



**KONFLIK PERAN PADA ANGGOTA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Sigit Naafi'i

1550407006

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Konflik Peran pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Skripsi FIP Universitas Negeri Semarang pada tanggal 2 Agustus 2013.

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Sekretaris

Drs. Hardjono, M. Pd.
NIP. 19510801 197903 1 007

Dr. Edy Purwanto, M. Si.
NIP. 19630121 19870 3 001

Penguji Utama

Luthfi Fathan Dahriyanto, S. Psi, M.A.
NIP. 19791203 200501 1 002

Penguji I/ Pembimbing I

Penguji II/ Pembimbing II

Rahmawati Prihastuty, S. Psi, M. Si.
NIP.19790502 200801 2 018

Liftiah, S.Psi, M. Si.
NIP. 19690415 199703 2 002

PERNYATAAN

Penulis menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya penulis sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau karya orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 2 Agustus 2013

Sigit Naafi'i
NIM. 1550407006

MOTTO DAN PERUNTUKAN

Motto

Ketidaknyamanan akan membuat manusia berkembang, kesedihan akan memampukan manusia untuk lebih berpikir. (Emha Ainun Najib)

PERUNTUKKAN:

Karya ini di persembahkan untuk:

1. *Kedua orang tua (Tugimen dan Suparmi).*

Terimakasih untuk semua hal tentang makna hidup dan kekuatan doa.

2. *Kakak-kakak penulis tercinta.*

3. *Almamater Psikologi Unnes.*

4. *Teman-teman penulis tercinta.*

PENGANTAR

Segala pujian, hormat dan syukur bagi Allah SWT beserta RasulNya atas segalaNya sehingga skripsi yang berjudul “Konflik Peran pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini ditujukan sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Hardjono, M. Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Edy Purwanto, M. Si, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Luthfi Fathan Dahriyanto, S. Psi, M.A. selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran dan masukan dalam proses perbaikan skripsi ini.
4. Rahmawati Prihastuty, S. Psi., M. Psi. sebagai pembimbing skripsi I yang dengan sabar memberi petunjuk dan motivasi.
5. Lifthiah S.Psi, M.Si. selaku pembimbing skripsi II yang berkenan memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapakku Tugimen dan Ibuku Suparmi untuk semua hal tentang makna hidup dan kekuatan doa, serta kakak-kakakku tercinta Muchlisin, Lestari, Ruri Abdul Majid dan keponakanku Atta, Jovan untuk setiap keramaian dan keceriaan.

7. Seluruh staf pengajar dan karyawan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, terimakasih atas ilmu dan teladan yang kelak dapat menjadi bekal penulis dalam mengejar cita-cita dan membangun dunia.
8. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam proses penelitian ini.
9. Teman dekat penulis Danti Marta Dewi yang senantiasa menemani dan selalu memberi motivasi untuk terus berjuang demi mimpi dan cita-cita.
10. Keluarga besar OM. Pastel Sutera, Seto Plekenyik, Budhe Wow, Imam Ceper, Kak Seto, Bang Mad, Lek Tio, Wensu, Jati Malam Senen, Ocky Gosong, Agung, yang senantiasa hadir mencairkan suasana dikala sendu.
11. Teman-teman penulis Stefani Cah Step, Mas Mbeng, Jarwo, Fandi, Arin, Fuad, Algon, Mas C.A, Yogi, Yoca, Yudi serta teman-teman Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang semua angkatan yang selalu berteriak.
Kamu bisa cuii !
12. Rekan-rekan di The Nielsen Company Indonesia, terimakasih atas setiap kesempatan, motivasi dan kerjasama tim yang selama ini telah terbangun dengan baik serta pengalaman yang tidak akan terlupakan. *Go target go !*
13. Pihak-pihak yang langsung maupun tidak langsung membantu skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan kajian dalam bidang ilmu yang terkait.

Semarang, 2 Agustus 2013

Penulis

ABSTRAK

Naafi'i, Sigit. 2013. Konflik Peran pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Pembimbing I: Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si. Pembimbing II: Liftiah S.Psi, M.Si

Kata Kunci : Konflik Peran, Satuan Polisi Pamong Praja.

Adanya perbedaan ekspektasi antara organisasi dan kelompok masyarakat tertentu membuat anggota Satpol PP sebagai petugas pelaksana peraturan daerah, secara tidak langsung akan mengalami konflik peran. Konflik peran dimunculkan dalam bentuk merasa memiliki sumber daya yang terbatas, mengesampingkan aturan, dan tanggung jawab yang muncul karena adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan. Bentuk lainnya berupa adanya perasaan tertekan, merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain yang muncul karena adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara deskriptif konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang.

Subjek penelitian berjumlah 90 orang yang merupakan anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian populasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau 91,11 persen (82 orang) anggota Satpol PP Kota Semarang mengalami konflik peran dalam kategori sedang. Sedangkan yang termasuk dalam kriteria tinggi hanya sebesar 8,89 persen (8 orang) dan tidak ada anggota Satpol PP Kota Semarang yang berada pada kategori rendah. Dari dua aspek yang diteliti yaitu aspek adanya ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dan aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki, aspek yang paling besar proporsinya dalam terbentuknya konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang adalah aspek adanya ketidaksesuaian tindakan dengan harapan. Indikator konflik peran yang paling besar dirasakan oleh anggota Satpol PP Kota Semarang adalah merasa memiliki sumber daya yang terbatas. Sedangkan indikator konflik peran yang paling kecil dirasakan adalah tanggung jawab pekerjaan yang terbengkalai.

Kesimpulan yang didapat bahwa secara umum konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang tergolong dalam kategori sedang. Disarankan kepada organisasi Satpol PP Kota Semarang agar menurunkan tingkat konflik peran dengan melakukan langkah solutif seperti pelatihan *decision making* atau pengambilan keputusan serta melakukan pembinaan secara intensif. Sedangkan untuk anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan, diharapkan dapat lebih tegas dalam mengambil sikap dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai aparat penegak peraturan daerah sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa lebih baik lagi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB	
1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	16
BAB	
2 LANDASAN TEORI	
2.1 Peran.....	17
2.2 Konflik Peran	18
2.2.1 Definisi Konflik Peran	18

2.2.2	Jenis-jenis Konflik Peran	23
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran.....	27
2.2.4	Aspek-aspek Konflik Peran.....	29
2.2.5	Akibat Konflik Peran	32
2.2.6	Penyebab Konflik Peran.....	35
2.3	Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)	37
2.3.1	Sejarah Satpol PP	37
2.3.2	Definisi Satpol PP	39
2.3.3	Tugas dan Kewajiban Satpol PP	40
2.3.4	Peran Satpol PP	41
2.4	Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang.....	43

BAB

3 METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	50
3.2	Desain Penelitian.....	50
3.3	Variabel Penelitian	51
3.3.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	51
3.3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	52
3.4	Populasi.....	53
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	54
3.6	Validitas dan Reliabilitas	59
3.6.1	Validitas Instrumen	59

3.6.2	Reliabilitas Instrumen	60
3.7	Metode Analisis Data	61
BAB		
4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Persiapan Penelitian	62
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian	62
4.1.2	Proses Perijinan	65
4.1.3	Penentuan Sampel	65
4.2	Peyusunan Instrumen	66
4.3	Pelaksanaan Penelitian	67
4.3.1	Pengumpulan Data	67
4.3.2	Pelaksanaan Skoring	69
4.4	Deskripsi Data Hasil Penelitian	69
4.4.1	Validitas Instrumen	69
4.4.2	Reliabilitas Instrumen	71
4.4.3	Gambaran Subjek Penelitian	71
4.4.4	Analisis Deskriptif	73
4.4.5	Gambaran Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang	74
4.4.5.1	<i>Gambaran Umum Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang</i>	<i>75</i>
4.4.5.2	<i>Gambaran Spesifik Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Aspek</i>	<i>78</i>
4.4.5.3	<i>Ringkasan Analisis Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Aspek</i>	<i>83</i>

4.4.5.4	<i>Gambaran Spesifik Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Indikator.....</i>	84
4.4.5.5	<i>Ringkasan Analisis Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Indikator.....</i>	96
4.5	Pembahasan	97
4.5.1	Pembahasan Hasil Penelitian	97
4.6	Keterbatasan Penelitian	108
BAB		
5 PENUTUP		
5.1	Simpulan	109
5.2	Saran	110
DAFTAR PUSTAKA		111
LAMPIRAN		114

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Studi Pendahuluan	12
3.1 Jumlah Populasi Penelitian	54
3.2 Kriteria dan Nilai Alternatif Jawaban Skala Psikologi	58
3.3 <i>Blue-print</i> Skala Konflik Peran	58
4.1 Sebaran Item Valid pada Skala Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang	70
4.2 Tabel Interpretasi Nilai Reliabilitas	71
4.3 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	71
4.4 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.5 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	72
4.6 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Akhir yang ditamatkan	73
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Konflik Peran	73
4.8 Penggolongan Kriteria Subjek Ke Tiga Kategori	74
4.9 Distribusi Frekuensi Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang.....	76
4.10 Mean Empirik pada Variabel Konflik Peran.....	77
4.11 Kriteria Konflik Peran.....	78
4.12 Distribusi Frekuensi Aspek Adanya Perbedaan atau Ketidaksesuaian dengan Harapan.....	79
4.13 Distribusi Frekuensi Aspek Adanya Pertentangan antara Nilai-nilai Hidup dengan Peran yang dimiliki.....	83

4.14 Ringkasan Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau Masing-masing Aspek	83
4.15 Hasil Analisis Deskriptif Konflik Peran Tiap Indikator	85
4.16 Distribusi Frekuensi Indikator Merasa Kehilangan Semangat Kerja.....	86
4.17 Distribusi Frekuensi Indikator Mengesampingkan Aturan (Perilaku Tidak Disiplin).....	88
4.18 Distribusi Frekuensi Indikator Tanggung Jawab yang Terbengkalai.....	90
4.19 Distribusi Frekuensi Indikator Adanya Tekanan.....	92
4.20 Distribusi Frekuensi Indikator Merasa Pelaksanaan Peran yang Satu Akan Mempengaruhi Peran yang Lain.....	94
4.21 Ringkasan Analisis Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Indikator.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Diagram Konflik Peran Pada Anggota Satpol PP Kota Semarang	76
4.2 Kurva Mean Teoritik Konflik Peran	78
4.3 Diagram Aspek Adanya Perbedaan atau Ketidaksesuaian dengan Harapan	80
4.4 Diagram Aspek Adanya Pertentangan antara Nilai-nilai Hidup dengan Peran yang dimiliki.....	82
4.5 Diagram Indikator Merasa Kehilangan Semangat Kerja	87
4.6 Diagram Indikator Mengesampingkan Aturan (Perilaku Tidak Disiplin)	89
4.7 Diagram Indikator Tanggung Jawab yang Terbengkalai.....	91
4.8 Diagram Indikator Adanya Tekanan.....	93
4.9 Diagram Indikator Merasa Pelaksanaan Peran yang Satu Akan Mempengaruhi Peran yang Lain	95
4.10 Diagram Masing-masing Indikator Konflik Peran.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Instrumen Studi Awal Penelitian	116
2 Instrumen Penelitian	121
3 Tabulasi Data Skor Penelitian	131
4 Uji Validitas Instrumen	136
5 Uji Reliabilitas Instrumen.....	144
6 Hasil Analisis Deskriptif Masing-masing Aspek	146
7 Hasil Analisis Deskriptif Masing-masing Indikator	151
8 Surat Penelitian.....	156

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semarang sebagai ibukota Jawa Tengah merupakan pusat dari pemerintahan, perekonomian, dan administrasi, tidak mengherankan jika banyak masyarakat yang berasal dari luar kota Semarang ingin merasakan kehidupan di tempat pusat pemerintahan provinsi Jawa Tengah tersebut. Arus urbanisasi yang deras berdampak pada kepadatan penduduk yang terpusat dan menyebabkan lapangan pekerjaan menjadi semakin sedikit. Para pendatang berkompetisi dengan penduduk setempat untuk mendapatkan pekerjaan. Hasilnya tidak sedikit dari mereka yang gagal, sehingga harus membuka usaha menjadi pedagang kaki lima (PKL) atau bahkan menjadi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS). Tempat tinggal pun menjadi masalah, tidak sedikit dari para pendatang harus berkompetisi untuk mendapatkan tempat tinggal yang layak.

Para pendatang yang tidak memiliki cukup biaya untuk mendirikan rumah atau bangunan tempat usaha terpaksa menempati area tempat-tempat umum seperti trotoar, halte bus, kolong jembatan hingga lahan kosong yang tidak bertuan dan hal ini dilakukan tanpa izin resmi. Penggunaan lahan tak bertuan yang dilakukan oleh para PMKS, dan PKL ternyata menimbulkan masalah bagi pemerintah daerah dalam hal ini Pemerintah Kota Semarang (Pemkot). Masalah tersebut timbul ketika para PKL menggunakan tempat-tempat umum untuk mengadakan transaksi jual beli, kemudian lahan-lahan yang digunakan tanpa izin

tersebut ternyata dimiliki oleh pihak-pihak lain, dan PMKS yang mengganggu ketertiban umum dan menimbulkan keresahan bagi masyarakat. Masalah-masalah tersebut adalah alasan terbentuknya perangkat Pemerintah Daerah (Pemda) yaitu Satuan Polisi Pamong Praja Satpol PP selanjutnya disingkat Satpol PP, yang bertugas untuk memelihara ketentraman, ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah.

Dalam mengoptimalkan kinerja Satpol PP yang dirasa penting maka dalam penguatan lembaga tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No 6 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 2004 tentang pedoman, tugas dan kewajiban Satpol PP. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa Satpol PP adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan Daerah (Perda) yang bertugas dalam penyelenggaraan keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Selanjutnya dalam Bab III ayat 8 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 disebutkan mengenai salah satu kewajiban Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat. (NN, 2010:1)

Sebagai aparat daerah yang bertanggung jawab dalam terciptanya keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, Satpol PP perlu diberi motivasi kerja, kedisiplinan dan pembinaan yang tepat, agar sosok aparat yang profesional yang diharapkan masyarakat dapat terwujud. Harapan masyarakat mengenai suasana daerah yang kondusif didasarkan pada kinerja Satpol PP di lapangan, masyarakat secara umum mengharapkan Satpol PP bisa bekerja secara

profesional, tegas dan proposional agar setiap penertiban yang dilakukan Satpol PP dapat berjalan dengan baik sehingga tercipta suasana daerah yang tertib, tentram, dan nyaman. Secara tidak langsung, cara kerja Satpol PP dapat dianggap menjadi salah satu cerminan kinerja Pemda. Sikap Satpol PP pada objek kerja juga menjadi tolok ukur pendekatan Pemerintah Daerah pada warganya. (www.joglosemar.com. Diunduh pada tanggal 11 Februari 2012).

Permasalahan yang muncul saat ini adalah kinerja Satpol PP di lapangan dirasa tidak sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat umum. Pemerintah Daerah (Pemda) yang membawahi Satpol PP meminta agar pelaksanaan Perda dapat dikerjakan secara maksimal sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan. Masyarakat juga memiliki harapan yang hampir sama dengan Pemda, yaitu meminta agar Satpol PP bisa bekerja secara profesional, tegas dan proposional dalam setiap penertiban yang dilakukan sehingga suasana daerah yang tertib, tentram, dan nyaman dapat tercipta. Kenyataan yang muncul di lapangan adalah Satpol PP dinilai tidak tegas dan tidak profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini terlihat dari penertiban yang dilakukan seperti pembongkaran bangunan liar, penertiban PKL, PSK dan gelandangan sering gagal dilaksanakan atau hasil kerja yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat.

Beberapa kasus gagalnya pelaksanaan peraturan daerah mengenai pengusuran dan ketertiban terjadi di Semarang. Pengusuran tempat karaoke liar di dekat Masjid Agung Jawa Tengah gagal dilaksanakan akibat adanya perlawanan dari warga yang menolak pengusuran, warga menolak dengan alasan

bahwa tempat tersebut adalah sumber kehidupan mereka mencari nafkah dan mereka berusaha mempertahankan tempat tersebut dengan berbagai macam cara termasuk mengancam keselamatan para petugas Satpol PP dan Polrestabes Semarang. Karena kondisi dirasa tidak kondusif akhirnya Satpol PP Kota Semarang dan Polrestabes Semarang mengurungkan niatnya untuk menggusur tempat karaoke liar tersebut. Kepala Bidang Operasional Satpol PP Kota Semarang mengatakan pihaknya hanya menjalankan tugas sesuai Perda No.5 Tahun 2009 tentang bangunan liar, bangunan-bangunan tersebut seharusnya memang dibongkar dan pihaknya sudah berulang kali melakukan teguran namun tidak dihiraukan. (www.antaraneews.com. Diunduh pada tanggal 11 Februari 2012).

Kasus yang sama terjadi pada saat Satpol PP Kota Semarang berupaya menyegel pasar dan memindahkan para pedagang Pasar Induk Raharja (Pasindra) Semarang ke Rumah Pemotongan Unggas (RPU) Penggaron, di timur Kota Semarang. Ratusan pedagang memblokade pintu masuk pasar saat aparat Satpol PP datang. Para pedagang menolak pemindahan tersebut karena akan berdampak pada turunya penghasilan mereka karena letak RPU Penggaron dirasa kurang strategis. Negosiasi yang berjalan alot tidak menemui kesepakatan sehingga rencana menyegel pasar dan memindahkan para pedagang ke lokasi lain pun gagal dilaksanakan. (www.detiknews.com. Diunduh pada tanggal 11 Februari 2012).

Berdasarkan kasus-kasus yang terjadi mengindikasikan bahwa Satpol PP belum mengerti mengenai tugas dan fungsinya sebagai aparat negara yang bertanggung jawab atas keamanan, ketertiban dan ketenraman daerahnya. Jika

Satpol PP mengerti mengenai tugas dan fungsinya, seharusnya mereka mampu melaksanakan setiap penertiban dengan baik karena hal tersebut merupakan salah satu tanggung jawabnya dan hal tersebut sudah diatur serta dilindungi oleh undang-undang. Seharusnya apapun yang terjadi di lapangan Satpol PP harus bertindak tegas dan profesional sesuai dengan Perda sehingga harapan masyarakat mengenai keamanan, ketertiban dan ketentraman dapat terwujud.

Wahyurudhanto (2010) menjelaskan bahwa secara empiris terlihat pada kasus-kasus penggusuran, penertiban PKL, operasi KTP dan lain-lain, yang terjadi adalah Satpol PP sebagai "barisan orang miskin" yang memukul komunitas miskin perkotaan. Para anggota Satpol PP merasa bahwa sebenarnya hati nurani mereka menjerit ketika melakukan tindakan yang menyebabkan "benturan" dengan komunitas miskin. Tetapi karena perintah atasan dan mereka butuh pekerjaan maka yang terjadi adalah sikap melawan masyarakat yang mengesankan justru menyengsarakan lawan. Peran mereka sebagai Satpol PP yang secara langsung berhadapan dengan komunitas masyarakat tertentu tersebut tentunya akan menimbulkan benturan yang membuat mereka merasa tidak nyaman ketika bekerja, kesulitan dalam mengambil suatu keputusan dan merasa bersalah atas pekerjaan mereka yang dapat mengakibatkan orang lain menderita. Perasaan tidak nyaman ketika bekerja, kesulitan dalam mengambil keputusan dan perasaan bersalah pada akhirnya memunculkan suatu sikap tidak tegas dalam pelaksanaan kerja anggota Satpol PP di lapangan yang kemudian hal ini menandakan individu tersebut telah mengalami konflik peran.

Menurut Robbins dan Judge (2008:364) konflik peran didefinisikan sebagai situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Saat individu mendapatkan tugas yang bertentangan dengan hatinya maka dia akan merasa bingung dengan apa yang akan dikerjakan. Harapan atas peran yang berbeda membuat individu kesulitan untuk mengambil suatu keputusan karena timbul perasaan bersalah atas keputusannya yang akan merugikan salah satu pihak.

Kreitner dan Kinicki (dalam Widiyanto dan Sus, 2007:13) mendefinisikan konflik peran sebagai suatu pengharapan yang dimiliki seseorang yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran terjadi ketika individu menghadapi ketidakkonsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran. Hal ini menjelaskan bahwa konflik peran muncul ketika individu menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang diharapkan.

Hasil penelitian Rahardian (2010) menjelaskan bahwa konflik peran yang dialami Satpol PP muncul ketika ekspektasi yang diberikan oleh organisasi menjadi berbeda dengan ekspektasi peran yang berasal dari masyarakat. Konflik peran pada anggota Satpol PP berasal dari pertentangan yang berasal dari peran dalam melaksanakan tugas dan peran sebagai manusia biasa yang memiliki hatinya. Tuntutan peran sebagai anggota Satpol PP tersebut akan terjadi benturan yang dapat menimbulkan konflik peran. Konflik peran tersebut akan berdampak secara psikologis dalam diri anggota Satpol PP sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja mereka di lapangan.

Penelitian Nugroho (2006) mengenai konflik peran dan perilaku anggota organisasi menunjukkan bahwa konflik peran memberikan dampak negatif bagi perkembangan perilaku anggota organisasi dan menghambat pencapaian kinerja kerja yang tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa konsekuensi konflik peran yang semakin meningkat akan mengakibatkan meningkatnya ketegangan hubungan kerja, mengurangi kepuasan kerja, dan kecenderungan meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan DeLucia-Waack dan Annemarie (2009) dalam penelitiannya menjelaskan tentang adanya suatu hubungan yang positif antara ambiguitas peran dengan konflik peran, semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin tinggi pula konflik peran. Konflik peran yang muncul diakibatkan dari ketidakjelasan peran yang diterima oleh individu yang menerima ekspektasi atas peran yang diberikan oleh atasan atau organisasi. Jika individu belum mengerti dengan baik mengenai peran yang diterimanya mengakibatkan individu yang menerima peran tersebut kesulitan dalam mengambil suatu keputusan dalam upayanya menjalankan peran yang telah diberikan.

Berdasarkan dari penelitian diatas, anggota Satpol PP Kota Semarang juga mengalami hal yang sama. Hal ini disebabkan dari pekerjaan yang mengandung resiko tinggi karena berhadapan langsung dengan komunitas masyarakat tertentu. Anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan merasakan adanya tekanan yang berdampak terhadap kondisi psikis dan fisik seperti rasa kurang nyaman ketika bekerja dengan adanya tuntutan sebagai aparat negara yang seharusnya fokus terhadap penindakan ketertiban dan ketentraman daerah, merasa terancam ketika bekerja karena berhadapan langsung dengan kelompok masyarakat yang

menentang tujuan mereka, rasa lelah karena harus berhadapan dengan warga yang menolak penertiban yang berimbas pada produktivitas kerja menurun, bertindak ragu-ragu, dan lain sebagainya. Dalam situasi yang serba salah, anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan akan merasa kesulitan dalam menentukan tindakan apa yang seharusnya dilakukan, sehingga hal ini akan memunculkan sikap ragu-ragu, tidak tegas dalam bertindak dan timbulnya gejolak dalam dirinya mengenai pekerjaan dan norma sosial yang nantinya akan memicu terjadinya konflik peran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pengendalian Operasional Satpol PP Kota Semarang, ada beberapa hal yang menyebabkan anggotanya mengalami konflik peran diantaranya yaitu, karena anggota Satpol PP melaksanakan suatu pekerjaan yang bersinggungan langsung dengan hajat orang banyak seperti melakukan pengusuran PKL yang tidak memiliki izin dan menertibkan para PMKS. Pada dasarnya apa yang dilakukan oleh Satpol PP sudah sesuai dengan Perda, namun operasi penertiban yang dilakukan hampir selalu mendapatkan perlawanan dari warga yang melanggar aturan tersebut. Anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan menginginkan adanya suatu pengertian dari warga yang melanggar aturan tersebut mengenai tugas dan fungsinya. Seharusnya warga yang melanggar aturan sadar bahwa mereka salah dan harus siap bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat. Dengan adanya perasaan saling mengerti diantara warga dan Satpol PP akan membuat pelaksanaan Perda mengenai penertiban dapat terlaksana dengan baik tanpa ada tindakan represif, perbuatan anarkis ataupun tindakan-tindakan yang bisa merugikan kedua belah pihak.

