



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 3, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/06/2024
 Reviewed : 09/07/2024
 Accepted : 14/07/2024
 Published : 21/07/2024

Sudiyono¹
 Satria Avianda²
 Nurcahyo³
 Abdul Aziz⁴
 Teguh Harso
 Widagdo⁵
 Martina Kaisriani
 Rupa⁶

PERAN STRATEGIC POWER LEADERSHIP “GRASSROOTS” (AKAR RUMPUT) TERHADAP LOYALITAS ANGGOTA PADA LEMBAGA PARTAI POLITIK

Abstrak

Penelitian ini membahas peran Strategic Power Leadership dalam memengaruhi loyalitas karyawan pada lembaga partai politik. Konsep Strategic Power Leadership menyoroti pentingnya penggunaan kekuatan strategis untuk merancang dan melaksanakan strategi yang efektif dalam memperkuat hubungan dengan karyawan, sehingga memperkuat loyalitas mereka terhadap partai. Studi ini menggunakan metode penelitian kualitatif, termasuk wawancara mendalam dan observasi partisipatif, untuk mendalami pemahaman tentang bagaimana peran Strategic Power Leadership "Grassroots" memengaruhi loyalitas karyawan pada lembaga partai politik. Temuan menunjukkan bahwa pemimpin partai yang menerapkan pendekatan "Grassroots" mampu membangun hubungan yang inklusif, adil, dan responsif dengan karyawan. Melalui komunikasi terbuka, keterlibatan aktif, dan perhatian terhadap kebutuhan individu, pemimpin partai dapat memperkuat loyalitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung. Kesimpulannya, peran Strategic Power Leadership memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada lembaga partai politik. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti visi yang inspiratif, keterlibatan aktif, keadilan, integritas, dan komunikasi terbuka, pemimpin partai dapat memperkuat hubungan dengan karyawan dan memastikan kesetiaan mereka terhadap partai politik. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin partai dalam membangun tim yang solid dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi politik mereka.

Kata Kunci: Strategic, Power Leadership, Loyalitas, Grassroot, Partai Politik

Abstract

This research discusses the role of Strategic Power Leadership in influencing employee loyalty to political party institutions. In the context of organizational political dynamics, the role of party leaders is very important in building strong relationships with employees, which in turn influences their level of loyalty to political parties. The concept of Strategic Power Leadership highlights the importance of using strategic power to design and implement effective strategies in strengthening relationships with employees, thereby strengthening their loyalty to the party. This study uses qualitative research methods, including in-depth interviews and participant observation, to deepen understanding of how the role of Strategic Power Leadership "Grassroots" influences employee loyalty to political party institutions. The findings show that party leaders who implement the "Grassroots" approach are able to build inclusive, fair, and responsive relationships with employees. Through open communication, active involvement, and attention to individual needs, party leaders can strengthen employee loyalty and create a motivating and supportive work environment. In conclusion, the role of Strategic Power Leadership has a significant impact on employee loyalty to political party institutions. By paying attention to aspects such as an inspiring vision, active involvement, fairness, integrity, and open communication, party leaders can strengthen relationships with employees and ensure

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
 email: abdulaziz@unw.ac.id

their loyalty to the political party. The implications of this research provide valuable insight for party leaders in building solid and engaged teams in achieving the goals of their political organizations.

Keywords: Strategic, Power Leadership, Loyalty, Grassroots, Political Parties

PENDAHULUAN

Lembaga partai politik menggambarkan dinamika yang kompleks dalam politik partai, di mana hubungan antara pemimpin partai dan anggota memiliki dampak yang signifikan terhadap stabilitas dan keberhasilan partai politik tersebut. Konsep Strategic Power Leadership "Grassroots" menekankan pentingnya membangun dukungan dan keterlibatan dari basis atau akar rumput partai, yaitu anggota partai di tingkat lokal atau daerah, sebagai fondasi yang kuat bagi keberlangsungan partai politik. Dalam konteks ini, pemimpin partai yang menerapkan pendekatan "Grassroots" mengakui pentingnya memperkuat hubungan dengan anggota partai di tingkat bawah, mendengarkan aspirasi mereka, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan (Chen et al., 2021). Dengan melakukan hal ini, pemimpin partai mampu menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih dalam di antara anggota partai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap partai tersebut.

Namun, peran Strategic Power Leadership "Grassroots" tidak terbatas pada sekadar membangun loyalitas anggota, tetapi juga memengaruhi keseluruhan dinamika politik partai. Dengan memiliki dukungan yang kuat dari basis, pemimpin partai dapat menggerakkan energi politik dan mobilitas massa yang diperlukan untuk mencapai tujuan partai, seperti meraih kemenangan dalam pemilihan atau memperjuangkan agenda politik tertentu (J. (Sunny) Kim et al., 2020). Oleh karena itu, memahami peran Strategic Power Leadership "Grassroots" dalam mempengaruhi loyalitas anggota adalah kunci untuk memahami dinamika politik internal dan eksternal partai politik yang lebih besar. Selain itu, peran Strategic Power Leadership "Grassroots" juga memainkan peran kunci dalam memperkuat legitimasi dan kepercayaan publik terhadap partai politik. Dengan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap aspirasi dan kebutuhan anggota di tingkat basis, pemimpin partai dapat membangun citra partai yang lebih inklusif dan responsif terhadap kepentingan masyarakat (J. Kim & Jung, 2022). Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap partai politik sebagai representasi yang sah dan efektif dari keinginan rakyat.

