PEMBANGUNAN BUDAYA ORGANISASI KOMUNITAS PELAJAR TANPA PACARAN (PTP) SURABAYA

TESIS
Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Dirasah Islamiyah

Oleh
Riza Lirizki
NIM. F02916200

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Riza Lirizki

NIM : F02916200

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau kayar saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 5 Juni 2018

Saya yang menyatakan

Riza Lirizki

PERSETUJUAN

Tesis Riza Lirizki ini telah disetujui

pada tanggal 21 Juni 2018

Oleh

Pembimbing

20/6/18

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM.

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama Riza Lirizki ini telah diujikan

pada tanggal 17 Juli 2018

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. H. Idri, M.Ag (Ketua Penguji) .....
2. Dr. H. Djoko Subagyo, MM (Penguji Utama) .....
3. Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM (Penguji) .....

Surabaya, 17 Juli 2018

Direktur,

Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag

NIP. 195600412199403100 1

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Riza Lirizki
NIM : F02916200
Fakultas/Jurusan : Pascasarjana/ Dirasah Islamiyah
E-mail address : rlirizki@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:
☐ Sekripsi ☑ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Pembangunan Budaya Organisasi Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Juli 2018

Penulis

(Riza Lirizki)

ABSTRAK

Nama: Riza Lirizki
Judul Penelitian: Pembangunan Budaya Organisasi Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya

Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya adalah komunitas dakwah yang bertujuan untuk menyadarkan para remaja khususnya para pelajar agar menghindari perilaku berpacaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis proses pembangunan budaya organisasi yang meliputi proses penciptaan dan pemertahaan budaya organisasi antipacaran serta untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambatnya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengambilan data dilakukan melalui proses wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses penciptaan budaya organisasi antipacaran pada Komunitas PTP yang ditujukan untuk anggota baru dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahapan pertama dengan melakukan seleksi anggota baru dengan menetapkan komitmen untuk tidak berpacaran sebagai kriteria seleksi. Kemudian dilanjutkan dengan tahapan tindakan manajemen puncak dan sosialisasi budaya. Para pendiri berusaha memberikan keteladanan pada para anggota baru serta memberikan penyikapan yang lebih bersifat membangun kesadaran bagi para angota baru. Sosialisasi budaya pada para anggota baru dilakukan melalui cara formal dan informal. Cara formal dilakukan melalui kajian, konseling personal dan aksi orasi, sedangkan cara informal dilakukan melalui komunikasi yang dilakukan lewat media sosial dan kopdar (berkumpul). Proses pemertahanan budaya organisasi ditujukan untuk para anggota lama dan pengurus. Tahapan yang dilakukan untuk mempertahankan budaya organisasi hampir sama dengan proses penciptaan budaya organisasi namun memiliki kadar dan tujuan yang berbeda. Dalam hal seleksi pengurus, Komunitas PTP menetapkan tidak berpacaran, berpenampilan syar'i dan memiliki pengalaman berorganisasi sebagai kriteria untuk bisa menjadi pengurus. Tindakan manajemen puncak diterapkan dalam bentuk keteladanan yang ditunjukkan para pendiri pada anggota lama dan pengurus serta membuat aturan dan sanksi yang lebih tegas bagi para anggota lama dan pengurus. Sosialisasi budaya organisasi tetap dilakukan dengan tujuan agar para anggota lama dan pengurus bisa menerapkan dan ikut serta menyampaikan nilai antipacaran. Faktor yang menghambat proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi pada Komunitas PTP adalah faktor karakter anggota yang mayoritas pelajar sehingga masih mudah labil, lingkungan pergaulan dan masyarakat serta pengaruh media sosial. Sedangkan faktor pendukung proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi pada Komunitas PTP adalah faktor tingginya komitmen para anggota khususnya para pengurus dalam membangun budaya organisasi, dukungan pihak sekolah, pihak MUI Kota Surabaya dan pihak Pemerintah Kota Surabaya.

Kata kunci: Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP), budaya organisasi, antipacaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

Name: Riza Lirizki
Research Tittle: Pembangunan Budaya Organisasi Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya

Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya is a da'wah community that aims to awaken the teenagers especially the students to avoid courtship behavior. The purpose of this study is to know and analyze the process of organizational culture development which includes the process of creation and maintain of anti-courtship culture and to know and analyze the supporting factors and inhibiting factors. This research was conducted with qualitative descriptive approach. Data collection is done through interview and observation process. The results of this study indicate that the process of creating an anti-courtship culture on PTP Community aimed at new members is done by several stages. The first stage is by selecting new members by setting a commitment to not dating as a selection criterion. Then proceed with the stages of top management actions and cultural socialization. The founders strive to give exemplary to new members and provide a more conscious attitude for new members. Cultural socialization to new members is done through formal and informal means. Formal way is done through da’wah, personal counseling and action oration, while the informal way is done through communication through social media and gather. The process of maintaining organizational culture is aimed at the old members and boards. Stages undertaken to maintain an organizational culture are almost identical to the process of creating an organizational culture but have different levels and goals. In terms of the selection of boards, the PTP Community determines that they are not dating, have shar'i appearances and have organizational experience as criteria for being able to become boards. The top management action is applied in the form of exemplary shown by the founders to the old members and boards as well as making stricter rules and sanctions for the old members and boards. The socialization of organizational culture remains to be done with the aim that the old members and boards can apply and participate in conveying the value of antipacaran. Factors that hinder the process of creating and maintaining organizational culture in the PTP Community are the member character factors that the majority of students are so unstable, social and community environments and the influence of social media. While the supporting factors in the process of creating and maintaining organizational culture in the PTP Community are the factors of the high commitment of the members, especially the board in building organizational culture, school support, MUI Surabaya and the Government of Surabaya City.

Keywords: Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP), organizational culture, anti-courtship

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....viii

DAFTAR TABEL.....x

DAFTAR GAMBAR.....xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah 9
   1. Identifikasi Masalah 9
   2. Batasan Masalah 10
C. Rumusan Masalah 10
D. Tujuan Penelitian 11
E. Kegunaan Penelitian 11
   1. Manfaat Teoretik 11
   2. Manfaat Praktis 12
F. Sistematika Pembahasan 12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Budaya Organisasi (*Corporate Culture*) 15
B. Fungsi Budaya Organisasi 19
C. Karakteristik Budaya Organisasi 22
D. Unsur-unsur Budaya Organisasi 23
E. Tipe Budaya Organisasi 24
F. Tahapan Menciptakan dan Mempertahankan Budaya Organisasi 26
   1. Seleksi 27
   2. Tindakan Manajemen Puncak 28
   3. Sosialisasi 28
G. Transmisi Budaya Organisasi pada Anggota 30
H. Tingkatan Budaya Organisasi 30
I. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 32
J. Tantangan Budaya Organisasi 33
K. Penelitian Terdahulu 37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 42
B. Subyek dan Obyek Penelitian 44
C. Sumber Data Penelitian 44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Teknik Pengumpulan Data 46
E. Keabsahan Data 48
F. Metode Analisis Data 49

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISA

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian 50
   1. Sejarah Berdirinya Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya 51
   2. Keanggotaan Komunitas PTP Surabaya..... 53
   3. Gambaran Program Komunitas PTP Surabaya 56
B. Penyajian Data Terkait dengan Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Anti Pacaran pada Komunitas PTP Surabaya 57
   1. Filosofi Pendiri 57
   2. Penciptaan Budaya Antipacaran pada Anggota Baru..... 61
   3. Pemertahanan Budaya Antipacaran pada Anggota Lama dan Pengurus 75
   4. Faktor Penghambat Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran 84
   5. Faktor Pendukung Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran 87
C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data) 91
   1. Penciptaan Budaya Antipacaran pada Anggota Baru..... 91
   2. Pemertahanan Budaya Antipacaran pada Anggota Lama atau Pengurus 102
   3. Faktor Penghambat Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran 109
   4. Faktor Pendukung Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran 111

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 115
B. Saran 118
   1. Saran bagi Komunitas PTP Surabaya..... 118
   2. Saran bagi penelitian selanjutnya 120

DAFTAR PUSTAKA..... 122

LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu .. 40

Tabel III.1 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Lapisan-lapisan dalam Budaya Organisasi 18

Gambar II.2 Budaya Kerja Berimbang 21

Gambar II.3 Proses Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Orgainisasi 27

Gambar II.4 Tahapan Sosialisasi Budaya Organisasi 29

Gambar II.5 Tingkatan Budaya Organisasi 30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dakwah merupakan usaha menyampaikan nilai-nilai Islam yang dilakukan secara sadar dan terencana serta dilakukan dengan cara tertentu dengan tujuan agar orang lain dapat mengikuti apa yang disampaikan tanpa ada paksaan.[1] Dalam sudut pandang lain, dakwah adalah sebuah aktifitas proses dalam meningkatkan iman seseorang. Kata "Proses" bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan secara terus menerus, berkesinambungan dan bertahap. Kemudian kata "Peningkatan" diartikan sebagai perubahan kearah yang lebih baik.[2]

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dakwah merupakan usaha menyampaikan ajaran Islam kepada orang lain agar orang lain mau melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dengan mendasarkan perilakunya pada ajaran agama Islam. Perubahan positif tersebut diasumsikan melalui sebuah proses yang bertahap dan membutuhkan waktu yang lama. Untuk itu, aktifitas dakwah haruslah dipikirkan secara matang dan dilakukan dengan cara yang tepat. Aktifitas dakwah tidak bisa hanya dilakukan sekali saja, melainkan harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

Kemudian jika dakwah dilihat dari obyeknya, maka obyek dakwah adalah seluruh umat manusia seperti yang tercantum pada firman Allah pada Surat Saba' ayat 38 berikut:

---

[1] Nurwahidah Alimurdin, "Konsep Dakwah dalam Islam", *Hunafah*, Vol. 4, No. 1 (Maret, 2007), 74.

[2] Moh. Ali Aziz, *Ilmu dakwah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 19-20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَمَآ أَرۡسَلۡنَٰكَ إِلَّا كَآفَّةٗ لِّلنَّاسِ بَشِيرٗا وَنَذِيرٗا وَلَٰكِنَّ أَكۡثَرَ ٱلنَّاسِ لَا يَعۡلَمُونَ ٢٨

"Dan Kami tidak mengutus kamu, melainkan kepada umat manusia seluruhnya sebagai pembawa berita gembira dan sebagai pemberi peringatan, tetapi kebanyakan manusia tiada mengetahui." (QS. Saba' 34:28).[3]

Salah satu segmen obyek yang dakwah yang patut menjadi perhatian adalah segmen para pemuda. Pemuda dapat diartikan sebagai periode diantara anak-anak dan usia dewasa. Para pemuda merupakan generasi penerus bangsa. Keberhasilan pembangunan bangsa secara jangka panjang ditentukan oleh kondisi para pemudanya. Pentingnya peran para pemuda bagi suatu bangsa tercermin dalam kata mutiara yang sering disampaikan oleh Ir. Soekaro, "Beri aku 1000 orang tua, niscaya akan kucabut semeru dari akarnya. Beri aku 10 pemuda, niscaya akan kuguncangkan dunia".

Sebagai penerus bangsa, para pemuda diharapkan memiliki kesiapan baik dari segi moralitas maupun kompetensi. Untuk itu masa dimana para pemuda sedang menempuh proses pembelajaran menyiapkan masa depan merupakan masa yang penting. Masa-masa di sekolah merupakan masa dimana para pemuda sedang menyiapkan bekal untuk menjadi pemimpin bangsa di masa depan.

Melihat pentingnya peran pemuda bagi suatu bangsa, maka aktivitas dakwah diharapkan juga mampu menyasar segmen pemuda khususnya para pelajar. Hal tersebut dikarenakan para pelajar saat ini dihadapkan dengan berbagai macam tantangan yang ada pada era globalisasi. Misalnya saja dalam hal teknologi informasi, para pelajar yang kurang bijak memanfaatkan teknologi internet justru akan membuat pelajar mengalami degradasi moral.

[3] Al-Quran, 34:28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang berjudul "Keamanan Penggunaan Media Digital pada Anak dan Remaja di Indonesia" mencatat pengguna internet di Indonesia yang berasal dari kalangan anak-anak dan remaja sebesar 30 juta, kemudian sebanyak 98 % dari anak dan remaja mengaku tahu tentang internet dan 79,5 % di antaranya adalah pengguna internet.[4] Pendapat yang lain menyatakan salah satu sebab meningkatnya perkembangan perilaku seks bebas di kalangan pelajar saat ini adalah karena kurang bijaknya para pelajar dalam memanfatkan teknologi internet.[5]

Berdasarkan hal tersebut di atas diperlukan "Benteng" yang kuat bagi para remaja agar mereka berhasil dalam menghadapi segala tantangan yang ada dalam era globalisasi saat ini. Memperhatikan pengertian dakwah sebelumnya dimana dakwah harus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan, maka dibutuhkan usaha yang tidak kecil guna bisa mencapai tujuan dakwah itu sendiri. Untuk itu dakwah akan lebih baik jika dilakukan secara berorgansiasi dan tidak dilakukan dengan individu.

Aktifitas dakwah akan mampu terkelola dengan baik jika dilakukan dengan berorganisasi karena didalamnya terdapat aktifitas manajemen dakwah. Manajemen dakwah merupakan aktifitas pengelolaan sumber daya dalam rangka mencapai tujuan dakwah. Prinsip kerja manajemen akan memastikan bahwa organisasi dakwah akan mampu mencapai tujuannya dan juga akan

---

[4] Aditya Panji, "Hasil Survei Pemakaian Internet Remaja di Indonesia", dalam https://tekno.kompas.com/read/2014/02/19/1623250/Hasil.Survei.Pemakaian.Internet.Remaja.Indonesia (24 Juli 2018).

[5] Hertanto soedibyo, "Pergaulan Bebas Remaja Mengkhawatirkan", dalam https://regional.kompas.com/read/2010/07/31/21544680/Pergaulan.Bebas.Remaja.Mengkhawatirkan-14 (24 juli 2018).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menumbuhkan citra profesionalisme pada masyarakat.[6] Dengan tumbuhnya citra profesionalisme organisasi dakwah pada masyarakat, maka akan mempermudah organisasi dakwah dalam melakukan kegiatan dakwahnya serta obyek dakwah akan mudah tertarik untuk bergabung dengan kegiatan dakwah yang ditawarkan.

Istilah manajemen juga menandakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak dilakukan secara individu, melainkan dengan bekerjasama. Dalam manajemen akan ada aktifitas pembagian kerja guna mencapai tujuan bersama. Kemudian dengan adanya manajemen, sumber daya organisasi akan mampu terkelola secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan.

Salah satu organisasi dakwah di Kota Surabaya yang mencoba untuk melakukan dakwah di kalangan pelajar adalah Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya. Komunitas PTP merupakan komunitas dakwah yang memilih segmen Pelajar SMP-SMA Kota Surabaya sebagai obyek dakwah (*Mad'u*).

Awal mula pendirian Komunitas PTP berasal dari inisiatif para pelajar yang tergabung dalam Ikatan Pelajar Pelajar Muhammadiyah (IPM) Kota Surabaya setelah mengikuti kegiatan Pelatihan Da'i Pelajar Muhammadiyah.[7] Meskipun Komunitas PTP pada awalnya didirikan oleh para pelajar yang tergabung dalam IPM, namun komunitas ini bersifat inklusif dan terbuka untuk umum. Anggota Komunitas PTP tidak harus berasal dari keluarga Muhammadiyah, melainkan bisa dari banyak golongan karena permasalahan degradasi moral yang hendak diselesaikan adalah permasalahan yang dialami oleh semua orang.[8]

---

[6] Zaini Muchtarom, *Dasar dasar manjemen dakwah*, (Yogjakarta: Al-Amin Press, 1996), 37.
[7] Alfian, *Wawancara*, Surabaya, 14 November 2017.
[8] Rama, *Wawancara*, Surabaya, 14 November 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan penuturan Alfian sebagai Pembina Komunitas PTP, komunitas ini lahir dari permasalahan *riel* masyarakat kota Surabaya terhadap permasalahan degradasi moral dan pergaulan bebas. Beliau memahami bahwa substansi permasalahan tersebut berawal dari perilaku pacaran yang sering terjadi pada kalangan remaja. Perilaku berpacaran banyak berdampak negatif khususnya bagi seorang pelajar. Tidak hanya menurunkan motivasi belajar siswa, melainkan juga bisa menjerumuskan para pelajar pada pergaulan bebas. Untuk itu dibentuklah sebuah Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran yang bertujuan untuk mencegah para pelajar Surabaya dari degradasi moral.[9]

Hingga akhir tahun 2017 jumlah anggota Komunitas PTP mencapai kurang lebih 200-300 pelajar dari beberapa sekolah di Surabaya yang semuanya sudah memiliki kartu tanda anggota (KTA) sebagai tanda anggota dari Komunitas PTP. Jumlah tersebut belum termasuk para anggota yang belum memiliki KTA karena KTA dibuat setiap 5 bulan sekali.[10] Jumlah tersebut menurut penulis merupakan jumlah yang banyak mengingat Komunitas PTP baru berdiri kurang lebih satu tahun.

Kemudian jika melihat jumlah simpatisan Komunitas PTP juga sangat banyak sekali. Hal ini dapat dilihat dari jumlah followers akun Komunitas PTP di *Instagram* yang sudah lebih dari 1500 followers. Hal tersebut menandakan bahwa Komunitas PTP telah banyak dikenal dan dapat menarik banyak obyek dakwah khususnya para pelajar Kota Surabaya.

---

[9] Alfian, *Wawancara*, Surabaya, 14 November 2017.
[10] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kegiatan pada Komunitas PTP juga bisa dikatakan aktif. Adapun beberapa kegiatan yang sering diadakan adalah kegiatan Kajian Pelajar Kekinian (KPK), *Tabliq Akbar*, aksi dan orasi di taman Bungkul dan konseling sebaya. Para pengurus Komunitas PTP juga sering diundang oleh sekolah-sekolah dan Remaja Masjid (Remas) untuk mengisi kegiatan kajian dakwah.[11]

Komunitas PTP juga tidak hanya ada di Kota Surabaya saja, melainkan juga sudah berkembang di beberapa Kota di Jawa atau luar Jawa diantaranya adalah Sidoarjo, Pontianak, Bone, Makasar dan Wakatobi. Meskipun Komunitas PTP yang ada diluar pulau jawa masih dalam tahap perintisan atau tahap pengumpulan masa.[12]

Menurut hemat penulis Komunitas PTP merupakah salah satu komunitas dakwah yang berorientasi untuk membentengi kaum pemuda khususnya para pelajar dari degradasi moral dan pergaulan bebas serta menyiapkan mereka menjadi generasi penerus bangsa yang memiliki kemantapan moral sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Salah satu sebab keberhasilan Komunitas PTP dalam mengembangkan komunitas dakwahnya menurut penulis adalah karena komunitas PTP menjadikan budaya organisasi sebagai hal yang perlu menjadi perhatian khusus dalam mencapai visi organisasi.

Menurut McKinsey & Company terdapat 7 hal yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi yang terangkum dalam 7-S McKinsey, yaitu strategi dan struktur (*hardware of organization*) serta gaya (*style*), system, karyawan

[11] Rama, *Wawancara*, Surabaya, 14 November 2017.
[12] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(*staff*), kemampuan (*skills*) dan budaya organisasi (*share valued*) yang merupakan *software of organization*.[13]

Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Susanto dalam Uha menyampaikan bahwa budaya organisasi atau *corporate culture* adalah nilai yang menjadi dasar SDM dalam melaksanakan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Sehingga budaya organisasi bisa menjadi landasan apakah suatu tindakan SDM tersebut dianjurkan atau tidak dianjurkan didalam organisasi tersebut.[14]

Budaya organisasi akan mampu mengarahkan perilaku SDM sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga seringkali dikemukakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.[15] Dengan begitu budaya organisasi haruslah disesuaikan dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Pelajar Tanpa Pacaran tidak hanya sekedar menjadi nama dari sebuah komunitas dakwah saja, tapi juga mencerminkan kekhasan kepribadian yang terbentuk pada para anggotanya. Meskipun Rama sebagai ketua Komunitas PTP tidak bisa benar-benar memastikan bahwa semua anggotanya tidak melakukan pacaran, tapi mayoritas anggota telah terbangun komitmen untuk tidak berpacaran. Komitmen untuk tidak berpacaran juga menjadi salah satu syarat

---

[13] Djokosantoso Moeljono, *Cultured: Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005), 24.

[14] Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, (Sidoarjo: Mitra Media Nusantara, 2010), 5.

[15] Semuil Tjiharjadi, "Pentingnya Posisi Budaya dan Efektivitas Organisasi dalam Kompetisi di Masa Depan", *Manajemen*, Vol. 6, No. 2 (Mei, 2007), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota dalam mendapatkan kartu tanda anggota Komunitas PTP. Diantara para anggota juga terbiasa melakukan *sharing* baik secara personal atau kelompok tentang cara mengatasi tantangan dan godaan yang menguji konsistensi mereka untuk tidak berpacaran.[16]

Komitmen untuk tidak berpacaran dan hidupnya aktifitas *sharing* diantara para anggota Komunitas PTP guna mengatasi tantangan atau godaan berpacaran mengindikasikan bahwa diantara para anggota Komunitas PTP telah terbangun satu nilai yang sama yaitu nilai anti pacaran. Hal ini sejalan dengan nama organisasi yaitu Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran.

Budaya organisasi anti pacaran yang terbangun pada Komunitas PTP telah menjadi nilai bersama yang mampu menjadi landasan perilaku para anggota di dalam organisasi. Pada akhirnya budaya anti pacaran tersebut telah mampu membentuk citra Komunitas PTP sebagai organisasi dakwah yang besungguh-sungguh dalam mendakwahkan nilai anti pacaran pada kalangan pelajar.

Dalam tinjauan ilmu manajemen, budaya yang berkembang dalam sebuah organisasi akan mampu membentuk rasa identitas anggota organisasi.[17] Dengan kata lain setiap anggota organisasi akan menjadikan budaya yang berkembang dalam organisasi sebagai identitas pribadinya. Hal inilah yang terjadi pada Komunitas PTP Surabaya, dimana setiap anggota mengilhami dirinya sebagai pribadi yang berusaha dengan sungguh-sungguh menghindarkan diri dari pengaruh pergaulan bebas dengan tidak berpacaran.

---

[16] Rama, *Wawancara*, Surabaya, 14 November 2017.

[17] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat), 262.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal tersebut di atas menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian tentang proses pembangunan budaya organisasi pada Komunitas PTP Surabaya mengingat pentingnya budaya organisasi dalam pengembangan sebuah organisasi dakwah.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang disampaikan di atas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

a. Para remaja khususnya para pelajar saat ini mengalami degradasi moral yang berdampak pada pergaulan bebas.
b. Dalam waktu relatif singkat yaitu kurang dari satu tahun komunitas PTP berhasil melakukan rekrutment anggota dengan jumlah yang banyak.
c. Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) adalah komunitas yang mendakwahkan nilai anti pacaran dikalangan pelajar yang sedang marak budaya berpacaran.
d. Banyak dinamika yang dihadapi oleh komunitas PTP dalam mendakwahkan nilai anti pacaran pada kalangan pelajar Surabaya yang mayoritas sudah terpengaruh budaya berpacaran.
e. Komunitas PTP telah mampu menciptakan dan mempertahankan budaya anti pacaran pada mayoritas anggota yang masih pelajar dan banyak terpengaruh budaya berpacaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Walaupun komunitas PTP telah ada usaha dalam menciptakan dan mempertahankan budaya anti pacaran, namun masih banyak hambatan-hambatan yang perlu diselesaikan.

g. Dalam waktu kurang dari satu tahun Komunitas PTP telah mampu membentuk citra organisasi sebagai komunitas dakwah yang menyerukan anti pacaran di kalangan pelajar Kota Surabaya.

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya masalah di atas, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi pada masalah sebagai berikut:

1. Proses penciptaan budaya anti pacaran pada komunitas PTP Surabaya
2. Proses pemertahanan budaya anti pacaran komunitas PTP Surabaya
3. Faktor-faktor yang mendukung proses penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada komunitas PTP Surabaya
4. Faktor-faktor yang menghambat proses penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada komunitas PTP Surabaya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang peneliti sampaikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses penciptaan budaya anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya ?
2. Bagaimana proses pemertahanan budaya anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya ?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Apa saja faktor pendukung dalam proses penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya ?
4. Apa saja faktor penghambat dalam proses penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti sampaikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis proses penciptaan budaya organisasi anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya
2. Mengetahui dan menganalisis proses pemertahanan budaya organisasi anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya
3. Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dalam proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya
4. Mengetahui dan menganalisis faktor penghambat dalam proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi anti pacaran pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretik

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam memperkaya khazanah teoritis perihal ilmu manajemen dakwah, khususnya berkaitan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang ilmu budaya organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran tentang bentuk penerapan teori pembangunan budaya organisasi pada organisasi dakwah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi manajer organisasi dakwah pada umumnya dan bagi ketua Komunitas PTP Surabaya pada khususnya tentang pembangunan budaya organisasi. Dengan begitu kedepan diharapkan bisa menjadi referensi dalam menentukan kebijakan organisasi khususnya dalam hal penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan tesis ini terdiri dari beberapa sistematika yang tersusun dalam beberapa bab. Antara bab satu dengan bab yang lainnya terdapat keterkaitan satu sama lain. Adapun kerangka pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Bagian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, diantaranya adalah nilai penting penelitian dengan mengangkat tema budaya organisasi serta alasan peneliti memilih Komunitas PTP Surabaya sebagai subyek yang diteliti dengan fokus penelitian pada pembangunan budaya organisasi yang merupakan kunci sukses berkembangnya Komunitas PTP Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab II. Landasan Teori

Bagian ini menjelaskan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: pengertian budaya organisasi, fungsi budaya pada organisasi, karakteristik budaya organisasi, unsur budaya organisasi, tipe budaya organisasi, tahapan menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi, transmisi budaya organisasi pada anggota, tantangan budaya organisasi serta penelitian terdahulu.