Hal lain yang dapat menimbulkan konflik peran pada anggota Satpol PP yaitu ketika di lapangan mereka harus menggusur orang-orang yang telah bertahun-tahun menggantungkan hidupnya dari tempat usaha yang didirikan secara ilegal. Perasaan tidak nyaman beberap kali muncul pada kasus penggusuran dan penertiban PKL, saat anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan berupaya menggusur orang-orang yang ternyata teman mereka sendiri seperti, teman sekolah dulu, tetangga atau kerabat yang sudah dianggap seperti saudara. Pada satu sisi selain kondisi mereka memprihatinkan, namun pada sisi lain Satpol PP harus menggusurnya karena mereka tidak memiliki ijin dalam mendirikan usahanya. Ketika terjadi tindakan represif hingga memicu terjadinya bentrokan tak jarang anggota Satpol PP justru dipersalahkan dengan alasan melanggar hak asasi manusia (HAM), padahal apa yang mereka lakukan sebatas untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparat penegak peraturan daerah.

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari wawancara kepada beberapa anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan. Peneliti memperoleh data yang menunjukkan bahwa anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan mengalami konflik peran. Anggota Satpol PP tersebut menyatakan bahwa setiap kali melaksanakan tugas yang berhubungan dengan penggusuran mereka seperti kehilangan semangat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut karena pekerjaannya bisa membuat orang atau kelompok lain menderita. Mereka seringkali berada pada posisi yang serba salah yang menyebabkan perasaan tidak nyaman ketika bekerja dan merasa malas untuk melaksanakan tugas tersebut. Sehingga pada akhirnya hal

tersebut akan menimbulkan sikap tidak tegas dan ragu-ragu dalam menjalankan pekerjaan tersebut yang kemudian berimbas pada kegagalan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan. Kegagalan dalam menjalankan tugas tersebut membuat anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan tak jarang mendapatkan teguran dari Pemda dan masyarakat mengenai kinerjanya.

Data dari Satpol PP Kota Semarang pada tahun 2013 menyebutkan bahwa jumlah anggota Satpol PP Kota Semarang tercatat sebanyak 247 orang. Sebanyak 157 orang bekerja di lingkungan kantor, sedangkan sisanya yaitu 90 orang bekerja di lapangan. Menurut Kepala Seksi Pengendalian Operasional Satpol PP Kota Semarang jumlah anggota yang bekerja di lapangan tidak menentu karena sering terjadi keluar masuk anggota. Pada tahun 2011 anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan ada sekitar 100 orang lebih, kemudian pada tahun 2012 berkurang menjadi 76 orang. Untuk mengatasi hal tersebut Satpol PP Kota Semarang sempat melakukan sistem rotasi terhadap anggotanya yang bertugas di lingkungan kantor. Anggota yang biasanya bekerja di lingkungan kantor pada waktu tertentu dipindah tugaskan di bagian lapangan untuk membantu pekerjaan lapangan Satpol PP Kota Semarang. Namun di akhir tahun 2012 terjadi sedikit penambahan keanggotaan di bagian lapangan dan sudah ditetapkan sebanyak 90 orang. Meskipun terjadi penambahan keanggotaan, namun jumlah anggota saat ini dirasa masih kurang mengingat banyaknya Perda yang harus diselesaikan dan luasnya kota Semarang.

Kepala Seksi Pengendalian Operasional Satpol PP Kota Semarang menjelaskan keluarnya beberapa anggota disebabkan oleh beberapa faktor salah

satunya konflik peran. Ketidakmampuan mengelola konflik yang baik membuat beberapa anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan memutuskan untuk keluar. Pada dasarnya pekerjaan sebagai anggota Satpol PP akan menemui banyak rintangan dan akrab dengan konflik maka dari itu diperlukan orang-orang yang memang mempunyai mental yang kuat dan berdedikasi tinggi.

Selain melakukan wawancara peneliti juga melakukan studi pendahuluan dengan metode angket pada tanggal 26 Februari 2012 untuk mengetahui seberapa banyak anggota Satpol PP yang mengalami konflik peran. Studi pendahuluan dilakukan terhadap 30 anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan. Diperoleh hasil dari 30 subjek 17 diantaranya mengalami konflik peran yang tinggi, selanjutnya 13 subjek lainnya mengalami konflik peran sedang.

Tabel 1.1 Hasil Studi Pendahuluan

No.	Konflik Peran	Jumlah Subjek	Range Skor	Persentase (%)
1.	Tinggi	17	25-36	56,67
2.	Sedang	13	13-24	43,33
3.	Rendah	0	1-12	0
	Jumlah	30		100

Hasil studi pendahuluan secara umum memberikan gambaran bahwa sebagian besar anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan mengalami konflik peran yang tinggi, ketika hal tersebut tidak segera ditanggulangi maka akan terjadi dua dampak yang merugikan yaitu dampak bagi anggota maupun organisasi. Dampak bagi anggota itu sendiri meliputi ketidakpuasan dalam bekerja, penurunan prestasi kerja, frustrasi, perilaku agresif, dan memiliki interaksi sosial yang buruk, sedangkan dampak bagi organisasi antara lain peningkatan

ketidakhadiran kerja yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja, serta mengganggu kenormalan aktivitas kerja.

Widiyanto dan Sus (2007) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel konflik peran terhadap komitmen karyawan termasuk besar, dengan kata lain menunjukkan bahwa konflik peran mampu memberikan pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan suatu komitmen yang tinggi maka perlu adanya tingkat pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan kebutuhan dan peran masing-masing individu secara jelas. Hal tersebut dapat mengurangi adanya tuntutan peran yang berlainan terhadap seseorang karena ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber maka dapat menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan sehingga dapat memunculkan konflik peran (Rizzo dkk dalam Widiyanto dan Sus, 2007).

Hasil penelitian Safaria dkk (2011) tentang hubungan ambiguitas peran, konflik peran dengan stres kerja, menunjukkan adanya suatu hubungan yang signifikan antara ambiguitas peran, konflik peran dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran penting untuk diatasi dan dikelola untuk penanganan stress yang akan berimbas pada produktivitas organisasi.

Hasil penelitian yang sama ditunjukkan oleh Rosaputri (2012) menjelaskan diantaranya: (1). konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, (2). ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, (3). stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh pada munculnya stress. Konflik peran yang tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan stres yang nantinya akan berdampak pada kinerja dan produktivitas.

Konflik peran adalah suatu kondisi dimana tuntutan peran yang satu dengan tuntutan peran yang lainnya tidak dapat disejajarkan. Menurut Muchlas (2008:456) konflik peran muncul sebagai akibat adanya persyaratan yang berbeda antara dua atau lebih peran-peran yang harus dijalankan pada saat yang sama. Dalam dunia kerja, peran-peran ditempat kerja seringkali menimbulkan konflik dengan peran-peran diluar kerja yang mengakibatkan individu mengalami konflik peran. Peranan-peranan yang timbul secara eksternal mengharuskan adanya pelanggaran persepsi diri sendiri yang akan menyebabkan timbulnya konflik peranan (Winardi 1994:200).

Berdasarkan uraian diatas maka pengertian dari konflik peran adalah pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai yang dialami individu akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan yang diterima individu tersebut sehingga individu tersebut kesulitan dalam mengambil suatu tindakan mengenai apa yang harus dilakukannya. Ekspektasi peran yang berbeda diterima anggota Satpol PP berasal dari harapan organisasi dan masyarakat. Pemerintah Daerah (Pemda) sebagai organisasi yang berkewenangan atas Satpol PP meminta agar anggota yang bertugas di lapangan dapat melaksanakan tugas dengan maksimal sesuai dengan Perda yang telah ditetapkan. Secara umum sebagian besar masyarakat juga memiliki harapan yang hampir sama dengan Pemda. Masyarakat meminta agar

Satpol PP dapat bertindak tegas dalam setiap pelaksanaan Perda yang menyangkut ketertiban, keamanan dan ketentraman masyarakat agar suasana kota yang nyaman dan aman dapat terwujud.

Harapan masyarakat umum terhadap kinerja Satpol PP tidak serta merta tercapai. Hal ini dikarenakan adanya harapan lain yang muncul dari kelompok PMKS dan para PKL. Mereka meminta adanya perhatian khusus terhadap nasib mereka. Para penyandang PMKS meminta agar ada upaya dari pemerintah dan Satpol PP untuk membantu meringankan beban mereka dengan tidak menangkap mereka ketika sedang mencari nafkah dijalanan. Sedangkan para PKL meminta agar pemerintah memberikan tempat yang layak untuk mereka, layak dalam arti tempat yang potensial untuk melakukan transaksi jual beli dengan harga sewa yang tidak terlalu mahal. Susahnya mencari tempat dan harga sewa yang mahal pada akhirnya membuat mereka terpaksa berjualan dengan cara-cara ilegal, seperti berjualan ditrotoar, halte bus dan lahan kosong tak bertuan yang membuat mereka harus berhadapan dengan Satpol PP.

Ekspektasi yang berbeda-beda pada akhirnya akan membuat anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan kesulitan dalam menentukan sikap mengenai tindakan apa yang harus dilakukan. Hal ini dikarenakan adanya benturan antara nilai hidup yang dimiliki anggota Satpol PP sebagai manusia biasa yang memiliki hati nurani dengan tugasnya sebagai aparat yang bertanggung jawab atas ketertiban, keamanan dan ketentraman suatu daerah. Pada dasarnya anggota Satpol PP merupakan bagian dari masyarakat kalangan menengah kebawah akan menghadapi konflik peran dalam diri manakala harus melaksanakan tugas

yang berbenturan dengan hati nurani mereka seperti melakukan pengusuran terhadap PKL, operasi PMKS dan lain sebagainya. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan membuat orang atau kelompok lain menderita karena kehilangan tempat tinggal atau mata pencaharian. Hal ini pada akhirnya akan menimbulkan suatu perasaan iba, tidak nyaman dalam bekerja sehingga memunculkan sikap tidak tegas dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan berpengaruh negatif pada produktivitas kerja mereka dilapangan. Hal ini menjadi suatu gambaran awal mengenai bentuk konflik peran yang dialami anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan.

Konflik peran yang terjadi terlihat dari ketidaktegasan anggota Satpol PP Kota Semarang ketika bertugas di lapangan yang mengakibatkan beberapa pelaksanaan Perda gagal dilaksanakan. Seperti pada kasus pengusuran karaoke liar di dekat Masjid Agung Jawa Tengah dan relokasi para pedagang di Pasar Induk Raharja Semarang. Bagi organisasi, adanya konflik yang dialami anggotanya bisa menjadi sesuatu yang merugikan. Konflik peran yang tidak ditangani dengan baik akan menjadi masalah yang berkepanjangan dan akan mempengaruhi dalam pencapaian harapan kerja yang ditujukan organisasi kepada anggotanya. Dampak perilaku dari konflik peran tersebut dihasilkan dari seberapa besar tekanan yang menimbulkan konflik peran yang dialami seseorang. Oleh karena itu, penelitian yang berkaitan dengan konflik peran akan sangat menarik untuk diteliti.

Berdasarkan keadaan yang telah dipaparkan, peneliti ingin mengetahui gambaran konflik peran secara spesifik yang dialami anggota Satpol PP Kota

Semarang tersebut pada penelitian dengan judul “Konflik Peran Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang “.

1.2. Rumusan Permasalahan

Penelitian ini akan menjawab permasalahan dari fenomena yang diangkat oleh peneliti yang telah dituangkan dalam latar belakang masalah di atas. Rumusan masalah pada penelitian ini : “Bagaimana gambaran konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam berbagai bidang, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca serta menjadi acuan untuk penelitian berikutnya yang membahas lebih dalam mengenai konflik peran yang dialami anggota Satpol PP Kota Semarang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan bukti empiris mengenai deskripsi konflik peran yang dialami oleh anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan sehingga dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu Psikologi Industri Organisasi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peran

2.1.1 Definisi Peran

Menurut Muchlas (2008:455) peran didefinisikan sebagai sebuah posisi yang memiliki harapan-harapan tertentu yang harus sesuai dengan norma yang terbentuk. Hal ini berarti jika individu bisa berbuat sesuai dengan fungsi yang bersumber dari statusnya maka dia bisa memenuhi harapan masyarakat di sekelilingnya.

Winardi (1994:194) menjelaskan bahwa setiap individu yang memasuki sebuah organisasi formal harus menjalankan sebuah peranan (*assumes a role*), yakni suatu bentuk yang diekspektasi dan digariskan oleh posisi yang bersangkutan. Winardi (1994: 196) menjelaskan bahwa salah satu aspek ekspektasi peranan yang merupakan langkah pertama dalam siklus episode peranan adalah deskripsi tentang posisi. Jadi peranan merupakan perilaku yang diekspektasi yang berkaitan dengan suatu jabatan merupakan hal pokok bagi konsep organisasi-organisasi sosial yang bertahan.

Peran oleh Luthans (2005:452) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Definisi tersebut menjelaskan bahwa peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Sementara itu menurut Robbins (2002:109), peran didefinisikan sebagai seperangkat pola perilaku yang diharapkan sebagai

atribut individu yang menduduki suatu posisi yang diberikan pada suatu unit sosial.

Berdasarkan berbagai pendapat dan pandangan dari para ahli tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari individu pada situasi sosial tertentu. Peran menjadi bermakna ketika dikaitkan dengan orang lain, komunitas sosial atau politik.

2.2 Konflik Peran

2.2.1 Definisi Konflik Peran

Hubungan antar individu dengan individu lainnya pada dasarnya mengandung unsur-unsur konflik, pertentangan pendapat, atau kepentingan. Menurut Johnson (dalam Supratiknya, 1995:94), konflik adalah situasi dimana tindakan salah satu pihak berakibat menghalangi, menghambat atau mengganggu tindakan pihak lain. Hal ini menjelaskan bahwa adanya halangan yang menghambat atau mengganggu dalam hubungan antar individu ataupun kelompok dapat memicu timbulnya konflik. Sedangkan Robbins (2002:199) menjelaskan bahwa keberadaan konflik merupakan masalah persepsi, jika tidak ada individu menganggap bahwa konflik itu ada, maka telah menjadi suatu kesepakatan bahwa konflik menjadi tidak ada. Hal ini menjelaskan bahwa konflik mengakui adanya unsur persepsi, pertentangan, kelangkaan sumber daya, dan hambatan.

Winardi (1994:1) menjelaskan bahwa konflik adalah oposisi atau pertentangan pendapat antara individu dengan individu lain, kelompok dengan kelompok atau organisasi dengan organisasi. Apabila sekumpulan individu bekerja sama erat satu sama lain dan khususnya dalam rangka upaya mengejar

sasaran-sasaran umum, maka cukup beralasan untuk mengasumsi bahwa dengan berlangsungnya waktu yang cukup lama, pasti akan timbul perbedaan-perbedaan pendapat yang nantinya akan memicu adanya konflik baik diorganisasi maupun individu yang ada didalamnya.

James A. F. Stoner dan Charles Wankel (dalam Winardi,1994:62) menyatakan bahwa konflik organisasi adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih banyak anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja dan atau pandangan yang berbeda. Konflik tersebut dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, dan sering kali tidak dapat dihindari sehingga yang diperlukan individu tersebut adalah bagaimana mengelola konflik yang terjadi agar tidak berdampak negatif.

Menurut Anoraga (2006:98) konflik sebagai suatu hal nyata dalam kehidupan seorang individu merupakan proses sosial individu-individu yang berusaha mencapai tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan kekerasan. Sering terlihat dalam usaha seorang individu mencapai tujuannya, ia telah melanggar hak-hak individu lain yang sedang mengejar tujuannya pula. Maka individu terakhir inilah yang merasakan tekanan-tekanan yang diderita. Sehingga tidak mustahil individu tersebut akan menekan lawannya, baik secara nyata maupun abstrak.

Menurut Wijono (2010:94) ketika individu mengalami frustrasi yang belum terselesaikan dalam menjalankan proses kehidupan, maka ia tidak akan terlepas dari konflik. Konflik dapat membuat seorang individu mengalami perubahan-

perubahan perilaku, yang seringkali mengganggu bahkan menyebabkan individu tersebut mengalami stres yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Konflik tidak harus melibatkan pihak lain, artinya bisa jadi konflik terjadi pada satu diri individu atau dalam diri seseorang. Pengertian konflik yang mengacu kepada pendekatan individu antara lain disampaikan oleh James A.F Stoner dan Charles Wankel (dalam Winardi 1994:68), konflik di dalam individu tertentu terjadi, apabila seorang individu tidak pasti tentang pekerjaan apa yang diharapkan akan dilakukan olehnya, apabila tuntutan tertentu dari pekerjaan yang ada, berbenturan dengan tuntutan lain, atau apabila individu dituntut untuk melaksanakan hal-hal yang melebihi kemampuannya.

Menurut Luthans (dalam Wijono, 2010:98) munculnya konflik yang ada dalam diri individu mempunyai kecenderungan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai (*goal conflict*) dan pertentangan dalam peran yang dimainkan (*role conflict*). Berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai (*goal conflict*), pertentangan yang terjadi ketika tujuan yang hendak dicapai saling berimbang kekuatannya (saling tarik-menarik). Berkaitan dengan pertentangan peran yang dimainkan (*role conflict*), konflik dalam diri ini muncul ketika seringkali terjadi adanya perbedaan peran dan ambiguitas dalam tugas dan tanggung jawab yang diampu individu, inilah yang selanjutnya disebut dengan konflik peran.

Setiap individu memainkan sejumlah peran yang berbeda, dan kadang-kadang peran-peran tersebut membawa harapan-harapan yang bertentangan yang nantinya akan menimbulkan konflik peran. Menurut Robbins dan Judge (2008:364) konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu

dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Konflik peran muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Sementara *role expectation* sendiri adalah bagaimana orang lain yakin seseorang harus berbuat pada situasi tertentu. Penjelasan tersebut memberikan suatu gambaran bahwa konflik peran memunculkan harapan yang mungkin sulit untuk dicapai atau dipuaskan.

Kreitner dan Kinicki (dalam Widiyanto dan Sus, 2007:13) mendefinisikan konflik peran sebagai suatu pengharapan yang dimiliki seseorang yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Hal ini menjelaskan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari individu lain di sekitarnya maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Konflik peran terjadi ketika seseorang menghadapi ketidakkonsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran. Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai.

Berry (2003:134-135) konflik peran menggambarkan suatu keadaan dimana individu dihadapkan oleh harapan-harapan yang berlawanan dari bermacam-macam peran yang dimilikinya dan merupakan suatu keadaan yang kebanyakan orang dengan berbagai cara berusaha menanggulangnya. Konflik peranan yang langsung seringkali terjadi bila individu dihadapkan sekaligus pada kewajiban-kewajiban dari dua atau lebih peranan yang dipegangnya. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2001:228) konflik antar peranan (*interrole conflict*) adalah gambaran mengenai dimana

orang menghadapi persoalan karena dia menjabat dua atau lebih fungsi yang saling bertentangan. Hal ini menjelaskan bahwa konflik peran terjadi ketika ada banyak tuntutan yang terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu dengan yang lain sehingga menyebabkan kesulitan pada seorang individu dalam menentukan sikap mengenai tuntutan apa yang harus dipenuhi terlebih dulu.

Konflik peran adalah suatu kondisi dimana tuntutan peran yang satu dengan tuntutan peran yang lainnya tidak dapat disejajarkan. Menurut Muchlas (2008:456) konflik peran muncul sebagai akibat adanya persyaratan yang berbeda antara dua atau lebih peran-peran yang harus dijalankan pada saat yang sama. Dalam dunia kerja, peran-peran ditempat kerja seringkali menimbulkan konflik dengan peran-peran diluar kerja yang mengakibatkan individu mengalami konflik peran. Peranan-peranan yang timbul secara eksternal mengharuskan adanya pelanggaran persepsi diri sendiri yang akan menyebabkan timbulnya konflik peranan (Winardi 1994:200).

Memperhatikan beberapa definisi konflik peran di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud konflik peran adalah pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai yang dialami individu akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan yang diterima individu tersebut sehingga individu tersebut kesulitan dalam mengambil suatu tindakan mengenai apa yang harus dilakukannya. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya.

2.2.2 Jenis-jenis Konflik Peran

Konflik dapat terjadi kapan dan dimanapun pada manusia baik dalam kedudukannya sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial. Konflik yang terjadi tersebut banyak bentuknya dan beragam pula jenisnya. Menurut Wijono (2010:95) konflik dapat dikelompokkan kedalam dua unsur yaitu konflik antara individu dengan dirinya sendiri dan konflik antara individu dengan lingkungan organisasi. Konflik antara individu dengan dirinya sendiri terjadi jika ada suatu pertentangan yang terjadi didalam diri individu yang diakibatkan oleh adanya unsur-unsur yang saling berbenturan yang mengakibatkan individu tersebut mengalami kesulitan dalam menentukan sikap. Konflik antara individu dengan lingkungan dalam organisasi muncul ketika individu mengalami ketidakcocokan antara kepentingan diri sendiri dengan kepentingan orang lain atau kelompok yang mempunyai tujuan yang sama didalam organisasi tersebut.

Menurut Rahim (2001:97) manusia sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial seringkali mengalami konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik intragrup dan konflik antara kelompok dalam kehidupannya. Konflik intrapersonal berkaitan dengan pribadi individu terhadap keyakinan dan prinsipnya. Konflik interpersonal timbul bila terjadi pertentangan antara individu dengan individu lain. Konflik intragrup merupakan pertentangan yang muncul diantara individu disuatu organisasi. Konflik antar kelompok terjadi bila terjadi pertentangan antar salah satu kelompok dengan kelompok yang lain.

Dari berbagai macam konflik yang telah disebutkan di atas, penelitian ini dibatasi hanya pada konflik intrapersonal dengan pertimbangan agar lebih

terfokus pada pokok permasalahan yang sedang diteliti. Konflik intrapersonal dipahami sebagai suatu pertentangan yang terjadi didalam diri sendiri, berkaitan dengan prinsip atau pegangan hidup individu itu sendiri.

Setiap individu di dalam organisasi tentu akan menemui konflik, karena konflik akan tetap ada dan tidak dapat dihindari. Menurut Kurt Lewin (dalam Rahim, 2001:98) konflik intrapersonal menggambarkan suatu keadaan yang saling bertentangan, suatu situasi di mana individu diarahkan untuk memiliki kekuatan untuk menghadapi suatu tantangan yang ada dalam dirinya.

Menurut Wirawan (2010: 55) konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri seorang individu karena harus memilih dari sejumlah alternatif pilihan yang ada. Alternatif pilihan yang dianggap memiliki prioritas yang sama akan membuat seorang individu mengalami kesulitan mengenai alternatif mana yang dirasa tepat untuk segera dikerjakannya terlebih dulu.

Murray dkk. (dalam Rahim, 2001:97) mendefinisikan konflik intrapersonal sebagai sebuah situasi di mana individu dituntut untuk terlibat dalam dua atau lebih kegiatan yang saling berkaitan satu sama lain. Terlibat dalam suatu kegiatan yang sama-sama memiliki prioritas utama tentunya akan menimbulkan suatu pertentangan dalam diri individu yang menjalankan kegiatan tersebut. Pendapat lain dikemukakan oleh Roloff (dalam Rahim, 2001:98) konflik intrapersonal terjadi ketika ada ketidakcocokan atau inkonsistensi antara unsur-unsur kognitif individu yang menyiratkan bahwa terjadi perbedaan ekspektasi atau harapan atas suatu peran yang menyebabkan individu tersebut kesulitan dalam mengambil

suatu keputusan mengenai perilaku yang akan dilakukannya sehingga individu tersebut akan mengalami konflik peran.

