

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

*Public Relations* (PR) tumbuh dengan pesat di Amerika Serikat setelah Perang Dunia II, sebagai upaya alternatif dalam usaha mengimbangi kegiatan propaganda yang dipandang membahayakan kehidupan sosial dan politik. Pada waktu itu (1945), Presiden Amerika Serikat Theodore Roosevelt mendeklarasikan pemerintahannya sebagai *square deals* (jujur dan terbuka) termasuk dalam melakukan komunikasi politik.

Dengan demikian, dikembangkanlah PR politik sebagai bentuk kegiatan dalam melakukan hubungan dengan masyarakat, secara jujur (tidak berbohong), terbuka, rasional (tidak emosional), dan timbal balik (dua arah). Dari sini dapat terjalin hubungan yang harmonis antara pemerintah dengan masyarakat, yang dimulai dengan menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) bagi masyarakat. Tujuannya adalah agar masyarakat memperoleh citra yang baik terhadap pemerintah sehingga memberikan dukungan yang positif.

Berdasarkan esensi PR dengan ciri khas yang dimiliki dalam wujudnya sebagai usaha manusia dalam masyarakat, PR berbeda dengan kegiatan penerangan. Kegiatan penerangan hanya menyangkut penyampaian informasi atau berita yang menyeluruh hingga tekanannya lebih berat pada informasi satu arah (*one way traffic communication*). Sebaliknya PR menempatkan dirinya sebagai wakil lembaga/organisasi tertentu dalam hubungannya dengan masyarakat

sehingga tekanan kegiatannya adalah kegiatan informasi dua arah secara timbal balik (*two way traffic communications*).

Kegiatan PR menunjukkan ciri demokrasi, dengan faktor tekanan pada komunikasi timbal balik, dan memberi penghargaan kepada khalayak atau masyarakat. Dalam hal ini, khalayak tidak dipandang sebagai objek semata, tetapi juga dipandang sebagai subjek. PR, di samping memberikan penerangan-penerangan kepada publik, juga memperhatikan dan meneliti sikap-sikap dan pendapat publik, yang selanjutnya disesuaikan dengan kebijakan dan tindakan lembaga organisasi. Menyangkut sikap dan pendapat publik tersebut, lembaga yang bersangkutan dapat menimbulkan saling pengertian dan hubungan yang harmonis diantara keduanya. Jadi, PR politik bukan hanya mempengaruhi pendapat umum, tetapi juga memupuk pendapat umum yang ada. Artinya, memelihara tindakan-tindakan terhadap pendapat tersebut.

Dalam komunikasi politik, usaha membentuk atau membina citra dan pendapat umum yang positif dilakukan dengan persuasif positif, yaitu dengan metode komunikasi dua arah, dalam arti menghargai pendapat dan keinginan khalayak. Sesungguhnya, PR politik dalam praktiknya, bertindak seperti usaha-usaha kemasyarakatan lainnya. Usahanya ditujukan kepada manusia dan kemanusiaan, misalnya kepercayaan, pengertian, kerja sama, dan bagaimana memuaskan harapan dan keinginan orang lain. Itulah sebabnya para politikus, profesional, atau aktivis sebagai komunikator politik harus memperhitungkan perasaan, kemauan, kemampuan, keinginan, dan kebutuhan pokok rakyat, seperti

keinginan dan kebutuhan akan ketenangan dan ketentraman, dan keinginan untuk diakui sebagai manusia yang wajar.

PR politik dilakukan, baik dalam di partai politik (*internal public*) maupun di luar partai politik (*eksternal public*) seperti masyarakat luas. Kegiatan yang bersifat internal adalah: (1) mengadakan analisis terhadap kebijakan partai politik yang sudah maupun sedang berjalan, dan (2) mengadakan perbaikan sebagai kelanjutan analisis yang dilakukan terhadap kebijaksanaan partai politik, baik yang sedang berjalan maupun terhadap perencanaan kebijakan baru.

Sedangkan kegiatan PR politik yang bersifat eksternal adalah memberikan atau menyebarkan pernyataan-pernyataan kepada publik. Adapun ciri pernyataan yang disampaikan adalah: (1) apabila pernyataan itu berupa informasi, informasi itu harus diberikan dengan jujur dan objektif, dengan dasar mengutamakan kepentingan publik, dan (2) apabila pernyataan tersebut ditujukan kepada usaha membangkitkan perhatian publik, pesan yang disampaikan harus direncanakan secermat mungkin sehingga pada tahap selanjutnya publik akan menaruh simpati dan kepercayaan kepada partai politik melalui penyebaran informasi (Ardial, 2009:188-191).

Sedangkan menurut McNair (1999:126-129), PR politik sudah ada sejak awal abad kedua puluh. Sejak diakuinya kekuatan dan peran besar media dalam mempengaruhi iklim politik, pada awal abad kedua puluh muncul berbagai macam profesi. Profesi ini terdiri dari *Public Relations* Perusahaan (*Incorporating Public Relations*), periklanan (*advertising*), dan pemasaran (*marketing*); yang menjadi penengah antara politisi dengan media.

Pada awalnya PR perusahaan dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat. Saat itu perusahaan-perusahaan tersebut sedang berusaha mencari cara untuk menghadapi suatu konflik yang merupakan kepanjangan dari kesuksesan komersial mereka. Kegiatan kehumasan (PR) sukses menyelesaikan konflik tersebut dengan cara mengelola opini publik.

Oleh karena itulah, para politisi dengan cepat menganut semua prinsip dan metode PR perusahaan. Pada tahun 1971, Presiden Amerika Serikat Wilson membangun Komite Federal Informasi Publik (*Federal Committee on Public Information*) untuk mengelola opini publik tentang Perang Dunia I. Partai Demokrat membangun kantor PR permanen pada tahun 1928, yang kemudian diikuti oleh Partai Republik pada tahun 1932. Sejak saat itu, konsultan PR telah memegang peranan penting dalam penyusunan strategi kampanye partai politik.

Menurut McNair, ada empat macam aktivitas PR politik, yaitu:

- a. Membentuk manajemen media, aktivitas ini dibentuk untuk mengetahui kebutuhan dan permintaan media modern sehingga pada akhirnya dapat memaksimalkan akses politisi dalam memanfaatkan media.
- b. Memeriksa praktek manajemen citra dalam PR politik. Manajemen citra ini dilihat dari citra personal seorang politisi di satu sisi, dan bagaimana citra tersebut dapat mendukung organisasi sang politisi untuk mencapai tujuannya di lain sisi.
- c. Menjaga keefektifan komunikasi internal organisasi. Seperti sebuah perusahaan profit yang menggunakan dukungan kegiatan PR internal untuk

memaksimalkan efisiensi organisasi, sebuah partai politik juga harus membangun komunikasi internal yang efektif.

- d. Aktivitas manajemen informasi. Aktivitas ini sangat diperlukan dalam menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi pemerintahan, di mana setiap informasi yang keluar dapat mempengaruhi segala aspek kehidupan rakyatnya.

Aktivitas manajemen informasi disebut McNair lebih banyak terjadi dalam institusi pemerintahan. Aktivitas ini, yang disebut juga komunikasi pemerintahan, dibentuk untuk mengontrol arus informasi yang berasal dari pemerintah untuk publiknya. Steinberg, yang dikutip oleh McNair (1999:149) mengungkapkan bahwa komunikasi pemerintahan adalah suatu cara pemerintah untuk menjaga arus informasi publik dan untuk diseminasi informasi tentang aktivitas dari berbagai departemen pemerintahan. Akan tetapi, diseminasi informasi bukan hanya satu-satunya tujuan dari komunikasi pemerintahan. Komunikasi ini juga dilakukan untuk mengelola opini publik yang muncul sebagai respon dari segala kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, agar bergerak ke arah opini yang positif. Selanjutnya, bentuk komunikasi ini kemudian diadopsi oleh Perdana Menteri sebagai kepala pemerintahan untuk kepentingan personalnya sebagai pemegang pimpinan tertinggi.

Semua Perdana Menteri berusaha untuk mendominasi pers, radio, dan televisi, yang dianggap sebagai pihak yang sangat mempengaruhi kedudukan mereka di parlemen, partai, dan pembentukan opini publik. Mereka ingin mengontrol media sebagai kepanjangan pemerintah. Keinginan ini

kemudian menjadi tugas seorang PR Kementerian (*Prime Ministerial Public Relations*). PR Kementerian pertama kali diciptakan oleh Perdana Menteri Inggris Ramsay Mc.Donald pada tahun 1929, untuk membantunya berhubungan dengan media. Pekerjaan dari PR Kementerian saat itu adalah mengatur hubungan pemerintah dengan media: menyediakan akses informasi untuk wartawan, mengkomunikasikan pandangan dan keputusan pemerintah pada media, dan memantau hal-hal yang dilaporkan dan dikomentari oleh media, mengenai performa pemerintah (McNair, 1999:151-152).

Berkaitan dengan hal-hal di atas, peneliti melihat perlunya melakukan analisis isi media bagi seorang praktisi PR politik, khususnya yang berkecimpung dalam institusi pemerintahan. Media merupakan refleksi dari pemikiran dan pendapat masyarakat tentang suatu kejadian tertentu. Asumsi ini diperkuat dengan pernyataan Lee Leovinger (dalam Ardial, 2009:48) yang menyajikan teori komunikasi massa yang disebut sebagai *reflective-projective theory*. Teori ini mengatakan bahwa media adalah cermin masyarakat yang merefleksikan citra yang menimbulkan banyak tafsiran. Media massa mencerminkan citra masyarakat dan sebaliknya khalayak memproyeksikan citranya pada penyajian media massa. Media massa memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk persepsi politik dan citra politik khalayak. Dengan melakukan analisis isi media, praktisi dapat mengetahui kecenderungan pemberitaan media dalam merefleksikan pencitraan politik organisasi yang diwakilinya. Atau dalam penelitian ini, pencitraan politik seorang presiden, yaitu Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY).

Bentuk kegiatan PR Politik dalam ruang lingkup institusi pemerintahan yang telah dijelaskan di atas juga diaplikasikan oleh SBY. PR Politik SBY tampak dalam eksistensi staf khusus kepresidenan, yang terdiri dari sembilan staf khusus ditambah dua juru bicara. Staf khusus ini adalah orang-orang yang dipilih langsung oleh SBY. Mereka berasal dari berbagai latar belakang dengan beragam keahlian; sebagian dipilih karena kedekatan secara personal dengan SBY. Pada dasarnya, mereka adalah juru dengar, juru suara, dan juru pandang SBY. Mereka menyerap aspirasi publik, menyuarakan posisi Presiden, dan memberikan pandangan pada Presiden.

Mereka bekerja di bawah komando Menteri Sekretaris Kabinet Diponegoro Alam. Berikut merupakan sebelas anggota staf khusus kepresidenan:

1. Agus Purnomo : bidang Perubahan Iklim
2. Ahmad Yani Basuki : bidang Publikasi
3. Andi Arief : bidang Bencana Alam
4. Daniel T. Sparringa : bidang Komunikasi Politik
5. Denny Indrayana : bidang Hukum dan Pemberantasan Korupsi
6. Heru Lelono : bidang Informasi
7. Jusuf : bidang Pangan dan Energi
8. Sardan Marbun : bidang Komunikasi Sosial
9. Velix Wanggai : bidang Otonomi Daerah
10. Julian Aldrin Pasha : Juru Bicara Kepresidenan
11. Teuku Faizasyah : Juru Bicara Urusan Luar Negeri

Selama ini, SBY dikenal sebagai presiden yang sangat menjaga pencitraan dirinya. Burhanudin Muhtadi, peneliti Lembaga Survei Indonesia (LSI) menjuluki SBY sebagai *homo politicus*, yakni makhluk politik yang sadar menjaga citra dirinya di mata masyarakat. Hasil survei yang dilakukan oleh harian Kompas sebelum pemilihan presiden (pilpres) berlangsung pun menunjukkan hasil yang serupa. Setiap pertanyaan mengenai SBY dijawab publik dengan pandangan tentang kepribadian, tingkah laku, kemampuan memimpin, dan sosok SBY secara fisik. Popularitas SBY tercermin dari pencitraan publik mengenai tindak-tanduknya yang serba santun (Nugroho, 2010:25).

Pencitraan diri ini benar-benar dijaga oleh SBY saat dirinya tampil sebagai salah satu calon presiden (capres) dalam pilpres di tahun 2009 lalu. Tim sukses kampanyenya lebih memfokuskan pada pencitraan diri SBY sebagai pemimpin yang santun, daripada fokus pada visi-misi SBY. Melihat keberhasilan SBY memenangi pilpres tersebut, tampaknya strategi pencitraan diri tersebut bisa dibilang tepat. Kalaupun ada visi-misi yang mendapat andil dalam kemenangan SBY, visi-misi itu adalah komitmennya dalam pemberantasan korupsi.

Dalam kampanye pilpres lalu, SBY menegaskan visi dan misinya dalam penegakan hukum dan pemberantasan korupsi. Visi-misi ini dirasa cocok dengan keberhasilan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengungkap berbagai kasus korupsi selama masa pemerintahannya. Prestasi KPK dalam mengungkap korupsi juga membuat rakyat menjunjung tinggi lembaga ini. Tidak heran bila dalam pilpres lalu SBY menang dengan presentase perolehan suara yang cukup telak, yaitu mencapai 60,8% (<http://mediacenter.kpu.go.id/hasil-pemilu-2009/810->

[rekapitulasi-nasional-perolehan-suara-pilpres-2009.html](#)). Prestasi KPK semasa masa pemerintahan SBY membuat pencitraan SBY sebagai pemimpin menjadi terlihat lebih kredibel dibanding capres lainnya.

Namun, pada kenyataannya lembaga yang menjadi ujung tombak pemberantasan korupsi ini dibelit suatu permasalahan, tepat sesaat sebelum SBY dilantik menjadi presiden. Meminjam istilah yang sering digunakan media massa, KPK sedang “dikriminalisasi”. Kriminalisasi ini melibatkan dua wakil ketua KPK, Bibit Samad Rianto dan Chandra M. Hamzah. Mereka dituduh melakukan penyalahgunaan wewenang oleh pihak Kepolisian Republik Indonesia (Polri), dan pada akhirnya dijebloskan ke penjara.

