

PARTAI PENGUASA DALAM REAKSI KADER

(Sikap Kader terhadap Budaya Organisasi Partai Demokrasi Indonesia
Perjuangan di Lingkup Kabupaten Magelang)

NASKAH PUBLIKASI

Disarikan dari Skripsi yang diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia



Disusun Oleh :

Nama : Farid Nur Hidayat
Nomor Mahasiswa : 12321158
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Bidang Konsentrasi : Komunikasi strategis

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN SOSIAL BUDAYA
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Naskah Publikasi

PARTAI PENGUASA DALAM REAKSI KADER

(Sikap Kader terhadap Budaya Organisasi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan di
Lingkup Kabupaten Magelang)



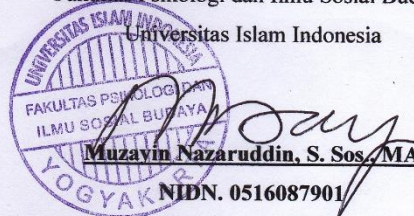
Telah disahkan oleh dosen pembimbing skripsi pada: 22 OCT 2018

Dosen pembimbing Skripsi,

Ali Minanto, S. Sos., M.A.
NIDN. 0510038001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia



PARTAI PENGUASA DALAM REAKSI KADER

(Sikap Kader terhadap Budaya Organisasi Partai Demokrasi Indonesia
Perjuangan di Lingkup Kabupaten Magelang)

Farid Nur Hidayat

Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, FPSB, UII,

Menyelesaikan studi pada tahun 2017

Ali Minanto

Staf pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi, FPSB, UII.

ABSTRACT

In the national political arena, the name of PDI Perjuangan become attention for now because it is win the election to the presidential stage. The success is also balanced by the cadres who served and influenced at the regional area. Party cadres are not infrequently known for their strategic decisions, attitudes, and leadership patterns. As Ganjar Pranowo in Central Java, as well as Rismaharini in Surabaya, became a prominent cadre and admired by the public of their respective territories. But on the other hand, this party is also seen to have a lot of cadres out like Bibit Waloyo and Rustriningsih. It's become a big question how an organization's culture in this party can create such cadres like this?

The theory that used in this research is standpoint theory combined with organizational culture theory. Organization's culture used is also combined with the theory of the function of political parties. The viewpoint of organizational culture here is the point of view of the existing cadres on the scope of Magelang district. Then after the organizational culture can be detected, the realization of the cadre's standpoint will be the main discussion in this study. The method in the research is descriptive qualitative. The data were collected from observation and interview. In this study the cadres who become informants were selected randomly but represented between structural cadres and non-structural cadres.

The results of this study reveal that the realization of organizational culture within the party is formed because the set of assumptions, values and perspectives are dominated by party leaders. The role of the cadre at the lower level is so minimum. Then the cadre's standpoint formed in the end, will always support any decision and party mechanism which is the strong foundation is the party ideology held by the cadre.

Keyword: Party, Organizational culture, Standpoint, Cadre.

PARTAI POLITIK SEBAGAI ORGANISASI

A. Latar Belakang

Partai politik sebagai organisasi tidak bisa lepas dari roda utama partai, yakni anggotanya. Anggota yang bisa disebut sebagai kader akan dapat bergerak dengan mekanisme yang ada dalam organisasi. Anggota partai atau kader akan menjadi sorotan jika amanah yang dijalkannya melanggar aturan, begitu pun juga sebaliknya jika memiliki kelebihan dalam hal prestasi seperti kepemimpinan. Kader dan partai yang sedang disorot saat ini adalah kader dan partai dari Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P). Hal ini dikarenakan salah satu kader terbaiknya menjadi presiden terpilih Indonesia, dan beberapa kader lainnya menduduki jumlah kursi terbanyak daripada partai-partai pesaingnya. Keadaan tersebut membuat PDI Perjuangan menjadi sorotan utama karena menjadi penguasa saat ini.

PDI-P memang dikenal sebagai partai yang sangat kuat dalam ideologi dan sistem politik yang dianutnya. Terbukti PDI-P memiliki kader-kader populer dalam hal kinerja yang sangat baik selain Jokowi yakni Ganjar Pranowo (Gubernur Jawa Tengah), Rismaharini (Walikota Surabaya), sampai Pramono Anung yang dijuluki politisi sejati (anggota DPR RI yang sekarang diangkat menjadi Sekretaris Kabinet). Pengaderan partai ini dinilai cukup masif dari tingkat anak ranting sampai tingkat pusat. Dan menjadi salah satu partai terkuat dan terbanyak dalam memperoleh kader baru.

Namun menjadi partai yang mempunyai kader berkompeten tidak lantas membuat partai ini kaya akan prestasi dan bebas masalah. Di luar lingkungan partai misalnya, partai ini disebut-sebut sebagai partai non islam. Isu-isu yang berbasis agama ini memanglah sangat berpengaruh dalam stabilisasi kepercayaan partai di hadapan rakyat. Apalagi di Indonesia yang terkenal sebagai negara muslim terbesar di dunia sangat sensitif terhadap isu-isu seperti ini. Selain masalah isu agama, partai ini dikenal sebagai partai terkorup di Indonesia pasca reformasi tahun 2002-2014. Seperti yang ditulis dalam portal berita JPNN (Jpnn, 2014; Demokrat: Kami Bukan Partai terkorup; <https://www.jpnn.com/news/demokrat-kami-bukan-partai-terkorup>, diakses tanggal 14 Juni 2016), PDIP menjadi jawara korupsi di Indonesia pada era tersebut. Padahal dalam kurun waktu tersebut, PDIP lebih banyak menjadi oposisi dibandingkan pro ke pemerintah.

Masalah selanjutnya pun adalah banyak kader hebat yang mampu dicetak partai ini, namun banyak juga yang keluar dari partai ini. Kita mengenal Kwik Kian Gie sebagai kader

PDIP dan menjadi menteri keuangan di era presiden megawati. Namun pada akhirnya Kwik Kian Gie pun keluar dari partai ini dan terus mengkritisi secara kontra partai ini sampai sekarang. Ada lagi Bibit Waloyo yang seorang jenderal dan pernah menjabat sebagai gubernur Jawa Tengah dan akhirnya di depak oleh partai ini. Dan juga Rustriningsih yang dijuluki srikandi masa kini dengan segudang kiprah kepemimpinannya yang pada akhirnya di keluarkan dari PDIP.

Keluar masuk kader di dalam partai memang dinilai cukup biasa, namun dalam hal ini PDIP menjadi sorotan utama. Bukan hanya nama biasa tapi juga nama orang-orang besar yang juga membuat nama PDIP tambah besar yang di depak. Banyak keluarnya kader partai mengingatkan peneliti terhadap salah satu ucapan Megawati ketika berpidato didalam lingkungan internal partai yang saat itu fase pencalonan Jokowi menjadi calon presiden. Seperti yang ditulis di portal CNN Indonesia (Aulia, 2015; Megawati: Jika Tak Mau Disebut Petugas Partai, Keluar!; <http://www.cnnindonesia.com/politik/20150411145447-32-45908/megawati-jika-tak-mau-disebut-petugas-partai-keluar/>, diakses tanggal 14 Juni 2016), megawati mengemukakan bahwa "jika tidak mau disebut sebagai petugas partai, keluar!". Ketegasan ucapan megawati tersebut membuat peneliti ingin mengetahui lebih banyak dari partai ini khususnya budaya organisasi yang dianut dalam mempengaruhi sikap para kadernya.

Di lain sisi namun masih berkaitan, pelaksanaan komunikasi dan transformasi berbagai hal terkait partai yang akhirnya menjadi budaya organisasi yang berada di internal partai patut ditinjau lebih dalam. Hal ini dikarenakan tidak semua kader yang bergabung dengan sadar menjadi selaras dan melebur dengan budaya organisasi yang dimiliki. Alasan inilah yang menjadikan peneliti ingin meneliti sikap dari kader dari segi budaya organisasi yang telah dan sekarang dianut. Peneliti pun memilih jangkauan kader di lingkup Dewan Pengurus Cabang (DPC) Magelang. Karena peneliti menilai bahwa ditingkat ini dan di wilayah ini partai PDIP sangat kuat dalam dukungan masa beserta kuat pengaderannya. Hal ini menjadi tantangan menarik bagi peneliti untuk bisa mengetahui lebih lanjut mengenai budaya organisasi yang diberlakukan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, untuk melihat aspek pentingnya budaya organisasi partai yang mempengaruhi kadernya dalam bersikap di lingkungan partai maka dalam penyusunan skripsi ini peneliti akan membahas mengenai masalah-masalah yang

berhubungan dengan budaya organisasi yang dibangun dalam partai PDIP khususnya di DPC Kabupaten Magelang. Adapun pertanyaan besar dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimana kader PDI-P di DPC kabupaten Magelang baik yang ada dalam struktural dan non-struktural dalam menyikapi budaya organisasi yang ada di dalam parpol PDI-P khususnya lingkup Kabupaten Magelang?

Agar tidak panjang dan dan melebar, penelitian ini dibatasi pada jenis mana sikap yang ditunjukkan oleh kader terhadap budaya organisasi partai. kemudian juga ada pembatasan budaya organisasi sesuai teori budaya organisasi yang diangkat peneliti.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk **mengetahui sikap dari para kader pada lingkup Dewan Pengurus Cabang Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (DPC PDI-P) Kabupaten Magelang terhadap budaya organisasi partai PDI-P.**

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan dan pengembangan pengetahuan dalam bidang sosial politik khususnya komunikasi dan organisasi politik. Selain itu juga diharapkan untuk menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis yang akan datang serta juga sebagai tambahan referensi dan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kajian komunikasi, budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai kajian budaya organisasi.