Selanjutnya Luthans (2005:453) menjelaskan bahwa ada tiga jenis konflik peran. Jenis yang pertama adalah konflik antara orang dan peran. Mungkin terdapat konflik antara kepribadian orang dan harapan peran. Jenis kedua adalah konflik dalam peran, yang dihasilkan oleh harapan yang berlawanan mengenai bagaimana memainkan peran. Jenis ketiga adalah konflik antar peran yang muncul dari persyaratan yang berbeda antara dua peran atau lebih harus dimainkan dalam waktu yang bersamaan.

Muchlas (2008:456) menjelaskan bahwa ada tiga jenis konflik peran diantaranya yaitu :

(1) Konflik antara orang dan peran

Konflik ini terjadi akibat adanya pertentangan kepribadian seseorang dengan ekspektasi peran. Misalnya, karyawan bagian produksi yang sekaligus sebagai anggota serikat buruh yang ditunjuk menduduki jabatan penyelia. Penyelia yang baru ini tentu saja tidak mempercayai perlunya kontrol produksi yang ketat. Hal ini bertentangan dengan kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang pengawas produksi yang begitu diharapkan oleh kepala produksi.

(2). Konflik dalam peran (*intrarole*)

Jenis yang kedua adalah konflik yang timbul akibat adanya ekspektasi yang saling bertentangan, bagaimana peran yang diberikan itu sebaiknya dimainkan atau dijalankan.

(3). Konflik antar peran (*interrole*)

Konflik ini muncul akibat adanya persyaratan yang berbeda antara dua atau lebih peran-peran yang harus dijalankan pada saat yang sama.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Kahn et al (dalam Rahim, 2001:99) mengenai jenis-jenis konflik peran diantaranya yaitu:

(1). *Intrasender Conflict*

Konflik ini terjadi karena peran individu yang diterima dari pengirim peran bertentangan dengan nilai-nilai yang dipegang oleh penerima peran atau yang menjalankan peran tersebut.

(2). *Intersender Conflict*

Individu penerima peran mengalami konflik akibat adanya perbedaan harapan dengan peran yang dijalankan individu tersebut, misalnya adalah mandor yang menerima intruksi dari seorang mandor umum, tidak konsisten dengan kebutuhan dan harapan dari para pekerja dibawahnya.

(3). *Interrole Conflict*

Konflik jenis ini muncul ketika individu menempati dua atau lebih peran yang tidak konsisten. Seorang presiden perusahaan yang sedang bekerja menghabiskan banyak waktu untuk kegiatan sosial perusahaan guna mempromosikan citra korporasi. Hal ini akan bertentangan dengan perannya sebagai orang tua, dimana dia diharapkan untuk lebih banyak menghabiskan waktunya bersama anak-anaknya agar dia bisa menjadi sosok orang tua yang ideal.

(4). *Intrarole Conflict (Person-Role)*

Konflik ini muncul dari aktivitas individu yang diharapkan menjalankan suatu peran, merasa bahwa apa yang dijalankannya tidak selaras dengan keinginan individu tersebut.

Dari pengertian berbagai macam konflik diatas, konflik peran yang dimaksud dalam penelitian ini termasuk pada jenis konflik intrapersonal. Konflik intrapersonal dipahami sebagai suatu pertentangan yang terjadi didalam diri individu sebagai akibat dari adanya benturan antara nilai-nilai yang berkembang dimasyarakat dengan prinsip-prinsip individu itu sendiri. Konflik peran ini kemudian dapat disimpulkan menjadi beberapa jenis yaitu *intrasender conflict*, *intersender conflict*, *interrole conflict*, dan *intra-role conflict*.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika individu tidak mampu mengatasi berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Filey dan House (dalam Wijono, 2010:95-97) memberikan kesimpulan atas hasil penelitian kepustakaan mereka tentang konflik peran, yang dicatat melalui berbagai indikasi dipengaruhi oleh empat variabel:

(1) Mempunyai kesadaran akan terjadinya konflik (*awarness of role conflict*)

Pada saat individu mengalami ketidakcocokan atas peran yang dimainkannya, maka individu perlu mempunyai kesadaran melalui introspeksi bahwa peran yang dimainkannya akan membuat dirinya mengalami konflik peran yang dapat mengganggu dirinya dan organisasi.

(2). Menerima kondisi dan situasi jika muncul konflik yang dapat membuat tekanan-tekanan dalam pekerjaan (*acceptence of conflicting job pressures*).

Ada baiknya ketika individu mengalami pertentangan dalam dirinya, individu menerima kondisi dan situasi yang dapat membuat dirinya menjadi tertekan. Dengan begitu individu dapat belajar untuk menerima kondisi dan situasi yang baru, sehingga lebih membuat dirinya merasa nyaman dan produktif.

(3). Memiliki kemampuan untuk menoleransi stres (*abilty to tolerance stress*).

Individu yang tidak mampu mentoleransi stressnya akan mengalami konflik peran, namun jika individu mampu untuk mentoleransi stress maka ia akan mampu untuk lebih produktif.

(4). Memperkuat sikap atau sifat pribadi lebih tahan dalam menghadapi konflik yang muncul dalam organisasi (*general personality make-up*).

Perbedaan sikap atau sifat pribadi, akan menentukan bagaimana individu menghadapi konflik yang muncul pada dirinya, sehingga bermanfaat untuk menghadapi konflik didalam organisasi.

James A.F Stoner dan Charles Wankel (dalam Winardi 1994:68) mendefinisikan konflik yang dialami individu adalah konflik yang terjadi dalam diri individu bersangkutan. Hal ini terjadi jika :

(1). Individu harus memilih antara dua macam alternatif positif dan yang sama-sama memiliki daya tarik yang sama.

(2). Individu harus memilih antara dua macam alternatif negatif yang sama tidak memiliki daya tarik sama sekali.

- (3). Individu harus mengambil keputusan sehubungan dengan sebuah alternatif yang memiliki konsekuensi positif maupun negatif yang berkaitan dengannya.

Dari pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran diantaranya individu harus memilih antara dua macam alternatif positif dan yang sama-sama memiliki daya tarik yang sama, individu harus memilih antara dua macam alternatif negatif yang sama tidak memiliki daya tarik sama sekali dan individu harus mengambil keputusan sehubungan dengan sebuah alternatif yang memiliki konsekuensi positif maupun negatif yang berkaitan dengannya .

2.2.4 Aspek-aspek Konflik Peran

Konflik peran memiliki beberapa aspek yang membentuknya. Menurut penelitian yang dilakukan Rosaputri (2012) konflik peran dapat diukur menggunakan kala pengukuran yang dikembangkan oleh Rizzo dkk (dalam Rosaputri, 2012:41). Indikatornya adalah:

- (1). Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.
- (2). Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.
- (3). Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.
- (4). Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas.

Greenhaus dan Beutell (dalam Ariyanti, 2012:26), mengidentifikasi tiga dimensi konflik peran, yaitu:

- (1). *Behaviour based conflict* (konflik berdasarkan perilaku), konflik ini dapat menunjukkan ketidaksesuaian pola tingkah laku yang diinginkan oleh kedua peran tersebut. Indikatornya: tanggung jawab, harapan, tugas dan komitmen pada keluarga dan pekerjaan.
- (2). *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Indikatornya: waktu dan komunikasi untuk keluarga, waktu untuk pekerjaan.
- (3). *Strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), konflik ini dapat terjadi karena ketegangan yang dihasilkan dalam satu peran berpengaruh terhadap pelaksanaan peran yang lain. Indikatornya: tekanan kerja atau tekanan karir, tekanan keluarga, menentukan prioritas.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Widiyanto dan Sus (2007) dalam penelitiannya bahwa aspek-aspek konflik peran terdiri dari:

- (1). Melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini terjadi ketika seseorang mendapatkan tugas ataupun menyelesaikan pekerjaan akan tetapi hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang diminta oleh pemberi tugas. (Kiev dan Kohn, dalam Munandar, 2001; Kreitner dan Kinicki, 2000; Bailey dkk, 1991).
- (2). Menerima harapan atau permintaan dari dua orang atau lebih yang saling bertentangan. Seseorang akan merasa bingung ketika mendapatkan tugas dari dua orang atau lebih serta tugas tersebut saling bertentangan, sehingga dia

sulit untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik (Miner, 1992; Kahn dalam Matteson dan Ivancevich, 1993; Spector, 1996).

- (3). Mengalami pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Saat seseorang mendapatkan tugas yang bertentangan dengan hati nuraninya maka dia akan merasa bingung dengan apa yang akan dikerjakan. Hal ini dapat terjadi ketika seorang kepala bagian diminta oleh manajernya untuk memecat anak buahnya, namun disisi lain anak buah tersebut adalah sahabat karibnya. Dia akan merasa jika tidak melaksanakan tugas tersebut maka manajernya akan menganggap dia tidak menuruti perintah. Namun disisi lain dia merasa enggan melakukan tugas tersebut karena dia berikir bahwa orang yang harus dia pecat adalah sahabatnya (Kreitner dan Kinicki, 2000).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Permana (2010) konflik peran dispesifisikan menurut indikator dari Rizzo dkk (dalam Mas'ud 2004) yaitu:

- (1). Adanya tekanan (keharusan) untuk melakukan suatu kegiatan dari peran yang dimiliki
- (2). Merasa memiliki sumberdaya yang terbatas untuk melakukan suatu peran.
- (3). Merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek konflik peran yaitu :

- (1). Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan. Indikatornya adalah merasa kehilangan semangat kerja, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin), tanggung jawab yang terbengkalai.

(2). Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki.

Indikator adalah adanya tekanan dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain.

2.2.5 Akibat Konflik Peran

Konflik peran yang tidak mampu diatasi dengan baik akan menimbulkan dampak yang merugikan baik bagi organisasi maupun individu didalamnya. Menurut Hardjana (1994:19) konflik tak selalu diungkapkan secara terbuka dan dengan nada tinggi. Oleh karena itu konflik selalu dapat dilihat dan ditunjukkan adanya dan yang nampak bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalanya. Hardjana (1994:19-22) menjelaskan bahwa individu yang mengalami konflik peran memiliki gejala-gejala yang dapat diamati, gejala-gejala konflik tersebut yaitu :

- (1). *Abseteism* atau mangkir kerja atau tidak masuk kerja dan kuliah, baik itu dengan perijinan ataupun tanpa ijin pihak atasan ataupun pihak kampus.
- (2). Mengasingkan diri yaitu membatasi pembicaraan atau pergaulan dengan orang-orang di tempat kerja maupun orang lain. Ada kecenderungan untuk mengasingkan diri.
- (3). Psikomatis yaitu penyakit atau kesehatan yang menurun dan terus merosot tetapi penyebab penyakit tidak ditemukan, dikarenakan pemikiran yang terbebani.
- (4). Kehilangan semangat kerja yaitu merasa tidak memiliki tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan.

- (5) Perilaku agresif atau menyerang orang yang menjadi sumber pertentangannya atau merusak peralatan kerja atau merusak fasilitas kerja yang ada.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Winardi (1994:28), konflik internal yang paling simpel, yaitu frustrasi. Frustrasi terjadi apabila kemampuan seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan dihalangi oleh adanya penghalang atau kendala tertentu. Selanjutnya Winardi (1994:29-30) menjelaskan bahwa usaha yang telah dilakukan tidak memberikan hasil yang diharapkan, maka timbullah gejala frustrasi dan akibatnya adalah individu yang bersangkutan akan mengikuti pola perilaku yang kurang produktif diantaranya yaitu:

- (1). Penghalang atau kendala tersebut diserang secara fisik atau simbolik.

Frustrasi ditransformasi menjadi agresi dan impuls-impuls tersebut disalurkan terhadap penilaian atau terhadap atasan yang menilai. Bentuk agresi tersebut berkisar tindakan merobek formulir penilaian, sampai menjelek-jelekan atasan.

- (2). *Displaced Aggression*.

Terjadi jika penghalang aktual secara fisik, psikologikal, atau sosial sulit diserang, maka agresi diganti hingga pihak luar yang tidak berdosa tetapi yang “lemah” menjadi sasaran. Bentuk agresi tersebut seperti orang yang senang memaki-maki teman atau bahkan anak dan istrinya, kemudian senang menganiaya binatang seperti kucing atau anjing.

- (3). Terjadinya Deteriosasi

Dalam kondisi adanya frustrasi, perilaku mungkin beralih pada cara-cara yang digunakan sebelumnya yang bersifat adaptif, dengan menunjukkan kinerja

yang tidak produktif seperti sabotase atau menurunkan hasil kerjanya secara sengaja sebagai tindakan pembalasan.

(4). *Fixate*

Frustrasi apabila disertai dengan adanya hukuman, dapat menyebabkan perilaku yang sangat kaku dan tidak adaptif sekali, yang mungkin akan berlangsung terus, sekalipun kendala telah ditiadakan agar tujuan lebih mudah dicapai. Orang yang frustrasi dapat terpatri pada perilaku yang ada, inilah yang disebut *fixate*. Perilaku yang muncul adalah seperti orang yang mengalami frustrasi dapat terus mempertahankan perilaku tidak produktifnya, dengan sikap mengacuhkan efektivitasnya.

(5). Melarikan Diri dari tujuan

Frustrasi yang berkelanjutan dan berkepanjangan, dapat menyebabkan pihak yang bersangkutan “melarikan” diri dari tujuan, dan bukan bertepur demi tujuan. Sikap yang muncul dari frustrasi yang berkelanjutan dan berkepanjangan adalah sikap apatis dan sikap bermusuhan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa konflik peran yang tidak ditangani dengan baik akan memunculkan berbagai gejala diantaranya :

- (1). Gejala psikosomatis, yaitu penyakit atau kesehatan yang menurun dan terus merosot tetapi penyebab penyakit tidak ditemukan, dikarenakan pemikiran yang terbebani atau terjadi akibat satu kombinasi dari faktor organis dan psikologis.

- (2). Gejala psikis berupa adanya tekanan, frustrasi, merasa memiliki sumberdaya terbatas, dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain.
- (3). Gejala perilaku berupa *abseeism* (membolos atau mangkir), membatasi diri dalam pergaulan (mangasingkan diri), dan perilaku agresif.

2.2.6 Penyebab Konflik Peran

Konflik peran telah menjadi bagian dari kehidupan setiap individu yang tidak dapat dihindarkan yang mempunyai beberapa faktor penyebabnya. Menurut Muchlas (2008:473) ada tiga faktor yang dapat dianggap sebagai sebab atau sumber dari konflik, yaitu:

(1). Komunikasi

Sumber komunikasi direpresentasikan sebagai kekuatan-kekuatan yang bertentangan yang bisa muncul dari kesulitan-kesulitan semantik, salah pengertian dan gemuruhnya suara-suara lain dalam media komunikasi. Sesuatu yang sudah klasik disebutkan adalah komunikasi yang buruk sebagai alasan timbulnya konflik. Kenyataan lain menunjukkan bahwa potensi timbulnya konflik akan meningkat manakala komunikasi yang terjadi terlalu singkat atau terlalu banyak. Jadi, terlalu banyak informasi atau terlalu sedikit informasi bisa menjadi fondasi timbulnya konflik (Robbins dalam Muchlas, 2008:474).

(2). Struktur

Semakin besar sebuah kelompok dan semakin terspesialisasinya kegiatan-kegiatan, makin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Kelompok-

kelompok didalam organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, perbedaan tujuan diantara kelompok-kelompok ini bisa menjadi sumber pokok terjadinya konflik.

(3). Variabel-variabel pribadi

Variabel-variabel pribadi dalam konteks ini adalah faktor-faktor pribadi, termasuk sistem nilai individual yang dimiliki oleh setiap orang dan karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab terhadap terjadinya penyimpangan dan perbedaan-perbedaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Whetten dan Cameron (dalam Luthans, 2005:453-454) bahwa ada empat sumber utama munculnya konflik yaitu:

(1). Perbedaan personal

Tidak ada seorang pun yang memiliki latar belakang keluarga, pendidikan, dan nilai yang sama, perbedaan inilah yang dapat menjadi sumber utama konflik.

(2). Defisiensi Informasi

Sumber konflik muncul akibat gagalnya suatu komunikasi dalam suatu organisasi. Dua orang yang berkonflik mungkin menggunakan informasi yang berbeda atau salah satu dari mereka salah informasi.

(3). Keridaksesuaian Peran

Konflik ini berasal dari konflik peran intraindividu yang muncul akibat adanya ketidak sesuaian dalam menjalankan suatu peran akibat peran yang diterima individu tidak sesuai dengan pribadi orang yang menjalankan peran tersebut.

(4). Tekanan Lingkungan

Jenis konflik ini muncul akibat adanya penekanan yang terjadi dalam suatu lingkungan. Dalam lingkungan dengan sumber daya yang langka atau menyusut, terdapat tekanan kompetitif atau ketidakpastian yang tinggi, semua jenis konflik kemungkinan lebih sering terjadi.

Memperhatikan hal tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa beberapa hal umum yang dapat menyebabkan konflik adalah perbedaan personal, defisiensi informasi, ketidaksesuaian peran dan tekanan lingkungan.

2.3 Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

2.3.1 Sejarah Satpol PP

Pasca proklamasi kemerdekaan yang diawali dengan kondisi yang mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di DIY No 1/1948 tertanggal 30 Oktober 1948 untuk menjaga ketenteraman dan ketertiban masyarakat. Pada tanggal 10 Nopember 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja berdasarkan Surat Perintah Jawatan Praja DIY No 2/1948. Di Jawa dan Madura, Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Surat Keputusan Menteri dalam Negeri NO. UR32/2/21/Tahun 1950 untuk mengubah Detasemen Pol PP menjadi Kesatuan Polisi Pamong Praja. Inilah embrio terbentuknya Satpol PP. Tanggal 3 Maret ini kemudian ditetapkan sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang diperingati setiap tahun

Pada Tahun 1960, dimulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah No. 7 Tahun 1960 tanggal 30 Nopember 1960, yang mendapat dukungan para petinggi militer (Angkatan Perang). Tahun 1962 namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya dengan Peraturan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962 tertanggal 11 Juni 1962 untuk membedakannya dari korps Kepolisian Negara seperti dimaksud dalam UU No 13/1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian. Tahun 1963, lembaga ini berganti nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja dengan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No. 1 Tahun 1963 tanggal 11 Februari 1963. Istilah Satpol PP sendiri mulai populer sejak pemberlakuan UU No 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Dalam Pasal 86 ayat 1 UU itu disebutkan, Satpol PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan tugas dekonsentrasi.

Kini UU 5/1974 sudah tidak berlaku lagi, digantikan UU No 22/1999 dan direvisi menjadi UU No 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UU 32/2004 disebutkan bahwa tujuan Satpol PP adalah:

- (1). Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja.
- (2). Pembentukan dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Pemerintah.

Dalam undang-undang pemerintah daerah ini pula ditegaskan bahwa Polisi Pamong Praja dapat diangkat sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Pasal 149 menyatakan sebagai berikut:

- (1). Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dapat diangkat sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2). Penyidikan dan penuntutan terhadap pelanggaran atas ketentuan Perda dilakukan oleh pejabat penyidik dan penuntut umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

UU No 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya Pasal 148 di atas, menjadi landasan hukum keberadaan Satpol PP. Pasal ini bahkan menuntut pembentukan Satpol PP sebagai kelengkapan struktur pemerintahan daerah. Dengan UU ini, hampir tak ada lagi daerah yang tidak mempunyai lembaga Satpol PP.

2.3.2 Definisi Satpol PP

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 6 tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, dalam Bab I (1) mengenai ketentuan umum disebutkan Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan daerah (Perda) dan penyelenggaraan keamanan, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Polisi Pamong Praja adalah anggota Satpol PP sebagai aparat pemerintah daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

Berdasarkan UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UU 32 Tahun 2004 disebutkan bahwa tujuan Satpol PP adalah:

- (1). Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja.
- (2). Pembentukan dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Pemerintah.

2.3.3 Tugas dan Kewajiban Satpol PP

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, dalam Bab II ayat 5 menyatakan, tugas Satpol PP adalah :

- (1). Menyusun program dan melaksanakan penegakan Perda, menyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.
- (2). Melaksanakan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah.
- (3). Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah.
- (4). Melaksanakan kebijakan perlindungan masyarakat.
- (5). Melaksanakan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, menyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan atau aparatur lainnya.

- (6). Melakukan pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah.
- (7). Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Selanjutnya dalam Bab III ayat 8 PP Nomor 6 Tahun 2010 disebutkan mengenai kewajiban Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya, yakni :

- (1). Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat.
- (2). Menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja.
- (3). Membantu menyelesaikan perselisihan masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.
- (4). Melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana.
- (5). Menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

2.3.4 Peran Satpol PP

Pelaksanaan otonomi daerah memberikan keleluasaan dan kebebasan bagi daerah untuk mengatur segala potensinya sesuai dengan karakteristik dan budaya masing-masing, tanpa meninggal azas Bhineka Tunggal Ika. Penyelenggaraan pemerintahan daerah tentunya membutuhkan koordinasi dan sinergi antar perangkat daerah. Salah satunya adalah keberadaan Satpol PP. Dalam UU nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah dinyatakan tentang perlunya keberadaan dan keterlibatan Satpol PP oleh Pemerintah Daerah. Peran aktif Satpol

PP sangat dibutuhkan dalam konteks penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang lebih luas, dinamis dan kompleks dengan segala permasalahan yang terkait dengan ketenteraman dan ketertiban umum.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, situasi dan kondisi yang kondusif merupakan sesuatu yang diinginkan setiap daerah. Dalam hal ini, eksistensi Satpol PP menjadi penting sebagai perwujudan kinerja dan pengabdianya kepada masyarakat, bangsa dan negara. Peran penting dan strategis bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah ini menjadi pendukung bagi pemerintahan di tingkat nasional.

Satpol PP yang selama ini memiliki tugas pokok dan fungsi penegakan berbagai kebijakan daerah serta menjaga ketertiban dan ketenteraman umum, merupakan salah satu mata rantai dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara pada skala lokal dan regional, memiliki kontribusi yang sama besar dengan perangkat daerah lainnya.

Satpol PP adalah bagian dari struktur pengendalian kota atau daerah yang saling terkait dan kadang bertumpang-tindih dengan institusi-institusi pengendalian yang lain. Berbagai macam aparat pengendalian ini mulai dari yang resmi dibuat oleh pemerintah sendiri: kepolisian, jaksa, dan lain-lain hingga siskamling yang 'seolah-olah' dibuat oleh masyarakat sendiri terdiri dari Satpam (Satuan Pengamanan), Kamra (Hansip) dan ronda membentuk apa yang disebut sebagai *surveillance*, yakni kesadaran hegemonik yang dibentuk lama sekali sampai tahap di mana masyarakat berpikir terus untuk mengawasi diri mereka sendiri, tanpa harus diawasi, disuruh, dan diperintah lagi.

Satpol PP merupakan salah satu Perangkat Daerah yang bertindak mengawal kebijakan daerah serta menjaga ketenteraman dan ketertiban umum. Hal ini lah yang semestinya diketahui dan dipahami bersama. Secara umum saat ini kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat di Kota Semarang bisa dikatakan baik dan kondusif. Namun, masyarakat yang heterogen di kota ini memiliki potensi kerawanan terhadap kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat. Di sinilah peran Satpol dan instansi terkait lainnya dalam melakukan deteksi dini dan antisipasi terhadap kemungkinan gangguan keamanan dan ketertiban. Kinerja ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Harus disadari oleh jajaran Satpol PP bahwa Semarang adalah kota yang dinamis.