Bab III. Metode Penelitian

Pada bagian ini memberikan gambaran sekilas tentang pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan metode analisa data berdasarkan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Bab IV. Penyajian Data dan Analisa

Bagian ini memaparkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian meliputi proses pembentukan dan pemertahanan budaya organisasi pada Komunitas PTP dan data berkaitan dengan hal-hal yang mendukung dan menghambat organisasi dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi. Dalam bab ini peneliti juga akan mencoba untuk melakukan intepretasi terhadap data yang telah didapatkan sebelumnya berdasarkan teori budaya organisasi.

Bab V. Penutup

Pada bab ini peneliti akan mencoba untuk memberikan kesimpulan terkait hasil temuan penelitian. Hasil temuan penelitian akan disajikan secara singkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Selain itu peneliti juga akan memaparkan saran bagi Komunitas PTP Surabaya dan bagi penelitian selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Budaya Organisasi (*Corporate Culture*)

Budaya organisasi berasal dari dua suku kata yang tergabung menjadi satu yaitu budaya dan organisasi, dimana kedua kata tersebut memiliki arti yang berbeda. Berdasarkan terminologi, Budaya atau *culture* berasal dari bahasa latin yaitu *cultura* yang berarti merawat dan perawatan. Istilah ini banyak digunakan oleh para petani dan peternak dalam melakukan pemeliharaan pada tanaman atau hewan ternaknya. Selain itu asal kata budaya juga berasal dari bahasa Sansekerta, yakni *Buddhaya* sebagai bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti akal dalam arti budaya adalah hasil dari kerja dari beberapa akal dan tidak hanya berasal dari akal individu saja.[1]

Secara etimologi stoner dalam Uha menjelaskan bahwa budaya sebagai asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai macam ide yang tergabung menjadi satu untuk menetapkan arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Moeljono juga menjelaskan bahwa budaya merupakan pola dari semua suasana baik material atau perilaku yang sudah dijadikan masyarakat sebagai cara pemecahan masalah para anggotanya.[2] Darisini dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan nilai yang dijadikan sebagai landasan atau pola hidup pada suatu masyarakat tertentu.

---

[1] Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian Dan Praktik,* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 10-11.

[2] Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja,* (Sidoarjo: Mitra Media Nusantara, 2010), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian organisasi adalah kesatuan atau *entity* sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan-batasan yang dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama. Arti kata dikoordinasikan secara sadar berarti didalamnya terdapat aktifitas manajemen. Sedangkan kesatuan sosial berarti didalam sebuah organisasi terdiri dari lebih dari sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Sebuah organisasi juga memiliki dasar kerja yang relatif berarti bahwa aturan dalam organisasi senantiasa bisa berubah dalam kurun waktu tertentu, namun aturan tersebut dapat teridentifikasi secara jelas.[3]

Menurut Uha sebuah organisasi terdiri dari dua bagian besar yaitu organisasi merupakan wadah atau tempat yang diibaratkan seperti halnya rumah, kamar, kebun dan lain sebagainya serta organisasi sebagai proses yang menggambarkan aktivitas yang akan, sedang, atau telah dilaksanakan oleh manusia yang tergabung dala sebuah organisasi yang bersifat sosial.[4]

Berdasarkan dua pendapat yang telah dijelaskan di atas secara umum organisasi dapat diartikan sebagai wadah dari sekumpulan orang yang saling berinteraksi satu sama lain dalam rangka bekerjasama mencapai tujuan bersama dan didalamnya terdapat aturan-aturan yang berlaku untuk para anggotanya.

Budaya organisasi (*Corporate Culture*) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organsiasi, dimana hal ini akan membedakan antara satu

[3] Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi: Struktur, Desain Dan Aplikasi, terj. Jusuf Udaya,* (Jakarta: Arcan, 1994), 4.
[4] Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja*, 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi dengan organisasi yang lainnya.[5] Kirana dalam Uha menyatakan bahwa budaya organisasi meliputi banyak hal seperti nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan rutin atau ritus perusahaan, keteladanan, penyesuaian diri dan cerita-cerita yang dihidupkan.[6]

Sedangkan John Pearce mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting yang biasanya tidak dinyatakan secara jelas namun dipegang bersama oleh para anggota organisasi.[7] Schein dalam Kusdi menyatakan bahwa budaya organisasi adalah "sesuatu" yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*).[8]

Darisini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi. Sistem nilai ini akan mampu membuat organisasi memiliki karakteristik tertentu yang dapat dilihat dari nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin, bentuk keteladanan para pemimpin serta kisah kisah yang sering diceritakan atau diangkat dalam organisasi.

Untuk memahami budaya organisasi lebih dalam, maka Siagiaan mengemukakan beberapa hal yaitu:[9]

1. Budaya organisasi merupakan cerminan masa lalu dari organisasi sehingga tidak terbentuk "begitu saja" karena budaya organisasi dicetuskan oleh para pendiri organsiasi

---

[5] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat), 256.

[6] Ismail Nawawi Uha, *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi, Bisnis, Politik dan Sosial*, (Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010), 367.

[7] John Pearce dan Richard B. Robinson, *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*, terj. Nia Pramita Sari, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 382.

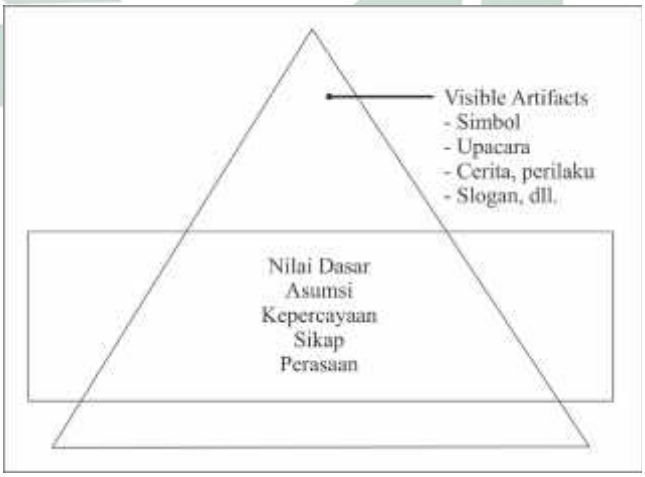
[8] Kusdi, *Budaya Organisasi*, 51.

[9] Sondang P. Siagiaan, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara 2004), 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Diperlukannya “institusionalisasi” untuk melestarikan budaya dengan harapan usia budaya tersebut lebih lama dari usia siapaun dalam organisasi
3. Diperlukanya program sosialisasi budaya organisasi pada para anggota agar para anggota memahami sejarah organisasi, tradisi, kebiasaan, ritus yang dipraktekkan, simbol status yang digunakan dan gaya perilaku yang dianjurkan serta tidak dianjurkan

Daft dalam Uha juga menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua lapisan, yaitu visible artifact yang merupakan lapisan yang mudah dilihat dan bisa dianggap mewakiliki budaya organisasi seperti cara orang berperilaku, berbicara, berdandan, simbol-simbol yang digunakan, kegiatan seremonial dan cerita-cerita yang sering dibicarakan oleh anggoa. Kemudian yang kedua adalah lapisan yang tak kasat mata seperti nilai-nilai pokok, filosofi, kepercayaan dan proses berpikir.[10]



Gambar II.1 Lapisan-lapisan dalam Budaya Organisasi[11]

[10] Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja*, 7.
[11] Ibid., 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Fungsi Budaya Organisasi

Secara umum fungsi budaya yang terbentuk pada suatu kelompok tertentu hampir sama dengan fungsi budaya yang terbentuk pada sebuah organisasi. Ndraha menjelaskan secara umum fungsi budaya diataranya adalah:[12]

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas tersebut dapat terbentuk dari banyak faktor misalnya sejarah, geografis, sitem sosial maupun ekonomi
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat
3. Sebagai sumber inspirasi dan sumber daya yang bisa menjadi komoditi ekonomi, misalnya saja dalam bentuk wisata budaya
4. Sebagai kekuatan penggerak. Budaya bersifat dinamis atau tidak statis dikarenakan budaya terbentuk melalui proses pembelajaran
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah
6. Sebagai pola perilaku dikarenakan budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas toleransi sosial
7. Sebagai warisan dikarenakan budaya akan disosialisasikan dan diajarkan pada generasi selanjutnya
8. Sebagai substitusi formalisasi, budaya yang kuat akan mampu mempengaruhi perilaku seseorang tanpa lewat aturan
9. Sebagai mekanisme adaptasi perubahan
10. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentu sebuah *nation-state*

[12] Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 45-46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Budaya organisasi juga sangat erat hubunganya dengan efektitifitas organisasi. Hal ini karena hidupnya budaya organisasi yang kuat akan berimplikasi pada:[13]

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan semangat kebersamaan diantara para anggota
3. Meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi
4. Meningkatkan perolehan keuntungan

Sedangkan Robbin menyatakan beberapa fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:[14]

1. Budaya organisasi menjadikan organisasi berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain
2. Budaya organisasi dapat menciptakan rasa identitas anggotanya
3. Budaya organisasi mendukung lahirnya komitmen para anggota organisasi terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan personal
4. Budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial yang ada pada organisasi
5. Budaya organisasi sebagai pengendali yang menuntun sikap dan perilaku para anggota

Dalam sebuah organisasi budaya organisasi akan membantu mengarahkan sumber daya manusia mencapai tujuan organisasi. selaini itu juga meningkatkan kekompakan tim antar berbagai unit yang ada dalam organisasi sehingga mampu

[13] Sondang P. Siagiaan, *Teori Pengembangan Organisasi*, 233.
[14] Robbins, *Perilaku Organisasi*, 262.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi pemersatu para anggota. Dengan budaya organisasi kinerja organisasi akan lebih efektif dan efisien dikarenakan budaya organisasi mampu membentuk perilaku anggota dengan mencampur *core values* yang ditawarkan dan perilaku yang diinginkan.[15]

Budaya organisai yang terbuka dan seimbang sangat produktif karena memberikan kesempatan para anggota untuk mengarahkan dirinya dalam pekerjaan yang diinginkan oleh organsiasi. Jika budaya organisasi diibaratkan dalam sebuah lingkaran, maka terbagi menjadi dua bagian, yaitu bagian atas dan bagian bawah. Bagian atas adalah faktor *human* atau manusia yaitu tentang bagaimana anggota melakukan pekerjaan. Sedangkan bagian bawah adalah *operation* yaitu tentang apa yang seharusnya anggota kerjakan. Untuk membangun budaya organisasi yang seimbang maka diperlukan pembangunan pada kedua bagian tersebut.[16]

Gambar II.2 Budaya Kerja Berimbang[17]

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh besar kepentingan organisasi mencapai tujuan. Selain bisa meningkatkan produktifitas organisasi, maka budaya organisasi juga berfungsi sebagai instrument pimpinan organisasi dalam mengarahkan perilaku anggota

[15] Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja*, 15.
[16] Ibid., 16.
[17] Ibid., 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara tidak langsung. Kemudian dengan kondisi SDM organisasi yang memiliki banyak perbedaan kekhasan atau karakteritik, maka budaya organisasi mampu menjadi pemersatu para angggota.

C. Karakteristik Budaya Organisasi

Para Ilmuwan memandang bahwa karakteristik budaya organisasi meliputi kepercayaan, nilai nilai yang memberikan arti bagi anggota serta aturan aturan yang berlaku didalam organisasi.[18] Kemudian Davis dalam Uha menyatakan budaya organisasi memiliki makna sendiri meliputi identitas, ideologi, etos, pola eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi dan cara.[19]

Sedangkan Robbins menyatakan bahwa hekekat dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:[20]

1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (*Inovation and risk taking*). Sejauhmana para karyawan didorong untuk berinovasi dan berani mengambil keputusan yang beresiko
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*). Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi pada hasil (*Outcome orientation*). Sejauhmana manajemen fokus pada hasil, bukan pada hal teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.

[18] Uha, *Perilaku Organisasi*, 369.
[19] Ibid., 369.
[20] Robbins, *Perilaku Organisasi*, 256.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Berorientasi pada manusia (*People orientation*). Sejauhmana keputusan manajemen memperhatikan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*). Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berupa tim-tim dan bukan berupa individu.
6. Keagresifan (*Aggressiveness*). Sejauhmana kegiatan orang-orang bekerja secara agresif dan kompetitif, bukan dengan bersantai.
7. Stabilitas (*Stability*). Sejauhmana status quo dipertahankan dalam tiap kegiatan organisasi dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

D. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Beberapa unsur budaya organisasi yang disampaikan Atmosoprapto dalam Moeljono adalah sebagai berikut:[21]

1. Lingkungan usaha. Lingkungan tempat organisasi berada akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh organsiasi tersebut dalam mencapai keberhasilan
2. Nilai nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi
3. Panutan atau keteladanan, yaitu orang orang yang menjadi teladan bagi anggota organisasi karena keberhasilannya
4. Upacara-upacara (*rites* dan ritual), yaitu acara-acara rutin yang diadakan oleh organisasi dalam rangka menghargai anggota

[21] Djokosantoso Moeljono, *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005), 17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Jaringan atau *Network*, yaitu jaringan komunikasi informal didalam organisasi yang dapat menjadi media penyebaran nilai-nilai budaya organisasi

E. Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbagi menjadi beberapa jenis dan tipe. Berdasarkan informasinya, Robert E Quinn dan Michael R. McGrath dalam Uha membagi dalam beberapa jenis sebagai berikut:[22]

1. Budaya rasional. Jenis budaya ini informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang nampak seperti efisien, produktivitas dan keuntungan.
2. Budaya ideologi. Jenis budaya ini informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan invoasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi organisasi
3. Budaya konsensus. Jenis budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi.
4. Budaya hirarkis. Jenis budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumen, kompotasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan berkesinambungan.

Berdasarkan tingkat formalisasi dan sentralisasinyaa, maka budaya organisasi dapat dibagi menjadi 4 tipe, diantaranya:[23]

[22] Uha, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, 9-10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Formalisasi tinggi, sentralisasi tinggi. Memiliki ciri birokrasi tinggi dengan pengelolaan yang ilmiah serta memiliki disiplin yang tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang ada pada organisasi dijalankan secara sistematis melalui berbagai prosedur, bila dibutuhkan menggunakan *time and motion studi* yang cermat.
2. Formalisasi rendah, sentralisasi tinggi. Memiliki ciri hubungan lisan yang kuat dan intuitif. Kekuasaan yang paling tinggi adalah berada pada orang atau kelompok tertentu. Tipe budaya ini diibaratkan seperti seekor laba-laba yang berada ditengah jaringnya.
3. Formalisasi tinggi, sentralisasi rendah. Pada tipe budaya ini orang-orang terkumpul dari banyak latar belakang ilmu dan keterampilan, namun mereka tetap fokus pada pekerjaan yang sama. Orang-orang bekerja secara independen tetapi terikat dengan prosedur yang ketat.
4. Formalisasi rendah, sentralisasi rendah. Pada tipe budaya ini hidup suasana afeksi, saling menghargai dan keceriaan. Memiliki ciri yang informal dan sangat desentralisasi. Para anggotanya memiliki tujuan yang sama namun tetap memiliki kebebasan individu.

Harrison dalam Kusdi menjelaskan dengan cara yang berbeda dalam mengkategorisasikan budaya organisasi dengan apa yang disebut sebagai *organizational ideology* atau yang biasa disebut dengan *manajerial ideology*. Harrison membagi ideologi organisasi menjadi 4 tipe diantaranya *power*, *role*,

[23] Uha Ismail Nawawi, *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnis, Politik Dan Sosial* (Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

task dan *self*. Tiap tipe tersebut menekankan pada aspek tertentu misalnya kekuasaan, peran, tugas dan aspek manusia (*self*).[24]

Beberapa kategorisasi budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ilmuwan, tampaknya juga diikuti dengan banyak kritik. Hal tersebut dikarenakan kategorisasi yang dibuat seringkali mempersempit dimensi kultur yang sangat luas bila dibandingkan dengan teori-teori yang dikembangkan oleh ahli antropologi dan sosiologi.[25]

Ashkanasy dalam Kusdi menjelaskan beberapa kelemahan dari berbagai kategorisasi budaya organisasi yang dibuat oleh para Ilmuwan, diantaranya adalah kategorisasi budaya organisasi mengasumsikan bahwa tiap organisasi adalah sama yang dapat diartikan mengabaikan keunikan tiap organisasi, tipologi dibuat dengan mengasumsikan bahwa tiap budaya organisasi terpisah dan tidak memiliki hubungan satu sama lain dan yang terakhir tipologi tidak mengabaikan kemungkinan ada organisasi yang tidak dapat dikelompokkan pada salah satu tipe.[26]

F. Tahapan Menciptakan dan Mempertahankan Budaya Organisasi

Penciptaan budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh para pendiri organisasi. Hal ini karena mereka memiliki gambaran visi berkaitan dengan hal yang ingin dicapai oleh organisasi. Sehingga budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya.[27]

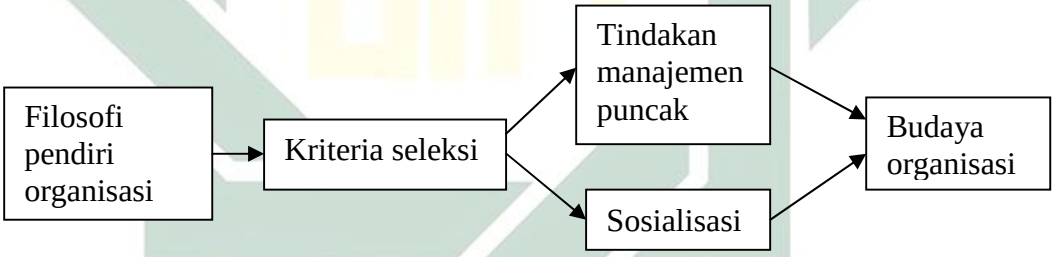
---

[24] Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian Dan Praktik*, 75.
[25] Ibid., 75.
[26] Ibid., 76.
[27] Moeljono, *Cultured: Budaya Organisasi Dalam Tantangan, 19.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Proses penciptaan budaya organisasi terjadi dalam 3 tahap. Pertama, pendiri hanya melakukan rekrutmen dan hanya mempertahankan anggota yang memiliki kesamaan pikiran dan perasaan dengan organisasi. Kedua, organisasi mencoba melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan pola pikir dan perilaku yang dianjurkan pada anggota. Ketiga, perilaku para pendiri sendiri bertindak untuk memberikan keteladanan untuk mendorong anggota mengidentifikasi diri hingga pada akhirnya para anggota menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi pendiri tersebut.[28]

Ketika budaya organisasi sudah terbentuk, dibutuhkan usaha dalam mempertahankan budaya organisasi dengan cara membuat anggota memiliki pengalaman yang sama.



Gambar II.3 Proses Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi[29]

1. Seleksi

Tujuan dari tahap seleksi ini adalah untuk mengidentifikasi dan melakukan rekrutment pada calon anggota yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaan didalam organisasi. Dalam tahap ini diharapkan dapat menghasilkan rekrutan

[28] Robbins, *Perilaku Organisasi*, 267.
[29] Ibid., 274

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang memegang nilai-nilai yang pada intinya sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu pada tahap ini juga berfungsi untuk memberikan informasi pada calon anggota mengenai organisasi.[30]

2. Tindakan Manajemen Puncak

Para manajemen puncak organisasi juga memiliki fungsi penting dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi. Tindakan ini dapat tercermin dari perkataan dan perilaku. Selain itu tindakan disini juga bisa ditunjukkan lewat pemantapan norma-norma yang berlaku di organisasi, penyikapan para atasan terhadap bawahan, serta kebijakan-kebijkan organisasi yang dibuat seperti kenaikan gaji, promosi anggota dan sebagainya.[31]

3. Sosialisasi

Tahap ini merupakan tahap indoktrinasi anggota akan budaya organisasi yang hendak diciptakan dan dipertahankan. Hal ini dikarenakan para anggota masih belum mengenal secara mendalam budaya organisasi tersebut. Tahap ini menghindarkan anggota dari perilaku yang mengganggu tradisi atau kebiasaan yang ada. Oleh karena itu organisasi perlu membantu anggota untuk beradaptasi dengan budaya organisasi.[32]

Berkaitan dengan tahap sosialisasi maka sosialisasi yang paling kritis dan harus menjadi perhatian adalah sosialisasi terhadap anggota baru. Pada saat inilah organisasi berusaha menjadikan orang luar menjadi anggota organisasi

---

[30] Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, terj. Jusuf udaya (Jakarta: Arcan, 1994), 487-488.

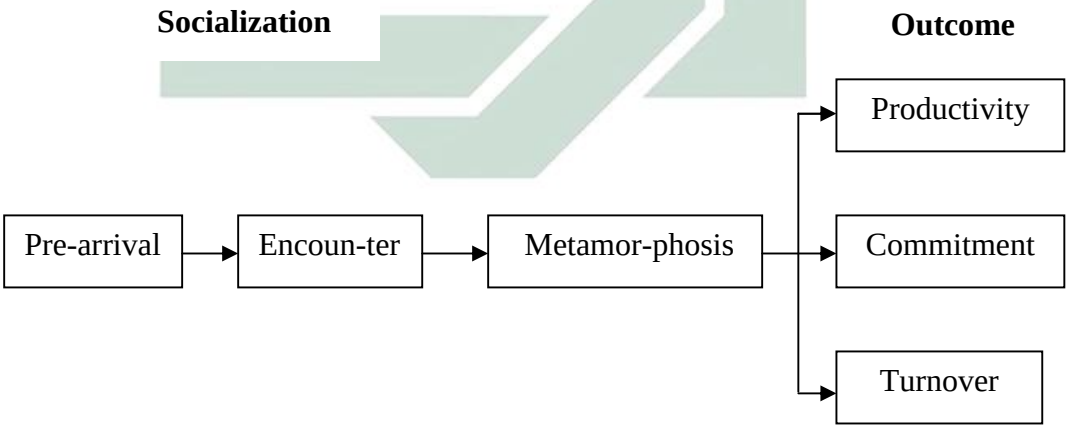
[31] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, terj. Hadyana Pujaatmaka, (Jakarta: Prenhallindo, 2001), 257-258.

[32] Robbins, *Perilaku Organisasi*, 269.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"dengan reputasi baik". Untuk anggota baru yang gagal dalam mempelajari budaya organisasi akan beresiko dicap sebagai "Pembangkang" yang mungkin akan keluar dari organisasi.[33]

Proses sosialisasi dapat digambarkan sebagai suatu proses yang terdiri dari 3 tahap: prakedatangan, perjumpaan dan metamorfosis. Tahap pertama terjadi sebelum anggota baru bergabung dengan organisasi. Tahap kedua, anggota baru tersebut melihat dan mengenal seperti apa organisasi itu sebenarnya dan akan menghadapi harapan serta kenyataan yang kemungkinan berbeda. Tahap ketiga, perubahan yang relatif tahan lama dimana anggota telah berhasil menguasai keterampilan akan pekerjaanya serta berhasil menyesuaikan diri dengan nilai nilai organisasi. Ketiga proses tersebut akan berdampak pada produktifitas, komitmen dan keputusan untuk tetap berada di organisasi.[34]



Gambar II.4 Tahapan Sosialisasi Budaya Organisasi[35]

[33] Ibid., 270.
[34] Moeljono, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, 18.
[35] Robbins, *Perilaku Organisasi*, 271.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Transmisi Budaya Organisasi pada Anggota

Budaya organisasi dapat ditransmisikan dengan berbagai bentuk. Adapun bentuk yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:[36]

1. Penceritaan kisah. Cerita yang disampaikan bisa berisi narasi dongeng tentang suatu peristiwa tentang pendiri organisasi, kasus pelanggaran peraturan dalam organisasi, pengurangan anggota organisasi, reaksi terhadap permasalahan masa lalu dan keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan masalah.
2. Ritual. Merupakan kegiatan yang berulang dengan tujuan mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, tujuan penting organisasi dan juga orang orang yang dianggap penting dalam organisasi
3. Simbol-simbol ritual. Merupakan lambang materi yang bisa menunjukkan anggota yang penting, sejauh mana egalitarianisme yang diinginkan oleh manajemen puncak dan jenis perilaku yang dianjurkan oleh organisasi.
4. Bahasa. Hal ini digunakan untuk mengidentifikasi anggota dari budaya atau subbudaya. Dengan mempelajari bahasa, anggota menegaskan diri untuk menerima budaya dan melestarikannya. Hal ini dapat berupa akronim dan jargon-jargon yang sering dihidupkan dalam organisasi.

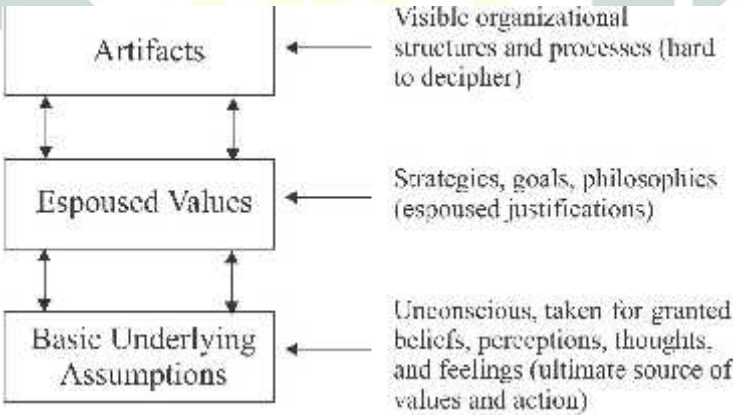
H. Tingkatan Budaya Organisasi

Berdasarkan tingkatanya, Schein dalam Uha menjelaskan bahwa budaya organisasi bisa terbagi menjadi 3 tingkatan, diantaranya:[37]

[36] Ibid., 20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. *Artifact*. Merupakan hal yang dilihat, didengar dan dirasakan jika seseorang berhubungan dengan kelompok baru dengan budaya baru. *artifact* dapat berbentuk produk, jasa dan tingkah laku anggota.
2. Nilai-nilai yang didukung (espoused values) adalah hal yang mendasari seseorang berkorban demi apa yang dilakukan. Budaya mayoritas organisasi dapat mengidentifikasi nilai-nilai yang didukung kembali oleh penemu budaya
3. Asumsi yang mendasari (underlying assumtions). Merupakan keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya untuk menentukan cara yang tepat dalam menjalankan sesuatu pada organisasi, seringkali berupa asumsi-asumsi yang tidak diucapkan.