E. Tinjauan Pustaka

a. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dengan judul Penerapan Budaya organisasi (studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Dago Bandung), oleh Arcaya Yudha, Herbasuki Nurcahyanto, Nina Widowati. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan penerapan nilai-nilai budaya organisasi di PT Bang Rakyat

Indonesia Cabang Dago Bandung. Dengan memilih metode kualitatif deskriptif yang didapat dari data yang terkumpul berupa kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Subyek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini yaitu asisten manajer operasional, funding officer, petugas TKK dan layanan, dan on the job training auditor. Hasil penelitian menjelaskan nilai profesionalisme setiap pekerja. Dimana hasilnya menjelaskan bahwa setiap pekerja menjunjung tinggi nilai profesionalisme sesuai dengan ketentuan layanan dan sesuai dengan wewenang dari jabatan/tugas mereka masing-masing. Kepuasan nasabah merupakan fokus dari pelayanan yang dilakukan oleh Bank BRI Cabang Dago sehingga seluruh manajemen dan pekerja berupaya untuk memberikan pelayanan setulus hati. Dalam nilai kepuasan nasabah baik dari sisi nasabah eksternal maupun nasabah internal dinilai sudah cukup baik. Dalam nilai keteladananpun dinilai sangat baik, karena tidak adanya perilaku menyimpang dari seluruh pekerja yang ada. Penghargaan yang diberikan terhadap sumber daya manusia di Bank BRI cabang Dago berdasarkan prestasi dari masa kerja yang dapat mempengaruhi gaji, bonus, promosi, dan insentif. Selain itu bagi pekerja yang melakukan tindakan indisipliner akan dikenakan sanksi yang tegas.

2. Penelitian dengan judul Kajian Budaya Organisasi Bina Nusantara Univeristy dalam upaya menuju A World Class University oleh Amia Luthfia, Agus Wasita dan Rosidah Syaikat. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pola budaya Bina Nusantara University secara mendetil dan komprehensif, menganalisis budaya organisasi Bina Nusantara University berdasarkan karakteristik budaya organisasi modern, serta memperoleh gambaran tentang apa dan bagaimana kekuatan dan kelemahan budaya organisasi Bina Nusantara University dalam upaya menuju World Class university. Menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan teori budaya organisasi modern oleh Pacanowsky dan O'donnell-Trujillo serta elemen dan dimensi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein. Poin-poin penting dari hasil penelitian ini adalah Bina Nusantara University telah membangun pondasi yang cukup baik dalam upayanya menuju "A World Class University", terutama pada pembangunan sistem operasional dan budaya kerja yang baik. Bina Nusantara University memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dengan sangat baik untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan yang berfokus pada mutu sekaligus

sebagai pilar utama dalam menjalankan pengelolaan universitas yang berasas sentralisasi operasional dan desentralisasi akademis. Pengelolaan organisasi yang terstruktur dan tersistem dengan baik ditambah budaya operasional yang sangat prosedural dan mendetil, semakin menguatkan manajemen dalam rangka proses perencanaan dan pengambilan keputusan disetiap lini organisasi. Suasana kerja yang menjunjung tinggi integritas, kejujuran, etika, penuh dedikasi dan loyalitas ditambah iklim komunikasi yang nyaman, serta rasa kekeluargaan yang tinggi dimana seluruh anggota organisasi sengaja menghilangkan sekat, jarak dan status antara mahasiswa dengan dosen, pimpinan dengan staff membuat komunikasi menjadi terbuka untuk menunjang manajemen organisasi yang transparan. Organisasi senantiasa berorientasi kepada hasil dan target. Dimana target dan sasaran ditentukan dengan sangat jelas dan terukur. Setiap anggota organisasi didorong untuk selalu mencapai target, berinovasi dan solutif dalam rangka untuk terus-menerus meningkatkan mutu pendidikan yang berkesinambungan. Bina Nusantara University memiliki “hero” dan “penjaga budaya” yang menjadi kekuatan dan pilar untuk keberlangsungan nilai-nilai budaya yang positif untuk tetap ada dan mengakar pada setiap anggota organisasi. Sebagai institusi pendidikan tinggi Bina Nusantara University tidak cukup hanya memiliki ke tujuh karakteristik budaya organisasi modern *innovation and risk taking, outcome orientation, attention to detail, people orientation, team orientation, aggressiveness* dan *stability*. Tujuh karakteristik itu adalah karakteristik standar yang seharusnya dimiliki oleh semua tipe organisasi modern. Oleh karena itu sebagai institusi pendidikan, Bina Nusantara University sebaiknya memiliki tambahan karakteristik yaitu : (1) *Role Model*; (2) *Spirit*; (3) *Character Building*.

3. Penelitian dengan judul Budaya Organisasi Holcim Indonesia Tuban project (Studi Budaya Organisasi melalui communication performances) oleh Febriani Adelia Sabita. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif etnograf. Dimana dalam pengumpulan datanya menggunakan observasi langsung, interview, dan participant observation. Hasil dari penelitian ini pun adalah terdapat dinamika budaya organisasi, yakni sentralisasi pelaksanaan pekerjaan proyek oleh managers atau leaders sebagai cara yang paling memadai untuk menjalankan operasi Holcim Indonesia Tuban Project sebagai sebuah organisasi. Sebab,

ideologi inilah yang pada akhirnya mendominasi pada anggota-anggota Holcim Indonesia Urban Project. Hal menarik dalam penelitian ini yaitu adanya kemungkinan terwujudnya budaya organisasi yang seragam atau sesuai dengan yang ditetapkan manajemen. Alasan pertama adalah adanya konsistensi pesan budaya organisasi *care-delivery-partnership* yang muncul tidak hanya dalam media sosialisasi budaya organisasi, namun juga pada bentuk artefak organisasi seperti desain fisik kantor, kebijakan perusahaan, prosedur melakukan pekerjaan, bahkan pada cara managers berinteraksi dengan karyawan, secara disadari maupun tidak disadari. Alasan yang kedua, karena karyawan Holcim Indonesia Tuban Project merupakan orang Indonesia atau lokal, yang pada latar belakang sosiokultur mereka, bekerja *narratives/myth* untuk mensuperiorkan ekspatriat, dan para managers Holcim Indonesia Tuban Project merupakan ekspatriats. Sehingga karyawan Holcim Indonesia Tuban Project yang merupakan orang Indonesia atau lokal memberikan more power pada para managers tersebut. Power tersebut dapat mempengaruhi karyawan untuk memberi perhatian pada nilai budaya *care-delivery-partnership*.

Dari tinjauan pustaka yang peneliti pilih, perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dengan lima tinjauan pustaka tersebut adalah peneliti ingin mengetahui budaya organisasi yang terbangun pada organisasi politik. Otomatis pokok bahasan yang diangkat akan lebih intim dan megkolaborasikan antara teori budaya organisasi yang dipadukan dengan teori partai politik yang kemudian dibungkus dengan teori sikap yang berasal dari kader. Kemudian dalam sudut pandang lain, peneliti ingin mengetahui budaya organisasi yang ada di lingkungan organisasi partai khususnya dengan dua sudut pandang yang berbeda, yakni sudut pandang kader yang sedang duduk di dalam struktural dan sudut pandang kader yang berada di luar struktural.

b. Kerangka Teori

1. Teori Sikap

Dalam proses pencarian teori sikap, peneliti menemukan banyak sekali pandangan tentang sikap terutama pada perspektif psikologi. Salah satunya pandangan Riger tentang sikap yang *mainstream* dipakai oleh praktisi maupun akademisi komunikasi. Pemaparan yang dikutip dalam buku Pengantar Teori Komunikasi sebagai berikut:

Teori sikap (*standpoint theory-ST*) memberikan kerangka untuk memahami sistem kekuasaan. Teori ini dibangun atas dasar pengetahuan yang dihasilkan dari

kehidupan sehari-hari orang-orang yang mengakui bahwa individu-individu adalah konsumen aktif dari realitas mereka sendiri dan bahwa perspektif individu-individu itu sendiri merupakan sumber informasi yang paling penting mengenal pengalaman mereka (Riger dalam Richard West dan Lynn H. Turner, 2008: 178).

Sikap terbentuk dalam tiga komponen struktur. Ketiga komponen itu adalah komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif dengan uraian sebagai berikut (Robbins, 2007: 22):

1. Komponen kognitif atau disebut juga komponen perseptual, yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, atau persepsi pendapat, kepercayaan.
2. Komponen afektif atau bisa disebut komponen emosional, yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang bisa disebut sebagai hal positif dan rasa tidak senang dengan hal negatif.
3. Komponen konatif atau secara mudah disebut komponen perilaku, yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku atas dasar obyek yang diangkat.

Pembentukan sikap dari seseorang membutuhkan waktu yang tidak instan. Biasanya dimulai dari sebuah proses belajar dalam sebuah tatanan suatu obyek sikap. Seseorang dapat bersikap karena mampu menghubungkan antara satu titik peristiwa, pengalaman, pemahaman, dan pengetahuan dengan obyek tertentu seperti orang, benda, dan peristiwa. Pada akhirnya proses menghubungkan antara satu dengan lainnya menjadi sebuah hasil dari pembentukan sikap terhadap suatu obyek. Azwar menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah sebagai berikut; Pengalaman pribadi, Pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama serta pengaruh faktor emosional (2013: 30).