Kasus tersebut berawal dari testimoni Ketua KPK (nonaktif) Antasari Azhar dari balik penjara. Testimoni itu mengklaim bahwa beberapa petinggi KPK menerima uang Rp 6,7 milyar dari Direktur PT Masaro Radiokom Anggoro Widjojo. Atas dasar testimoni ini, Polri menahan petinggi KPK yang diduga menerima uang tersebut, yaitu Bibit dan Chandra. Namun tiba-tiba saja Polri mengubah kasus penyuapan yang dituduhkan kepada Bibit-Chandra menjadi kasus penyalahgunaan wewenang. Hal ini membuat rakyat beranggapan kasus tersebut terkesan dipaksakan, apalagi Polri tidak memiliki bukti yang kuat. Beredarnya rekaman percakapan antara Anggoro Widjojo, adik Anggoro, dengan beberapa petinggi Polri dan Kejaksaan Agung memperkuat anggapan ini.

Rakyat serempak memprotes penahanan Bibit-Chandra. Mereka menduga terdapat suatu skenario yang berupaya melemahkan KPK dalam misinya memberantas korupsi. Berbagai kritikan dan cercaan dialamatkan pada pihak

Polri. Kemarahan rakyat ini dipicu dari fakta tidak cukupnya bukti yang dimiliki oleh Polri untuk menahan Bibit-Chandra. Tensi makin memanas setelah Kabareskrim Mabes Polri saat itu, Susno Duadji, mengeluarkan analogi Cicak versus Buaya. Analogi ini menggambarkan perseteruan KPK sebagai sang cicak melawan Polri sebagai si buaya. Amarah rakyat benar-benar meledak saat ditemukan rekaman percakapan antara Anggodo Widjojo dengan sejumlah petinggi Polri dan Kejaksaan Agung (Kejagung).

Berbagai demonstrasi digelar di berbagai tempat, menuntut pembebasan Bibit-Chandra. Demonstrasi ini juga menyerukan pengunduran diri Kapolri Jendral Bambang Hendarso Danuri dan Jaksa Agung Hendarman Supandji. Kredibilitas kedua lembaga yang mereka pimpin di mata rakyat anjlok, kalau tidak bisa dibilang hilang sama sekali. Kasus ini tak ubahnya sebuah opera sabun dengan Bibit-Chandra sebagai tokoh protagonis dan Polri sebagai tokoh antagonis. Rasa keadilan rakyat terkoyak, mendesak SBY sebagai pemegang pimpinan tertinggi turun tangan.

SBY membentuk tim pencari fakta (TPF) yang beranggotakan orang-orang yang kompeten, dan tentu saja, netral. TPF yang dinamai Tim Delapan ini memberikan rekomendasi pada SBY dalam menyikapi kasus ini. Rakyat yang sudah gerah dengan lelucon Cicak versus Buaya menuntut Presiden untuk menuruti rekomendasi Tim Delapan untuk menghentikan kasus Bibit-Chandra. Walaupun sempat terjadi tarik ulur, harapan rakyat akhirnya terkabul. Pada tanggal 30 November 2009, Bibit-Chandra dibebaskan.

Dalam kasus tersebut, peneliti melihat adanya suatu konflik yang terjadi diantara lembaga penegakan hukum di Indonesia. Konflik muncul diantara KPK (Bibit-Chandra) dan Polri (Susno Duedji). Kedua pihak saling tuduh, masing-masing bersikukuh bahwa pihak yang lain melakukan kesalahan, sedangkan diri sendiri sama sekali tidak melakukan kesalahan yang dituduhkan. Konflik yang pelan-pelan mulai meresahkan masyarakat ini membuat SBY sebagai pemegang pimpinan tertinggi turun tangan. Setelah SBY turun tangan, barulah konflik tersebut dapat terselesaikan.

Menurut Siagian (1991:61), tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi konflik berlangsung berlarut-larut dalam organisasi yang dipimpinnya. Sang pemimpin pasti akan segera berusaha keras menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti akan segera diambilnya, sebab jika tidak, citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinannya akan merosot atau bahkan mungkin hilang, dan organisasi yang dipimpinnya pun tidak mencapai tujuannya. Hal seperti itulah yang dilakukan SBY dalam konflik antara Bibit-Chandra dengan Polri. Apalagi, saat kampanye capres, SBY menekankan komitmennya dalam pemberantasan korupsi. Komitmen ini tentu tidak akan relevan apabila lembaga yang menjadi ujung tombak pemberantasan korupsi, KPK, diduga sedang “dikriminalisasi”. Bahkan SBY menegaskan bahwa jika memang ada yang berniat mengkriminalisasi KPK, dialah yang pertama kali akan maju untuk membela KPK.

Menurut Siagian (1991:47), citra sebagai seorang pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuan yang bersangkutan dalam melaksanakan fungsi-

fungsi kepemimpinannya. Siagian menyebutnya sebagai lima fungsi kepemimpinan yang hakiki. Secara singkat, lima fungsi kepemimpinan yang hakiki tersebut adalah sebagai berikut: (1) pemimpin sebagai penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan; (2) pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi; (3) pemimpin sebagai komunikator yang efektif; (4) pemimpin sebagai mediator dalam resolusi konflik; dan (5) pemimpin sebagai integrator yang efektif. Penelitian ini lebih menekankan pada fungsi sebagai mediator dalam situasi konflik, yaitu citra SBY saat menjadi mediator dalam penanganan konflik Bibit-Chandra dengan Polri.

Media memberi perhatian khusus dalam proses penanganan kasus tersebut. Sesuai dengan *reflective-projective theory* yang dikemukakan di atas, media merefleksikan kegelisahan, kemarahan, dan keinginan masyarakat agar Bibit-Chandra memperoleh keadilan. Media mewawancarai banyak narasumber, yang sebagian besar mengemukakan agar SBY segera turun tangan. Proses penanganan SBY menjadi sorotan utama media saat itu, memuji prosesnya yang penuh kehati-hatian atau mengkritik prosesnya yang terlalu bertele-tele.

Peneliti menilai, citra kepemimpinan SBY sebagai seorang pemimpin politik yang efektif dapat diketahui dengan melakukan analisis isi pemberitaan media dalam kasus ini. Tentu saja pemberitaan yang digunakan sebagai acuan adalah kliping berita bulan Juli – Desember 2009, yang merupakan *timing* dimulainya dugaan penyalahgunaan wewenang sampai pembebasan Bibit-Chandra. Media yang dipilih penulis adalah surat kabar harian Kompas dan

Tempo, karena kedua media ini merupakan peringkat pertama dan kedua koran berbahasa Indonesia terbaik versi Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional. Sistematika penulisan kedua media ini dianggap sebagai yang terbaik, sehingga dapat membantu pembaca lebih memahami pemberitaannya. Selain itu, Kompas dipilih karena surat kabar ini menempati oplah tertinggi surat kabar se-Indonesia. Dengan oplah setinggi ini, Kompas dianggap bisa merepresentasikan pers Indonesia. Sedangkan Tempo dikenal sebagai media yang berorientasi pada bidang politik. Dengan demikian, penulis menilai Tempo dapat dijadikan acuan untuk menilai citra kepemimpinan SBY sebagai pemimpin politik yang efektif.

### **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana citra kepemimpinan SBY sebagai pemimpin politik yang efektif dalam penanganan kasus Bibit Samad Rianto dan Chandra M. Hamzah di surat kabar harian Kompas dan Tempo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui citra kepemimpinan SBY sebagai pemimpin politik yang efektif dalam penanganan kasus Bibit Samad Rianto dan Chandra M. Hamzah di surat kabar harian Kompas dan Tempo.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan dalam penelitian *Public Relations*, khususnya dalam kajian komunikasi politik.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dalam penelitian citra kepemimpinan melalui metode analisis isi pemberitaan surat kabar bagi penelitian berikutnya.

## **E. Kerangka Teori**

### 1. Komunikasi Politik

Menurut Astrid S. Soesanto yang dikutip oleh Ardial (2009:28), komunikasi politik adalah komunikasi yang diarahkan pada pencapaian pengaruh sedemikian rupa, sehingga masalah yang dibahas oleh kegiatan komunikasi jenis ini, dapat mengikat semua warganya melalui sanksi yang ditentukan bersama oleh lembaga-lembaga politik. Komunikasi politik mempunyai lingkup pembahasan yang sangat luas, tidak hanya membahas komunikasi yang dapat dipergunakan untuk mencapai kekuasaan dan tujuan politik secara internal, tetapi juga membahas tentang sistem yang berlangsung dapat dipertahankan dan dialihgenerasikan.

Menurut Nasution (1990:42-43), seperti komunikasi-komunikasi yang lain, komunikasi politik berlangsung sebagai suatu proses penyampaian pesan-

pesan tertentu yang berasal dari sumber (selaku pihak yang memprakarsai komunikasi) kepada khalayak, dengan menggunakan media tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah tertentu pula. Unsur-unsur tersebutlah yang memungkinkan terjadinya suatu kegiatan komunikasi politik dalam suatu masyarakat. Sekalipun *output* komunikasi politik pada akhirnya ditentukan oleh semua unsur tersebut secara keseluruhan, namun suatu analisis yang tersendiri terhadap masing-masing unsur perlu juga dilakukan.

Analisis yang dimaksud berguna untuk mengenali lebih jauh mengenai peran setiap unsur agar pemahaman yang menyeluruh terhadap proses komunikasi politik dapat dicapai lebih baik. Gurevitch dan Blummer yang dikutip oleh Nasution (1990:42) mengemukakan bahwa dalam arti yang luas, komponen-komponen utama dari sistem komunikasi politik dapat ditemukan pada:

- a. Lembaga-lembaga politik dalam aspek-aspek komunikasinya.
- b. Institusi-institusi media dalam aspek-aspek politiknya.
- c. Orientasi khalayak terhadap komunikasi politik.
- d. Aspek-aspek budaya politik yang relevan dengan komunikasi.

Dengan kata lain, dalam memandang suatu sistem komunikasi politik terlihat dua perangkat institusi – politik dan organisasi media – yang terlibat dalam persiapan pesan bagi interaksi yang lebih horizontal satu sama lain, sedangkan dalam arah yang vertikal institusi-institusi tadi baik secara terpisah maupun bersama-sama melakukan diseminasi dan pengolahan informasi dan gagasan dari dan untuk warga massa.

Seperti komunikasi pada umumnya, komunikator dalam komunikasi politik dapat dibedakan dalam wujud individu-individu, lembaga, ataupun berupa kumpulan beberapa atau banyak orang (kolektif). Dengan begitu, jika seorang tokoh atau pejabat, atau rakyat biasa bertindak sebagai sumber dalam suatu kegiatan komunikasi politik, maka dalam beberapa hal ia dapat dilihat sebagai sumber individual (*individual source*). Sedang pada kesempatan yang lain, memang secara jelas dapat dibedakan bahwa meskipun seorang individu yang berbicara, tapi ia menjurubicarai suatu lembaga atau organisasi, maka pada saat itu dapat dipandang sebagai *collective source* atau sumber kolektif. Perbedaan antara komunikator individual dan yang kolektif dalam proses komunikasi politik dapat digambarkan sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**Komunikator Individual dan Kolektif dalam Komunikasi Politik**

No.	Individual	Kolektif
1.	Pejabat (birokrat)	Pemerintah (birokrasi)
2.	Politisi	Partai politik
3.	Pemimpin Opini	Organisasi kemasyarakatan
4.	Jurnalis	Media massa
5.	Aktivis	Kelompok penekan
6.	<i>Lobbyist</i>	Kelompok elit
7.	Pemimpin	Badan/Perusahaan komunikasi
8.	Komunikator profesional	

Dan tentu saja, komunikasi politik juga mempunyai komunikan sebagai penerima atau *receiver*, atau disebut juga khalayak atau *audience*. Menurut

Davison yang dikutip oleh Nasution (1990:48), terdapat dua macam publik sebagai komunikan, yaitu:

- a. Publik umum, yang meliputi separuh penduduk, yang dalam kenyataan jarang berkomunikasi dengan para pembuat kebijakan.
- b. Publik atentif, yaitu kelompok yang merasa berkepentingan dengan masalah-masalah kebijakan umum daripada dengan kepentingan yang khusus. Khalayak seperti ini, yang memperhatikan perkembangan pemerintahan dan politik, merupakan suatu faktor yang diperlukan bagi terlaksananya komunikasi politik yang sehat.

Tujuan komunikasi politik sangat terkait dengan pesan politik yang disampaikan komunikator politik. Sesuai dengan tujuan komunikasi, maka tujuan komunikasi politik adakalanya sekedar penyampaian informasi politik, pembentukan citra politik, pembentukan *public opinion*, dan bisa pula menghandel pendapat atau tuduhan lawan politik (Ardial, 2009:44).

## 2. Citra Politik

Citra adalah serangkaian pengetahuan dan pengalaman serta perasaan (emosi) maupun penilaian yang diorganisasikan ke dalam sistem kognisi manusia, atom pengetahuan pribadi yang sangat diyakini kebenarannya (Arifin, 2006:2). Menurut Lilleker (2006:95), citra politik adalah suatu representasi seorang pemimpin politik. Citra ini sebagian besar berasal dari konstruksi yang ada dalam pikiran, tetapi berdasarkan dari bagaimana tanggapan publik terhadap perilaku

individu sang pemimpin atau organisasinya, dan dikombinasikan dengan gambaran media tentang sang pemimpin atau organisasinya.

Citra politik terbentuk berdasarkan informasi yang diterima, baik langsung maupun melalui media politik, termasuk media massa yang bekerja untuk menyampaikan pesan politik yang umum dan aktual. Dengan demikian, pemimpin politik sangat berkepentingan dalam pembentukan citra politik melalui komunikasi politik dalam usaha menciptakan stabilitas sosial dengan memenuhi tuntutan rakyat. Pembentukan citra politik sangat terkait dengan sosialisasi politik. Hal ini disebabkan citra politik terbentuk melalui proses pembelajaran politik, baik secara langsung maupun melalui pengalaman empirik (Ardial, 2009:45).