Gambar II.5 Tingkatan Budaya Organisasi[38]

Berdasarkan nilai, tingkatan budaya organisasi juga bisa dibagi berdasarkan kuantitas dan kualitas keberbagian (*sharing*) nilai di dalam masyarakat atau organisasi. Pertama, semakin banyak (aspek kuantitas) anggota yang menganut,

[37] Uha, *Perilaku Organisasi*, 384-385.
[38] Ibid., 385.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki dan menaati suatu tinggi, semakin tinggi tingkat budaya. Dapat dibagi menjadi budaya global, regional, daerah dan setempat. Kedua, semakin mendasar tatanan nilai (aspek kualitatif), semakin kuat budaya. Dapat dibagi menjadi budaya kuat, sedang dan lemah.[39]

I. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap kuat dan lemahnya budaya organisasi. menurut Jusi dan Moeljono, budaya organisasi yang kuat ditopang oleh faktor *leadership, sense of direction, climate, positive teamwork, value add system, enabling structure, appropriate competence, and developed individual*. Moeljono menyatakan bahwa faktor yang paling dominan adalah faktor *leadership* yang berarti bahwa komitmen, kesungguhan tekad dari pimpinan terutama pimpinan puncak organisasi merupakan faktor utama dan sangat mendukung terbangunnya budaya organisasi.[40]

Dalam budaya organisasi yang kuat, mayoritas manajer menganut seperangkat nilai-nilai yang cenderung konsisten. Atas dasar itulah para anggota baru dapat mengadopsi nilai-nilai tersebut dengan sangat cepat. Apabila kesadaran nilai anggota organisasi sangat mendalam maka dimungkinkan seorang eksekutif baru akan mendapatkan koreksi dari bawahannya, selain juga dari atasannya. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat biasanya dapat dinilai dan dirasakan oleh pihak lain.[41]

---

[39] Ndraha, *Budaya Organisasi*. 44-45
[40] Moeljono, *Cultured: Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, 23-24.
[41] Uha, *Perilaku Organisasi*, 381.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

J. Tantangan Budaya Organisasi

Budaya yang terbentuk dalam sebuah organisasi selalu dinamis karena alamiahnya akan menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan. Dalam menghadapi lingkungan tersebut budaya organisasi akan dihadapkan dengan bebagai macam tantangan.

Pengertian dari tantangan budaya adalah tantangan yang akan dan dapat dihadapi oleh organisasi ketika berkomunikasi dengan berbagai lingkungan lainnya yang memuat nilai berbeda, dalam situasi dan kondisi perubahan sosial yang semakin pesat serta global. Berkaitan dengan tantangan budaya, Ndraha membuat klasifikasi sebagai berikut:[42]

1. Budaya pribadi

   Tantangan budaya antar pribadi dihadapi guna membentuk semangat tim. Dalam organisasi modern nilai tim lebih tinggi dibanding dengan kerjasama semata-mata. Hal tersebut dikarenakan:

   a. Tidak ada seseorang yang sempurna.
   b. Setiap orang memiliki kelemahan, keterbatasan dan kekurangan, disamping kekuatan, keahlian dan kelebihan bila antar pribadi saling dibandingkan.
   c. Kepentingan seseorang dapat di-*exchage* dengan orang lain memiliki kepentingan berbeda, sehingga tercipta kondisi yang saling menguntungkan.

[42] Ndraha, *Budaya Organisasi*, 139-144.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kesamaan kepentingan dapat menyatukan orang untuk bekerjasama
e. Berdasarkan point b, orang alamiahnya akan saling membutuhkan satu sama lain.
f. Kekurangan dan kelebihan antar pribadi dapat dikelola agar tidak ada anggota tim yang menjadi musuh dalam selimut
g. Tim bisa memberi semangat dan energi

2. Kelompok atau masyarakat

Tantangan ini cenderung terjadi pada saat organisasi mengalami pembesaran melalui akuisisi, *merger, grouping* dan kemitraan. Dalam batas-batas tertentu terdapat hubungan korelatif positif antara besaran (*size*) organisasi dengan efektifitas (*effectiveness*) organisasi. Dalam kehidupan organisasi adakalanya istilah anak mas dan anak bawang, isu tentang unit kerja basah dan unit kerja kering dan sebagainya.

Untuk mengurangi permasalahan tersebut, eksekutif puncak memberikan otonomi, mengelola heterogenitas kutlur, mengembangkan subkultur unit kerja level bisnis, hierarki organisasi diperpendek, hubungan fungsional diperluas, kecerdasan organisasi ditingkatkan dan desain organisasi diperkurus.

3. Atasan dengan bawahan, elit dengan bawahan

Terdapat perbedaan besar antara budaya yang ada pada *elite* dengan budaya yang ada pada bawahan di dalam sebuah organisasi. elit biasanya cenderung *powerfull* sementara bawahan cenderung *powerless.* Hal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut adalah tantangan berat bagi manajemen dalam membangun budaya organisasional.

4. Organisasi atau perusahaan

Tantangan budaya antarorganisasi yang memiliki budaya berlainan akan dihadapi disaat orang membicarakan tentang penggalangan kerjasama atau penyelesaian konflik.

5. Pusat dengan daerah atau cabang, perwakilan atau agency, center dengan periphery, perusahaan dengan toko

Jika tantangan budaya antara atasan dengan bawahan berkaitan dengan jarak kekuasaan, tantangan antara pusat dengan daerah atau pusat dengan cabang terletak pada asumsi bahwa daerahlah yang paling dekat dengan kenyataan, rakyat atau konsumer. Hal tersebut mengartikan bahwa pusat yang paling mengerti tentang visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, *policy* dan manajemen.

6. Kultur dengan subkultur

Contoh yang berhasil dalam hubungan ini adalah Amerika Serikat. Pada awalnya Amerika Serikat terdiri dari banyak kultur, kemudian setelah perang saudara maka terbentuk kultur baru. kultur-kultur lama pada akhirnya menjadi subkultur baru dalam wadah Amerika Serikat.

7. Negara atau bangsa

Telah diketahui bahwa di seluruh dunia terdapat overlapping dan dominasi antara negara sebagai puncak perkembangan sistem politik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

degnan bangsa sebagai sistem sosial budaya. Dengan kata lain negara akan berpengaruh terhadap kondisi sosial budaya budaya masyarakat.

8. Kawasan dunia

Tantangan ini dapat juga disebut sebagai tantangan regional atau global dengan muatannya berupa sistem nilai yang berbeda dengan nilai yang selama ini dianut oleh elit indonesia. Sistem itu dapat berupa sistem nilai politik, sistem nilai ekonomi, sistem nilai sosial, sistem nilai lingkungan.

Robbins menjelaskan bahwa budaya akan menjadi beban jika nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi itu. Hal tersebut cenderung terjadi pada organisasi yang dinamis. Bisajadi budaya yang telah berakar dalam sebuah organisasi itu mungkin tidak lagi tepat. Konsistensi perilaku dapat menjadi aset bila lingkungan organisasi bersifat mantap. Namun konsistensi itu dapat membebani organisasi dan membuatnya kesulitan dalam menanggapi perubahan lingkunganya.[43]

Selain itu keanekaragaman anggota juga bisa menghambat budaya organisasi. mempekerjakan anggota baru yang karena ras, kelamin, etnis atau perbedaan lain, tidak sama dengan mayoritas anggota organisasi akan menciptakan suatu paradoks. Selain itu yang bisa menjadi tantangan budaya organisasi adalah merger dan akusisi. Hal tersebut dikarenakan merger antar organisasi memungkinkan

[43] Robbins, *Perilaku Organisasi*, 253-254.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terjadinya konflik antar budaya yang bisa menghambat kepentingan organisasi dalam membangun budaya organisasi yang kuat.[44]

K. Penelitian Terdahulu

Sebelum mengadakan suatu penelitian dalam penyusunan tesis ini, perlu penulis kemukakan tinjauan pustaka sebagai langkah awal agar terhindar dari kesamaan penelitian dengan penelitian-penelitian terdahulu. Berikut adalah penelitian-penelitian tersebut:

1. Oleh Alan Surya dengan judul "Transformasi Konsep Pacaran pada Anggota Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya". Penulis mencoba melakukan penelitian tentang proses tranformasi konsep pacaran 3 anggota Komunitas PTP. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah fenomologi dan interaksional simbolik. Adapun hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa ketiga narasumber pernah berpacaran. Faktor yang menjadi pendorong narasumber berpacaran adalah faktor lingkungan dan terdapat kesamaan konsep pacaran sebagai simbol cinta kasih. Transformasi konsep pacaran melalui tahapan proses invesi, difusi dan konsekwensi. Setelah melalui ketiga tahapan proses transformasi tersebut, maka konsep pacaran narasumber berubah menjadi pacaran adalah perbuatan yang mendekati zina, single (jomblo) adalah *jihad fi sabilillah* dan mulai berpenampilan dan berperilaku Islami.[45]

---

[44] Ibid., 254.

[45] Alan Surya, "Transformasi Konsep Pacaran pada Anggota Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya", (Tesis—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Selanjutnya oleh Ani Rufaidah dengan judul "Perencanaan Program Dakwah Gerakan Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya". Penulis mencoba melakukan penelitian kualitatif deskriptif berkaitan tentang proses perencanaan program dakwah yang ada pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya. Adapun hasil penelitian yang ditemukan adalah serangkaian kegiatan atau program yang ada pada Komunitas PTP terlihat melalui proses perencanaan yang matang. Adapun proses perencanaan program dakwah yang dilakukan diantaranya meliputi mengidentifikasi serangkaian tujuan dan program, melakukan pemetaan kondisi gerakan, melakukan analisis SWOT untuk memunculkan program organisasi jangka panjang hingga mendetailkan serangkaian program yang akan dijalankan kedepan meliputi penentuan tujuan, sasaran, penanggungjawab, dan gambaran umum kegiatan.[46]
3. Candra Dwi Pramukti dengan judul "Budaya Organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk". Penulis mencoba melakukan penelitian kualitatif deskriptif tentang pembentukan budaya yang ada pada Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk. Adapun hasil penelitian yang didapatkan adalah budaya organisasi yang dibentuk pada Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk adalah budaya kekeluargaan, Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk cukup baik dalam melakukan pembentukan budaya dikarenakan telah ada perubahan perilaku anak mengarah pada hal positif, faktor pendukung pembentukan budaya adalah pendidikan, sedangkan faktor penghambat pembentukan

[46] Ani Rufaidah, "Perencanaan Program Dakwah Gerakan Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya", (Tesis—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

budaya adalah perbedaan latar belakang keluarga anak, lingkungan, sosial media dan sarana prasarana yang belum lengkap.[47]

Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang disampaikan di atas. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alan Surya dengan judul "Transformasi Konsep Pacaran pada Anggota Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya" dan Ani Rufaidah dengan judul "Perencanaan Program Dakwah Gerakan Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya", maka kesamaan penelitian hanya terletak pada subyek penelitiannya saja yaitu komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya. Peneliti disini fokus melakukan penelitian tentang budaya organisasi sedangkan 2 peneliti sebelumnya meneliti tentang transformasi konsep pacaran dan perencaaan progam organisasi.

Kemudian jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra Dwi Pramukti dengan judul "Budaya Organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk" maka perbedaanya adalah pada subyek penelitian. Disini penulis mencoba melakukan pada Komunitas PTP Surabaya, sedangkan Candra Dwi Pramukti pada Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk.

Di bawah ini merupakan tabel yang dibuat peneliti untuk memudahkan memahami posisi penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti sampaikan di atas.

[47] Candra Dwi Pramukti, "Budaya Organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Judul penelitian	**Peneliti**	**Persamaan**	**Perbedaan**
"Transformasi Konsep Pacaran pada Anggota Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya"	Alan Surya	Memiliki kesamaan dalam hal subyek penelitian yaitu Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya	Memiliki perbedaan pada obyek penelitian. Obyek penelitian yang dilakukan oleh Alan Surya adalah tentang transformasi konsep pacaran anggota Komunitas PTP, sedangkan obyek penelitian penulis adalah pembangunan budaya organisasi Komunitas PTP
"Perencanaan Program Dakwah Gerakan Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya"	Ani Rufaidah	Memiliki kesamaan dalam hal subyek penelitian yaitu Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya	Memiliki perbedaan pada obyek penelitian. Obyek penelitian yang dilakukan oleh Ani Rufaidah adalah tentang perencanaan program komunitas PTP, sedangkan obyek penelitian penulis adalah pembangunan budaya organisasi Komunitas PTP
"Budaya Organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk"	Candra Dwi Pramukti	Memiliki kesamaan dalam hal obyek penelitian yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang budaya organisasi	Memiliki perbedaan pada subyek penelitian. Subyek penelitian yang dilakukan oleh Candra Dwi Pramukti adalah pada Panti Asuhan Aisyiyah Nganjuk, sedangkan subyek penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada Komunitas PTP

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan cara kerja dan jenis data yang didapatkan, maka penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Adapun pengertian dari penelitian kualitatif adalah serangkaian kegiatan menyaring informasi dari suatu obyek kemudian dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang praktis atau teoritis. Informasi yang didapatkan akan dipelajari dan ditafsirkan dengan tujuan memahami maknanya sesuai dengan sudut pandang sumber data.[1]

Dalam buku lainnya dikatakan bahwa penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah (bukan eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data dilakukan bersifat deduktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi.[2]

Hal yang dapat mencirikan penelitian kualitatif pada penelitian ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya: obyek yang diteliti adalah budaya organisasi yang terbangun pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya (PTP), adapun metode pencarian datanya adalah dengan menggali sedalam dalamya dan tanpa melewati eksperimen terhadap obyek penelitian, peneliti juga terlibat langsung dengan subyek penelitian, data yang diperoleh bukanlah angka

[1] Hadri Nawawi dan M. Matini Nawawi, *Instrument Penelitian Bidang Sosial,* (Yogjakarta: Gajah Mada University Press, 1992), 209.

[2] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Alfabeta, 2008), 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan proses analisa data melibatkan intepretatif peneliti berdasarkan data yang diperoleh.

Kemudian berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian kali ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Ciri-ciri dari penelitian deskriptif adalah bertujuan mengumpulkan data atau informasi untuk disusun, dijelaskan dan dianalisa secara mendalam. Penelitian deskripsi biasanya juga tidak disertai dengan hipotesis.[3] Burhan Bungin mengemukakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi obyek penelitian itu. Kemudian menarik ke permukaan sebagai suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi maupun variabel tertentu.[4]

Adapun ciri-ciri deskriptif pada penelitian ini bisa dilihat dari beberapa hal, diantaranya: dalam penyusunan rumusan masalah tanpa menggunakan hipotesa serta hasil akhir yang ingin dicapai adalah mendapatkan gambaran secara utuh dan detail terkait proses pembentukan dan pemertahanan budaya pada Komunitas PTP Surabaya serta faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan pembentukan dan pemertahanan budaya organisasi.

---

[3] Asep Saeful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metode Penelitian Dakwah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), 128.

[4] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2011), 48.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya yang sekretariatnya bertempat di SMP-SMA/SMK Muhammadiyah I Surabaya. Sedangkan obyek penelitianya adalah budaya organisasi yang terbangun pada anggota Komunitas PTP surabaya.

C. Sumber Data Penelitian

Penulis mengklasifikasikan beberapa sumber data menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer pada penelitian ini terdiri dari beberapa orang yaitu *founder* sekaligus pembina Komunitas PTP dan Ketua harian Komunitas PTP. kedua orang tersebut merupakan orang-orang yang menjadi penggerak dari Komunitas PTP Surabaya.

Data yang hendak ditanyakan pada sumber data primer meliputi :

a. Data yang berkaitan dengan latar belakang dan tujuan berdirinya Komunitas PTP Surabaya.
b. Data yang berkaitan dengan aktivitas dakwah yang dilakukan oleh Komunitas PTP
c. Data yang berkaitan dengan segmen obyek dakwah Komunitas PTP
d. Data yang berkaitan dengan proses penciptaan budaya anti pacaran pada Komunitas PTP yang terdiri dari: 1) seleksi anggota baru, 2) keteladanan yang diterapkan oleh manajemen puncak pada anggota baru, 3) penyikapan terhadap anggota yang baru yang berhasil atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesulitan dalam menyesuaikan budaya antipacaran, 4) proses sosialisasi budaya antipacaran pada anggota baru

e. Data yang berkaitan dengan proses pemertahanan penciptaan budaya anti pacaran pada Komunitas PTP yang terdiri dari: 1) seleksi anggota untuk menjadi pengurus inti, 2) keteladanan yang diterapkan oleh manajemen puncak pada angota lama, 3) penyikapan terhadap anggota lama yang kurang bisa atau berhasil dalam mempertahankan budaya antipacaran, 3) proses sosialisasi nilai pemertahanan budaya antipacaran pada anggota lama
f. Data yang berkaitan dengan faktor-faktor pendukung penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada Komunitas PTP
g. Data yang berkaitan dengan faktor-faktor penghambat penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada Komunitas PTP

Sedangkan untuk data sumber data sekunder berasal dari pengamatan terhadap aktivitas-aktivitas serta pengondisian nilai antipacaran Komunitas PTP yang terdokumentasi pada akun Instagram Komunitas PTP yaitu @pelajartanpapacaran dan data yang didapatkan dari pengurus inti pada divisi syiar Komunitas PTP sebagai obyek pembangunan budaya organisasi.

Data yang hendak ditanyakan pada sumber data sekunder meliputi :

a. Data yang berkaitan dengan aktivitas atau kegiatan yang diikuti oleh anggota pada Komunitas PTP yang bertujuan untuk menjaga komitment untuk tidak berpacaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Data yang berkaitan dengan pengondisian yang dirasakan oleh anggota di dalam Komunitas PTP dalam rangka menjaga komitment untuk tidak berpacaran
c. Data yang berkaitan dengan usaha pribadi para anggota yang dilakukan dalam rangka menyesuaikan diri dengan budaya anti pacaran
d. Data yang berkaitan dengan faktor pendukung dalam melakukan usaha penyesuaian diri dengan budaya anti pacaran
e. Data yang berkaitan dengan faktor penghambat dalam melakukan usaha penyesuaian diri dengan budaya anti pacaran

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data terkait dengan pembangunan budaya organisasi Komunitas PTP, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi.

Proses wawancara dilakukan dalam rangka memperoleh keterangan yang lengkap dan utuh terkait proses penciptaan dan pemertahanan budaya antipacaran pada Komunitas PTP dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara (interviewer) dengan informan dengan menggunakan panduan wawancara (Interview Guide).

Proses wawancara ini akan dilakukan pada orang-orang yang menjadi sumber data primer dan sekunder. Sedangkan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data berkaitan dengan aktivitas-aktivitas yang ada pada Komunitas PTP dalam rangka penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di bawah ini penulis mencoba menyajikan tabel yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami metode penelitian khususnya pada sumber data dan teknik pengumpulan data.

Tabel III.1 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dicari	Sifat Sumber data	Teknik pengumpulan data
Data yang berkaitan dengan latar belakang dan tujuan berdirinya Komunitas PTP Surabaya.	Sumber data primer	Wawancara
Data yang berkaitan dengan aktivitas dakwah yang dilakukan oleh Komunitas PTP	Sumber data primer	Wawancara
Data yang berkaitan dengan segmen obyek dakwah Komunitas PTP	Sumber data primer	Wawancara
Data yang berkaitan dengan proses penciptaan budaya anti pacaran pada Komunitas PTP yang terdiri dari: 1) seleksi anggota baru, 2) keteladanan yang diterapkan oleh manajemen puncak pada anggota baru, 3) penyikapan terhadap anggota yang baru yang berhasil atau kesulitan dalam menyesuaikan budaya antipacaran, 4) proses sosialisasi budaya antipacaran pada anggota baru	Sumber data primer	Wawancara
Data yang berkaitan dengan proses pemertahanan penciptaan budaya anti pacaran pada Komunitas PTP yang terdiri dari: 1) seleksi anggota untuk menjadi pengurus inti, 2) keteladanan yang diterapkan oleh manajemen puncak pada angota lama, 3) penyikapan terhadap anggota lama yang kurang bisa atau berhasil dalam mempertahankan budaya antipacaran, 3) proses sosialisasi nilai pemertahanan budaya antipacaran pada anggota lama	Sumber data primer	Wawancara
Data yang berkaitan dengan faktor-faktor pendukung penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada Komunitas	Sumber data primer	Wawancara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PTP		
Data yang berkaitan dengan faktor-faktor penghambat penciptaan dan pemertahanan budaya anti pacaran pada Komunitas PTP	Sumber data primer	Wawancara
Data yang berkaitan dengan aktivitas atau kegiatan yang diikuti oleh anggota pada Komunitas PTP yang bertujuan untuk menjaga komitment untuk tidak berpacaran	Sumber data primer dan sekunder	Wawancara dan dokumentasi
Data yang berkaitan dengan pengondisian yang dirasakan oleh anggota di dalam Komunitas PTP dalam rangka menjaga komitment untuk tidak berpacaran	Sumber data primer dan sekunder	Wawancara dan dokumentasi
Data yang berkaitan dengan usaha pribadi para anggota yang dilakukan dalam rangka menyesuaikan diri dengan budaya anti pacaran	Sumber data sekunder	Wawancara
Data yang berkaitan dengan faktor pendukung dalam melakukan usaha penyesuaian diri dengan budaya anti pacaran	Sumber data sekunder	Wawancara
Data yang berkaitan dengan faktor penghambat dalam melakukan usaha penyesuaian diri dengan budaya anti pacaran	Sumber data sekunder	Wawancara

E. Keabsahan Data

Untuk menguji tingkat kevalidan data yang diperoleh, maka peneliti berusaha melakuan triangulasi data, metode yang dapat digunakan dalam proses triangulasi data bisa berbagai macam. Sedangkan dalam penelitian kali ini menggunakan metode validasi data.

Metode validasi data yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan cara melihat konsistensi jawaban yang berasal dari narasumber yang berbeda. Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peneliti akan menggunakan instrument yang sama dan akan ditanyakan pada pembina, ketua dan beberapa anggota Komunitas PTP Surabaya.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah teknik analisa data model Miles dan Huberman yaitu berupa siklus dengan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan data kesimpulan.[5] Adapun penjelasan lebih detail terkait dengan analisa Mile dan Huberman adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data (data reduction). Cara kerja reduksi data adalah dengan mereduksi data melalui merangkum, memilih hal pokok dan memfokuskan pada hal penting dari data lapangan yang jumlahnya banyak
b. Penyajian data (data display). Hasil dari data yang telah direduksi akan menghasilkan data penting dan terkait dengan masalah penelitian. Setelah itu data siap disajikan
c. Verifikasi dan kesimpulan (conclusion drawing). Dari data yang disajikan bersifat data sementara yang valid, namun bisa berubah jika ditemukan bukti-bukti valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data. Kesimpulan yang diambil merupakan kesimpulan final.

[5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISA

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya

Komunitas Pelajar Tanpa (PTP) Surabaya adalah komunitas dakwah yang menyasar obyek dakwah (*Mad'u*) Pelajar di Surabaya. Komunitas PTP memiliki tujuan untuk menghindarkan para pelajar dari perilaku berpacaran yang dipahami menjadi sebab awal terjadinya degradasi moral dan pergaulan bebas.

Komunitas PTP bermula dari kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) Surabaya. Kegiatan tersebut diadakan pada tanggal 27-29 Mei 2016 dengan judul Kolaborasi menginspirasi 3 bidang KDI, PIP dan Advokasi yang bertempat di Komplek perguruan Muhammadiyah Gadung Surabaya. Pada waktu itu bidang Kajian Dakwah Islam (KDI) mengadakan kegiatan Pelatihan Da'i Pelajar Muhammadiyah, bidang Pengkajian Ilmu Pengetahun (PIP) mengadakan Pelatihan Jurnalistik dan bidang Advokasi mengadakan Pelatihan Sekolah Advokasi.

Hari terakhir pelatihan masing-masing bidang membuat kegiatan *follow up*. Bidang KDI membuat Komunitas Da'i berkemajuan, bidang PIP membuat Potret Camp, sedangkan bidang advokasi membuat Komunitas Pelajar Mengajar. Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran bermula dari Komunitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Da'i berkemajuan yang berdiri pada hari terakhir pelatihan Da'i Pelajar dengan Motto al-Quran Surat Muhammad ayat 7

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِن تَنصُرُواْ ٱللَّهَ يَنصُرۡكُمۡ وَيُثَبِّتۡ أَقۡدَامَكُمۡ ٧

> "Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu." (QS. Muhammad:7)[1]

Sebelum Komunitas Da'i Berkemajuan berdiri dan dibentuk kepengurusan, para peserta pelatihan diberikan tugas untuk melakukan penelitian berkaitan dengan permasalahan sosial yang ada di Kota Surabaya. Para peserta pelatihan melakukan wawancara kepada pengunjung *Car Free Day* (CFD) Taman Bungkul Surabaya untuk menanyakan tentang permasalahan pelajar dan anak muda. Penelitian tersebut membuahkan sebuah kesimpulan bahwasanya permasalahan pelajar dan anak muda saat ini adalah degradasi moral dan pergaulan bebas.