2.4 Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang

Konflik peran adalah pertentangan perilaku, pola pikir, dan aktivitas antara seseorang atau kelompok dengan seseorang atau kelompok lainnya yang dapat berdampak secara fisik maupun psikis pada yang bersangkutan. Menurut Robbins dan Judge (2008:364) konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Konflik peran muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa individu yang mengalami konflik peran merasa adanya perbedaan atau ketidaksesuaian pengharapan dari anggota-anggota kumpulan peran (*role set*) yang menimbulkan konflik terhadap orang yang dituju (*focal person*) saat menjalankan perannya sehingga individu yang menerima ekspektasi peran tersebut merasa kesulitan dalam mengambil suatu tindakan.

Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya.

Konflik peran dipengaruhi oleh empat variabel antara lain, pertama, mempunyai kesadaran akan terjadinya konflik. Pada saat individu mengalami ketidakcocokan atas peran yang dimainkannya, maka individu perlu mempunyai kesadaran melalui introspeksi bahwa peran yang dimainkannya akan membuat dirinya mengalami konflik peran yang dapat mengganggu dirinya dan organisasi. Kedua, menerima kondisi dan situasi jika muncul konflik yang dapat membuat tekanan-tekanan dalam pekerjaan. Ketika individu mengalami pertentangan dalam dirinya, individu menerima kondisi dan situasi yang dapat membuat dirinya menjadi tertekan, dengan begitu individu dapat belajar untuk menerima kondisi dan situasi yang baru, sehingga lebih membuat dirinya merasa nyaman dan produktif. Ketiga, memiliki kemampuan untuk menoleransi stres. Individu yang tidak mampu mentoleransi stressnya akan mengalami konflik peran, namun jika individu mampu untuk mentoleransi stress maka ia akan mampu untuk lebih produktif. Keempat, memperkuat sikap atau sifat pribadi lebih tahan dalam menghadapi konflik yang muncul dalam organisasi. Perbedaan sikap atau sifat pribadi, akan menentukan bagaimana individu menghadapi konflik yang muncul pada dirinya, sehingga bermanfaat untuk menghadapi konflik didalam organisasi.

Hasil penelitian Safaria dkk (2011) tentang hubungan ambiguitas peran, konflik peran dengan stres, menunjukkan adanya suatu hubungan yang signifikan antara ambiguitas peran, konflik peran dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika ambiguitas peran dan konflik peran yang dialami individu tinggi,

maka akan meningkatkan rasa ketidaknyamanan diantara individu yang menjalankan suatu peran. Rasa ketidaknyamanan yang meningkat akan diikuti dengan meningkatnya perasaan tertekan. Jika kondisi ini terus berlangsung maka akan meningkatkan stres kerja dimasa yang akan datang. Maka dari itu konflik peran penting untuk diatasi dan dikelola untuk penanganan stress yang akan berimbas pada produktivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan DeLucia-Waack dan Annemarie (2010) menjelaskan tentang adanya suatu hubungan yang positif antara ambiguitas peran dengan konflik peran, semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin tinggi pula konflik peran. Konflik peran yang muncul diakibatkan dari ketidakjelasan peran yang diterima oleh individu yang menerima ekspektasi atas peran yang diberikan oleh atasan atau organisasi. Semakin kabur atau tidak jelasnya suatu peran mengakibatkan individu yang menerima peran tersebut kesulitan dalam mengambil suatu keputusan dalam upaya menjalankan peran yang telah diberikan.

Penelitian Nugroho (2006) menunjukkan bahwa konflik peran memberikan dampak negatif bagi perkembangan perilaku anggota organisasi dan menghambat pencapaian kinerja kerja yang tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa konsekuensi konflik peran yang semakin meningkat akan mengakibatkan meningkatnya ketegangan hubungan kerja, mengurangi kepuasan kerja, dan kecenderungan meninggalkan organisasi. Penjelasan tersebut sesuai dengan apa yang dialami anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas dilapangan. Konflik peran akan berdampak negatif pada perilaku kerja mereka jika tidak dikelola dengan baik seperti, kehilangan semangat kerja, perilaku agresif, *turn*

over dan produktivitas kerja yang menurun. Hal ini terlihat dari beberapa kasus gagalnya pelaksanaan kerja mereka seperti pada kasus pembongkaran tempat karaoke liar di kawasan Kota Lama, di dekat Masjid Agung Jawa Tengah dan penggusuran pasar unggas Pasindra Semarang. Kemudian *turn over* yang cukup tinggi dijelaskan berdasar dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Seksi Pengendalian Operasional Satpol PP Kota Semarang yang mengatakan bahwa pada tahun 2011 anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan ada sekitar 100 orang lebih, kemudian pada tahun 2012 berkurang menjadi 76 orang dan di akhir tahun 2012 sampai sekarang tercatat ada sebanyak 90 orang. Meskipun terjadi penambahan keanggotaan, namun jumlah anggota saat ini dirasa masih kurang mengingat banyaknya Perda yang harus diselesaikan dan luasnya kota Semarang. Dari kasus-kasus tersebut menjadi suatu gambaran ketidakmampuan mereka (Satpol PP) dalam mengelola konflik dengan baik yang kemudian menjadi pemicu kegagalan mereka dalam melaksanakan tugas, fungsi dan menjunjung tinggi komitmen organisasi.

Konflik peran pada anggota Satpol PP adalah bentuk konflik atau pertentangan antar peran seorang aparat negara dimana tekanan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab moral atau nilai hidup saling bertentangan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahardian (2010) menjelaskan bahwa konflik peran yang dialami Satpol PP muncul ketika ekspektasi yang diberikan oleh organisasi menjadi berbeda dengan ekspektasi peran yang berasal dari masyarakat. Konflik peran muncul karena adanya tekanan (keharusan) untuk melakukan suatu kegiatan dari peran yang dimiliki, merasa

memiliki sumberdaya yang terbatas untuk melakukan suatu peran, merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain, dalam hal ini individu yang menjalankan peran sebagai anggota Satpol PP merasakan bahwa sebetulnya tugas yang mereka lakukan di lapangan tidak selalu sesuai dengan keinginan mereka, tetapi semuanya itu harus dilakukan karena ada ekspektasi peran telah diberikan kepada mereka.

Ekspektasi peran yang berbeda yang diterima anggota Satpol PP berasal dari harapan organisasi dan kelompok masyarakat tertentu. Organisasi meminta agar anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal, namun disisi lain masyarakat yang tergabung dalam kelompok yang dianggap sebagai penyandang permasalahan kesejahteraan sosial (PMKS) dan para pedagang kaki lima (PKL) meminta adanya perhatian khusus terhadap mereka. Para penyandang PMKS meminta agar ada upaya dari pemerintah dan Satpol PP untuk membantu meringankan beban mereka dengan tidak menangkap mereka ketika sedang mencari nafkah dijalanan. Sedangkan para PKL meminta agar pemerintah memberikan tempat yang layak untuk mereka, layak dalam arti tempat yang potensial untuk melakukan transaksi jual beli dan harga sewa yang tidak terlalu mahal. Harapan berbeda muncul dari masyarakat umum yang mengharapkan terciptanya suasana tentram, nyaman dan tertib. Masyarakat pada umumnya menilai bahwa keberadaan PMKS dan PKL yang berada di tempat yang tidak semestinya dapat mengganggu keamanan, ketertiban dan kenyamanan. Hal inilah yang dapat menimbulkan adanya konflik peran pada individu yang menjalankan peran sebagai anggota Satpol PP.

Pada dasarnya individu yang menjalankan peran sebagai anggota Satpol PP yang juga merupakan bagian dari masyarakat kalangan menengah kebawah akan menghadapi konflik peran dalam diri manakala harus melaksanakan tugas yang berbenturan dengan hati nurani mereka seperti melakukan pengrusakan terhadap PKL, operasi PMKS dan lain sebagainya. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan membuat orang atau kelompok lain menderita karena kehilangan tinggal atau mata pencaharian. Hal ini pada akhirnya akan menimbulkan suatu sikap tidak tegas dalam bertindak serta ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berpengaruh negatif pada produktivitas kerja mereka dilapangan.

Permasalahan lain yang sering Satpol PP hadapi adalah penanganan unjuk rasa yang sering berakhir bentrok. Pada satu sisi, dalam kewajibannya menjalankan tugas dan kewenangannya Satpol PP dituntut untuk profesional dengan menjunjung tinggi hukum, hak asasi manusia, norma agama dan norma sosial. Di sisi lain, situasi dan kondisi di lapangan mengharuskan Satpol PP untuk melakukan tindakan represif yang pada gilirannya terjadi hal-hal yang tak diinginkan. Dalam situasi yang serba salah, individu yang menjalankan peran sebagai anggota Satpol PP akan mengalami gejolak dalam dirinya mengenai pekerjaan dan norma sosial yang nantinya akan memicu terjadinya konflik peran.

Munculnya konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dan adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan

harapan dimunculkan dalam bentuk merasa memiliki sumber daya yang terbatas, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin), tanggung jawab yang terbengkalai. Sedangkan aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki dimunculkan dalam bentuk adanya tekanan dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan usaha yang harus ditempuh dalam penelitian untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu kebenaran pengetahuan. Metode yang digunakan adalah metode yang sesuai dengan objek penelitian dan tujuan penelitian akan tercapai secara sistematis. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan khususnya untuk menjawab masalah yang diajukan.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:27) penelitian kuantitatif yaitu jenis pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasil. Hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif menjadi lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain yang dapat menjelaskan gambaran di lapangan secara ringkas namun jelas dan mudah dipahami.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Azwar (2010:6) penelitian deskriptif melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskriptif, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan. Azwar (2010:7) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang

bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi. Data yang diperoleh dari lapangan kemudian akan diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17. Penyajian hasil analisis penelitian deskriptif dalam penelitian ini berupa frekuensi dan persentase, yaitu dengan menggunakan tabel frekuensi dan grafik untuk memberikan kejelasan serta pemahaman keadaan data yang disajikan (Azwar, 2010:126).

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Identifikasi Variabel penelitian

Arikunto (2010:161) menyatakan bahwa variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan fungsi masing-masing variabel Azwar (2010:61). Pengidentifikasian membantu dalam menemukan alat pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian.

Karena penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, maka tidak terdapat variabel terikat dan variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dideskripsikan sebagai hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah Konflik Peran pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang memiliki arti tunggal dan dapat diterima secara objektif bilamana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak (Azwar, 2010:74). Selanjutnya Suryabrata (2010:29) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah definisi yang didasarkan pada sifat-sifat hal yang didefinisikan dan yang dapat diamati. Definisi operasional dikemukakan dengan tujuan untuk memberi batasan arti variabel penelitian untuk memperjelas makna yang dimaksudkan dan membatasi ruang lingkup. Sehingga tidak akan terjadi salah pengertian dalam menginterpretasikan data dan hasil yang telah diperoleh. Batasan operasional variabel penelitian ini adalah Konflik Peran pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Konflik peran adalah pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai yang dialami individu akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan yang diterima individu tersebut sehingga individu tersebut kesulitan dalam mengambil suatu tindakan mengenai apa yang harus dilakukannya. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Konflik peran diukur menggunakan skala yang telah disusun oleh peneliti dengan aspek-aspek sebagai berikut:

(1). Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan.

Indikatornya adalah merasa kehilangan semangat kerja, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin), tanggung jawab yang terbengkalai.

(2). Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki.

Indikator adalah adanya tekanan dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain.

3.4 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2010:77). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik individu yang sama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Menurut Sugiyono (2010: 61) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan. Adapun karakteristik populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1). Subjek merupakan anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas dilapangan.
- (2). Subjek merupakan anggota Satpol PP Kota Semarang yang sudah bertugas dilapangan lebih dari 1 tahun.

Arikunto (2010: 134) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjek lebih dari 100 dapat diambil antara 10 persen sampai dengan 25 persen atau 20 persen sampai dengan 25 persen. Berdasarkan data yang

diperoleh peneliti, jumlah keseluruhan anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan tercatat sebanyak 90 orang.

Atas dasar kriteria populasi diatas, berikut petunjuk tabel mengenai data anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Komandan Regu	4
2	Wakil Komandan Regu	4
3	Anggota	82
4	Total	90

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian populasi atau sering disebut dengan studi populasi atau studi sensus. Studi populasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian (Arikunto, 2010:174). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi. Oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus. Objek populasi yang diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk dalam mengumpulkan data penelitiannya (Arikunto, 2010:203). Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti (Azwar 2010:91). Untuk menentukan

metode pengumpulan data perlu dilakukan pemilihan metode yang signifikan dengan permasalahan dalam penelitian.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan pengujian instrumen yang digunakan *try out* terpakai. *Try out* terpakai adalah pengambilan data terhadap subjek uji coba yang hanya dilakukan sebanyak satu kali karena pemberian instrumen yang kedua akan menghasilkan data yang tidak murni lagi karena telah terjadi *carry over effect* atau *practice effect* (Arikunto, 2010:162). Proses pengujian instrumen dilakukan dengan satu instrument yang diberikan pada subjek yang sama, dan hasil yang mendukung (valid) penelitian akan dianalisis dan yang tidak mendukung (tidak valid) tidak ikut dianalisis. *Try out* terpakai digunakan juga dikarenakan subjek yang terbatas.

Data akan dikumpulkan melalui skala psikologis. Skala psikologis selalu mengacu kepada alat ukur aspek atau atribut afektif. Skala terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan agar dijawab oleh responden dan interpretasi jawaban responden dapat merupakan proyeksi dari perasaan responden.

Alasan peneliti menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- (1). Data yang diungkap berupa konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan kepribadian individu.
- (2). Pertanyaan sebagai stimulus tertentu pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi keadaan dari diri subjek yang tidak disadari oleh responden.

- (3). Responden tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan tersebut (Azwar , 2005:5).

Azwar (2005:3) menyebutkan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu:

- (1). Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Dalam hal ini, meskipun subjek yang diukur memahami pertanyaan atau pernyataan namun tidak mengetahui arah jawabannya yang dikehendaki oleh pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan akan tergantung pada interpretasi subjek terhadap pertanyaan tersebut dan jawabannya lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi diri perasaan atau kepribadiannya.
- (2). Dikarenakan atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu berisi banyak item. Jawaban subyek terhadap suatu item baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua item telah direspons.
- (3). Respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala konflik peran. Skala ini disusun untuk mengungkap konflik peran yang dialami anggota Satpol PP kota Semarang yang bertugas di lapangan. Bagaimana gambaran konflik peran yang dialami anggota Satpol PP, bagaimana menjalankan peran sebagai anggota Satpol PP, serta bagaimana anggota Satpol PP dapat mengenali, mamahami, dan mengatasi konflik dalam diri. Indikator dalam skala konflik peran ini meliputi :

(1). Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan.

Indikatornya adalah merasa memiliki sumber daya yang terbatas, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin), dan tanggung jawab yang terbengkalai.

(2). Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki.

Indikator adalah adanya tekanan dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain.

Skala konflik peran pada anggota Satpol PP ini menggunakan model skala Likert, di mana terdapat item *favourable* dan item *unfavorable* dengan respon jawaban mulai dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor untuk aitem *favorable* adalah skor 0 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 1 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 untuk jawaban Netral (N), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan skor-skor jawaban untuk aitem *unfavorable* berlaku sebaliknya, yaitu skor 0 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 1 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Netral (N),

skor 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.2 Kriteria dan Nilai Alternatif Jawaban Skala Psikologi

No	Kriteria	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
1.	Sangat Sesuai (SS)	4	0
2.	Sesuai (S)	3	1
3.	Netral (N)	2	2
4.	Kurang Sesuai (KS)	1	3
5.	Sangat Tidak Sesuai (STS)	0	4

Menurut Azwar (2005:26) yang dimaksud dengan pernyataan *favorabel* adalah pernyataan yang mendukung gagasan, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sebaliknya, item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur disebut item *unfavorable*

Sedangkan sebaran nomor item pada instrumen konflik peran terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Blue-print Skala Konflik Peran

No	Aspek-aspek Konflik Peran	Indikator	Sebaran item		Persentase (%)
			Favorable	Unfavorable	
1.	Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan.	Merasa kehilangan semangat kerja	1,6, 12, 19, 21	7, 13, 14, 22, 39	20
		Mengesampingkan aturan	8, 16, 18, 26, 33	9, 23, 27, 28, 41	20
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	4, 25, 32, 45, 50	30, 34, 46, 47, 49	20
2.	Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki	Adanya tekanan	2, 5, 37, 40, 44	11, 15, 29, 36, 48,	20
		Merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain.	3, 17, 20, 10, 31	24, 35, 42, 38, 43	20
Jumlah Total			25	25	100

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan validitas logis (konstrak) dimana item-item skala yang digunakan benar-benar mewakili teori yang digunakan sebagai landasan pembuatan tes atau alat ukur (instrumen). Azwar (2005:131) menyebutkan bahwa validitas konstruk sangat penting artinya terutama dalam pengembangan dan evaluasi terhadap skala-skala kepribadian.

Untuk mengetahui validitas empirik instrumen tersebut maka diukur validitas butirnya dengan rumus Korelasi *Product Moment* dari Pearson (Azwar, 2011:19) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Jumlah sampel X

Y = Jumlah sampel Y

N = Jumlah responden

Kemudian harga r_{xy} yang diperoleh dibandingkan dengan r_{tabel} *Product-Moment* dengan taraf signifikan 5%. Jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal yang diuji bersifat valid.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:154). Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *alpha*, karena perolehan skor dalam skala ini merupakan rentangan lima pilihan berbentuk skala dari 0 sampai 4, skor yang diperoleh bukan 1 dan 0 (Arikunto, 2010: 189).

Adapun rumus koefisien *Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak, dapat diukur dengan rumus *alpha* dan instrumen dapat dikatakan reliabel jika $r_{11} > r_{tabel}$. Artinya r hitung lebih besar dari r tabel.

3.7 Analisis Data

Menganalisis data merupakan satu langkah yang sangat kritis dalam penelitian. Data yang diperoleh perlu diolah lebih lanjut agar dapat memberikan keterangan yang dapat dipahami. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Analisis data statistik sesuai dengan data kuantitatif atau data yang dikuantifikasikan, yaitu data dalam bentuk bilangan, sedang data deskriptif hanya dianalisis menurut isinya (Suryabrata, 2006:40).

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2010:126). Data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan menjadi dua kelompok data, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan data kualitatif yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol. Data yang diperoleh dijumlahkan atau dikelompokkan sesuai dengan bentuk instrumen yang digunakan (Arikunto, 2010:283). Agar data dapat terbaca dan dapat dipahami maka perlu dilengkapi dengan kata-kata yang dapat memberi gambaran yang jelas mengenai konflik peran pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hal yang berkaitan dengan proses penelitian, hasil analisis data dan pembahasan. Penelitian ini diharapkan akan memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, oleh karenanya diperlukan analisis data yang tepat serta pembahasan secara jelas agar tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala psikologi. Data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan metode yang telah ditentukan. Hal yang berkaitan dengan proses, hasil dan pembahasan hasil penelitian akan diuraikan sebagai berikut.

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan daerah (Perda) dan penyelenggaraan keamanan, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Berdasarkan UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UU 32 Tahun 2004 disebutkan bahwa tujuan Satpol PP adalah:

- (1). Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja.

- (2). Pembentukan dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Pemerintah.

Pasal ini menuntut pembentukan Satpol PP sebagai kelengkapan struktur pemerintahan daerah. Dengan UU ini, hampir tak ada lagi daerah yang tidak mempunyai lembaga Satpol PP. Kemudian pada tahun 2010 pemerintah mengeluarkan undang-undang baru mengenai tugas dan kewajiban Satpol PP, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, dalam Bab II ayat 5 menyatakan, tugas Satpol PP adalah :

- (1). Menyusun program dan melaksanakan penegakan Perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.
- (2). Melaksanakan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah.
- (3). Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah.
- (4). Melaksanakan kebijakan perlindungan masyarakat.
- (5). Melaksanakan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, menyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan atau aparatur lainnya.
- (6). Melakukan pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah.
- (7). Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Selanjutnya dalam Bab III ayat 8 PP Nomor 6 Tahun 2010 disebutkan mengenai kewajiban Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya, yakni :

- (1). Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat.
- (2). Menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja.
- (3). Membantu menyelesaikan perselisihan masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.
- (4). Melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana.
- (5). Menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Perda dan atau peraturan kepala daerah.

Pada penelitian mengenai konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang ini, peneliti melakukan orientasi kancah penelitian sebelum penelitian dilaksanakan. Tujuan dilaksanakan orientasi kancah penelitian adalah untuk mengetahui kesesuaian karakteristik subjek penelitian dengan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Satpol PP Kota Semarang di Jl. Ronggolawe No. 10 Kota Semarang. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan yaitu sejumlah 90 orang.

Pada penelitian ini pihak Satpol PP Kota Semarang hanya memperbolehkan peneliti untuk melakukan metode pengumpulan data dengan

menggunakan skala dengan pertimbangan keselamatan peneliti jika ikut aktif secara langsung di lapangan.

Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Semarang dengan pertimbangan sebagai berikut:

- (1). Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti, menunjukkan terdapat fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penelitian.
- (2). Sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian yang berkaitan dengan variable konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang.

4.1.2 Proses Perijinan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan beberapa tahap untuk mempersiapkan perijinan penelitian. Pertama, peneliti meminta surat ijin penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditanda tangani oleh Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu pendidikan dengan nomor : 889/UN37.1.1/PP/2013 yang ditujukan kepada Kepala Satpol PP Kota Semarang. Setelah mendapatkan ijin dari Kepala Satpol PP Kota Semarang, serta mendapatkan data tentang keanggotaan, maka langkah yang selanjutnya adalah peneliti melakukan penelitian.

4.1.3 Penentuan Sampel

Penelitian ini menggunakan studi populasi dalam menentukan sampel. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi populasi, dimana jumlah subjek yang dijadikan sampel adalah seluruh jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan studi populasi dikarenakan jumlah seluruh anggota

Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan kurang dari 100 yaitu 90 subjek.

4.2 Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

(1). Menyusun *layout* penelitian

Instrumen dikembangkan dengan cara menentukan terlebih dahulu variabel penelitian untuk kemudian dijabarkan dalam beberapa aspek, kemudian aspek tersebut diuraikan lagi menjadi indikator, kemudian indikator tersebut diuraikan menjadi deskriptor yang selanjutnya disusun menjadi item-item dalam sebuah skala psikologi.

(2). Menentukan karakteristik jawaban yang dikehendaki

Jawaban dari tiap item dibuat menurut skala kontinum yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan mempunyai skor yaitu (4, 3, 2, 1, 0 untuk item *favorable* dan 0, 1, 2, 3, 4 untuk item *unfavorable*).

(3). Menyusun format instrumen

Format skala dalam penelitian ini disusun untuk memudahkan responden dalam mengisi skala. Format skala konflik peran pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang ini disusun secara jelas untuk memudahkan responden dalam mengisi skala. Adapun format skala terdiri dari :

(1) Kata Pengantar

Pada kata pengantar ini berisi penjelasan peneliti terhadap responden yang meliputi : latar belakang penyusunan angket, tujuan penelitian, kerahasiaan

data, dan motivasi kepada responden agar menjawab pertanyaan atau pernyataan dengan sebenarnya sesuai dengan keadaan responden.

(2) Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian dalam angket ini terdiri dari : cara menjawab pertanyaan atau pernyataan dengan memilih jawaban yang sesuai dengan diri responden, memberikan contoh pengisian angket dan menekankan kepada responden untuk mengisi angket dengan jujur sesuai dengan keadaan responden, karena hal tersebut adalah jawaban yang paling benar.