Citra politik dapat terbentuk melalui komunikasi politik, baik secara antarpersona, maupun media massa (pers, radio, film, dan televisi). Namun, pesan politik yang disampaikan oleh media massa bukanlah realitas yang sesungguhnya, melainkan realitas media. Yaitu, realitas buatan atau realitas tangan kedua (*second hand reality*). Realitas ini dibuat oleh wartawan dan redaktur yang mengolah peristiwa politik menjadi berita politik, melalui proses penyaringan dan seleksi. Kondisi ini dengan sendirinya membentuk persepsi dan citra politik khalayak yang tidak sesuai dengan realitas sesungguhnya. Itulah sebabnya citra politik diartikan sebagai gambaran seseorang tentang realitas politik yang tidak sesuai dengan realitas politik yang sebenarnya, meskipun realitas itu memiliki makna.

Meskipun realitas media merupakan polesan yang tidak serasi dengan fakta dan realitas yang sebenarnya, namun tetap banyak kalangan dalam masyarakat cenderung menerima begitu saja informasi dari media massa, baik

karena kebodohan maupun karena kelalaian. Khalayak tidak mempunyai waktu untuk pengecekan. Itulah sebabnya banyak juga orang yang terkecoh dan tertipu oleh dunia polesan yang disajikan media massa.

Analisis tersebut menunjukkan bahwa media massa dapat membentuk citra politik individu yang menjadi khalayak media massa ke arah yang dikehendakinya. Media massa juga dapat mengarahkan khalayak dalam mempertahankan citra yang sudah dimilikinya. Kedua hal itu dilakukan oleh media massa melalui proses *gatekeeping* dan *agenda setting*. Selain itu, media massa juga memiliki fungsi dalam memberikan status (*status conferral*). Artinya, jika nama gambar dan aktivitas seorang politikus misalnya, ditonjolkan dalam media massa, politikus tersebut memperoleh reputasi di dalam masyarakat. Penonjolan itu juga memberikan citra politik yang baik bagi politikus tersebut (Ardial, 2009:47).

### 3. Kepemimpinan

Dalam pengertian umum, kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui suatu karya, seperti buku, lukisan, atau melalui kontak pribadi antara seseorang dengan orang lain secara tatap muka (*face to face*). Kepemimpinan yang bersifat tatap muka berlangsung melalui kata-kata secara lisan. Kepemimpinan ini bersifat langsung, karena sang pemimpin dalam usahanya

mempengaruhi orang lain, bergiat langsung kepada sasarannya (Effendy, 1977:15).

Menurut Nimmo (1989:42-43), ada empat teori tentang kepemimpinan:

- a. Teori sifat tersendiri. Menurut teori ini, pemimpin berbeda dari massa rakyat karena mereka memiliki ciri atau sifat tersendiri yang sangat dihargai. Semua jenis pemimpin di dalam segala macam *setting* dan budaya memiliki sifat tersendiri ini. Satu variasi dari tema ini adalah teori Orang Besar, yakni bahwa orang yang memiliki keinginan, sifat, dan kemampuan istimewa untuk melakukan hal-hal yang besar. Variasi kedua adalah bahwa ada tiga jenis pemimpin yang keranjingan sifat-sifat tertentu yang membuatnya tersendiri: manusia ulung yang menghancurkan kaidah-kaidah tradisional dan menciptakan nilai-nilai baru bagi suatu bangsa, pahlawan yang mengabdikan dirinya untuk tujuan besar yang mulia, pangeran yang termotivasi oleh hasrat untuk mendominasi pangeran-pangeran lainnya.
- b. Teori konstelasi sifat. Dalam teori ini pemimpin memiliki sifat-sifat yang sama dengan yang dimiliki oleh siapapun, tetapi memadukan sifat-sifat ini dalam suatu sindrom kepemimpinan yang membedakannya dengan yang lain.
- c. Teori situasionalis. Teori ini berpendapat bahwa waktu, tempat, dan keadaan menentukan siapa yang memimpin, siapa pengikut.
- d. Teori interaksi. Menurut teori ini, kepemimpinan merefleksikan interaksi kepribadian para pemimpin dengan kebutuhan dan pengharapan para pengikut, karakteristik dan tugas kelompoknya, dan situasi.

Fungsi seorang pemimpin berbeda menurut situasi di mana sang pemimpin melakukan kegiatannya. Dalam kepemimpinan tidak ada asas-asas yang universal, yang tampak ialah, bahwa proses-proses kepemimpinan dan pola-pola hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin mempunyai ciri-ciri khas dalam setiap jenis kelompoknya. Khusus dalam kegiatan politik dalam usaha mengarahkan kegiatan dan kepentingan para pengikut, terdapat tugas dan tanggung jawab yang khas. Berikut ini adalah beberapa fungsi penting dalam kepemimpinan, terutama kepemimpinan politik:

a. Pengembangan imajinasi

Memiliki suatu visi yang dapat meneropong apa yang akan terjadi dan kemampuan melihat kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi merupakan hal yang sangat penting jika seorang pemimpin hendak membawa pengikutnya ke arah yang dituju. Imajinasi hendaknya merupakan stimulator yang kukuh dan hidup, tetapi senantiasa harus yang dituju. Imajinasi hendaknya merupakan stimulator yang kukuh dan hidup, tetapi senantiasa harus di bawah pengawasan untuk menjamin secara maksimal tercapainya rencana kegiatan yang dapat direalisasikan dengan praktis, dan secara minimal dapat diperoleh anjuran-anjuran praktis.

Suatu masalah yang pada suatu saat hanya kecil saja artinya, akan berkembang menjadi masalah besar yang bisa menyebabkan krisis yang terelakkan. Kepemimpinan yang imajinatif dan sensitif dapat membatasi dan mengurangi masalah tersebut sebelum berkembang. Pemimpin yang bijaksana

akan menganjurkan kepada pembantu-pembantunya untuk mengembangkan fungsi tersebut.

b. Pengembangan kesetiaan

Fungsi kedua dari kepemimpinan adalah tanggung jawab terhadap pengembangan kesetiaan kepada pemimpin dan kepada organisasi. Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara para pengikut, tetapi juga diantara pemimpin-pemimpin rendah dalam kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa cinta, rasa hormat, dan kepercayaan, dan kepatuhan di hati para pengikut serta mengembangkannya senantiasa, sehingga kekuatan kepemimpinan akan tumbuh pula senantiasa. Seorang pemimpin yang bijaksana akan menunjukkan kepada kelompoknya, bahwa ia selalu tenang kapan saja dan di mana saja. Penciptaan dan pengembangan kesetiaan anggota kelompok kepada pemimpin dan kepada organisasi merupakan fungsi yang jelas dari seorang pemimpin yang konstruktif.

c. Pemrakarsaan, penggiatan, dan pengawasan rencana

Pemimpin memrakarsai dan bertanggung jawab atas kemajuan rencana bagi realisasi suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan mengarahkan suatu kegiatan yang berencana dan selanjutnya bersiap-siap untuk melakukan kegiatan yang berikutnya. Melakukan perencanaan dan menciptakan teori sehubungan dengan perencanaan tersebut merupakan tahap-tahap kegiatan yang perlu dianjurkan oleh seorang pemimpin kepada anggota kelompok yang patuh dan cerdas. Pengawasan terhadap rencana kegiatan ini sangat penting, sehingga dilakukan sendiri oleh pemimpin. Dalam lingkup pengawasan ini, terdapat analisa objektif terhadap apa

yang akan dilakukan, siapa yang melakukannya, di mana akan dijalankannya, dan kapan kegiatan akan dilangsungkan. Ini semua dilakukan untuk merealisasikan tujuan yang akan dicapai.

d. Pelaksanaan keputusan

Fungsi keempat dari kepemimpinan adalah melaksanakan keputusan yang dianggap bijaksana dan tepat. Suatu keputusan yang dianggap paling bijaksana bisa menjadi beku sama sekali kalau waktu pelaksanaannya (*timing*-nya) salah. Sebaliknya keputusan yang kadarnya sedang-sedang saja bisa menimbulkan hasil yang menguntungkan bila *timing*-nya tepat. Dalam praktek kegiatan politik akan dapat dijumpai pemimpin yang dapat membuat rencana-rencana sempurna, dan juga mempunyai kemampuan dalam menggunakan waktu dengan tepat. Sebuah organisasi akan beruntung apabila memiliki pemimpin yang dapat benar-benar berkemampuan dalam mengambil keputusan dengan tepat.

e. Pengawasan

Fungsi setelah mengambil keputusan adalah fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan. Perintah-perintah yang jelas dan terang harus diikuti pengawasan yang seksama. Para pemimpin harus bertanya pada diri sendiri, tetapi juga harus dapat menyadari kemungkinan mengubah rencananya dan menyederhanakan instruksi-instruksi tersebut. Jika terjadi kegagalan, si pemimpin harus cepat-cepat mengadakan perubahan yang memadai. Pada akhirnya, tujuannya memang praktis, dan bila rencananya memang baik, tujuan akan dapat mudah tercapai dan keuntungan akan mudah diperoleh.

f. Penganugerahan tanda penghargaan.

Pemimpin yang bijaksana tidak akan menganggap pekerjaannya selesai sebelum ia mengucapkan terima kasih pada anak buahnya yang setia dan telah membantu merealisasikan tujuannya. Fungsi dari penganugerahan jasa itu adalah diterimanya kepercayaan oleh pimpinan dalam rangka merealisasikan tujuan (Effendy, 1977: 17-21).

4. Kepemimpinan yang Efektif

Menurut Siagian (1991:47-48), terdapat berbagai kriteria yang menentukan efektivitas kepemimpinan seseorang. Berbagai kriteria itu berkisar pada kemampuan seseorang pimpinan menjalankan fungsi kepemimpinan. Apabila sang pemimpin sanggup menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan citranya sebagai seorang pemimpin yang efektif. Secara khusus Siagian menyebut fungsi-fungsi kepemimpinan ini sebagai lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

a. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.

Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi tersebut adalah pimpinan organisasi tersebut. Kemampuan pemimpin sebagai penentu arah yang hendak ditempuh di masa depan merupakan

saham yang teramat penting dalam kehidupan berorganisasi. Strategi, teknik, dan keputusan operasional yang tidak tepat akan mengakibatkan organisasi bergerak pada arah yang salah. Apabila dibiarkan berlanjut, bukan hanya akan merugikan organisasi, tetapi juga merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup organisasi (Siagian, 1991:51).

- b. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.

Kebijaksanaan dan kegiatan organisasi perlu dijelaskan kepada berbagai pihak dengan maksud agar berbagai pihak itu mempunyai pengertian yang tepat tentang kehidupan organisasi yang bersangkutan. Pengertian yang tepat diharapkan bermuara pada pemahaman dan pemberian dukungan yang diperlukan, bertolak dari kepercayaan berbagai pihak tersebut terhadap kemampuan organisasi memenuhi berbagai kepentingan yang diwakili pihak-pihak tersebut. Yang paling bertanggungjawab untuk berperan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak tersebut adalah pemimpin organisasi (Siagian, 1991:53).

- c. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun secara tertulis. Berbagai kategori keputusan yang telah disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi, demikian pula halnya dengan hubungan ke luar. Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi kepemimpinan yang hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Komunikasi yang efektif dalam

usaha peningkatan kemampuan memimpin seseorang sangatlah penting, sehingga dapat dikatakan penguasaan teknik-teknik komunikasi dengan baik merupakan suatu keharusan bagi seorang pemimpin (Siagian, 1991:55).

d. Pemimpin sebagai mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.

Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun ke dalam organisasi. Pembahasan tentang fungsi pemimpin sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan ke luar organisasi. Konflik yang fungsional dan konstruktif dapat dibenarkan timbul dalam organisasi. Tetapi perlu ditekankan bahwa konflik yang demikian pun harus diatasi, sebab jika tidak ia dapat berubah menjadi konflik yang disfungsional dan destruktif. Jadi, baik konflik fungsional-konstruktif maupun disfungsional-destruktif harus diatasi dan di sinilah peranan pemimpin sebagai mediator menjadi sangat penting. Tidak akan ada pemimpin yang membiarkan situasi konflik terjadi dalam organisasi yang dipimpinnya. Ia akan berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap demikian akan diambilnya, sebab jika tidak, citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinannya akan merosot dan bahkan mungkin hilang, dan organisasi yang dipimpinnya pun tidak akan mencapai tujuannya (Siagian, 1991:61). Terdapat lima cara yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk menangani konflik yang

timbul, yaitu, kompetisi, kolaborasi, kompromi, pengelakan, dan akomodasi (Siagian, 1991:64).

e. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

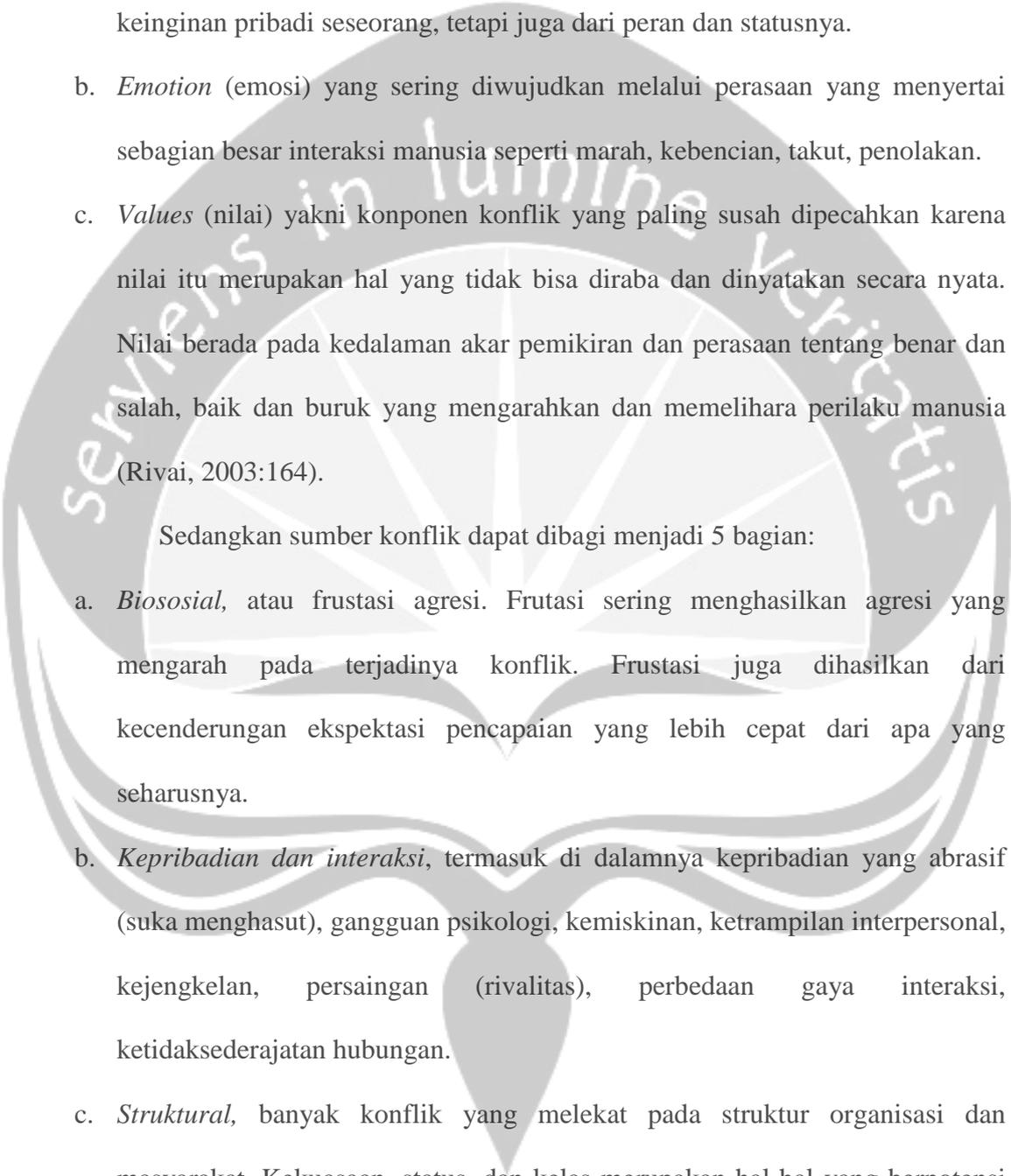
Dalam kehidupan berorganisasi, diperlukan keberadaan integrator terutama dalam hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan organisasi. Hanya pimpinanlah yang berada “di atas semua orang dalam satuan kerja” yang memungkinkan menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang holistik (Siagian, 1991:72).

Dalam penelitian ini, fungsi kepemimpinan yang disorot adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menjadi mediator dalam situasi konflik.

## 5. Peran Kepemimpinan dalam Mengendalikan Konflik

Menurut Robbins dan Judge (2008: 173), konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak yang lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama. Sedangkan menurut Rivai (2003:164) konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak yang lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi/psikologi, dan nilai.

Secara umum, konflik terdiri atas 3 komponen, yaitu:

- 
- a. *Interest* (kepentingan), yakni sesuatu yang memotivasi orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi ini tidak hanya dari bagian keinginan pribadi seseorang, tetapi juga dari peran dan statusnya.
  - b. *Emotion* (emosi) yang sering diwujudkan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut, penolakan.
  - c. *Values* (nilai) yakni komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai itu merupakan hal yang tidak bisa diraba dan dinyatakan secara nyata. Nilai berada pada kedalaman akar pemikiran dan perasaan tentang benar dan salah, baik dan buruk yang mengarahkan dan memelihara perilaku manusia (Rivai, 2003:164).

Sedangkan sumber konflik dapat dibagi menjadi 5 bagian:

- a. *Biososial*, atau frustrasi agresi. Frustrasi sering menghasilkan agresi yang mengarah pada terjadinya konflik. Frustrasi juga dihasilkan dari kecenderungan ekspektasi pencapaian yang lebih cepat dari apa yang seharusnya.
- b. *Kepribadian dan interaksi*, termasuk di dalamnya kepribadian yang abrasif (suka menghasut), gangguan psikologi, kemiskinan, ketrampilan interpersonal, kejengkelan, persaingan (rivalitas), perbedaan gaya interaksi, ketidaksederajatan hubungan.
- c. *Struktural*, banyak konflik yang melekat pada struktur organisasi dan masyarakat. Kekuasaan, status, dan kelas merupakan hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, seperti tentang hal asasi manusia, gender, dan sebagainya.

- d. *Budaya dan ideologi*, intensitas konflik dari sumber ini sering dihasilkan dari perbedaan politik, sosial, agama, dan budaya. Konflik ini juga timbul diantara masyarakat karena perbedaan sistem nilai.
- e. *Konvergensi* (gabungan), dalam situasi tertentu sumber-sumber konflik itu menjadi satu, sehingga menimbulkan kompleksitas konflik itu sendiri (Rivai, 2003:164-165).

Dalam kehidupan berorganisasi, konflik antara pemimpin dengan orang yang dipimpinnya atau antara anggota kelompok dengan anggota lainnya bisa saja terjadi. Sebab di dalam suatu organisasi terdapat beberapa individu yang berbeda kepribadiannya, kepentingannya, latar belakang, sosial, agama, budaya, agama, dan sebagainya. Konflik tidak bisa dihindari, tetapi dapat dikendalikan, dikelola, bahkan disinergikan menjadi sesuatu yang dinamis. Oleh karena itu, pengendalian konflik merupakan salah satu tugas pemimpin dalam kepemimpinannya.

Pemimpin harus berusaha untuk tidak ikut menjadi unsur yang mengobarkan atau meruncingkan pertentangan yang terjadi. Pimpinan harus menghindari sikap dan perilaku memihak dan pilih kasih, yang akan semakin merugikan organisasi. Pemimpin juga tidak boleh membiarkan suatu konflik terus berlangsung, sehingga tujuan organisasi sulit diwujudkan. Kepemimpinan yang efektif harus berusaha menyelesaikan konflik yang berlangsung, dengan bersikap atau berperilaku untuk membantu setiap anggota, tanpa menimbulkan kesan memihak untuk menguntungkan/merugikan salah satu pihak, guna mewujudkan kepentingan organisasi atau kepentingan bersama. Kepemimpinan yang efektif dalam menyelesaikan konflik/pertentangan harus menunjukkan sikap dan perilaku

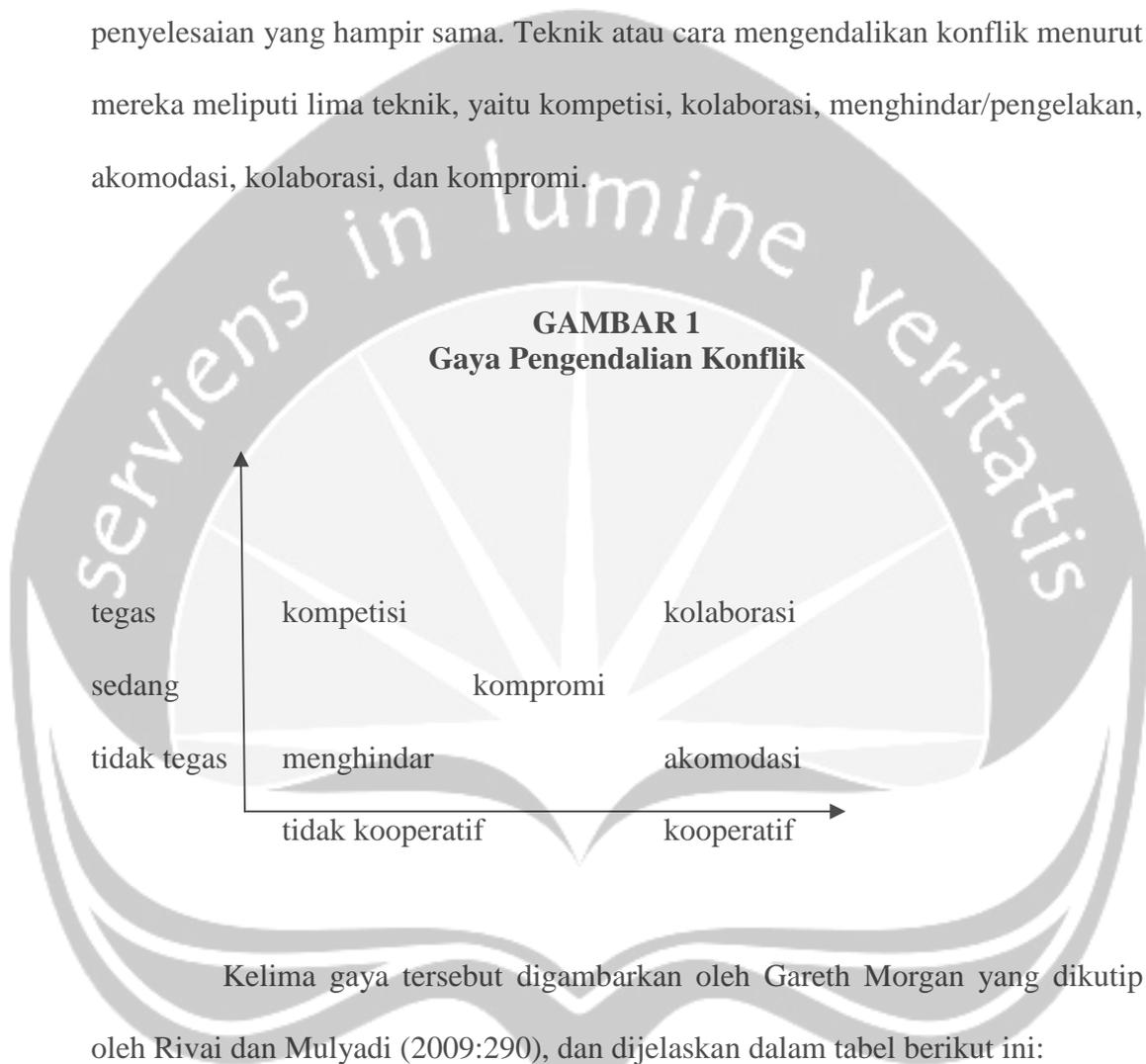
yang bertujuan menyelamatkan organisasi, yang jika mungkin terhindar dari akibat yang merugikan anggota organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2009:274).

Menurut Rivai (2003:167) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya untuk mengatasi atau mengendalikan konflik, yaitu:

- a. Memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan, yang menurut persepsi masing-masing harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber dana dan daya yang tersedia.
- b. Meminta salah satu pihak menempatkan diri pada posisi orang lain, dan memberikan argumentasi kuat mengenai posisi tersebut. Kemudian posisi peran itu dibalik, pihak yang tadinya mengajukan argumentasi yang mendukung suatu gagasan seolah-olah menentangnya, dan sebaliknya pihak yang tadinya menentang suatu gagasan seolah-olah mendukungnya. Setelah itu tiap-tiap pihak diberi kesempatan untuk melihat posisi orang lain dari sudut pandang pihak lain.
- c. Kewenangan pimpinan sebagai sumber kekuatan kelompok. Seorang pemimpin yang bertugas memimpin suatu kelompok, untuk mengambil keputusan, atau memecahkan masalah secara efektif, perlu memiliki kemahiran menggunakan kekuasaan atau kewenangan yang melekat pada perannya.

Peneliti menemukan beberapa teknik yang dapat digunakan seorang pemimpin dalam mengendalikan dan menyelesaikan konflik, baik menurut

Robbins dan Judge; Gareth Morgan; Rivai dan Mulyadi; serta menurut Siagian. Keempat teori penyelesaian konflik tersebut rata-rata menyebutkan cara-cara penyelesaian yang hampir sama. Teknik atau cara mengendalikan konflik menurut mereka meliputi lima teknik, yaitu kompetisi, kolaborasi, menghindar/pengelakan, akomodasi, kolaborasi, dan kompromi.



