penanganan yang baik dalam menutupi maupun mengurangi kelemahan yang ada dengan cara pemanfaatan kemampuan dan sumber daya yang ada.
- 3) *Opportunities* (Peluang) adalah kondisi masa depan dalam suatu lingkungan yang memungkinkan untuk dicapai demi kelangsungan organisasi. Kondisi ini diyakini akan membawa perubahan pada organisasi tersebut jika mampu menggapainya secara optimal, terutama dalam jangka panjang.
- 4) *Threats* (Ancaman) adalah sebuah kondisi yang akan terjadi di masa datang, yang secara potensial akan mempengaruhi kelangsungan usaha suatu organisasi. Pengamatan lingkungan

masa depan yang baik serta penguasaan teknologi yang selalu berkembang, tentunya akan membantu meminimalisir ancaman yang ada.

Dalam melaksanakan analisis SWOT, perencana strategis (strategic planner) harus mampu mengidentifikasi aktivitas mana saja yang merupakan kekuatan sekaligus mengetahui peluang-peluang yang dimiliki. Selain itu, dengan mengenali kelemahan dan ancaman yang dihadapi kita dapat melakukan perbaikan yang diperlukan bagi organisasi. Dengan demikian, dalam melakukan analisis berdasarkan SWOT tidak dapat diabaikan eksistensi faktor-faktor strategis dan perusahaan/organisasi, yang meliputi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.

## **2. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi dalam pencegahan konflik sosial di kota ternate yang dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah :

Yuniarti: (2004) melakukan penelitian tentang konflik Maluku Utara : penyebab dan karakteristik. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kekerasan komunal yang terjadi di Maluku utara disebabkan oleh akar persoalan penyebab konflik yang antara lain ; kesenjangan sosial, perebutan sumber daya alam, serta pertikaian elite politik dan birokrasi merupakan faktor-faktor yang dibungkus “konflik agama” baik dalam konteks nasional maupun dalam konteks lokal yang selama ini di yakini sebagian masyarakat. Dalam konteks lokal setidaknya ada dua faktor penting yang mendasari konflik di wilayah ini yaitu : (1) revalitas elite dalam merebutkan akses terhadap sumber daya alam dan jabatan-jabatan birokrasi serta politik. (2) menguatnya etnosentrisme sebagai alat untuk merebutkan sumber-sumber ekonomi



dan politik. Dalam penjelasan ini bahwa kompetensi kemampuan memiliki peran penting berkaitan dengan pengetahuan tentang pemahaman terhadap karakteristik dan keadaan lingkungan yang ada disekitarnya. Sesuai dengan hasil penelitian yang disimpulkan oleh peneliti Sri Yuniati bahwa kekerasan/ konflik yang terjadi di Maluku Utara termasuk Kota Ternate salah satunya adalah kesenjangan sosial. Hal ini sangat relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi penanganan konflik sosial di kota Ternate.

Ardiansyah (2010, 286-292 ) Dalam upaya mengkaji dan menganalisis peristiwa konflik etnis Samawa dengan etnis Bali tahun 1980, peneliti menggunakan kerangka analisis atau teori kerja menurut paradigma sosiologi terpadu (Ritzer 2002), yang terdiri dari perpaduan antara teori sosiologi makro dan teori sosiologi mikro. Adapun teori yang termasuk dalam mashab sosiologi makro antara lain: teori fungsional struktural (Durkheim: Parsons) dan teori konflik (Dahrendorf: Coser: Simmel), dan yang termasuk ke dalam mashab teori sosiologi mikro yaitu: teori tindakan/ aksi (Weber: Cooley: Parsons): teori interaksi simbolik (Blumer: Mead). Di samping teori-teori tersebut, digunakan pula beberapa konsep, teori-teori umum yang relevan dengan masalah penelitian.

Berbagai konsep/ teori yang termasuk dalam paradigma sosiologi terpadu ini digunakan mengingat fenomena konflik tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. antara lain: faktor sosial ekonomi, politik dan budaya masyarakat. Oleh karena itu diperlukan analisis yang komprehensif dengan berstandar pada paradigma sosiologi terpadu (Ritzer 2002) yang intinya terletak pada hubungan antara empat tingkat realitas sosial, yaitu: 1) makro-obyektif, seperti: masyarakat, hukum, birokrasi, bahasa dan simbol-simbol; 2). makro-subyektif, seperti: kultur, nilai-nilai, norma-norma; 3).

mikro-obyektif, seperti bentuk-bentuk interaksi sosial dan pola tingkah laku: kerjasama, persaingan, konflik; dan 4). mikro-subyektif, yaitu berbagai konstruksi sosial masyarakat tentang realitas konflik, seperti proses berpikir, menginterpretasi dan memahami peristiwa konflik menurut konstruksi sosial masyarakat Sumbawa. Sehingga dalam penelitian tersebut bahwa dapat dijelaskan bahwa kompetensi ; kemampuan, ketrampilan, dan komunikasi merupakan bagian dari analisis yang merupakan faktor pengaruh yang penting dan sangatlah relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate.

Sulistyaningsih, Safriyana (2005) melakukan penelitian tentang pemahaman multikulturalisme dalam pengelolaan konflik sosial dan politik. Hasil penelitian disimpulkan bahwa Pemahaman multikulturalisme masyarakat sangat diperlukan untuk pembangun tata kehidupan yang berkeadaban (civilization) dan demokratis. Faktanya terbagai konflik social dan politik hingga saat ini masih menjadi pemandangan sehari-hari. Untuk itu ideologi masyarakat majemuk yang menekankan kepada keaneka ragaman suku, bangsa, agama, adat, dan kedaerahan harus digeser menjadi ideologi keanekaragaman kebudayaan atau ideologi multikulturalisme, dimana dalam ideologi ini kelompok-kelompok budaya tersebut berada dalam kesetaraan derajat.

Untuk memahami pemahaman warga tentang ideologi multikulturalisme dan agama mereka mengelola konflik sosial dan politik, terdapat 3 (tiga) permasalahan yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini. Pertama, bagaimana pemahaman multikulturalisme masyarakat termasuk aparat yang ada. Kedua, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemahaman masyarakat tentang multikulturalisme yang hal ini peran komunikasi sangatlah penting untuk dapat mempengaruhi. Dan ketiga,

bagaimana pengelolaan konflik sosial dan politik masyarakat. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kompetensi kemampuan, sikap perilaku, dan komunikasi merupakan faktor pengaruh yang penting dalam penyelesaian konflik sosial.

Suarta (2006) Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap dan mendeskripsikan nilai-nilai sosial budaya setempat yang merupakan kearifan lokal untuk hidup bersama dalam keragaman, yang kemudian diintegrasikan ke dalam materi pelajaran yang ada di sekolah. Suarta melakukan penelitian dalam mengembangkan kearifan lokal melalui pendidikan perdamaian untuk mencegah konflik sosial pada komunitas di NTB. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pertimbangan-pertimbangan terhadap pentingnya pemahaman dan adaptasi terhadap kearifan lokal seharusnya menjadi perhatian siapa saja dalam membangun dan mempromosikan perdamaian (Kohlberg, 1987 dan Hilmar 2000). Pengabaian terhadap hal ini akan mengakibatkan terjadi konflik sosial antar etnis atau antar agama dalam suatu daerah atau wilayah tertentu yang berdampak pada rusaknya tatanan sosial-budaya. Dalam hal ini peran komunikasi dan kerja sama yang merupakan bagian dari indikator kompetensi sangat diperlukan.

Melalui kajian ini disusun suatu kurikulum pendidikan perdamaian yang digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan dan membangkitkan kembali nilai-nilai sosial budaya bagi generasi muda dalam rangka menciptakan masyarakat yang semakin arif dan mampu hidup bersama dalam keragaman. Data tentang nilai-nilai kearifan lokal yang memiliki misi dan muatan perdamaian atau hidup damai dalam keberagaman teridentifikasi 25 butir. Dari nilai-nilai kearifan lokal kemudian dikembangkan menjadi kurikulum pendidikan perdamaian. Draf kurikulum yang telah tersusun berdasarkan pada 25 nilai kearifan lokal, kemudian dikembangkan menjadi 37 kompetensi dasar (KD) dan 113 indikator capaian.

Kearifan lokal diungkap dan digali dengan menggunakan metode wawancara, diskusi kelompok terarah (FGD), terhadap tokoh masyarakat, pemuka-agama, tokoh budaya dari masing-masing kelompok etnis yang ada di NTB dan still di dokumen Kurikulum ini akan dapat digunakan sebagai pedoman oleh pendidik, orang tua dan pemuka masyarakat dalam membangun dan membina masyarakat yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini dilaksanakan di NTB dengan tiga tahap yakni: tahap satu identifikasi nilai kearifan lokal sampai tersusun draf kurikulum pendidikan perdamaian, tahap dua penyusunan modul pembelajaran pendidikan perdamaian, uji coba kurikulum sampai penyempurnaannya; tahap tiga perluasan penerapan kurikulum pendidikan perdamaian di sekolah formal.

Tulisan ini merupakan publikasi hasil kegiatan tahap satu yakni berupa draf kurikulum pendidikan perdamaian untuk sekolah dasar. Dalam hal ini peran komunikasi dan kerja sama yang merupakan bagian dari indikator kompetensi sangat diperlukan. Sehingga sangat relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate.

Husni Arifin (2008) melakukan penelitian tentang anatomi konflik pemilihan kepala daerah langsung di Indonesia. Studi pemetaan konflik pilkada, integrasi politik dan struktur politik pasca konflik pilkada. Penelitian ini berupaya mdeskripsikan proses integrasi dan struktur politik pasca pilkada. Hasil pemetaan konflik pilkada antara tahun 2005-2007 menemukan bahwa konflik pilkada, pada dasarnya, dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu konflik pilkada yang disertai aksi kekerasan dan konflik pilkada yang berlangsung damai.

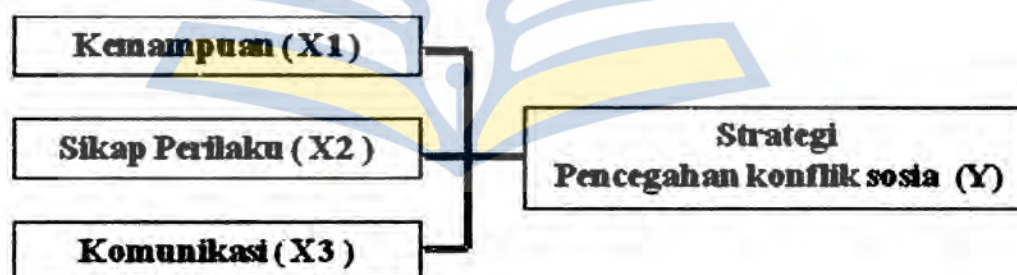
Sumber-sumber konflik dapat dipetakan ke dalam beberapa sumber. Pertama, konflik yang bersumber dari mobilisasi politik atas nama etnik, agama, daerah, dan

darah. Kedua, konflik yang bersumber dari kampanye negatif antar pasangan calon kepala daerah. Ketiga, konflik yang bersumber dari premanisme politik dan pemaksaan kehendak. Keempat, konflik yang bersumber dari manipulasi dan kecurangan penghitungan suara hasil pilkada. Kelima, konflik yang bersumber dari perbedaan penafsiran terhadap aturan main penyelenggaraan pilkada.

Sementara itu, fenomena proses integrasi dan struktur politik pasca pilkada dapat dijelaskan dengan dua penjelasan, yaitu fenomena munculnya pemerintahan yang terbelah (*divided government*) dan pemerintahan yang solid (*united/unified government*). Dalam hal ini tentunya kemampuan pemahamansikap perilaku aparat dan komunikasi terhadap permasalahan dan situasi yang berkembang merupakan peran yang harus dikedepankan. Sehingga sangatlah relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di kota Ternate sebagai ibu kota provinsi barometer wilayah lainnya di Maluku Utara.

## B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori di atas, penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi yang terdiri dari Kemampuan (X1), Sikap Perilaku (X2), dan Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap Strategi pencegahan konflik sosial (Y). Tingkat kompetensi dalam penelitian ini dapat diartikan

sebagai kemampuan, sikap perilaku dan komunikasi individu untuk bekerja sama secara berkualitas dan efektif dalam bidangnya. Untuk menjadi kompeten, seorang Aparat/ petugas membutuhkan potensi -potensi (*skill, knowledge, ability*) yang berkualitas dan diaktualisasikan secara baik dalam suatu kinerjanya. Komponen kompetensi terdiri dari potensi -potensi yang mengacu pada kecakapan tertentu, pada penelitian ini adalah kemampuan, sikap perilaku, dan komunikasi, secara analitis. Melalui kompetensi tersebut seorang aparat/ petugas diharapkan akan mampu bekerja secara berkualitas, khususnya terhadap pencegahan konflik sosial, sehingga tujuan Polres Ternate dapat dicapai secara efisien dan efektif.

### C. Definisi Operasional

#### 1. Kemampuan (X1),

Adalah kemampuan/ pengetahuan yang realita yang dimiliki oleh aparat/ personel Polres Ternate yang terdiri dari indikator antara lain ; a. pemahaman aparat/ personel Polres terhadap konflik sosial, b. Kemampuan Aparat/ personel dalam pencegahan konflik sosial, c. Kemampuan teknis Aparat/ personel Polres menggunakan alat peralatan dalam pencegahan konflik sosial, d. Kemampuan taktis aparat/ personel Polres dalam pencegahan konflik sosial, e. Kemampuan aparat/ Personel Polres dalam mengakomodir aspirasi masyarakat dalam pencegahan konflik sosial.

#### 2. Sikap perilaku (X2)

Adalah sikap perilaku yang dimiliki aparat/ personel terhadap orang lain yang terdiri dari indikator : a. sikap perilaku aparat/ personel Polres dalam pencegahan konflik sosial, b. sikap perilaku aparat/ personel Polres terhadap pelanggar hukum yang terjadi dilapangan dalam pencegahan konflik sosial, c. Sikap perilaku aparat/

personel Polres terhadap korban konflik dalam pencegahan konflik sosial yang akan meluas.

### 3. Komunikasi (X3)

Adalah penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan yang dimiliki aparat/ personel Polres kepada orang lain yang terdiri dari indikator ; a. Penggunaan alat komunikasi oleh aparat/ personel Polres di lapangan dalam pencegahan konflik sosial, b. Peralatan komunikasi yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi antara aparat untuk pencegahan konflik sosial, c. Komunikasi aparat/ personel dalam pengendalian di lapangan dalam pencegahan konflik sosial, d. Komunikasi yang digunakan aparat/ personel dengan pengendali pusat/ Polda dalam pencegahan konflik sosial. Oleh karenanya komunikasi memiliki peran penting untuk meningkatkan saling pengertian dan koordinasi antara sesama aparat, bawahan dan atasan serta kepada instansi lain dari berbagai kegiatan seperti halnya pencegahan terhadap konflik sosial.

### 4. Strategi pencegahan konflik sosial (Y)

Adalah cara kerja aparat/ personel yang diharapkan dalam melakukan pencegahan konflik sosial dengan kegiatan-kegiatan antara lain ; a. Deteksi, b. penggalangan, c. Sambang Tatap Muka (door to door), d. Sosialisasi, e. kerjasama.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. (Singarimbun, 1989 : 3).

Tujuan dari penelitian survei ini adalah untuk dapat memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan kausal antara variable-variabel penelitian serta melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi atau universe diberi definisi sebagai keseluruhan objek yang akan diteliti. (Boedijoewono 2001 : 130). Populasi dalam penelitian ini adalah aparat polri pada Polres Ternate secara riil sebanyak 491 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan, 2005 : 56).