(3) Identitas Responden

Identitas responden meliputi : nama responden, usia, lama bekerja, jenis kelamin dan pendidikan terakhir yang ditamatkan.

(4) Butir-Butir Instrumen

Butir-butir instrumen ini berupa pernyataan atau pertanyaan skala konflik peran pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang terdiri dari 50 item.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

4.3.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 22 April sampai dengan 1 Mei 2013. Pengumpulan data menggunakan skala konflik peran yang memiliki lima alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala tersebut menggunakan metode *try out* terpakai, artinya skala tersebut disebar hanya sekali kepada responden dan dianalisis hasilnya tanpa melakukan perubahan terhadap item-itemnya.

Selama proses pengumpulan data, penyebaran skala dilakukan dengan cara peneliti datang ke kantor Satpol PP Kota Semarang pada pukul 08.00 WIB kemudian peneliti memberikan skala kepada Kepala Sie Pengendalian Operasional Satpol PP Kota Semarang untuk dibagikan kepada bawahannya. Pelaksanaan penelitian ini berjalan cukup lancar, meskipun ada kendala dalam pengisian. Subyek masih belum mengerti secara jelas dengan maksud dari setiap item, karena item dibuat dengan bentuk yang tidak sewajarnya. Maka subyek diminta untuk membaca dengan penuh teliti dan berpikir dengan cermat. Terlebih lagi, pada waktu penyebaran skala intensitas kesibukan Satpol PP kota Semarang cukup tinggi karena padatnya jadwal pekerjaan seperti operasi keamanan, ketertiban dan ketentraman masyarakat (kamtibmas), penjagaan keamanan event Semarang *Great Sale* dan penjagaan keamanan menjelang Pilkada Jawa Tengah. Mengingat padatnya kegiatan Satpol PP Kota Semarang, maka Kepala Sie Pengendalian Operasional Satpol PP Kota Semarang meminta agar bawahannya mengisi skala tersebut di rumah dan dikumpulkan lagi setelah skala tersebut selesai dikerjakan yang kemudian akan diambil kembali oleh peneliti setelah semua skala yang disebar terkumpul yaitu sejumlah 90 skala. Kemudian pada tanggal 1 Mei 2013, peneliti dihubungi oleh Kepala Sie Pengendalian Operasional Satpol PP Kota Semarang yang kemudian menginformasikan bahwa skala yang disebar telah terkumpul lengkap yang kemudian pada hari berikutnya peneliti mengambil skala yang telah terkumpul tersebut.

4.3.2 Pelaksanaan Skoring

Setelah pengumpulan data dilakukan, selanjutnya skala yang telah diisi responden kemudian dilakukan skoring/penyekoran. Langkah-langkah penyeoran dilakukan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban yang telah diisi oleh responden dengan rentang skor nol sampai dengan empat pada skala konflik peran yang selanjutnya ditabulasi. Setelah dilakukan tabulasi langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data yang meliputi pengujian statistik deskriptif.

4.4 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.4.1 Validitas Instrumen

Berdasarkan dari data yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17 pada skala konflik peran akan diperoleh validitas item pada skala tersebut. Pada skala konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang, dari 50 item yang terdapat dalam skala tersebut, 13 diantaranya dinyatakan tidak valid dan 37 sisanya valid. Item yang valid pada skala konflik peran mempunyai koefisien validitas berkisar antara 0,209 sampai dengan 0,468 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 persen. Nilai 5 persen dalam taraf signifikansi atau taraf keberartian tersebut bermakna probabilitas atau kemungkinan kesalahan yang terjadi adalah sebesar 5 persen atau kemungkinan benar adalah 95 persen (Arikunto, 2006: 345). Sebaran validitas item pada konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Sebaran Item Valid pada Skala Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang

Aspek-aspek Konflik Peran	Indikator	Sebaran No. Item	
		Valid	Tidak Valid
Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan	Merasa kehilangan semangat kerja	1, 6, 12, 13,14, 19, 21, 22, 39	7
	Mengesampingkan aturan	16,18, 23, 26, 27, 28, 33, 41	8, 9
	Tanggung jawab	25, 30, 46, 49, 50	4, 32, 34, 45, 47
Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki	Adanya tekanan	2, 11, 15, 29, 36, 40, 44, 48	5, 37
	Merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain.	3, 10, 17, 24, 31, 42, 43	20, 35, 38,
Jumlah Total		37	13

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah total dari item valid yang ada pada skala konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang adalah 37 item. Dari 50 item yang ada pada skala, terdapat 13 item yang tidak valid. Implikasi dari banyaknya item yang tidak valid adalah dikhawatirkan skala tersebut tidak mampu mengukur dengan baik apa yang seharusnya diukur, yakni variabel konflik peran. Namun, jika dicermati lebih lanjut sebaran item yang valid pada skala tersebut mampu merepresentasikan aspek-aspek yang terdapat pada variabel tersebut. Artinya, sebaran item yang valid mampu mewakili tiap aspek yang ada pada variabel konflik peran. Dengan tidak adanya aspek yang tidak terwakili oleh item yang ada pada konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang, maka dapat diartikan bahwa validitas konstruk dari variabel tersebut dapat dipertanggungjawabkan.

4.4.2 Reliabilitas Instrumen

Setelah diuji validitas item untuk skala psikologi mengenai konflik peran, kemudian skala tersebut dihitung reliabilitasnya. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* diperoleh koefisien reliabilitas pada skala konflik peran adalah $r = 0,799$ sehingga instrumen tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas dengan taraf yang cukup. Ini berarti dalam 100 kali penelitian 79 kali hasil yang diperoleh sama. Interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Tabel Interpretasi Nilai Reliabilitas

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

4.4.3 Gambaran Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah 90 orang anggota Satpol PP Kota Semarang yang ditugaskan di lapangan. Subjek penelitian memiliki karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Persentase (%)
25-34	8	8,89
35-44	41	45,56
45-54	41	45,56
Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa usia subjek penelitian berada pada kisaran 25 tahun sampai dengan 54 tahun. Subjek penelitian kebanyakan berusia antara 35 tahun sampai dengan 44 tahun dan 45 tahun sampai dengan 54 tahun, yaitu sebesar 45,56 persen atau sebanyak 41 orang. Sisanya yaitu sebesar 8,89 persen atau 8 orang berada pada kisaran usia 25 tahun sampai dengan 34 tahun. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar subjek penelitian adalah individu yang berada pada usia yang matang secara emosional dan perilaku.

Tabel 4.4 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	85	94,44
Perempuan	5	5,56
Jumlah Total	90	100

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa usia subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Anggota Satpol PP Kota Semarang yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak 94,44 persen daripada perempuan yang hanya sekitar 5,56 persen.

Tabel 4.5 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 8 Tahun	24	26,67
9 – 16 Tahun	26	28,89
17 – 24 Tahun	34	37,78
25 \geq Tahun	6	6,67
Jumlah Total	90	100

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa usia subjek penelitian memiliki masa kerja 1 tahun sampai dengan lebih dari 25 tahun. Subjek penelitian kebanyakan sudah bekerja cukup lama dengan rentan masa kerja antara 17 tahun sampai dengan 24 tahun, yaitu sebesar 37,78 persen atau 34 orang. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian sudah memiliki banyak pengalaman sehingga sudah terbiasa dengan berbagai macam permasalahan yang menyangkut pekerjaan mereka.

Tabel 4.6 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Akhir yang ditamatkan

Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
D3	2	2,22
SMA	75	83,33
SMP	5	5,56
SD	8	8,89
Jumlah Total	90	100

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa latar belakang pendidikan akhir yang ditamatkan subjek penelitian antara SD sampai dengan D3, dengan sebagian besar berijazah SMA sebesar 83,33 persen, kemudian berijazah SD sebesar 8,89 persen, berijazah SMP sebesar 5,56 persen dan berijazah D3 sebesar 2,22 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik dengan dituntaskannya pendidikan formal hingga jenjang sekolah menengah atas (SMA).

4.4.4 Analisis Deskriptif

Tanggapan subjek penelitian mengenai konflik peran dapat dilihat melalui hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif konflik peran adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Konflik Peran

		Statistics		
		Konflik Peran	Aspek 1	Aspek 2
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0
Mean		83.0111	45.8000	37.2111
Median		81.0000	44.5000	37.0000
Mode		79.00	42.00	38.00
Std. Deviation		9.96792	5.88695	5.24135

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari skala yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk mengetahui konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti menggunakan angka yang dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka yang diolah dengan metode statistik. Metode statistik digunakan untuk mencari tahu besarnya Mean Hipotetik (Mean Teoritik) dan Standar Deviasi (SD) dengan mendasarkan pada jumlah aitem, skor maksimal, serta skor minimal pada masing-masing alternatif jawaban. Guna memudahkan dalam interpretasi data kemudian dilakukan penggolongan kriteria tingkat konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang. Penggolongan kriteria dilakukan dengan menggunakan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal (Azwar, 2003:108). Penggolongan subjek kedalam tiga kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penggolongan Kriteria Subjek Ke Tiga Kategori

Interval skor	Kriteria
$(\mu + 1 \sigma) \leq X$	Tinggi
$(\mu - 1 \sigma) \leq X < (\mu + 1 \sigma)$	Sedang
$X < (\mu - 1 \sigma)$	Rendah

Keterangan:

μ : Mean teoritik

σ : Standar deviasi teoritik

4.4.5 Gambaran Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konflik peran, dimana skala tersebut disusun berdasarkan beberapa aspek yang menyusun konflik peran. Gambaran konflik peran dapat dilihat secara umum maupun dilihat dari masing-masing aspek dan indikator didalamnya. Berikut merupakan gambaran konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang ditinjau secara umum, masing-masing aspek dan masing-masing indikator.

4.4.5.1 Gambaran Umum Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang

Konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang yang diukur menggunakan skala konflik peran yang valid, terdiri dari 37 aitem dengan skor tertinggi 4 dan skor terendah 0, sehingga konflik peran dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

Jumlah Aitem = 37

Skor tertinggi = $4 \times 37 = 148$

Skor terendah = $0 \times 37 = 0$

Mean Teoritik = (Skor Teringgi + Skor Terendah) : 2

= $(148 + 0) : 2$

= 74

Standar Deviasi = (Skor Tertinggi – Skor Terendah) : 6

$$= (148-0) : 6$$

$$= 24,67$$

Gambaran secara umum konflik peran berdasarkan perhitungan di atas diperoleh Mean = 74 dan SD = 24,67. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 74 - (1,0 \times 24,67) = 49,33$$

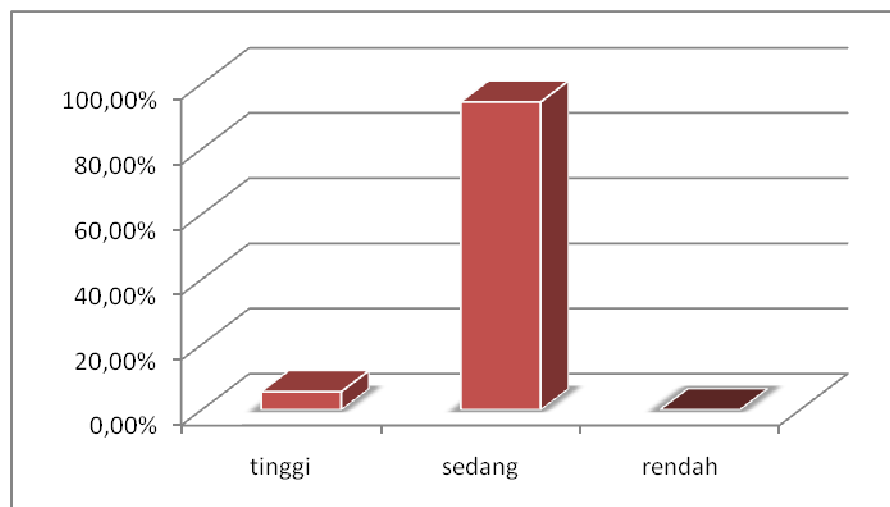
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 74 + (1,0 \times 24,67) = 98,67$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$98,67 \leq X$	8	8,89
Sedang	$49,33 \leq X < 98,67$	82	91,11
Rendah	$X < 49,33$	0	0,00
Jumlah		90	100

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui gambaran mengenai konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang menunjukkan bahwa konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang yang berada pada kategori tinggi sebanyak 8,89 persen (8 orang), kategori sedang sebanyak 91,11 persen (82 orang), kategori rendah 0 persen karena tidak ada subjek yang memiliki skor dalam kategori tersebut. Secara rinci dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4.1 Konflik Peran Pada Anggota Satpol PP Kota Semarang

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 82 orang atau 91,11 persen, tergolong kriteria tinggi sebesar 8 orang atau 8,89 persen dan tidak ada yang berada dalam kriteria rendah atau 0 persen. Mean empiris variabel konflik peran sebesar 83,01 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.

Tabel 4.10 Mean Empirik pada Variabel Konflik Peran

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Konflik Peran	90	64	116	83,01	9,967

Berdasarkan hasil yang telah tersaji di atas, diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean empirik} = 83,01$$

$$\text{Mean teoritis } (\mu) = 74$$

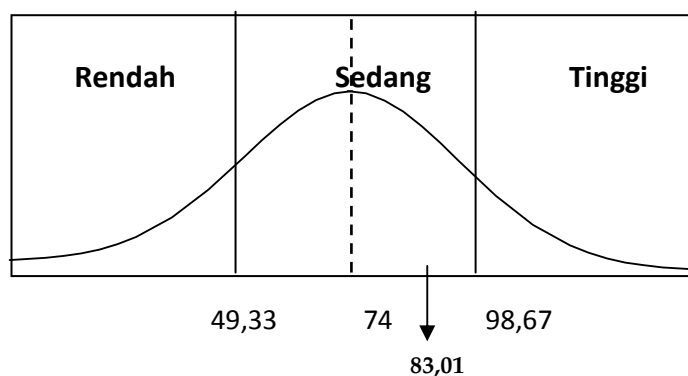
$$\text{Standar deviasi } (\sigma) = 24,67$$

Sehingga diperoleh kriteria konflik peran sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kriteria Konflik Peran

Interval Skor	Interval	Kriteria
$\mu + 1\sigma \leq X$	$98,67 \leq X$	Tinggi
$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	$49,33 \leq X < 98,67$	Sedang
$X < \mu - 1\sigma$	$X < 49,33$	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, mean empirik konflik peran dengan nilai 83,01 yang diletakkan ke dalam ukuran mean teoritik, hasilnya berada pada kategori sedang, yaitu $49,33 \leq X < 98,67$. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva berikut ini.



Gambar 4.2 Kurva Mean Teoritik Konflik Peran

Konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang terdiri dari beberapa aspek dengan beberapa indikator didalamnya. Gambaran setiap aspek konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang akan dijelaskan secara rinci di bawah ini.

4.4.5.2 Gambaran Spesifik Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Aspek

Konflik peran terdiri dari dua aspek, yaitu adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dan adanya pertentangan antara nilai-

nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Gambaran dari masing-masing aspek konflik peran dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1). Adanya Perbedaan atau Ketidaksesuaian Tindakan dengan Harapan

Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dalam hal ini konflik peran muncul ketika seseorang mendapatkan tugas ataupun menyelesaikan pekerjaan akan tetapi hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang diminta oleh pemberi tugas.

Gambaran konflik peran berdasarkan aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Aitem} = 22$$

$$\text{Skor tertinggi} = 22 \times 4 = 88$$

$$\text{Skor terendah} = 22 \times 0 = 0$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritis } (\mu) &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\ &= 88 + 0 : 2 = 44 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= \frac{88 - 0}{6} = 14,67 \end{aligned}$$

Gambaran aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 44$ dan $SD = 14,67$.

Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 44 - (1,0 \times 14,67) = 29,33$$

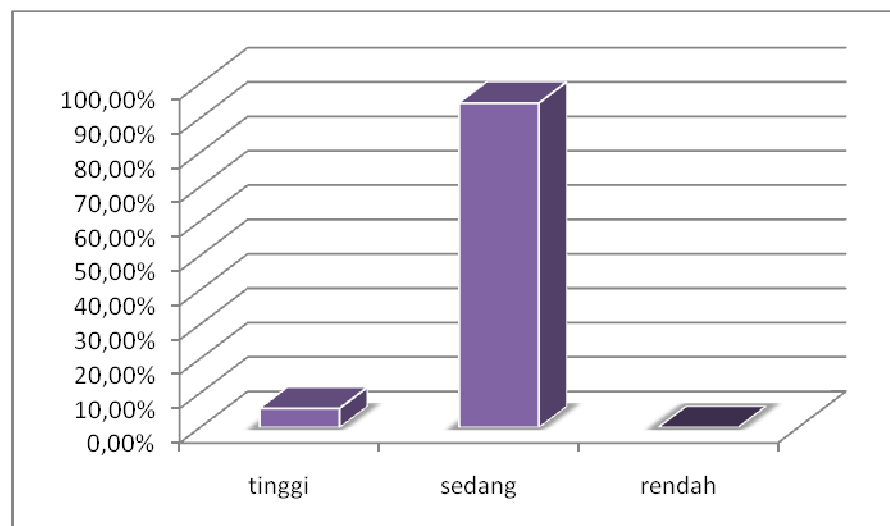
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 44 + (1,0 \times 14,67) = 58,67$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian dengan harapan sebagai berikut

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Aspek Adanya Perbedaan atau Ketidaksesuaian Tindakan dengan Harapan

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$58,67 \leq X$	5	5,56
Sedang	$29,33 \leq X < 58,67$	85	94,44
Rendah	$X < 29,33$	0	0,00
Jumlah		90	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan berada pada kategori tinggi sebanyak 5,56 persen (5 orang), kategori sedang sebanyak 94,44 persen (85 orang), kategori rendah sebanyak 0 persen. Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Adanya Perbedaan atau Ketidaksesuaian Tindakan dengan Harapan

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ditinjau dari aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian

tindakan dengan harapan tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang berjumlah 85 orang atau 94,44 persen, tergolong kriteria tinggi sebanyak 5 orang atau 5,56 persen dan tidak ada yang berada dalam kriteria rendah atau 0 persen. Mean empiris variabel konflik peran ditinjau dari aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan sebesar 45,80 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.

(2). Adanya Pertentangan antara Nilai-nilai Hidup dengan Peran yang dimiliki

Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki dalam hal ini konflik peran muncul saat seseorang mendapatkan tugas yang bertentangan dengan hati nuraninya maka dia akan merasa bingung dengan apa yang akan dikerjakan. Hal ini dapat terjadi ketika seorang anggota Satpol PP diminta oleh atasannya untuk menggusur para PKL dimana disalah satu penghuni PKL tersebut adalah teman dekatnya. Dia akan merasa jika tidak melaksanakan tugas tersebut maka atasannya akan menganggap dia tidak menuruti perintah. Namun disisi lain dia merasa enggan melakukan tugas tersebut karena dia berpikir bahwa orang yang harus dia gusur adalah teman dekatnya.

Gambaran konflik peran berdasarkan aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Aitem} = 15$$

$$\text{Skor tertinggi} = 15 \times 4 = 60$$

$$\text{Skor terendah} = 15 \times 0 = 0$$

$$\text{Mean Teoritis } (\mu) = (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2$$

$$= 60 + 0 : 2 = 30$$

Standar Deviasi (σ) = (Skor Tertinggi – Skor Terendah) : 6

$$= \frac{30 - 0}{6} = 5$$

Gambaran aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 30$ dan $SD = 5$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 30 - (1,0 \times 5) = 25$$

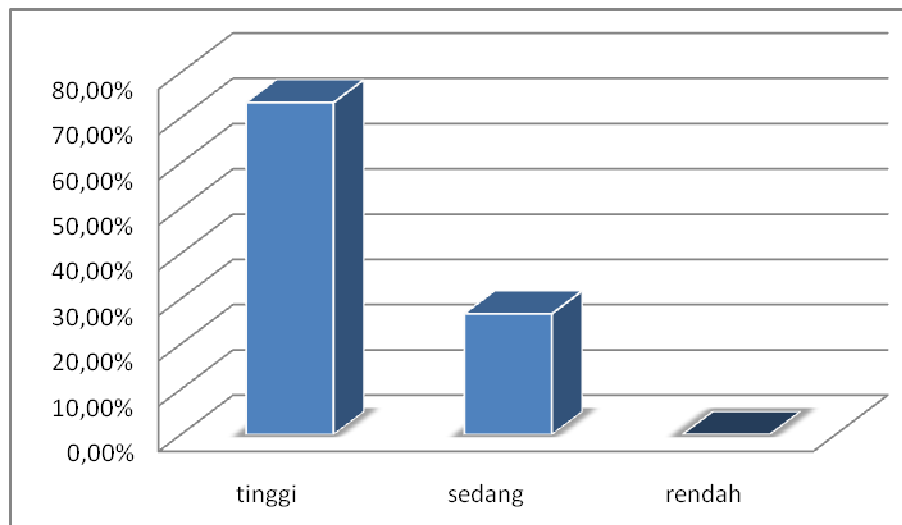
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 30 + (1,0 \times 5) = 35$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki sebagai berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Aspek Adanya Pertentangan antara Nilai-nilai
Hidup dengan Peran yang dimiliki

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$35 \leq X$	66	73,33
Sedang	$25 \leq X < 35$	24	26,67
Rendah	$X < 25$	0	0
Jumlah		90	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang menunjukkan bahwa aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki berada pada kategori tinggi sebanyak 73,33 persen (66 orang), kategori sedang sebanyak 26,67 persen (24 orang), kategori rendah sebanyak 0 persen. Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Adanya Pertentangan antara Nilai-nilai Hidup dengan Peran yang dimiliki

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ditinjau dari aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 66 orang atau 73,33 persen, tergolong kriteria tinggi sebanyak 24 orang atau 26,67 persen dan tidak ada yang berada dalam kriteria rendah atau 0 persen. Mean empiris variabel konflik peran ditinjau dari aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki sebesar 37,21 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 17.

4.4.5.3 Ringkasan Analisis Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Aspek

Secara keseluruhan, ringkasan hasil perhitungan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang ditinjau pada masing-masing aspek lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Ringkasan Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau Masing-masing Aspek

Karakteristik	Kriteria			Mean Empiris
	Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)	
Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan	5,56	94,44	0,00	45,80
Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki	73,33	26,67	0,00	37,21

Berdasarkan perbandingan mean empiris dari tiap aspek konflik peran diatas dapat dilihat bahwa aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan memiliki mean empiris sebesar 45,80. Sedangkan aspek pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki memiliki mean empiris sebesar 37,21. Berdasarkan perbandingan mean empiris dari dua aspek yang diteliti didapatkan bahwa aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan menyumbang pengaruh paling besar terhadap munculnya konflik peran dalam diri anggota Satpol PP Kota Semarang.

4.4.5.4 Gambaran Spesifik Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Indikator

Konflik peran terdiri dari dua aspek, yaitu adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dan adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Aspek-aspek yang membentuk konflik peran tersebut memiliki beberapa indikator didalamnya. Aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan terdiri dari merasa kehilangan

semangat kerja, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin) dan tanggung jawab yang terbengkalai. Aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki terdiri dari adanya tekanan dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain.