**TABEL 2**  
**Cara Pengendalian Konflik**

Gaya	Cara/Tindakan	Situasi/Tujuan
Menghindar	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mengabaikan konflik dan berharap bahwa hal itu akan berlalu.</li> <li>Meletakkan masalah di bawah pertimbangan atau</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ketika isu konflik dipandang ringan, sedang isu lainnya lebih penting untuk diselesaikan.</li> <li>Ketika dirasakan tidak</li> </ol>

	<p>genggaman (diibandingkan).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Menggunakan kerahasiaan untuk menghindari konfrontasi</li> <li>4. Dengan prosedur lambat untuk menghancurkan konflik.</li> <li>5. Menarik ke dalam aturan birokrasi sebagai sebuah resolusi konflik.</li> </ol>	<p>ada kesempatan yang menarik perhatian.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Membiarkan orang-orang yang berkonflik menjadi dingin dan menegetahui perspektif lainnya.</li> <li>4. Ketika pengumpulan informasi menggantikan pengambilan keputusan secara cepat.</li> <li>5. Ketika pihak lain dapat menyelesaikan konflik lebih efektif.</li> <li>6. Ketika isu konflik menyentuh atau merupakan gejala dari isu persoalan lainnya.</li> </ol>
Kompromi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Negoisasi.</li> <li>2. Mencari persetujuan-persetujuan dan menjual ide.</li> <li>3. Menemukan solusi yang menarik dan dapat diterima.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketika tujuan-tujuannya penting.</li> <li>2. Ketika pihak lawan dengan persamaan kekuasaan sepakat untuk mencapai tujuan bersama.</li> <li>3. Untuk mencapai penyelesaian sementara bagi isu-isu yang kompleks.</li> <li>4. Untuk mencapai solusi yang bijaksana.</li> <li>5. Sebagai cadangan ketika gaya kolaborasi dan kompetisi tidak berhasil.</li> </ol>

<p>Kompetisi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menciptakan situasi <i>win-lose</i>.</li> <li>2. Menggunakan persaingan.</li> <li>3. Menggunakan kekuasaan untuk menyelesaikan konflik.</li> <li>4. Menekankan kepatuhan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketika konflik cepat, maka pengambilan keputusan adalah vital.</li> <li>2. Pada isu-isu penting di mana tindakan-tindakan yang tidak populer harus diimplementasikan.</li> <li>3. Pada isu-isu vital bagi kesejahteraan organisasi, ketika pemimpin tahu bahwa dirinya memang benar.</li> <li>4. Menghadapi orang-orang yang mengambil keuntungan melalui perilaku non- kompetitif.</li> </ol>
<p>Akomodasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberi jalan keluar.</li> <li>2. Kepatuhan dan kerelaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketika pemimpin menyadari bahwa dirinya salah/keliru, memberi kesempatan agar pendapat yang lebih baik bisa didengar dan dipelajari.</li> <li>2. Untuk menarik hati orang lain dan memelihara kerja sama.</li> <li>3. Untuk membangun penghargaan sosial bagi isu-isu berikutnya.</li> <li>4. Untuk meminimalkan kerugian.</li> <li>5. Ketika keharmonisan dan</li> </ol>

		<p>stabilitas dipandang lebih penting secara khusus.</p> <p>6. Untuk memberi kesempatan bawahan berkembang dengan belajar dari kesalahan.</p>
Kolaborasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemecahan masalah.</li> <li>2. Menghadapi perbedaan dan membagi ide dan informasi.</li> <li>3. Mencari solusi yang integratif.</li> <li>4. Mendapatkan situasi <i>win-win</i>.</li> <li>5. Memandang masalah dan konflik sebagai tantangan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mendapatkan solusi yang integratif, ketika dua pendapat dipandang lebih penting untuk dikompromikan.</li> <li>2. Menggabungkan pandangan dari orang yang berkonflik dengan perspektif yang berbeda.</li> <li>3. Untuk mencapai komitmen melalui kerja sama untuk mufakat.</li> <li>4. Untuk bekerja melalui perasaan yang bercampur dalam hubungan kerja.</li> </ol>

Menurut Robbins dan Judge (2008:181-182), terdapat dua dimensi dalam lima maksud penanganan konflik. Dua dimensi tersebut adalah sifat kooperatif; yaitu kadar sampai mana salah satu pihak berupaya memuaskan kepentingan pihak lain; dan sifat tegas; yaitu kadar sampai mana salah satu pihak berupaya memperjuangkan kepentingannya sendiri. Sedangkan lima maksud dalam penanganan konflik meliputi:

a. Bersaing (tegas dan tidak kooperatif)

Ketika seseorang berusaha memperjuangkan kepentingannya sendiri, tanpa memedulikan dampaknya atas pihak lain yang berkonflik.

b. Bekerja sama (tegas dan kooperatif)

Ketika setiap pihak yang berkonflik berkeinginan untuk bersama-sama memperjuangkan kepentingan kedua belah pihak, dapat dikatakan mereka sedang bekerja sama dan mengupayakan hasil yang sama-sama menguntungkan. Dalam bekerja sama (*collaborating*), maksud para pihak adalah menyelesaikan masalah dengan memperjelas perbedaan ketimbang mengakomodasi berbagai sudut pandang.

c. Menghindar (tidak tegas dan tidak kooperatif)

Seseorang mungkin mengakui adanya konflik namun ia ingin menarik diri atau menekannya.

d. Akomodatif (tidak tegas dan kooperatif)

Ketika salah satu pihak berusaha menyenangkan hati lawannya, pihak tersebut kiranya akan bersedia menempatkan kepentingan lawan di atas kepentingannya sendiri. Dengan kata lain, agar hubungan tetap terpelihara, salah satu pihak bersedia berkorban.

e. Kompromis (tengah-tengah antara tegas dan kooperatif)

Ketika masing-masing pihak yang berkonflik berusaha mengalah dalam satu atau lain hal, terjadilah tindakan berbagi, yang mendatangkan kompromi. Dalam maksud kompromis (*compromising*), tidak jelas siapa yang menang dan siapa yang kalah. Alih-alih, muncul kesediaan dari pihak-pihak yang

berkonflik untuk membatasi objek konflik dan menerima solusi meski sifatnya hanya sementara. Karena itu, ciri khas maksud kompromis adalah masing-masing pihak rela menyerahkan sesuatu atau mengalah.

Siagian menjabarkan kelima cara pengendalian konflik tersebut sebagai berikut:

a. Kompetisi

Persaingan yang sehat antara individu dalam satu kelompok kerja dan antar kelompok dapat merupakan daya dorong yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja, produktivitas dan inovasi. Hanya saja perlu ditekankan bahwa satu-satunya alasan untuk mendorong persaingan itu adalah kepentingan organisasi, bukan kepentingan orang per orang dan bukan pula kepentingan kelompok tertentu dalam organisasi. Artinya, kompetisi harus diartikan sebagai usaha berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Teknik ini merupakan salah satu cara untuk mengatasi konflik. Cara ini dipandang tepat apabila situasi yang dihadapi menunjukkan tiga sifat, yaitu:

- 1) Organisasi menghadapi keadaan darurat dan oleh karenanya diperlukan tindakan cepat, misalnya adanya keputusan segera.
- 2) Terdapat hal-hal penting dalam menuntut diambilnya tindakan yang tidak populer, misalnya pengurangan dana, penegakan disiplin ketat, dan tindakan sejenis lainnya.
- 3) Timbul masalah yang menyangkut kelangsungan hidup organisasi sebagai keseluruhan.

Singkatnya, teknik mengatasi konflik yang terwujud dalam bentuk dorongan persaingan digunakan dalam situasi kritis pada waktu mana para anggota organisasi diharapkan berbuat segala sesuatu yang mungkin dilakukan demi teratasinya situasi kritis tersebut.

b. Kolaborasi

Peranan seorang pemimpin sebagai mediator dalam mengatasi konflik dengan mendorong kolaborasi antara individu dan atau antara kelompok dalam organisasi ternyata bermanfaat dan efektif jika situasi yang dihadapi mempunyai ciri-ciri:

- 1) Situasi yang dihadapi memerlukan ditemukannya jalan keluar yang integratif dalam hal terdapatnya dua kepentingan yang terlalu penting untuk dikompromikan.
- 2) Apabila sasaran yang ingin dicapai adalah menumbuhkan keinginan belajar di kalangan pihak-pihak yang terlibat.
- 3) Apabila konflik yang dihadapi menuntut penggabungan dari pelbagai pandangan yang bertolak dari perspektif yang berbeda.
- 4) Situasi menuntut adanya komitmen berbagai pihak dengan menginkorporasikan berbagai kepentingan menjadi kebersamaan.
- 5) Apabila hubungan kerja terganggu karena adanya persepsi yang berbeda-beda.

Teknik ini bermanfaat jika situasi konflik yang timbul dan hendak diatasi timbul dari pelbagai akibat dari persepsi yang berbeda tentang apa yang dipandang sebagai kepentingan individu atau kepentingan kelompok. Teknik

ini mengakui adanya perbedaan tersebut karena dengan meluruskan persepsi yang berbeda-beda, kesamaan pendapat tentang kebersamaan kepentingan organisasional dapat diwujudkan yang menghasilkan kolaborasi antara berbagai pihak yang terlibat.

c. Pengelakan

Teknik ini dipandang efektif jika situasi konflik yang dihadapi mempunyai tujuh sifat berikut:

- 1) Jika diketahui bahwa permasalahan yang menimbulkan situasi konflik sesungguhnya tidak penting atau kalau dipandang ada permasalahan lain yang dianggap lebih penting dan memerlukan penanganan segera.
- 2) Jika pimpinan merasa bahwa pihak-pihak yang terlihat berpendapat bahwa kecil kemungkinan terjaminnya kepentingan mereka.
- 3) Jika disrupsi yang mungkin timbul lebih besar bobotnya dibandingkan dengan keuntungan yang mungkin diperoleh apabila konflik tidak diatasi.
- 4) Jika pihak-pihak yang terlibat memerlukan waktu untuk menenangkan diri dan perlu kesempatan berpikir dengan tenang guna memperoleh perspektif yang tepat.
- 5) Jika kebutuhan akan informasi tambahan lebih penting dari adanya tindakan segera.
- 6) Jika ada orang lain yang dapat menyelesaikan konflik itu dengan cara yang lebih efektif di luar pihak-pihak yang sekarang terlibat.

- 7) Jika suatu konflik nampaknya hanya bersifat simptomatik dan konflik yang sesungguhnya belum menampakkan diri secara jelas.

Dari ciri-ciri di atas terlihat bahwa ada jenis-jenis konflik tertentu yang tidak membahayakan kelangsungan hidup organisasi dan tidak pula terlalu mempengaruhi iklim kerja dalam organisasi jika pemimpin selaku mediator pengambilan keputusan menunda penanganan konflik tersebut. Inilah yang dimaksud dengan teknik pengelakan.

d. Akomodasi

Teknik ini mendorong timbulnya sikap yang akomodatif diantara pihak-pihak yang terlibat dalam situasi konflik tertentu dan dipandang tepat digunakan jika:

- 1) Pemimpin selaku mediator melihat bahwa salah satu pihak merasa bahwa pihaknya memang salah dan oleh karena itulah perlu diberikan kesempatan untuk mendengar dan belajar dari pihak lain.
- 2) Terdapat perasaan di kalangan pihak-pihak yang terlibat bahwa ada hal-hal tertentu yang dipandang lebih penting bagi pihak lain ketimbang pihak sendiri, yang berarti bahwa mendahulukan kepuasan pihak lain itu harus menjadi pertimbangan utama.
- 3) Membina iklim yang memungkinkan pihak lain menerima pandangan pihak sendiri jauh lebih penting dari tindakan segera.
- 4) Terdapat perasaan bahwa sangat penting memperkecil kerugian bagi diri sendiri karena ternyata pihak lain lebih kuat.

- 5) Keserasian dan stabilitas dipandang sangat penting bagi kehidupan organisasional.
- 6) Pemimpin merasa perlu memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk belajar dari pengalaman dan kesalahan yang diperbuatnya yang menimbulkan situasi konflik tersebut.

Terlihat dengan jelas bahwa cara penyelesaian situasi konflik yang akomodatif merupakan kebalikan dari cara yang konfrontatif. Yang menonjol dalam penggunaan teknik ini adalah usaha pemimpin untuk mendorong sikap mengalah dari pihak-pihak yang terlibat.

e. Kompromi

Seorang pemimpin, dalam usahanya mengatasi situasi konflik yang timbul diantara anggota-anggotanya, dapat menggunakan teknik yang mendorong sikap kompromistik. Teknik ini dapat digunakan jika situasi konflik yang hendak diatasi mempunyai lima sifat, yaitu:

- 1) Pencapaian sasaran tertentu memang penting tetapi tidak sedemikian pentingnya sehingga sikap yang tegas dan keras diperlukan.
- 2) Jika pihak lawan dengan kekuatan yang sama dengan kekuatan yang dimiliki oleh pihak sendiri sudah terikat pada tujuan tertentu yang sifatnya "*mutually exclusive*" dengan tujuan-tujuan lainnya.
- 3) Jika pemecahan yang ingin dicapai bersifat sementara terhadap permasalahan yang sesungguhnya kompleks karena pemecahan tuntas terhadap permasalahan yang kompleks itu diperhitungkan justru akan mempertajam konflik yang telah ada.

- 4) Jika pemecahan harus ditemukan dengan segera sehingga asal saja pemecahan itu memadai, pihak-pihak yang berkepentingan dapat menerimanya.
- 5) Jika yang diperlukan adalah tindakan pengamanan, yang mungkin bersifat sementara, karena cara lain seperti kolaborasi dan kompetisi tidak mendatangkan hasil yang diharapkan.

## 6. Berita

Menurut Kriyantono (2008:107) berita adalah segala sesuatu yang hangat, faktual, serta menarik perhatian orang. Lord Northcliffe yang dikutip oleh Kriyantono (2008:107) mengatakan berita adalah sesuatu yang tidak biasa (*news is anything but ordinary*), Walkley menyebut berita sebagai tulisan yang digabungkan dengan unsur kejutan (*combined with element of surprise*).

Kriyantono (2008:108-109) mengungkapkan bahwa berita harus faktual, berdasarkan fakta bukan karangan atau opini wartawan, dan imparisial, tidak berpihak pada golongan tertentu serta tidak sepotong-potong dalam memberitakan suatu peristiwa. Berita juga harus lengkap (*completeness*), artinya dibangun atas unsur-unsur berita yang lengkap, yaitu 5W+1H (*what, who, when, why, where, how*). *What* menjelaskan apa yang terjadi; *who* adalah siapa saja tokoh-tokoh penting dalam peristiwa itu; *when* menerangkan waktu kejadian; *why* menjelaskan alasan terjadi peristiwa itu; *where* adalah tempat kejadian, dan *how* merupakan penjelasan proses kejadiannya.

Unsur-unsur tersebut tercakup dalam komposisi berita yang terdiri dari *headline*, *dateline*, *lead*, dan *body* (Abrar, 1995:6-7). *Headline* biasa disebut judul, dan seringkali pula dilengkapi dengan anak judul. *Headline* (judul) atau berguna untuk menolong pembaca agar segera mengetahui peristiwa yang akan diberitakan dan menonjolkan satu berita dengan dukungan teknik grafika. *Dateline* terdiri dari nama media, tempat, dan tanggal kejadian. Ada juga yang terdiri atas media dan tempat kejadian. Tujuannya untuk menunjukkan tempat kejadian dan inisial media. *Lead* (teras berita) biasanya ditulis pada paragraph pertama sebuah berita. *Lead* merupakan unsur terpenting dari sebuah berita, yang melukiskan seluruh berita secara singkat. Sedangkan *body* (isi) menceritakan peristiwa yang dilaporkan dengan bahasa yang singkat, padat, dan jelas. Jadi, *body* merupakan pengembangan berita.