Untuk dapat mewakili populasi penelitian ini sampel yang digunakan, menggunakan rumus perhitungan " Yamane ", yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan :

- n** = Jumlah Sample yang dicari
- N** = Jumlah Populasi
- d** = Nilai presisi yang ditetapkan 5 %



**Tabel 3.1**  
**Rincian populasi dan sample**

NO	SATKER	POPULASI	PRE SENTASE	SAMPLE	PRE SENTASE
1	Pim staf	70	14,256 %	10	12,820 %
2	Satuan binmas	16	3,258 %	3	3,846 %
3	Satuan reserse	36	7,331 %	6	7,692 %
4	Satuan intelkam	26	5,925 %	5	6,410 %
5	Satuan sabhara	167	43,012 %	25	32,051 %
6	Satuan lintas	59	12,016 %	15	19,230 %
7	Satuan narkoba	7	1,425 %	2	2,564 %
8	Satuan tahti	6	1,221 %	2	2,564 %
9	Polsek ternate utara	30	6,109 %	5	6,410 %
10	Polsek ternate selatan	28	5,702 %	5	6,410 %
11	Polsek pulau ternate	18	3,665 %	4	5,128 %
12	Polsek moti	10	2,036 %	2	2,564 %
13	Polsek kppp. a. yani	18	3,665 %	4	5,128 %
	<b>TOTAL</b>	<b>491</b>	<b>100 %</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>

Dengan penghitungan sample responden sebagai berikut :

$$n = \frac{491}{1 + 491 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{491}{1 + 491 (0,01)}$$

$$n = \frac{491}{1 + 4,91}$$

$$n = \frac{491}{5,95} = 78 \text{ orang}$$

**n = 78 orang Responden**

### C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian sebagai berikut :

#### 1. Cara pengambilan data

- a) Kuesioner, untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel –variabel kompetensi yaitu: kemampuan, Sikap perilaku, komunikasi, secara analisis. Seluruh variabel independen akan menggunakan skala Likert 0 - 4 dengan penilaian :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert Penilaian 0-4**

KRETERIA	<i>FAVORABLE</i>	<i>UNFAVORABLE</i>
Sangat baik	4	0
Agak baik	3	1
Sedang	2	2
Baik	1	3
Kurang baik	0	4

- b) Blanko isian, yang digunakan untuk mendapatkan data kinerja aparat/ petugas berdasarkan laporan terakhir Manajer Sumber Daya Manusia.

#### 2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian di ini adalah :

- a) Data kuantitatif yaitu data yang di kumpulkan dalam bentuk angka- angka atau yang dapat di hitung seperti jumlah aparat ( personil ), data yang di angkakan.
- b) Data kualitatif yaitu data yang berbentuk keterangan seperti profil organisasi, keadaan aparat (personil), informasi dari aparat (personil).

### 3. Sumber Data

Sumber data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Data Primer, yaitu data yang di peroleh dan di kumpulkan secara langsung dari aparat Polri Polres Ternate. Kelompok data tersebut di peroleh dari hasil kuisioner yang di tujukan kepada aparat polri Polres Ternate sebagai responden.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang di peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dan pengelolaannya sudah di bakukan oleh pihak- pihak lain sehingga penulis tinggal memanfaatkannya. Data sekunder ini di pergunakan sebagai pelengkap dari data primer seperti data daftar aparat ( personil ), laporan- laporan dan administrasi lainnya

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan interviu mendalam (*indept interview*). Data yang berkaitan dengan keadaan/ kondisi daerah/ lokasi penelitian (data sekunder), dikumpulkan dengan menggunakan metode pencatatan dokumen Sedangkan data tentang faktor sosial politik yang mempengaruhi peristiwa konflik serta upaya resolusi konflik antar kedua etnis (data primer) dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara (*indept interview*) Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*researcher as instrument*), dengan menggunakan alat bantu seperti perekam suara (*tape recorder*), perekam gambar (kamera foto), alat-alat tulis, lembar observasi dan panduan wawancara untuk merekam dan mencatat data tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan. Pengamatan fenomena dan pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan prosedur observasi, wawancara, dan dokumentasi secara simultan.

Adapun prosedur pengumpulan data yang di pakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan bantuan Program SPSS For Windows. hasilnya akan di gunakan sebagai dasar dalam pembuktian yang diajukan. Sebelum menganalisis data untuk pembuktian hipotesis terlebih dahulu membuat Statistik Deskriptif dan melakukan pengujian data dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

**Statistik deskriptif.** Digunakan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai profil responden, seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jabatan dan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka rata-rata dan deviasi standar.

**Uji Validitas,** Menurut Santosa (2005 : 246), menjelaskan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sedangkan menurut Arikunto (2006 : 168), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrument yang valid atau yang sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam penelitian ini validitas yang di gunakan adalah validitas internal, yakni validitas yang di capai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan. Suatu instrument di katakan valid jika *Rule of thumb* di atas 0,40 ( hair dalam Tjiptono, 2003 : 37 ).

**Uji Reliabilitas.** Menurut santosa dan Ashari. ( 2005 : 251 ), mendefinisikan reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dari mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya yang reliable akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Metode ini di lakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dimana suatu

kuesioner di katakana reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. ( Santosa dan Ashari, 2005 : 251 ).

**Pengujian Asumsi Klasik** adalah merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). ([www.Statsdata.my.id/2014/06/uji-asumsi-klasik](http://www.Statsdata.my.id/2014/06/uji-asumsi-klasik))

**Uji Normalitas**, adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusinormal atau tidak. model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. jadi uji normalitas bukan di lakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. uji normalitas dapat di lakukan dengan uji histogram, uji normal, **p plot**, uji square, skewness dan kurtosis atau uji *kolmogrov smirnow*.

**Uji multikolinieritas** adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya. maka hubungan antara variabel terikatnya menjadi terganggu.

**Uji Heterokedastisitas** adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan kepengamatan yang lain. model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau di sebut homoskedastisitas.

**Uji linearitas** di pergunakan untuk melihat apakah model yang di bangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini jarang di gunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model di bentuk berdasarkan telaah teoritis bahwa hubungsn antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antara variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat di analisis dengan regresi linear. ([http:// www konsultastatistik. Com/ 2009/03/ uji- asumsi- klasik](http://www.konsultastatistik.Com/2009/03/uji-asumsi-klasik)).

**Pengujian Hipotesis** Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Penelitian ini dilakukan terhadap variabel- variabel yang terkandung di dalam hipotesis (Sulianto, 2005 : 65), dengan langkah- langkah sebagai berikut:

1. Uji secara simultan ( uji F )

$H_0 = 0$  Berarti secara keseluruhan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan tidak bebas

$H_a \neq 0$  Berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

Pengujian dengan uji F variansya adalah dengan membandingkan F hitung (  $F_h$  ) dengan F tabel (  $F_t$  ) pada  $\alpha = 0,05$  apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

1)  $F_h < F_t$  atau  $Sig. > \alpha$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi dari model rekresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas ( variabel terikat )

2)  $F_h > F_t$  atau  $Sig. < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas ( variabel terikat )

3) Uji secara parsial ( Uji t )

$H_0 = 0$  Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

$H_a \neq 0$  Berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

Pengujian dilakukan melalui Uji t dengan membandingkan t hitung (  $t_h$  ) dengan t tabel (  $t_t$  ) pada  $\alpha = 0.05$ . Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

a)  $t_h < t_t$  atau  $\text{Sig.} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas ( variabel terikat ) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang di Uji.

3)  $t_h \geq t_t$   $\text{Sig.} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas ( variabel terikat ) dan terdapat pengaruh di antara kedua variabel yang di Uji. untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan di hitung koefisien determinasi multiplennya

(  $R^2$  ). Jika  $R^2$  yang di peroleh dari hasil perhitungan mendekati 1 ( satu ), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel tergantungnya. Kemudian dilakukakan pengujian variansnya dengan Uji F

#### **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan Regresi Linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows, karena ada dua variable bebas (X) yang akan mempengaruhi Variabel terikat (Y), yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

#### **Keterangan :**

Y	=	Strategi Penanganan Konflik Sosial ( Variabel Dependen )
X1	=	Kemampuan Personil
X2	=	sikap perilaku Personil
X3	=	Komunikasi Personil
e	=	Error
a	=	Konstan

$b_1, b_2, b_3$  = Koefesien Regresi

Adapun kuesioner yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan bentuk blangko isian yang diisi sesuai responden yang telah dipilih sesuai sampel yang disiapkan, dan kuesioner dalam lampiran 1.





## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian hasil penelitian ini peneliti, menguraikan hasil penelitian yang dibagi kedalam 3 bagian. Bagian pertama, menjelaskan profil responden, uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian. Bagian kedua, menjelaskan analisis deskriptif data menyangkut Kemampuan, Sikap Perilaku dan Komunikasi Aparatur Kepolisian Daerah Maluku Utara, serta bagian ketiga akan menjelaskan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

#### A **Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### 1. **Situasi Umum**



Gambar 4.1 Peta Kota Ternate

Sumber : Ternate Online : Wordpress.com 2010/1. Desember 26, 2010

Secara Geografis Wilayah hukum Polres Ternate merupakan salah satu bagian Provinsi Maluku Utara, yang memiliki Luas wilayah hukum Polres Ternate = 5.795,55 Km<sup>2</sup> dengan Luas daratan = 250,85 Km<sup>2</sup> ( 4,33 % ) dan Luas lautan = 5.544,7 Km<sup>2</sup> ( 95,67 % ). Sebagai Kota Pulau atau Kota Pantai dengan karakteristik menonjol perairan laut dan pulau-pulau, maka secara teritorial Kota Ternate

merupakan gabungan dari beberapa gugus pulau yaitu : Pulau Ternate : 112,25 Km<sup>2</sup>, Pulau Hiri : 12,4 Km<sup>2</sup>. Pulau Moti : 24,6 Km<sup>2</sup>. Pulau Mayau : 78,4 Km<sup>2</sup>. Pulau Tifure : 22,1 Km<sup>2</sup>, Pulau Gurida: 0,55 Km<sup>2</sup>, Pulau Maka : 0,5 Km<sup>2</sup>, Pulau Mano : 0,05 Km<sup>2</sup>. Jarak antara pulau-pulau tersebut diatas dengan Kota Ternate sebagai pusat pemerintahan : P. Ternate » P. Hiri : 1,5 mil laut, P. Ternate » P. Moti : 16 mil laut, P. Ternate » P. Maka : 1,6 mil laut, P. Ternate » P. Mano : 1,6 mil laut. P. Ternate » P. Mayau : 90 mil laut, P. Ternate » P. Tifure : 106 mil laut, P. Ternate » P. Gurida : 106,1 mil laut. Wilayah Kelurahan yang berada di wilayah Kota Ternate ada 77 kelurahan dengan rincian sebagai berikut : Kec. Ternate Utara : 14 Kelurahan, Kec. Ternate Tengah : 15 Kelurahan, Kec. Ternate Selatan : 17 Kelurahan, Kec. Pulau Ternate : 13 Kelurahan, Kec. Pulau Moti : 6 Kelurahan, Kec. Pulau Hiri : 6 Kelurahan, Kec. Pulau Batang Dua : 6 Kelurahan.

Secara Demografi, wilayah hukum Kota Ternate memiliki Jumlah penduduk wilayah Kota Ternate hasil pengolahan P4B per Desa / Kelurahan tahun 2012 sebanyak 185.705 jiwa terdiri dari : Pria : 94.476 jiwa, Wanita : 91.229 jiwa. Dilihat dari perkembangan jumlah penduduk maka penduduk Kota Ternate cenderung mengalami peningkatan dimana dalam tahun 2010 jumlah penduduk Kota Ternate sebanyak 170.886 jiwa dan pada tahun 2011 sebesar 175.793 jiwa dimana mengalami peningkatan sebesar 1,02 % dan Tahun 2012 sebesar 185.705 dan thn 2013 191.053 jiwa hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya Urbanisasi dan Migrasi yang hampir sama. Adapun jumlah penduduk wilayah Kota Ternate per-Kecamatan.

**Tabel 4.1.1**  
**Data Jumlah Penduduk Ternate Perkecamatan**

NO	KECAMATAN	PENDUDUK		
		PRIA	WANITA	JUMLAH
1	Ternate Utara	23.689	23.197	46.886
2	Ternate Tengah	27.482	26.089	53.571
3	Ternate Selatan	33.354	32.228	65.582
4	Pulau Ternate	7.658	7.458	15.116
5	Pulau Moti	2.212	2.314	4.526
6	Pulau Hiri	1.429	1.384	2.813
7	Pulau Batang Dua	1.294	1.265	2.559
Jumlah		97.118	93.935	191.053

Sumber : Badan Statistik Kab/Kota thn 2013

Secara Idiologi di wilayah hukum Kota Ternate memiliki latar belakang Paska terjadinya kerusuhan horizontal yang terjadi pada tahun 2000 lalu. sudah mulai terbina kembali penghayatan dan pengamalan terhadap nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 dengan baik oleh segenap lapisan masyarakat dimana hal tersebut telah tercermin dalam kehidupan masyarakat saat ini yang dengan penuh kesadaran dari setiap individu untuk menghentikan pertikaian maupun berbagai perbedaan yang ada dan kembali hidup berdampingan dengan baik tanpa perasaan saling curiga mencurigai antara kelompok maupun perbedaan status sosial lainnya.

Beberapa kebijaksanaan pemerintah mendapat sambutan yang kurang baik dengan melakukan unjuk rasa menentang misalnya masalah kenaikan BBM. tetapi unjuk rasa tersebut tentunya belum dapat mewakili pendapat dan kemauan warga masyarakat Kota Ternate dan cenderung memiliki hubungan dengan unjuk rasa yang terjadi di kota-kota lain di Indonesia.

Secara Politik bahwa Kota Ternate yang ditetapkan menjadi Kotamadya Tingkat II pada tanggal 27 April 1999 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 1999, bahkan melalui Undang-Undang Nomor 46 tahun 1999 tentang pembentukan Propinsi Maluku Utara, Ternate telah ditetapkan menjadi ibu kota sementara Propinsi Maluku Utara. Dalam konteks perwilayahan yang lebih luas Kota Ternate memiliki fungsi dan peran sebagai Kota Regional di Propinsi Maluku Utara, yaitu : Sebagai Pusat Distribusi dan koleksi hasil-hasil sumber daya alam yang terdapat di Propinsi Maluku Utara serta merupakan pusat perdagangan untuk wilayah Propinsi Maluku Utara. Sebagai Pusat Administratif Pemerintahan (Ibu Kota sementara Propinsi Maluku Utara ). Sebagai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Pusat pendidikan ). Sebagai Pusat Pelayanan Kesehatan bagi masyarakat di Propinsi Maluku Utara. Sebagai Pusat Komunikasi dan Informasi bagi wilayah Propinsi Maluku Utara.

Tingkat kesadaran politik di wilayah Kota Ternate relatif baik, hal ini dapat dilihat dari indikasi pada saat menghadapi pelaksanaan Pemilu tahun 2009 serta Pilkada Kota Ternate tahun 2010 yang lalu, dimana pelaksanaan kegiatan Pilkada tersebut berjalan dengan aman, tertib dan lancar. Kesadaran berpolitik para elit politik di daerah cenderung kurang baik khususnya para calon kepala daerah yang biasanya cenderung dapat menerima kemenangan tetapi tidak siap menerima kekalahan, hal ini berkaitan dengan pengeluaran yang bersifat finansial oleh setiap para calon kepala daerah yang telah diberikan kepada pendukungnya atau team suksesnya atau kepada masyarakat yang mereka anggap akan mendukung, sampai saat ini masih terjadi suhu politik yg relatif rawan dengan Keputusan MK terkait Hasil PSU 2014 di Kabupaten Sula. Pilgub 2013 yang berdasarkan penetapan KPUD No. 16/KPTS/KPU-Prov-209/2014 tentang penetapan pasangan calon terpilih pasangan A. Gani K.