Hasil analisis deskriptif tiap indikator dari aspek-aspek yang membentuk konflik peran dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskriptif Konflik Peran Tiap Indikator

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indikator 1	90	14.00	29.00	20.9111	3.12527
Indikator 2	90	9.00	20.00	13.1111	2.42850
Indikator 3	90	7.00	16.00	11.7778	2.05420
Indikator 4	90	12.00	27.00	17.8556	2.97012
Indikator 5	90	14.00	27.00	19.3556	2.90413
Valid N (listwise)	90				

Gambaran dari masing-masing indikator dari aspek yang membentuk konflik peran dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1). Aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan

Aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan terdiri dari merasa memiliki sumber daya yang terbatas, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin) dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berikut adalah penjelasan gambaran konflik peran berdasarkan indikator yang terdapat pada aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan.

a. Merasa Kehilangan Semangat Kerja

Gambaran konflik peran berdasarkan indikator merasa kehilangan semangat kerja dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Aitem} &= 9 \\
 \text{Skor tertinggi} &= 9 \times 4 = 36 \\
 \text{Skor terendah} &= 9 \times 0 = 0 \\
 \text{Mean Teoritis } (\mu) &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\
 &= 36 + 0 : 2 \\
 &= 18 \\
 \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\
 &= \frac{36 - 0}{6} \\
 &= 3
 \end{aligned}$$

Gambaran indikator merasa kehilangan semangat kerja berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 18$ dan $SD = 3$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 18 - (1,0 \times 3) = 15$$

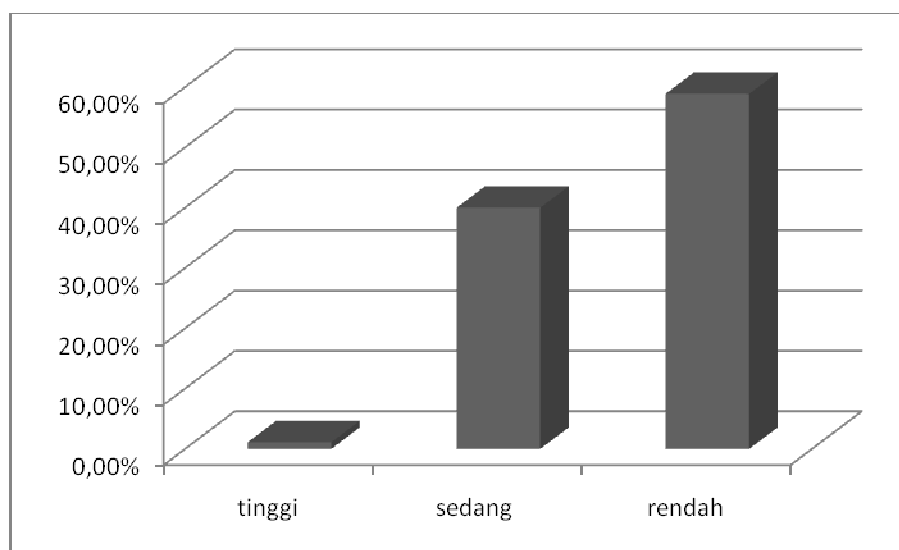
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 18 + (1,0 \times 3) = 21$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi indikator merasa kehilangan semangat kerja sebagai berikut:

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Indikator Merasa Kehilangan Semangat Kerja

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$21 \leq X$	37	41,11
Sedang	$15 \leq X < 21$	50	55,56
Rendah	$X < 15$	3	3,33
Jumlah		90	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang menunjukkan bahwa indikator merasa kehilangan semangat kerja berada pada kategori tinggi sebanyak 41,11 persen (37 orang), kategori sedang sebanyak 55,56 persen (50 orang), kategori rendah sebanyak 3,33 persen (3 orang). Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Indikator Merasa Kehilangan Semangat Kerja

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ditinjau dari indikator merasa kehilangan semangat kerja tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang sebanyak 50 orang atau 55,56 persen, tergolong kriteria tinggi sebanyak 37 orang atau 41,11 persen dan tergolong kriteria rendah sebanyak 3 orang atau 3,33 persen. Mean empiris variabel konflik peran ditinjau dari indikator merasa memiliki sumber daya yang terbatas sebesar 20,91 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Sollutions*) versi 17.

b. Mengesampingkan Aturan (Perilaku Tidak Disiplin)

Gambaran konflik peran berdasarkan indikator mengesampingkan aturan dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Aitem} = 8$$

$$\text{Skor tertinggi} = 8 \times 4 = 32$$

$$\text{Skor terendah} = 8 \times 0 = 0$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritis } (\mu) &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\ &= 36 + 0 : 2 = 16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= \frac{16 - 0}{6} = 2,67 \end{aligned}$$

Gambaran indikator mengesampingkan aturan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 16$ dan $SD = 2,67$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 16 - (1,0 \times 2,67) = 13,33$$

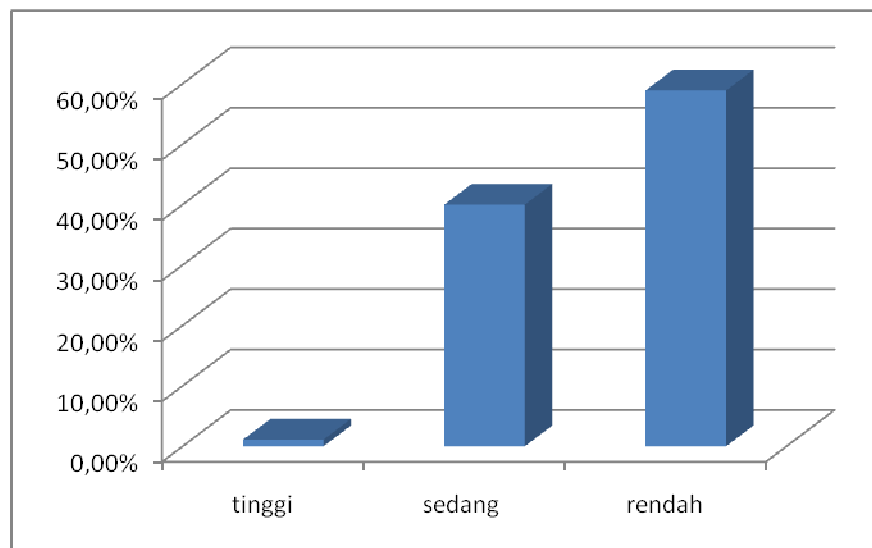
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 16 + (1,0 \times 2,67) = 18,67$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi indikator mengesampingkan aturan sebagai berikut:

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Indikator Mengesampingkan Aturan (Perilaku Tidak Disiplin)

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$18,67 \leq X$	1	1,11
Sedang	$13,33 \leq X < 18,67$	36	40
Rendah	$X < 13,33$	53	58,89
Jumlah		90	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang menunjukkan bahwa indikator mengesampingkan aturan berada pada kategori tinggi sebanyak 1,11 persen (1 orang), kategori sedang sebanyak 40 persen (36 orang), kategori rendah sebanyak 58,89 persen (53 orang). Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Indikator Mengesampingkan Aturan (Perilaku Tidak Disiplin)

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ditinjau dari indikator mengesampingkan aturan tergolong rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria rendah sebanyak 53 orang atau 58,89 persen, tergolong kriteria sedang sebanyak 36 orang atau 40 persen dan tergolong kriteria tinggi sebanyak 1 orang atau 1,11 persen. Mean empiris variabel konflik peran ditinjau dari indikator mengesampingkan aturan sebesar 13,11 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.

c. Tanggung Jawab yang Terbengkalai

Gambaran konflik peran berdasarkan indikator tanggung jawab yang terbengkalai dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Aitem} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 4 = 20$$

$$\text{Skor terendah} = 5 \times 0 = 0$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritis } (\mu) &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\ &= 20 + 0 : 2 = 10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= \frac{10 - 0}{6} = 1,67 \end{aligned}$$

Gambaran indikator tanggung jawab yang terbengkalai berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 10$ dan $SD = 1,67$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 10 - (1,0 \times 1,67) = 8,33$$

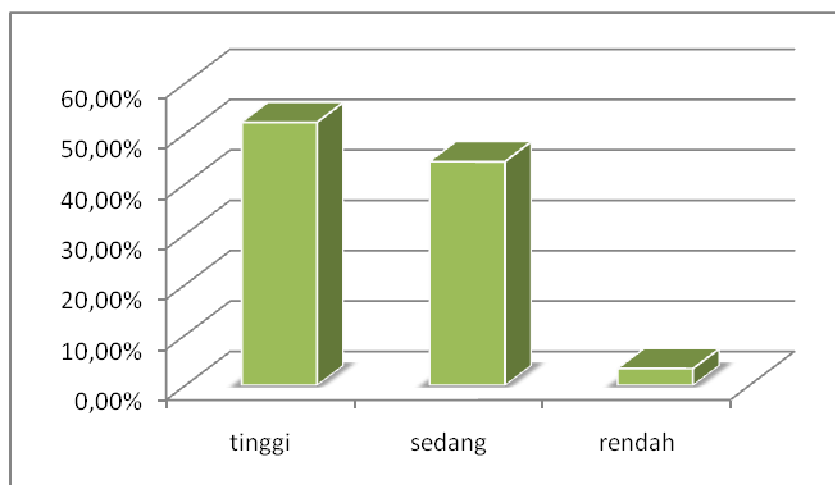
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 10 + (1,0 \times 1,67) = 11,67$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi indikator tanggung jawab yang terbengkalai sebagai berikut:

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Indikator Tanggung Jawab yang Terbengkalai

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$11,67 \leq X$	47	52,22
Sedang	$8,33 \leq X < 11,67$	40	44,44
Rendah	$X < 8,33$	3	3,33
Jumlah		90	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab yang terbengkalai berada pada kategori tinggi sebanyak 52,22 persen (47 orang), kategori sedang sebanyak 44,44 persen (40 orang), kategori rendah sebanyak 3,33 persen (3 orang). Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.7 Indikator Tanggung Jawab Yang Terbengkalai

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ditinjau dari indikator tanggung jawab yang terbengkalai tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi sebanyak 47 orang atau 52,22 persen, tergolong kriteria sedang sebanyak 40 orang atau 44,44 persen dan tergolong kriteria rendah sebanyak 3 orang atau 3,33 persen. Mean empiris variabel konflik peran ditinjau dari indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan sebesar 11,78 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.

(2). Aspek Adanya Pertentangan Antara Nilai-nilai Hidup dengan Peran yang Dimiliki

Aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki terdiri dari adanya tekanan dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain. Berikut adalah penjelasan gambaran konflik peran berdasarkan indikator yang terdapat pada aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki.

a. Adanya Tekanan

Gambaran konflik peran berdasarkan indikator adanya tekanan dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Aitem} = 8$$

$$\text{Skor tertinggi} = 8 \times 4 = 32$$

$$\text{Skor terendah} = 8 \times 0 = 0$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritis } (\mu) &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\ &= 32 + 0 : 2 = 16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= \frac{16 - 0}{6} = 2,67 \end{aligned}$$

Gambaran indikator adanya tekanan berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 16$ dan $SD = 2,67$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 16 - (1,0 \times 2,67) = 13,33$$

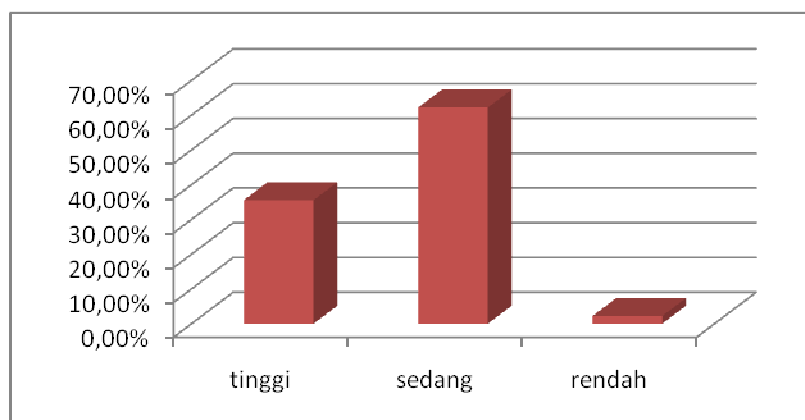
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 16 + (1,0 \times 2,67) = 18,67$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi indikator adanya tekanan sebagai berikut:

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Indikator Adanya Tekanan

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$18,67 \leq X$	32	35,56
Sedang	$13,33 \leq X < 18,67$	56	62,22
Rendah	$X < 13,33$	2	2,22
Jumlah		90	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang menunjukkan bahwa indikator adanya tekanan berada pada kategori tinggi sebanyak 35,56 persen (32 orang), kategori sedang sebanyak 62,22 persen (56 orang), kategori rendah sebanyak 2,22 persen (2 orang). Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.8 Indikator Adanya Tekanan**

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ditinjau dari indikator adanya tekanan tergolong sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria sedang sebanyak 56 orang atau 62,22 persen, tergolong kriteria tinggi sebanyak 32 orang atau 35,56 persen dan tergolong kriteria rendah sebanyak 2 orang atau 2,22 persen. Mean empiris variabel konflik peran ditinjau dari indikator adanya

tekanan sebesar 17,85 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.

b. Merasa Pelaksanaan Peran yang Satu Akan Mempengaruhi Peran yang Lain

Gambaran konflik peran berdasarkan indikator merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Aitem} = 7$$

$$\text{Skor tertinggi} = 7 \times 4 = 28$$

$$\text{Skor terendah} = 7 \times 0 = 0$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritis } (\mu) &= (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}) : 2 \\ &= 28 + 0 : 2 = 14 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) : 6 \\ &= \frac{14 - 0}{6} = 2,33 \end{aligned}$$

Gambaran indikator merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $M = 14$ dan $SD = 2,33$. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} - 1,0 \text{ SD} = 14 - (1,0 \times 2,33) = 11,67$$

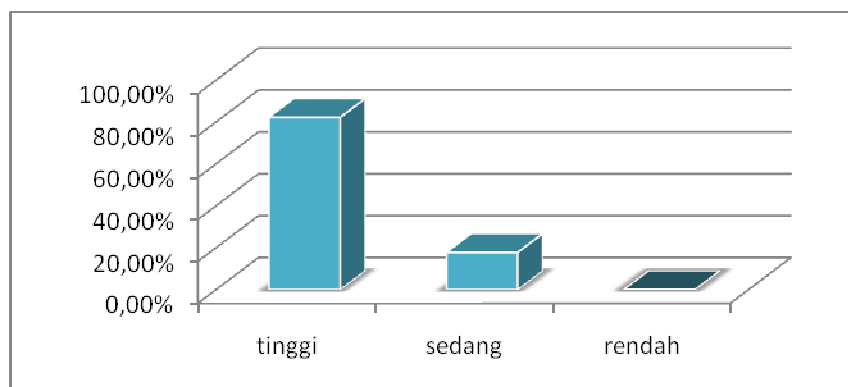
$$\text{Mean} + 1,0 \text{ SD} = 14 + (1,0 \times 2,33) = 16,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi indikator merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain terhadap pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Indikator Merasa Pelaksanaan Peran yang Satu Akan Mempengaruhi Peran yang Lain

Kriteria	Interval	Frekuensi Subjek	Persentase (%)
Tinggi	$16,33 \leq X$	74	82,22
Sedang	$11,67 \leq X < 16,33$	16	17,77
Rendah	$X < 11,67$	0	0,00
Jumlah		90	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang menunjukkan bahwa indikator merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain berada pada kategori tinggi sebanyak 82,22 persen (74 orang), kategori sedang sebanyak 17,22 persen (16 orang), kategori rendah sebanyak 0,00 persen karena tidak ada subjek yang berada dalam kategori tersebut. Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.9 Indikator Merasa Pelaksanaan Peran yang Satu Akan Mempengaruhi Peran yang Lain

Tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ditinjau dari indikator merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong kriteria tinggi sebanyak 74 orang

atau 82,22 persen, tergolong kriteria sedang sebanyak 16 orang atau 17,22 persen dan tidak ada yang tergolong kedalam kriteria rendah. Mean empiris variabel konflik peran ditinjau dari indikator merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain sebesar 19,35 yang diperoleh berdasarkan perhitungan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.

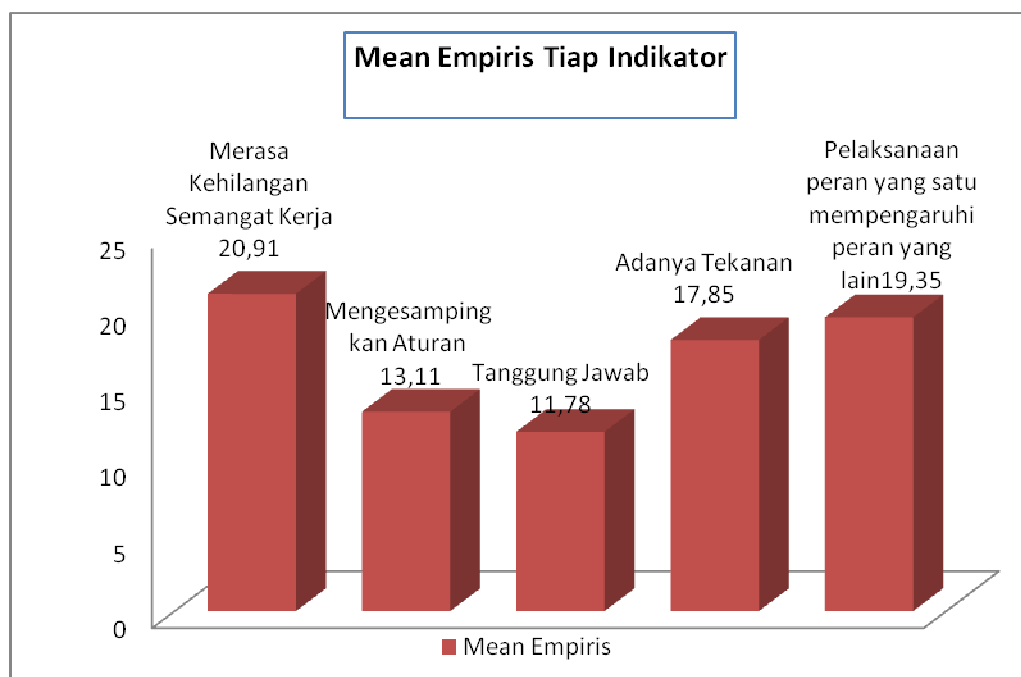
4.4.5.5 Ringkasan Analisis Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Indikator

Secara keseluruhan, ringkasan hasil perhitungan konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang ditinjau dari masing-masing indikator lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Ringkasan Analisis Konflik Peran pada Anggota Satpol PP Kota Semarang Ditinjau dari Masing-masing Indikator

Aspek	Indikator	Kriteria			Mean Empiris
		Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)	
Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan	Merasa kehilangan semangat kerja	41,11	55,56	3,33	20,91
	Mengesampingkan aturan	1,11	40,00	58,89	13,11
	Tanggung jawab yang terbengkalai	52,22	44,44	3,33	11,78
Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki	Adanya tekanan	35,56	62,22	2,22	17,85
	Merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi peran yang lain.	82,22	17,77	0,00	19,35

Berdasarkan hasil analisa terhadap tiap-tiap indikator konflik peran diatas dapat dilihat bahwa indikator konflik peran yang paling besar dirasakan oleh anggota Satpol PP Kota Semarang adalah indikator kehilangan semangat kerja dengan perolehan mean empiris sebesar 20,91. Sedangkan indikator konflik peran yang paling kecil dirasakan oleh anggota Satpol PP Kota Semarang adalah tanggung jawab yang terbengkalai dengan perolehan mean empiris sebesar 11,78. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 4.10 Diagram Masing-masing Indikator Konflik Peran

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Konflik peran adalah pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai yang dialami individu akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan yang diterima individu tersebut sehingga individu tersebut kesulitan dalam mengambil suatu

tindakan mengenai apa yang harus dilakukannya. Robbins dan Judge (2008:364) menjelaskan bahwa konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Konflik peran muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Konflik peran yang dialami anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan ditunjukkan dengan adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan, dan adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan ditunjukkan dalam bentuk merasa kehilangan semangat kerja, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin), tanggung jawab yang terbengkalai. Adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki ditunjukkan dengan adanya tekanan, merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain.

Konflik peran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala konflik peran, dimana semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin tinggi konflik peran yang dimiliki subjek. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek akan menunjukkan semakin rendah pula konflik peran yang dimiliki subjek.

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan mengalami konflik peran yang termasuk dalam kategori sedang. Konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang termasuk dalam kategori sedang, hal ini dapat dilihat dari

banyaknya anggota Satpol PP yang termasuk dalam kategori tersebut yaitu sebesar 91,11 persen atau 82 orang ditinjau dari dua aspek yaitu adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dan adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan memperoleh hasil terbanyak 94,44 persen atau 85 orang termasuk pada kategori sedang, aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki memperoleh hasil terbanyak sebesar 73,33 persen atau 66 orang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan memiliki konflik peran yang sedang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota Satpol PP Kota Semarang mengalami konflik peran yang tergolong sedang yang merupakan imbas dari adanya pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai yang dialami individu akibat adanya perbedaan ekspektasi yang diterima individu tersebut. Arti sedang yang dimaksud adalah meskipun anggota Satpol PP Kota Semarang mengalami konflik peran, namun hal tersebut tidak terlalu signifikan mempengaruhi kinerja mereka dilapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota Satpol PP Kota Semarang, konflik peran muncul dikarenakan adanya pertentangan dalam diri individu penerima peran mengenai pekerjaan yang dilakukannya dirasa tidak sesuai dengan keinginan individu penerima peran tersebut. Anggota Satpol PP merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat membuat orang lain menderita karena kehilangan mata pencaharian, tempat tinggal ataupun harta benda.

Akibatnya, perasaan bersalah dan dilema muncul dalam diri anggota Satpol PP karena anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat menyengsarakan orang ataupun kelompok masyarakat tertentu.

Pada dasarnya individu yang menjalankan peran sebagai anggota Satpol PP yang juga merupakan bagian dari masyarakat kalangan menengah kebawah akan menghadapi konflik peran dalam diri manakala harus melaksanakan tugas yang berbenturan dengan hati nurani mereka seperti melakukan penggusuran terhadap PKL, operasi PMKS dan lain sebagainya. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan membuat orang atau kelompok lain menderita karena kehilangan tinggal atau mata pencaharian. Hal ini pada akhirnya akan menimbulkan suatu sikap tidak tegas dalam bertindak serta ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berpengaruh negatif pada produktivitas kerja mereka dilapangan.

Adanya konflik peran yang tergolong sedang pada anggota Satpol PP Kota Semarang, dapat dikarenakan sebagian besar anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan berusia 35 sampai dengan 54 tahun. Artinya, sebagian besar anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan adalah individu yang berada pada tahap usia dewasa yang merupakan usia matang secara emosional dan perilaku. Erikson (dalam Crain, 2007:447) dalam periode ini individu memiliki antara kearifan dan penyerapan pribadi. Kearifan yang dimaksud adalah kapasitas untuk mengembangkan perhatian terhadap orang lain atau masyarakat sekitar. Kearifan dimiliki seorang individu karena mampu mengelola emosi dengan lebih baik sehingga dapat berbuat lebih bijaksana dalam

menentukan sikap. Usia dewasa merupakan usia matang yang membuat individu lebih mampu mengontrol emosi dan stresnya dengan lebih baik sehingga konflik peran yang dialami individu tersebut tidak terlalu mengganggu kehidupannya.