Setelah melakukan analisa lebih dalam, ditariklah kesimpulan bahwasanya permasalahan degradasi moral dan pergaulan bebas yang menjangkit kalangan remaja dimulai dari perilaku berpacaran. Hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Rama sebagai Ketua Komunitas PTP Surabaya.

> Jadi sebelum membuat Komunitas Da'i Bekemajuan itu kan di hari terakhir pelatihan temen-temen kayak assasment gitu jadi wawancara juga ke taman taman tanya sekiranya sekarang permasalahan pelajar itu apa. Nah itu habis kita punya datanya semua dari narasumber, dari warga yang ada di taman-taman terus kita kumpulkan ehh... satu kesimpulan permasalahannya itu terkait apa pelajar itu mengalami degradasi moral. Jadi pelajar kenapa kok males, kenapa kok tawuran dan lain lain itu

[1] al Quran, 47:7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> ternyata itu dari moralnya itu mengalami degradasi. Nah temen-temen sempet berpikir moral itu khan banyak yo rek yo, nah ini yang mau kita perbaiki itu yang mana dulu. Nah temen-temen bilang gitu, dari pergaulannya. Mungkin eh... ada aborsi, sebelum aborsi mungkin ada kayak semacam hubungan intim yang zinah itu, nah sebelum ada zinah itu pasti ada pacaranya.[2]

Hal tersebut di atas menginspirasi para peserta pelatihan untuk membuat komunitas yang memiliki arah dakwah yang lebih spesifik yaitu pacaran, mengingat para peserta pelatihan masih pelajar dan tema dakwah yang masih mampu mereka jangkau adalah berkaitan dengan pacaran. Seperti yang disampaikan oleh saudara Rama, "Nah kita serang yang akarnya saja yang pacarannya. Kalo kita kasih pemahaman tentang sex, tentang aborsi mungkin itu perannya pemerintah, nah... kita mungkin bisa melakukan langkah pencegahan dipacarannya itu, jadi temen-temen membuat gerakan pelajar tanpa pacaran".[3]

Saudara Alvian sebagai faunder Komunitas PTP juga menyampaikan bahwa jika dengan Komunitas Da'i Berkemajuan, maka bidang dakwah yang diurusi masih luas, sehingga dibutuhkan komunitas dakwah yang memiliki arah dakwah lebih spesifik.

> Nah setelah follow up dari pelatilhan itu terbentuklah yang namanya gerakan pelajar Muhammadiyah untuk fokus dakwah di kalangan pelajar karena ya sudah jelas temen-temen terbentuknya PTP itu karena memang sesuai dengan apa yang diinginkan temen-temen pelatihan waktu itu fokus dakwahnya kemana. Biar nggak kalau waktu itu sebenarnya mau ngadakan membuat komunitas da'i berkemajuan memang. Komunitas da'i berkemajuan ini kan emang umum kan yang diurusi banyak. Terus kita terbesit ke satu permasalahan moral otomotis kita lihat langsung ke arah pacaran.[4]

---

[2] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[3] Ibid.
[4] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Deklarasi Komunitas PTP berlangsung pada Desember 2016 dengan sebelumnya juga banyak persiapan yang dilakukan seperti mengadakan kegiatan-kegiatan kajian pembinaan dan dakwah melalui media sosial. Persiapan deklarasi dilakukan selama dua bulan. Pada bulan Oktober difokuskan untuk membahas konsep deklarasi dan perumusan program kerja. Kemudian pada bulan November 2016 dilakukan aksi guna mengenalkan Komunitas PTP pada masyarakat yang dilakukan di CFD Taman Bungkul Surabaya.

Bulan November juga digunakan oleh Komunitas PTP untuk melakukan audiensi dengan PD Muhammadiyah Kota Surabaya, MUI Surabaya serta mendatangi Dispendik Surabaya. Deklarasi berdirinya Komunitas PTP berlangsung pada 11 Desember 2016 dengan dihadiri oleh PD Muhammadiyah, MUI Kota Surabaya, Dispendik Kota Surabaya. Selain itu pada hari deklarasi juga diadakan kegiatan tabliq akbar dengan mengundang seluruh pelajar dan masyarakat umum yang bertempat di Masjid Jenderal Sudirman Jalan Dharmawangsa Surabaya.

2. Keanggotaan Komunitas PTP Surabaya

Meskipun Komunitas PTP lahir dari program pelatihan PD IPM Kota Surabaya, namun dalam geraknya Komunitas PTP tidak membawa nama Muhammadiyah dikarenakan Komunitas PTP bersifat umum dan tidak hanya diperuntukkan bagi orang Muhammadiyah saja.

> Cuman di PTP ini sifatnya inklusif, jadi sifatnya nggak hanya orang Muhammadiyah saja, jadi terserah orang Nahdhatul Ulama, temen-temen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> HTI, temen-temen salafi silahkan kalau mau bergabung karena kan yang pacaran itu nggak hanya orang Muhamadiyah kan non muslimpun silahkan kalau mau gabung. Terus ya sudah buka cabang di luar kota juga itu juga sama nggak harus sama orang Muhammadiyah.[5]

Komunitas PTP Surabaya mendapat banyak respon positif baik dari para pelajar maupun masyarakat umum. Saudara Alvian sebagai *Founder* Komunitas PTP menuturkan:

> Nah ketika berjalan satu tahun ini alhamdulillah, ketika temen-temen menyampaikan gerakan PTP, menggembor-gemborkan ada anak-anak yang dulu itu cuek dengan PTP itu ternyata pak kalau ikut PTP gimana gitu, ternyata ya efeknya luar biasa sekali ketika berjalan satu tahun tanpa kita mendakwahkan ke mereka pelan-pelan. Mungkin mereka sadar gitu. Mungkin mereka habis sakit hati terus jadi pelarian nang kono bagus kan. Jadi mungkin kita buat kesempatan dakwah ke mereka. Seolah-olah mereka yang nggak ikut PTP itu mereka yang belum kenal PTP.[6]

Hingga saat ini Komunitas PTP telah memiliki cabang di beberapa Kota seperti Sidoarjo, Pontianak, Bone, Makasar dan Wakatobi. Menurut penuturan Rama di Surabaya sendiri Komunitas PTP juga sudah berkembang di beberapa sekolah, “Di kapasan ini semua SMP, SMA, SMK, disitu. Habis itu SMA Muhammadiyah Genteng, terus SMA dulu SMA Muhammadiyah 3 ada cuman karena sudah lulus sekarang ndak ada mau dibentuk lagi disana. SMP Negeri 29 terus SMP Negeri mana ya... 18 di daerah Karangpilang”.[7]

Akhir tahun 2017 total anggota Komunitas PTP yang telah memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) mencapai 500 orang, dimana masih banyak anggota yang belum memiliki KTA, “Kalau kemarin kan seh ada kayak kartu gitu seh mas biar apa ya biar formal gitu. Biar bisa satu jumlah anggotanya

---

[5] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[6] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[7] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gitu berapa. Kalau kemarin itu ada 500 yang buat KTA cuman yang untuk apa simpatisan terus pendukung yang masih belum buat KTA itu banyak".[8]

Jumlah anggota Komunitas PTP yang ada di Surabaya sekitar 200-300 orang. Jumlah tersebut masih belum termasuk anggota yang belum memiliki KTA dan para simpatisan yang juga mendukung gerakan dakwah dari Komunitas PTP. Saudara Avian menuturkan:

> Waktu itu sempat kartu anggota. Ini masih belum dibuka lagi karena memang kita buka sesuai dengan gelombang, jadi nanti 3 bulan 5 bulan sekali baru buka pendaftaran biar nggak terbuka secara bebas kan nanti yang datang cuman satu, dua mereka kan nunggu lama jadinya kapan. Karena kalau nyetak kan harus nunggu mesisan banyak kan seperti itu lah kalau di kartu anggota PTP itu mungkin sekitar di surabaya aja ya, di surabaya itu 200-300an lah. Itu sesuai dengan anggota yang resmi di KTA nya, gerakan iya kartu anggota. Sekarang itu sekitar segitulah, iya sekitar segitu. Cuman yang kita belum tahu ya itu tadi yang apa tanpa kartu anggota itu sebenarnya lebih banyak.[9]

Seperti halnya yang disampaikan di atas bahwa obyek dakwah Komunitas PTP tidak hanya orang Muhammadiyah saja spesifiknya anak-anak IPM saja, melainkan juga untuk masyarakat umum maka anggota Komunitas PTP juga banyak berasal dari pelajar di luar keluarga Muhammadiyah. Hal ini seperti yang dituturkan oleh salah satu pengurus Komunitas PTP bidang Syi'ar "kalau saya pribadi jawabnya itu kalau orang umumnya mungkin sekitar berapa ya sekitar 100 mungkin, sisanya itu sekitar anak IPM".[10]

Sedangkan untuk Jumlah simpatisan Komunitas PTP dapat dilihat dari *followers* akun instagram Komunitas PTP yang mencapai lebih dari seribu

---

[8] Ibid.
[9] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[10] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 30 Desember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

followers, "Mungkin saya ngamatinya dari followers sih instagram-instagram itu kan hampir seribu, seribu berapa itu karena coba aktif ya kan baru pergantian kepengurusan itu aktif, aktif, aktif terus ternyata yang ngefollow semakin banyak".[11]

3. Gambaran Program Komunitas PTP Surabaya

Berdasarkan penuturuan saudara Rama sebagai Ketua Komunitas PTP Surabaya, Komunitas PTP memiliki program-program sebagai berikut:[12]

a. Berperan Aktif di Sosial Media.
b. Rekruitmen anggota Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran untuk umum khususnya para pelajar
c. Membuat kartu anggota Pelajar Tanpa Pacaran
d. Membuat kostum Pelajar Tanpa Pacaran
e. Membuat koordinator PTP di tiap sekolah SMP-SMA-SMK
f. Memasang poster di sekolah-sekolah
g. Membangun jaringan dengan organisasi dan komunitas pelajar atau umum
h. Bekerjasama dengan guru BP/BK dan kesiswaan di tiap sekolah
i. Sosialisasi ke sekolah-sekolah tentang Gerakan Pelajar Tanpa Pacaran
j. Mengadakan kajian rutin 2 kali dalam sebulan
k. Mengadakan Tabliq Akbar 2 kali dalam setahun
l. Mengadakan diskusi online (via Whatsapp) tiap 2 kali dalam sebulan

[11] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[12] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

m. Mengadakan aksi di tempat ramai seperti car free day (CFD), momen say no to valentine

B. Penyajian Data Terkait dengan Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Anti Pacaran pada Komunitas PTP Surabaya

1. Filosofi Pendiri

Berdasarkan data sejarah berdirinya Komunitas PTP yang telah dijelaskan di atas, pendirian komunitas PTP diawali dengan melakukan penelitian ke masyarakat secara langsung yaitu dengan melakukan wawancara pada para pengunjung Car Free Day Taman Bungkul Surabaya. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa saat ini para remaja mengalami degradasi moral seperti penurunan motivasi belajar, tawuran dan pergaulan bebas hingga aborsi.

Para pendiri mencoba untuk memikirkan apa yang menjadi sebab awal dari permasalahan yang menjangkit para remaja tersebut. Ditemukanlah satu kesimpulan bahwa degradasi moral para remaja dan timbulnya pergaulan bebas dikarenakan perilaku berpacaran. Hal ini seperti yang diungkap oleh saudara Alvian sebagai pendiri (*Founder*) Komunitas PTP:

> Kita punya banyak metode, sebenarnya awalnya kita rencananya mau sosialisasi ke sekolah-sekolah kita akan audiensi ke dinas pendidikan karena sebelumnya kan sudah diresmikan sama dinas pendidikan waktu itu, direstuin lah biar dinas pendidikan itu tahu karena masalah pelajar saat ini itu ya pacaran sehingga belajarnya terganggu, nilainya merosot dan prestasinya menurun ya karena pacaran. Ketika saya mengamati juga seperti itu yang ketika murid saya saya amati sebelumnya dia nggak pacaran di kelas satu, prestasinya mungkin peringkat satu, dua, tiga tapi setelah kelas dua dia pacaran sepertinya menurun darisitu pengamatan salah satu hasil yang bisa saya bawa ke dinas pendidikan maupun ke

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> sekolah-sekolah yang lain. Merosotnya apa prestasi, malesnya belajar karena pacaran. Salah satu cara kita mendakwahkan itu lewat sosialisasi-sosialisasi kita pernah mengadakan sosialisasi disini kita ngundang organisasi-organisasi se-Surabaya, kita mengenalkan terus ya kita harus membuat gerakan pelajar anti pacaran di masing-masing organisasi, di sekolah-sekolah juga iya.[13]

Berdasarkan penuturan saudara Alvian tersebut juga menyatakan bahwa penurunan prestasi para pelajar juga dikarenakan perilaku berpacaran. Di sisi lain saudara Alvian juga menyatakan bahwa Komunitas PTP bukan melarang orang Islam mencintai lawan jenis, namun sebagai pelajar maka harus bisa mengarahkan perasaan tersebut dengan baik misalnya dengan membuat karya tulis, tidak dengan mengarahkannya pada perilaku berpacaran, "Kita nggak ada yang salah dengan cinta, boleh apa tidak suka sama seseorang cuman di kalangan pelajar ya harus kamu apa aplikasikan, kamu arahkan dengan baik. Mungkin kamu buat tulisan itu kan lebih baik".[14]

Di sisi lain saudara Alvian juga menjelaskan "Kita nggak bisa menyalahkan mereka kan mereka mungkin masih belum terahkan. Belum tahu mengarahkan cinta, mungkin sampeyan juga pernah merasakan, saya juga pernah merasakan. Saya dulu juga nggak tahu cinta itu seperti apa, terus saya harus pacaran mungkin darisitu pengalaman-pengalaman yang membuat kita termotivasi membuat gerakan PTP".[15] Hal tersebut di atas juga senada dengan yang disampaikan oleh saudara Rama:

> Karena kan cinta kan memang fitrah tidak mengenal umur anak SMP pastilah apalagi remaja kan. Lah kita kan nggak bisa ngelarang orang buat nggak nggak suka. Karena memang yang kita permasalahkan itu cara kita menyikapinya itu gimana. Lah kan ada caranya sendiri seh

[13] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[14] Ibid.
[15] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> kalau kamu suka itu caranya gimana. Nah itu peranya yang bidang konseling itu tadi. Jadi pengurusnya pun terserah, saya nggak pernah melarang kamu kalian suka sama perempuan sama laki-laki selama kalian masih menjalankan syariat, tidak bertentangan dengan syariat ya silahkan.[16]

Sehingga memang Komunitas PTP tidak melarang untuk seorang pelajar memiliki rasa suka terhadap lawan jenis. Namun sebagai pelajar haruslah bisa mengetahui bagaimana cara yang tepat menyikapi perasaan tersebut. Komunitas PTP berusaha untuk mengarahkan perilaku para pelajar untuk tidak berpacaran dalam menyikapi timbulnya rasa suka terhadap lawan jenis dikarenakan dengan berpacaran maka akan banyak menimbulkan ke-*mudhorot*-an bagi para pelajar.

Dalam proses menyampaikan nilai antipacaran pada para obyek dakwah (Pelajar), para pengurus Komunitas PTP juga sering mendapatkan sanggahan dari para pelajar yang sepakat dengan perilaku berpacaran

> Ya itu apa, memutus silaturahmi terus dia bilang kalau manusia ini kan kalau ketika didalam kandungan orang tua, di kandungan ibu sudah ditetapkan 4 hal, dia bilang gitu salah satunya jodoh. Nah kalau kita diem-diem aja gak mau menjemput jodoh ya kan gak mungkin. Masak kita tiba-tiba langsung nikah, kita gak pernah kenal dia siapa, kita gak kenal latar belakang keluarganya, ini masa salah orang pacaran. Terus sama temen-temen ya dibalik, kalau mending kita pakai istilah ta'aruf dari para ulama, para ustadz juga menyarankan ta'aruf itu jangan lama-lama. 6 bulan itu mungkin terlalu lama. Dari para ustadz itu setelah kenal, setelah tahu latar belakangnya dari keluarganya. Misal dia punya sepupu laki-laki itu kita datangi sepupu laki-lakinya tanya itupun gak boleh lama-lama. Kalaupun iya ya sudah langsung dinikahi. Lah kalau kamu pacaran sudah berapa tahun, ya sudah 10 tahun, sudah 5 tahun, sudah 3 tahun tapi mungkin nikahnya sama orang lain. Itu kan kita percuma kita menjemput jodoh seperti itu.[17]

---

[16] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[17] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa menurut Ketua Komunitas PTP yang juga sebagai salah satu pendiri komunitas, jika sebab seseorang berpacaran itu adalah untuk menjemput jodoh yang sudah ditakdirkan oleh Allah SWT atau dengan kata lain untuk mengenal calon istri, maka harusnya dilakukan dengan jalan *ta'aruf*. Proses *ta'aruf* juga tidak boleh dilakukan dalam waktu yang lama (lebih dari 6 bulan). Aktivitas mengenal dalam rangka *ta'aruf* tidak selalu harus dilakukan secara langsung, melainkan proses mengenal bisa dilakukan melalui keluarganya. Hal ini berbeda dengan perilaku berpacaran yang biasanya dilakukan dalam waktu yang sangat lama dan proses mengenal selalu dilakukan secara langsung.

Darisini dapat disimpulkan beberapa filosofi para pendiri Komunitas PTP Surabaya, diantaranya:

a. Para pendiri memahami bahwa saat ini terjadi degradasi moral dan pergaulan bebas di kalangan Pelajar.
b. Sebab terjadinya degradasi moral dan pergaulan bebas tersebut adalah karena perilaku berpacaran yang dilakukan oleh para remaja khususnya para pelajar.
c. Para pendiri bukannya melarang para remaja untuk memiliki rasa suka terhadap lawan jenis, melainkan diharapkan para pelajar harus bisa mengarahkan perasaan tersebut pada aktivitas yang baik.
d. Sebagai pelajar, perilaku berpacaran bukanlah perilaku yang baik dalam menyikapi rasa suka terhadap lawan jenis sehingga para pelajar haruslah menghindari perilaku berpacaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Jika niat awal berpacaran adalah untuk mengenal calon istri, maka usaha mengenal (*ta'aruf)* tersebut tidak boleh dilakukan dalam waktu yang lama. Proses *ta'aruf* juga tidak harus dilakukan secara langsung, melainkan proses ta'aruf bisa dilakukan dengan cara mencari data pada keluarga orang yang ingin kita kenal.

2. Penciptaan Budaya Antipacaran pada Anggota Baru

a. Seleksi Anggota Baru

Berdasarkan data sejarah berdirinya Komunitas PTP yang telah tersaji di atas, kriteria obyek dakwah Komunitas PTP tidak harus berasal dari keluarga Muhammadiyah, namun bisa berasal dari masyarakat umum. Jika dibandingkan dengan jumlah anggota yang berasal dari Muhammdiyah, anggota yang berasal dari luar Muhammdiyah sekitar 50 persen, "kalau saya pribadi jawabnya itu kalau orang umumnya mungkin sekitar berapa ya sekitar 100 mungkin, sisanya itu sekitar anak IPM."[18]

Kemudian yang menjadi sasaran utama dari Komunitas PTP adalah para pelajar SMP dan SMA seperti yang disampaikan oleh saudara Rama, "Kalau untuk sasarannya itu eh... lebih ke pelajar".[19]

Untuk bisa menjadi anggota baru Komunitas PTP hanya dibutuhkan komitment untuk tidak berpacaran, hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Rama berikut:

[18] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.
[19] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Ndak ada syaratnya seh. Cuman syaratnya itu tadi komitment untuk ndak pacaran. Sekiranya dia pacaran ya langsung dikasih pembinaan kalau memang ndak bisa langsung dikeluarkan. Tapi kadang temen-temen itu ndak terlalu kaku kalau semisal eh aku iki seneng karo arek rek. Aku wedi engkok onok pandangan orang itu jelek atau apa aku mau keluar dari PTP. Dia mau nyelesaikan sendiri, ternyata sudah, sudah aku wes bisa. Tapi sek senang opo gak ? yo sek seneng tapi wes jauh-jauhan yowes ndak papa gak masalah.[20]

Selain persyaratan di atas tidak ada persyaratan lain lagi yang lebih spesifik. Menurut saudara Ricky:

> Oh kalau sebenere kalau kriteria kita nggak terlalu apa ya kaku banget lah mas. Misalnya gini pokoknya kita itu setiap ada KPK kita itu selalu ada kayak semacam open rekrutment kayak pembukaan gitu. Jadi kalau jadi pertanyaan yang simple sih kalau yang pingin gabung, kamu ingin ikut PTP apa enggak gitu ya dia cuman sekedar tanda tangan saja. nggak ada kriteria kamu harus jomblo dari dulu, nggak harus seperti itu.[21]

Selain itu anggota Komunitas PTP juga tidak harus berasal dari agama Islam. Pada Komuitas PTP juga ada beberapa anggota yang non muslim, "Kalaupun agama sendiri itu gak harus islam, kalau setiap ormas kan terlalu sempit ormas dalam islam saja nah ini ada anak Kristen juga".[22] Ketika saudara Rama ditanya berapa orang non muslim yang menjadi anggota PTP, beliau menjawab, "Ada yang kristen satu terus eh dua. Terus ada orang cina juga ada 3 kalo gak salah".[23]

---

[20] Ibid.
[21] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 30 Desember 2017.
[22] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[23] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Komitmen Manajemen Puncak terhadap Anggota Baru

Pendiri yang juga sekaligus menjadi pembina Komunitas PTP dipandang telah bisa menjadi teladan bagi para anggotanya. Saudara Rama menuturkan:

> Lah setelah itu eh... pak alvian yang ngasih pendanaan pertama. jadi semua itu yang handle masalah dana itu pak alvian dulunya. Jadi ya itu temen-temen sampe apa ya terharu gitu. Dapat gaji terus kasihkan sini, dapat gaji kasihkan sini. Loh sampeyan ini ta pak, gak ini ? enggak sudah ada. Jadi dapat gaji langsung kasihkan sini semua, sampai kita bisa mandiri punya jaringan terus baru bisa pak temen-temen nyari sendiri, itu buat sampeyan. Setelah temen-temen punya jaringan sudah mulai besar sudah mulai besar, nah sekarang kita harus mandiri rek. Akhirnya temen-temen buat eh.. baju, buat kerudung, setiap kajian, setiap tabliq akbar itu dijual. Nah itu dari temen-temen buat gantungan kunci juga.[24]

Sedangkan saudara Ricky menuturkan:

> Ini cerita seh, dikit mas ya. Kenapa seh mas alvian saya bilang luar biasa. Kenapa kok gak rama nya atau yang lain. Maksudnya kenapa bukan rama nya enggak, maksudnya berjasa itu kan konteksnya kan luas. Jihad hartanya, waktunya terus ilmunya. Nah kalau di semua temen-temen ini kebanyakan 2 tok mas, anggapanya termasuk saya lah. Saya kebanyakan jihad itu sama rama itu mungkin mentoknya di waktu saja. jadi kalau mas alvian itu 3 sekaligus kayak semacam ilmu, hartanya sama.. dia waktu itu pernah mas yang kayak tahun baru kemarin itu yang sama kakak kelas itu, dananya itu minus 2 juta kalau gak salah. Seingat saya 2 juta, kan waktu itu kan saya masih apa ini ada kuliah banget jadi bener-bener gak bisa totalitas buat jadi panitia gitu. Dulu kan aku kalau jadi apa ini ada kegiatan kan dulu kan alhamdulilah masih jadi ketua, tapi kalau kemarin ini saya ditunjuk lagi jadi yo mohon maaf rek, kalau gitu lagi takutnya enggak bisa. Dulu kan masih SMA mas, masih kelas 3 lah. Lah saya denger kalau PTP itu kemarin minus 2 juta mboh 3 gitu. Kebetulan itu kan tanggal awal kan mas, tanggal awal kan anggapane bayaranlah mas, aku sempet tahu kalau mas alvian itu juga ngorbanin uang gajiannya, uang gajian gurunya buat nambal itu tadi.[25]

---

[24] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[25] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pendiri dipandang merupakan sosok yang patut untuk diteladani bagi para anggotanya. Pendiri tidak hanya sekedar memberikan ilmu dan waktunya untuk organisasi, melainkan juga dengan pengorbanan dana pribadi.

Selain itu pendiri juga ikut terlibat dalam hal pengembangan organisasi dalam hal rekrutment anggota baru. berdasarkan penuturuan saudara Rama:

> Setelah itu eh... pak alvian pun meskipun posisinya guru tapi perannya juga masih sangat penting karena untuk menggerakkan masa jadi eh.. semisal temen-temen mau aksi di taman bungkul ada valentine kemarin kita ada aksi penolakan valentine kita ubah menjadi hari peduli moral untuk menghilangkan kata-kata valentine, peringatan hari peduli moral 14 februari mengundang pelajar se-Surabaya. Pak alvian sebagai guru di kelas-kelaspun berkoar-koar, nanti tanggal 14 di taman bungkul ada aksi yang ikut bisa langsung datang nanti kita kasih nilai jadi bawa absen, di sekolah lain pun juga sama. Guru agama di sekolah lain juga diloby pak tulung pak arek-arek iki tulung teko pak. Nah itu jadi pak alvian yang menggerakkan masa yang banyak kalau ada kajian mungkin awalnya dipancing pakai nilai terus sampai gak ada kajia, semisal 2 bulan gak ada kajian nagihi terus, pak gak ada kajian ta, sampai anak-anak ketagihan, udah gak dikasih nilai datang sendiri, sampai sekarang seperti itu.[26]

Berdasarkan data tersebut di atas, pendiri juga berusaha menunjukkan komitmentnya lewat ikut serta dalam hal rekrutment anggota baru. sehingga juga dapat dikatakan bahwa berkembangnya atau bertambah banyaknya jumlah anggota Komunitas PTP saat ini juga tidak terlepas dari usaha pendiri yang berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan rekrutment anggota baru.