2. Budaya Organisasi

Organisasi memiliki sistem yang mengatur dirinya yaitu birokrasi namun tidak demikian halnya dengan kelompok yang bukan organisasi (Morrisan, 2013: 390). Dalam kajian lain, Weber juga menjelaskan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pemimpinnya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi diantara mereka praktek-praktek dari fungsi yang siap melayani untuk praktek mereka (Thoha, 1998: 23). Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakat, budaya juga mempengaruhi organisasi. Budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Budaya yang ada dalam sebuah organisasi dapat menciptakan iklim yang mampu mendorong anggota di dalamnya untuk bergerak sesuai kehendak organisasi. Budaya yang kuat akan menimbulkan sikap positif maupun negative bagi anggotanya. Dengan demikian budaya organisasi dipahami sebagai perangkat nilai (value), keyakinan (belief's), asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diakui oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010: 2). Begitu juga organisasi politik dalam bentuk peraturan tertentu juga memiliki budaya tersendiri. Adapun fungsi budaya organisasi tersebut antara lain (Sutrisno, 2010: 10):

- a) Budaya mempunyai peran menerapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- c) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Suatu organisasi selalu mempunyai budayanya sendiri yang tentu berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi akan membentuk sikap dari para anggota organisasi dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Wirawan (2007: 7) “Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok”. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap perilaku anggota dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2007: 10) menjelaskan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi, melayani para masyarakat dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schein dalam Sobirin (2007: 220), mengatakan bahwa pembentukan budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran para pendiri atau pimpinan organisasi. Prosesnya mengikuti alur sebagai berikut:

1. Para pendiri atau pimpinan lainnya membawa serta satu set asumsi dasar, nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menamakannya kepada para anggota dengan berbagai cara sosialisasi yang disesuaikan.

2. Budaya muncul ketika para anggota organisasi berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.
3. Secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh menjadi sebagai pencipta budaya baru (cultur creator) dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan individu seperti persoalan identitas diri, control, dan pemenuhan kebutuhan serta bagaimana agar bisa diterima oleh lingkungan organisasi yang diajarkan kepada generasi penerus.

Budaya yang ada dalam suatu organisasi menjalankan sejumlah peran (Robbins, 2007: 218). Pertama, budaya sebagai suatu peran penetap tapal batas, dimana budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan organisasi.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam organisasi dan mendapat perhatian khusus dalam kajian budaya organisasi, Wirawan (2007: 35) mengemukakan peran budaya organisasi antara lain:

1. Kesadaran identitas organisasi. Budaya organisasi menggambarkan identitas yang berbeda dari organisasi lain. Nilai-nilai dalam suatu organisasi dijunjung tinggi oleh setiap anggota dan organisasi.
2. Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik organisasi menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.
3. Reduksi konflik. Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama akan memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik di antara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.
4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan hanya menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada

organisasi dan kelompok kerja. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

5. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi menentukan ke mana arah, apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memprouksi dan melayani masyarakat, pelanggan, atau klien organisasi.
7. Motivasi. Budaya organisasi merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Kinerja anggota. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi anggota.
9. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam persaingan.

3. Partai Politik sebagai Organisasi

Partai Politik merupakan sarana bagi warga negara untuk turut serta atau berpartisipasi dalam proses pengelolaan negara. Dimana partai politik adalah suatu kelompok teroganisir yang anggotanya mempunyai orientasi, nilai-nilai, dan cita-cita yang sama (Budiarjo 2008: 160). Menurut David E. Apter, partai politik merupakan perantara tunggal terpenting untuk politik, daya saing, tawar menawar, dan negosiasi. Partai memungkinkan para politisi tetap dekat dengan publik disatu pihak dan menjadi sesuatu yang berlainan bagi sejumlah besar orang. Sebaliknya, ketika memperoleh jabatan, para politisi diharapkan mampu berdiri di atas berbagai kepentingan publik yang lebih umum. Jelaslah bahwa sebagian politisi bertindak seperti itu dan sebagian yang lain tidak, tetapi semua itu bagian dari permainan partai (Efriza, 2012: 214).

Partai politik yang merupakan suatu wadah bagi warga negara untuk berpartisipasi dalam pengelolaan negara secara sederhana bertujuan untuk mencari dan mempertahankan kekuasaan guna melaksanakan atau mewujudkan program-program yang telah mereka susun sesuai ideologi tertentu. Partai politik sebagai suatu organisasi pastinya memiliki fungsi yang

sangat berperan dari eksistensi partai itu sendiri. Dalam buku yang berjudul partisipasi dan partai politik sebagai bunga rampai, Miriam Budiardjo menjelaskan fungsi partai politik dapat dibagi menjadi enam antara lain (Efriza, 2012: 233) :

1. Sarana komunikasi politik. Arus informasi dalam suatu negara bersifat dua arah artinya berjalan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas dan disinilah kedudukan parpol dalam arus ini sebagai jembatan antara “mereka yang memerintah dengan mereka yang diperintah.
2. Artikulasi kepentingan. Di dalam suatu masyarakat modern , apalagi yang luas wilayahnya, pendapatan dan aspirasi seseorang atau suatu kelompok akan hilang tak berbekas apabila tidak ditampung dan disalurkan, pendapat dan sikap yang bermacam-macam itu perlu diolah dan dirumuskan.
3. Agregasi kepentingan. Sikap-sikap dan tuntutan-tuntutan dari berbagai kelompok yang sedikit banyak menyangkut hal yang sama digabung menjadi satu, proses penggabungan ini dinamakan agregasi kepentingan. Artikulasi kepentingan dan agregasi kepentingan dalam suatu sistem politik merupakan input yang disampaikan kepada instansi yang berwenang membuat keputusan yang mengikat.
4. Sosialisasi politik. Sosialisasi politik merupakan suatu cara untuk memperkenalkan nilai-nilai politik, sikap-sikap dan etika politik yang berlaku atau yang dianut oleh suatu negara, partai, atau organisasi.
5. Rekrutmen politik. Proses melalui dimana partai mencari anggota baru dan mengajak orang yang berbakat untuk berpartisipasi dalam proses politik.
6. Pengatur konflik. Dalam negara demokratis yang masyarakatnya bersifat terbuka adanya perbedaan dan persaingan pendapat sudah merupakan hal yang wajar. Tetapi dalam masyarakat yang sangat heterogen sifatnya maka perbedaan pendapat ini, apakah ini berdasarkan perbedaan etnis, status, sosial, ekonomi dan agama, mudah sekali mengundang konflik.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode yang menggunakan observasi, wawancara serta dokumen-dokumen untuk melakukan pengumpulan data. Berdasarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui observasi ke ruang lingkup objek serta subjek penelitian, melakukan wawancara dengan narasumber yang peneliti tentukan sesuai aspek kebutuhan dan kegunaan sebagai informan penelitian akan

kasus yang peneliti bahas serta berupa dokumen-dokumen penting yang menjadi sebuah data penting penelitian. Pengumpulan data yang sudah terpenuhi selanjutnya akan diolah dengan mereduksi keseluruhan data yang peneliti peroleh untuk disajikan kedalam temuan serta pembahasan penelitian. Pada akhirnya penelitian ini menarik kesimpulan akan hasil dari temuan dan pembahasan yang peneliti temukan didalam penelitian yang sedang peneliti lakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN SIKAP DARI KADER TERHADAP BUDAYA ORGANISASI YANG TERBENTUK DI DALAM PARTAI

1. Pembentukan Budaya Organisasi

Schein dalam Sobirin (2007:202) mengungkapkan bahwa pembentukan budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran para pendiri atau pemimpin lainnya yang membawa suatu set asumsi dasar, nilai, perspektif, dan artefak ke dalam organisasi. Selain itu Schein juga mengatakan bahwa interaksi antar anggota dalam memecahkan masalah organisasi sebagai bagian dari pembentukan budaya organisasi. Namun interaksi antar anggota tersebut merupakan pembentukan budaya organisasi yang tingkatannya dibawah peran dari tokoh maupun pemimpin. Pembentukan budaya organisasi yang terakhir menurut Schein juga bisa ditentukan oleh perseorangan masing-masing anggota.

Jika dikaitkan dengan data yang telah peneliti temukan bahwa dalam PDI Perjuangan khususnya dalam lingkup kabupaten Magelang, kondisi atas pengaruh peran tokoh dan pemimpin secara nasional tidak dapat dipisahkan dari eksistensi partai sampai daerah Magelang. Pengaruh penokohan yang kuat sebagai simbol partai menjadi data dominan yang disepakati narasumber. Megawati sebagai ketua umum dan sebagai figur utama partai menjadi pegangan bagi para anggotanya. Megawati digambarkan sebagai sosok yang mampu menjadi pemersatu partai. Sampai saat ini belum ada yang menggantikan sosok Mega di dalam partai.

Penokohan Megawati sendiri terbentuk pada puncaknya ketika adanya kejadian Kudatuli. Mega yang sebelumnya sudah dikukuhkan menjadi ketua umum PDI, menjadi simbol perlawanan intrik politik Orde Baru yang masuk dalam partai PDI. Gesekan atas terpecahnya PDI pada tahun 1996 tersebut, dirasakan sampai kader di tingkat daerah. Waktu itu sudah banyak kader PDI yang mendukung Megawati. Salah satu alasannya karena Megawati adalah keturunan langsung dari Plokamator kemerdekaan Indonesia. Tentu itu

menjadi nilai lebih, ditambah sikap para kader yang sudah mulai *resistance* dengan komposisi partai yang diintervensi pemerintah.

Sampai hari ini simbol penokohan partai begitu melekat kepada Mega. Namun disamping itu, ideologi yang terus disebar oleh Mega tentang keberpihakannya kepada wong cilik dan kaum Marhaen, menjadi nilai tersendiri dalam membentuk karakter organisasi. Penanaman ideologi tersebut diterima oleh kader dalam bentuk aturan yang tertuang di dalam AD/ART dan pesan-pesan untuk terus menjaga ideologi Bung Karno.