Masa kerja dari anggota Satpol PP Kota Semarang juga menjadi alasan adanya konflik peran yang tergolong sedang. Sebagian besar anggota Satpol PP Kota Semarang telah bekerja selama 17 sampai dengan 24 tahun. Permana (2010) masa kerja berkaitan dengan pengalaman yang dapat digunakan untuk belajar mengatasi konflik. Lamanya masa kerja yang dimiliki anggota Satpol PP Kota Semarang membuat mereka mengenali kendala-kendala dalam bekerja, serta sudah dapat memahami karakter dari setiap orang atau kelompok yang dihadapi, yang kemudian membuat anggota Satpol PP Kota Semarang dapat mengatasi permasalahan yang ditemui.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki sebagian besar anggota Satpol PP Kota Semarang adalah SMA. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik dengan dituntaskannya pendidikan formal hingga jenjang SMA. Anas (2010) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan yang baik akan membuat seseorang dapat lebih baik dalam mengambil suatu sikap. Hal ini berarti pendidikan yang baik membuat individu dapat lebih baik dalam mengambil suatu keputusan mengenai tindakannya dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ditemuinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rahardian (2010) bahwa memang terjadi konflik peran dalam diri individu yang menjalankan anggota Satpol PP. Konflik peran pada anggota Satpol PP muncul

ketika ekspektasi yang diberikan oleh organisasi menjadi berbeda dengan ekspektasi peran yang berasal dari kelompok masyarakat tertentu. Perbedaan ekspektasi peran menimbulkan konflik peran yang mengakibatkan individu yang menjalankan peran sebagai Satpol PP kesulitan dalam menentukan atau mengambil suatu keputusan saat bertindak di lapangan, apakah akan bekerja sesuai dengan ketentuan Perda atau mengalah demi kelangsungan hidup suatu kelompok masyarakat.

Konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang yang tergolong sedang dapat disebabkan oleh faktor-faktor penyebabnya. James A.F Stoner dan Charles Wankel (dalam Winardi 1994:68) menjelaskan bahwa konflik yang dialami individu dikarenakan individu harus memilih antara dua macam alternatif positif dan yang sama-sama memiliki daya tarik yang sama, individu harus memilih antara dua macam alternatif negatif yang sama tidak memiliki daya tarik sama sekali dan individu harus mengambil keputusan sehubungan dengan sebuah alternatif yang memiliki konsekuensi positif maupun negatif yang berkaitan dengannya. Ketika individu menerima tugas yang dirasa melebihi kemampuannya, individu yang menerima tugas tersebut kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga membuat hasil pelaksanaan tugas tersebut kadangkala tidak sesuai dengan harapan individu atau kelompok yang memberikan tugas tersebut. Tugas yang bertentangan dengan nilai pribadi yang dianut oleh individu akan membuat individu yang menerima tugas tersebut akan mengalami kesulitan dalam mengambil suatu keputusan mengenai

tindakan yang akan dilakukannya, sehingga akan mempengaruhi kinerja individu tersebut.

Konflik peran merupakan dampak dari adanya perbedaan ekspektasi peran yang diterima oleh seorang individu, namun tidak semua individu yang menerima ekspektasi peran yang berbeda akan mengalami konflik peran, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki daya tahan stres yang berbeda-beda. Hal ini bergantung pada kemampuan setiap individu. Menurut Safaria dkk (2011) ketika tingkat peran dan konflik peran yang dialami individu tinggi, maka akan meningkatkan rasa ketidaknyamanan diantara mereka. Peningkatan ketidaknyamanan kerja individu akan diikuti dengan meningkatnya perasaan tertekan. Jika kondisi ini berlangsung terus menerus maka akan dapat meningkatkan stres kerja di masa yang akan datang.

Penelitian Widiyanto dan Sus (2007) menjelaskan bahwa konflik peran merupakan suatu bentuk khusus dari konflik yang terjadi ketika seseorang menerima dua peran atau pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten dan berbeda pada waktu yang sama, dimana hal tersebut terjadi ketika seseorang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan harapan, menerima harapan atau permintaan dari dua orang atau lebih yang saling bertentangan, serta mengalami pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Sedangkan hasil penelitian Delucia-Waack dan Annemarie (2010) menjelaskan bahwa konflik peran yang muncul diakibatkan dari ketidakjelasan peran yang diterima oleh individu yang menerima ekspektasi atas peran yang diberikan oleh atasan atau organisasi.

Menurut hasil penelitian Nugroho (2006) konflik peran memberikan dampak negatif bagi perkembangan perilaku anggota organisasi dan menghambat pencapaian kinerja yang tinggi. Bila anggota organisasi tidak dapat mengelola konflik peran yang timbul dalam unit-unit kerjanya memberikan dampak adanya perselisihan terbuka antar pegawai, ketidakpuasan dengan anggota kelompok, merasa bukan sebagai bagian dalam kelompok, berkeinginan untuk meninggalkan organisasi, sehingga membuat disorientasi terhadap tujuan organisasi.

Variabel konflik peran mempunyai beberapa gejala atau aspek yang menyusunnya, yaitu aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan dan adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki. Adapun aspek dalam konflik peran yang mempunyai nilai mean empiris terbesar adalah pada aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan sebesar 45,80. Hal ini menunjukkan bahwa pada aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan mempunyai proporsi yang besar dalam variabel konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang.

Aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan ditunjukkan dalam bentuk merasa kehilangan semangat kerja, mengesampingkan aturan (perilaku tidak disiplin), tanggung jawab yang terbengkalai. Hal tersebut sesuai dengan hasil perhitungan yang diperoleh yaitu sebesar 94,44 persen atau 85 subjek memiliki konflik peran yang sedang yang artinya anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan mengalami konflik peran sedang dalam pelaksanaan kerja ditinjau dari aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan. Menurut Robbins dan Judge (2008:364) konflik peran

didefinisikan sebagai situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Harapan peran yang berbeda-beda membuat individu yang menerima peran tersebut akan kebingungan mengenai sikap apa yang akan di lakukannya. Hal ini memberikan suatu gambaran bahwa konflik peran memunculkan harapan yang mungkin sulit untuk dicapai atau dipuaskan.

Selanjutnya pada aspek adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki dapat dilihat berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 73,33 persen atau 66 subjek yang artinya subjek mengalami konflik peran yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan mengalami konflik peran yang tinggi dilihat dari gejala adanya pertentangan antara nilai-nilai hidup dengan peran yang dimiliki seperti adanya tekanan dan merasa pelaksanaan peran yang satu akan mempengaruhi hasil pelaksanaan peran lain. Hasil ini sesuai dengan penelitian Widiyanto dan Sus (2007) yang menjelaskan bahwa tingginya gejala pertentangan antara nilai hidup dengan peran yang dimiliki seseorang diakibatkan adanya suatu kebingungan dalam diri individu ketika menerima peran yang dirasa tidak sesuai dengan prinsip hidupnya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada masing-masing indikator dari aspek-aspek yang membentuk konflik peran, diperoleh bahwa indikator kehilangan semangat kerja memiliki mean empiris terbesar yaitu 20,91. Artinya indikator merasa kehilangan semangat kerja merupakan gejala yang paling besar dirasakan dalam variabel konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang. Kehilangan semangat kerja paling dirasakan oleh Satpol PP Kota Semarang

karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang secara langsung bersinggungan dengan hajat orang banyak. Sebagai manusia biasa yang memiliki perasaan dan hati nurani, anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan akan merasa iba, tidak nyaman dalam bekerja dan merasa bersalah karena pekerjaannya bisa membuat orang lain menderita. Rahardian (2010) menjelaskan bahwa anggota Satpol PP akan merasa kehilangan semangat kerja ketika diminta untuk melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan penertiban seperti operasi KTP, operasi PMKS dan penertiban PKL. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa anggota Satpol PP Kota Semarang yang bertugas di lapangan. Anggota Satpol PP tersebut menyatakan bahwa setiap kali melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pengusuran mereka seperti kehilangan semangat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut karena merasa pekerjaannya bisa membuat orang atau kelompok lain menderita.

Sedangkan indikator yang mempunyai mean empiris paling rendah adalah indikator tanggung jawab yang terbengkalai yaitu sebesar 11,78. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan gejala yang paling kecil dirasakan dalam variabel konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang. Tanggung jawab yang terbengkalai menjadi indikator yang paling ringan dirasakan anggota Satpol PP Kota Semarang dikarenakan sebagian besar anggota Satpol PP sudah bekerja cukup lama dengan rentan masa kerja antara 17 tahun sampai dengan 24 tahun, sehingga mereka sudah paham mengenai tanggung jawabnya. Kreitner dan Kinicki (dalam Widiyanto dan Sus, 2007) menyatakan bahwa masa kerja yang lama cenderung membuat seseorang

lebih bertanggung jawab dan merasa betah berada dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena seseorang tersebut telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga membuatnya merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Konflik peran memiliki dua aspek yang menyusunnya, dimana tiap-tiap aspek tersebut berpengaruh terhadap tinggi rendahnya konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang. Berdasarkan perhitungan pada distribusi frekuensi tiap aspek, aspek tertinggi adalah aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan memiliki peran terbesar terhadap terbentuknya konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang. Peran besar dari aspek adanya perbedaan atau ketidaksesuaian tindakan dengan harapan tersebut dikarenakan anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan merasa tertekan dengan adanya perbedaan ekspektasi peran yang diterima dari organisasi dan kelompok masyarakat tertentu yang mengakibatkan mereka kesulitan dalam memenuhi suatu peran karena memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain, sehingga hal ini akan berpengaruh pada kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Meski terjadi konflik peran pada diri individu-individu yang menjalankan peran sebagai Satpol PP, mereka tetap mempertahankan peran tersebut. Individu yang menjalankan peran sebagai Satpol PP juga merasakan bahwa sebetulnya tugas yang mereka lakukan di lapangan tidak selalu sesuai dengan keinginan mereka, tetapi semuanya itu harus dilakukan karena ada ekspektasi peran telah

diberikan kepada mereka. Selain itu imbalan yang diberikan kepada individu yang menjalankan peran sebagai Satpol PP membuat mereka tidak bisa melepaskan perannya sebagai aparat pemerintah yang bertanggung jawab terhadap keamanan, ketertiban dan ketentraman daerah.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Hal-hal yang dapat mengganggu validitas konstruk dari sebuah instrumen penelitian sekaligus menjadi kekurangan dalam instrumen penelitian dapat disebabkan antara lain oleh:

- (1). Peneliti tidak diijinkan oleh pihak Satpol PP Kota Semarang untuk melakukan observasi dan wawancara secara mendalam, sehingga hasil penelitian yang didapatkan dirasa kurang dalam membahas dinamika konflik peran yang terjadi pada anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan.
- (2). Teori yang secara khusus membahas secara dalam mengenai konflik peran masih sedikit, sehingga peneliti kesulitan dalam merumuskan aspek dan indikator yang akan digunakan dalam penelitian.
- (3). Peneliti tidak mengawasi secara langsung jalannya pengisian skala sehingga peneliti tidak bisa menjelaskan secara langsung mengenai tujuan dari skala yang diberikan tersebut. Sebaiknya skala yang diberikan dibacakan dan diisikan oleh peneliti guna menghindari terjadinya pengisian yang asal serta kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian mengingat penelitian ini menggunakan skala yang mengungkap aspek personal dan membutuhkan pemikiran yang cukup dalam. Kelemahan dalam penelitian ini nantinya dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- (1). Anggota Satpol PP Kota Semarang secara umum mengalami konflik peran dalam kategori sedang. Hal ini berarti anggota Satpol PP Kota Semarang mengalami pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai individu akibat adanya perbedaan ekspektasi yang diterima dalam taraf sedang. Arti sedang yang dimaksud adalah meskipun anggota Satpol PP Kota Semarang mengalami konflik peran, namun hal tersebut tidak terlalu signifikan mempengaruhi kinerja mereka dilapangan.
- (2). Aspek konflik peran yaitu ketidaksesuaian tindakan dengan harapan memiliki proporsi paling besar terhadap terbentuknya konflik peran pada anggota Satpol PP Kota Semarang dengan indikasi antara lain merasa memiliki sumber daya yang terbatas, mengesampingkan aturan dan tanggung jawab.
- (3). Indikator konflik peran yang paling besar dirasakan anggota Satpol PP Kota Semarang adalah indikator merasa memiliki sumber daya yang terbatas. Sedangkan indikator indikator tanggung jawab yang terbengkalai merupakan gejala konflik peran yang paling kecil dirasakan oleh anggota Satpol PP Kota Semarang.

5.2 Saran

Merujuk pada simpulan penelitian di atas, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

(1). Bagi Organisasi

Bagi organisasi Satpol PP Kota Semarang agar menurunkan tingkat konflik peran dengan melakukan langkah solutif seperti pelatihan *decision making* atau pengambilan keputusan serta melakukan pembinaan secara intensif.

(2). Bagi Anggota Satpol PP Kota Semarang

Anggota Satpol PP Kota Semarang diharapkan dapat lebih tegas dalam mengambil sikap saat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai aparat penegak peraturan daerah (Perda) sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa lebih baik lagi.

(3). Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut, sebaiknya peneliti menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif agar didapatkan hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khoirul. 2010. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Sikap Terhadap Iklan Partai Politik di Desa Bangutapan Bantul Yogyakarta. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja, Cetakan Keempat*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
-, 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
-, 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Crain, William. 2007. *Teori Perkembangan Konsep dan Teori, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berry, David. 2003. *Pokok-Pokok Pikiran Dalam Sosiologi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- DeLucia-Waack Janice dan Anemarie. 2009. Role Conflict and Ambiguity as Predictors of Job Satisfaction in High School Counselors. *Journal Thesis. Adl Digital Library*. Page 1-30.
- Hardjana, Agus M. 1994. *Konflik Di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta : Andi
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Agung Hery. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Diponegoro Semarang.
- NN. 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja*. <http://www.ngada.com>. (diunduh pada tanggal 12 Februari 2012).

- NN. 2007. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah*. <http://www.ngada.com> (diunduh pada tanggal 12 Februari 2012)
- NN. 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. <http://www.ngada.com> (diunduh pada tanggal 12 Februari 2012).
- NN. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2005 Tentang Disiplin Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. <http://www.ngada.com> (diunduh pada tanggal 12 Februari 2012).
- Permana, Dyan Harry. 2010. *Konflik Peran Ganda pada Mahasiswa yang Bekerja*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Rahardian, Jeffry Satria. 2010. *Dinamika Konflik Peran pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat*. *Jurnal Thesis. Adl Digital Library*.
- Rahim, Afzalur. 2001. *Managing Conflict in Organizations, Third Edition*. London: Quorum Books.
- Reksohadiprodjo, S dan Handoko, H. 2001. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosaputri, Rizki. 2012. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stres kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wates*. Skripsi. Universitas Negeri Diponegoro Semarang.
- Salim, Harius. 2009. *Polisi Pamong Praja dan Reformasi Sektor Keamanan*. Jakarta : IDSPS Press.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan ke 7*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A.1995. *Komunikasi Antar Pribadi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Darma
- Suryabrata, Sumadi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Safaria dkk. 2011. Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis. *Journal of Social Sciences*. Page 229-235.
- Wahyurudhanto, Situs Albertus. 2010. Posisi Satpol PP dalam Reformasi Sektor Keamanan dan Otonomi Daerah di Indonesia. <http://www.wahyurudhanto.com>. (diunduh pada 11 Februari 2012).
- Widiyanto, Afif dan Sus Budiharto. 2007. Hubungan Antara Konflik Peran dengan Komitmen Karyawan terhadap Perusahaan. *Naskah Publikasi*. Universitas Islam Indonesia.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia (edisi pertama)*. Jakarta : Kencana.
- Winardi. 1994. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan Dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Humanika.
- [http://www.antarane.ws.com/index.php/read/cetak/2011/12/30/Karaoke Liar Gagal dirobohkan Satpol PP Semarang/](http://www.antarane.ws.com/index.php/read/cetak/2011/12/30/Karaoke%20Liar%20Gagal%20dirobohkan%20Satpol%20PP%20Semarang/) (diunduh pada tanggal 11 Februari 2012)
- [http://www.detiknews.com/news/read/2012/02/17/154817/1845267/10/Satpol PP Semarang Gagal Segel Pasar Unggas Karena diblokade Pedagang/](http://www.detiknews.com/news/read/2012/02/17/154817/1845267/10/Satpol_PP_Semarang_Gagal_Segel_Pasar_Unggas_Karena_diblokade_Pedagang/) (diunduh pada tanggal 11 Februari 2012)
- [http://www.joglosemar.com/news/read/2012/09/13/Satpol PP Cerminan Kinerja Pemda/](http://www.joglosemar.com/news/read/2012/09/13/Satpol_PP_Cerminan_Kinerja_Pemda/) (diunduh pada tanggal 11 Februari 2012)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

ANGKET STUDI PENDAHULUAN

PENGANTAR

Dengan hormat,

Perkenankan saya

Nama : Sigit Naafi'i

Nim / Jurusan : 1550407006/ Psikologi

Memohon bantuan saudara untuk menjadi responden penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi. Mengingat pentingnya data tersebut maka saya berharap saudara dapat **mengisi angket studi pendahuluan ini sesuai dengan keadaan saudara**. Tidak ada jawaban yang salah ataupun merugikan dan berdampak buruk bagi kinerja saudara, untuk **itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara**. Atas perhatian dan kerja sama saudara, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, 23 Februari 2012

Identitas subjek	
Nama (Inisial)	:
Masa Kerja	:
Jenis Kelamin	:

Petunjuk pengisian :

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan mengenai keadaan perasaan yang mungkin dialami responden. Anda diminta menggunakan pernyataan-pernyataan tersebut untuk melukiskan diri anda sendiri, dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.

1. Saya senang bekerja sebagai Satpol PP

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN PENELITIAN SKALA KONFLIK PERAN

SKALA PSIKOLOGI



Oleh :
SIGIT NAAFI'I
(155407006)

JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013

PENGANTAR INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

Dengan hormat,

Perkenalkan saya, Sigit Naafi'i. Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Semarang, saat ini sedang mengadakan penelitian di Satpol PP Kota Semarang. Penelitian ini dilakukan guna menyusun skripsi sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian ini nantinya dapat dipergunakan untuk pengembangan Satpol PP Kota Semarang.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala terdiri dari sejumlah pernyataan di dalamnya. Setiap butir pernyataan tersebut tidak menunjukkan pilihan jawaban yang benar atau salah, melainkan berdasarkan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya. Peneliti akan senantiasa menjamin kerahasiaan jawaban dan identitas anda, tidak akan disebarluaskan dan tidak berpengaruh pada pekerjaan Bapak/Ibu.

Di tengah aktivitas yang Bapak/Ibu lakukan, saya berharap kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjawab pernyataan pada skala tersebut sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Sigit Naafi'i

Data Diri Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Akhir :

Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian

Di bawah ini ada beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan diri anda dan diharap kejujuran anda dalam menjawab pernyataan yang ada. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

- SS** : apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan
S : apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan
N : pilihan **Netral** apabila anda merasa tidak pasti mengenai apa yang anda rasakan
TS : apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan yang anda rasakan sekarang
STS : apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan yang anda rasakan

Contoh:

No.	Item	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya sebagai anggota Satpol PP	X				

SELAMAT MENGERJAKAN

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Adanya peristiwa bersitegang dengan warga ketika bertugas dilapangan, membuat semangat kerja saya menurun.					
2	Saya mengalami sulit tidur jika memikirkan pekerjaan yang mengandung banyak resiko					
3	Saya merasa sulit mengambil keputusan ketika melihat kondisi warga yang hendak saya gusur memprihatinkan.					
4	Jika dilapangan keadaan dirasa tidak kondusif, lebih baik saya pulang					
5	Adanya ancaman dari warga yang hendak digusur, membuat saya berkeringat dingin ketika berhadapan dengan mereka.					
6	Setiap hari berhadapan dengan situasi yang mengandung banyak resiko, membuat saya merasa jenuh.					
7	Meskipun di lapangan sering terjadi perselisihan dengan warga yang melanggar aturan, saya tetap loyal terhadap organisasi tempat saya bekerja					
8	Saya dengan sengaja datang terlambat ke kantor, ketika tahu banyak pekerjaan yang menumpuk.					
9	Meskipun tuntutan pekerjaan meningkat, saya tetap berangkat kerja tepat waktu.					
10	Ketika keadaan dilapangan tidak kondusif, saya ragu-ragu dalam mengambil suatu tindakan.					
11	Saya dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugas dilapangan, meskipun banyak ancaman saat melaksanakan pekerjaan tersebut.					
12	Banyaknya tuntutan atas peran saya sebagai Satpol PP, membuat saya malas berangkat bekerja.					
13	Setiap hari dihadapkan pada banyaknya tuntutan dari organisasi dan masyarakat, saya sebagai aparat penegak peraturan tidak boleh lesu.					
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
14	Saya berangkat kerja dengan hati yang mantap, meski pekerjaan saya banyak mengandung resiko ketika di lapangan					

15	Meskipun tuntutan pekerjaan meningkat, hal ini tidak mengganggu jadwal tidur saya.					
16	Karena merasa tertekan saat bertugas di lapangan, saya abaikan perintah atasan yang meminta saya untuk tetap tenang ketika berhadapan dengan warga yang melanggar aturan .					
17	Sebagai anggota Satpol PP yang berhadapan langsung dengan warga yang hendak digusur, saya merasakan dilema ketika akan melaksanakan pekerjaan tersebut.					
18	Karena gagal melaksanakan tugas yang diberikan akibat adanya perlawanan dari warga, saya dengan sengaja tidak melaporkan hal itu kepada atasan karena takut dimarahi.					
19	Banyaknya kasus yang dihadapi membuat saya cepat merasa lelah ketika bekerja					
20	Saya merasa bersalah karena pekerjaan saya sebagai pelaksana peraturan daerah mengenai pengusuran dan operasi PMKS membuat orang lain menderita.					
21	Karena banyak tuntutan atas peran saya sebagai Satpol PP, membuat hati saya tidak mantap ketika bekerja.					
22	Setiap hari bertugas dilapangan dan menghadapi berbagai macam situasi, semangat kerja saya tetap bahkan cenderung meningkat.					
23	Meskipun gagal dalam pelaksanaan tugas, saya tetap melaporkan hasil penugasan tersebut apa adanya kepada atasan.					
24	Meskipun kondisi dilapangan tidak kondusif, saya bisa bersikap tegas ketika melaksanakan pekerjaan.					
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
25	Daripada keluarga saya terancam, lebih baik saya mengalah ketika hendak menggusur warga yang melanggar aturan.					
26	Karena lelah memantau kondisi di lapangan, saya dengan sengaja tidur saat sedang bertugas di lapangan.					
27	Walaupun lelah seharian memantau					

	kondisi di lapangan, saya tetap siap siaga dalam melaksanakan pekerjaan					
28	Meskipun pekerjaan di lapangan mengandung resiko yang tinggi, saya tetap berangkat kerja.					
29	Sebagai anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan, saya harus tetap tenang menghadapi permasalahan yang ada.					
30	Meskipun kondisi dilapangan tidak kondusif, saya sebagai aparat penegak aturan daerah tidak boleh menyerah.					
31	Saat bernegosiasi dengan warga yang melanggar peraturan, saya merasa kesulitan dalam mengambil suatu keputusan karena takut akan mengecewakan salah satu pihak.					
32	Karena tidak tega dengan kondisi warga yang hendak digusur, lebih baik saya pergi.					
33	Jika perintah penugasan yang disampaikan oleh atasan tidak jelas, maka perintah tersebut saya abaikan					
34	Menurut saya, apapun yang terjadi dilapangan saya sebagai Satpol PP tidak boleh mundur dari pelaksanaan tugas-tugasnya					
35	Saat bertugas dilapangan, saya tidak pernah ragu dalam mengambil suatu tindakan karena yang saya lakukan telah sesuai dengan peraturan daerah					
36	Saya merasa tenang-tenang saja ketika melakukan pengusuran terhadap warga yang melanggar aturan,					
37	Banyaknya tuntutan atas peran saya sebagai Satpol PP, membuat saya sulit konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.					
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
38	Meski negosiasi dengan warga yang melanggar aturan berjalan alot, saya tetap bisa mengambil keputusan dengan baik					
39	Meskipun banyak tuntutan atas peran saya sebagai Satpol PP, tidak membuat saya merasa terbebani.					
40	Setelah selesai melaksanakan pengusuran, saya merasa takut ketika akan pulang kerumah.					
41	Meskipun dalam kondisi tertekan saat					

	bersitegang dengan warga yang melanggar aturan, saya tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.					
42	Meskipun warga yang hendak saya gusur kondisinya memprihatinkan, tidak membuat saya dilema dalam melaksanakan tugas tersebut.					
43	Saya tidak merasa bersalah ketika melaksanakan penggusuran, karena warga yang digusur adalah warga yang melanggar aturan.					
44	Setelah melaksanakan penggusuran disuatu tempat, saya merasa takut bertemu dengan orang yang belum saya kenal.					
45	Banyaknya tuntutan atas peran saya sebagai anggota Satpol PP, membuat saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan.					
46	Menurut saya, Satpol PP tidak boleh menyerah dalam melaksanakan tugas-tugasnya meskipun banyak resiko yang ditemui ketika bertugas dilapangan					
47	Walaupun tuntutan atas pekerjaan saya sebagai Satpol PP meningkat, saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
48	Meskipun banyak ancaman ketika dilapangan, saya masih merasa nyaman bekerja sebagai anggota Satpol PP.					
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
49	Meskipun kondisi warga yang hendak digusur memprihatinkan, Satpol PP harus tetap melaksanakan penggusuran.					
50	Saat negosiasi dengan warga yang melanggar aturan menemui jalan buntu, lebih baik saya mengalah untuk menghindari aksi anarki.					

< TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA >

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA SKOR PENELITIAN

No.	Nama	1	2	3	6	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	33	36	39	40	41	42	43	44	46	48	49	50			
1	YULIANTO	3	2	3	3	3	1	3	0	1	2	1	4	1	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1	0	4	3	4	4	4	1	3	1	4	1	1	3	4			
2	A. TAROUK	4	3	3	3	4	3	3	1	1	2	1	4	1	4	1	1	1	1	3	3	0	1	1	3	3	3	3	2	4	1	4	4	3	1	1	4	3			
3	WALUYO	4	4	4	2	4	3	3	1	3	3	1	3	1	4	4	2	2	2	4	2	2	0	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	2	4			
4	ADI PARIANTO	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	2	4	1	4	4	3	2	3	4	2	3	1	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4				
5	ALBERT FAJAR	4	4	4	2	4	1	3	0	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	4	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	0	3	3	3	1	1	4	3			
6	SUPRIYANTO	4	4	4	2	3	2	1	3	2	2	1	4	1	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	0	4	3	4	2	3	3	4	4	2	1	4	4				
7	TINUK DWIR	3	4	4	1	4	3	4	2	2	2	1	3	1	3	2	3	0	3	4	4	2	1	1	2	3	3	4	3	4	3	2	1	3	3	1	2	4			
8	KUNATON	3	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	1	3	4	2	0	1	4	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4		
9	SUKMA	3	3	4	1	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3			
10	TRIVONO	4	4	4	3	3	4	3	1	1	2	1	4	0	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	0	1	3	4			
11	GUNARTO	3	4	4	2	3	2	3	0	2	2	2	4	2	3	3	1	1	4	4	3	0	2	0	3	3	4	4	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3		
12	SRIYANTO	4	4	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	4	3	0	3	4	3	4	3	3	1	0	3	4	4	3	4	1	4	3	3	1	1	4	4		
13	ANITA MEISARI	4	4	4	3	4	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	4		
14	LINGGA	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	1	4	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	1	0	2	3		
15	N. SUSANTO	3	3	3	3	3	3	3	0	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	4	2	0	1	1	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	1	1	2	3		
16	SLAMET	3	3	3	3	3	1	2	0	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	2	3		
17	AGUS SARWONO	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	0	1	0	3	3	3	4	3	2	3	3	4	0	2	3	3		
18	SUTAWI	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	4	3	1	1	1	1	1	0	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	
19	SUHARTONO	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	3	4
20	NURSIDIK	4	4	3	2	3	3	1	1	3	2	1	4	1	3	3	2	0	1	3	1	1	0	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	1	0	3	3		
21	HARYONO	4	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	4	1	4	2	3	0	1	3	3	0	1	1	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	0	0	0	2	3		
22	PARYONO	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	0	4	1	3	1	3	1	1	3	3	0	1	0	1	1	3	3	2	3	4	2	3	3	4	0	1	3	3		
23	HERU SUSILO	3	4	3	1	3	3	3	0	3	2	1	3	0	4	1	1	1	1	3	2	0	1	1	1	1	3	3	3	4	2	3	3	4	0	1	3	3			
24	RISON	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	0	2	3	2	1	1	0	1	1	2	4	4	4	3	3	4	3	1	0	3	4			
25	SUTRISNO	3	3	4	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	4	3	4	2	2	3	3	0	0	3	4		

26	SUGIHARTO	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	0	0	3	3	2	3	3	1	1	3	3	0	0	2	4																
27	TAUFIK KUNCORO	4	3	4	3	3	1	1	1	1	4	1	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	4	1	1	1	3																
28	DEDI HERMAWAN	2	3	4	3	3	1	4	0	3	1	0	3	1	4	3	2	1	1	1	4	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3																
29	BUNGKUS WAHYUDI	3	3	3	4	3	3	4	0	1	3	1	3	2	4	3	2	1	1	3	3	3	0	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3													
30	SONI P	4	3	3	2	3	3	0	1	2	1	3	2	3	1	1	1	3	3	2	1	1	4	3	3	4	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2												
31	AGUS MUSTOFA	4	3	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	4	1	1	4	1	1	1	3	4	1	3	4											
32	MADE	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	4	3	2	1	0	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3											
33	RIA	3	1	3	3	1	4	3	0	1	1	1	3	1	4	2	3	1	1	0	3	3	3	1	4	4	1	1	3	3	1	0	4	4	1	0	4	4										
34	H. LINGGAN	3	3	3	3	1	1	3	0	1	3	1	3	1	4	2	3	1	1	0	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2								
35	JUANDA SLAMET	3	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	4	2	3	1	1	1	0	1	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3								
36	SUPRIYADI	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	0	4	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	4	0	1	3	4	0	1	3	4	0	1	3	4								
37	SUMARDI	3	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	0	1	3	2	3	4	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	4	1	1	3	4	1	3	4						
38	P. WIDODO	3	3	2	2	1	1	2	1	1	0	3	0	2	3	3	1	1	3	2	1	1	3	3	4	1	3	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	3	3	1	1	1	4					
39	ARI SUPRIYANTO	4	3	3	1	1	1	3	0	1	1	1	3	0	4	3	1	1	1	1	1	3	3	4	2	0	2	2	3	1	0	1	1	4	1	0	1	1	3	1	0	1	4					
40	TASMIYONO	4	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	3				
41	NURKHOLIS	4	1	4	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	1	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3				
42	MOH. HASIM	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	1	3	3	1	1	3	0	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	1	1	4	3	1	1	4	4				
43	KODAR WAHYUDI	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	2	1	3	4	3	2	1	3	4			
44	TEGUH YUNIAWAN	3	3	3	1	3	1	1	0	1	1	0	3	1	4	2	2	1	0	1	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	0	3	3	2	1	2	1	0	3	3	3	3	3	3				
45	NURYANTO	3	1	2	3	3	3	1	0	1	3	1	3	2	1	3	3	1	0	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	0	1	3	3	2	2	0	1	3	3	3	2	0	1	3	3			
46	SUMARYATIN ETY	3	1	3	1	3	1	3	0	1	2	1	3	1	3	1	0	1	3	0	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	4	3	3	4	3	3	1	1	2	4	3	1	1	2	4	
47	SUMARTINGSIH	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	3	2	1	1	3	3	4	3	1	2	3	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3
48	SAFI	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	0	3	1	3	4	3	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	4	3	2	1	2	2	4	3	2	1	2	2	4	3	2	1	3	4	3	4	
49	SISWONO	3	3	3	3	3	1	1	0	1	1	1	1	3	0	3	4	3	1	1	1	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1	0	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	0	2	2	2

50	SUMARIO	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	0	1	4	
51	KAMI TOTOK	3	3	3	1	3	0	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	
52	SUHARTONO	3	3	3	2	3	3	0	1	1	4	1	3	3	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	4	2			
53	AGUS SETIAWAN	3	4	4	1	4	3	2	0	1	2	0	4	1	3	2	3	1	0	1	3	3	4	3	2	2	3	1	1	0	3	2						
54	SUTARAN	2	4	3	4	1	1	0	1	1	2	4	0	3	2	1	1	1	3	9	1	1	2	9	3	2	3	3	2	1	1	2	4					
55	SUMARTO	3	4	3	3	4	1	1	0	1	3	1	4	0	3	1	1	1	3	2	0	1	1	2	3	4	2	3	2	4	4	3	1	1	3	2		
56	TRI SANTOSO	3	4	3	3	2	3	3	1	1	3	1	4	2	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	3	4	3	1	1	2	4	3	1	0	3	3	
57	MUSTALIB	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	2	0	1	1	2		
58	ISWANDAR	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	4			
59	TRİYONO	3	3	3	2	3	3	0	1	1	2	3	1	3	3	0	1	1	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	1	1	1	4			
60	SANTOSO	3	3	3	1	3	1	1	1	1	0	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	4			
61	SULURI	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2	3	3	4	3	4	0	1	3	2			
62	HERI BUDI	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	0	2	1	0	3	3		
63	SAMSUDIN	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	0	2	1	2	1	2	4	4		
64	SUTARIO	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	0	3	1	4	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	4	3	3	2	4	2	4	1	1	1	3		
65	JOKO BUDI SANTOSO	3	3	3	2	3	3	0	2	3	1	3	1	3	1	2	0	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	1	3	2	1	1	2	4			
66	MUNAKIN	3	3	4	2	3	3	3	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	3	1	3	3	1	1	1	4			
67	JOKO PURWANTO	4	3	3	4	3	2	4	1	3	1	4	1	3	3	1	1	3	4	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	1	3	2		
68	ADHI SURYA P	4	3	3	3	1	2	1	1	1	2	4	1	3	3	1	0	1	3	3	2	1	2	1	3	3	3	4	3	4	3	0	2	3	3			
69	SUBALI	4	2	3	3	3	3	0	1	1	1	3	1	4	3	3	0	0	3	3	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3		
70	SUDARMANTO	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	4	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	
71	NURHADI	3	3	3	3	3	3	1	1	1	0	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	1	0	3	4			
72	MAT SOUKIN	3	3	4	3	1	3	4	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	4	3	1	2	3	3	1	2	3	3
73	MUSLIM	3	3	4	1	1	1	2	0	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	4		
74	BUDI	1	3	3	1	1	1	2	0	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	

75	SUMARMO	1	3	3	1	1	2	3	0	1	1	1	3	1	1	0	4	4	2	3	3	3	4	3	2	0	1	3	4			
76	SUJATMIKO	1	3	3	2	1	1	3	0	1	1	1	3	1	1	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	2	4			
77	AJI UTOMO	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2			
78	ROHMANI	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	2	1	1	3	3			
79	MASSORI	4	3	3	1	3	1	3	0	1	1	0	2	1	3	4	3	3	0	1	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3		
80	NUGROHO	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	0	0	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	
81	KISMANTO	2	3	3	3	1	3	4	1	2	1	2	3	1	4	2	3	1	1	4	3	3	2	4	3	3	1	2	3	3		
82	AGUS	3	3	4	1	3	3	4	0	1	1	2	3	1	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	4	3		
83	ARIS SUJOKO	3	3	3	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	0	4	1	1	1	3	4	3	1	1	3	4		
84	SUYONO	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	4	1	3	2	3	1	2	4	1	1	2	3	3	2	4	3	4	1	2	4
85	SUMARDI AGUS DWI HARSO	3	3	3	1	3	1	1	3	3	2	1	4	1	3	2	1	1	1	4	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3		
86	ADI CANDRA	3	3	3	3	1	3	4	2	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	4	3	3	4	4	4	1	2	2	4			
87	PUJO SAYOTO	3	4	4	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4		
88	MULYADI	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	0	3	1	3	3	3	1	1	3	2	1	1	3	4	4	3	1	0	1	3	
89	SUKARDI	4	4	3	4	2	3	3	0	1	1	1	0	4	1	4	3	1	1	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3		
90		4	4	3	4	2	3	3	0	1	1	0	4	1	4	3	3	1	3	3	3	2	3	4	4	3	1	0	1	4		

LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS INSTRUMEN

Validitas Konlik Peran

	VAR00051
VAR00001 Pearson Correlation	.227*
Sig. (2-tailed)	.031
N	90
VAR00002 Pearson Correlation	.304**
Sig. (2-tailed)	.004
N	90
VAR00003 Pearson Correlation	.388**
Sig. (2-tailed)	.000
N	90
VAR00004 Pearson Correlation	-.277**
Sig. (2-tailed)	.008
N	90
VAR00005 Pearson Correlation	-.007
Sig. (2-tailed)	.951
N	90
VAR00006 Pearson Correlation	.226*
Sig. (2-tailed)	.032
N	90
VAR00007 Pearson Correlation	.087
Sig. (2-tailed)	.414
N	90

VAR00008	Pearson Correlation	.191
	Sig. (2-tailed)	.071
	N	90
VAR00009	Pearson Correlation	.125
	Sig. (2-tailed)	.241
	N	90
VAR00010	Pearson Correlation	.307**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	90
VAR00011	Pearson Correlation	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00012	Pearson Correlation	.398**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00013	Pearson Correlation	.264*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	90
VAR00014	Pearson Correlation	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00015	Pearson Correlation	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

VAR00016	Pearson Correlation	.211*
	Sig. (2-tailed)	.046
	N	90
VAR00017	Pearson Correlation	.309**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	90
VAR00018	Pearson Correlation	.241*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	90
VAR00019	Pearson Correlation	.247*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	90
VAR00020	Pearson Correlation	.157
	Sig. (2-tailed)	.139
	N	90
VAR00021	Pearson Correlation	.366**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00022	Pearson Correlation	.209*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	90
VAR00023	Pearson Correlation	.215*
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	90

VAR00024	Pearson Correlation	.423**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00025	Pearson Correlation	.385**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00026	Pearson Correlation	.226*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	90
VAR00027	Pearson Correlation	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00028	Pearson Correlation	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00029	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00030	Pearson Correlation	.316**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	90
VAR00031	Pearson Correlation	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

VAR00032	Pearson Correlation	.073
	Sig. (2-tailed)	.496
	N	90
VAR00033	Pearson Correlation	.271**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	90
VAR00034	Pearson Correlation	-.142
	Sig. (2-tailed)	.182
	N	90
VAR00035	Pearson Correlation	.174
	Sig. (2-tailed)	.102
	N	90
VAR00036	Pearson Correlation	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00037	Pearson Correlation	.085
	Sig. (2-tailed)	.425
	N	90
VAR00038	Pearson Correlation	.097
	Sig. (2-tailed)	.363
	N	90
VAR00039	Pearson Correlation	.351**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	90

VAR00040	Pearson Correlation	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00041	Pearson Correlation	.377**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00042	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00043	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00044	Pearson Correlation	.386**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00045	Pearson Correlation	.160
	Sig. (2-tailed)	.131
	N	90
VAR00046	Pearson Correlation	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00047	Pearson Correlation	.038
	Sig. (2-tailed)	.724
	N	90

VAR00048	Pearson Correlation	.356**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	90
VAR00049	Pearson Correlation	.239*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	90
VAR00050	Pearson Correlation	.224*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	90
VAR00051	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	90

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

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

LAMPIRAN 5

UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	37

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF MASING-MASING ASPEK

Statistics

		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0
Mean		83.0111	45.8000	37.2111
Median		81.0000	44.5000	37.0000
Mode		79.00	42.00	38.00
Std. Deviation		9.96792	5.88695	5.24135
Variance		99.359	34.656	27.472
Skewness		1.181	.920	.594
Std. Error of Skewness		.254	.254	.254
Range		52.00	27.00	26.00
Minimum		64.00	35.00	28.00
Maximum		116.00	62.00	54.00

Konflik Peran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64	1	1.1	1.1	1.1
	65	1	1.1	1.1	2.2
	68	1	1.1	1.1	3.3
	69	2	2.2	2.2	5.6
	70	2	2.2	2.2	7.8
	74	3	3.3	3.3	11.1
	75	3	3.3	3.3	14.4
	76	4	4.4	4.4	18.9
	77	5	5.6	5.6	24.4
	78	6	6.7	6.7	31.1
	79	11	12.2	12.2	43.3
80	5	5.6	5.6	48.9	

81	9	10.0	10.0	58.9
82	4	4.4	4.4	63.3
83	3	3.3	3.3	66.7
84	2	2.2	2.2	68.9
85	4	4.4	4.4	73.3
86	3	3.3	3.3	76.7
87	1	1.1	1.1	77.8
88	2	2.2	2.2	80.0
90	1	1.1	1.1	81.1
91	1	1.1	1.1	82.2
92	3	3.3	3.3	85.6
93	1	1.1	1.1	86.7
94	1	1.1	1.1	87.8
95	2	2.2	2.2	90.0
98	1	1.1	1.1	91.1
100	1	1.1	1.1	92.2
102	1	1.1	1.1	93.3
105	1	1.1	1.1	94.4
107	2	2.2	2.2	96.7
109	1	1.1	1.1	97.8
110	1	1.1	1.1	98.9
116	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

ASPEK 1

MELAKUKAN TINDAKAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN HARAPAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	2	2.2	2.2	2.2
	36	1	1.1	1.1	3.3
	37	2	2.2	2.2	5.6

39	3	3.3	3.3	8.9
40	2	2.2	2.2	11.1
41	7	7.8	7.8	18.9
42	11	12.2	12.2	31.1
43	8	8.9	8.9	40.0
44	9	10.0	10.0	50.0
45	7	7.8	7.8	57.8
46	7	7.8	7.8	65.6
47	4	4.4	4.4	70.0
48	5	5.6	5.6	75.6
49	4	4.4	4.4	80.0
50	2	2.2	2.2	82.2
51	3	3.3	3.3	85.6
53	2	2.2	2.2	87.8
54	3	3.3	3.3	91.1
56	2	2.2	2.2	93.3
58	1	1.1	1.1	94.4
60	2	2.2	2.2	96.7
61	2	2.2	2.2	98.9
62	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

ASPEK 2

MENGALAMI PERTENTANGAN ANTARA NILAI-NILAI HIDUP DENGAN PERAN YANG DIMILIKI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	2	2.2	2.2	2.2
29	4	4.4	4.4	6.7
30	5	5.6	5.6	12.2
31	3	3.3	3.3	15.6

32	2	2.2	2.2	17.8
33	6	6.7	6.7	24.4
34	2	2.2	2.2	26.7
35	7	7.8	7.8	34.4
36	9	10.0	10.0	44.4
37	8	8.9	8.9	53.3
38	15	16.7	16.7	70.0
39	4	4.4	4.4	74.4
40	3	3.3	3.3	77.8
41	5	5.6	5.6	83.3
42	2	2.2	2.2	85.6
43	2	2.2	2.2	87.8
44	3	3.3	3.3	91.1
45	2	2.2	2.2	93.3
47	1	1.1	1.1	94.4
48	1	1.1	1.1	95.6
49	3	3.3	3.3	98.9
54	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF
MASING-MASING INDIKATOR**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	90	14.00	29.00	20.9111	3.12527
VAR00002	90	9.00	20.00	13.1111	2.42850
VAR00003	90	7.00	16.00	11.7778	2.05420
VAR00004	90	12.00	27.00	17.8556	2.97012
VAR00005	90	14.00	27.00	19.3556	2.90413
Valid N (listwise)	90				

1. MERASA MEMILIKI SUMBER DAYA YANG TERBATAS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14	1	1.1	1.1	1.1
15	2	2.2	2.2	3.3
16	3	3.3	3.3	6.7
17	5	5.6	5.6	12.2
18	8	8.9	8.9	21.1
19	13	14.4	14.4	35.6
20	11	12.2	12.2	47.8
21	10	11.1	11.1	58.9
22	12	13.3	13.3	72.2
23	7	7.8	7.8	80.0
24	8	8.9	8.9	88.9
25	4	4.4	4.4	93.3
27	2	2.2	2.2	95.6
28	3	3.3	3.3	98.9
29	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

2. MENGESAMPINGKAN ATURAN (PERILAKU TIDAK DISIPLIN)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	5	5.6	5.6	5.6
	10	9	10.0	10.0	15.6
	11	13	14.4	14.4	30.0
	12	10	11.1	11.1	41.1
	13	16	17.8	17.8	58.9
	14	11	12.2	12.2	71.1
	15	7	7.8	7.8	78.9
	16	13	14.4	14.4	93.3
	17	3	3.3	3.3	96.7
	18	2	2.2	2.2	98.9
	20	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

3. TANGGUNG JAWAB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	1	1.1	1.1	1.1
	8	2	2.2	2.2	3.3
	9	8	8.9	8.9	12.2
	10	13	14.4	14.4	26.7
	11	19	21.1	21.1	47.8
	12	19	21.1	21.1	68.9
	13	13	14.4	14.4	83.3
	14	2	2.2	2.2	85.6

	15	7	7.8	7.8	93.3
	16	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

4. ADANYA TEKANAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	1	1.1	1.1	1.1
	13	1	1.1	1.1	2.2
	14	9	10.0	10.0	12.2
	15	9	10.0	10.0	22.2
	16	13	14.4	14.4	36.7
	17	11	12.2	12.2	48.9
	18	14	15.6	15.6	64.4
	19	9	10.0	10.0	74.4
	20	8	8.9	8.9	83.3
	21	3	3.3	3.3	86.7
	22	5	5.6	5.6	92.2
	23	3	3.3	3.3	95.6
	24	1	1.1	1.1	96.7
	25	2	2.2	2.2	98.9
	27	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

5. MERASA PELAKSANAAN PERAN YANG SATU AKAN MEMPENGARUHI HASIL PELAKSANAAN PERAN LAIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	3	3.3	3.3	3.3

15	10	11.1	11.1	14.4
16	3	3.3	3.3	17.8
17	5	5.6	5.6	23.3
18	12	13.3	13.3	36.7
19	16	17.8	17.8	54.4
20	10	11.1	11.1	65.6
21	10	11.1	11.1	76.7
22	10	11.1	11.1	87.8
23	5	5.6	5.6	93.3
24	2	2.2	2.2	95.6
25	1	1.1	1.1	96.7
26	2	2.2	2.2	98.9
27	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Kampus Sekaran Gd. A2 Telp./Fax. (024) 8508019 Gunungpati Semarang 50229
Laman : <http://fip.unnes.ac.id/>

No : 889 /UN37.1.1/PP/2013
Lamp : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang
Jl. Ronggolawe No. 10 Kota Semarang

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas Akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama	: Sigit Naafi'i
NIM	: 1550407006
Prodi	: Psikologi
Judul	: " Konflik Peran pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang "

Adapun pelaksanaannya bulan Pebruari 2013 s.d. April 2013.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 20 Pebruari 2013

Dekan,



Hardjono
Drs. Hardjono, M.Pd
NIP. 19510801 197903 1 007



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jl. Ronggolawe No.10 Telp. (024) 7604689, 7621088 Semarang 50149

SURAT KETERANGAN

Surat ini menerangkan bahwa :

Nama : **SIGIT NAAFI'I**
Nim : 1550407006
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Semarang

Telah mengadakan Penelitian dengan Responden Anggota Seksi Pengendalian Dan Operasional di Satpol PP Kota Semarang selama 10 hari

Demikian untuk menjadi periksa

A/n KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA SEMARANG
Kabid Trantibummas
UB
Kasi Ops & Pengendalian



Drs. T. Budi Raharjo
Penata Tk I

NIP : 19680628 199303 1 009