Dilihat dari aspek Sosial Budaya, tingginya angka pengangguran yang disebabkan oleh krisis ekonomi yang berkepanjangan sehingga mengakibatkan penyerapan lahan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah para pencari kerja yang ada serta banyaknya perusahaan yang mengalami kebangkrutan maupun krisis keuangan juga berdampak pada terjadinya PHK terhadap karyawannya. Konflik antar kelompok yang semakin tinggi dimana disebabkan masih sempitnya wawasan masyarakat secara umum, sehingga fanatisme kelompok menjadi lebih kuat dan berdampak pada mudahnya terprovokasi sehingga berbuntut pada aksi perkelahian antar kelompok dan sebagainya. Tingkat pendidikan relatif baik untuk tingkat sekolah dasar, sekolah menengah tingkat pertama dan sekolah menengah atas ( SMU / SMK ) telah menjangkau sampai ke tingkat Kecamatan dan saat ini wilayah Kota Ternate merupakan pusat pendidikan di Propinsi Maluku Utara dengan tersedianya beberapa Universitas baik Negeri maupun Swasta. Kebiasaan masyarakat menggelar suatu pesta dengan menghadirkan hiburan masih menjadi suatu kebiasaan sebagian besar masyarakat dengan minum-minuman keras yang hal ini dapat menimbulkan kerawanan berupa perkelahian atau pencurian termasuk peredaran minuman keras beralkohol yang illegal.

Aspek Keamanan, Kekuatan bidang Keamanan khusus yang tergelar di wilayah hukum Polres Ternate meliputi : Polda Maluku Utara, Polres Ternate yang terdiri dari 5 Polsek dan 2 Polsubsektor jajaran yaitu : Polsek Ternate Utara, Polsek Ternate Selatan, Polsek Kawasan Pel. A. Yani, Polsek Pulau Ternate, Polsek Pulau Moti, Polsubsektor Bandar, Polsubsektor Bastiong, Satuan Brimobda Maluku Utara. TNI yang peliputi : Korem 152 Babulah Kodim 1501 Ternate, Kiban Yonif 732 / Banau, Lanal V-12 Ternate

Dari aspek Kamtibmas, yaitu tentang Kriminalitas dengan data sebagai berikut :

Tabel 4.1.2

Data Gangguan Kamtibmas periode 5 tahun terakhir.

NO	TAHUN	CT	CC	C. RATE	C.CLOCK	CRIME RATE
1	2009	678	134	19,76 %	7 jam	38,56
2	2010	497	238	47,88 %	13 jam	28,27
3	2011	265	143	63 %	13 jam	14,4
4	2012	576	339	59%	12 Jam	31,0
5	2013	477	306	64,5%	13 Jam	25,7

Sumber : Bagops Polres Ternate Tahun 2014

Tabel 4.1.3

Data Crime Indeks periode 5 tahun terakhir.

NO	KASUS	TAHUN				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Pencurian	372	140	54	96	64
2	Curas	6	-	-	-	-
3	Aniaya	72	81	62	110	132
4	Ke/pembakaran	3	1	1	5	-
5	Pembunuhan	2	2	2	2	1
6	Perkosaan	15	5	5	3	3
7	Narkoba	-	-	-	9	12
8	Perjudian	7	4	4	71	27

Sumber : Bagops Polres Ternate Tahun 2014

Tabel 4.1.4

Data gangguan kamtibmas periode Januari s/d Desember 2013

NO	URAIAN	JUMLAH	KET
1	Crime total	477	
2	C. clearance	306	
3	Clearance rate	64.5%	
4	Crime rate	25,7	
5	Crime clock	1 H 8 J 113"	

**Jml Pddk : 185.705 jiwa.**

Sumber : Bagops Polres Ternate Tahun 2014

Tabel 4.1.5

Data Crime Indeks periode Tahun 2013

NO	KASUS	JUMLAH		KINERJA SELESAI
		L	S	
1	Pencurian	62	29	
2	Curas	5	5	100 %
3	Curanmor	9	3	
4	Ke/pembakaran	-	-	
5	Aniaya	132	98	
6	Pembunuhan	5	4	
7	Perkosaan	3	2	
8	Narkoba	12	12	100 %
9	Perjudian	27	21	

Sumber : Bagops Polres Ternate Tahun 2014

## 2. Situasi Khusus

Dalam aspek Organisasi, pengorganisasian Polres Ternate mengacu kepada Peraturan Kapolri Nomor. : Perkap / 23 / IX / 2010 tanggal 30 September 2010 tentang organisasi dan tata kerja satuan-satuan organisasi Polri pada tingkat kewilayahan ( Polres ). Polres Ternate saat ini membawahi 7 wilayah Kecamatan dan dalam rangka peningkatan pelaksanaan tugas-tugas Kepolisian dalam menjaga situasi dan kondisi kamtibmas maka sejak tahun 2013 Polres Ternate telah membentuk 5 (

Lima ) Satuan Polsek dengan status Polsek tipe Rural serta 2 ( Dua ) unit Polsubsektor yang meliputi : Polsek Ternate Utara, Polsek Ternate Selatan, Polsek Kawasan Pel. A. Yani, Polsek Pulau Ternate, Polsek Pulau Moti. Polsubsektor meliputi : Polsubsektor Bandara Sultan Babullah Ternate, Polsubsektor Pelabuhan Bastiong Ternate.

Aspek Personil, Personil Polres Ternate saat ini khususnya anggota Polri sebanyak 490 orang, bila dibandingkan dengan jumlah penduduk yang ada yaitu sebanyak 191.053 jiwa. Maka perbandingan Polisi dengan masyarakat saat ini adalah 1 : 398 jiwa sehingga belum mencukupi sesuai standarisasi Internasional yaitu (1 : 240 ) dalam pemenuhan perbandingan Polisi dan masyarakat, namun kondisi laju pertumbuhan penduduk 2 tahun terakhir semakin cepat sehingga perlu di tinjau kembali, dari rill 490 personel yang efektif menjalankan tugas 480 personel dengan keterangan 2 personel meninggal dunia, 6 personel dengan kondisi sakit, dan 2 personel sedang menjalani hukuman karena melakukan pelanggaran.

- a. Dilihat dari komposisi personel sesuai penempatan Otoritas Polres Ternate adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.1

Komposisi menurut daerah tugas

NO	KESATUAN	JUMLAH		JML
		POLRI	PNS	
1	Mapolres ternate	370	3	373
2	Polsek ternate utara	30	-	30
	- Polsubsktor bandara	8	-	8
3	Polsek kwsn pel. a.yani	16	-	16
4	Polsekternateselatan	23	-	14
	- Polsubsektor bastiong	8	-	8
5	Polsek pulau ternate	23	-	23
6	Polsek pulau moti	9	-	9
	j u m l a h	490	3	490

Sumber : Bagops Polres Ternate Tahun 2014



Tabel 4.2.2  
Komposisi Personil menurut Kepangkatan

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	P A M E N	4
2	P A M A	38
3	B I N T A R A	445
4	T A M T A M A	-
5	P N S	3
J U M L A H		490

Sumber : Bagops Polres Ternate Tahun 2014

## B. Deskripsi Responden

### 1. Profil Responden

Jumlah responden sebanyak 78 responden yang terjaring dalam penelitian ini. Dari 491 personil Polres Ternate yang menjadi unit observasi, masing-masing satuan fungsi yang ada di Satuan Kerja Polres ternate diwakili 78 orang Aparatur Kepolisian, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2.3  
Golongan Usia Responden

NO	SATKER	POPULASI	SAMPLE
1	2	3	4
1	Pim staf	70	10
2	Satuan binmas	16	3
3	Satuan reserse	36	6
4	Satuan intelkam	26	5
5	Satuan sabhara	166	25
6	Satuan lantasi	59	15
7	Satuan narkoba	7	2
8	Satuan tahti	6	2
9	Polsek ternate utara	30	5
10	Polsek ternate selatan	28	5
11	Polsek pulau ternate	18	4
12	Polsek moti	10	2
13	Polsek KPPP. A.Yani	18	4
Total		490	78

Sumber : Data SDM Polres Ternate diolah

Kelompok responden berdasarkan usia dan tingkat pendidikan, dijelaskan dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4.2.4  
Golongan Usia Responden

No	Golongan Usia	Aparatur Kepolisian	%
1	2	3	4
1	Dibawah 25 tahun	7	8.97
2	25-30 tahun	48	61.54
3	31-35 tahun	7	8.97
4	36-40 tahun	6	7.69
5	41-45 tahun	3	3.85
6	46-50 tahun	2	2.56
7	Diatas 50 tahun	6	7.69
Jumlah		78	100.00

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa kebanyakan responden berada pada kisaran usia 25-30 tahun dengan presentasi sebesar 61,54%, diikuti usia dibawah 25 tahun dan usia 31-35 tahun masing-masing presentasinya 8.97%.

Tabel 4.2.5  
Jabatan Responden Aparatur Kepolisian

No	Jabatan	Aparatur Kepolisian	%
1	2	3	4
1	Kapolres	1	1.28
2	Wakapolres	1	1.28
3	Reskrim	3	3.85
4	Polsek ternate	12	15.38
5	Raskim sektor	1	1.28
6	Sabhara	27	34.62
7	Sat lantas	20	25.64
8	Sat intelkam	1	1.28
9	Sabagsumda	2	2.56
10	Kabagops	4	5.13
11	Ka spkt	1	1.28
12	Bamin narkoba	1	1.28
Total		78	100.00

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden aparatur diwakili terbanyak dari unit SABHARA dengan presentasi sebesar 34,62% diikuti oleh SAT LANTAS dan POLSEK TERNATE dengan presentasi masing-masing sebesar 25,64% dan 15,38%.

Tabel 4.2.6

## Tingkat Pendidikan Responden Aparatur Kepolisian

no	Tingkat Pendidikan	Aparatur Kepolisian	%
1	2	3	4
1	SMA/SMK	71	91.03
2	S1	6	7.69
3	S2	1	1.28
Total		78	100.00

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa kebanyakan responden bertugas sebagai anggota Kepolisian memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sederajat dengan presentasi sebesar 91.03 dan diikuti oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 7,69%.

Tabel 4.2.7

## Jabatan Responden Aparatur

No	Pangkat	Aparatur Kepolisian	%
1	2	4	5
1	AIPDA	2	2.56
2	AIPTU	1	1.28
3	AKBP	1	1.28
4	AKP	1	1.28
5	BRIGPOL	20	25.64
6	BRIPDA	9	11.54
7	BRIPKA	8	10.26
8	BRIPTU	31	39.74
9	IPDA	1	1.28
10	IPTU	1	1.28
11	KOMPOL	3	3.85
Total		78	100,00

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden aparatur kepolisian Resort Ternate yang paling banyak responden adalah berpangkat BRIPTU dengan jumlah presentasi

sebesar 39,74%, selanjutnya diikuti oleh responden yang berpangkat BRIGPOL dengan presentasi sebesar 25,64%. Variasi jabatan yang saat ini dijabat oleh responden tersebut diharapkan dapat mewakili butir-butir pertanyaan kuesioner dari aspek pelaksanaan dan aspek pengambilan keputusan.

### C. Distribusi Variabel Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Sebelum dianalisis, data penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item-item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur dalam penelitian ini. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya  $> 0,30$  (Kaplan-Saccuzzo, 1993:141) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* ( $r$ ) diperoleh hasil sebagai berikut:



Tabel 4.3.1  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kemampuan  
Aparatur Kepolisian Resort Ternate

		p1	p2	p3	p4	p5	Total
Pemahaman aparat Polres tentang konflik sosial	Pearson Correlation	1	.460*	.133	.120	.130	.592**
Kemampuan petugas/ aparat dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	.460**	1	.174	.079	.095	.605**
Kemampuan teknis petugas/ aparat menggunakan peralatan dalam cegah konflik	Pearson Correlation	.133	.174	1	.524*	.090	.642**
Kemampuan taktis petugas/ aparat menggunakan peralatan dalam cegah konflik	Pearson Correlation	.120	.079	.524*	1	.169	.647**
Kemampuan petugas/ Aparat di dalam mengkomodir aspirasi masyarakat dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	.130	.095	.090	.169	1	.503**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Tabel 4.3.2  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Sikap Perilaku  
Aparatur Kepolisian Resort Ternate

		p1	p2	p3	Total
Sikap dan perilaku petugas/ aparat dalam pencegahan konflik sosial	Pearson Correlation	1	.101	.179	.654**
Sikap dan perilaku petugas terhadap pelanggar hukum yang terjadi dilapangan dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	.101	1	.107	.636**
Sikap dan perilaku yang diambil oleh petugas/ aparat terhadap korban dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	.179	.107	1	.652**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil penelitian, diolah

Tabel 4.3.3  
 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Komunikasi  
 Aparatur Kepolisian Resort Ternate

Correlations		p1	p2	p3	p4	Total
Penggunaan alat komunikasi oleh petugas di lapangan dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	1	.358**	-.004	.051	.652**
Perafatan komunikasi yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi antar petugas untuk mencegah konflik	Pearson Correlation	.358**	1	-.018	.036	.618**
Komunikasi petugas/ aparat dalam pengendalian di lapangan dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	-.004	-.018	1	.022	.389**
Komunikasi yang digunakan aparat/ petugas di lapangan dengan pengendali pusat/ Polda dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	.051	.036	.022	1	.545**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil penelitian, diolah

Tabel 4.3.4  
 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pencegahan  
 Aparatur Kepolisian Resort Ternate

Correlations		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total
Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap Toga setempat dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	1	.301**	.298**	.262*	.072	.073	.377**	.584**
Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap Tokoh adat setempat dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	.301**	1	.334**	.133	.225*	.271*	.191	.604**
Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap Tokoh pemuda setempat dalam pencegahan konflik	Pearson Correlation	.298**	.334**	1	.148	.171	.331**	.334**	.631**

Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap masyarakat pencegahan konfli	Pearson Correlation	.262	.133	.148	1	.266	.122	.284	.529**
Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap korban/ keluarga korban setempat dalam pencegahan konfli	Pearson Correlation	.072	.225	.171	.266	1	.304	.304	.569**
Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap Saksi setempat dalam pencegahan konfli	Pearson Correlation	.073	.271	.331	.122	.391	1	.364	.586**
Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap Tersangka/ pelaku setempat dalam pencegahan konfli	Pearson Correlation	.377*	.191	.334*	.284*	.304*	.364*	1	.678**
<b>**.</b> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
<b>*</b> . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Dari keempat tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0.30, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian. Dengan demikian semua item dapat diikuti sertakan dalam pengujian-pengujian berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.70 (Kaplan-Saccuzzo, 1993:126) maka secara

keseuruhan pernyataan tersebut dinyatakan andai (*reliable*). Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.3.5**  
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Penelitian

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.894	9

Sumber : Data hasil penelitian, diolah

## 2.1 Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Data hasil tanggapan responden diuraikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk mengetahui gambaran Kemampuan, Sikap dan Perilaku serta Komunikasi Aparatur Kepolisian di Kota Ternate.

### 2.1.1 Gambaran Variabel Kemampuan pada Aparatur Kepolisian Kota Ternate.

Variabel Kemampuan Aparatur Kepolisian Kota Ternate diukur melalui satu dimensi, lima butir pernyataan. Berikut ini disajikan tabel rekapitulasi yang menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing dimensi variabel Kemampuan Aparatur Kepolisian Kota Ternate.