Dalam dunia jurnalistik, terdapat berbagai pembagian berita. Menurut Kriyantono (2008:128-130) pembagian berita tersebut meliputi:

a. *Hard News*

Berita *hard news* adalah berita yang bertemakan peristiwa-peristiwa yang berat, biasanya kurang menyenangkan. Termasuk di sini adalah perang, bencana alam, kriminalitas, konflik, kecelakaan, demonstrasi-demonstrasi, dan lainnya.

b. *Soft News*

Berita *soft news* adalah berita tentang peristiwa-peristiwa yang relatif ringan, biasanya menyenangkan, dan dampaknya terhadap masyarakat tidak terlalu besar. Dibanding *hard news*, sifat aktualnya tidak terlalu besar. Biasanya

unsur menarik yang menggugah emosional pembaca menjadi materi berita ini, misalnya kelucuan, unik, dan jarang terjadi.

c. Berita Langsung (*Straight News*)

Berita jenis ini mempunyai pola penulisan singkat, ringkas, dan langsung (*to the point*). Wartawan tidak terlalu mendalam mengurai isi berita yang menyangkut unsur bagaimana (*how*) dan mengapa (*why*). Karena itu, aktualitas merupakan unsur terpenting.

d. *Stop-Press*

*Stop press* adalah berita yang sangat penting, aktualitasnya tinggi, dan mempunyai nilai berita tinggi, eksklusif, sehingga harus secepatnya dimuat tanpa menunda waktu. Biasanya berita jenis ini dilakukan karena persaingan tinggi antar media. Karena sangat penting, berita ini ada di halaman muka dan diberi tanda “*stop-press*” atau “*breaking news*”. Pola penulisannya sangat singkat. Uraian detail tentang peristiwa yang diberitakan biasanya disampaikan pada edisi berikutnya.

e. Berita Spot (*Spot News*)

*Spot News* adalah berita langsung yang dilaporkan dari tempat kejadian atau wartawan langsung bertemu dengan kejadian yang dilaporkan.

f. Kisah (*Feature*)

*Feature* adalah berita yang khas. Pola penulisannya menyerupai karangan. Disebut khas karena bukan hanya berita tentang sesuatu yang faktual, tetapi ada unsur menarik yaitu sesuatu yang dapat menyentuh emosional seseorang (*human touch*). Ada tiga macam *feature*:

- 1) *Feature* berita (*news feature*), biasanya muncul bersamaan dengan terjadinya suatu peristiwa. Dalam hal ini, *news feature* lebih membicarakan kejadian dari peristiwa tersebut dengan disertai proses timbulnya kejadian itu.
- 2) *Feature* ilmu pengetahuan (*science feature*), biasanya dikemukakan dengan cukup berbobot. Ciri tulisan ini ditandai dengan kedalaman pembahasan dan objektivitas pandangan yang dikemukakan.
- 3) *Feature* minat manusia (*human interest feature*), yakni jenis *feature* yang lebih banyak menuturkan situasi yang menimpa orang, dengan cara penyajian tulisan yang menyentuh hati dan menyentil perasaan.

## 7. Mengukur Pemberitaan

Menurut Macnamara (1996:94), indikator dalam mengukur suatu pemberitaan media dapat dilihat dari:

- a. Judul setiap berita (*the title of each story*).
- b. Kemunculan media (*the media it appeared in*).
- c. Tipe media, apakah termasuk media skala internasional atau nasional (*the type of media*).
- d. Ukuran paragraf atau kata (*size in paragraphs or words*).
- e. Posisi dalam publikasi atau program, dimuat di halaman utama atau halaman dalam (*position in the publication or program, front page or down to the back*).
- f. *By-line* penulis (*author's by line*).

- g. Sumber utama yang dikutip atau dilaporkan (*the major sources quoted or reported*).
- h. Isu utama atau topik yang dibahas (*key issues or topics discussed*).
- i. Kandungan pesan utama (*key messages contained*).

Sedangkan menurut Abrar (1995:34), indikator dalam mengukur pemberitaan dapat dilihat dari:

- a. Fisik berita, yang terdiri dari posisi, *layout*, dan panjang berita.
- b. Teknis berita, yang terdiri dari lingkup, tipe, dan fokus berita.
- c. Struktur berita, yang terdiri dari judul, *lead*, dan tubuh berita.
- d. Kecenderungan isi berita, yang terdiri dari nilai berita, narasumber, kelengkapan, kedalaman, dan aktor yang terlibat.

Maisesa (2007:28-29) memadukan sejumlah indikator dalam mengukur pemberitaan media yang diungkapkan oleh Jim Macnamara, Quentine Bell Organization, Heath dan Bowler; dan menjadikannya satu teori baru dalam mengukur pemberitaan. Menurut teori ini, terdapat 12 aspek yang perlu dianalisis dalam pemberitaan, yaitu:

- a. Nama media, yaitu media yang muncul (nama media).
- b. Ukuran berita, ukuran (baik dalam paragraph maupun kata).
- c. Posisi berita, yaitu penempatan berita pada halaman surat kabar.
- d. Bentuk berita, yaitu tipe atau format berita tersebut, mencakup *straight news* atau *soft news*.
- e. Fokus berita, yaitu topik agenda dan mengembangkan topik yang berbeda (isu dan analisis trend).

- f. Pesan utama, pesan yang ingin disampaikan organisasi agar muncul pada halaman depan maupun judul besar berita dan dikutip.
- g. Tone paragraf, tone pada artikel berita, mencakup positif, negatif, maupun netral.
- h. Kata yang muncul, melihat kesesuaian dengan gaya bahasa siaran pers.
- i. Sirkulasi, pemberitaan yang dimuat berpengaruh juga terhadap sirkulasi (bagi media cetak), karena semakin besar sirkulasi yang dijangkau maka semakin banyak pula yang mengonsumsi berita tersebut.
- j. Gabungan dengan berita lain, berita jauh lebih baik bila berdiri sendiri agar pembaca dapat fokus terhadap satu isu.
- k. Narasumber, kutipan narasumber dari pihak publik.
- l. Pemuatan foto, ada beberapa kelebihan foto dibandingkan dengan berita tulisan. Kelebihan tersebut terletak pada kurun waktu aktualitasnya. Sebagai visualisasi suatu kejadian, ia memiliki usia yang lebih panjang, lebih abadi.

Kedua belas aspek ini dibagi Maisesa menjadi dua kategorisasi, yaitu:

Kategori Penampilan Fisik:

- a. Format berita.
- b. Posisi berita.
- c. Ukuran berita.

Kategori Isi Berita:

- a. Fokus berita.
- b. Pesan utama sebagai *headline* dan dikutip.
- c. Kelengkapan berita dan digabung dengan berita lain.

- d. Pemuatan foto.
- e. Narasumber utama.
- f. Kata yang muncul dan penyebutan nama perusahaan.
- g. Angle paragraf dan tone paragraf.
- h. Pernyataan pihak lain.

Berikut merupakan alur teori yang digunakan dalam penelitian ini.

**Komunikasi politik:** bertujuan untuk membentuk citra politik.



**Citra politik:** dibentuk oleh *mindset* tentang pemimpin politik yang ada dalam pikiran khalayak, dikombinasikan dengan gambaran media massa.



**Pemimpin yang efektif:** seorang pemimpin politik akan dicitrakan sebagai pemimpin yang efektif jika dapat menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya, termasuk menjadi mediator dalam situasi konflik.



**Konflik:** dalam kehidupan organisasional, termasuk lembaga pemerintahan, konflik akan selalu muncul, baik dalam bentuk fungsional dan konstruktif atau disfungsional dan destruktif.



**Peran kepemimpinan dalam mengendalikan konflik:** Kepemimpinan yang efektif harus berusaha menyelesaikan konflik yang berlangsung, dengan bersikap atau berperilaku untuk membantu setiap anggota, tanpa menimbulkan kesan memihak untuk menguntungkan/merugikan salah satu pihak, guna mewujudkan kepentingan organisasi atau kepentingan bersama.



**Kembali pada pembentukan citra politik oleh media:** media melaporkan segala upaya seorang pemimpin politik, dalam penelitian ini Presiden SBY, dalam menangani konflik yang terjadi antara Polri dengan Bibit-Chandra.

## **F. Kerangka Konsep**

Citra politik terbentuk melalui segala konstruksi informasi yang ada dalam pikiran kita, berdasarkan bagaimana tanggapan khalayak luas terhadap perilaku seorang pemimpin politik atau organisasi politik, yang dikombinasikan dengan gambaran yang dibentuk media mengenai sang pemimpin atau organisasi yang bersangkutan. Namun, sesungguhnya realitas politik yang disampaikan oleh media massa bukanlah realitas yang sesungguhnya. Realitas ini dibuat oleh wartawan dan redaktur yang mengolah sebuah peristiwa politik menjadi berita politik, yang selanjutnya disebut dengan realitas buatan atau realitas tangan kedua (*second hand reality*). Dengan demikian, pemimpin politik sangat berkepentingan dalam pembentukan citra politik melalui komunikasi politik dalam usaha menciptakan stabilitas sosial dengan memenuhi tuntutan rakyat.

Seorang pemimpin akan dicitrakan sebagai pemimpin yang efektif jika yang bersangkutan dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya dengan baik. Fungsi-fungsi tersebut meliputi: : (1) pemimpin sebagai penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan; (2) pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi; (3) pemimpin sebagai komunikator yang efektif; (4) pemimpin sebagai mediator dalam situasi konflik; dan (5) pemimpin sebagai integrator yang efektif. Peneliti tidak menggunakan fungsi kepemimpinan yang kelima karena konsep fungsi tersebut tidak terdapat dalam berita-berita yang dijadikan sampel penelitian.

Peneliti juga menambahkan fungsi kepemimpinan politik dari Effendy: fungsi pengembangan imajinasi dan pelaksanaan keputusan. Dalam proses

penanganan konflik, tentu dibutuhkan suatu pengambilan keputusan dalam mengambil cara penanganan konflik. Kedua fungsi kepemimpinan tersebut membahas tentang fungsi pemimpin dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itulah, peneliti menilai perlunya memasukkan kedua fungsi kepemimpinan ini.

Dalam penelitian ini, fungsi yang ditekankan adalah fungsi pemimpin sebagai mediator dalam resolusi konflik. Konflik yang disoroti adalah kasus Bibit Samad Rianto-Chandra M. Hamzah selaku wakil ketua KPK yang “berseteru” dengan Polri. Pada perkembangannya, kasus ini berubah menjadi konflik antar lembaga, yaitu KPK dengan Polri. Dalam kasus tersebut, banyak pihak yang mendesak Susilo Bambang Yudhoyono selaku pemegang pimpinan tertinggi untuk turun tangan. Proses penanganan kasus yang diliput oleh media menjadi fokus utama dalam penelitian ini, untuk menentukan bagaimana citra kepemimpinan SBY sebagai pemimpin politik yang efektif.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:291), pendekatan berikut ini dapat digunakan sebagai kontribusi dalam mengendalikan/menyelesaikan konflik:

- a. Sanggup menyampaikan pokok masalah penyebab timbulnya konflik.

Konflik tidak dapat diselesaikan jika permasalahan pokoknya terisolasi. Konflik sangat tergantung pada konteks dan setiap pihak yang terkait seharusnya memahami konteks tersebut. Permasalahan menjadi jelas tidak berdasarkan asumsi, melainkan jika disampaikan dalam pernyataan pasti.

b. Mau mengakui adanya konflik.

Pendekatan dengan konfrontasi dalam menyelesaikan konflik biasanya justru mengarahkan orang untuk membentuk kubu. Untuk itu, pemimpin perlu membicarakan pokok permasalahan, bukan siapa yang menjadi penyebabnya.

c. Bersedia melatih diri untuk mendengarkan dan mempelajari perbedaan.

Pada umumnya kemauan mendengarkan sesuatu dibarengi dengan keinginan memberikan tanggapan. Seharusnya kedua belah pihak berusaha untuk benar-benar saling mendengarkan.

d. Sanggup mengajukan usul atau nasihat.

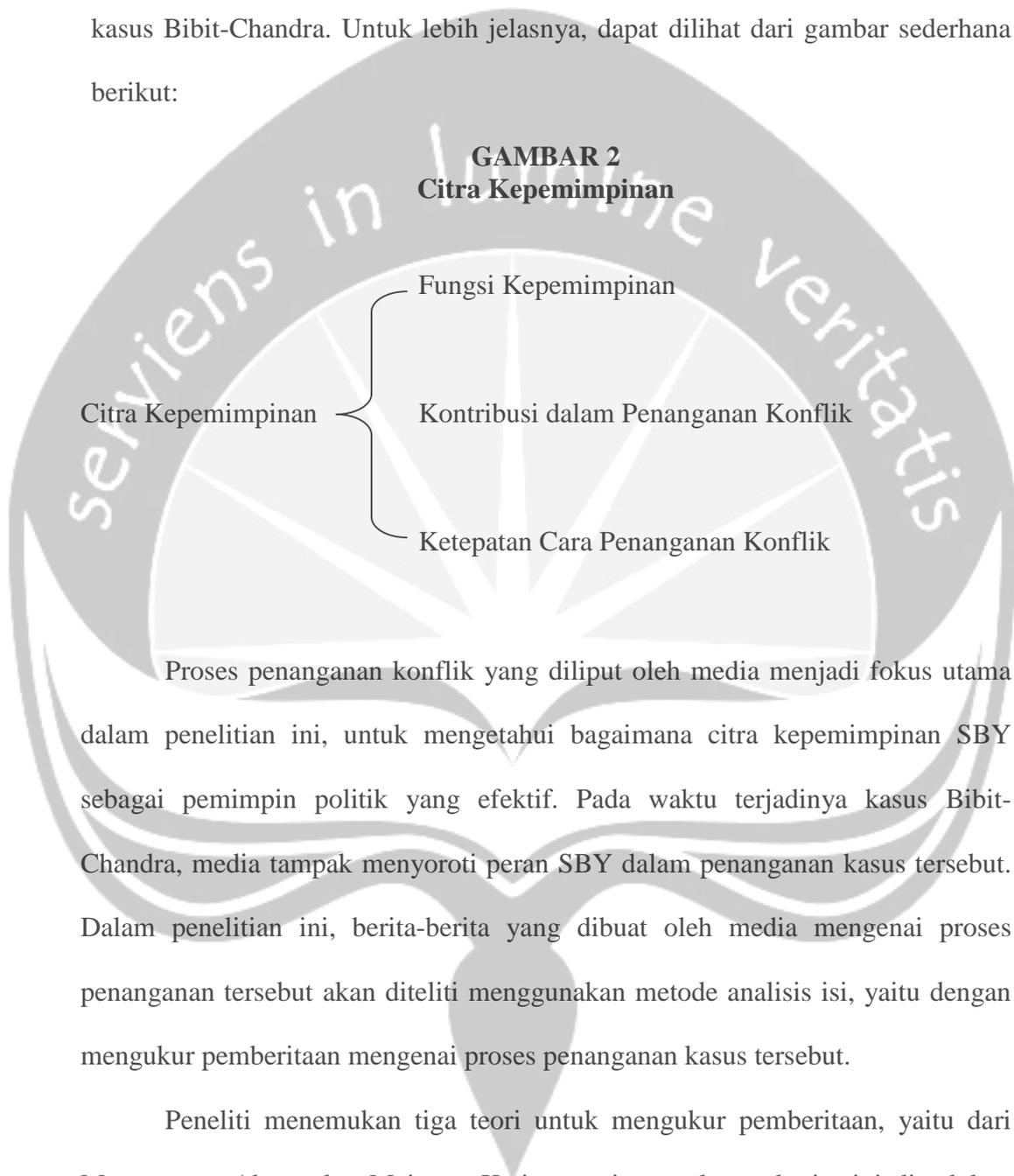
Pemimpin harus bisa mengajukan usul baru yang didasari oleh tujuan kedua belah pihak dan dapat mengakomodasi keduanya. Pemimpin juga harus menawarkan kesediaan untuk dapat membantu pewujudan rencana-rencana tersebut.

e. Meminimalisasi ketidakcocokan diantara pihak-pihak yang bertikai.

