

PERAN KOMUNIKASI DALAM BUDAYA ORGANISASI DALAM FENOMENA KISRUH PARTAI DEMOKRAT

Leti Karmila¹, Adli²

letikarmila@uss.ac.id

adlimsc@uss.ac.id

ABSTRACT

There are two characteristics of organizational culture, namely the characteristics of a strong organizational culture and the characteristics of a weak organizational culture. Strong organizational culture is a culture where the core values of the organization are held intensively and widely shared by members of the organization. Meanwhile, if these values are ignored or violated, it means that the organizational culture is weak. The disputes that occurred between various factions within the Democratic Party so as to destabilize the existence of the party showed the weak organizational culture of the party. As the ruling party, the Democratic Party has a duty to improve the welfare of all the people, not just being busy taking care of the party itself. However, the cases that hit this party make it quite difficult for the party to fix the party as well as lead it. This condition makes it more difficult for the party to build the image of the party to win the 2014 election.

Keywords: *organizational culture, organizational communication, political parties.*

ABSTRAK

Ada dua ciri-ciri budaya organisasi, yaitu ciri-ciri budaya organisasi yang kuat dan ciri-ciri budaya organisasi yang lemah. budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Sementara bila nilai-nilai tersebut diabaikan atau dilanggar, maka itu berarti budaya organisasi lemah. Pertikaian yang terjadi antara berbagai faksi di dalam internal Partai Demokrat sehingga menggoyahkan eksistensi partai menunjukkan lemahnya budaya organisasi partai tersebut. Sebagai partai penguasa, Partai Demokrat memiliki tugas untuk mensejahterakan seluruh rakyat, bukan hanya sibuk mengurus partai sendiri. Namun kasus demi kasus yang menerpa partai ini, cukup menyulitkan partai untuk membenahi partai sekaligus memimpin. Kondisi ini semakin menyulitkan partai dalam membangun citra partai guna memenangkan pemilu 2014.

Kata kunci: *budaya organisasi, komunikasi organisasi, partai politik .*

¹ Ilmu Komunikasi, Universitas Sumatera Selatan, Palembang
Peran Media Massa Dalam Komunikasi Politik Di Indonesia
p-ISSN....., e-ISSN.....

1. Pendahuluan

E.B. Taylor (1871), mendefinisikan budaya atau kebudayaan sebagai sesuatu yang kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, lain kemampuan-kemampuan dan kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat.

Secara definisi, budaya organisasi (*Organization Culture*) adalah nilai dan kepercayaan yang menjadi titik pusat organisasi. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi. Dengan demikian budaya menjadi sistem nilai dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku (Cushway & Lodge, 1999:25).

Dengan demikian komunikasi yang dibangun dalam suatu organisasi tentulah sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah ditanamkan dalam organisasi tersebut. Bila suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai organisasi ke dalam diri setiap anggotanya sehingga dapat mempersatukan anggotanya dalam satu ikatan organisasi tersebut, maka

komunikasi yang dibangun dalam organisasi tersebut akan dapat berjalan lancar sehingga tercipta rasa saling pengertian serta kerjasama sama yang harmonis diantara para anggotanya. Kondisi ini tentu akan sangat kondusif dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Nelson dan Quick (1997) menyebut budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu: (a) perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, (b) alat pengorganisasian anggota, (c) menguatkan dalam organisasi, dan (d) mekanisme kontrol atas perilaku.

2. Metode Penelitian

Dalam artikel ini digunakan metode penelitian atau riset pustaka. Riset pustaka hanya didasarkan pada sumber perpustakaan dalam memperoleh data penelitiannya. Maka itu kegiatan riset ini dibatasi hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja tanpa melaksanakan riset lapangan (Zed, 2004:1-2).

Dalam artikel ini dipaparkan teori-teori yang dicuplik dari perpustakaan, kemudian mengkonfrontirkannya dengan kenyataan yang di lapangan dengan merujuk pada berbagai pemberitaan di media, lalu menganalisis topik yang dibahas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil penelitian

Menurut S.P. Robbin (1997), budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Sementara bila nilai-nilai tersebut diabaikan atau dilanggar, maka itu berarti budaya organisasi lemah. Faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah:

1. Kebersamaan
2. Intensitas

S.P. robbins mengemukakan ciri-ciri budaya organisasi kuat yaitu:

- a. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- c. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh

orang-orang yang bekerja dalam perusahaan.

- d. Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan
- e. Dijumpai banyak ritual, mulai dari ritual sederhana hingga yang mewah.
- f. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

Sementara ciri-ciri budaya organisasi lemah menurut Deal dan Kennedy adalah:

- a. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
- b. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi.
- c. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

Pada budaya organisasi yang lemah, komitmen anggota organisasi untuk melaksanakan aktivitas mereka yang sesuai dengan budaya organisasi sangat lemah, demikian juga dengan konsistensinya (Hutapea, 2008). Budaya lemah di suatu organisasi akan mempengaruhi kinerjanya.