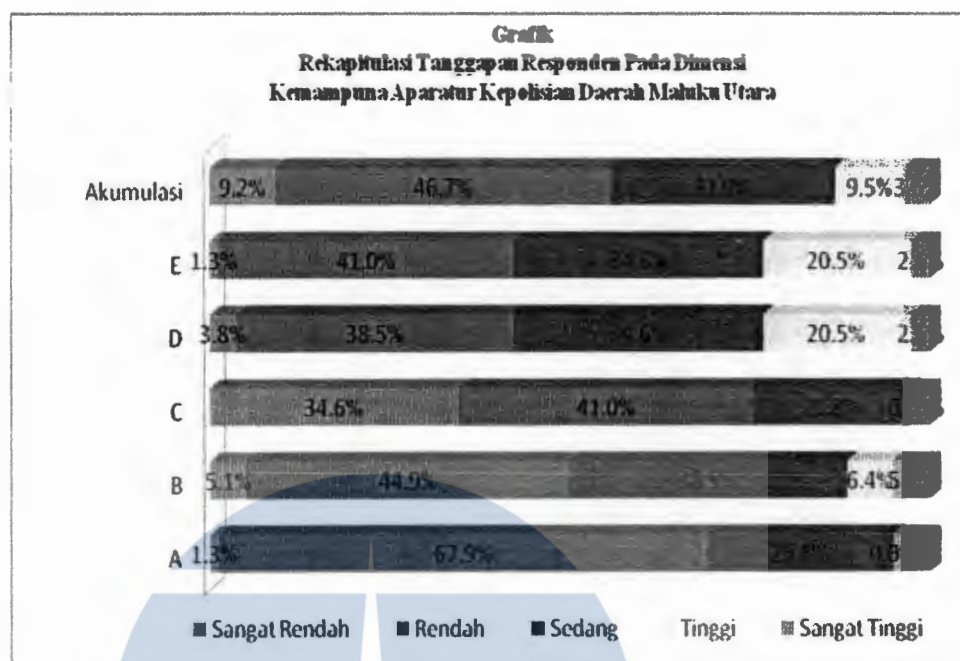
Tabel 4.3.6  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kemampuan  
Aparatur Kepolisian Kota Ternate

Bidang		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
1	2	3	4	5	6	7	8
pemahaman aparat Polres tentang konflik sosial	F	1	53	20	0	4	78
	%	1,3	67,9	25,6	0	5,1	100
kemampuan petugas/ aparat dalam penanganan konflik sosial	F	4	35	30	5	4	78
	%	5,1	44,9	38,5	6,4	5,1	100
kemampuan teknis petugas/ aparat menggunakan alat peralatan dalam penanganan konflik sosial	F	27	32	17	0	2	78
	%	34,6	41,0	21,8	0	2,6	100
kemampuan taktis petugas/ aparat dalam penanganan konflik sosial	F	3	30	27	16	2	78
	%	3,8	38,5	34,6	20,5	2,6	100
kemampuan petugas/aparat di dalam mengakomodir aspirasi masyarakat dalam penanganan konflik sosial	F	1	32	27	16	2	78
	%	1,3	41,0	34,6	20,5	2,6	100
Akumulasi	F	36	182	121	37	14	390
	%	9,23	46,67	31,03	9,49	3,59	100

Sumber : Data hasil penelitian, diolah

Data pada tabel 4.3.6 menunjukkan bahwa Kemampuan Aparat Kepolisian dalam bidang kemampuan taktis petugas/ aparat dalam pencegahan konflik sosial yang ada di Daerah Maluku Utara masih termasuk rendah, hal ini tecermin dari akumulasi tanggapan responden dimana paling banyak responden (46,67%) memiliki kemampuan dalam bidang pemahaman aparat Polres tentang konflik sosial masih termasuk rendah, kemudian sebanyak 31,03% responden memiliki kemampuan dalam bidang kemampuan teknis petugas/ aparat menggunakan alat peralatan dalam pencegahan konflik sosial termasuk kategori sedang. Bila dikaji lebih jauh pada masing-masing bidang kemampuan dapat dilihat bahwa Kemampuan Aparatur Daerah Maluku Utara,

Kemampuan dibidang D dan E sedikit lebih tinggi di banding dengan kemampuan Aparatur Kepolisian dibidang A, B dan C. Berikut grafikasinya.



Gambar 4.2 : Grafik Kemampuan Aparatur Kepolisian Resort Ternate Pada Bidang Pekerjaan masing-masing dalam konteks Pelaksanaan Strategi Pencegahan konflik sosial.

### 2.1.2 Gambaran Variabel Sikap Perilaku: pada Aparatur Kepolisian Resort Ternate

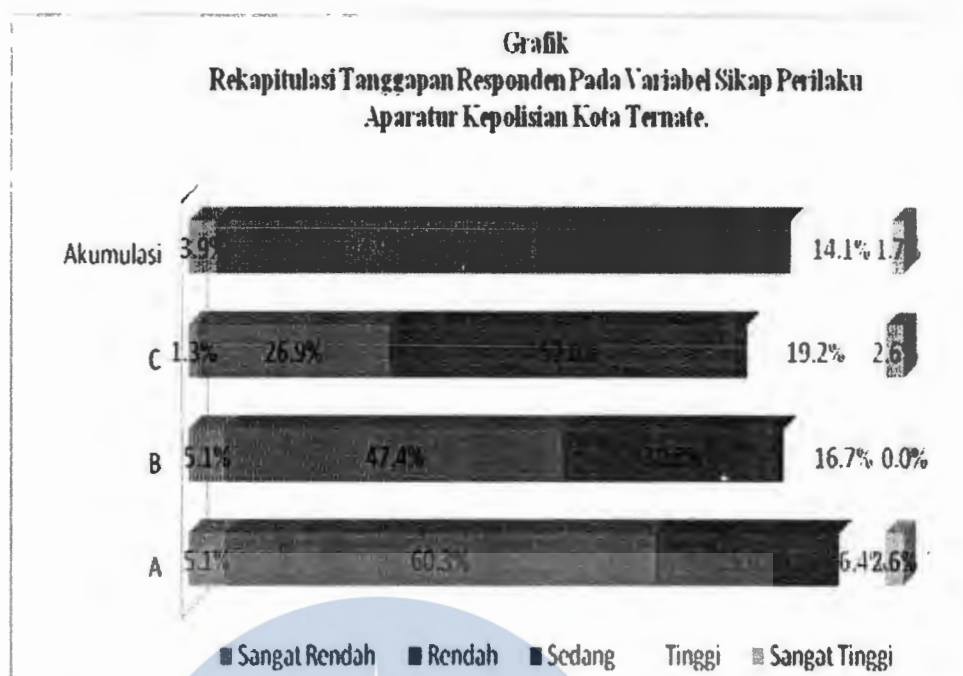
Variabel Sikap Perilaku Aparatur Kepolisian Kota Ternate diukur melalui satu dimensi, tiga butir pertanyaan/ Pernyataan. Berikut ini disajikan tabel rekapitulasi yang menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan.

Tabel 4.3.7  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Sikap Perilaku  
Aparatur Kepolisian Kota Ternate.

Bidang		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
1	2	3	4	5	6	7	8
sikap dan perilaku petugas/ aparat dalam penanganan konflik sosial	F	4	47	20	5	2	78
	%	5.1	60.3	25.6	6.4	2.6	100
sikap dan perilaku petugas terhadap pelanggar hukum yang terjadi dilapangan dalam penanganan konflik sosial	F	4	37	24	13	0	78
	%	5.1	47.4	30.8	16.7	0	100
sikap dan perilaku yang diambil oleh para petugas / aparat terhadap korban dalam penanganan konflik sosial	F	1	21	39	15	2	78
	%	1.3	26.9	50.0	19.2	2.6	100
Akumulasi	F	9	105	83	33	4	234
	%	3.85	44.87	35.47	14.10	1.71	100

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Data pada tabel 4.3.7 menunjukkan bahwa Sikap Perilaku Aparatur Kepolisian Kota Ternate pada bidang sikap dan perilaku yang diambil oleh para petugas / aparat terhadap korban dalam pencegahan konflik sosial masih termasuk rendah, hal ini tecermin dari akumulasi tanggapan responden dimana paling banyak responden (44,87%) memiliki sikap perilaku yang masih rendah pada bidang sikap dan perilaku petugas/ aparat dalam pencegahan konflik sosial, kemudian sebanyak 35,47% responden memiliki sikap perilaku pada bidang sikap dan perilaku petugas/ aparat dalam pencegahan konflik sosial termasuk kategori sedang. Bila dikaji lebih jauh pada masing-masing bidang dapat dilihat bahwa Sikap Perilaku yang dimiliki Aparatur Kepolisian Resort Ternate pada bidang B dan C sedikit lebih tinggi di banding pada Bidang A. Berikut grafikasinya.



Gambar 4.3 : Grafik Sikap Perilaku Aparatur Kepolisian Resort Ternate Pada Bidang Pekerjaan masing-masing dalam konteks Pelaksanaan Strategi Pencegahan konflik sosial.

### 2.1.3 Gambaran Variabel Komunikasi pada Aparatur Kepolisian Kota Ternate

Variabel Komunikasi Aparatur Kepolisian Resort Ternate diukur melalui satu dimensi, tiga butir pertanyaan/pernyataan. Berikut ini disajikan tabel rekapitulasi yang menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan.

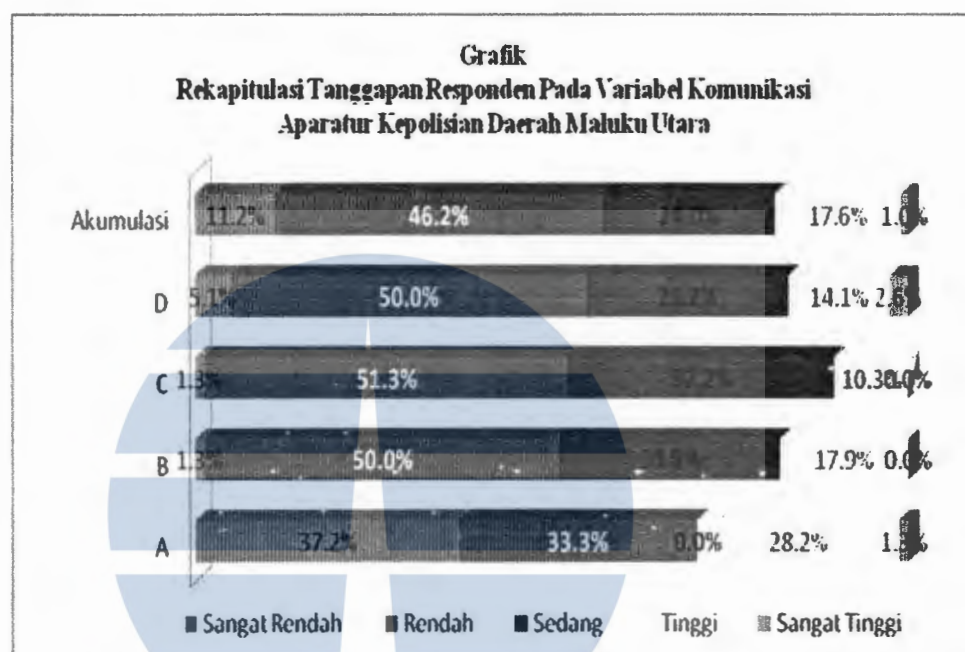
**Tabel 4.3.8**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Komunikasi**  
**Aparatur Kepolisian Resort Ternate.**

Bidang		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
1	2	3	4	5	6	7	8
penggunaan alat komunikasi oleh petugas di lapangan dalam penanganan konflik sosial	F	29	26	0	22	1	78
	%	37.2	33.3	0	28.2	1.3	100
peralatan komunikasi yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi antara petugas untuk penanganan konflik sosial	F	1	39	24	14	0	78
	%	1.3	50.0	30.8	17.9	0	100
komunikasi petugas/aparat dalam pengendalian di lapangan dalam penanganan konflik sosial di lapangan	F	1	40	29	8	0	78
	%	1.3	51.3	37.2	10.3	0	100
komunikasi yang digunakan aparat/petugas di lapangan dengan pengendali pusat/ Polda dalam penanganan konflik sosial	F	4	39	22	11	2	78
	%	5.1	50.0	28.2	14.1	2.6	100
<b>Akumulasi</b>	F	35	144	75	55	3	312
	%	11.22	46.15	24.04	17.63	0.96	100

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Data pada tabel 4.3.8 menunjukkan bahwa Komunikasi Aparatur Kepolisian Resort Ternate pada bidang (penggunaan alat komunikasi oleh petugas di lapangan dalam pencegahan konflik sosial) masih termasuk rendah, hal ini tecermin dari akumulasi tanggapan responden dimana paling banyak responden (46,15%) memiliki pola komunikasi yang masih rendah pada bidang penggunaan alat komunikasi oleh petugas di lapangan dalam pencegahan konflik sosial kemudian sebanyak 24,04% responden memiliki pola

komunikasi pada bidang (penggunaan alat komunikasi oleh petugas di lapangan dalam penanganan konflik sosial termasuk kategori sedang. Bila dikaji lebih jauh pada masing-masing bidang dapat dilihat bahwa pola komunikasi yang dimiliki Aparatur Kepolisian Resort Ternate pada bidang A dan B sedikit lebih tinggi di banding pada Bidang C dan D. Berikut grafiknya.



Gambar 4.4 : Grafik Komunikasi Aparatur Kepolisian Resort Ternate Pada Bidang Pekerjaan masing-masing dalam konteks Pelaksanaan Strategi Pencegahan konflik sosial.

#### 2.1.4 Gambaran Variabel Strategi Pencegahan Pada Aparatur Kepolisian Resort Ternate

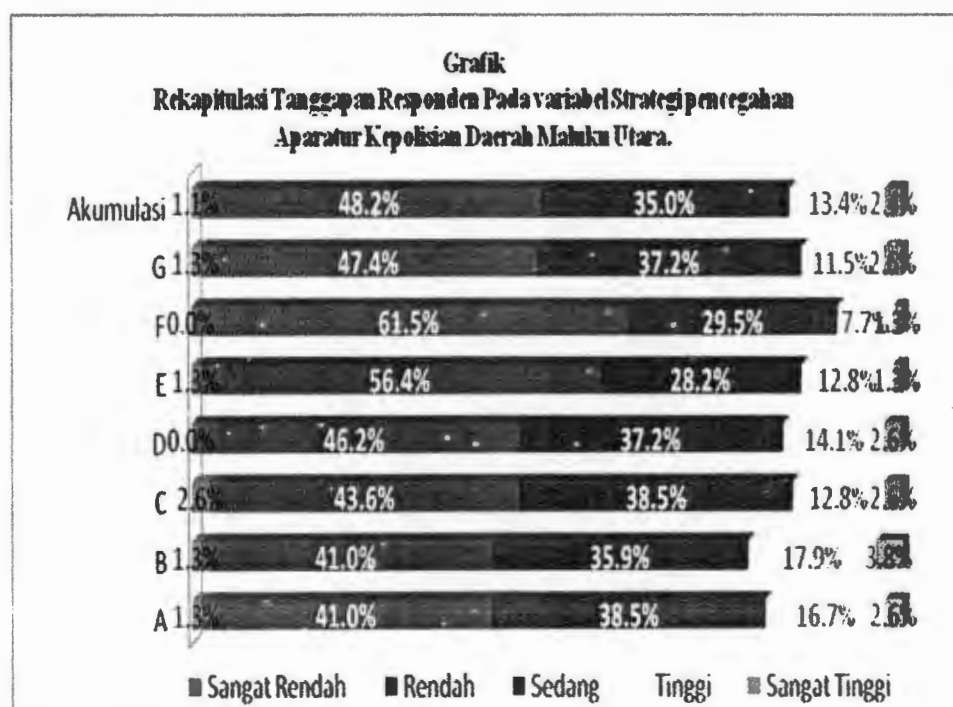
Variabel strategi pencegahan diukur melalui satu dimensi, tujuh butir pertanyaan/ pernyataan. Berikut ini disajikan tabel rekapitulasi yang menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan/ pernyataan variabel Strategi Pencegahan.