Nilai dan ideologi yang terus disebar oleh tokoh dan para pemimpin partai menjadi karakter yang kuat menimbulkan pandangan yang mengakar bagi setiap kadernya. Seperti bagi Budi, bahwa partai yang berpihak kepada wong cilik sampai kapanpun akan terus relevan karena wong cilik tidak akan habis walau kemiskinan berkurang. Bagi Budi wong cilik pada perspektif partai wajib diperjuangkan dan di bela. Bagi kader seperti Sakir, Subagijo dan Suroso juga demikian, bahwa karakter yang dimiliki partai saat ini menjadikan salah satu alasan mereka untuk merapat ke partai.

Dari segi penokohan pada tingkat daerah, ada sosok yang cukup berpengaruh dalam proses jalannya organisasi DPC PDIP. Yakni Singgih Sunyoto, seorang kader yang telah menjabat bupati kabupaten Magelang sebanyak dua kali. Namun kepengaruhan dari Singgih tetap tidak bisa mengendalikan mekanisme partai. Singgih merupakan sosok yang disegani, terutama bagi narasumber peneliti Suroso dan Subagijo. Di dalam internal DPC Singgih ingin membuat budaya baru yakni menjadikan bupati terpilih sebagai ketua DPC. Namun akhirnya tidak bisa, karena kader yang lain lebih ingin memegang budaya yang diturunkan oleh DPP atas hasil kongres dengan menjalankan mekanisme yang ada.

Keputusan partai dalam hal intruksi, tugas, bahkan hukuman mutlak untuk diikuti oleh kadernya. Ketegasan partai ini menjadi budaya partai yang ditangkap kader sebagai bentuk demokrasi terpimpin. Alur yang terbentuk sudah sangat sistematis dengan tupoksi dan kewenangan masing-masing hirarki kepengurusan. Walaupun demikian, kewenangan DPP lebih besar dan kompleks karena menyangkut kader secara keseluruhan, menyangkut keputusan politik di daerah, keputusan politik nasional, dan kebijakan strategis lainnya dengan tujuan eksistensi partai.

Kondisi ini menandakan komunikasi partai lebih dominan dari atas ke bawah, namun masih ada kesempatan bagi kader pada hirarki terbawah seperti anak ranting untuk menyampaikan gagasannya melalui mekanisme kegiatan partai yang ada. Seperti rapat anak

ranting yang menyepakati sebuah aspirasi kemudian akan diusulkan kembali ke rapat ranting, PAC, kemudian pada DPC. Jika aspirasi tersebut menyangkut kebijakan daerah, maka hanya di selesaikan pada tingkatan DPC atau DPD yang bertanggungjawab atas pengelolaan provinsi.

Kerja pada partai akan terlihat dan maksimal ketika menjelang pemilihan umum. Karena partai adalah organisasi politik, maka hal ini menjadi wajar sebabnya target dari partai adalah jabatan politik. Pada hari-hari biasa jauh dari pemilu, maka akan jarang ada aspirasi politik kecuali itu bersangkutan dengan aspirasi tentang kebijakan publik.

Pengelolaan kader dan organisasi pada lingkup kabupaten Magelang, arah dan gairahnya ditentukan pada kader dengan jabatan ketua, sekretaris dan bendahara pada masing-masing hirarki. Di samping itu pastinya juga didampingi oleh hirarki yang ada di atasnya. Seperti menjalankan tugas sebagai kader untuk sosialisasi tentang partai di masyarakat waktu pilkada. DPC hanya sosialisasi dan membarikan materi kepada PAC, kemudian PAC yang akan turun ke ranting dan ranting turun ke anak ranting sekaligus juga membantu sosialisasi langsung di masyarakat.

Di tataran kader baik di struktural maupun bukan, tidak diperkenankan membahas isu dan kondisi politik partai di luar ruang partai yang sudah ditentukan. Hal itu ditakutkan bahasan bisa menjadi liar dan tidak terkontrol. Maka partai sudah mengaturnya dalam agenda-agenda yang sudah disediakan untuk menyampaikannya seperti musyawarah cabang, rakorcab dan rapat-rapat partai yang lain. Aturan seperti itu yang sekarang diterapkan oleh DPC Kabupaten Magelang.

Dalam menjalankan tugas sebagai kader yang mempunyai tanggungjawab untuk menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap partai, tentunya partai mempunyai sistem *reward* dan *punishment*. Namun *reward* tidak masuk dalam aturan tertulis partai yang disepakati. Artinya *reward* adalah sebuah kondisi yang muncul karena terciptanya prestasi seorang kader dengan balasan kedudukan pada reorganisasi partai selanjutnya. *Punishment* juga demikian ketika tidak melanggar aturan tapi juga tidak menjalankan tugas dari partai, maka akan ada konsekuensi untuk tidak masuk struktural. Orientasi dari *reward* maupun *punishment* tertuju pada jabatan politik struktural yang akhirnya bisa mengantarkan ke jabatan strategis lainnya seperti anggota dewan, kepala daerah bahkan presiden.

Interaksi antar kader yang seperti diungkapkan Schein dalam membentuk organisasi, terlihat pada DPC PDIP kabupaten Magelang ketika menjalankan agenda partai. Suasana

yang baru akan terasa jika agenda lima tahunan berupa musyawarah cabang dilaksanakan. Disitu antar kader akan berusaha menyelesaikan masalah yang ada dan memutuskan komposisi baru. Komposisi tersebut akan berdampak pada pola dan ritme kerja organisasi khususnya di sini adalah DPC Kabupaten Magelang.

Interaksi antar kader untuk menyelesaikan masalah tidak bisa diterapkan secara maksimal pada momentum pencalonan politik, baik legislatif maupun calon bupati. Pada proses pencalonan Bupati, hal ini dikarenakan mekanisme partai yang membatasi lingkup DPC beserta hirarki dibawahnya hanya bisa merekomendasikan beberapa nama. Kemudian keputusan mutlak ada di DPP dengan membuat surat keputusan. Begitu juga pada proses pencalonan legislatif, hitung-hitungan yang rumit dan rawan menimbulkan konflik internal membuat keputusan calon dan penomoran calon legislatif tingkat kabupaten di putuskan oleh DPD.

Pada peran perseorangan yang bisa menciptakan budaya baru seperti yang diungkapkan Schein diatas, dalam lingkup DPC PDIP sebagai organisasi politik praktiknya sulit untuk menciptakan budaya baru kalau tidak mempunyai penokohan yang kuat. Karena hal tersebut didasari dari mekanisme partai yang kuat dan kepercayaan kader terhadap mekanisme partai tersebut.

Pola perekrutan kader atau anggota partai yang ada di lingkup kabupaten Magelang, sifatnya tidak terbuka. Tidak ada poster perekrutan kader untuk sebuah wilayah kepengurusan, atau perekrutan calon anggota legislatif untuk mengisi slot yang kosong. Perekrutan dilakukan dengan cara saling mengajak antara satu sama lain seperti yang dilakukan oleh Singgih Sanyoto kepada Subagijo maupun Suroso. Atau kesadaran pribadi seperti yang dialami oleh Budi dan Sakir yang pada dasarnya sudah mencintai partai sebagai gerakan ideologis yang meneruskan perjuangan orangtuanya. Pengaderan optimalnya bekerja pada saat pergantian struktural melalui musyawarah di masing-masing hierarki. Selalu ada nama yang mengisi pada kebutuhan struktur organisasi baik mulai anak ranting sampai DPC.

2. Sikap yang Timbul atas Budaya Organisasi Partai di lingkup DPC PDIP Kabupaten Magelang

Budaya dalam organisasi khususnya pada bahasan ini adalah partai politik sebagai organisasi, mempunyai beragam aspek maupun elemen di dalamnya. Seperti yang diungkapkan oleh Wirawan (2007: 10), bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai,

asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan lain sebagainya, yang kemudian dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku dari anggota organisasi. Apa yang diungkapkan wirawan tersebut menurut peneliti sangat mendukung dalam penelitian ini bahwa partai sebagai organisasi dapat mempengaruhi sikap dari kader atau anggota partai.

Norma, nilai-nilai, asumsi, dan elemen lainnya yang terdapat dalam organisasi merupakan sebuah bentuk dari budaya organisasi itu sendiri. Maka pada kesempatan ini peneliti akan berusaha memilah unsur-unsur yang menjadi elemen-elemen organisasi yang akhirnya tertuju pada penciptaan budaya organisasi itu sendiri. Kemudian untuk menjawab rumusan masalah nomor dua, maka peneliti menggabungkan antara elemen budaya organisasi dengan sikap pada kader. Sikap yang terbentuk juga akan dibagi menjadi dua yang berlandaskan jenis narasumber yakni yang duduk sebagai struktural dan kader diluar struktural.

Elemen yang sudah peneliti klasifikasikan berdasarkan sudut pandang partai politik sebagai organisasi antara lain norma-norma atau aturan, tokoh dan penokohan, nilai dan ideologi, pengelolaan organisasi, peran dan tugas kader, SDM partai, keputusan organisasi, komunikasi antar anggota, pengaderan organisasi, dan terakhir kenyamanan dalam berpartai. Pada elemen yang terakhir, peneliti mendapat jawaban bahwa semua kader yang menjadi narasumber peneliti nyaman dalam berpartai di PDI Perjuangan. Hanya saja alasan dibalik kenyamanan tersebut berbeda, dan menjadi lebih menarik dalam pembahasan kali ini.