[26] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendiri juga tidak hanya ikut terlibat dalam usaha rekrutment anggota baru, namun pendiri juga terlibat dalam hal pembinaan dan motivasi para anggota. Jika memang ada anggota baru yang sulit untuk dilakukan pembinaan maka pendiri juga ikut turun tangan dalam melakukan pembinaan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Rama, "Kalau mas Alvian sendiri sih yang kalau bener-bener anak-anak ndak bisa. Jadi kalau anak-anak PTPnya bisa itu ya ditangani sendiri sama anak-anak. Tapi kalau semisal pak ini ya apa pak udah tak nasehatin tapi ndak bisa pak ? ya nanti sama saya".[27]

Pendiri juga masih aktif terlibat dalam mendakwahkan secara langsung tentang nilai Antipacaran hingga ke luar kota. Pendiri hingga saat ini juga tetap menjadi da'i sebagai perwakilan Komunitas PTP jika Komunitas PTP diundang untuk mengisi kajian di luar Kota. Berdasarkan penuturan saudara Ricky:

> Saya rasa berperan bangetlah mas. Kalau gak ada mas alvian itu apa ya mungkin bisa dikatakan motivasinya temen-temen ini hilang semua. Soalnya kenapa soalnya kebanyakan kan anggota kita kan dari kapasan itu tadi jadi apa ya, ya namanya guru sama murid kalau gurunya hilang itu kan murid mana seh yang gak sedih kalau guru kesayangannya hilang. Jadi ya otomatis ya kalau dikatakan berperan apa enggak ya mas alvian berperan banget. Dia sudah ngisi ke luar kota, kalo gak ada dia ya gak mungkin berperan PTP ini, ya besarlah PTP ini. Sampai ada yang sekitar 5 cabang yang dibikin PTP ini sampe luar pulau itu ada.[28]

Dalam hal aturan organisasi, Pendiri tidak membuat aturan yang spesifik yang ditujukan bagi para anggota baru. Jika ada anggota baru yang

[27] Ibid.
[28] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kurang bisa mengikuti budaya antipacaran dan juga kurang aktif mengikuti kegiatan Komunitas PTP maka tidak ada sanksi khusus yang diberikan, "Gak ada, itu kan memang secara kesadaran sendiri. Kita enggak berani kalau ada anak PTP masak gak tau ikut kajian. Itu kan kasihan banget kalau ada sanksi".[29]

Jika ada anggota baru yang kurang bisa mengikuti budaya antipacaran yang hendak dibangun oleh manajemen, maka bentuk penyikapan dari manajemen Komunitas PTP lebih pada memberikan pembinaan, bukan justru memberikan sanksi. Hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Rama, "Ya itu tadi kalau semisal masih tetep pacaran ya harus di ikutkan konseling dulu. Nanti dari tim konseling nanti akan bilang anak ini nggak akan pacaran lagi, yawes kita masukkan lagi".

Berkaitan dengan teknis dalam melakukan konseling atau pembinaanya, maka menurut saudara Rama lebih sering dilakukan secara personal:

> Nah itu biasanya langsung ketemuan, langsung ceritao yang lengkap. Langsung cerita terus habis itu mari eh... dinasehati terus dikonseling habis itu ya udah mas besok tak putusin. Cuman kebanyakan temen-temen itu eh... secara personal. karena kalau secara personal itu lebih intim dia pasti terbuka ndak ada yang ditutup tutupi dan kalau personal itu pasti lebih gampang merayunya daripada kita kajian satu narasumber terus banyak mungkin hanya sedikit yang mungkin yang mau yang sadar. Tapi kalau secara personal gini kan enak.[30]

Kemudian sikap manajemen terhadap anggota baru yang berhasil menyesuaikan diri dengan budaya antipacaran yang hendak diciptakan

[29] Ibid.
[30] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada Komunitas PTP adalah sangat mengapresiasi. Bentuk apresiasi yang diberikan adalah dalam bentuk memberikan ruang atau jabatan dalam kepengurusan Komunitas PTP. Hal ini seperti yang disampaikan saudara Rama:

> Kalau penghargaan sendiri itu temen-temen biasanya enggak diwujudkan dalam bentuk apa kayak bentuk uang atau barang apalah itu enggaklah, tapi kalau temen-temen lihat yang seperti itu mereka langsung dikasih tempat, dikasih ruang di PTP misal suruh ngisi kajian, terus langsung disuruh jadi penanggung jawab ini. Itu kalau temen-temen PTP kasih apa eh.. apresiasi dikasih ruang seperti itu langsung dimunculkan.[31]

c. Sosialisasi Budaya Organisasi pada Anggota Baru

Para pelajar yang masuk menjadi anggota baru pada Komunitas PTP terbagi menjadi beberapa tipe. Saudara Ricky menyampaikan:

> Kalau itu sebenere ada 3 macam. Kalau yang pertama ini kayak saya ini habis entah itu habis putus dari pacarnya langsung gabung ke PTP gitu biar dapat siraman rohanilah gitu. Terus yang kedua itu ada yang dari dulu, dia ini bener-bener kayak memiliki prinsip banget gitu aku gak akan pacaran mangkanya dia ikut seperti ini. Lah yang terakhir ini dia itu kayak kriteria kayak gini jadi dia itu sebenere ada dianggap gak ada pasangan ya tapi dia itu pingin ya kebanyakan kalau orang jomblo kan dikatakan satu malam minggu iku doleno nah darpada dadi daripada nanti dia kedengar kata-kata seperti itu dia itu pingin menyibukkan aktifitasnya dengan bermanfaat itu. Mangkanya seperti ikut PTP. Kalau aku seh nangkapnya gitu.[32]

Sedangkan menurut Saudara Rama:

> Ya lebih susah yang itu mas, yang mencari kebenaran itu ini pacaran salah apa bener seh. Jadi kita kayak di debat gitu. Didebat dia datang masuk kemudian debat kita kemudian minta kita nunjukkan bukti-bukti kalau pacaran itu salah, entah itu dari hadist, entah itu dari Al Quran atau secara logikanya. Kita diajak debat gitu sampai dia bener-bener yakin, lama itu untuk meyakinkan dia kalau pacaran itu salah,

[31] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[32] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> sampai bener-bener dia sadar, bener-bener iya kalau pacaran ini salah. Itu masih datang lagi, masih debat lagi. Aku tahu pacaran itu salah tapi kalau aku mutuskan pacarku aku memutuskan silaturahmi atau memutuskan apa, aku kehilangan semangat atau apa. Nah ini nanti temen-temen gimana caranya meyakinkan dia kalau dia harus putus sama pacarnya terus lebih fokus sama pendidikan karena pelajar.[33]

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa para pelajar yang masuk menjadi anggota baru pada Komunitas PTP terbagi menjadi 4 tipe. Tipe pertama adalah pelajar yang menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana *move on* karena telah putus dengan pacarnya, tipe kedua adalah pelajar yang memang sejak awal sudah tidak sepakat dengan perilaku berpacaran, tipe ketiga adalah pelajar yang menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana aktualisasi dan tipe yang keempat adalah pelajar yang ingin mencari ilmu tentang hukum berpacaran.

Namun selama ini penyikapan pengurus pada keempat tipe anggota baru tersebut masih sama dikarenakan masih dalam perumusan konsep dakwah untuk masing-masing tipe. Selama ini tipe anggota yang menjadi fokus perhatian dari para pengurus adalah tipe pelajar yang menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana *move on*.

> Kalau kemarin konsepnya ya ada sih tapi kebetulan masih belum di konsep mateng, soalnya kita maksudnya masih orang yang dua tadi itu. Orang yang tipe dua orang yang ikut PTP. Misalnya habis putus dia ikut PTP dia itu hanya ngikuti PTP hanya sarana doang hanya setelah move on ini takutnya pacaran lagi, lah ini kita sudah ngonsep seperti itu. Kenapa kok mas alvian itu selalu aku terus yang bahas masalah orang nomer dua ini karena ya itu tadi soalnya biar dia itu tahu gitu loh nanti bahaya banget loh mas kalau kita sudah masuk PTP terus kembali lagi itu kan apa ya, ya fatal sih, khawatir gitu saja.[34]

---

[33] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[34] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Saudara Rama menjelaskan bahwa 70 % anggota baru pada awalnya merasa kesulitan untuk mengikuti budaya antipacaran dalam Komunitas PTP. Namun setelah anggota baru mengikuti konseling maka semua anggota mulai bisa menyesuaikan diri.

> 70 persen mungkin, lebih banyak susah untuk beradaptasi. semua bisa. Awal itu mungkin susah, apalagi saat dia masuk itu masih pacaran itu luama banget bahkan sampai mingguan sampe bulanan baru dia bisa mutusin pacarnya.[35]

Agar anggota baru tersebut bisa mengikuti budaya antipacaran Komunitas PTP maka dibutuhkan waktu kurang lebih 3 bulan. Saudara Rama menyampaikan, "Ya bisa 3 bulan. khususnya yang masih pacaran masuk itu bener-bener lama. Bulanan juga bisa".[36] Hal ini juga dipertegas oleh Saudara Ricky yang biasanya bertanggung jawab pada bidang syiar:

> Kalau itu kalau misal butuh berapa lama sih ya mungkin Allah ya mas yang jawab. Tapi kalau kemungkinan kalau aku waktu ke PTP itu yang butuh berapa lamanya itu butuh sekitar dua bulan. sebenarnya beda-beda mas karakternya temen-temen yang baru-baru beda-beda. Ada yang baru ikut, ikut program kayak semacam motivasi yang buat anak-anak baru itu ada yang langsung nyantol gitu. Langsung bener-bener dia pingin bener-bener berubah gitu loh. Ada juga yang masih ngambang gitu loh.[37]

Dalam melakukan sosialisasi budaya, maka beberapa cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

> Kalau PTP sendiri sih yang apa eh... jelasnya sih kajian. Kalau PTP itu ada KPK namanya (Kajian Pelajar Kekinian). Nah itu terus itu satu bulan sekali terus ada juga tablig akbar satu tahun sekali, kalau milad setiap milad. Ini kan desember bulan depan kan milad yang kesatu. Nah itu kita adakan tabliq akbar juga. Nah untuk apa.. eh peran yang paling penting dari PTP itu bukan terletak dari kajiannya, dari aksi-aksi orasi biasanya di Taman Bungkul, bagi-bagi sticker bukan disana

[35] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[36] Ibid.
[37] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> sebenere tapi di konselingnya. Jadi kita bentuk di setiap sekolah itu kayak apa ya kayak penanggung jawab sendiri-sendiri. Nah semisal di SMA Muhammadiyah 1 ini kan eh... yang paling banyak. Nah peran PTP nya itu juga bukan dari kajiannya. Kajian itu sekedar pemberian pemahaman saja tapi eh... yang paling penting itu eh.. koselingnya. Ketika istirahat jam istirahat, ketika di kantin, ketika di kelas itu perannya PTP-nya. Jadi anak-anak itu berperannya disana jadi dakwahnya itu apa ya eh satu dengan satu secara personal[38]

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa beberapa cara yang digunakan oleh Komunitas PTP dalam mensosialisasikan budaya antipacaran pada anggota baru adalah dengan kajian yang terjadi dari Kajian Pelajar Kekinian (KPK) dan Tabliq Akbar, melakukan aksi-aksi orasi yang biasanya dilakukan di Taman Bungkul Surabaya dan konseling personal. Konseling personal menurut penuturan saudara Rama adalah cara yang paling efektif dalam mendakwahkan nilai antipacaran dibandingkan dengan cara-cara yang lain karena cara-cara yang lain dipandang hanya sekedar memberikan pemahaman saja.

Dalam melakukan kajian KPK, maka materinya dibuat umum dan biasanya adalah mengangkat tema-tema hijrah. Pematerinya pun juga tidak selalu berasal dari Komunitas PTP melainkan bisa meminta bantuan orang di luar Komunitas PTP.

> Kalau materi sih mungkin kalau materi bisa dikatakan umum ya mas. Umumnya itu ini kita fokus banget sama anak yang seperti itu. Menjadikan PTP sebagai sarana saja. untuk materinya kita bikin umum. Umumnya itu ya kayak hijrah gitu, nanti setelah hijrah itu kamu aktifitasnya ngapain aja, kedepan ini nanti kamu bikin planning seperti apa gitu. Mungkin seperti itu seh. Tapi kita lebih selalu cari pematerinya kalau enggak harus itu dari kita sendiri, cari dari luar gitu, cari orang-orang yang hijrah gitu. Salah satunya kemarin itu kita tertarik sama mbak siapa gitu saya lupa, dia itu orang hardcore itu,

[38] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> bukan hardcore sih tapi penyanyi metal gitu. Sekarang itu kalem banget orangnya. Jadi bisa di apa ini, nanti biar dia bisa jadi motivasi gitu, meskipun dia gak hanya pacaran sih. Tapi yang penting itu tadi tertarik hijrahnya itu tadi.[39]

Komposisi materi yang ada pada Kajian KPK lebih pada pemahaman kita harus melakukan hijrah dan perencanaan hidup kedepan. Sedangkan untuk materi tambahannya adalah dilakukan dengan menceritakan pengalaman buruk seseorang yang dikarenakan perilaku berpacaran.

> kita lebih sering ke apa ini hijrahnya mas, kalau masalah cerita-cerita itu kayak bonusnya. Kayak saya ini kan ada cerita-cerita kayak gitu mungkin bisa dikatakan bonusnya. Tapi yang lebih kita dalami itu hijrahnya. Nanti kedepan kamu ngapain saja. kalau cerita terus itu takutnya nggak nemu mas, nggak nemu orang yang begitu kan sulit nyari yang gitu. Kebanyakan dia gak mau cerita, engkok tambah loro ati engkok.[40]

Sosialisasi budaya yang dilakukan dengan Konseling personal dilakukan oleh anggota Komunitas PTP itu sendiri. Untuk konseling personal bisa dilakukan secara aktif maupun pasif menunggu anggota lain yang ingin curhat tentang godaan untuk bepacaran.

> Kalau itu seh ya bisa dua-duanya, bisa kita jemput bola atau dia yang curhat gitu tapi lebih sering kita itu jemput bola gitu. Jadi misalnya ada orang akhwat gitu misalnya dia itu kayak dari statusnya itu atau apa dia itu bikin kayak misalnya gambar kayak apa ini putuskan dia, temen-temen konseling ini bisa paham gitu loh. Ya mungkin bisa dikatakan lumayan paham lah terus ditanyai gitu kamu kenapa gitu, nanti dipancing-dipancing nanti biar tahu jadi kalau masalah aktif atau enggaknya tanyanya itu ya bisa dua-duanya sih. Kadang ada temen yang tiba-tiba langsung tanya, kebanyakan sih kita jemput bola gitu. Kita tanya-tanya ke dia tahunya dari status itu. misalnya saja dia statusnya di WA bikin kayak love pecah gitu kita tanyai kenapa heh.. ternyata masih gak bisa move on atau apa.[41]

---

[39] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 30 Desember 2017.
[40] Ibid.
[41] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian saudara Rama menjelaskan tentang kapasitas satu orang anggota dalam memegang obyek dakwah (anggota baru)

> Ndak mesti, soalnya bisa satu konseling itu bisa satu kelas, bisa satu sekolah atau kalo nggak gitu ada 5. Tergantung dari yang curhatnya itu sreknya gimana. Kan ada nggak srek ambek arek iki engkok begini, engkok dibocorno atau apa. Kalau disini kan mungkin ada chemistry aku udah deket lama dari kelas satu, pastilah anak ini bisa jaga rahasia, dia juga anak PTP pastilah punya ilmu agamanya lah yaudah aku tak minta saran, minta solusi. Jadi nggak mesti satu harus nasehati harus berapa anak.[42]

Selain melakukan sosialisasi lewat kajian dan konseling personal, sosialisasi nilai antipacaran juga dilakukan lewat media sosial. Hal ini disampaikan oleh saudara Alvian sebagai berikut:

> Sebetulnya yang lebih efektif itu ya mudah, efektif media sosial. Lewat instagram kadang orang kan termotivasi setelah satu dua kali masih buntu nggak bisa nerima, tapi ketika sering melihat postingan kita dengan postingan-postingan dengan memotivasi itu tanpa kita itu menjudge mereka yang pacaran.[43]

Saudara Rama juga menjelaskan:

> Kalau dakwahnya sih di instagram ya, diantara sosial media yang dipilih temen-temen itu instagram karena yang lagi ngehits daripada facebook daripada lain lain. Itu temen-temen pakai itu pakai 3 facebook, OA line sama instagram. Cuman facebook sama OA line jarang dipakai karena dari setiap postingan itu kok viewersnya dikit dan lebih banyak di instagram jadi temen-temen fokus di instagram. Lah yang apa yang ada di instagram itu ya sekedar kata-kata motivasi, kata-kata sindiran.[44]

Sosialisasi nilai antipacaran pada anggota baru juga dilakukan dalam bentuk aktivitas informal lainnya seperti komunikasi lewat group Whatsapp (WA) dan berkumpul bersama, para pengurus biasa

---

[42] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[43] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[44] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebutnya dengan kopdar. Saudara Rama menjelaskan tentang komunikasi yang dilakukan pada group Wa sebagi berikut:

> ya gitu curhat-curhat di group gitu. Kalau di group WA nya itu yang paling rame itu yang dari perempuannya. Sharing saya kok dideketin lagi sama cowok gitu, kadang gitu dia bilang cowok itu loh tahu kalau pacaran itu salah, kenapa kok saya dideketin lagi itu. nah biasanya temen-temen cewek yang ada di group kan groupnya terpisah. Temen-temen cewek PTP yang di group itu ada yang bilang ke mas alvian, mas ada gini gimana mas solusinya ada anak tanya seperti ini seperti ini.[45]

Berkaitan dengan aktivitas kopdar suadara Rama menuturkan, "Ya itu mas termasuk itu juga. Di luar rapat itu kita ada pertemuan bareng gitu sama temen-temen".[46] Saudara Rama juga menjelaskan bahwa aktivitas kumpul bareng tersebut juga dilakukan secara terencana, "Direncanakan mas kayak ayo rek kita kemana gitu main ke food junction misalnya bareng-bareng temen-temen cowok cewek. Jadi anggapanya itu tadi kita juga pingin jaga lingkungan. Kita ambil keluarnya itu mesti sabtu malam minggu, kenapa kok mesti itu soalnya kalau temen-temen baru itu dulunya itu kan keluarnya sama cowoknya mas".[47]

Dalam kopdar tersebut tidak hanya digunakan untuk membangun kedepatan dengan anggota baru tapi juga melakukan pembinaan dan problem solving atas permasalahan yang dialami selama ini dalam menjaga nilai antipacaran. Saudara Rama menyampaikan

> Sering kopdar gitu, kumpul bareng. Jadi pengurus sama anggota kumpul bareng itu nggak kasih materi apa-apa. Cuman sekedar sharing gimana masuk ke PTP sudah satu bulan apa yang dirasakan. Iya saya di sekolah kok dimusuhi, saya soalnya gak pacaran sendiri di

[45] Ibid.
[46] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[47] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> kelas. Itu gimana menyikapi temen-temen saya, saya kok di kelas saya gak pacaran kok saya nggak ditemeni terus dikucilkan gitu.[48]

Aktivitas kumpul bareng atau kopdar juga tidak hanya dilakukan pada tempat-tempat hiburan seperti mall saja, namun para pengurus juga sering mengajak anggota baru berkumpul pada kajian-kajian yang diadakan oleh lembaga lain. Hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Rama, "iya begitu. Kalau kita gak sempet keluar cari kajian di masjid bareng-bareng. Jadi kita kumpul dimana ayo kita ikut kajian bareng-bareng. Biasanya di al falah mas, di al falah kan mesti ada soalnya".[49]

Para pengurus PTP juga sering mengarahkan anggota PTP untuk mengikuti lomba-lomba guna mencari kesibukan, dengan harapan fokus para anggota PTP tidak lagi pada perilaku berpacaran. Hal ini disampaikan oleh saudara Alvian, "Ya kita arahkan itu temen-temen itu rata-rata punya prestasi di bidang dakwah sering ikut lomba dakwah, juga sering juara satu, juara tiga tingkat jatim, tingkat surabaya juga ada. Jadi temen-temen di PTP itu kita arahkan ke itu tadi."[50]

Saudara Ricky juga menegaskan bahwa mengkondisikan para anggota untuk sering mengikuti lomba adalah hal yang direncanakan.

> Iya, itu juga termasuk bagian dari rencana. Anggapanya hari ini ada universitas mana yang ngadain lomba-lomba Islam kayak bikin pidato atau apa kita kepingin mas kayak temen-temen bagian dari kita itu partisipasi itu, apalagi temen-temen yang baru. kita juga coba ngarahin mereka gitu loh mas. Soalnya kalau dapat prestasi itu enak, anggapanya dia itu pingin move on, terus habis itu dia pingin dapat prestasi itu kan nambah semangat hijrahnya gitu. Kita sempat mikir kayak gitu harapanya anak ini mau belajar hijrah apalagi mau move

[48] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[49] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.
[50] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

on dari mantan-mantanya gitu coba kita masukin ikut lomba, siapa tahu menang mas nya kan gak ada yang tahu.[51]

Untuk mengingatkan para anggota baru akan nilai antipacaran maka beberapa cara praktis yang dilakukan oleh para pengurus adalah dengan cara memberi pin dan baju yang bertuliskan Duta Pelajar Tanpa Pacaran pada semua anggota PTP. Hal ini disampaikan saudara Rama, "Ada mas ada, ya di pin sama baju itu tadi. Baju nya kan ada yang warna hitam itu, biru".[52]

Kemudian berdasarkan pengamatan atau observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMP/SMA Muhammadiyah I, para pelajar yang menjadi anggota PTP juga memiliki sticker yang bertuliskan Pelajar Tanpa Pacaran. Banyak para anggota Komunitas PTP yang memasang sticker tersebut pada *backcase Handphone* mereka masing-masing.

3. Pemertahanan Budaya Antipacaran pada Anggota Lama dan Pengurus

a. Seleksi Pengurus

Berbeda dengan seleksi anggota baru yang tanpa syarat, anggota lama yang ingin menjadi pengurus Komunitas PTP haruslah sesuai syarat yang ditentukan. Untuk saat ini total pengurus Komunitas PTP Surabaya adalah

[51] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.
[52] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

40 orang. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Saudara Ricky, "Kalau pengurusnya ada 40 mas".[53]

Berkaitan dengan kriteria seleksi pengurus, saudara Rama menjelaskan:

> Kalau untuk pengurus itu baru temen-temen ada seleksinya. Nah ini temen-temen masih menyusun kriterianya. Cuman yang jelasnya itu ya gak pacaran. terus ya kalau dari segi penampilannya ya mungkin syar'i terus ada pengalaman organisasi yang paling diutamakan pengalaman di organisasi karena nanti kaitanya dengan apa penyelenggaraan kegiatan. Terutama dengan anggran karena kan kita komunitas berdiri sendiri jadi dibelakang kita itu kita gak dibawahi siapapun. Jadi kita murni berdiri sendiri, ya kita cari-cari sendiri kita harus pintar-pintar membangun relasi, membangun kerjasama.[54]

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa kriteri untuk menjadi pengurus Komunitas meliputi 3 hal yaitu tidak berpacaran, berpenampilan syar'i dan memiliki pengalaman berorganisasi. Berkaitan dengan syarat pengurus tidak boleh berpacaran, saudara Ricky juga menjelaskan, "Kalau itu seh penting banget seh mas, soalnya kan pengurus seh. Soalnya kan dulu waktu kita aksi itu kan sempet ada seh yang mencibir-cibir itu, yakin ta pengurus itu gak pacaran gitu".[55]

Saudara Ricky juga menambahkan syarat untuk bisa menjadi pengurus Komunitas PTP. Berikut penjelasannya, "Kalau seleksi ini seh ada seh mas. Pertama itu kita lihat inisiatifnya dia, pokok minimal itu inisiatif itu kayak sering ikut kajian terus sering ngomong, kayak ngomongnya itu ngasih masukan gitu".[56] Sehingga saudara Ricky menambahi kriteri calon

---

[53] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.
[54] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[55] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.
[56] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengurus haruslah memiliki *track record* memiliki inisiatif dan sering aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Komunitas PTP.