Tabel 4.3.9  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada variabel Strategi pencegahan  
Aparatur Kepolisian Resort Ternate.

Bidang		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
1	2	3	4	5	6	7	8
deteksi yang dilakukan oleh petugas dalam penanganan konflik	F	1	32	30	13	2	78
	%	1.3	41.0	38.5	16.7	2.6	100
deteksi yang dilakukan oleh petugas di lapangan dalam penanganan konflik sosial sudah sesuai harapan	F	1	32	28	14	3	78
	%	1.3	41.0	35.9	17.9	3.8	100
langkah-langkah deteksi yang dilakukan petugas dalam penanganan konflik sosial	F	2	34	30	10	2	78
	%	2.6	43.6	38.5	12.8	2.6	100
Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap tokoh agama setempat dalam penanganan konflik sosial	F	0	36	29	11	2	78
	%	0	46.2	37.2	14.1	2.6	100
penggalangan yang dilakukan petugas terhadap tokoh Adat setempat dalam penanganan konflik sosial	F	1	44	22	10	1	78
	%	1.3	56.4	28.2	12.8	1.3	100
penggalangan yang dilakukan petugas terhadap tokoh pemuda setempat dalam penanganan konflik sosial	F	0	48	23	6	1	78
	%	0	61.5	29.5	7.7	1.3	100
penggalangan yang dilakukan petugas terhadap masyarakat setempat dalam penanganan konflik sosial	F	1	37	29	9	2	78
	%	1.3	47.4	37.2	11.5	2.6	100
Akumulasi	F	6	263	191	73	13	546
	%	1.10	48.17	34.98	13.37	2.38	100

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Data pada tabel 4.3.9 menunjukkan bahwa strategi pencegahan yang dilakukan oleh Aparatur Kepolisian Resort Ternate masih termasuk rendah, hal ini tecermin dari akumulasi tanggapan responden dimana paling banyak responden (48,17%) memiliki pemahaman terhadap materi strategi pencegahan masih rendah dalam penanganan pencegahan, kemudian sebanyak 34,98% responden memiliki pemahaman terhadap materi strategi pencegahan yang termasuk kategori sedang dalam penanganan pencegahan. Bila dikaji lebih jauh pada masing-masing materi strategi pencegahan yang dipahami oleh Aparatur Kepolisian Resprt Ternate menunjukkan bahwa mareri bidang A dan B dalam strategi pencegahan sedikit lebih tinggi di banding kelima materi lainnya. Berikut grafikasinya.



Gambar 4.5 : Grafik Strategi Pencegahan Aparatur Kepolisian Resort Ternate Pada Bidang Pekerjaan masing-masing dalam konteks Pelaksanaan Strategi Pencegahan konflik sosial.

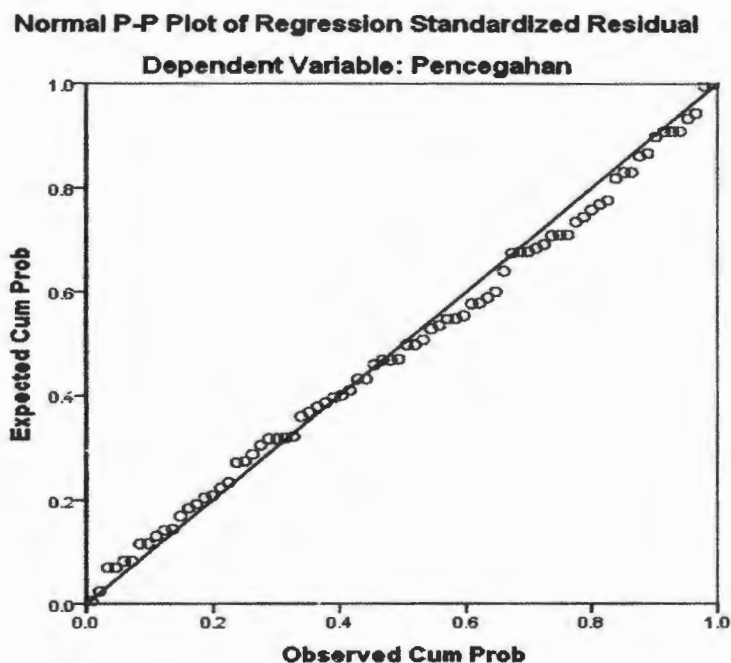


### 3. Hasil Pengujian Statistik

#### 3.1 Pengujian Asumsi Klasik

##### 3.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal, untuk melakukan uji normalitas data pada penelitian ini, peneliti menggunakan Grafik Normal P-P *Plot of Regression Star* sebagai



Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Gambar 4.6 : Grafik Normal P-P *Plot of Regression Star*, data diolah

Keputusannya, jika sebaran data tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus) maka persyaratan Normalitas bisa dipenuhi. Karena itu berdasarkan gambar 4.6 diatas maka analisisnya dapat disimpulkan bahwa data berada pada posisi normal.

### 3.1.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan kondisi dimana adanya hubungan antar variabel independent. Mendeteksi mutikolinieritas dimaksudkan untuk menghindari bias dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji variabel independent terhadap varibel dependent secara parsial maupun simultan. Karena itu dalam penelitian untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas digunakan nilai Pearson Correlation.

Kaidah keputusannya, jika korelasi antar variabel independen lebih kecil daripada koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka tidak terjadi multikolinieritas (Suharyadi dan Purwanto, 2009). Untuk melihat korelasi antar variabel independen, dengan melihat nilai Pearson Correlation antar variabel pada tabel Correlations dalam output uji regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.4.1**

#### Hasil Uji Pearson Correlation

Correlations					
		Pencegahan	Kemampuan	Sikap_Perilaku	Komunikasi
Pearson Correlati -on	Pencegahan	1.000	.661	.579	.534
	Kemampuan	.661	1.000	.496	.310
	Sikap_Perilaku	.579	.496	1.000	.240
	Komunikasi	.534	.310	.240	1.000

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

**Tabel 4.4.2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.788a	.621	.606	.30102	.621	40.452	3	74	.000	2.113

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sikap Perilaku, Kemampuan

b. Dependent Variable: Pencegahan

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel 4.4.1 dan 4.4.2 di atas menunjukkan bahwa *Pearson Correlation* Variabel Kemampuan dengan Sikap Perilaku sebesar 0,496, *Pearson Correlation* Variabel Kemampuan dengan Komunikasi sebesar 0,310, kemudian untuk *Pearson Correlation* Variabel Sikap Perilaku dengan komunikasi sebesar 0,240 (lihat tabel 4.4.1). Sementara untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,606 (lihat tabel 4.16). Dengan nilai *Pearson Correlation* 0,496, 0,310 dan 0,240 lebih kecil daripada nilai r tabel 4.4.2, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terdapat gejala Multikolinearitas.

### 3.1.3 Uji heteroskedastisitas

Homokedastisitas merupakan varian residual bersifat homokedastik atau bersifat konstan, apabila terjadi perlonggaran asumsi klasik ini, maka varians residual tidak lagi bersifat konstan atau disebut heterokedastisitas dan apabila model mengandung heterokedastisitas diestimasi maka varians estimator tidak minimum. Untuk mendeteksi gejala masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan *scatter plot* dan korelasi rank Spearman.

Kaidah Keputusan, jika pada *scatter plot* tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Jika korelasi rank Spearman lebih kecil daripada nilai t-tabel maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Suharyadi dan Purwanto, 2009). Nilai t-tabel dilihat dengan cara melihat tabel distribusi t-student dengan  $df=n-k$  (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) dan tingkat signifikansi 5% untuk uji dua arah.

**Tabel 4.4.3**  
**Hasil Uji Spearman's Correlation**

		Correlations				
		Kemampuan	Sikap Perilaku	Komunikasi	Pencegahan	
Spearman's rho	Kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	.333**	.267*	.373**
	Sikap Perilaku	Correlation Coefficient	.333**	1.000	.223	.502**
	Komunikasi	Correlation Coefficient	.267*	.223	1.000	.620**
	Pencegahan	Correlation Coefficient	.373**	.502**	.620**	1.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan Grafik *scatter plot* (lihat gambar 4.6. hal 95) terlihat bahwa tidak terjadi pola data tertentu, sementara berdasarkan *Spearman's Correlation* pada tabel 4.4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai *Spearman's Correlation* variabel Kemampuan dengan Sikap perilaku sebesar 0,333, dengan Komunikasi sebesar 0,267, dan nilai *Spearman's Correlation* Sikap Perilaku dengan Komunikasi sebesar 0,223 hal ini lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari gejala masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pada bagian sebelumnya telah diuraikan bagaimana gambaran masing-masing variabel penelitian dan pengujian terhadap Asumsi Klasik. Selanjutnya akan dikaji hubungan sebab akibat dari ketiga Variabel Independen terhadap Strategi Pencegahan oleh Aparatur Kepolisian Resort Ternate seperti yang telah dituangkan dalam hipotesis penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai pada pengujian hipotesis ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari Variabel Independen baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Strategi Pencegahan Aparatur Kepolisian Resort Ternate. Jenis statistik yang digunakan untuk mencapai kedua tujuan tersebut adalah analisis Regresi Berganda, berikut hasil pengolahan data yang diperoleh menggunakan software SPSS 20. Pengujian hipotesis dilakukan dengan urutan sebagai berikut :

**Pengujian Hipotesis :** Kemampuan, Sikap Perilaku dan Komunikasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Strategi Pencegahan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel independen dengan variabel dependent dapat diperoleh hasil Analisis regresi berbanda dengan menggunakan software SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.4.4**  
**Koefisien Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.061	.257		-.236	.814
	Kemampuan	.389	.080	.411	4.858	.000
	Sikap_Perilaku	.270	.076	.294	3.546	.001
	Komunikasi	.360	.081	.336	4.442	.000

a. Dependent Variable: Pencegahan

Sumber : data diolah dengan SPSS 20

Tabel 4.4.5

## ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.996	3	3.665	40.452	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.705	74	.091		
	Total	17.702	77			
a. Dependent Variable: Pencegahan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sikap_Perilaku, Kemampuan						

Dari hasil analisis regresi berganda di atas diperoleh koefisien regresi berganda untuk variabel kemampuan sebesar 0.411, variabel Sikap Perilaku sebesar 0,294 dan variabel Komunikasi sebesar 0,336 yang masing-masing signifikan pada level 0.5% dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.60 dan nilai  $F_{\text{Statistik}}$  sebesar 40,452 (lihat tabel 4.4.5). Hal ini sekaligus mengkonfirmasi dan membuktikan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel Kemampuan, Sikap Perilaku dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Strategi Pencegahan yang dilaksanakan oleh Aparatur Kepolisian Resort Ternate.

Kemudian dari nilai koefisien regresi berganda di atas dapat dijelaskan pula bahwa diantara ketiga Variabel independent yaitu variabel Kemampuan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian strategi pencegahan yang dilaksanakan oleh Aparatur Kepolisian Resort Ternate dengan nilai koefisien sebesar 0,411 yang diikuti oleh variabel Komunikasi sebesar 0,336 dan sikap perilaku sebesar 0,294. Hal ini berarti bahwa Kemampuan Aparatur Kepolisian Resort Ternate memiliki peran penting dalam suksesnya strategi pencegahan yang dilaksanakan Aparatur Kepolisian Resort Ternate. Sementara itu untuk variabel komunikasi dan sikap perilaku merupakan factor pendukung yang tidak kalah pentingnya, walaupun

berdasarkan hasil penelitian ini nilai koefisien regresi berganda yang diperoleh kedua variabel tersebut masih kurang menggembirakan.

## **5. Pembahasan**

Berdasarkan hasil printout SPSS, menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel kemampuan, sikap perilaku dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi penanganan konflik sosial. Untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap strategi penanganan konflik sosial dapat diuraikan sebagai berikut:

### **5.1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Strategi Penganan Konflik Sosial**

Sumberdaya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menyiapkan individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di masa yang akan datang pada saat yang sama, ia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang mencakup keusangan karyawan.

Kemampuan yang dimiliki anggota polisi, seperti kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan tugas dengan baik, tepat waktu dan profesional. Selain itu, kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi-inovasi dalam

menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesainya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan factor kemampuan personil terhadap strategi penanganan konflik sosial. artinya semakin tinggi kemampuan personil maka makin tinggi pula kinerja personil dalam menyelesaikan konflik sosial di Kota Ternate. Kemampuan dengan pendidikan dan pelatihan adalah hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena peningkatan keterampilan (*skill*) akan mendorong personil untuk bekerja lebih profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai *stake holder*. Keterampilan seseorang bisa terbentuk karena bakat, minat, kebiasaan dan kepentingan yang ingin dicapai.

Hasil penelitian tersebut membuat kita tambah yakin bahwa melakukan investasi dibidang pelatihan kepada pegawai bukan pekerjaan yang sia-sia atau pemborosan, tetapi justru sebaliknya pelatihan akan memeberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi sekaligus merupakan tindakan yang strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik di waktu yang akan datang. Dari penjelsan ini. kita dapat memahami bahwa dalam upaya pendidikan hendaklah personil harus dapat dimotivasi untuk belajar dengan sungguh-sungguh untuk meraih sukses.

Fitran (2012;18), menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang untuk berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) lain atau kepribadian



(personality). Selama ini karakteristik yang sering diunggulkan hanya pengetahuan dan keterampilan saja, padahal sebenarnya faktor perilaku (kemampuan lain termasuk nilai-nilai), atau kepribadian seseorang juga dapat menentukan keberhasilan di pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Kompetensi dapat dinyatakan sebagai perilaku individu yang bisa didemonstrasikan, atau perilaku yang menunjukkan standar kinerja minimum. Hoffmann (2007) menjelaskan setidaknya ada tiga lingkup kompetensi (1) kinerja yang terobservasi (2) standar kualitas atau hasil yang dapat dipenuhi seseorang, (3) atribut seseorang yang dapat dicatat (pengetahuan atau keahlian atau kemampuan) yang menentukan kinerjanya. Kemampuan tentang pengetahuan pemahaman aparat/ personil terhadap mind set dan culture (pola pikir dan perilaku) dalam rangka menumbuhkan kesadaran dan peduli terhadap perkembangan situasi yang ada di lingkungannya serta menentukan pola tindak dalam mengambil tindakan di lapangan yang sesuai dengan prosedur, sehingga tindakan yang diambil tidak melanggar aturan dan HAM. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael Armstrong (1998), tentang kompetensi (*knowledge, skill*, dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya) dan (Gibson, 1996:126) tentang tiga kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sesuai hasil wawancara dengan Responden (Kapolda Ternate) yang merupakan Pimpinan / atasan langsung dari personil Polda Ternate bahwa berdasarkan fakta dan kebutuhan dilapangan kemampuan sangat diperlukan terutama pendidikan formal yang cukup dan pelatihan-pelatihan mengenai konflik sehingga personil Polda Ternate dapat terlihat dalam pencegahan konflik, disamping itu pengalaman tugas dalam penanganan konflik.