Pemimpin mencari jalan tengah diantara kedua belah pihak yang sering berbeda pandangan dan pendapat. Pemimpin harus fokus pada persamaan dengan mempertimbangkan perbedaan yang sifatnya tidak mendasar.

Sedangkan menurut Siagian, Rivai dan Mulyadi, serta Robbins dan Judge terdapat lima cara yang dapat diambil seorang pemimpin dalam menangani situasi konflik yang terjadi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Lima cara itu adalah kompetisi, kolaborasi, pengelakan/pengabaian/menghindar, akomodasi, dan kompromi.

Ketiga indikator ini akan digunakan peneliti untuk mengetahui citra kepemimpinan SBY sebagai pemimpin politik yang efektif dalam penanganan kasus Bibit-Chandra. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dari gambar sederhana berikut:



Proses penanganan konflik yang diliput oleh media menjadi fokus utama dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana citra kepemimpinan SBY sebagai pemimpin politik yang efektif. Pada waktu terjadinya kasus Bibit-Chandra, media tampak menyoroti peran SBY dalam penanganan kasus tersebut. Dalam penelitian ini, berita-berita yang dibuat oleh media mengenai proses penanganan tersebut akan diteliti menggunakan metode analisis isi, yaitu dengan mengukur pemberitaan mengenai proses penanganan kasus tersebut.

Peneliti menemukan tiga teori untuk mengukur pemberitaan, yaitu dari Macnamara, Abrar, dan Maisesa. Ketiga teori pengukuran berita ini dipadukan oleh peneliti menjadi satu indikator pengukuran berita agar lebih relevan dengan topik, yakni:

### Kategori Penampilan Fisik Berita

- a. Format berita.
- b. Posisi berita.
- c. Panjang berita.

### Kategori Isi Berita

- a. Fokus berita.
- b. Struktur berita.
- c. Narasumber.
- d. Gabungan dengan berita lain.
- e. Kata yang muncul.
- f. Tone.
- g. Angle.

Kedua kategori ini akan dipadukan dengan kategori fungsi kepemimpinan dan kategori penanganan konflik dalam proses pengkodean. Kategori penampilan fisik berita dan isi berita digunakan untuk mengetahui kecenderungan pemberitaan media, dalam penelitian ini SKH Kompas dan Tempo. Setelah mengetahui kecenderungan pemberitaannya, peneliti akan menggunakan kategori fungsi kepemimpinan dan penanganan konflik untuk mengetahui citra kepemimpinan SBY sebagai pemimpin efektif dalam penanganan kasus Bibit-Chandra. Perincian keempat unit analisis ini akan dijelaskan di bagian Definisi Operasional.

## G. Definisi Operasional

1. Batasan berita yang diriset: berita tentang penanganan kasus Bibit-Chandra, yang menyinggung sikap Presiden SBY.
2. Unit analisis: menggunakan unit referens, yaitu rangkaian kata atau kalimat yang menunjukkan sesuatu yang mempunyai arti sesuai kategori (Kriyantono, 2006:233). Unit referens sangat diperlukan jika analisis ditujukan untuk menggambarkan bagaimana sebuah gejala yang ada dipotret (Krippendorff, 1993:84).
3. Kategorisasi:
  - a. Kategorisasi Penampilan Fisik Berita.
    - 1) Format berita, yang mencakup *straight news* atau *soft news*.
    - 2) Posisi berita, yang mencakup penempatan berita pada halaman depan atau halaman dalam surat kabar.
    - 3) Panjang berita, yang mencakup luas ruang berita dan jumlah paragraf.
      - a) Sangat panjang (21 paragraf lebih)
      - b) Panjang (16-20 paragraf)
      - c) Sedang (11-15 paragraf)
      - d) Pendek (6-10 paragraf)
      - e) Pendek sekali (1-5 paragraf)
  - b. Kategorisasi Isi Berita.
    - 1) Fokus berita, hal-hal apa saja yang menjadi isu besar dalam pemberitaan. Peneliti telah melakukan pemetaan terhadap sampel penelitian yang berupa kliping pemberitaan media mengenai sikap

Presiden SBY dalam penanganan kasus Bibit-Chandra, dan hasilnya peneliti menemukan delapan isu besar:

- a) Dugaan kriminalisasi terhadap KPK.
  - b) Desakan agar SBY turun tangan.
  - c) SBY tidak ingin mengintervensi proses hukum atau keadilan.
  - d) SBY diharapkan bersikap tegas.
  - e) SBY diharapkan cepat mengambil keputusan.
  - f) Kasus Bibit-Chandra dapat merusak citra pemerintahan SBY.
  - g) Kebijakan yang diambil SBY untuk pencitraan dirinya.
  - h) Komitmen SBY untuk memberantas korupsi.
- 2) Kelengkapan isi berita, mencakup kelengkapan unsur 5W+1H (*who, what, when, where, why, how*). Lengkap berarti memiliki semua unsur 5W+1H, sedangkan tidak lengkap berarti ada unsur 5W+1H yang tidak dijelaskan. Semakin lengkap dianggap semakin memiliki kelengkapan informasi.
- 3) Gabungan dengan berita lain, apakah berita tersebut berdiri sendiri (pemberitaan tentang sikap SBY saja) atau digabung dengan pemberitaan pihak lain.
- 4) Narasumber yang digunakan dalam pemberitaan, apakah menggunakan sumber utama (SBY) atau pendapat pihak lain.
- 5) Tone, untuk mengetahui kecenderungan pada nada kalimat pemberitaan. Tone positif berarti SBY mengambil langkah yang tepat dalam penanganan kasus Bibit-Chandra; tone netral berarti

memberitakan proses penanganan SBY saja tanpa disisipi penilaian dan pesan-pesan tertentu; dan tone negatif berarti SBY mengambil langkah yang salah dalam penanganan kasus Bibit-Chandra.

- 6) Angle, untuk mengukur keberpihakan. Apakah media menulis berita menggunakan angle SBY sebagai pemimpin yang harus netral dalam menyelesaikan konflik, atau angle rakyat yang menginginkan keadilan bagi KPK.

Selanjutnya peneliti menggunakan kategorisasi lain agar dapat memperoleh penggambaran citra politik SBY sebagai pemimpin yang efektif. Karena citra sebagai pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuan sang pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya, peneliti menggunakan teori teori fungsi kepemimpinan dan fungsi-fungsi penanganan konflik, karena kasus yang dibahas merupakan salah satu bentuk konflik.

c. Kategorisasi fungsi kepemimpinan:

- 1) Penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan organisasi: apakah dalam suatu penyelesaian konflik, seorang pemimpin benar-benar menjadi penentu arah satu-satunya, atau ada pihak-pihak lain yang ikut menentukan arah penyelesaian konflik dalam organisasi.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi: Apakah seorang pemimpin yang menjadi juru bicara terdepan dalam mengonfirmasi konflik yang terjadi terhadap pihak-pihak luar organisasi, atau menyuruh orang dalam organisasi yang menjadi juru bicara terdepan.

3) Komunikator yang efektif: Apakah dalam menjelaskan konflik yang terjadi, sang pemimpin menggunakan bahasa yang lugas, langsung pada inti permasalahan, dan mudah dipahami; atau menggunakan bahasa yang berbelit-belit dan sulit dipahami.

4) Mediator dalam situasi konflik: Apakah seorang pemimpin benar-benar menjadi mediator atau penengah yang netral dalam situasi konflik, atau memiliki kecenderungan untuk memihak salah satu pihak yang bertikai.

5) Pengembangan imajinasi

a) Kejelasan visi dalam mengambil keputusan: Memiliki suatu visi yang dapat meneropong apa yang akan terjadi dan kemampuan melihat kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi merupakan hal yang sangat penting jika seorang pemimpin hendak membuat suatu keputusan yang bertujuan menyelesaikan konflik antar anggotanya.

b) Ketepatan pembuatan rencana keputusan: Pemimpin memrakarsai dan bertanggung jawab atas pembuatan rencana bagi realisasi suatu tujuan tertentu, atau dalam penelitian ini, realisasi penyelesaian konflik. Ketepatan dalam pembuatan rencana keputusan sangat mempengaruhi akibat jangka panjang dari keputusan itu sendiri.

6) Pelaksanaan keputusan

Ketepatan timing pelaksanaan keputusan: Suatu keputusan yang dianggap paling bijaksana bisa menjadi beku sama sekali kalau waktu pelaksanaannya (*timing*-nya) salah. Sebaliknya keputusan yang

kadarnya sedang-sedang saja bisa menimbulkan hasil yang baik bila *timing*-nya tepat.

d. Kategorisasi Penanganan Konflik

1) Kontribusi dalam Penanganan Konflik

- a) Sanggup menyampaikan pokok masalah penyebab timbulnya konflik: konflik tidak dapat diselesaikan jika permasalahan pokoknya terisolasi. Konflik sangat tergantung pada konteks dan seorang pemimpin yang baik seharusnya memahami konteks tersebut. Permasalahan menjadi jelas tidak berdasarkan asumsi, melainkan jika disampaikan dalam pernyataan pasti.
- b) Mau mengakui adanya konflik: pemimpin yang baik seharusnya tidak menutup mata terhadap konflik yang terjadi dalam organisasinya. Pengakuan akan adanya konflik merupakan langkah pertama dalam penyelesaian konflik.
- c) Bersedia untuk mendengarkan dan mempelajari perbedaan: Pemimpin yang baik mau mendengarkan penyebab timbulnya konflik dari masing-masing pihak yang bertikai, kemudian menyimpulkan apa yang sesungguhnya menjadi penyebab konflik.
- d) Sanggup mengajukan usul atau nasihat: Pemimpin harus bisa mengajukan usul penyelesaian konflik yang didasari oleh kepentingan kedua belah pihak yang bertikai dan dapat mengakomodasi keduanya.
- e) Meminimalisasi ketidakcocokan diantara pihak-pihak yang bertikai: Pemimpin mencari jalan tengah yang tepat dalam penyelesaian konflik

diantara kedua belah pihak yang berbeda pandangan dan pendapat. Pemimpin harus fokus pada persamaan dengan mempertimbangkan perbedaan yang sifatnya tidak mendasar.

2) Cara penanganan konflik

- a) Kompetisi
- b) Kolaborasi
- c) Pengelakan
- d) Akomodasi
- e) Kompromi

**TABEL 3**  
**Unit Analisis Isi**

No.	Unit Analisis	Kategorisasi	Sub Kategorisasi
1.	Kategori penampilan fisik berita	a. Format berita	- <i>soft news</i> - <i>straight news</i>
		b. Posisi berita	- halaman depan - halaman dalam
		c. Panjang berita	- sangat panjang - panjang - sedang - pendek - pendek sekali
2.	Kategori isi berita	a. Fokus berita	- dugaan kriminalisasi KPK - desakan agar SBY segera turun tangan - SBY tidak ingin mengintervensi proses hukum dan keadilan - SBY diharapkan bersikap tegas - SBY diharapkan cepat mengambil keputusan - Kasus Bibit-Chandra dapat merusak citra pemerintahan SBY

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- kebijakan yang diambil SBY untuk memelihara pencitraan dirinya</li> <li>- komitmen SBY untuk memberantas korupsi</li> </ul>
		b. Kelengkapan isi berita	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lengkap</li> <li>- tidak lengkap</li> </ul>
		c. Gabungan dengan berita lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>- berdiri sendiri</li> <li>- digabung dengan pemberitaan pihak lain</li> </ul>
		d. Narasumber	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SBY</li> <li>- pendapat pihak lain</li> </ul>
		e. Tone	<ul style="list-style-type: none"> <li>- positif</li> <li>- netral</li> <li>- negatif</li> </ul>
		f. Angle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SBY</li> <li>- rakyat</li> </ul>
3.	Kategori fungsi kepemimpinan	a. Penentu arah	
		b. Juru bicara	
		c. Komunikator	
		d. Mediator dalam situasi konflik	
		e. Pengembangan imajinasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kejelasan visi dalam pengambilan keputusan</li> <li>- ketepatan pembuatan rencana keputusan</li> </ul>
		f. Pelaksanaan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ketepatan timing pelaksanaan keputusan</li> </ul>
4.	Kategori penanganan konflik	a. Kontribusi dalam penanganan konflik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sanggup menyampaikan pokok masalah penyebab timbulnya konflik</li> <li>- mau mengakui adanya konflik</li> <li>- bersedia untuk mendengarkan dan mempelajari perbedaan</li> <li>- sanggup mengajukan usul atau nasihat</li> <li>- meminimalisasi ketidakcocokan diantara pihak-pihak yang bertikai</li> </ul>
		b. Cara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kompetisi</li> </ul>

		penanganan konflik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolaborasi</li> <li>- pengelakan</li> <li>- akomodasi</li> <li>- kompromi</li> </ul>
--	--	--------------------	---

## H. Metodologi Penelitian

### 1. Metode penelitian

Metode yang digunakan adalah metode analisis isi. Analisis isi adalah metode yang digunakan untuk meriset atau menganalisis isi komunikasi secara sistematis, objektif, dan kuantitatif (Kriyantono, 2006:61).