1. Norma-norma atau aturan

Berdasarkan norma-norma tertulis yang ada di dalam partai seperti hak dan kewajiban bagi kader, tugas partai, sanksi-sanksi dan aturan-aturan dalam strukturisasi partai yang termuat di Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dan aturan-aturan lain yang menjadi kewenangan DPP, membentuk sikap yang hampir sejalan bagi kader. Dari keempat kader yang menjadi narasumber, sikap atas norma dan aturan yang terbentuk dalam organisasi adalah mendukung dan setuju akan norma itu untuk keteraturan partai. Namun ada catatan lain pada norma yang ada yakni belum menjadikan norma yang ada sebagai rujukan sepenuhnya bagi setiap kader. Alasannya karena karakter SDM kader partai yang berbeda-beda.

Bagi kader yang duduk di struktural seperti Budi dan Sakir, aturan melalui AD/ART memang harus menjadi pedoman dalam berpartai. Norma melalui AD/ART bagi mereka sudahlah lengkap malahan kadang kader sendiri yang tidak menaati norma tersebut. Bagi mereka berdua, kader sendiri yang terkadang kurang memegang teguh aturan yang ada. Masih ada kader yang bergerak diluar garis partai. Walaupun demikian jika terjadi pelanggaran terhadap aturan maka mekanisme partai jugalah yang akan bertindak.

Dari pandangan non struktural, Suroso memandang aturan AD/ART malah membuat bingung karena setiap periode ada perubahan. Namun pandangannya juga senada dengan Subagijo bahwa aturan ini malah terkadang tidak diindahkan oleh kader sendiri. Maka terjadilah friksi-friksi kepentingan yang mana malah tidak menyangkut tentang partai melainkan kepentingan politik pribadi.

Kedua pandangan dari struktural dan non struktural tentang norma yang diusung sejalan. Perubahan yang ada pada aturan setiap periode seperti yang diungkapkan oleh Suroso yang berakibat malah membuat bingung kader sendiri, terjawab oleh Sakir bahwa partai memang harus berbenah dalam konteks ini adalah pembenahan dari norma tersebut. Aturan diselaraskan dengan keadaan terbaru supaya tetap mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

2. Nilai dan ideologi

Nilai ideologi partai digambarkan oleh kader bahwa partai PDI perjuangan mempunyai keberpihakan kepada wong cilik. Selain itu menurunkan nilai-nilai ajaran dan ideologi Bung Karno khususnya yang terkenal dengan Marhaenisme. Memegang teguh kandungan isi Pancasila 1 Juni 1945 dan trisakti sebagai nilai-nilai yang harus terus diperjuangkan.

Segala bentuk nilai yang terkandung dalam partai menjadi kepercayaan yang kuat bagi kader dalam memilih partai ini. Bagi kader di struktural seperti Budi dan Sakir, nilai yang paling ditonjolkan adalah keberpihakan atas wong cilik. Bagi mereka, itu adalah sebuah keresahan dan panggilan hati untuk berpolitik di partai ini dalam rangka memperjuangkan hak wong cilik. Apalagi keduanya juga duduk di kursi DPRD kabupaten Magelang.

Selain nilai tujuan dan ideologi partai, bagi Budi dan Sakir nilai sejarah partai yang panjang juga menjadi landasan semangat bahwa tidak salah memilih partai dalam berpolitik. Sejarah yang panjang salah satunya dari hasil fusi partai banteng Bung Karno dengan lainnya

sampai pada puncak perlawanan dengan tragedi 27 Juli 1996, menjadi gairah tersendiri bagi mereka berdua. Ditambah orang tua keduanya juga kader dari partai PDI.

Sedikit berbeda bagi sisi kader yang tidak menjabat struktural. Bagi Subagijo, yang awalnya bukan kader partai dan hanya simpatisan karena status pekerjaannya, kurang mengetahui nilai sejarah partai ini. Hanya saja pandangannya dengan keberpihakan terhadap wong cilik sejalan dengan partai ini. Maka dari itu, dia menerima pinangan dari Singgih Sanyoto untuk memenangkan PDI Perjuangan dalam kontestasi politik. Sedangkan bagi Suroso, partai ini adalah satu-satunya partai yang meneruskan ajaran Bung Karno. Dia menilai partai ini sama dengan partai yang lainnya tapi memiliki nilai positif yang berpegang dengan ajaran Bung Karno. Bung Karno sang nasionalis dan proklamator sangat di idolai oleh Suroso, menjadikan Suroso rela mengorbankan waktu, tenaga dan materi untuk ikut berjuang sampai saat ini.

3. Tokoh dan penokohan

Sebagai partai besar baik secara sejarah maupun secara nilai-nilainya, partai ini pastinya mempunyai tokoh atau sosok sebagai pegangan dan panutan. Untuk saat ini, tokoh yang paling berpengaruh secara keseluruhan adalah Megawati. Sebagian besar kader pasti sepakat dengan ini, dan bahkan menjadikan Megawati sebagai idola dalam berpartai. Termasuk Budi dan Sakir yang menyukai ketokohan dari Megawati.

Ketokohan Megawati yang sangat luar biasa belum mampu di tandingkan dengan siapapun di dalam partai. Bukan semata-mata karena kelihaiannya dalam mengatur strategi politik, tapi juga sebagai alat perekat dan pemersatu para kader partai. Mengingat PDI Perjuangan adalah partai yang sangat besar dan sangat kental dengan nuansa politik maka tidak menafikkan bahwa suatu saat jika tidak ada Megawati, partai ini bisa pecah karena kepentingan kekuasaan dari kadernya.

Sebagai kader di struktural, ketokohan Mega dipandang sangat diperlukan apalagi ketika mengambil keputusan seperti mencalonkan presiden maupun kepala daerah. Bagi mereka apa yang menjadi keputusan Megawati memang harus dipatuhi karena itu bagian dari mekanisme partai. Senada dengan kader di struktural, Subagijo dan Suroso juga memandang demikian. Namun Suroso lebih mengkritisi bahwa ketokohan Megawati jauh dari pencerminan ayahnya. Ketokohnya memang terbentuk sebagai figur perlawanan ketika kontra dengan Suryadi dan kebetulan juga putra dari Soekarno, namun ketegasannya

dan beberapa sifat lainnya masih jauh dari Bung Karno. Suroso menekankan bahwa boleh jadi Megawati adalah putra biologis Soekarno tapi sepertinya tidak dengan ideologis.

Sedangkan figur atau tokoh yang dikatakan berpengaruh dikabupaten Magelang, para kader yang berada di struktural menganggap bahwa tidak ada tokoh yang sangat diagungkan di kabupaten Magelang. Roda organisasi dalam lingkup DPC kebawah bagi mereka bisa bergerak dan mencapai target karena dipengaruhi oleh struktural yang duduk pada jabatan ketua sekretaris dan bendahara. Jika pada jabatan tersebut proaktif maka roda kegiatan organisasi akan bekerja secara maksimal.

Namun pandangan kader yang berada di luar struktural berbeda. Tokoh yang mempunyai pengaruh di kabupaten Magelang bagi Subagijo dan Suroso adalah Singgih Sanyoto. Bagi mereka berdua, Singgih sangat berpengaruh dalam kebesaran partai di kabupaten Magelang. Selain pernah menjabat sebagai ketua DPC, Singgih juga menjabat bupati dua periode. Dengan kedudukan yang maksimal di tingkat kabupaten, maka relevan jika menjadi tokoh yang ada pada PDI P kabupaten Magelang.

Perbedaan pandangan tentang tokoh di kabupaten Magelang penyebabnya adalah adanya kedekatan antara kader dengan Singgih Sanyoto. Kader yang berada diluar struktural, mempunyai hubungan baik dengan Singgih seperti Subagijo yang diajak sebagai ketua tim Badan Pemenangan Pemilu dan Suroso yang pernah diajak sebagai Bankorcam. Berbeda dengan kader yang ada di struktural, mereka pernah berselisih paham mengenai ketua DPC yang waktu pergantian ketua Singgih menghendaki ketua DPC adalah bupati terpilih Zaenal Arifin. Sedangkan Budi yang juga sejalan dengan Sakir, tidak menghendaki itu.

4. Pengelolaan organisasi

Dalam pengelolaan organisasi dan kader dalam lingkup DPC kabupaten Magelang, kacamata kader yang duduk di struktural menjadi sudut pandang utama. Pengelolaan kader menurut kader yang sedang duduk di struktural memang sudah sejalan dengan arahan yang ada pada AD/ART. Seperti melaksanakan agenda rutin rapat sampai ranah evaluasi juga dijalankan. Namun pengelolaan dirasa masih kurang apalagi pelaksanaan sekolah politik agar kader lebih memahami tentang partai dirasa masih kurang.

Budi dan Sakir merasa partai harus segera berbenah untuk melakukan pengelolaan SDM dan organisasi dengan lebih baik seperti partai modern. Pengelolaan yang baik maka akan melahirkan kader yang sesuai kebutuhan partai. Bagi Budi pengelolaan di dalam lingkup DPC menjadi kurang maksimal karena kader yang duduk di struktural juga

bertabrakan waktu dengan kesibukan di legislatif. Apalagi ketua, bendahara, sekretaris dan beberapa wakil ketua bidang juga duduk di kursi parlemen.

Kondisi kurang maksimalnya pengelolaan organisasi di lingkup kabupaten Magelang juga dirasakan oleh kader non struktural. Jarangnya pertemuan yang diadakan menjadikan tolok ukur jalannya roda organisasi dimata Suroso. Suroso membandingkan anantara zaman kepengurusan pimpinan Saryan dengan Singgih. Bagi Suroso Saryan bukan pengurus yang proaktif seperti Singgih yang sering bersilaturahmi sampai ke ranting yang tujuannya untuk memantau ranting dan mendapatkan kader baru. Keterbatasan kegiatan yang menunjang pengelolaan organisasi dipandang oleh Subagijo karena alasan keterbatasan anggaran partai. Baginya semua kegiatan partai pasti membutuhkan dana termasuk dalam mengadakan sebuah rapat.