## **5.2. Pengaruh Sikap Perilaku Terhadap Strategi Penanganan Konflik**

*Pada umum ekspresi konflik yang muncul tergantung peran tokoh dalam suatu komunitas, apa yang disampaikan oleh para pemimpin masyarakat akan didengar dan dilaksanakan oleh masyarakat yang berkonflik.*

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi penanganan konflik sosial di Kota Ternate. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik sikap perilaku personil polri dalam menangani konflik tersebut maka akan berdampak pada peningkatan kinerja penyelesaian konflik yang terjadi. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari ahli bahwa perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) manusia yang bekerja pada masing-masing bidang dan organisasi tersebut yang berbeda satu sama lain. Artinya setiap personil polri harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan tujuannya.

Hasil penelitian sejalan pendapat Anwar Prabu (2005), sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Sesuai hasil wawancara dengan Responden (Kapolda Ternate) yang merupakan Pimpinan / atasan langsung dari personil Polres Ternate bahwa berdasarkan fakta dan kebutuhan dilapangan Sikap Perilaku harus memiliki sikap santun dan empati yang tinggi serta menunjukkan citra yang baik sehingga dapat dipercaya oleh masyarakat, kepercayaan ini yang terpenting dalam pencegahan konflik karena bilamana masyarakat tidak percaya maka konflik bisa terjadi.

### **5.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Strategi Penanganan Konflik**

Komunikasi sangat diperlukan bagi personil polres dengan individu dan kelompok dalam menyelesaikan suatu konflik. Dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara pihak yang berkonflik dapat menimbulkan tingkat penyelesaian yang lebih baik sehingga akan mengurangi konflik.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial, ditemukan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi penanganan konflik sosial di Kota Ternate. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi seorang personil polisi dalam mengani konflik antar kelompok masyarakat akan menyebabkan kinerja penanganan tersebut cenderung baik.

Diketahui bahwa mengatasi dan menyelesaikan suatu konflik bukanlah suatu yang sederhana, suatu konflik dapat diatasi tergantung pada kesediaan dan keterbukaan pihak-pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan konflik. Jadi persnil polri dituntut memiliki keterampilan komunikasi dalam penanganan konflik. Robbins (2002), bahwa komunikasi memiliki peran penting yaitu untuk meningkatkan saling pengertian antar personel dengan atasan dan mempermudah pengendalian serta meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda, termasuk kepada instansi lain.

Temuan penelitian mendukung penelitian Sri yuniarti (2004), tentang konflik Maluku Utara : penyebab dan karakteristik. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kekerasan komunal yang terjadi di Maluku utara disebabkan oleh akar persoalan penyebab konflik yang antara lain ; kesenjangan sosial, perebutan sumber daya alam, serta pertikaian elite politik dan birokrasi merupakan faktor-faktor yang dibungkus “konflik agama” baik dalam konteks nasional maupun dalam konteks lokal yang selama ini di yakini sebagian masyarakat. Dalam konteks lokal setidaknya ada dua faktor penting yang mendasari konflik di wilayah ini yaitu : (1) revalitas elite dalam merebutkan akses terhadap sumber daya alam dan jabatan-jabatan birokrasi serta politik, (2) menguatnya etnosentrisme sebagai alat untuk merebutkan sumber-sumber ekonomi dan politik. Dalam penjelasan ini bahwa kompetensi kemampuan memiliki peran penting berkaitan dengan pengetahuan tentang pemahaman terhadap karakteristik dan keadaan lingkungan yang ada disekitarnya. Sesuai dengan hasil penelitian yang disimpulkan oleh peneliti Sri Yuniati bahwa kekerasan/ konflik yang terjadi di Maluku Utara termasuk Kota Ternate salah satunya adalah kesenjangan sosial. Hal ini sangat relevan

dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi penanganan konflik sosial di kota Ternate.

Komunikasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja personil Polri dalam menyelesaikan tugas-tugas nya. Dengan adanya keterbukaan komunikasi diharapkan tingkat kesalahpahaman makna dalam penerimaan informasi dapat berkurang. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robin (2003:5) dan mendukung penelitian terdahulu oleh Mardianto (2005) dan Jun Chen et al (2005).

Sesuai hasil wawancara dengan Responden (Kapolres ternate) yang merupakan Pimpinan / atasan langsung dari personil Polres Ternate bahwa berdasarkan fakta dan kebutuhan lapangan faktor komunikasi sangat penting dalam pencegahan konflik, karena tanpa adanya komunikasi yang baik maka konflik dapat saja terjadi karena personel Polres Ternate tidak dapat menyampaikan pesan-pesan ataupun himbauan yang dapat dimengerti oleh masyarakat agar dapat menjaga stabilitas keamanan di wilayah hukum Polres Ternate.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan terhadap data-data penelitian guna mengungkap dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh faktor kompetensi terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Melalui hasil penelitian bahwa Kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate, hal ini didukung oleh jawaban responden sesuai nilai tertinggi dari tanggapan responden dengan indikator adalah “ Pemahaman Aparat Polres tentang konflik sosial dan tanggapan dari responden dengan indikator “ Kemampuan petugas/ aparat Polres dalam pencegahan konflik sosial.
2. Melalui hasil penelitian bahwa Sikap Perilaku, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate, hal ini didukung oleh jawaban Responden sesuai nilai tertinggi dari tanggapan Responden dengan indikator “ sikap dan perilaku petugas/ aparat dalam pencegahan konflik sosial “ serta “ Sikap dan perilaku yang diambil oleh para petugas / aparat terhadap korban dalam pencegahan konflik sosial “
3. Melalui hasil penelitian bahwa komunikasi, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate, hal ini didukung oleh jawaban responden sesuai nilai tertinggi dari tanggapan responden dengan indikator “ Komunikasi petugas/ aparat dalam pengendalian di lapangan dalam pencegahan konflik sosial di lapangan “ dan “ Peralatan

komunikasi yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi antara petugas untuk pencegahan konflik sosial “ serta “ Komunikasi yang digunakan aparat/ petugas di lapangan dengan pengendali pusat/ Polda dalam pencegahan konflik sosial “

## **B. Saran**

Dengan berpedoman dari hasil penelitian dan berdasarkan hasil interpretasi data serta kesimpulan di atas bahwa, faktor kemampuan, sikap perilaku dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap strategi pencegahan konflik sosial di Kota Ternate. Hal ini sangatlah diharapkan bagi seluruh aparat petugas Polres Ternate guna meningkatkan kinerja personel dan kesatuan dalam melaksanakan tugas terhadap pencegahan konflik sosial di kota Ternate. Sehingga dapat disarankan sebagai berikut :

1. Meningkatkan personil Polres Ternate dengan pendidikan formal yang cukup dan pelatihan-pelatihan mengenai konflik dan seminar-seminar.
2. Menekankan kepada seluruh personil Polri/ Polres Ternate melalui doktrin untuk merubah pola pikir bahwa tidak ada locus delicty, yaitu semua personil dapat melakukan pencegahan dimana saja tidak tergantung dimana personil itu bertugas sehingga semua personil terlibat, terpanggil dan ikut bertanggung jawab.
3. Peningkatan komunikasi dengan membentuk Tim Penanganan Konflik Sosial secara terpadu sinergitas dan kerja sama yang optimal dengan stakeholder/ instansi lainnya serta potensi masyarakat lainnya guna pencegahan konflik

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, N.B. (2002). Manajemen Konflik pada Masyarakat Desa Adat Multietnis di Kabupaten Buleleng Bali. Singaraja: IKIP Negeri Singaraja.
- Bambang Yudhoyono 2012 UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial di Jakarta.
- Dharmawan, Arya H. (2007). Pembangunan Sabuk Perkebunan Wilayah Perbatasan Guna Pengembangan Ekonomi Wilayah dan Pertahanan Nasional, Pontianak, Seminar dan Lokakarya Nasional Pengembangan Perkebunan Wilayah Perbatasan Kalimantan.
- Giddens, A. (1999). Beyond Left and Right, Tarian “Idiologi Alternatif” di atas Pusara Sosialisme dan Kapitalisme. Yogyakarta: IRCISoD.
- Irham, M. Aqil. (2013). Kebijakan Politik, Multikultural dan Upaya Mencegah Konflik Sosial, Berbau Sara, Belajar Kasus Way Panji Lampung Selatan. *Beranda*. Vol 9.No 1.
- Irham. Jurnal Tapis (Teropong Aspirasi Politik Islam), eJournal.iainradenintan.ac.id
- Kadmasasmita, Achmad Djuaeni. (2010). Perspektif The Iceberg Theory, Levels Of Culture, dan Tiga Tingkat Nilai Pengembangan. Bandung: Utsul Tsalasa.
- Kaplan, Robert M. & Saccuzzo, Dennis P. (1993). *Psychological Testing Principles, Application, and Issues*. California, Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Kusnadi, H. (2002). Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja (Kontemporer & Islam). Malang: Taroda.
- Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 116. Kementrian Sekretariat Negara RI.
- Miall, Hugh, Ramsbotham, Oliver dan Woodhouse, Tom (2000). Chapter 4: Preventing Violent Conflict, dalam *Contemporary Conflict Resolution*. Terjemahan oleh Indira Agustin (071012006) dalam Pencegahan dan Penyelesaian Kekerasan Konflik. Oxford: Polity Press.
- Miall, Hyangh O. R. & Tom W. (1999). Resolusi Damai Konflik Kontemporer. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Ritzer, G. (2002). Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda. Jakarta: CV. Rajawali Pers.
- Statsdata. (2014). Pengujian Asumsi Klasik. ([www.statsdata.my.id/2014/06/uji-asumsi-klasik](http://www.statsdata.my.id/2014/06/uji-asumsi-klasik))



- Strauss, Anselm and Juliet C. (1997). *Basics of Qualitative Research, Grounded Theory Procedures and Techniques*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Suarta. (2006). *Mengembangkan Kearifan Lokal Melalui Pendidikan Perdamaian untuk Mencegah Konflik Sosial Pada Komunitas di NTB*. Mataram: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mataram.
- Sulistyaningsih; Safriyana, Yana (2005). *Pemahaman Multikulturalisme Masyarakat dalam Pengelolaan Konflik Sosial dan Politik*. Malang: Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah.
- Walisongo, WR Jati. (2013). *Kearifan Lokal Sebagai Resolusi Konflik Keagamaan*. *Journal Walisongo*. Vol 21, No 23 (2013).
- Yuniarti, Yusuf, Josephinrosamariata, dan Triatmoko. (2004). *Konflik Maluku Utara (Penyebab, Karakteristik, Dan Penyelesaian Jangka Panjang)*. Jakarta: Pusat penelitian Kemasyarakatan dan Kebudayaan (PMB) LIPI.

**DAFTAR KUESIONER PENELITIAN  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI  
TERHADAP STRATEGI PENCEGAHAN KONFLIK SOSIAL  
DI KOTA TERNATE**

**OLEH**

**NAMA RESPONDEN :**

**TANGGAL WAWANCARA 2014 :**

**TANDA TANGAN :**

Kepada Yth,  
Bapak /Ibu /Sdr  
Anggota polri  
Di Tempat

**Perihal : Data Penelitian**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian studi kami pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka UPBJJ Ternate, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr agar kiranya berkenan untuk berpartisipasi dalam pengambilan data penelitian kami. Pertanyaan untuk data penelitian kami lampirkan secara terpisah, dan mohon Bapak/ Ibu/ Sdr dapat memberikan jawaban dalam format jawaban yang telah disediakan.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Demikian penyampaian pengantar data penelitian dari kami. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, kami haturkan terima kasih.

Ternate, Maret 2014  
Peneliti,

**SUROSO MIHARJO**  
**NIM : 015536145**

**DAFTAR KUESIONER PENELITIAN  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan\*)
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan umum terakhir :
5. Pendidikan Terakhir Polri :
6. Pangkat/golongan :
7. Jabatan sekarang :
8. Alamat : Jln  
No HP :

**\*) Pilih jawaban yang sesuai**

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kepada bapak/ibu/sdr/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Jawaban yang bapak/ibu/sdr/i berikan tidak akan berpengaruh dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
4. Ada lima alternative jawaban yang tersedia yaitu :
  - a. Kurang Baik
  - b. Baik
  - c. Sedang
  - d. Agak Baik
  - e. Sangat Baik

### III. VARIABEL PENELITIAN

NO	VARIABEL PENELITIAN DAN PERTANYAAN	PENGUKURAN				
		1	2	3	4	5
I	<b>Kompetensi</b>	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
1	<b>Kemampuan</b>					
	a. Bagaimana pemahaman aparat Polres tentang konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana kemampuan petugas/ aparat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	c. Bagaimana kemampuan teknis petugas/ aparat menggunakan alat peralatan dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	5. Bagaimana kemampuan taktis petugas/ aparat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	Bagaimana kemampuan petugas/ aparat di dalam mengakomodir aspirasi masyarakat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
2	<b>Sikap perilaku</b>					
	a. Bagaimana sikap dan perilaku petugas/ aparat dalam penanganan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana sikap dan perilaku petugas terhadap pelanggaran hukum yang terjadi dilapangan dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik

	c. Bagaimana sikap dan perilaku yang diambil oleh para petugas / aparat terhadap korban dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
<b>3</b>	<b>Komunikasi</b>					
	a. Bagaimana penggunaan alat komunikasi oleh petugas di lapangan dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana peralatan komunikasi yang digunakan dalam pelaksanaan komunikasi antara petugas untuk pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	c. Bagaimana komunikasi petugas/ aparat dalam pengendalian di lapangan dalam pencegahan konflik sosial di lapangan ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	d. Bagaimana komunikasi yang digunakan aparat/ petugas di lapangan dengan pengendali pusat/ Polda dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
<b>II</b>	<b>Strategi Pencegahan (preemtif) :</b>	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
<b>1</b>	<b>Deteksi</b>					
	a. Bagaimana deteksi yang dilakukan oleh petugas dalam pencegahan konflik ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana deteksi yang dilakukan oleh petugas di lapangan dalam pencegahan konflik sosial sudah sesuai harapan ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik

	c. Bagaimana langkah-langkah deteksi yang dilakukan petugas dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
<b>2</b>	<b>Penggalangan</b>					
	a. Bagaimana Penggalangan yang dilakukan aparat/ petugas terhadap tokoh agama setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana penggalangan yang dilakukan petugas terhadap tokoh Adat setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	c. Bagaimana penggalangan yang dilakukan petugas terhadap tokoh pemuda setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	d. Bagaimana penggalangan yang dilakukan petugas terhadap masyarakat setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	e. Bagaimana penggalangan yang dilakukan petugas terhadap korban/ keluarga korban dalam pencegahan konflik sosial bila terjadi pelanggaran hukum ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	f. Bagaimana penggalangan yang dilakukan petugas terhadap saksi dalam pencegahan konflik sosial bila terjadi pelanggaran hukum ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	g. Bagaimana penggalangan yang dilakukan petugas terhadap tetangga dalam pencegahan konflik sosial bila terjadi pelanggaran hukum ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
<b>3</b>	<b>Sambang tatap muka (door to door)</b>					

	a. Bagaimana sambang atau tatap muka yang dilakukan petugas terhadap masyarakat setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana sambang atau tatap muka yang dilakukan petugas terhadap tokoh pemuda setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	c. Bagaimana sambang atau tatap muka yang dilakukan petugas terhadap agama setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	d. Bagaimana sambang atau tatap muka yang dilakukan petugas terhadap Adat setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	e. Bagaimana sambang atau tatap muka yang dilakukan petugas terhadap korban/ keluarga korban setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
<b>4</b>	<b>Sosialisasi</b>					
	a. Bagaimana kegiatan sosialisasi aparat/ petugas yang dilaksanakan secara internal dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana sosialisasi yang dilaksanakan oleh aparat/ petugas kepada tokoh masyarakat setempat dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	c. Bagaimana sosialisasi aparat/ petugas kepada tokoh agama setempat dalam pengamanaan konflik sosial terhadap masyarakat	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik



	d. Bagaimana sosialisasi aparat/ petugas dalam pengamanan konflik sosial kepada tokoh adat setempat ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	e. Bagaimana sosialisasi aparat/ petugas dalam pengamanan konflik sosial kepada tokoh Pemuda setempat ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
<b>5</b>	<b>Kerja Sama (Sinergi Stakholder )</b>					
	a. Bagaimana kerja sama antara petugas/ aparat dengan instansi terkait (Pemda Kab/ Kota, TNI, Dinas KUMHAM) dalam pencegahan konflik sosial ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	b. Bagaimana kerja sama aparat/ petugas dengan Tokoh masyarakat setempat, dalam pencegahan konflik sosial sudah ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	c. Bagaimana kerja sama aparat/ petugas dengan Tokoh Pemuda setempat, dalam pencegahan konflik sosial sudah ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	d. Bagaimana kerja sama aparat/ petugas dengan Tokoh Adat setempat, dalam pencegahan konflik sosial sudah ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik
	e. Bagaimana kerja sama aparat/ petugas dengan Tokoh Agama setempat, dalam pencegahan konflik sosial sudah ?	Kurang Baik	Baik	Sedang	Agak Baik	Sangat Baik