Berkaitan dengan sistem seleksi pengurus, saudara Rama menjelaskan:

> "Kalau sebelumnya itu, sebelum ini kan belum ada seleksi yang formal seperti itu. nah seleksinya ya cuman eh.. pengurus yang lama yang apa ya yang pertama-tama mendirikan gitu kan ada mas alvian, ada saya, ada asmi, ada temen-temen yang lainnya nah yang awal-awal itu mungkin anak 10an. Ah anak-anak 10 ini ada cewek ada cowok, kalau ada anggota itu kok dia itu kok menonjol gitu kalau ada kopdar, kalau ada kajian dia kok menonjol gitu sering tampil, sering aktif ah temen-temen kamu coba deketin dia. Ya itu secara nggak langsung temen-temen itu ngetes seleksi tanya-tanya kenapa kamu ikut PTP, kenapa kamu gini-gini-gini, setelah ikut PTP kamu gimana, terus selama kamu ikut PTP apa yang sudah kamu lakukan, selama di PTP ini saya sudah mengajak temen-temen saya untuk tidak pacaran, gimana kamu untuk berdakwah di sekolah-sekolahmu, oh saya dikatakan sok suci, saya dikatakan sok alim, saya dibenci gini-gini-gini. Nah nanti ketika ada evaluasi gimana anak ini, nah nanti dia menjelaskan anak ini seperti ini, seperti ini, seperti ini, gimana rek mau ta, yawes ndak papa dimasukan saja. Terus ditanya riwayat organisasinya, kalau temen-temen kita tanya hanya latarbelakangnya saja kita nggak tahu riwayat organisasinya mungkin dia kesusahan beradaptasi kalau jadi pengurus. Mungkin nanti kalau ada acara ayo kamu kirim undangan ke sini, loh nanti ini saya menemui siapa, nanti aku ini datangnya ke siapa, lewat ini jalurnya gimana kan dia pasti nggak kurang tahu gitu. Kalau dia punya pengalaman organisasi setidaknya atau sedikit-sedikitlah kalau ngasih undangan mungkin harus nemui Humasnya dari pihak sana, kalau konfirmasi proposal itu kita dimana. Nah mungkin sedikit-sedikit sudah tahu. Nah kalau kita hanya sekedar riwayat organisasinya saja tapi nggak lihat latar belakang dia pernah pacaran atau enggak terus selama ini eh... selama ikut di PTP itu apa saja yang sudah dilakukan kita nggak cari tahu itu kan sama aja dia pintar organisasi tapi kok lama-kelamaan dia kok pacaran. Jadi dua-duanya harus."[57]

Berdasarkan data di atas, sistem seleksi dilakukan oleh para pengurus dengan melakukan 2 jalan yaitu pengamatan dan wawancara. 10 orang pengurus yang termasuk pendiri melakukan pengamatan terlebih dahulu

[57] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada anggota-anggota yang dipandang aktif atau menonjol. Kemudian dilakukan wawancara lebih dalam seputar latar belakang dan juga pengalaman organisasi yang dimiliki. Setelah itu baru diadakan kesepakatan bersama untuk mengangkat anggota tersebut menjadi pengurus.

Saudara Ricky menambahkan bahwa pengurus berharap bisa menemukan 3 calon pengurus baru setiap 1 bulan sekali, "Iya harapanya satu bulan ini kita nemuin 3, aku ini, aku ini, kita nyampein argumennya anak ini gini-gini-gini bisa kuat, kuat di jalanya buat istiqomah, aku gak sepakat wes pokoke gitulah mas".[58]

b. Komitmen Manajemen Puncak terhadap Anggota Lama dan Pengurus

Saudara Rama menjelaskan bahwa bentuk keteladanan yang diterapkan oleh manajemen terhadap anggota lama dan anggota baru tidak jauh berbeda. Para anggota lama termasuk para pengurus juga memandang bahwa manajemen khususnya pendiri merupakan orang yang memiliki dedikasi yang tinggi untuk mengembangkan Komunitas PTP. Pendiri dipandang berjuang mengembangkan Komunitas PTP dengan harta, waktu dan ilmunya.

Saudara Alvian menjelaskan:

> iya, jadi temen-teman sekarang itu kan apalagi pelajar ya. Pelajar itu sulit banget kalau diajak tentang istiqomah, apalagi tentang pacaran

[58] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> kan seperti itu. Otomatis mereka sendiri akan menghadapi tentang dihadapkan dengan sebuah pilihan mencintai seseorang, suka dengan seseorang. Nah itu waktu itu kita memang sulit banget ini, ini yang sulit istiqomahnya itu yang sulit. Jadi temen-temen itu kan punya yang namanya eh... tanggung jawab tentang bidang-bidangnya masing-masing. di PTP itu kan ada bidang-bidang, sehingga mereka terfokus dengan bidangnya itu. Bidang kajian, syiar mereka fokus tentang syiar terus untuk istiqomah itu kita kita ketika rapat itu ada kajian singkat, sharing-sharing, mungkin temen-temen ada masalah, punya ada masalah apa terkait dengan mungkin lagi suka dengan seseorang, mungkin kan masih butuh yang namanya nasehat-nasehat dari kita. Jadi setiap rapat itu kita saling sharing tukar pendapat, terus gimana buat PTP biar semakin dikenal, semakin dikenal.[59]

Berdasarkarn data di atas pendiri juga mencoba memberikan keteladanan pada para pengurus lewat pemberian kajian singkat dan tukar pendapat pendapat untuk memberikan nasehat pasca kegiatan rapat pengurus. Adapun tema yang menjadi pembahasan bisa berupa tema masalah-masalah tantangan menghadapi godaan berpacaran atau persoalan pengembangan organisasi.

Pada saat pengurus memiliki masalah pribadipun terkait dengan godaan berpacaran, maka pendiri juga berkenan untuk meluangkan waktu guna melakukan konseling pribadi. Saudara Rama menjelaskan jika ada pengurus yang memiliki masalah maka biasanya diselesaikan langsung oleh Saudara Alvian sebagai pendiri dan pembina Komunitas PTP, “Iya, kalau dari pengurus sendiri itu nanti sama mas alvian biasanya.[60]

Kemudian terkait dengan sanksi yang diberikan oleh manajemen terhadap anggota lama atau pengurus yang melakukan pacaran adalah dengan dikeluarkan. Keputusan tersebut telah menjadi kesepakatan

---

[59] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[60] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersama seperti yang disampaikan saudara Rama berikut, “kalau sanksinya sih eh.. temen-temen sepakatnya itu dikeluarkan”.[61]

Sanksi tersebu diberikan pada pengurus yang sudah benar-benar kelewatan. Namun jika masih khilaf maka hanya dilakukan pembinaan, “Iya kesepakatan bersama itu dikeluarkan. Cuman itu kalau apa memang bener-bener fatal itu nanti dikeluarkan. Tapi kalau sekedar chatingan mungkin dia khilaf atau apa itu dibina lagi”.[62]

Jika ada pengurus yang dikeluarkan kemudian ingin masuk kembali menjadi anggota maka menurut penuturuan saudara Rama anak tersebut tidak bisa langsung menjadi pengurus kembali namun harus mengikuti program konseling terlebih dahulu, “Iya, tapi memang kalau sudah terang-terangan gitu, dia boncengan, dia berduaan dan orang-orang tahu dia pacaran nanti sama temen-temen dia dikeluarkan. Kalaupun dia sudah putus terus dia masuk lagi, dia harus di konseling lagi”.[63]

Terkait dengan pengurus atau anggota lama yang jarang hadir pada kegiatan yang diadakan oleh Komunitas PTP maka sanksinya hanya berupa teguran yang disampaikan dalam bentuk sindirian saja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh saudara Ricky, “Gak ada, sanksinya itu cuman guyonan biasa seh, wah iki gak tahu teko moro-moro sakiki teko. Pokoknya kita cuman nyindir tapi guyonan. Kalau ada kegiatan yang

[61] Ibid.
[62] Ibid.
[63] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bener-bener besar mas, kita itu harus kumpul banget H-2 Minggu pokoke iku siapapun yang anggota maupun pengurus pokoknya harus datang".[64]

Evaluasi pengurus tersebut disampaikan pada saat evulasi kegiatan setelah kegiatan selesai dilakukan dan tidak sampai diketahui oleh anggota baru, "Acara sudah selesai. Pokoknya kalau kita evaluasi itu diluar anak-anak baru mas. Soale kalau dilihat temen-temen baru ya kan gak enak".

Berkaitan dengan penghargaan khusus yang diberikan oleh manajemen pada anggota lama atau pengurus yang dipandang memiliki kontribusi besar dalam mengembangkan organisasi dan mempertahankan budaya antipacaran saudara Rama menjelaskan bahwa masih belum ada penghargaan khusus yang diberikan, "Kalau pengurus sendiri sih, semuanya dipukul rata sih. Gak ada, sekalipun yang perannya besar, yang peranya kecil itu ya mereka sama semua. Yang membedakan ya tugas-tugasnya saja. kan kalau ketua yang sudah ketua, kalau bidang ya bidang jadi gak ada penghargaan khusus untuk ketua, bidang ini gak ada".[65]

c. Sosialisasi Budaya Organisasi pada Anggota Lama atau Pengurus

Ada perbedaan tujuan akan sosialisasi budaya yang ditujukan pada anggota baru dan anggota lama atau pengurus. Jika dijelaskan sebelumnya bahwa tujuan sosialisasi budaya pada anggota baru adalah untuk memperkenalkan, memahamkan dan memotivasi anggota baru agar mau mengikuti nilai antipacaran, maka tujuan sosialisasi budaya pada anggota

[64] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.
[65] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lama dan pengurus adalah untuk mengaplikasikan atau menerapkan dan menyampaikan nilai antipacaran tersebut. menurut penuturuan saudara Rama:

> kalau bobotnya itu beda, kalau di anggota mungkin sekedar pemahaman aja. Jadi ini kalau di anggota itu temen-temen dikasih pemahaman, tapi kalau di pengurus itu sudah mulai pengaplikasian, penerapan terus untuk mengajarkannya juga. Jadi kalau anggota itu untuk dirinya sendiri. Oh ya saya paham, jadi di anggota itu masih belum diajarkan gimana cara untuk menerapkan apa ilmunya itu kepada orang lain tapi itu memang kemauan mereka sendiri. Cuman kalau di pengurus itu sudah diwajibkan untuk dia paham pacaran itu salah, terus dia amalkan bener-bener diterapkan dan yang terakhir yang membedakan itu diajarkan ke orang lain. Bedanya di pengurus sama anggota itu kalau pengurus sudah wajib untuk mengajarkan ke orang lain, maksudnya mengingat orang lain, wajib menyadarkan orang lain.[66]

Kemudian saudara Rama juga menjelaskan bahwa sosialisasi budaya khususnya yang ditujukan pada anggota lama dan pengurus tidak hanya dilakukan melalui Kajian Pelajar Kekinian (KPK) saja yang sifat materinya umum, tapi juga dilakukan melalui kajian-kajian diluar KPK yang lebih informal dan bersifat khusus untuk pengurus.

> Kalau itu sih untuk umum KPK itu termasuk untuk anggotanya. Tapi kalau untuk pengurus biasanya sendiri. Jadi ya pengurusnya kan gak sampai 20, terkadang itu kita ke rumahnya ustadz faruq, kita baru disana dapat materi. Kadang itu kita di sekolah sini kita bilang ke ustadz wahyudi, ustadz mungkin bisa ngisi, iya bisa. Diajari public speaking seharian jadi kita dapat materi. Kita kalau dari pengurusnya sendiri itu nggak formal seperti KPK gitu, jadi lebih sering ke rumah-rumah ke taman lah disitu kita sharing kajian. Kalau KPK sih semuanya sih. Kalau untuk pengurusnya sih ya ada tambahan itu tadi.[67]

[66] Ibid.
[67] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kajian yang khusus diperuntukkan pengurus tidak lagi membahas tentang nilai antipacaran tersebut tapi juga membahas tentang bagaimana cara menyampaikan nilai tersebut pada orang lain. Sehingga bentuk kajiannya tidak lagi murni kajian melainkan bisa dalam bentuk pelatihan sederhana.

Saudara Rama menjelaskan lebih lanjut:

> Sekarang itu ada ustadz fery sama mas wahyudi sama mas faruq. Nah ustadz fery ini eh... dia sekretaris pemuda Muhammadiyah Jawa Timur dulunya terus ustadz fery ini juga guru di SMP 16 eh... tapi ustadz fery ini backgroundnya Muhammadiyah dan dia backgroundnya juga aktivis. Nah jadi ustadz fery ini ketika jadi PTP yang sering dia kasihkan itu tentang organisasi biasanya gimana cara memanajemen komunitas, gimana cara meningkatkan rasa semangat dari temen-temen komunitas ini bagaimana ustadz fery. Kalau ustadz wahyudi sama mas faruq ini dia itu motivator ya memang bener-bener tertarik dengan komunitas PTP. Dia sendiri yang mengajukan bener-bener tertarik dengan PTP jadi ya itu dengan backgroundnya sebagai motivator dan juga sebagai apa aktivitas organisatoris dicampurkan dengan mas alvian. Jadi temen-temen sering dapat materi ya sekalipun nggak formal, ayo kita ngumpul di masjid kayak gitu kita sharing dengan mereka. Di warung kita sharing dengan mereka, di rumahnya siapa gitu kita sharing dengan mereka. Jadi enggak selalu formal ngisi kajian.[68]

Tema-tema sharing juga banyak berbicara tentang bagaimana cara pengembangan organisasi. saudara Rama menjelaskan:

> Kalau umumnya itu mengelola komunitas, terus gimana caranya agar PTP ini di pasar itu laku. Maksudnya di pasar itu laku itu sama PTP ini mudah untuk tersebar, semua orang itu bakal mau membeli PTP, karena PTP ini produk yang berbeda. Bakal laku lah, ketika orang bilang PTP itu semua itu langsung tertarik. Nah itu gimana caranya kamu jadi seperti itu. itu sering, kalau mas faruq sendiri dia pakar mindset. Jadi untuk temen-temen yang bagian konseling itu sering banget sama mas faruq, gimana cara membongkar mindset dia kalau pacaran itu salah itu temen-temen diajarkan komunikasi dengan audience, komunikasi dengan orang secara personal. itu sama mas

[68] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> faruq dikasih tahu gimana cara mengubah mindset seseorang, gimana cara mengarahkan pembicaraan. Jadi kalau ngomong dengan mas faruq sebenernya itu kita sudah menyiapkan apa yang sudah kita omongkan tapi dia bisa mengarahkan saya harus, kamu harus ngomong seperti ini. Dia itu sudah menata, jadi dia bisa mengarahkan orang agar berbicara sesuai dengan keinginanya. Hah itu memang bener-bener dia ya hebat, motivator yang spesialisasinya pakar mindset. Lah itu temen-temen konseling sering belajar kesana. Kalau ke mas wahyudi itu lebih ke materi. Materi tentang PTP, materi mengisi kajian terus jadi public speaking, itu di mas wahyudi.[69]

Diantara para pengurus juga sering ada jargon atau kalimat motivasi yang biasanya digunakan oleh para pengurus untuk saling memotivasi satu sama lain. Saudara Rama menjelaskan, "Kalau temen-temen seh tiada hari tanpa dakwah".[70] Menurut saudara Rama para pengurus sering saling memberi motivasi baik saat berkumpul atau lewat group WA saat ada pengurus lain yang mulai mengeluh atas perannya di Komunitas PTP.

> Ya kalau ngumpul gini misalnya ngumpul, terus kadang ada yang di group kalau ada yang mengeluh lah. Aku loh wes mari keliling rek, mari teko kene terus mari teko ngeterno surat nang kene terus konfirmasi proposal nang kene. Nah gitu ada yang balas tiada hari tanpa dakwah, kalau enggak gitu Quran surat Muhammad ayat 7, kalau mottonya temen-temen seh Quran surat Muhammad ayat 7, barang siapa yang menolong agama Allah maka Allah akan menolongnya dan meneguhkan kedudukannya. Itu mottonya temen-temen, jadi kadang ya temen-temen ya wajarlah lagi capek.[71]

4. Faktor Penghambat Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran

Saudara Rama menjelaskan bahwah salah satu hal yang bisa meruntuhkan komitmen untuk tidak berpacaran adalah dikarenakan karakter obyek dakwah sendiri yang masih pelajar sehingga secara karakter masih labil, "Kalau yang

[69] Ibid.
[70] Ibid.
[71] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghambat selama ini sih ya mungkin ya wes ini remajalah, walaupun dia sudah tahu kalau pacaran itu salah tapi masih ada timbul rasa suka, iya masih labil lah. Jadi kalau apa, kalaupun sudah tak ingatkan ya mungkin dia iya iya ma iya, tapi kan aku gak tahu dia gimana. Nah itu kadang temen-temen juga ada yang sembunyi-sembunyi".[72]

Hal tersebut juga dipertegas oleh penuturan saudara Alvian, "Mereka ketika suka sama seseorang tantanganya dari itu sendiri seh jadi digoda mungkin diuji kan, sejauh mana tingkat ke istiqomahannya mereka terhadap nggak pacaran gitu kan. Kita mulai dari diri kita sendiri setelah itu menyampaikan ke yang lainnya".[73]

Selain itu hal lain yang bisa membuat anggota Komunitas PTP kurang *istiqomah* untuk tidak berpacaran adalah karena faktor pergaulan. Saudara Rama menuturkan

> Terus selain itu ya mungkin dari pertemanan mereka, mungkin mereka sering ya jujur saja mereka itu sering kayak dikucilkan gitu. Banyak yang gak suka, tapi banyak juga yang suka. Darisitu aku bilang ke anak-anak wes gumbulo ae ambek arek-arek seng seneng, yakopo wong satu kelas ituloh gak suka semua. Nah mungkin karena itu tadi temen-temen sempet apa ragu juga, aku kok malah melok ngene kok malah gak dikoncoi. Aku ngandani arek arek malah dimusuhi.[74]

Sedangkan saudara Ricky juga menjelaskan, "Iya memaki, tapi lebih ke internal sendiri-sendiri. Kayak ada temen baru, ya temennya itu yang memaki itu. ya meskipun gak pengaruh banget ke komunitasnya tapi kan yo sakno. Personal ini kan diambilin, dibabati sitok-sitok sampe entek".[75]

---

[72] Ibid.
[73] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[74] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[75] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Saudara alvian sebagai pendiri juga menuturkan:

> Kalau tantangan sih anak-anak yang sering menghadapi. Mungkin tantanganya itu di olokin gitu ya, sok alim, terus ada anak-anak yang masih ya loh ikut PTP tapi masih labil gitu loh deket sama cowok terus disitulah akhirnya temen-temen mereka yang gak ikut PTP ngolokin entah munafik dan seterusnya, banyak banget dinamika-dinamika seperti itu kan. Lah otomatis tantangannya dari diri sendiri ketika kita suka sama seseorang gitu.[76]

Lingkungan masyarakat ternyata juga menjadi tantangan tersendiri bagi anggota untuk mempertahankan nilai antipacaran. Saudara Rama menyampaikan:

> Ya ngomong iyo yo awas yo ketemu aku pacaran, sek onom kok wes sok menolak kebatilan, masih muda ae eruh opo tapi temen-temen enggak wes gak opo. Kadang kita ada yang bilang mengapa ngurusi urusanku itu, urusanmu ae sek durung nggenah. Tapi temen-temen yawes gak popo gak usah di reken. Seng penting kita gak usah bales. Wong kita loh dapat ijin kok. Setiap kita aksi kan kita minta ijin. Kita sudah dikasih surat ijin, kalau kita gak dikasih surat ijin yowes kita gak usah lapo-lapo. Kalau mereke ya istilahnya anarkis atau kita diserang atau apa kita tinggal lapor wong kita sudah ijin.[77]

Hal terakhir yang bisa meruntuhkan konsistensi para anggota untuk menjaga nilai antipacaran adalah dari lingkungan sosial media. Saudara Rama menuturkan:

> Kalau dari PTP itu tantanganya itu dari media, kebanyakan di line pun ada banyak akun-akun baper story terus di IG-IG yang seolah olah mendoktrin anak-anak itu yang gak pacaran itu gak gaul, yang jomblo itu ngenes. Lah itu kita berperannya itu disitu, kalau yang kelihatan manusianya itu ndak terlalu nampak. Tapi kalau dari media itu 1 orang bisa mempengaruhi jutaan orang jadi lewat media saja itu followersnya 17ribu, dia posting ayo pacaran, 17ribu itu membaca semua. Jadi kita juga melihat akun-akun seperti itu yang mana aja. Sekarang kan di PD IPM Kota Surabaya itu ada eh... gerakan pelajar organik itu mengambil intelektual organik ya kalau ndak salah itu antonio bramski. Intelektual organik itu diadopsi menjadi gerakan pelajar organik. Mungkin yang

[76] M. Alvian Hidayatullah, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.
[77] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> membuat orang kafir, namun karena ilmunya ini cocok disitu kita terapkan. Disini temen-temen hanya menggaris bawahi tiga poin, yang pertama itu gerakan kita harus inklusif, PTP ini harus inklusif gak boleh hanya orang-orang Muhammadiyah saja tapi harus keluar juga. Kemudian PTP harus berpihak kepada eh... temen-temen yang pelajar marginal yang biasanya terpinggirkan pelajar yang difabel, terus temen-temen kita yang buruh yang pagi sekolah malam kerja itu temen-temen PTP juga memihak kesana. Temen-temen yang seperti ini itu rawan untuk melakukan kenakalan remaja jadi mungkin yang ekonominya menengah kebawah itu justru lebih bahaya, temen-temen PTP itu juga sasarannya itu dominan ke pelajar, lah pelajar yang seperti apa yang dominan lah itu tadi temen-temen yang ekonominya menengah kebawah itu tadi, terus yang berada di kayak posisi surabaya itu pojok-pojok. Terus poin terakhir ini hegemoni jadi mungkin kita berperan hegemoni disini, jadi kalau hegemoni temen-temen di yang lain memberikan pengaruh bahwa pacaran itu wajib kita harus melakukan counter hegemoni melawan pengaruh media dengan pelajar tanpa pacaran. Jadi dia mengatakan pacaran itu enak gini-gini-gini kita bilang pacaran itu gak enak gini-gini-gini. Jadi itu tadi peran temen-temen melakukan perang hegemoni melawan pengaruh dari media itu tadi.[78]

5. Faktor Pendukung Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran

Konsistensi para anggota Komunitas PTP untuk tidak berpacaran juga dipengaruhi oleh pihak sekolah yang mendukung gerakan pelajar tanpa pacaran di lingkungan sekolah. Dukungan sekolah tersebut bermula dari usaha dari para anggota Komunitas PTP untuk aktif dan memiliki pengaruh di lingkungan mereka masing-masing termasuk di lingkungan sekolah. Saudara Rama menjelaskan:

> Temen-temen itu tersebar lah itu aku ya gak sengaja ya itu cepet setelah deklarasi ada temen-temen tanya terus tak kasih solusi, kamu aktif aja di organisasi, nah kebetulan akupun juga kayak gitu. Aku wes mengatur diri aku mau jadi ketua di semua organisasi, tujuanya apa, ya biar misiku ini bisa mudah untuk tercapai. Akhirnya setiap ada apa open rekrutment organisasi gabung. Saya di kelas 11 itu sampai 20an sama komunitas itu

[78] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> tak ikutin semua itu tak ambil semua pegurus hariannya biar apa ya biar misiku sih bisa masuk.[79]

Usaha Rama untuk menyebarkan nilai antipacaran dengan memegang jabatan strategis di lingkungannya pada akhirnya banyak dicontoh oleh anggota-anggota yang lainnya, "Iya, temen-temen nurut semua sama aku, oh ternyata dakwah yang terbaik itu dengan menjadi pemimpin. Sangat mudah gitu loh, tinggal buat kebijakan ini pasti nurut. Akhirnya temen-temen tak suruh gitu semua".[80]

Dengan memiliki jabatan strategis di lingkungan sekolah, selanjutnya para anggota Komunitas PTP mulai ada usaha untuk menawarkan nilai antipacaran pada birokrasi sekolah dengan tujuan pihak sekolah juga ikut mendukung gerakan pelajar tanpa pacaran di lingkungan sekolah tersebut. Saudara Rama menuturkan:

> Kalau di sekolah, di SMAMSA sini dulu saya ceritakan. Bener-bener pacaranya itu wes moralnya itu bener-bener ndak ada, yawes aku ingin jadi ketua saya mobilisasi tak kopdar tak taruh di sini, pas sekolah nyetujui, ngundang wartawan radar Surabaya terus diviralkan. Nah temen-temen tahu oh ternyata rama ada gerakan pelajar tanpa pacaran. Terus kesempatan itu kopdar pertamanya kan dari kepala sekolah, guru-guru semuanya, guru BK itu mendukung PTP. Nah terus aku ketika sudah terpilih terus ya pidato ketika pelantikan ya saya tegaskan ke temen-temen semua ya kalau wes kayak jokowi menaikkan BBM 2000 yo siapa yang mau berani melengserkan presiden kalau gak ditangkap TNI, ditangkap polisi. Ya sama ya saya sewenang-wenang tapi untuk agama juga. Semua wajib dilarang pacaran, wajib meninggalkan pacaran kalau bisa dikasih point. Itu langsung dipanggil orang tua kalau ketahuan pacaran [81]

Salah satu sekolah yang sangat mendukung gerakan pelajar tanpa pacaran adalah SMA Muhammadiyah I Surabaya. Saudara Ricky menjelaskan,

---

[79] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[80] Ibid.
[81] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Kalau sekolah seh kebanyakan sementara ini banyak di Muhammadiyah I tok, oh sama SMA mana gitu yang nerapin PTP. Semua siswanya kalau ada yang ketahuan pacaran kalau gak salah itu bukan dikeluarin masnya kayak ditegur, tapi kalau ketahuan lagi bener-bener dikeluarin".