Pengelolaan organisasi dan kader menjadi lebih intens dilakukan ketika mendekati event pemilu. Karena karakter organisasi adalah organisasi politik maka akan wajar ketika pengelolaan menjadi maksimal ketika pemilu. Walaupun demikian pada dasarnya pengelolaan organisasi dari mulai rapat, perekrutan, sampai pendidikan kader yang sesuai pada aturan di AD/ART didukung oleh kader baik di struktural maupun non struktural sebagai mekanisme pengelolaan yang baik. Hanya saja perlu dioptimalkan lagi apalagi dari sisi pimpinan struktural partainya.

5. Pengaderan organisasi

Pada dasarnya alur pengaderan sudah cukup jelas, namun tetap fleksibel dalam pelaksanaannya. Kebijakan yang lebih rinci sebenarnya diatur oleh DPP namun dalam praktik pengaderan berjalan secara alami dengan didukung sekolah kader. Pengaderan juga tidak mempraktikkan mekanisme kader instan artinya untuk menjadi kader sampai top level harus melalui tingkatan dan pembuktian di partai.

Namun mekanisme pengaderan yang dimiliki PDI Perjuangan menjadikan partai tidak maksimal dalam mendapatkan kader yang berkualitas. Bagi Sakir dan Budi pengaderan selama ini jarang mendapatkan kader yang berpendidikan dan beridealisme. Seperti yang dilakukan PKS yang melakukan pengaderan kepada anak muda yang berpendidikan. Maka pada akhirnya pengaderan ini mendapatkan kader yang mempunyai loyalitas tinggi tapi kurang dalam masalah SDMnya. Keadaan tersebut berakibat pada terhambatnya pelaksanaan dan pelaporan kegiatan karena ketidakmampuan kader dalam membuat laporan maupun mengejawantahkan sebuah intruksi.

Alur yang tercipta dalam mendapatkan kader adalah dengan mengajak masyarakat untuk ikut bergabung ke dalam partai dan atau dengan kesadaran diri ikut bergabung ke partai. Melalui sebuah ajakanpun tidak serta merta mendapat kedudukan. Kecuali calon anggota atau kader mempunyai kapasitas dan kapabilitas yang memang dibutuhkan partai seperti Subagijo yang diajak Singgih untuk membantu memenangkan partai. Hal itu boleh dan tidak melanggar aturan partai.

Kelemahan dalam merekrut kader, dapat ditutupi dengan sekolah partai maupun pendidikan kader. Hanya saja kegiatan itu jarang dilakukan dan belum maksimal dalam pelaksanaannya. Kebanyakan adalah pendidikan kader secara alami, mulai berproses dari ranting atau anak ranting yang kemudian jika terlihat mempunyai potensi akan diangkat pada struktural di atasnya. Kemudian barulah ada pendidikan kader tingkat pertama yang ditujukan untuk kader yang berada pada kepengurusan PAC.

Walau pengaderan kurang maksimal dan sangat terbatas, kader yang duduk di struktural maupun bukan, menginginkan hal yang sama yakni memperoleh kader yang berkualitas dan mumpuni. Juga pastinya kader yang berideologi tanpa pamrih dan senantiasa memikirkan kemajuan partai.

6. SDM Partai

SDM partai yang terdapat di dalam lingkup DPC memang beraneka ragam. Dalam sudut pandang kader struktural, kader partai yang ada pada lingkup DPC sudah lebih baik dalam segi kualitas daripada beberapa periode silam. Budi dan Sakir terjun ke partai karena salah satunya membawa keresahan bahwa partai dengan kader di kecamatannya masing-masing memang banyak tapi kualitasnya dirasa kurang mampu mengemban mengelola partai.

Partai yang mempunyai kekuatan dari gesrut memang berdampak pada kualitas kader yang dimiliki. Tidak sedikit kader yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap partai namun hanya lulusan SD, SMP maupun SMA. Tingkat pendidikan ini juga mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap partai karena dinilai diisi oleh orang-orang yang tidak berkualitas. Hanya sedikit kader yang bisa mengelola pelaporan dalam bentuk digital, maka dari itu ketika ada pertemuan PAC-PAC untuk mapping kekuatan, hanya sedikit yang mampu melaporkan lewat kertas, sisanya hanya lewat penyampaian lisan.

Sakir dan Budi menilai inilah yang menjadi hambatan dalam kemajuan partai untuk bersaing dengan partai-partai dengan pengaderan dan pengelolaan yang modern. Walaupun

demikian, DPC selalu mengusahakan bahwa kader yang duduk di PAC minimal ada yang mengerti komputer, dan berpendidikan minimal SMA supaya bisa membuat pelaporan dan bisa dicalonkan partai ke kontestasi pemilihan legislatif. Karena mekanisme partai tidak membolehkan kader dengan Pendidikan dibawah SMA untuk maju dalam pemilihan legislatif. Disini berarti tidak hanya membutuhkan kader yang berideologis dan loyal terhadap partai, tapi juga yang berpendidikan.

Disisi lain, kader partai yang identik dengan simbol orang-orang gesrut, orang-orang kecil memang menggambarkan sebagai partai yang benar-benar menaungi dan memperjuangkan hak wong cilik. Nilai positifnya adalah banyak kader dari gesrut mempunyai pegangan ideologis yang luar biasa hebat dan mengesampingkan kepentingan-kepentingan atau hasrat pribadi dalam berpartai. Sehingga militansi kader tidak perlu susah payah di pupuk tapi sudah tumbuh dari dalam hati seorang kader itu sendiri.

Kondisi ini dibenarkan dengan keadaan ketika Singgih Sanyoto lebih memilih Subagijo yang notabene hanya simpatisan partai untuk mengelola Badan Pemenangan Pemilu di kabupaten Magelang. Subagijo sendiri juga membenarkan ketika turun di lapangan dalam rangka sosialisasi dan komunikasi terhadap kader, SDM dari kader dirasa memang kurang tapi mempunyai semangat yang tinggi dalam berpartai. Kenyataan di lapangan memang mendukung pernyataan para kader struktural dan Subagijo, bahwa ketika peneliti wawancara dengan Suroso yang pernah menjadi ketua PAC meskipun hanya lulusan SMP, banyak tidak tersampainya pesan-pesan untuk di jawab oleh Suroso. Alhasil wawancarapun jadi panjang dan banyak waktu yang terbuang ketika menggali narasumber.

Walaupun kondisi SDM dengan kualitas yang kurang, namun kepercayaan terhadap ideologi dan partai sangatlah tinggi. Misalnya Suroso yang lebih memegang teguh pemikiran-pemikiran Bung Karno daripada kader lainnya yang lebih menyoroti kemajuan partai. Walaupun loyalitas tinggi, tidak menutup kemungkinan kader partai ditingkat bawah juga pragmatis. Namun pragmatisnya kader gesrut dalam berproses di partai berbeda dengan kader yang memiliki kecerdasan dan kemampuan. Faktor ekonomi menjadi salah satu penyebab kader tingkatan ranting-anak ranting untuk mendapatkan materi dari partai. Dengan memanfaatkan momentum pemilihan umum, kader berusaha memanfaatkan situasi untuk mendapatkan keuntungan dari kader yang lain.

Sedangkan pada tataran elite kader di DPC kematangan berfikir tentang kemajuan partai malah terkadang menimbulkan hasrat kekuasaan. Seperti contohnya adanya konflik

pencalonan bupati antara Susilo dengan Zaenal Arifin. Atau konflik vertikal antar kader yang terjadi pada Budi dan Gunawan yang kebetulan bersaing dalam kontestasi pileg di dapil yang sama. Kedua konflik tersebut adalah bentuk nafsu politik yang jauh dari kata memperjuangkan nilai-nilai partai itu sendiri.

7. Keputusan organisasi

Kepercayaan kader atas keputusan organisasi menjadi sikap yang dipilih sebagian besar kader PDI Perjuangan. Keputusan-keputusan organisasi seperti pemilihan calon bupati, pemilihan struktural partai, pemilihan calon legislatif sampai ke pemecatan kader dirasa oleh kader struktural sudah bagus dan relevan dengan keadaan sekarang. Walaupun memang partai memiliki dinamikanya sendiri, keputusan partai menjadi mutlak untuk diikuti guna meminimalisir konflik.

Seperti pada kasus penunjukan Zaenal Arifin dan pemecatan Susilo, bagi kader struktural dinamika pencalonan memang wajar terjadi, namun ketidakpuasan akan keputusan partai dalam menentukan calon bisa berdampak perpecahan partai. Maka ketegasan partai disini menjadi penting untuk meredam perpecahan.

Diluar itu keputusan partai dalam penunjukan Ahok menjadi calon gubernur dari PDI Perjuangan memang awalnya menjadi dinamika tersendiri. Tapi bagi para kader yang merasakan dinamikanya dalam menentukan calon pemimpin daerah dari partai, maka akan mengerti dan paham bahwa keputusan partai itu mutlak dan tidak bisa diganggu gugat. Sistem partai yang tegak lurus dalam mengeluarkan keputusan menjadi landasan kuat kader untuk terus bersatu dalam menghadapi lawan politik yang lainnya. Walaupun demikian partai tetap memberikan ruang untuk berdinamika seperti mendukung atau tidak mendukung kader yang diusulkan akan diangkat sebagai calon kepala daerah. Tapi ketika keputusan sudah keluar, maka kader harus mengindahkannya dengan melaksanakan perintah atau keputusan partai.