Hal ini akan menjatuhkan citranya organisasi tersebut.

Peranan komunikasi dalam budaya organisasi dapat dilihat secara berlainan bergantung pada bagaimana budaya dikonsepsikan. Bila budaya dianggap sebagai sebuah himpunan artifak simbolik yang dikomunikasikan kepada anggota organisasi untuk pengendalian organisasi, maka komunikasi dapat diartikan sebagai sebuah sarana yang memungkinkan perolehan hasilnya. Bila budaya ditafsirkan sebagai pembentukan pemahaman, proses komunikasi itu sendiri menjadi pusat perhatian utama karena proses inilah yang merupakan pembentukan makna tersebut.

Penelitian komunikasi organisasi dari sudut pandang budaya mencakup lebih daripada sekedar penelaahan pertukaran resmi pegawai antara orang-orang terpilih yang memiliki status. Percakapan sehari-hari mengungkapkan pemahaman organisasi dan jaringan-jaringan makna bersama yang mungkin ada. Perilaku sebagaimana adanya yang memungkinkan adanya rutinitas dan pengorganisasian melekat dalam komunikasi (Pace & Faules, 2010:105).

3.2 Pembahasan

Setelah unggul dalam pemilu 2009 sehingga menjadi *the ruling party* di republik ini, Partai Demokrat tidak henti-hentinya dihantam berbagai cobaan yang mengguncang partai ini. Sebut saja kasus suap wisma atlet yang telah menyebabkan kekisruhan di Partai Demokrat belakangan ini. Kasus ini telah menyeret beberapa nama kader-kadernya seperti M. Nazaruddin (Mantan Bendahara Umum) yang sudah ditetapkan sebagai terdakwa dalam dan Angelina Sondakh yang ditetapkan sebagai tersangka, bahkan Mirwan Amir (Wakil Ketua Badan Anggaran DPR), Andi Mallarangeng (Sekretaris Dewan Pembina Partai Demokrat) serta Anas Urbaningrum (Ketua Umum Partai Demokrat) ikut dicurigai terlibat dalam kasus tersebut.

Kasus suap wisma atlet ini ternyata telah memecahbelah Partai Demokrat. Ini terlihat bagaimana para petingginya yang berkomentar di media massa yang telah menunjukkan perpecahan di tubuh partai, pernyataan-pernyataan yang tidak sinkron antara satu sama lain, bahkan saling menyudutkan, saling lempar tanggungjawab dan saling mementingkan diri sendiri. *Gap* antara kubu-kubu yang dulunya saling

bersaing untuk memperoleh pengaruh dan puncak kekuasaan di tubuh partai, kini mulai terkuak dengan semakin santernya kasus suap ini. Kubu Anas, kubu Andi dan kubu Marzuki Alie mulai berupaya cari selamat guna mempertahankan eksistensinya di tubuh partai. Banyak pihak di internal partai menginginkan Anas untuk mundur dari jabatan Ketua Umum partai sehubungan dengan dugaan keterlibatannya dalam kasus suap wisma atlet, namun Anas tidak bergeming dan tetap bersikukuh di jabatan puncak. Anas selalu berusaha menepis dugaan tersebut.

Sementara seperti yang diberitakan oleh republika.co.id (9/7/2011), Wakil Ketua Dewan Pembina Partai Demokrat, Marzuki Alie, menurut pengamat politik Lembaga Survei Indonesia, Burhanuddin Muhtadi, berupaya memanfaatkan kisruh Partai Demokrat untuk mendongkel kepemimpinan Anas Urbaningrum dari kursi ketua umum. Burhanuddin mengatakan hal itu menanggapi adanya layanan pesan singkat (SMS) dari Marzuki Alie kepada Ketua Dewan Pembina Partai Demokrat, Susilo Bambang Yudhoyono, yang beredar di kalangan wartawan. SMS dari Marzuki Alie tersebut isinya melaporkan, bahwa

dirinya mendapat banyak SMS dari elite Partai Demokrat yang saling memojokkan. Dalam SMS tersebut, Marzuki juga menjelaskan bahwa manajemen Partai Demokrat sudah tak efektif lagi. Apa pun perintah pimpinan Partai Demokrat sudah tidak dipatuhi lagi oleh elite Partai Demokrat.

Kekisruhan yang terjadi di Partai Demokrat ini benar-benar mencaminkan budaya organisasi lemah, seperti yang dikemukakan Deal dan Kennedy, yang bercirikan mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi, anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri. Partai ini tidak hanya dilanda konflik internal, tetapi juga menjadi bulan-bulanan dari pihak eksternal partai seperti lawan-lawan politik mereka bahkan media massa turut berperan memperburuk citra Partai Demokrat lewat pemberitaannya.