NO	Nama	JK	Umur	Pendidikan terakhir	pendidikan terakhir Polri	pangkat	Jabatan	Variabel Independent																		Variabel Dependent								
								Kemampuan						Sikap Perilaku						Komunikasi						Strategi Pencegahan								
Item Pertanyaan								1	2	3	4	5	T	R	1	2	3	T	R	1	2	3	4	T	R	1	2	3	4	5	6	7	T	R
1	lkbai	L	27	SMA				2	3	2	2	2	11	2.20	2	2	3	7	2.33	2	2	2	3	9	2.25	3	2	2	3	3	2	3	18	2.57
2	-	-	-	-				3	2	3	2	3	13	2.60	2	3	3	8	2.67	2	2	3	3	10	2.50	2	2	3	3	3	2	2	17	2.43
3	andi	L	49	SMA	SAG	III A	-	2	3	2	3	3	13	2.60	2	3	3	8	2.67	2	2	3	3	10	2.50	3	2	3	3	3	2	3	19	2.71
4	Samsul	L	44	S1	SESPIMA	KOMPOL	KABAGOPS	3	2	2	3	3	13	2.60	2	2	3	7	2.33	2	3	2	2	9	2.25	2	2	3	3	2	2	2	16	2.29
5	basri	L	54	S1	SESPIMA	KOMPOL	KABAGOPS	2	3	2	2	3	12	2.40	2	2	3	7	2.33	3	2	2	3	10	2.50	2	3	3	2	3	3	2	18	2.57
6	siswanto	L	53	SMA	ibda			2	3	2	2	3	12	2.40	2	2	3	7	2.33	2	3	2	3	10	2.50	2	3	2	3	2	2	3	17	2.43
7	werowati	P	28	SMA	sepolwan	briggpol	bamin narkoba	2	2	3	2	3	12	2.40	2	2	3	7	2.33	3	2	3	2	10	2.50	3	3	3	3	2	2	2	18	2.57
8	muhajir eko	L	27	smk	DIK TUK BA	briggpol	BA Polsek Ternate	3	3	3	2	3	14	2.80	2	2	3	7	2.33	2	3	3	2	10	2.50	2	3	2	2	2	2	2	15	2.14
9	m. Hi. Jalal	L	40	SMA	BINTARA	III C	KANIT RESKRIM	3	3	3	3	2	14	2.80	3	3	2	8	2.67	2	3	2	3	10	2.50	3	3	3	2	3	3	2	19	2.71
10	AJMAN	L	27	SMA	-	briggpol	BA Polsek Ternate	2	3	3	3	2	13	2.60	2	2	3	7	2.33	3	2	2	3	10	2.50	2	3	3	2	2	2	3	17	2.43
11	HELMI	L	26	SMA	DIK TUK BA	Briptu	BA Polsek Ternate	3	3	4	4	3	17	3.40	3	3	2	8	2.67	2	2	3	4	11	2.75	3	2	3	3	4	3	4	22	3.14
12	HAIDUN	P		SMA	SECABA	AIPDA	KANIT RESKRIM	1	3	3	4	3	14	2.80	3	3	1	7	2.33	4	3	3	4	14	3.50	3	3	4	3	3	3	3	22	3.14
13	ABDURAHMAN SEDEK IBRAHIM	L	25	SMA	DIK TUK BA	Briptu	STAF RESKRIM	3	1	3	3	4	14	2.80	3	1	3	7	2.33	3	3	3	3	12	3.00	3	4	3	3	3	3	3	22	3.14
14	SEDEK IBRAHIM	L	51	S1	SECAPA RES	AKP	KABAGSUMDA	3	1	3	4	3	14	2.80	3	1	3	7	2.33	3	3	3	3	12	3.00	3	4	3	3	3	3	3	22	3.14
15	RICKYL	L	28	SMA	BINTARA	Briptu	BA Polsek Ternate	3	1	3	3	3	13	2.60	3	1	3	7	2.33	4	3	3	4	14	3.50	3	1	3	2	3	3	3	18	2.57
16	FANDI	L	29	SMA	DIK MABA POLRI	briggpol	RASKIM SEKTOR	2	3	3	3	1	12	2.40	3	3	2	8	2.67	3	3	4	4	14	3.50	3	4	3	2	4	2	3	21	3.00
17	FARADILA	P	19	SMA	sepolwan	BRIPDA	BA Polsek Ternate	3	1	3	3	2	12	2.40	3	1	3	7	2.33	3	3	4	3	13	3.25	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
18	RIYANTI	P	20	SMA	sepolwan	BRIPDA	BA Polsek Ternate	3	3	4	3	2	15	3.00	3	4	4	11	3.67	3	3	2	1	9	2.25	3	3	2	3	1	3	3	18	2.57
19	BASTOMO	L	26	SMA	SPN	Briptu	BA SAT LANTAS	3	3	2	1	3	12	2.40	3	3	3	9	3.00	4	3	1	3	11	2.75	3	3	1	3	3	3	1	17	2.43
20	AENA	P	19	SMA	DIK TUK BA	BRIPDA	BA DIT BINMAS	3	3	2	1	3	12	2.40	3	3	4	10	3.33	4	4	3	3	14	3.50	1	3	2	3	4	3	3	19	2.71
21	AK	L	46	SMA	SEBAPOLSUK	AIPTU	ANGG. BAS LANTAS	3	3	2	3	3	14	2.80	1	2	3	6	2.00	3	3	4	3	13	3.25	3	3	3	2	3	2	3	19	2.71
22	JAFAR	L	37	SMA	DIK MABA POLRI	BRIPDA	BA SAT LANTAS	3	3	4	3	3	16	3.20	3	3	3	9	3.00	4	4	3	1	12	3.00	2	3	3	3	4	3	3	21	3.00
23	MUH. YANI	L	24	SMA	DIK TUK BA	BRIPDA	BA SAT LANTAS	2	3	3	3	4	15	3.00	3	3	4	10	3.33	3	3	2	2	10	2.50	3	4	4	3	3	3	3	23	3.29
24	RIZAL	L	26	SMA	DIK TUK BA	BRIPDA	BA SAT LANTAS	3	3	4	3	2	15	3.00	3	4	4	11	3.67	3	3	3	1	10	2.50	2	3	3	2	2	4	3	19	2.71

25	PARAHUDIN	L	28	SMA		BRIBPOL	BA SAT LANTAS	3	3	2	2	2	12	2.40	1	3	3	7	2.33	2	2	4	3	11	2.75	3	3	3	4	4	3	3	23	3.29
26	JEMS	L	27	SMU	DIK TUK BA	brigpol	BA SAT LANTAS	3	3	4	4	3	17	3.40	1	3	3	7	2.33	3	4	3	2	12	3.00	3	3	2	3	2	3	3	19	2.71
27	SETIASI	L	22	SMA	AKPOL	IPDA	KBO SAT LANTAS	2	2	3	3	2	12	2.40	2	3	2	7	2.33	2	3	2	2	9	2.25	2	2	3	2	2	3	2	16	2.29
28	ZULKIFLI	L	34	STM	SEBAPOLRI	BRIPKA	ANGG. BAS LANTAS	2	2	4	2	3	13	2.60	4	3	2	9	3.00	3	2	3	2	10	2.50	4	2	4	2	2	4	4	22	3.14
29	HERYANTO	L	28	SMA	-	Jl B	BA SAT LANTAS	2	2	3	2	3	12	2.40	2	4	4	10	3.33	3	2	2	3	10	2.50	2	3	2	2	3	3	4	19	2.71
30	SUNARYO	L	28	SMA	DIK TUK BA	brigpol	BA SAT LANTAS	2	2	2	2	2	10	2.00	2	2	2	6	2.00	2	2	2	2	8	2.00	2	2	2	4	3	2	2	17	2.43
31	MURSAL	L	33	S1	DIK MABA POLRI	brigpol	BA SAT LANTAS	2	3	3	4	4	16	3.20	4	4	4	12	4.00	3	3	3	4	13	3.25	4	5	4	3	3	3	4	26	3.71
32	LAODE	L	26	SMA	DIK TUK BA	Briptu	BA SAT LANTAS	2	2	2	2	3	11	2.20	4	4	4	12	4.00	2	2	2	2	8	2.00	2	2	2	2	2	2	2	14	2.00
33	ABDUL MUIS	L	24	SMA	DIK TUK BA	BRIPDA	BA SAT LANTAS	2	2	2	2	2	10	2.00	2	2	2	6	2.00	2	2	2	3	9	2.25	2	2	2	2	2	2	2	14	2.00
34	AWAT	L	32	SMA	DIK TUK BA	brigpol	BA SAT LANTAS	5	5	2	2	2	16	3.20	2	2	2	6	2.00	2	2	2	2	8	2.00	2	2	2	2	2	2	2	14	2.00
35	MUSTAAM	L	31	SMU	DIK TUK BA	brigpol	BA SAT LANTAS	5	5	5	5	5	25	5.00	5	2	5	12	4.00	2	2	2	5	11	2.75	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
36	AMAR	L	29	SMA	DIK TUK BA	Briptu	BA SAT LANTAS	5	5	5	5	5	25	5.00	5	2	5	12	4.00	5	2	2	5	14	3.50	5	5	5	5	2	2	5	29	4.14
37	HAJRUN	L	34	S1	DIK MABA POLRI	BRIPKA	KANIT SAT INTELKAM	5	5	2	2	2	16	3.20	2	2	2	6	2.00	2	2	2	2	8	2.00	2	2	2	2	2	2	2	14	2.00
38	IRFAN	L	32	SMK	DIK TUK BA	brigpol	BA SAT LANTAS	2	2	2	2	2	10	2.00	2	2	2	6	2.00	2	2	2	2	8	2.00	2	2	2	2	2	2	2	14	2.00
39	HASKN	L	26	SMU	DIK TUK BA	brigpol	BA SAT LANTAS	2	2	2	2	4	12	2.40	2	2	2	6	2.00	2	2	2	2	8	2.00	2	2	3	2	2	2	2	15	2.14
40	BADRI	L	28	SMA	SEBA POLRI	Briptu	BA SAT LANTAS	3	3	2	3	2	13	2.60	3	2	2	7	2.33	3	2	3	2	10	2.50	2	3	3	2	2	3	2	17	2.43
41	IBRAHIM	L	27	SMA	DIK TUK BA	BRIPTU	POLSEK TERNATE	2	4	3	2	3	14	2.80	2	3	3	8	2.67	2	2	4	2	10	2.50	3	2	2	3	2	2	2	16	2.29
42	NANDI	L	27	SMA	DIK TUK BA	BRIPTU	POLSEK TERNATE	2	3	2	3	2	12	2.40	2	2	3	7	2.33	2	3	2	2	9	2.25	3	2	2	3	2	2	2	16	2.29
43	MU	-	27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	POLSEK TERNATE	2	3	4	3	2	14	2.80	2	3	4	9	3.00	2	2	3	2	9	2.25	2	3	2	2	2	2	3	16	2.29
44	M. MANMUD	L	28	SMA	DIK TUK BA	brigpol	POLSEK TERNATE	2	3	4	3	2	14	2.80	2	2	3	7	2.33	3	2	4	2	11	2.75	4	3	2	4	3	2	2	20	2.86
45	M. ANIS	L	41	S2	SESPIMA POLRI	AKBP	KAPOLRES	3	2	2	3	3	13	2.60	3	3	3	9	3.00	3	2	2	2	9	2.25	3	3	3	3	2	3	3	20	2.86
46	RATIH	P	25	SMA	DIK TUK BA	Briptu	BA SAT LANTAS	2	2	3	2	2	11	2.20	2	4	2	8	2.67	4	2	2	4	12	3.00	2	4	2	3	4	4	2	21	3.00
47	HASBULAH	L	25	SMA	DIK TUK BA	Briptu	BA SAT LANTAS	2	4	2	2	4	14	2.80	4	2	2	8	2.67	2	2	2	2	8	2.00	2	2	4	2	2	2	2	16	2.29
48	IKON	L	27	SMA	DIK	Briptu	BA Polsek Ternate	2	2	2	2	2	10	2.00	2	3	2	7	2.33	2	3	3	2	10	2.50	2	2	2	3	2	2	2	15	2.14
49	HENGKI	L	56	SMAN	PA. SAO	IPTU	KA SPKT	2	2	3	1	2	10	2.00	1	2	2	5	1.67	2	1	2	1	6	1.50	2	2	1	2	2	2	2	13	1.86
50	FERY	L	36	S1	PTIK	KAMPOL	WAKAPOLRES	3	2	3	2	3	13	2.60	3	3	2	8	2.67	2	2	3	3	10	2.50	3	3	2	2	2	2	3	17	2.43
51	LA	L	28	SMA	DIK TUK BA	brigpol	POLSEK TERNATE	2	2	4	3	2	13	2.60	2	4	3	9	3.00	2	2	2	4	10	2.50	4	3	2	3	4	2	2	20	2.86