8. Peran dan tugas kader

Dalam praktik pemberian peran dan tugas kepada kader, partai sudah mempunyai mekanisme dan kewenangannya. Seperti pemberian tugas kepada kader untuk menjabat dalam struktural partai atau menjadi tangan partai dalam menjabat jabatan publik. Semua itu bukan semata-mata karena unsur nafsu pribadi atau kelompok melainkan partai yang memberikan tugas dan merestuinnya. Melalui mekanisme yang ada, partai berusaha membuat keputusan penunjukan secara terukur.

Semua kader yang peneliti wawancarai menyetujui dan mendukung tugas yang diberikan partai kepada kadernya. Karena dengan mekanisme yang ada tidak ada kader yang secara cepat, masuk dan menjadi pimpinan partai. Dengan kata lain proses dalam berpartai menjadi rintangan terberat kader dalam mendapat penugasan partai yang dipandang dari luar adalah jabatan strategis. Apalagi pemberian peran dan tugas tersebut melalui suara musyawarah dari bawah kemudian disampaikan ke hirarki atas dan diberikan keputusan oleh hirarki di atasnya. Maka peran dan tugas yang diberikan kepada kader sudah melalui dinamika organisasi pada tingkatannya yang kemudian barulah diberikan keputusan.

9. Komunikasi antar kader

Komunikasi antar kader yang ditangkap oleh peneliti melalui hasil wawancara dan pengamatan langsung adalah bahwa setiap kader tidak mengalami kesulitan untuk berkomunikasi. Artinya dengan menggunakan teknologi, kader yang akan diajak komunikasi akan jelas. Namun komunikasi antar kader disini mempunyai batasan wilayah dan hierarki secara tidak langsung. Tidak lantas serta merta kader tingkat ranting di wilayah Salaman, berkomunikasi langsung juga dengan kader ranting di wilayah Mungkid. Artinya mereka terbatas atas wilayah dan hierarkinya masing-masing.

Komunikasi antar kader dapat maksimal ketika mendekati tahun politik atau pemilu. Konsolidasi kader yang berkepentingan akan menjalin interaksi satu sama lain. Karena diluar itu, pertemuan yang dapat mempertemukan seluruh kader sangatlah jarang. Kecuali pada waktu pergantian jabatan struktural partai, maka komunikasi menjadi sedikit lebih intensif.

Diluar waktu yang berkaitan dengan pemilu dan kegiatan partai, komunikasi antar kader bersifat sedikit transaksional. Misalnya menagih janji kepada wakil rakyat untuk memberikan sebuah bantuan. Karena kader yang dibawah merasa membantu memenangkan anggota DPRD tersebut.

10. Kenyamanan dalam berpartai

Pada dasarnya semua kader yang menjadi narasumber penelitian ini, nyaman dalam menjalani proses berpartai di PDI Perjuangan khususnya di kabupaten Magelang. Kenyamanan mereka ditekankan untuk terus berada dipartai dan selalu siap sedia jika nanti partai membutuhkannya. Bagi Budi dan Sakir, menjadi kebanggaan tersendiri bisa berjuang di partai. Apalagi mereka telah menadapatkan hasil manis dari perjuangan di dalam partai,

yakni menjadi anggota legislatif. Bagi mereka jika nanti sudah tidak lagi menjabat dalam struktural partai, tetap akan membantu partai jika memang dibutuhkan kedepannya.

Partai yang melambangkan keberpihakan kepada *wong cilik*, menjadi nilai perjuangan sendiri bagi Budi dan Sakir. Bagi mereka yang berlatarbelakang sebagai orang desa, membuat proses dalam berpartai lebih dijiwai. Walaupun sekarang sudah nyaman duduk di kursi legislatif, bagi mereka membela rakyat jelata memang harus dilakukan. Alasan ideologis dan kedekatannya dengan orang kecil yang menjadikan Budi dan Sakir nyaman dalam berpartai.

Kenyamanan juga dirasakan oleh kader non struktural, yakni Subagijo dan Suroso. Bagi Subagijo sebagai anggota partai yang dadakan, dirinya merasa nyaman karena selama bekerja sebagai ketua Badan Pemenangan Pemilu untuk PDI Perjuangan, tidak ada yang mengganggu dan mencibirnya. Malah sebaliknya kader mendukung dan menjalankan strategi yang diramunya. Sedangkan pada Suroso, kecintaanya kepada sosok Bung Karno menjadikannya nyaman dalam partai sampai puluhan tahun lamanya. Namun Suroso mengkritisi, bahwa tindakan kader lain dalam mengelola partai yang membuat rasa ketidaknyamanan muncul. Baginya pimpinan partai dalam mengelola partai tidak seperti pada zaman Singgih yang proaktif menjadikan rasa ketidaknyamanan muncul. Karena baginya bisa berdampak pada kader dan kemajuan partai jika pimpinan partai tidak proaktif untuk merangkul kader yang ada di bawah.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasar pada pembahasan bab sebelumnya, penelitian yang berjudul partai Penguasa dalam Reaksi kader (Sikap kader terhadap budaya organisasi yang PDI Perjuangan pada lingkup DPC kabupaten Magelang), peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi yang muncul dikarenakan adanya set asumsi, nilai dan perspektif yang dibawa oleh pemimpin partai sebagai sebuah simbol organisasi. Selain itu interaksi antar anggota di lingkup DPC pada forum resmi yang sudah disediakan, menjadi sebuah perspektif baru diluar simbol dan aturan resmi partai yang dapat dikategorikan bagian dari budaya yang ada di dalam partai.

Penokohan yang paling dominan adalah dari Ketua Umum partai, yang berawal dari sejarah perlawanan atas intervensi orde baru yang kemudian menjadi sosok terkuat dalam partai. Asumsi yang dibangun oleh Ketua Umum dan para pemimpin yang lainnya berupa

keberpihakan kepada *wong cilik*, atau disebut sebagai kaum Marhaen. Asumsi ini membawa nilai ideologi yang menunjukkan bahwa partai ini mempunyai tipologi partai massa. Kemudian nilai yang terus disampaikan akhirnya menjadi semangat para kader untuk berpartai adalah isi pidato Bung Karno 1 Juni 1945.

Dominasi pimpinan partai terbentuk karena proses demokrasi yang dianggap oleh kader bagian dari demokrasi yang dipimpin. Aturan-aturan yang terbentuk membuat komunikasi kepartaian dominan memiliki alur dari atas ke bawah. Perspektif yang timbul diantara kader adalah membenaran akan mekanisme komunikasi dalam pengambilan keputusan tersebut yang menganggap bahwa partai memang mempunyai aturan kepatuhan yang tegak lurus dari atas ke bawah. Di sisi lain memang suara yang muncul dari bawah juga bisa diakomodir jika melalui forum-forum yang sudah di sediakan. Mulai dari forum terbawah yakni rapat atau musyawarah di tingkat anak ranting sampai ke tingkat kongres nasional.

Dalam lingkup DPC, interaksi antar anggota untuk memecahkan masalah terkhusus pada ruang forum yang sudah disediakan oleh partai, mampu menjadi nilai budaya tersendiri bagi kader. Seperti penetapan program kerja partai dan penetapan rekomendasi calon untuk persaingan kepala daerah maupun calon untuk legislatif tingkat daerah. Di luar itu interaksi tanpa adanya kesepakatan bersama menjadi tidak bisa memunculkan nilai-nilai budaya baru dalam partai.

Sikap kader partai secara umum dalam konteks budaya organisasi secara keseluruhan di dalam partai adalah mendukung setiap nilai-nilai budaya yang terbentuk. Sikap tersebut dilandasi demi kemajuan partai dan harmonisasi di dalam partai. Kecintaan terhadap partai dan tokoh-tokohnya membuat kader rela berkorban untuk berjuang di dalam partai. Sikap kader yang selalu mendukung juga diimbangi dengan sikap kritis khususnya untuk perbaikan partai sendiri. Seperti memberi catatan mengenai perekrutan kader dan pengelolaan kader yang masih kurang daripada partai-partai modern lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentang sikap kader terhadap budaya organisasi partai pada lingkup DPC kabupaten Magelang, peneliti menyadari keterbatasan dalam penelitian ini yakni:

1. Terbatasnya data yang diperoleh terutama terkait dinamika internal partai

2. Kurang mendalamnya dalam mewawancarai narasumber kepada inti bahasan terkait unsur budaya organisasi yang menyebabkan data penelitian banyak yang keluar dari konteks
3. Dalam penelitian ini tidak terdapatnya periodisasi yang jelas.

C. Saran

Saran bagi pengelolaan kader dilingkup DPC

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada DPC PDI Perjuangan Kabupaten Megalang untuk:

- a. Memaksimalkan dalam mengelola SDM kader dengan adanya pendidikan yang ada di dalam internal secara rutin dan terukur khususnya kepada kader ditingkat PAC, ranting dan anak ranting
- b. Melakukan kegiatan yang banyak bersinggungan dengan masyarakat agar kader dan pengurus lebih dekat dengan masyarakat yang akhirnya dapat menimbulkan *trust* dimata masyarakat.
- c. Meningkatkan program-program kegiatan untuk lebih dekat antar kader supaya meminimalisir sifat pragmatis yang dimiliki kader kalangan gesrut.
- d. Meningkatkan dan memaksimalkan kemampuan kader dalam menjaring aspirasi di masyarakat supaya tidak terjadi *gap* antara struktural dan konstituen.