Isu Marzuki berupaya mendongkel kepemimpinan Anas menunjukkan betapa mudahnya terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain. Adanya

dukungan dari pihak-pihak yang menginginkan Anas untuk mundur dari kursi Ketua Umum, seperti yang pernah disampaikan oleh Ketua Departemen Komunikasi dan Informasi Partai Demokrat, Ruhut Sitompul, mencerminkan kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi. Loyalitas kepada pimpinan organisasi disini patut dipertanyakan. Kesaksian Angelina Sondakh di persidangan yang dianggap banyak berbohong untuk menutupi fakta yang sebenarnya serta kesaksian Nazaruddin yang berusaha menyeret nama-nama petinggi Partai Demokrat lainnya dalam kasus suap wisma atlet, menggambarkan betapa anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

Upaya untuk memperbaiki citra partai di mata rakyat berupaya dilakukan oleh para petinggi Partai Demokrat, diantaranya dengan berupaya merombak kepengurusan partai, termasuk isu melakukan Kongres Luar Biasa untuk memilih Ketua Umum yang baru. Hal ini dilakukan demi menyelamatkan partai terutama bagi persiapan dalam menghadapi Pemilu 2014. Namun karena

begitu derasnya pertarungan kepentingan diantara kelompok-kelompok yang bertikai di dalam tubuh internal partai, ditambah lagi persoalan hukum yang banyak melibatkan elite partai yang juga tak kunjung selesai, membuat kekisruhan di Partai Demokrat ini terus berlanjut. Ini semakin membuat citra partai Demokrat menjadi semakin terpuruk.

Partai Demokrat harus kembali memperkuat budaya organisasinya dengan segera melakukan rekonsiliasi dan konsolidasi kedalam demi soliditas partai. Pertikaian diantara pihak-pihak internal partai harus segera dihentikan dan diselesaikan. Dan lebih jauh lagi agar pihak-pihak yang berurusan dengan masalah hukum harus berani jujur mengakui kesalahannya, mengungkapkan fakta yang sebenarnya dan secara legowo siap menerima sanksi apapun demi membersihkan nama partai. Semua pihak harus berani mengambil tanggungjawab. Namun apakah kader-kader demokrat siap melakukan itu? Selama langkah-langkah tersebut enggan dilakukan, maka selama itu pula kisruh di Partai Demokrat akan terus berkecamuk dan partai ini cepat atau lambat akan ditinggalkan oleh rakyat yang

sudah jenuh dengan pertikaian politik. Satu lagi kebijakan yang tidak populer yang dikeluarkan pemerintah saat ini yang sedang dipimpin oleh Ketua Dewan Pembina Partai Demokrat, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, yaitu menaikkan harga BBM ditengah sulitnya perekonomian rakyat. Ini tentu akan semakin membuat rakyat terluka dan boleh jadi rakyat ramai-ramai akan meninggalkan Partai Demokrat di periode Pemilu 2014.

Penutup

Pertikaian yang terjadi antara berbagai faksi di dalam internal Partai Demokrat sehingga menggoyahkan eksistensi partai menunjukkan lemahnya budaya organisasi partai tersebut. Sebagai partai penguasa, Partai Demokrat memiliki tugas untuk mensejahterakan seluruh rakyat, bukan hanya sibuk mengurus partai sendiri. Namun kasus demi kasus yang menerpa partai ini, cukup menyulitkan partai untuk membenahi partai sekaligus memimpin. Kondisi ini semakin menyulitkan partai dalam membangun citra partai guna memenangkan pemilu 2014.

Daftar Pustaka

- Cushway, Barry & Lodge, Derek, *Organizational Behavior and Design*, Alih Bahasa Sularno Tjiptowardoyo, PT. Elex Media Komputindo, 1999.
- Effendy, Onong Uchayana. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, Citra Aditya Bakti, 2003.
- Hutapea, Parulian & Thoha, Nurianna. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*, PT. Gramedia Pustaka Umum, 2008.
- Meoljono, Djokosantoso. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, PT. Elex Media Komputindo, 2005
- Lubis, Lusiana Andriani. *Komunikasi Antar Budaya*, USU digital library, 2002
- Pace R. Wayne & Faules Don F. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Panuju, Redi. *Komunikasi Organisasi, dari Konseptual-Teoritis dan Empirik*, Pustaka Pelajar, 2001
- Bahan Lain:
- <http://www.republika.co.id/berita/nasional/politik/11/07/09/lo2ppf-marzuki-dinilai-manfaatkan-kisruh-partai-untuk-dongkel-anas>
- <http://wawanharyawan.files.wordpress.com/2008/07/budaya-organisasi-dan-implementasinya.pdf>

Zed, Mestika. (2004). Metode Penelitian
Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Pustaka
Obor Indonesia.