Dukungan dari pihak sekolah terhadap gerakan pelajar tanpa pacaran tidak hanya berasal dari sekolah Muhammadiyah saja yang menjadi cikal bakal lahirnya Komunitas PTP, melainkan juga berasal dari sekolah umum meskipun sanksi yang diberikan lebih ringan dibanding dengan SMA Muhammadiyah. Saudara rama menuturkan, "Kalau yang apa ini yang ini guru Muhammadiyah. kalau guru umum itu kita banyak di SMP 16 sama di SMP 29".[82] Berkaitan dengan sanksi yang diberikan oleh Sekolah yang bukan Muhammadiyah kepada pelajarnya yang berpacaran, saudara Rama menjelaskan, "Gak sampai ngeluarkan poin ini, cuman ya dilarang gitu, keraslah".[83]

Selain dari pihak sekolah, pihak pemerintah juga dipandang bisa memberikan dukungan terhadap gerakan pelajar tanpa pacaran lewat program-programnya. Saudara Rama menuturkan:

> Dari pihak Pemkotnya sendiri sih alhamdulillah apa kan setiap acara kan kita undang dari pihak pemerintah diwakili Dispendik sama Kemenag biasanya. Nah itu eh mungkin sekarang di taman-taman kan ada itu tulisan dilarang pacaran gitu. Nah itu sudah langkahh pemerintah untuk menjadikan surabaya ini kan kota metropolitan tapi tetap religius. Lah kalo yang dewasa yang udah tua-tua itu sudah ndak bisa untuk dinasehati ya setidaknya generasi mudanya ini dinasehati. Nah itu taman-taman itu dikasih apa eh... tulisan itu.[84]

---

[82] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 4 Mei 2018.
[83] Ibid.
[84] Ramadhani Jaka Samudera, *Wawancara*, Surabaya, 14 Nopember 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pihak pemerintah Kota Surabaya juga ikut serta mendukung gerakan pelajar tanpa pacaran dengan memberikan bantuan materi. Saudara Ricky menuturkan, “Mungkin materi mas, kemarin waktu kita yang deklarasi kemarin itu alhamdulillah banget sempet dapat materi. Pemerintah Kota Surabaya. Kita ngasih proposal, Alhamdulillah dikasih.[85]

Wakil Walikota Surabaya Bapak Wisnu Sakti Buana juga ikut serta mendukung gerakan pelajar tanpa pacaran. Peneliti sendiri ditunjukkan video dukungan Bapak Wisnu oleh saudara Rama, dimana beliau menyatakan mendukung Komunitas PTP untuk mendakwahkan nilai antipacaran pada kalangan pelajar. Saudara Ricky menyatakan, “Nah itu yo juga wah itu pak wisnu waktu bilang gitu temen-temen pengurusnya itu semangat. Wakil walikota mendukung ngomong koyok ngunu eh mas, wes orang DPR aja bilang kayak gitu ae wes kita semangat apalagi wakil walikota, orang kedua terpenting di Surabaya.[86]

Pihak MUI juga ikut memberikan dukungan terhadap gerakan pelajar tanpa pacaran yang digagas oleh Komunitas PTP. Saudara Ricky menuturkan, “MUI support kayak kita pinjam masjid itu semuanya mudah. Kayak misalnya itu kayak ini kan Muhammadiyah kalau yang dideketnya balaikota itu kan ada masjid toh, kita pernah pake disitu. Kita pake surat ke MUI kasihkan petugas sana, silahkan pake mas. Wes pokoknya wes kasih uang kebersihan tok”.[87]

---

[85] Ricky, *Wawancara*, Surabaya, 6 Mei 2018.
[86] Ibid.
[87] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain dari pihak eksternal yang telah disebutkan di atas, faktor internal Komunitas PTP sendiri juga menjadi hal yang tidak kalah penting dalam menciptakan dan mempertahankan nilai antipacaran. Saudara Ricky menyatakan:

> Ya mungkin kalau faktor-faktor mas ya yang utama itu kita bener-bener komitmen bareng kita semua pengurusnya itu komitmen. Yang pertama itu kita besarin PTP ini bukan karena kita lomba-lomba dengan komunitas lain, apa ini gede-gedean komunitas, kita enggak seperti itu kita bener-bener komitmen ayo yakopo carae ya itu tadi nyegah temen-temen seng kayak pacaran itu tadi ya dari hasil komitmen itu tadi ya alhamdulillah Allah itu ngasih jalan buat kita semua. Ya kemarin Alhamdulillah kita ikut support yang deklarasi Pemuda Islam se-Indonesia itu yang dihadiri ustadz abdul somad itu kan ada PTP. Kita enak mas bisa ketemu ustadz abdul somad. Wes pokoke PTP kalau di Surabaya gara-gara yang di ustadz abdul somad itu jadi supportnya itu wes gak onok seng gak eruh mas, tahu semua. Itu tadi daridulu kita komitmen, kita gak ada buat lomba-lomba buat gede-gedean komunitas, kita cuman pingin lomba fastabikhul khoirot apik-apikan lomba kebaikan.[88]

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Penciptaan Budaya Antipacaran pada Anggota Baru

a. Kriteria Seleksi Anggota Baru

Dalam proses penciptaan budaya organisasi, tahap seleksi merupakan tahap yang pertama. Tahap ini bertujuan untuk melakukan rekrutment calon anggota yang sekiranya memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai organisasi. Dari tahap ini diharapkan organisasi mampu mendapatkan anggota baru yang memiliki nilai-nilai tidak jauh berbeda dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Tahap ini menjadi tahap yang penting dalam melakukan penciptaan budaya organisasi

[88] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikarenakan penciptaan budaya organisasi akan mudah diciptakan jika memang seluruh anggota organisasi telah sepakat dan memiliki nilai yang sama dengan organisasi.

Selain itu tahap seleksi juga memiliki fungsi untuk memperkenalkan budaya organisasi pada calon anggota baru. Bagi calon anggota baru yang sepakat dengan nilai organisasi maka dia akan bertahan, sedangkan bagi calon anggota baru yang tidak sepakat dengan anggota organisasi maka dia akan keluar dari organisasi. Dengan begitu anggota baru yang masuk dalam organisasi merupakan orang-orang yang memiliki nilai yang sama dengan organisasi.

Komunitas PTP adalah Komunitas yang menyasar kalangan pelajar SMP dan SMA. Meskipun dalam sejarahnya, Komunitas PTP lahir dari kegiatan pelatihan yang diadakan oleh IPM Kota Surabaya, namun untuk menjadi anggota Komunitas PTP tidak harus berasal dari keluarga Muhammadiyah. Hal ini dikarenakan Komunitas PTP memahami bahwasanya persoalan pacaran tidak hanya dialami oleh Muhammadiyah saja, melainkan dialami oleh semua orang. Sehingga dalam melakukan rekrutment calon anggota baru Komunitas PTP tidak membatasi harus berasal dari keluarga Muhammadiyah saja.

Hal tersebut bahkan juga dibuktikan dengan diterimanya pelajar non muslim sebagai anggota Komunitas PTP. Hal ini membuktikan memang nilai antipacaran yang diangkat oleh Komunitas PTP adalah nilai yang universal yang bisa ditawarkan kepada semua orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan penuturan dari pengurus Komunitas PTP yang telah dipaparkan sebelumnya, untuk menjadi anggota Komunitas PTP hanya dibutuhkan komitmen saja untuk tidak berpacaran. Adapun bentuk komitmen yang diharapkan adalah tidak harus calon anggota tersebut dalam kondisi jomblo atau tidak memiliki pacar, Namun secara sikap mereka menunjukkan bahwa mereka ingin menghindari perilaku berpacaran dengan aktif mengikuti kegiatan pembinaan dan konseling personal yang diadakan oleh Komunitas PTP. Namun jika setelah dilakukan pembinaan dan konseling personal anggota baru tersebut tetap saja masih berpacaran dan sangat sulit untuk berubah maka anggota baru tersebut bisa dikeluarkan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa meskipun Komunitas PTP terbuka untuk semua kalangan pelajar, namun Komunitas PTP tetap memiliki kriteria seleksi calon anggota baru yakni komitmen untuk tidak berpacaran.

Menurut peneliti Komunitas PTP tetap berusaha menunjukkan jatidirinya sebagai komunitas dakwah, dimana Komunitas PTP tidak langsung menolak calon anggota baru yang masih berpacaran, namun Komunitas PTP tetap mencoba untuk mendakwahkan nilainya lewat pembinaan dan konseling personalnya. Dengan kata lain Komunitas PTP tidak serta merta menolak calon anggota yang tidak sesuai dengan budaya organisasinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini juga dapat diartikan bahwa pembinaan dan konseling personal tersebut bisa menjadi media seleksi calon anggota baru. Lewat pembinaan yang diadakan dalam bentuk kajian KPK dan konseling personal Komunitas PTP juga bisa dikatakan sedang melakukan usaha untuk memberikan informasi kepada calon anggota tentang budaya organisasi Komunitas PTP.

Dalam realitasnya para anggota baru yang merasa kesulitan mengikuti budaya antipacaran, mereka berinisiatif sendiri untuk mengundurkan diri dengan alasan malu menjadi anggota Komunitas PTP, tapi masih melakukan pacaran. Hal tersebut menandakan bahwa Komunitas PTP telah berhasil menginformasikan budaya organisasi yang hendak diciptakan pada anggota tersebut dan kemudian anggota baru tersebut mencoba untuk menyesuaikan diri. Bagi anggota baru yang mampu menyesuaikan diri maka anggota baru tersebut akan bertahan, namun bagi anggota baru yang tidak mampu menyesuaikan diri maka anggot baru tersebut tidak akan bertahan.

Sehingga dapat diketahui bahwa Komunitas PTP juga ada usaha untuk melakukan seleksi calon anggota sesuai dengan nilai yang dimiliki oleh organisasi. Semua calon anggota baru diterima terlebih dahulu menjadi anggota baru, kemudian dilakukan pembinaan berupa kajian dan konseling personal untuk memperkenalkan budaya organisasi sekaligus sebagai media seleksi anggota.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Komitmen Manajemen Puncak terhadap Anggota Baru

Tahap berikutya dalam proses penciptaan budaya organisasi setelah tahap seleksi anggota adalah tindakan manajemen puncak. Maksud dari tindakan manajemen puncak disini adalah perkataan dan perbuatan dari para manajemen organisasi termasuk para pendiri. Selain itu tindakan manajemen puncak juga bisa berupa norma-norma yang dihidupkan dalam organisasi, bentuk penyikapan manajemen pada bawahan serta aturan dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan organisasi dalam rangka menciptakan budaya organisasi.

Berdasarkan data yang disajikan sebelumya, Saudara Alvian sebagai pendiri organisasi dipandang sebagai sosok orang yang betul-betul memiliki komitmen yang tinggi dalam mendakwakan nilai antipacaran dan mengembangkan organisasi oleh anggotanya. Keteladanan yang beliau tunjukkan adalah dalam bentuk pemberian waktu, ilmu dan dana pribadi.

Pendanaan pertama Komunitas PTP diambil dari gaji beliau sebagai seorang guru. Hal ini membuat para anggota merasa kagum dengan beliau karena beliau rela mengorbanakan yang menjadi haknya untuk organisasi.

Hingga saat ini beliau juga masih aktif meluangkan waktu dan ilmunya guna memberikan pembinaan dan konseling personal pada anggota yang sekiranya anggota tersebut sulit dibina oleh pengurus biasa. Selain itu saudara Alvian juga sering menjadi da’i yang mewakili Komunitas PTP jika Komunitas PTP diundang ke luar kota untuk mengisi kajian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berkembangnya Komunitas PTP juga dipandang tidak lepas dari kontribusi saudara Alvian dalam ikut serta mempromosikan gerakan pelajar tanpa pacaran di kalangan pelajar dan para guru-guru lainnnya. Beliau mengusahakan untuk menggerakkan murid-muridnya guna mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh komunitas PTP seperti saat Komunitas PTP melakukan aksi di *car free day* (CFD) di Taman Bungkul Surabaya serta mempromosikan gerakan pelajar tanpa pacaran pada guru-guru lainya. Hal tersebut membuat para anggota beranggapan bahwa jika tidak ada Saudara Alvian maka Komunitas PTP hanya akan diikuti oleh para pelajar yang berasal dari IPM dan sulit berkembang dengan menarik para pelajar lainnya.

Pengorbanan dan keteladanan yang ditunjukkan oleh Saudara Alvian sebagai pendiri dalam mengembangkan Komunitas PTP membuat para anggota PTP merasa bahwa Komunitas PTP memang membawa nilai yang layak untuk diperjuangkan. Selain itu hal tersebut juga mampu memotivasi seluruh anggota untuk ikut serta dalam menghidupkan nilai antipacaran yang dimulai dari internal organisasi.

Adanya sikap pendiri dan para pengurus Komunitas PTP dalam mencanangkan program kajian KPK dan konseling personal dapat dipahami sebagai usaha dalam menyampaikan norma organisasi yaitu untuk kalangan pelajar haruslah menghindari perilaku berpacaran. Kegiatan kajian dan konseling personal tersebut hingga saat ini juga masih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berjalan, sehingga dapat dikatakan norma tersebut masih tetap konsisten untuk disampaikan.

Keberhasilan hidupnya norma antipacaran tersebut diindikasikan dengan adanya sikap malu dari anggota PTP yang melakukan pacaran, sehingga dalam diri mereka muncul inisiatif untuk keluarga PTP agar tidak memperburuk citra Komunitas PTP di mata masyarakat. Sikap malu tersebut mengartikan bahwa para anggota sudah memahami bahwa perilaku pacaran adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma yang ada dalam Komunitas PTP.

Kemudian berkaitan dengan sikap manajemen terhadap para anggota baru yang berpacaran, maka tidak ada sanksi khusus yang diberikan. Para pengurus Komunitas PTP lebih memilih untuk menyikapi mereka dengan pendekatan dan pembinaan. Para anggota baru yang kesulitan mengikuti budaya antipacaran diharuskan untuk mengikuti konseling personal untuk dilakukan pembinaan.

Meskipun tidak ada sanksi khusus yang diberikan namun bagi para anggota baru yang diwajibkan mengikuti konseling personal tetap bisa merasakan bahwa perilaku mereka masih kurang sesuai dengan nilai yang ada pada Komunitas PTP sehingga mereka perlu melakukan perbaikan diri. Jika melihat sistem seleksi anggota baru yang telah dijelaskan sebelumnya, maka memang pemberian pembinaan dan konseling personal bagi para anggota baru yang kesulitan mengikuti budaya organisasi adalah tindakan yang tepat mengingat Komunitas PTP tidak ada kriteria yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketat dalam seleksi anggota baru sehingga bisa jadi anggota baru yang masuk menjadi anggota Komunitas PTP masih memiliki nilai yang kurang sesuai dengan nilai organisasi. Untuk itu diperlukan cara-cara pendekatan dan pembinaan dalam menyampaikan kesalahan perilaku anggota baru dan bukan dalam bentuk sanksi.

Sebaliknya, Bagi anggota baru yang dipandang berhasil menyesuaikan diri dengan budaya organisasi antipacaran, maka para pengurus memberikan penghargaan pada mereka dengan memberikan mereka ruang untuk menempati jabatan-jabatan tertentu di organisasi, misalnya menjadi ketua bidang tertentu maupun menjadi da'i yang mengisi kajian KPK. Hal ini bisa dikatakan sebagai reward yang mampu memotivasi para anggota baru untuk mengikuti budaya yang hendak dibangun.

Menurut peneliti sikap yang ditunjukkan oleh pendiri dan pengurus Komunitas PTP dalam menyikapi anggota baru yang kesulitan dan berhasil dalam menyesuaikan diri dengan budaya yang hendak diciptakan dalam Komunitas PTP mampu mengarahkan dan memotivasi para anggota agar mereka berusaha bisa menyesuaikan diri dengan budaya antipacaran yang hendak diciptakan di lingkungan Komunitas PTP.

c. Sosialisasi Budaya Organisasi pada Anggota Baru

Tahap sosialisasi budaya merupakan tahap indoktrinasi anggota terhadap budaya organisasi yang hendak diciptakan. Dalam tahap ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memang yang harus menjadi perhatian adalah pada para anggota baru. Hal ini dikarenakan anggota baru masih belum mengetahui dan memiliki nilai yang diharapkan oleh organisasi. Mereka merupakan orang luar organisasi yang dicoba untuk ditarik menjadi anggota organisasi yang diharapkan memiliki nilai yang sama dengan organisasi.

Dalam memperkenalkan dan menawarkan nilai antipacaran pada anggota baru, Komunitas PTP dihadapkan pada beberapa tipe anggota baru diantaranya: 1) anggota baru yang menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana *move on* setelah putus dengan pacarnya, 2) anggota baru yang memang sejak awal sudah sepakat dengan nilai antipacaran, 3) anggota baru yang menjadikan Komunitas PTP sebagai tempat beraktualisasi, 4) anggota baru yang menjadikan Komunitas PTP sebagai tempat dakwah untuk mencari kebenaran tentang perilaku berpacaran.

Dalam melakukan sosialisasi budaya organisasi pada anggota baru untuk 4 tipe anggota baru tersebut Komunitas PTP masih belum memiliki cara yang spesifik untuk masing-masing tipe anggota baru. Secara umum dalam melakukan sosialisasi budaya, Komunitas PTP menggunakan 2 cara yaitu cara formal dan cara informal.

Cara formal dilakukan dengan mengadakan Kajian Pelajar Kekinian (KPK), Tabliq Akbar, Aksi-aksi orasi dan Konseling Personal. Kajian KPK diadakan setiap satu bulan sekali dengan tema pembahasan “Hijrah dan perencanaan hidup kedepan” yang diisi oleh da’i dari Komunitas PTP maupun di luar Komunitas PTP. Pengadaan Tabliq Akbar diadakan setiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu tahun sekali pada saat Milad Komunitas PTP. Untuk aksi-aksi orasi biasanya diadakan bersamaan dengan adanya momentum-momentum tertentu misalnya hari valentine dan diadakan di tempat-tempat publik seperti *Car Free Day* (CFD) Taman Bungkul Surabaya.

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti, cara formal yang paling efektif untuk melakukan sosialisasi budaya adalah melalui konseling personal. Konseling personal diadakan dengan dua arah dan biasanya anggota baru akan memiliki konselor yang dekat dengan mereka. Sehingga dapat dikatakan dalam melakukan konseling personal dilakukan secara interpersonal. Dalam melakukan interaksi interpersonal, maka seseorang akan bereaksi terhadap pihak lain berdasarkan data psikologis atau memahami bagaimana seseorang tersebut berbeda dengan seseorang lainnya.[89] Dengan begitu komunikasi yang dilakukan secara interpersonal akan bisa fleksibel menyesuaikan dengan lawan bicaranya.

Komunikasi yang dilakukan secara interpersonal membuat konseling personal yang dilakukan oleh Komunitas PTP dalam rangka mensosialisasikan budaya lebih bisa diterima oleh anggota baru dibandingkan dengan cara-cara lain yang lebih pada komunikasi satu arah dan bersifat umum, apalagi anggota baru bisa memilih konselor yang diianggap dekat dan bisa dipercaya dengan mereka. Selain itu melalui konseling personal maka pengurus tidak hanya bisa mensosialisasikan budaya antipacaran saja melainkan juga bisa memberikan problem solving

[89] Joseph A. Devito, Komunikasi Antarmanusia, terj. Agus Maulana, (Jakarta: Professional Books), 231.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atas kendala-kendala yang dihadapi dalam menyesuaikan diri dengan nilai organisasi.

Selain cara formal, Komunitas PTP juga melakukan cara informal dalam melakukan sosialisasi budaya. Hal ini biasanya dilakukan melalui media sosial instagram, Facebook dan OA Line, komunikasi Whatsapp (WA) dan berkumpul bersama yang biasa disebut dengan kopdar (kopi darat). Melalui media sosial nilai antipacaran disampaikan dalam bentuk postingan-postingan kalimat bergambar yang berisi tentang motivasi untuk tidak berpacaran. Para anggota Komunitas PTP juga sering melakukan curhat tentang tantangan komitmen untuk tidak berpacaran lewat WA, hal tersebut dimanfaatkan oleh Pengurus untuk memberikan problem solving agar anggota baru tetap konsisten terhadap nilai antipacaran. Cara informal lainnya untuk mensosialisasikan nilai antipacaran adalah dengan cara kopdar, lewat kopdar para pengurus bisa menyamapaikan nilai antipacaran secara lebih santai dan masuk melalui proses pendekatan.

Untuk mengingatkan anggota baru akan komitmen tidak berpacaran dalam kehidupan sehari-hari, Komunitas PTP juga menggunakan kaos, sticker dan pin yang bertuliskan Duta Pelajar Tanpa Pacaran. Dalam pengamatan peneliti banyak para angggota Komunitas PTP yang menggunakan kaos tersebut saat mereka melakukan aksi di Taman Bungkul Surabaya. Kemudian pin dan sticker juga mereka gunakan dalam sehari-hari misalnya dengan menempelkannya pada HP atau tas sekolah mereka. Hal tersebut dalam teori budaya bisa dikatakan sebagai artefak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

budaya. Artefak budaya bisa menjadi simbol budaya yang bisa mengingatkan para anggota terhadap nilai yang dibangun.

Dalam tahap sosialisasi budaya antipacaran pada anggota baru, Komunitas PTP tidak hanya berusaha untuk mengindoktrinasi para anggotanya saja, namun juga berusaha untuk menghindarkan para anggotanya terhadap pengaruh-pengaruh yang bisa menjerumuskan mereka ke dalam pengaruh berpacaran kembali. Hal ini dilakukan dengan memotivasi para anggota untuk aktif mengikuti perlombaan-perlombaan guna mencari kesibukan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan jika para anggota Komunitas PTP sibuk dalam kegiatan-kegiatan yang positif maka mereka tidak akan memikirkan tawaran untuk berpacaran kembali. Namun hal ini masih dilakukan hanya dengan memotivasi para anggota saja dan belum ada program khusus yang benar-benar bisa membuat para anggota baru aktif dalam perlombaan-perlombaan pelajar yang ada.

2. Pemertahanan Budaya Antipacaran pada Anggota Lama atau Pengurus

a. Kriteria Seleksi Pengurus

Tahap seleksi tidak hanya dilakukan untuk menciptakan budaya organisasi saja, melainkan juga untuk mempertahankan budaya. Untuk bisa mempertahankan budaya organisasi maka organisasi juga tetap harus melakukan seleksi terhadap anggotanya namun biasanya obyek dari pemertahanan budaya bukan lagi pada anggota baru melainkan pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota lama. Dalam hal ini peneliti memahami bahwa yang masuk sebagai kriteria anggota lama yaitu para pengurus dan juga anggota yang sudah lama bergabung pada Komunitas PTP.

Jika pada anggota baru Komunitas PTP tidak melakukan seleksi secara ketat, namun untuk pemilihan pengurus Komunitas PTP memiliki kriteria khusus. Berdasarkan penyajian data di atas para anggota Komunitas PTP yang ingin menjadi pengurus harus memenuhi kriteria yang ditetapkan, diantaranya tidak berpacaran, berpenampilan syar'i, memiliki pengalaman berorganisasi dan terbukti aktif dalam kegiatan organisasi. Tidak berpacaran merupakan kriteria utama dalam hal mengangkat anggota sebagai pengurus.

Kemudian untuk proses seleksi pengurus baru, maka dilakukan dengan 2 cara yaitu pengamatan dan wawancara. Pengamatan dilakukan untuk mengamati penampilan, keaktifan calon pengurus serta perilaku sehari-hari. Kemudian wawancara digunakan untuk melakukan klarifikasi terhadap hasil pengamatan yang selama ini dilakukan. Dengan melakukan wawancara maka seleksi bisa lebih dalam dengan menanyakan motivasi dan pegalaman yang didapat selama ini saat aktif pada Komunitas PTP.

Dalam hal pemertahanan budaya organisasi, dapat terlihat bahwa proses seleksi pengurus yang dilakukan oleh Komunitas PTP dapat mendukung Komunitas PTP dalam mempertahankan budaya organisasi. Adanya kriteria tidak boleh berpacaran yang menjadi syarat wajib menjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengurus menjadikan Komunitas PTP mampu mengangkat pengurus yang sejalan dengan nilai organisasi.

Pengangkatan pengurus yang memiliki nilai yang sama dengan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam pemertahanan budaya organisasi. Hal ini dikarenakan pengurus organisasi merupakan orang-orang yang menjadi penggerak organisasi dan menjadi teladan bagi anggota. Dengan diangkatnya pengurus baru yang dijamin tidak berpacaran akan memotivasi para anggota lainnya untuk tidak berpacaran juga. Hal ini dikarenakan para anggota memahami bahwa organisasi berharap semua anggota organisasi untuk menghidari perilaku berpacaran. Kemudian jika pengurus baru yang diangkat telah memiliki nilai yang sama dengan organisasi, maka alamiahnya pengurus baru tersebut akan ikut serta dalam mempertahankan nilai organisasi, dalam hal ini adalah nilai untuk tidak berpacaran. Dengan begitu proses seleksi yang dilakukan oleh Komunitas PTP bisa mendukung proses pemertahanan budaya antipacaran di lingkungan organisasi.

b. Komitmen Manajemen Puncak terhadap Anggota Lama atau Pengurus

Untuk bisa mempertahankan budaya organisasi tidak hanya dibutuhkan seleksi terhadap pengurus saja, melainkan juga tetap dibutuhkan keteladanan dari para pendiri dan pemimpin organisasi. Berdasarkan penyajian data di atas, bentuk keteladan yang ditunjukkan oleh pendiri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap anggota baru maupun anggota lama adalah sama. Pandangan bahwa pendiri merupakan orang yang bersungguh-sungguh dalam mengembangkan organisasi dan mendakwahkan nilai antiapacara tidak hanya dipahami oleh para anggota baru saja, melainkan juga dipahami oleh seluruh anggota organisasi termasuk anggota lama dan para pengurus Komunitas PTP. Pendiri dipandang rela mengorbankan waktu dan materinya untuk kepentingan organisasi.

Berkaitan dengan penyikapan manajemen terhadap para anggota lama dan pengurus yang kedapatan melakukan pacaran maka sanksinya lebih tegas dibandingkan dengan anggota baru. Jika pada anggota baru hanya diberikan pembinaan dan konseling personal ulang, namun bagi anggota lama dan pengurus yang kedapatan berpacaran akan mendapatkan sanksi dikeluarkan. Berdasarkan penyajian data di atas hal tersebut telah menjadi kesepakatan bersama. Meskipun begitu manajemen juga tidak serta merta langsung mengeluarkan pengurus yang berpacaran, sanksi tersebut hanya diberikan pada pengurus yang benar-benar kelewatan saja.