Saran bagi penelitian selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti hasil kebijakan partai terhadap konstituennya dalam memilih jalur partai.
- b. Jika melakukan penelitian yang sejenis, sebaiknya peneliti melakukan observasi dan menentukan periode kepengurusan dalam DPC dan struktur di bawahnya.

DAFTAR PUSATAKA

Buku :

- Azwar, Saifuddin. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Edisi kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budiarjo, Miriam. 2008. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Brown, Andrew. 1998. *Organizational Culture*. Second Edition. England: Pearson Education.
- DPP PDI Perjuangan. 2015. *AD/ART Partai PDI Perjuangan hasil kongres 2015*. Jakarta: DPP PDI Perjuangan
- Efriza. 2012. *Political Explore Sebuah Kajian Ilmu Politik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gaffar, Afan. 2004. *Politik Indonesia Transisi Menuju Demokrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Magelang. 2013. *Rekapitulasi Suara KPU Kabupaten Magelang Pilihan Bupati tahun 2013*. Magelang: Komisi Pemilihan Umum
- Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Magelang. 2013. *Rekapitulasi Suara Kabupaten Magelang Pemilihan Gubernur tahun 2013*. Magelang: Komisi Pemilihan Umum
- Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Magelang. 2014. *Rekapitulasi Suara Kabupaten Magelang Pemilu Legislatif tahun 2014*. Magelang: Komisi Pemilihan Umum
- Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Magelang. 2014. *Rekapitulasi Suara Kabupaten Magelang Pemilihan Presiden tahun 2014*. Magelang: Komisi Pemilihan Umum
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi : Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Miles, B Matthew & A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan Teecep Rohendi. Jakarta: UI Press.
- Pamungkas, Sigit. 2011. *Partai Politik: Teori dan Praktik di Indonesia*. Yogyakarta: Institute for democracy and welfarism
- Rachman, Maman. 1999. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Sthepen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba.
- Sarwono, Sarlito. 2000. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sobirin, Akhmad. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Units Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Thoha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan 9. Jakarta: CV. Rajawali

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. PT. Salemba Empat : Jakarta.

West, Richard dan Lynn H. Turner, 2008. *Pengantar Teori Komunikasi Edisi 3*. Jakarta : Salemba Humanika.

Jurnal:

Luthfia, Amia, Agus Wasita, dan Rosidah Syaukat. "Kajian Budaya Organisasi Bina Nusantara University dalam Upaya Menuju A World Class University". E-Journal Universitas Bina Nusantara, <http://marcomm.binus.ac.id/academic-journals/kajian-budaya-organisasi-bina-nusantara-university-dalam-upaya-menuju-a-world-class-university/>, (2013).

Yudha, Arcaya, Herbasuki Nurcahyo dan Nina Widowati. "Penerapan Budaya Organisasi (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Dago Bandung)", *Journal of Public Policy and Management Review*, Universitas Diponegoro, Volume 2, Nomor 3 (2013).

Triyono. "Budaya Organisasi (Studi Eksplorasi pada Universitas Muhammadiyah Semarang)". *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, Volume 9, Nomor 1, (2012)

Skripsi:

Panantang, Gylang Virgo. 2014. "Model Rekrutmen Dan Kaderisasi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan DPC PDIP Kota Kediri". Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Malang.

Nayati, Cica. 2012. "Peran budaya Organisasi Terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan (Studi di Margaria Group Yogyakarta)". Skripsi Sarjana, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Rosiyana, Angga. 2013. "Rekrutmen Anggota Partai Politik PDIP dan PKS di Kecamatan Jebres Surakarta Tahun 2012". Skripsi Sarjana, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sabita, Febriani Adelia. 2014. "Budaya Organisasi Holcim Indonesia Tuban project (Studi Budaya Organisasi melalui communication performances)". Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga.

Internet :

Alasan Megawati Ajukan Jokowi Jadi Calon Presiden. <http://politik.news.viva.co.id/news/read/491509-alasan-megawati-ajukan-jokowi-jadi-calon-presiden>, Diakses 14 Juni 2016

Demokrat: Kami Bukan Partai Terkorup. <http://www.jpnn.com/read/2014/03/11/221283/Demokrat:-Kami-Bukan-Partai-Terkorup>, Diakses 14 Juni 2016

- Disahkan KPU, Ini Perolehan Pemilu Legislatif 2014.
<http://nasional.kompas.com/read/2014/05/09/2357075/Disahkan.KPU.Ini.Perolehan.Suara.Pemilu.Legislatif.2014>, Diakses 13 Juni 2016
- Ini Surat Lengkap Mandat Capres Dari Megawati Untuk Jokowi.
<https://news.detik.com/berita/2526704/ini-isi-surat-lengkap-mandat-capres-dari-megawati-untuk-jokowi>, Diakses 17 juli 2016
- Jabatan Gubernur Jadi Batu Loncatan.
<https://metropolitan.inilah.com/read/detail/2142161/jabatan-gubernur-jadi-batu-loncatan-jokowi>, Diakses 14 Juli 2016
- Megawati: Jika Tak Mau Disebut Petugas Partai, Keluar!.
<http://www.cnnindonesia.com/politik/20150411145447-32-45908/megawati-jika-tak-mau-disebut-petugas-partai-keluar/>, Diakses 14 Juni 2016
- Pengertian Budaya Organisasi Definisi Menurut Para Ahli Fungsi Dan Karakteristik.
<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>, Diakses 18 April 2018
- Sikap Politik PDI Perjuangan,
https://pdiperjuangan.id/article/category/detail/110/Media_Center/Sikap-Politik-, diakses 18 April 2018.
- Susunan Pengurus DPP PDI Perjuangan.
https://pdiperjuangan.id/article/pengurus/child/01/Partai/Pengurus_Partai, Diakses 18 April 2018
- Waspada 183 Caleg PDIP Nonmuslim. <http://www.voaindonesia.com/read/indonesiana/2014/04/07/29775/waspada-183-caleg-pdip-non-muslim-banyak-dari-jil-dan-syiah/#sthash.EcxugtMs.dpbs>, Diakses 14 Juli 2016
- Sejarah Partai PDI Perjuangan. <http://www.pdi-perjuangan.or.id/info/sejarah-partai-pdi-perjuangan/>, Diakses 18 April 2018

NARASUMBER WAWANCARA

Drs. Subagijo, M.Pd

Alamat : Bayanan Wetan / 01, Kelurahan Mertoyudan, Kecamatan Mertoyudan, kabupaten Magelang.
Pendidikan Terakhir : S2 Unnes, Magister Pendidikan Olahraga
Pekerjaan : Pensiunan PNS kepala dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Magelang
Tempat Tanggal Lahir : Yogyakarta, 13 Agustus 1950.
Amanat di PDIP : Ketua Badan Pemenangan Pemilu Pilkada Magelang untuk PDIP 2013 (Bupati dan Gubernur) serta Pileg 2014.
Wawancara dilakukan pada : 8 November 2016, Durasi 2,5 Jam. Di kediaman Bapak

BUDI SUPRIYANTO, S.S.

Alamat : Perumpung, Muntilan, Kabupaten Magelang.
Pendidikan Terakhir : S1 Sastra Indonesia
Tempat Tanggal Lahir : Yogyakarta, 13 Agustus 1963.
Amanat di PDIP : Pengurus DPC Magelang sebagai Wakabid Pariwisata dan ekonomi kreatif dan Anggota DPRD Magelang Fraksi PDIP
Wawancara dilakukan pada : 25 September 2016, Durasi 3 Jam. Di kediaman Bapak Budi S di Kecamatan Borobudur

BANDUNG SUROSO

Alamat : Kelurahan Pasuruhan, Kecamatan Mertoyudan, kabupaten Magelang.
Pendidikan terakhir : PGAP (SLTP)
Pekerjaan : Serabutan
Tempat Tanggal lahir : Magelang, 12 Desember 1955
Amanat tugas di PDIP: Mantan Ketua PAC Mertoyudan
Wawancara dilakukan pada : 9 November 2016 durasi 4 Jam. Di kediaman bapak Suroso

SAKIR, S.SOS

Alamat : Probolinggo, Rt 02/02 Gulon, Salam. Kabupaten Magelang
Pendidikan terakhir : S1 STBA Bina Dinamika
Tempat Tanggal Lahir : Magelang, 1 April 1961
Amanat tugas di PDIP : Berbagai bendahara DPC PDIP kabupaten Magelang dan Anggota DPRD Magelang Fraksi PDIP.
Wawancara dilakukan pada : 2 November 2016, di kantor DPRD Kabupaten Magelang

IDENTITAS PENULIS

1. Identitas penulis pertama (Mahasiswa):

Nama : Farid Nur Hidayat
NIM : 12321158
TTL : Sukoharjo, 14 Juli 1994
Prodi/Fakultas/Universitas : Ilmu Komunikasi/Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/Universitas Islam Indonesia
Bidang Minat Studi : Komunikasi Strategis
Alamat : Jl Slamet Riyadi No 155 Kartasura, Sukoharjo
Nomor Kontak : 085647006212
e-mail : dwiprasty08@gmail.com
Karya Ilmiah dan Publikasi : - (sebelumnya)

2. Identitas penulis kedua (Dosen Pembimbing Skripsi):

Nama : Ali Minanto, S. Sos., M.A.
NIDN/NIK : 0510038001
TTL :
Jabatan : Staf Pengajar Prodi Ilmu Komunikasi UII
Alamat Kantor : Prodi Ilmu Komunikasi, FPSB, Universitas Islam Indonesia, Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14,5, Sleman-Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor Kontak : 0878-3828-0910
E-mail : minanto.ali@gmail.com
Karya Ilmiah, Penelitian, dan : - Publikasi (sebelumnya)