52	MUNADIR	L	26	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	2	4	13	2.60	2	2	4	8	2.67	3	3	2	4	12	3.00	4	3	2	2	3	2	2	18	2.57
53	STENAN	L	26	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	2	2	2	10	2.00	2	3	3	8	2.67	4	2	2	3	11	2.75	2	4	2	2	2	2	2	16	2.29
54	HARIS	L	27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	4	3	14	2.80	2	2	3	7	2.33	4	2	3	2	11	2.75	3	2	2	4	2	2	2	17	2.43
55	ERSAN	L	27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	4	4	15	3.00	2	3	3	8	2.67	4	2	3	2	11	2.75	4	2	3	2	2	2	3	18	2.57
56	IRFAN	L	28	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	4	3	2	13	2.60	2	2	3	7	2.33	3	4	2	2	11	2.75	3	2	4	2	2	2	3	18	2.57
57	SAFRIN	L	28	SMA	DIK TUK BA	brigpo!	SABHARA	2	2	2	3	4	13	2.60	3	4	2	9	3.00	4	4	2	3	13	3.25	4	4	3	4	2	2	2	21	3.00
58	MARDAN	L	27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	2	3	12	2.40	2	2	3	7	2.33	4	4	3	2	13	3.25	4	3	4	2	2	2	2	19	2.71
59	ZULKIFLI	L	38	SMA	DIK TUK BA	AIPDA	SABHARA	2	2	2	3	4	13	2.60	2	3	2	7	2.33	3	2	4	2	11	2.75	3	4	3	2	2	3	2	19	2.71
60	ISMET	L	28	SMA	DIK TUK BA	brigpol	SABHARA	2	4	3	2	2	13	2.60	2	4	3	9	3.00	2	2	3	2	9	2.25	3	2	2	4	3	2	4	20	2.86
61	LA		27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	4	2	13	2.60	2	2	3	7	2.33	4	3	2	2	11	2.75	2	4	3	2	2	2	3	18	2.57
62	JUYO		27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	3	4	2	2	13	2.60	2	3	4	9	3.00	2	2	3	4	11	2.75	3	2	2	3	4	2	4	20	2.86
63	WAHYUDI	L	34	SMA	DIK TUK BA	BRIPKA	SABHARA	2	3	2	2	4	13	2.60	2	2	3	7	2.33	4	2	3	2	11	2.75	2	2	3	4	2	2	2	17	2.43
64	ARDAN	L	23	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	4	2	13	2.60	2	2	3	7	2.33	4	3	2	2	11	2.75	4	2	2	3	2	2	4	19	2.71
65	ISKANDAR		39	SMA	DIK TUK BA	BRIPKA	SABHARA	2	4	4	3	4	17	3.40	2	4	3	9	3.00	2	4	2	4	12	3.00	2	4	4	2	3	4	2	21	3.00
66	KOMANG	L	38	SMA	DIK TUK BA	BRIPKA	SABHARA	2	4	4	4	4	18	3.60	2	4	4	10	3.33	4	4	3	3	14	3.50	2	2	2	3	3	3	4	19	2.71
67	KHAIRIL		27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	4	3	14	2.80	3	2	2	7	2.33	4	2	2	2	10	2.50	2	2	2	3	2	2	2	15	2.14
68	ASMAN		26	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	4	2	13	2.60	2	2	4	8	2.67	3	4	2	2	11	2.75	3	4	3	2	2	2	2	18	2.57
69	IQBAL	L	25	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	2	4	13	2.60	2	2	3	7	2.33	4	2	2	2	10	2.50	4	3	4	2	2	2	2	19	2.71
70	EDDY	L	27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	3	4	3	2	14	2.80	2	2	3	7	2.33	4	3	3	2	12	3.00	4	3	2	2	2	2	3	18	2.57
71	SUPARTA	L	27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	3	2	2	3	12	2.40	2	2	3	7	2.33	4	3	2	2	11	2.75	4	3	2	2	3	2	2	18	2.57
72	NONA	P	28	SMA	DIK TUK BA	brigpol	SABHARA	2	2	3	4	3	14	2.80	2	2	3	7	2.33	3	4	2	2	11	2.75	3	4	2	3	2	2	2	18	2.57
73	MUH. FAISAL	L	27	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	4	3	4	15	3.00	2	2	4	8	2.67	3	2	4	2	11	2.75	2	4	3	2	4	2	3	20	2.86
74	ADI	L	25	SMA	DIK TUK BA	BRIPDA	SABHARA	2	2	4	4	2	14	2.80	4	4	3	11	3.67	4	4	2	2	12	3.00	2	2	4	4	4	4	3	23	3.29
75	M. ALI	L	29	SMA	DIK TUK BA	Briptu	SABHARA	2	2	3	2	4	13	2.60	2	4	3	9	3.00	3	4	3	4	14	3.50	3	4	2	4	2	3	3	21	3.00
76	ABDUL	L	30	SMA	DIK TUK BA	brigpol	SABHARA	2	3	4	4	2	15	3.00	2	2	4	8	2.67	4	4	3	3	14	3.50	4	2	2	2	2	4	4	20	2.86
77	SULMAN	L	28	SMA	DIK TUK BA	brigpol	SABHARA	2	2	2	3	4	13	2.60	3	2	2	7	2.33	4	4	2	3	13	3.25	2	2	3	4	2	2	2	17	2.43
78	JULHAM	L	28	SMA	DIK TUK BA	brigpol	SABHARA	2	3	3	4	2	14	2.80	2	3	4	9	3.00	3	2	2	2	9	2.25	3	2	3	4	2	2	3	19	2.71

Tabel  
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

		p1	p2	p3	p4	p5	Total
p1	Pearson Correlation	1	.460**	.133	.120	.130	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.246	.295	.258	.000
	N	78	78	78	78	78	78
p2	Pearson Correlation	.460**	1	.174	.079	.095	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000		.128	.493	.407	.000
	N	78	78	78	78	78	78
p3	Pearson Correlation	.133	.174	1	.524**	.090	.642**
	Sig. (2-tailed)	.246	.128		.000	.431	.000
	N	78	78	78	78	78	78
p4	Pearson Correlation	.120	.079	.524**	1	.169	.647**
	Sig. (2-tailed)	.295	.493	.000		.140	.000
	N	78	78	78	78	78	78
p5	Pearson Correlation	.130	.095	.090	.169	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.258	.407	.431	.140		.000
	N	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.592**	.605**	.642**	.647**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel  
Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Perilaku

		p1	p2	p3	Total
p1	Pearson Correlation	1	.101	.179	.654**
	Sig. (2-tailed)		.379	.117	.000
	N	78	78	78	78
p2	Pearson Correlation	.101	1	.107	.636**
	Sig. (2-tailed)	.379		.353	.000
	N	78	78	78	78
p3	Pearson Correlation	.179	.107	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.117	.353		.000
	N	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.654**	.636**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel  
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

		p1	p2	p3	p4	Total
p1	Pearson Correlation	1	.358**	-.004	.051	.652**
	Sig. (2-tailed)		.001	.972	.657	.000
	N	78	78	78	78	78
p2	Pearson Correlation	.358**	1	-.018	.036	.618**
	Sig. (2-tailed)	.001		.874	.756	.000
	N	78	78	78	78	78
p3	Pearson Correlation	-.004	-.018	1	.022	.389**
	Sig. (2-tailed)	.972	.874		.848	.000
	N	78	78	78	78	78
p4	Pearson Correlation	.051	.036	.022	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.657	.756	.848		.000
	N	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.652**	.618**	.389**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel  
Hasil Uji Validitas Variabel Strategi Pencegahan

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total
p1	Pearson Correlation	1	.301**	.298**	.262*	.072	.073	.377**	.584**
	Sig. (2-tailed)		.007	.008	.021	.533	.523	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
p2	Pearson Correlation	.301**	1	.334**	.133	.225*	.271*	.191	.604**
	Sig. (2-tailed)	.007		.003	.244	.048	.016	.094	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
p3	Pearson Correlation	.298**	.334**	1	.148	.171	.331**	.334**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003		.196	.134	.003	.003	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
p4	Pearson Correlation	.262*	.133	.148	1	.266*	.122	.284*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.021	.244	.196		.018	.289	.012	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
p5	Pearson Correlation	.072	.225*	.171	.266*	1	.394**	.304**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.533	.048	.134	.018		.000	.007	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
p6	Pearson Correlation	.073	.271*	.331**	.122	.394**	1	.364**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.523	.016	.003	.289	.000		.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
p7	Pearson Correlation	.377**	.191	.334**	.284*	.304**	.364**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.094	.003	.012	.007	.001		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.584**	.604**	.631**	.529**	.569**	.586**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

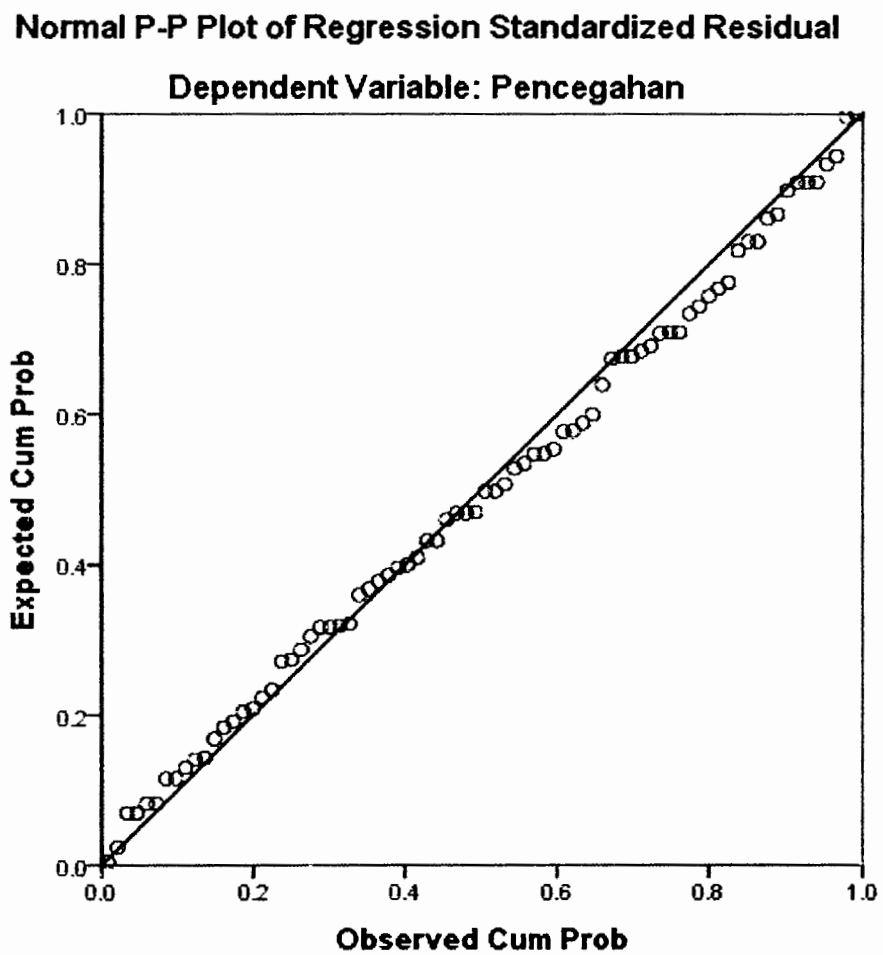
Tabel  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.894	9

## Pengujian Asumsi Klasik

Gambar  
Uji Normalitas Data





Tabel  
Uji Multikolinieritas

		Pencegahan	Kemampuan	Sikap_Perilaku	Komunikasi
Pearson Correlation	Pencegahan	1.000	.661	.579	.534
	Kemampuan	.661	1.000	.496	.310
	Sikap_Perilaku	.579	.496	1.000	.240
	Komunikasi	.534	.310	.240	1.000
Sig. (1-tailed)	Pencegahan	.	.000	.000	.000
	Kemampuan	.000	.	.000	.003
	Sikap_Perilaku	.000	.000	.	.017
	Komunikasi	.000	.003	.017	.
N	Pencegahan	78	78	78	78
	Kemampuan	78	78	78	78
	Sikap_Perilaku	78	78	78	78
	Komunikasi	78	78	78	78

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.606	.30102	.621	40.452	3	74	.000	2.113

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sikap\_Perilaku, Kemampuan

b. Dependent Variable: Pencegahan

Tabel  
Uji Heterokedastisitas

			Kemampuan	Sikap_Perilaku	Komunikasi	Pencegahan
Spearman's rho	Kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	.333**	.267*	.373**
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.018	.001
		N	78	78	78	78
	Sikap_Perilaku	Correlation Coefficient	.333**	1.000	.223	.502**
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.050	.000
		N	78	78	78	78
	Komunikasi	Correlation Coefficient	.267*	.223	1.000	.620**
		Sig. (2-tailed)	.018	.050	.	.000
		N	78	78	78	78
	Pencegahan	Correlation Coefficient	.373**	.502**	.620**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.
		N	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Analisis Regresi Berganda

Tabel  
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.061	.257		-.236	.814
Kemampuan	.389	.080	.411	4.858	.000
Sikap_Perilaku	.270	.076	.294	3.546	.001
Komunikasi	.360	.081	.336	4.442	.000

a. Dependent Variable: Pencegahan

Tabel  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.996	3	3.665	40.452	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.705	74	.091		
Total	17.702	77			

a. Dependent Variable: Pencegahan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Sikap\_Perilaku, Kemampuan

## KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



UNIVERSITAS TERBUKA

## UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Ternate  
 Jl. Raya Mangga Dua, Kota Ternate, Prov. Maluku Utara 97710  
 Telepon: 0921-3128352, Faksimile: 0921-3128442  
 Laman: ut-ternate@ut.ac.id

Nomor : 107 /UN31.58/LL/2014.  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian TAPM.

19 Maret 2014.

Kepada Yth.

1. Kapolres Kota Ternate
2. Pemda Kota Ternate

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Suroso Miharjo.  
 NIM : 015536145.  
 Program : Magister Manajemen  
 Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka (UPBJJ-UT Ternate).

akan melakukan penelitian dalam rangka untuk penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul "Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Strategi Penanganan Konflik Sosial Di Kota Ternate".

Terkait dengan itu, kami mohon bantuan kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



## KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



UNIVERSITAS TERBUKA

## UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Ternate  
 Jl. Raya Mangga Dua, Kota Ternate, Prov. Maluku Utara 97710  
 Telepon: 0921-3128352, Faksimile: 0921-3128442  
 Laman: ut-ternate@ut.ac.id

Nomor : 044 /UN31.58/LL/2014.  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian TAPM.

10 Februari 2014.

Kepada Yth.

1. Kapolda Maluku Utara
2. Kapolres Kota Ternate
3. Kapolres Kota Tidore Kepulauan
4. Kapolres Halmahera Timur

Dengan hormat,

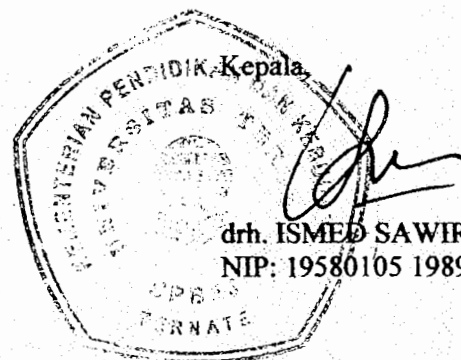
Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Suroso Miharjo.  
 NIM : 015536145.  
 Program : Magister Manajemen  
 Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka (UPBJJ-UT Ternate).

akan melakukan penelitian dalam rangka untuk penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul "Strategi Penanganan Konflik Guna Mewujudkan Kamtibmas Yang Kondusif Dalam Mendukung Pembangunan Nasional".

Terkait dengan itu, kami mohon bantuan kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

  
 drh. ISMED SAWIR, M.Sc.  
 NIP: 19580105 198903 1 003.

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
 DAERAH MALUKU UTARA  
 RESOR TERNATE  
 Jalan Hasan Esa 1, Ternate 97714



SURAT KETERANGAN  
 Nomor : SKET/ **34** /IV/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. ANIS PRASETIO SANTOSO, S.Ik, M.Si  
 Pangkat / Nrp : AKBP / 73010681  
 Jabatan : KEPALA KEPOLISIAN RESOR TERNATE  
 Kesatuan : POLRES TERNATE

Dengan ini memberikan Keterangan kepada :

Nama : SUROSO MIHARJO.  
 NIM : 015536145.  
 Program : Magister Manajemen.  
 Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka (UPBJJ-UT Ternate).

Bahwa yang bersangkutan benar - benar tiba di Polres Ternate untuk melakukan pengambilan data, penelitian dan membagikan kuesioner selama 4 Hari terhitung mulai tanggal 9 sampai dengan 13 April 2014, dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul " Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Strategi Penanganan Konflik Sosial Di Kota Ternate ".

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar - benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ternate, 14 April 2014  
 KEPALA KEPOLISIAN RESOR TERNATE  
  
 M. ANIS PRASETIO SANTOSO, S.Ik, M.Si  
 AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 73010681