### 2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah riset kuantitatif. Riset ini menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. Periset lebih mementingkan aspek keluasan data sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari dari keseluruhan populasi (Kriyantono, 2006:57).

### 3. Metode pengumpulan data.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan (Kriyantono, 2006:43). Dalam penelitian ini data primer adalah dokumentasi berita yang terkait dengan topik penelitian, meliputi kliping berita yang berasal dari surat kabar harian Kompas dan Tempo dari bulan Juli – Desember 2009.

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder (Kriyantono, 2006:44). Dalam penelitian ini data sekunder meliputi studi pustaka, yaitu mengambil bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan topik penelitian, seperti buku, literatur, referensi, atau kutipan dari internet.

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang akan diamati (Kriyantono, 2006:149). Populasi dalam penelitian ini adalah semua artikel dalam edisi Kompas dan Tempo selama bulan Juli sampai Desember 2009, yang mengangkat kasus dugaan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh Bibit Samad Rianto dan Chandra M. Hamzah sampai pembebasan kedua petinggi KPK itu.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek yang akan diamati (Kriyantono, 2006:149). Peneliti menggunakan teknik *total sampling*, yaitu semua berita yang relevan dengan topik penelitian dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh berita tentang proses penanganan SBY dalam kasus Bibit-Chandra yang diliput oleh SKH Kompas dan Tempo.

Kasus dugaan penyalahgunaan wewenang Bibit-Chandra terjadi dalam rentang waktu awal bulan Juli – awal bulan Desember 2009. Sedangkan SBY baru memulai turun tangan saat bulan September – Desember 2009. Di SKH Kompas, peneliti mengambil 11 item berita yang terbit di bulan September, 6 item berita di bulan Oktober, 30 item berita di bulan November, dan 1 item berita di bulan Desember. Sedangkan di SKH Tempo, peneliti mengambil 5 item berita yang

terbit di bulan Oktober, 27 item berita yang terbit di bulan November, dan 2 item berita yang terbit di bulan Desember. Total jumlah berita dari kedua media ini adalah 82 item berita.

Sebagian besar sampel berita yang diambil terbit pada bulan November, karena pada awal bulan diperdengarkan adanya rekaman pembicaraan antara Anggodo dengan sejumlah petinggi Polri dan Kejaksaan Agung. Rekaman ini membuat rakyat beranggapan bahwa kasus Bibit-Chandra hanyalah upaya kriminalisasi pihak-pihak tertentu untuk melemahkan KPK. Dimulailah desakan, atau bisa dibilang paksaan, dari rakyat agar SBY sebagai pemegang pimpinan tertinggi segera turun tangan.

Peneliti hanya mengambil sedikit sampel berita di bulan Desember, karena di awal bulan itu, kasus Bibit-Chandra telah dihentikan. Berita-berita yang dipublikasikan pada tanggal 1 Desember tersebut meliputi tentang dicabutnya status tersangka Bibit-Chandra dan rencana dikeluarkannya surat ketetapan penghentian penuntutan (SKPP). Berikut tabel sampel dari kedua media selengkapnya.

**TABEL 4**  
**Data Item Sampling Penelitian di SKH Kompas**

No.	Tanggal Terbit	Judul
1.	12 September 2009	KPK Tak Tahu Penetapan Tersangka
2.	15 September 2009	Presiden Diminta Selamatkan KPK
3.	16 September 2009	Presiden Perlu Segera Turun Tangan
4.	17 September 2009	KPK Takkan Mundur

5.	17 September 2009	Jangan Lindungi Koruptor
6.	18 September 2009	Presiden Akan Tunjuk Tiga Pejabat Sementara
7.	19 September 2009	Terbitkan Perppu, Presiden Dinilai Bela Polri
8.	23 September 2009	Waspada Keppres yang Berpotensi Pasung KPK
9.	24 September 2009	Tim 5 Bukan Boneka
10.	25 September 2009	Polri Disarankan Tanya Ahli Pidana
11.	29 September 2009	Dari KPK, Cegah Inflasi Perppu untuk Lima Tahun ke Depan
12.	3 Oktober 2009	Presiden Hari Ini Terima Tiga Nama
13.	4 Oktober 2009	Penyerahan Nama Tertunda Lagi
14.	7 Oktober 2009	Tumpak Jadi Pimpinan Sementara KPK
15.	28 Oktober 2009	Nama Presiden SBY Dicatut
16.	29 Oktober 2009	Ungkap Dalang di Balik Kasus KPK
17.	31 Oktober 2009	Rasa Keadilan Publik Terkoyak
18.	2 November 2009	Tiga Solusi Diusulkan Pada Presiden
19.	2 November 2009	Pra Preadilan Disiapkan
20.	2 November 2009	Belunggu Hukum Dalam Ruang Gelap Politik
21.	3 November 2009	Harapan Tinggi Pada Tim
22.	3 November 2009	Pita Hitam Untuk Matinya Keadilan
23.	4 November 2009	Bibit-Chandra Keluar Tahanan
24.	5 November 2009	Presiden Diminta Lebih Tegas
25.	5 November 2009	Tim Untuk Atasi Ketidakpercayaan
26.	6 November 2009	Nama Baik Presiden Dipertaruhkan
27.	6 November 2009	Rakyat Dapat Terpucu
28.	7 November 2009	Anggodo Harus Diadukan
29.	10 November 2009	Kasus Tak Layak ke Pengadilan
30.	11 November 2009	Menunggu Ketegasan Presiden
31.	13 November 2009	Presiden Perlu Bersikap
32.	16 November 2009	Hari Ini Rekomendasi Diserahkan ke Presiden

33.	18 November 2009	Tim 8: Hentikan Proses Hukum
34.	19 November 2009	Presiden: Jangan Paksa Saya
35.	20 November 2009	SBY Berniat Berantas Mafia
36.	20 November 2009	Cepat Ditindaklanjuti Atau Kehilangan Legitimasi
37.	21 November 2009	Harapan Pada Presiden
38.	21 November 2009	Penguluran Waktu yang Mengkhawatirkan
39.	22 November 2009	Polri Serahkan Kajian ke SBY
40.	23 November 2009	Presiden Isyaratkan Penyelesaian di Luar Pengadilan
41.	23 November 2009	Rakyat Sedang Menunggu
42.	24 November 2009	SBY: Tak Perlu ke Pengadilan
43.	24 November 2009	Penantian Bibit-Chandra Belum Berakhir
44.	24 November 2009	Presiden Jangan Lupakan
45.	25 November 2009	Susno Duadji Akhirnya Diganti
46.	26 November 2009	Belum Cukup Dengan Pemberhentian Susno
47.	26 November 2009	Bibit-Chandra Masih Wajib Laporkan
48.	1 Desember 2009	Perkara Bibit-Chandra Distop

**TABEL 5**

**Daftar Item Sampling Penelitian di SKH Tempo**

No.	Tanggal Terbit	Judul
1.	6 Oktober 2009	Bibit dan Chandra Gugat Perpu Pimpinan

		KPK
2.	7 Oktober 2009	Kisruh KPK ke Mahkamah Konstitusi
3.	8 Oktober 2009	Hari Ini Susno Dilaporkan ke Presiden
4.	9 Oktober 2009	Kapolri: Presiden Tak Ikut Campur Soal Susno
5.	10 Oktober 2009	Presiden Segera Bentuk Tim Seleksi Pimpinan KPK
6.	2 November 2009	Kisruh KPK, Presiden Panggil Empat Tokoh
7.	2 November 2009	Partai Koalisi Kritik Presiden
8.	3 November 2009	Presiden Didesak Copot Kapori dan Jaksa Agung
9.	3 November 2009	Copot Hendarso-Hendarman
10.	4 November 2009	Presiden Diminta Copot Pejabat yang Terlibat
11.	4 November 2009	Demonstran Pro-‘Cicak’ Makin Besar
12.	5 November 2009	Adnan Buyung cs Mengancam Mundur
13.	9 November 2009	Stop Penyidikan
14.	10 November 2009	Rekomendasi Disampaikan Lewat Djoko Suyanto
15.	10 November 2009	Kelompok Antikorupsi Terus Bergerak
16.	11 November 2009	Demonstran Tuntut Presiden Mundur
17.	12 November 2009	Kejaksaan: Rekomendasi Presiden Bisa Ditolak
18.	12 November 2009	Presiden Diminta Bergerak Cepat
19.	19 November 2009	Pengaktifan Susno Ancam Wibawa Presiden
20.	20 November 2009	Lembaga Antikorupsi Kecam Sikap Presiden
21.	20 November 2009	Presiden Didesak Perintahkan Penangkapan Anggodo
22.	20 November 2009	Berkas Bibit-Chandra Tunggu Sikap Presiden
23.	22 November 2009	Pengaktifan Susno dan Ritonga Coreng Citra Presiden

24.	23 November 2009	Presiden Pertimbangkan Bibit-Chandra Tak ke Pengadilan
25.	23 November 2009	Hari Penentuan
26.	24 November 2009	Presiden Diminta Lebih Tegas
27.	24 November 2009	Obat Pusing dan Pidato Presiden
28.	24 November 2009	Kejaksaan Akan Hentikan Kasus Chandra
29.	25 November 2009	Presiden Yudhoyono Dituntut Mundur
30.	25 November 2009	Bibit-Chandra Tak Akan Mundur
31.	26 November 2009	KPK Usut Upaya Penyuapan Oleh Anggodo
32.	30 November 2009	ICW Ancam Somasi Presiden
33.	1 Desember 2009	Presiden Segera Aktifkan Bibit dan Chandra
34.	1 Desember 2009	Status Tersangka Chandra-Bibit Dicabut

#### 5. Pengkodingan

Peneliti menganalisis data yang telah dikategorisasikan sebelumnya dan dimasukkan ke dalam lembar koding. Dengan lembar koding tersebut maka penghitungan data dapat dilakukan dengan distribusi frekuensi. Pengkodingan akan dilakukan oleh dua orang, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Memahami teknik penelitian yang digunakan yaitu analisis isi.
- b. Memahami tentang pembahasan citra politik.
- c. Mempunyai pengetahuan tentang jurnalistik.

Dalam penelitian ini, pengkoder adalah seorang mahasiswa tingkat akhir Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan konsentrasi studi Jurnalisme dan seorang mahasiswa tingkat akhir Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan konsentrasi studi *Public Relations*.

Kedua pengkoding tersebut terlebih dahulu diberi penjelasan tentang definisi dan batasan dalam unit analisis dan kategorisasi yang berkaitan dengan lembar koding, sehingga akan mempermudah pengkodingan. *Coding sheet* terlampir.

#### 6. Uji Reliabilitas

Di sini peneliti melakukan *pretest* dengan cara mengkoding sampel ke dalam kategorisasi. Uji ini dikenal dengan uji antar kode. Kemudian hasil pengkodingan dibandingkan dengan menggunakan rumus Hostly (Kriyantono, 2006:234).

$$CR = \frac{2 M}{N1 + N2}$$

Keterangan:

CR : *Coefficient Reliability*

M : Jumlah pernyataan yang disetujui oleh peneliti dan pengkoding

N1, N2 : Jumlah pernyataan yang diberi kode oleh peneliti dan pengkoding

Data hasil penelitian akan diolah secara kuantitatif dengan cara mencatat frekuensi kemunculan unit analisis yang telah ditetapkan melalui lembar koding, kemudian disusun dalam tabel untuk mempermudah penelitian.

#### 7. Teknik Analisis Data

Setelah menemukan data hasil penelitian dengan cara kuantitatif, peneliti akan menguraikan hasil tersebut secara kualitatif untuk menjelaskan penggambaran citra politik SBY berdasarkan data hasil kuantitatif. Hal ini relevan

dengan pernyataan pakar komunikasi Charles R. Wright yang dikutip oleh Ritonga (2005:67). Ia mencoba melihat analisis isi dari pendekatan sosiologis. Menurutnya, analisis isi adalah teknik penelitian untuk memperoleh gambaran isi pesan komunikasi massa yang objektif, sistematis, dan relevan secara sosiologis. Uraian dan analisis bisa menggunakan prosedur kuantitatif ataupun kualitatif atau kedua-duanya. Hanya saja, kuantitatif dan kualitatif yang dimaksud Wright terbatas pada analisis data, tidak dalam pengertian metodologis. Selain itu, Wright juga membatasi subjek yang diteliti dalam analisis isi terbatas pada isi pesan komunikasi massa.

Menurut Ritonga (2005:69) pengertian kuantitatif atau kualitatif atau gabungan dari keduanya dimaksudkan berkaitan dengan hakikat data yang hendak diperoleh dan dianalisis. Menurut Arbert Widjaja yang dikutip oleh Ritonga (2005:69), analisis isi mengutamakan ketepatan dalam mengidentifikasi isi pernyataan, seperti penghitungan penyebutan yang berulang-ulang dari kata-kata tertentu, konsep atau tema. Aspek kuantitatifnya terdapat pada penghitungan banyaknya penyebutan (frekuensi) suatu kata atau ide sehingga memperlihatkan intensitas dan prioritas pemikiran yang diberikan sumber data. Analisis kualitatif menggunakan tema sebagai pedoman dalam membahas seluruh pernyataan dan mencoba menerangkan bagaimana tema tersebut dikembangkan oleh sumber berita dan apa pola pemikirannya.