Untuk sanksi pengurus yang jarang aktif pada kegiatan Komunitas PTP maka juga berikan sanksi berupa teguran yang disampaikan berupa sindiran pada saat rapat atau evaluasi kegiatan. Hal ini berbeda dengan sanksi pada para anggota baru yang jarang aktif dalam kegiatan Komunitas PTP yang lebih pada memberikan himbauan semata.

Kemudian berkaitan penyikapan manajemen terhadap para pengurus yang dipandang memiliki kontribusi besar dalam organisasi, maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen tidak memberikan penghargaan khusus. Hal tersebut dikarenakan manajemen memandang bahwa semua peran dalam organisasi adalah sama.

Darisini dapat terlihat memang penyikapan manajemen terhadap anggota baru dan anggota lama memiliki perbedaan. Dalam hal pemberian sanksi maka sanksi terhadap anggota dan pengurus lebih tegas dibandingkan dengan sanksi terhadap anggota baru. Menurut peneliti hal tersebut merupakan hal yang wajar mengingat anggota lama dan pengurus sudah selayaknya diberikan sanksi yang lebih tegas dikarenakan mereka adalah orang-orang yang dicontoh oleh anggota baru

c. Sosialisasi Budaya Organisasi pada Anggota Lama atau Pengurus

Pemertahanan budaya organisasi juga tetap membutuhkan sosialisasi budaya. Namun arah sosialisasi budaya berbeda dengan sosialisasi budaya untuk menciptakan budaya. Jika pada penciptaan budaya, sosialisasi digunakan untuk menyampaikan dan memperkenalkan budaya organisasi pada anggota baru, namun sosialisasi budaya pada pemertahanan budaya digunakan untuk menjaga komitmen agar budaya organisasi tetap terjaga.

Berdasarkan penyajian data sebelumnya dapat diketahui bahwa tujuan sosialisasi budaya pada anggota baru dan anggota lama Komunitas PTP memiliki perbedaan. Untuk anggota baru hanya ditarget pemahaman saja, sedangkan untuk anggota lama dan pengurus diharapkan menerapkan dan menyampaikan nilai antipacaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut peneliti target terhadap anggota lama dan pengurus yang lebih tinggi dibandingkan dengan target terhadap anggota baru tersebut bisa mendukung proses pemertahanan budaya organisasi. Proses pemertahanan budaya organisasi akan lebih mudah tercapai jika yang melakukan usaha pemertahanan budaya organisasi tidak hanya dilakukan oleh pendiri dan ketua organisasi saja, melainkan juga didukung oleh para anggotanya. Dengan kata lain jika semua anggota lama dan pengurus ikut serta dalam mencontohkan dan mensosialisasikan nilai penting untuk tidak berpacaran, maka target pemertahanan budaya antipacaran dalam Komunitas PTP akan mudah tercapai.

Guna mencapai hal itu, sosialisasi budaya yang ditujukan pada anggota lama tidak hanya dilakukan melalui kajian KPK yang diadakan satu bulan sekali dengan materi yang bersifat umum saja, namun juga melalui kajian yang khusus diperuntukkan pengurus dan anggota lama. Secara pembahasan kajian tersebut tidak hanya berisi pembahasan untuk menjaga komitmen tidak berpacaran saja, tapi juga membahas tentang cara mengembangkan organisasi. Teknis pelaksanaanyapun juga tidak seformal kajian KPK yang memang ditujukan untuk umum.

Menurut peneliti materi sosialisasi budaya yang ditujukan pada anggota lama dan pengurus tersebut sudah sesuai dengan target sosialisasi budaya dalam pemertahanan budaya organisasi. Dengan diberikan materi-materi yang bertema pengembangan organisasi, maka hal itu juga akan mendorong para anggota lama dan pengurus untuk tidak hanya sekedar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak berpacaran, namun juga akan mendorong mereka untuk ikut berkontribusi dalam mempertahankan nilai antipacaran melalui usaha mengembangkan organisasi. Dengan semakin berkembangnya Komunitas PTP maka itu berarti nilai antipacaran dikalangan para remaja tetap terjaga.

Untuk memotivasi para anggota lama dan para pengurus agar tetap konsisten dalam ikut serta dalam mempertahankan budaya organisasi maka Komunitas PTP memiliki motto atau kalimat motivasi yang biasanya diberikan pada saat ada pengurus yang sedang mengeluh dalam menjalankan perannya. Motto atau kalimat motivasi yang biasanya disampaikan adalah tiada hari tanpa dakwah dan biasanya juga menggunakan al-Quran Surat Muhammad ayat 7 dimana Allah SWT akan senantiasa menolong dan meneguhkan kedudukan hambanya yang menolong agamanya.

Motto tersebut menurut peneliti sangat tepat ditujukan bagi anggota lama dan pengurus dikarenakan mereka diharapkan ikut serta dala mempertahankan budaya antipacaran lewat usaha pengembangan organisasi. Motto tersebut memiliki tema yang tidak hanya memotivasi para anggota lama dan pengurus untuk tidak berpacaran saja tapi memotivasi untuk mendakwahkan nilai antipacaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor Penghambat Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran

Dalam melakukan proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi Komunitas PTP dihadapkan pada hambatan yang berasal dari anggota itu sendiri. Seluruh anggota PTP adalah para remaja yang secara karakter masih labil. Jika melihat tipe-tipe pelajar yang masuk menjadi anggota Komunitas PTP, terdapat tipe anggota baru yang memang masih butuh akan pengarahan. Salah satu tipe pelajar yang masuk menjadi anggota Komunitas PTP dan menjadi tipe mayoritas adalah tipe pelajar yang menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana *move on*.

Menurut peneliti jika pelajar tersebut hanya menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana *move on,* maka akan sangat rawan sekali pelajar tersebut akan kembali berpacaran. Jika perasaan sedih karena putus cinta tersebut sudah hilang maka sangat dimungkinkan pelajar tersebut akan mudah terjerumus kembali pada perilaku berpacaran.

Kemudian faktor lain yang menghambat dalam penciptaan dan pemertahanan budaya antipacaran dalam Komunitas PTP adalah faktor lingkungan pergaulan dari anggota itu sendiri. Tidak jarang anggota PTP dikucilkan dan mendapatkan cibiran dari teman-teman pergaulannya khususnya teman-teman sekolah. Hal ini banyak diungkapkan oleh anggota PTP baik saat melakukan konseling personal atau curhat lewat group WA. Dengan adanya tantangan tersebut menjadikan para anggota Komunitas PTP kurang konsisten terhadap nilai antipacaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti memandang bagi seorang pelajar, maka tantangan terberat untuk menjaga konsistensi untuk tidak berpacaran adalah berasal dari lingkungan pergaulan terutama teman-teman sekolah. Hal ini dikarenakan mereka harus berada di sekolah kurang lebih sekitar 7 jam dalam sehari sehingga pastinya mereka sering mendapatkan tantangan dari pergaulan sekolahnya. Tantangan tersebut tidak hanya berupa tantangan dikucilkan atau dicibir saja dengan dikatakan sok alim dan sebagainya melainkan juga berupa godaan atau tawaran berpacaran dari lawan jenis yang bisa menggoyahkan komitmen mereka untuk tidak berpacaran.

Berdasarkan penyajian data di atas, komitmen untuk tidak berpacaran para anggota Komunitas PTP juga terhambat oleh faktor lingkungan masyarakat. Biasanya tantangan ini muncul saat Komunitas PTP melakukan aksi orasi seperti yang dilakukan di Taman Bungkul Surabaya saat bertepatan dengan hari valentine. Respon masyarakat ternyata tidak selalu sepakat dengan nilai yang diangkat oleh Komunitas PTP. Masyarakat ada yang memandang bahwa pelajar yang menjadi anggota Komunitas PTP masih belum mengerti apa-apa sehingga belum layak untuk berdakwah dengan menolak kebatilan. Menurut peneliti kritikan masyarakat tidak pada substansi nilai yang dibawa oleh Komunitas PTP melainkan hanya pada profil anggota Komunitas PTP yang dipandang kurang kredibel untuk berdakwah dikarenakan masih pelajar atau masih muda. Namun meskipun begitu tantangan dari masyarakat tersebut mampu mempengaruhi komitmen para anggota Komunitas PTP untuk tidak berpacaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hambatan yang terakhir adalah berasal dari lingkungan sosial media. Bagi para remaja saat ini, kehidupan mereka tidak bisa dilepaskan dari sosial media. Bagi orang yang sepakat dengan perilaku berpacaran maka sosial media bisa menjadi media untuk mensosialisasikan nilai tersebut secara luas. Dengan begitu hal tersebut mampu menjadi nilai pembanding terhadap nilai antipacaran yang selama ini hendak diciptakan dan dipertahankan oleh Komunitas PTP. Sosialisasi nilai lewat sosial media tidak terikat waktu dan tempat atau dengan kata lain bisa dilakukan kapanpun dan dimanapun sehingga memungkinkan untuk anggota Komunitas PTP bisa terpapar sewaktu-waktu saat mereka aktif dalam sosial media seperti Facebook, Instagram dan OA Line.

4. Faktor Pendukung Penciptaan dan Pemertahanan Budaya Organisasi Antipacaran

Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya dapat diketahui bahwa faktor yang mendukung Komunitas PTP dalam menciptakan dan mempertahankan budaya antipacaran adalah dikarenakan 2 faktor besar yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor ekternal adalah berasal dari dukungan pihak sekolah, pemerintah dan MUI sedangkan faktor internal adalah berasal dari komitmen yang tinggi dari para anggota Komunitas terhadap nilai Antipacaran.

Berdasarkan penyajian data sebelumnya dapat diketahui bahwa dukungan dari pihak sekolah terhadap perjuangan Komunitas PTP tidak serta merta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

langsung ada, melainkan berawal dari usaha para anggota Komunitas PTP dalam menjalin komunikasi dengan pihak sekolah. Dalam melakukan dakwah, para anggota Komunitas PTP tidak hanya fokus pada proses dakwahnya saja, melainkan juga berusaha menjabat jabatan strategis khususnya di lingkungan sekolah mereka agar mereka bisa menjalin hubungan dengan pihak-pihak yang dipandang bisa ikut membantu mensukseskan tujuan dakwah Komunitas PTP.

Pada beberapa sekolah Komunitas PTP telah berhasil menawarkan nilai yang dibawa dan menjalin kerjasama dengan pihak sekolah khususnya dengan bidang BK. Misalnya saja pada sekolah SMP/SMA/SMK Muhammadiyah I Surabaya, nilai antipacaran sudah benar-benar diterapkan di sekolah sehingga bagi para pelajar yang kedapatan melakukan pacaran akan mendapatkan sanksi yang tegas dari pihak sekolah.

Menurut peneliti, dukungan pihak sekolah tersebut mampu memberikan dukungan yang besar bagi anggota Komunitas PTP sehingga anggota Komunitas PTP bisa mendapatkan pengondisian positif di sekolah. Apalagi jika melihat analisa faktor hambatan sebelumnya bahwa faktor pergaulan sekolah bisa menjadi penghambat yang besar bagi anggota Komunitas PTP untuk menjaga komitmen tidak berpacaran.

Dengan adanya dukungan dari pihak sekolah, menurut peneliti hal ini juga akan meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri para anggota Komunitas PTP dalam mendakwahkan nilai antipacaran baik pada anggota atau calon anggota. Hal tersebut dikarenakan mereka akan merasa melakukan sesuatu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hal yang baik dan legal di sekolah dikarenakan mereka mendapatkan dukungan langsung dari pihak sekolah.

Pihak pemerintah secara tidak langsung juga ikut berkontribusi dalam menciptakan dan mempertahankan budaya antipacaran. Berdasarkan penyajian data sebelumnya pihak pemerintah memberikan dukungan dalam bentuk material dan moril. Dalam hal moril wakil walikota Bapak Wisnu Sakti Buana juga memberikan dukungan dalam bentuk video dengan menyatakan mendukung gerakan pelajar tanpa pacaran. Kemudian jika melihat respon dari anggota Komunitas PTP, maka anggota Komunitas PTP sangat senang dengan dukungan yang diberikan oleh Bapak Wisnu tersebut. Menurut peneliti, hal tersebut juga mampu memotivasi para anggota Komunitas PTP untuk menjaga komitmen tidak berpacaran dan lebih giat lagi dalam mendakwahkan nilai antipacaran.

Faktor eksternal lainnya yang juga mendukung proses penciptaan dan pemertahanan budaya antipacaran adalah MUI Kota Surabaya. Pihak MUI memberikan dukungan dalam bentuk memberikan fasilitas tempat agar Komunitas PTP bisa menjalankan kegiatan-kegiatan dakwahnya.

Kemudian berkaitan dengan faktor internal, komitmen dari seluruh anggota Komunitas PTP juga menjadi faktor pendukung terciptanya dan bertahannya budaya antipacaran pada Komunits PTP. Berdasarkan penyajian data sebelumnya motivasi anggota dalam mendirikan Komunitas PTP tidak hanya sekedar untuk berkompetisi dengan komunitas lainnya, melainkan dilandasi oleh semangat dakwah yang tinggi. Jika melihat sejarah berdirinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komunitas PTP, dapat diketahui bahwa komunitas ini lahir berdasarkan permasalahan yang terjadi di masyarakat. Sebelum pendirian Komunitas PTP, para pendiri telah melakukan penelitian pada masyarakat secara langsung tentang permasalahan yang terjadi di kalangan remaja saat ini. Bagi para pendiri dan seluruh anggota, Komunitas PTP merupakan wadah perjuangan dakwah. Menurut peneliti latar belakang yang kuat akan membuat seseorang memiliki motivasi yang besar dalam mencapai tujuan. Hal ini tercermin pada motivasi para pendiri Komunitas PTP yang memiliki motivasi yang tinggi dalam mendakwahkan nilai antipacaran pada kalangan pelajar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagaimana yang disampaikan oleh peneliti pada bab pendahuluan, tujuan dari penelitian ini meliputi 4 hal, diantaranya adalah: Pertama, untuk mengetahui dan menganalisis proses penciptaan budaya organisasi antipacaran pada Komunitas PTP Surabaya. Kedua, untuk untuk mengetahui dan menganalisis proses pemertahanan budaya organisasi antipacaran pada Komunitas PTP Surabaya. Ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi antipacaran pada Komunitas PTP Surabaya. Keempat, untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukug proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi antipacaran pada Komunitas PTP Surabaya.

Setelah peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang kemudian dianalisa dengan menggunakan teori penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi, maka peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses penciptaan budaya organisasi oleh Komunitas PTP Surabaya yang ditujukan pada anggota baru meliputi beberapa hal. Pertama adalah seleksi anggota, meskipun Komunitas PTP terbuka untuk semua kalangan pelajar termasuk yang masih berpacaran, namun untuk bisa masuk sebagai anggota baru maka diperlukan syarat komitmen dalam bentuk aktif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengikuti kegiatan pembinaan dan konseling personal. Kedua adalah tindakan manajemen puncak, beberapa tindakan manajemen puncak yang ditunjukkan meliputi para pendiri senantiasa berusaha untuk memberikan keteladanan pada para anggota baru dalam bentuk waktu, tenaga, ilmu dan materi, senantiasa menghidupkan norma antipacaran lewat pengadaan Kajian Pelajar Kekinian (KPK) dan konseling personal, bagi anggota baru yang berpacaran disikapi dengan pemberian pembinaan dan konseling personal ulang serta memberikan penghargaan dalam bentuk pemberian jabatan dan peran bagi anggota baru yang dipandang berhasil menyesuaikan diri dengan nilai antipacaran. Ketiga adalah sosialisasi budaya antipacaran pada anggota baru, secara umuum dalam melakukan sosialisasi nilai dilakukan lewat cara formal dan informal, cara formal dilakukan dengan pengadaan Kajian Pelajar Kekinian (KPK), Tabliq Akbar, Aksi-aksi orasi dan Konseling Personal, sedangkan untuk cara informal dilakukan melalui media sosial instagram, Facebook dan OA Line, komunikasi Whatsapp (WA) dan berkumpul bersama yang biasa disebut dengan kopdar (kopi darat), kemudian untuk mengingatkan nilai antipacaran sehari-hari, Komunitas PTP juga memberikan pin, kaos dan sticker yang bertuliskan Duta Pelajar Tanpa Pacaran pada angggota baru.

2. Proses pemertahanan budaya organisasi oleh Komunitas PTP yang ditujukan pada anggota lama dan pengurus dilakukan dengan beberapa hal pula. Pertama, seleksi pengurus, Komunitas PTP menetapkan kriteria calon pengurus yang disesuaikan dengan tujuan pemertahanan budaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antipacaran diantaranya adalah tidak berpacaran, berpenampilan syar'i, memiliki pengalaman berorganisasi dan terbukti aktif dalam kegiatan organisasi, kemudian dalam melakukan seleksi pengurus dilakukan melalui metode pengamatan dan wawancara. Kedua, tindakan manajemen puncak, pendiri memberikan keteladanan yang sama diberikan pada anggota baru dan memberikan kebijakan untuk mengeluarkan anggota lama atau pengurus yang kedapatan melakukan pacaran secara terang-terangan. Ketiga, sosialisasi budaya organisasi, target sosialisasi budaya yang ditujukan pada anggota lama dan pengurus lebih tinggi dibandingkan dengan target sosialisasi budaya yang ditujukan pada anggota baru yaitu menerapkan dan ikut serta menyampaikan nilai antipacaran, cara sosialisasi budaya pada anggota lama dan pengurus tidak hanya dilakukan melalui kajian KPK yang bersifat umum tapi melalui kajian khusus yang lebih informal dengan materi yang tidak hanya membahas tentang komitmen untuk tidak berpacaran namun juga membahas tentang pengembangan organisasi, untuk menjaga motivasi sehari-hari maka diangkat motto atau jargon "Tiada hari tanpa dakwah" dan motivasi al-Quran Surat Muhammad ayat 7 yang disesuaikan dengan target sosialisasi budaya pada angggota lama dan pengurus.

3. Faktor penghambat Komunitas PTP dalam proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi antipacaran meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah karakter dari anggota PTP sendiri yang mayoritas pelajar sehingga memiliki karakter yang labil dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjaga komitmen untuk tidak berpacaran. Sedangkan Faktor eksternal meliputi lingkungan pergaulan khusus di sekolah, lingkungan masyarakat dan lingkungan sosial media yang memberikan pengaruh pada para anggota Komunitas PTP sehingga mereka sulit untuk *istiqomah*.

4. Faktor pendukung Komunitas PTP dalam proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi antipacaran juga meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah tingginya komitmen dari anggota khususnya para pendiri dalam memperjuangkan nilai antipacaran. Sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan dari pihak sekolah, pihak pemerintah Kota Surabaya dan pihak MUI Kota Surabaya yang memberika dukungan berupa material dan moril sehingga anggota Komunitas PTP bisa menjaga nilai antipacaran.

B. Saran

1. Saran bagi Komunitas PTP Surabaya

Dalam melaksanakan proses penciptaan budaya organisasi antipacaran yang ditujukan pada anggota baru, Komunitas PTP Surabaya dihadapkan pada beberapa tipe anggota baru, diantaranya anggota baru yang menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana *move on*, anggota baru yang sejak awal sudah memiliki nilai antipacaran, anggota baru yang menjadikan Komunitas PTP sebagai sarana aktualisasi dan anggota baru yang menjadikan Komunitas PTP sebagai tempat dakwah untuk mencari kebenaran. Selama ini proses penciptaan budaya organisasi pada keempat tipe anggota baru tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disamakan atau tidak ada cara spesifik untuk masing-masing tipe, padahal masing-masing tipe memiliki karakteristik masing-masing. Agar anggota baru mudah dalam menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi yang hendak diciptakan, akan lebih baik jika Komunitas PTP membuat strategi yang spesifik pada masing-masing tipe anggota baru.

Kemudian untuk menjauhkan para anggota dari pengaruh berpacaran, Komunitas PTP selama ini telah melakukan usaha dengan memotivasi para anggotanya guna aktif pada lomba-lomba tingkat pelajar sehingga mereka sibuk untuk memikirkan hal positif daripada memikirkan perilaku pacaran. Saran peneliti kepada Komunitas PTP adalah akan lebih baik jika Komunitas PTP membuat program khusus dengan target spesifik agar anggota PTP benar-benar mengikuti lomba-lomba tingkat pelajar, sehingga tidak hanya berupa motivasi saja. Bagi anggota yang mengikuti dan bisa memenangkan perlombaan maka bisa diberikan penghargaan khusus. Hal tersebut akan juga memotivasi para anggota lainnya untuk mengikuti perlombaan-perlombaan yang ada.

Saran ketiga adalah meskipun pada beberapa sekolah Komunitas PTP telah berhasil menjalin kerjasama dengan pihak sekolah khususnya bidang BK untuk menerapkan nilai antipacaran di sekolah, namun peneliti melihat bahwa sekolah yang menerapkan hal tersebut masih sedikit, sehingga perlu ditambah lagi usaha dalam menjalin hubungan dengan pihak sekolah lainnya yang lebih banyak. Peneliti memandang dukungan dari pihak sekolah sangat berpengaruh terhadap penerapan nilai antipacaran para anggota. Para anggota

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan meningkat kepercayaan dirinya saat melakukan dakwah dan merekapun juga bisa mendapatkan pengondisian yang positif di sekolah.

Saran yang terakhir adalah selama ini penghargaan pada anggota yang berhasil menyesuaikan diri dengan budaya organisasi hanya diberikan pada anggota baru dengan memberi mereka jabatan di organisasi, sedangkan untuk para pengurus belum ada program penghargaan khusus. Menurut peneliti bagi pengurus yang memiliki kontribusi besar atau yang bisa menjadi teladan bagi selainnya juga perlu diberikan penghargaan. Hal tersebut dikarenakan dalam proses pemertahanan budaya organisasi maka orang yang sangat berperan adalah para pengurus itu sendiri. Untuk itu diperlukan sistem motivasi tertentu agar para pengurus tetap *istiqomah* dalam menerapkan dan menyampaikan nilai antipacaran.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan mengetahui dan menganalisis proses penciptaan dan pemertahanan budaya organisasi Komunitas PTP Surabaya serta faktor penghamat dan faktor pendukungnya. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti tidak bisa melihat bagaimana pengaruh nilai antipacaran yang terbangun dalam kehidupan sehari-hari para anggota.

Kemudian jika melihat sejarah berdirinya Komunitas PTP, maka Komunitas PTP memandang bahwa persoalan degradasi moral dan pergaulan bebas termasuk dalam hal penurunan motivasi belajar siswa dikarenakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku berpacaran. Untuk itu penelitian ini bisa diteruskan dengan melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif tentang hubungan budaya organisasi dengan perilaku anggota dalam kehidupan sehari-hari, bisa berkaitan dengan moralitas sehari-hari atau dalam hal motivasi belajar di sekolah. Dengan begitu diharapkan ada informasi berkaitan dengan korelasi hubungan budaya organisasi yang terbangun dengan sikap anggota dalam kehidupan sehari-hari.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Alimurdin, Nurwahidah. "Konsep Dakwah dalam Islam", *Hunafah*, Vol. 4, No. 1, Maret, 2007.

Aziz, Moh. Ali. *Ilmu dakwah*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2011.

Departemen Agama RI. *Al Quran dan Terjemahan*. Semarang: Karya Toha Putra Semarang.

Devito, Joseph A. Komunikasi Antarmanusia, terj. Agus Maulana. Jakarta: Professional Books.

Kusdi. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian Dan Praktik.* Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Pramukti, Candra Dwi. "Budaya Organisasi di Panti Asuhan "Aisyiyah Nganjuk". Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017.

Moeljono, Djokosantoso. *Cultured: Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005.

Muchtarom, Zaini. *Dasar dasar manjemen dakwah*. Yogjakarta: Al-Amin Press, 1996.

Muhtadi, Asep Saeful dan Agus Ahmad Safei. *Metode Penelitian Dakwah*. (Bandung: Pustaka Setia, 2003.

Nawawi, Hadri dan M. Matini Nawawi. *Instrument Penelitian Bidang Sosial*, Yogjakarta: Gajah Mada University Press. 1992.

Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi.* Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Panji, Aditya. "Hasil Survei Pemakaian Internet Remaja di Indonesia". Dalam https://tekno.kompas.com/read/2014/02/19/1623250/Hasil.Survei.Pemakaian.Internet.Remaja.Indonesia, 24 Juli 2018.

Pearce, John dan Richard B. Robinson. *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*, terj. Nia Pramita Sari. Jakarta: Salemba Empat, 2013.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

_____, Stephen P. *Teori Organisasi: Struktur, Desain Dan Aplikasi*, terj. Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan, 1994.

_____, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, terj. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo, 2001.

Rufaidah, Ani. "Perencanaan Program Dakwah Gerakan Pelajar Tanpa Pacaran Surabaya". Tesis—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017.

Siagiaan, Sondang P. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara 2004.

Tjiharjadi, Semuil. "Pentingnya Posisi Budaya dan Efektivitas Organisasi dalam Kompetisi di Masa Depan". *Manajemen*, Vol. 6, No. 2, Mei, 2007.

Soedibyo, Hertanto. "Pergaulan Bebas Remaja Mengkhawatirkan". Dalam https://regional.kompas.com/read/2010/07/31/21544680/Pergaulan.Bebas.Remaja.Mengkhawatirkan-14, 24 juli 2018.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2008.

_____. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Surya, Alan. "Transformasi Konsep Pacaran pada Anggota Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran (PTP) Surabaya". Tesis—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017.

Uha, Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Sidoarjo: Mitra Media Nusantara, 2010.

____, Ismail Nawawi. *Perilaku Organisasi: Teori, Transformasi Aplikasi pada Organisasi, Bisnis, Politik dan Sosial*. Surabaya: Mitra Media Nusantara, 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id