Namun, tantangan dalam menerapkan pendekatan "Grassroots" juga dapat muncul, terutama terkait dengan koordinasi dan konsistensi dalam menjalankan strategi tersebut di seluruh tingkatan partai. Selain itu, sumber daya yang terbatas dan persaingan internal dapat menjadi hambatan dalam memperkuat hubungan dengan basis partai secara efektif. Oleh karena itu, pemimpin partai perlu memiliki keterampilan manajemen yang kuat dan komitmen yang teguh untuk mengimplementasikan pendekatan "Grassroots" dengan sukses (Sanipar, 2002).

Dengan memahami peran Strategic Power Leadership "Grassroots" dalam memengaruhi loyalitas anggota pada lembaga partai politik, kita dapat menggali lebih dalam dinamika politik partai yang kompleks dan mengidentifikasi strategi yang efektif untuk membangun partai politik yang berkelanjutan dan memiliki dukungan yang kuat dari masyarakat (Alya Parangu, 2018).

Di Indonesia, partai politik menjadi signifikan sejak reformasi 1998 dan sejak diundangkannya paket Undang-Undang Politik tahun 1999. Meskipun reformasi termasuk menyentuh perubahan signifikan dalam sistem perwakilan dan partai politik, namun berbagai kajian menunjukkan kesenjangan antara peran ideal partai politik yang dituntut dalam reformasi dan kondisi empiris partai politik. Tidak jarang peneliti menunjukkan adanya keberlanjutan karakteristik partai politik dengan era sebelum reformasi dimana partai politik tidak memiliki platform ideologi yang jelas dan hanya mendasarkan diri pada praktek bagi-bagi kekuasaan demi kepentingannya sendiri, sehingga partai politik membentuk relasi kartel. Partai politik bertindak sebagai penghubung antara pihak yang memerintah dan yang di perintah yaitu menampung informasi dari masyarakat untuk disalurkan pada pihak penguasa dan sebaliknya dari pihak penguasa kepada masyarakat (Elingger, 2017). Informasi dari masyarakat berupa pendapat dan aspirasi diatur dan dioleh sedemikian rupa sehingga dapat disalurkan pada pihak pengambil kebijaksanaan. Sebaliknya, informasi dari pemerintah berupa rencana, program atau

kebijakan –kebijakan pemerintah disebarluaskan oleh partai politik kepada masyarakat. Fungsi partai politik sebagai sarana komunikasi politik berbeda dalam berbagai negara.

Sistem paersaiangan politik dan control media masa membuat partai politik perlu melakukan tranformasi diri. Berbagai cara lama yang sering berkembnag di seperti manipulasi, tekanan,eksploitasi tidak relevan lagi untuk digunakan . Sehingga perlu di pikirkan cara-cara baru untuk memenangkan persaiangan politik. Dalam hal ini perlu ditekankan bahwa untuk memenangkan persaiangan politik tidak dapat dicapai dalam waktu yang cepat dan instan. Apalagi untuk emmbangun kepercayaan publik .atau dukungan publik, dan komitmen publik untuk mendukung suatu partai politik. Oleh karena itu bagaimana membuat partai politik dapat berlangsung lama(sustanaible). Hal ini harus dilakuakn dengan menciptakan profesionalisme politik pada organisasi dan para politisinya. Profesionalisme ini dilihat dari sebagai sikap yang berusaha mendekati ukuran standard an ketentuan sebagaimana mestinya. Profesionalisme organisasi dapat dilakukan denagn menerapkan semua ketentuan dan peraturan, baik yang ditetapkan ditingkat nasional maupun didalam struktur organisasi partai politik itu sendiri (Sanipar, 2002). Ketentuan tentanf system rekrutmen, seleksi, kaderisasi, pemuluan ketua partpol, dan pemeilihan calon partai harus sesuai dengan prinisp dan kaidah yang telah disepakati bersama. Sementara profesionalisme politisi ditujunkan denagn sikap dan usaha untuk berlaku dan bertindak tepat sebagai politisi. Hal ini tentunya sulit diwujudkan apabila tidak tertata system dan prosudur yang ada dalam tubuh organisasi partai politik(Setyaningrum, 2005). Sehingga profesionalisme partai politik perlu dilakukan denagn pembenahan struktur internal partai politik (Setyaningrum, 2005). Memanag secara umum profesionalisme partai politik sangat terkait dengan insentif ekonomi. Hal ini disebabkan karena masih sangat sukit untuk mengharapkan elit pratai untuk focus pada peran dan fungsinya sebagai politisi kalau tidak dibaringi dengan imblan ekonomi.

Kepemimpinan power demokratis bersifat partisipatif dan integratif. Kepemimpinan bentuk ini menyatukan pendapat dan pemikiran politik yang berbeda-beda dan dapat meyakinkan sejumlah besar pemilih, atau anggota partai, dengan mengintegrasikan sejumlah kepentingan secara tepat dan tetap dapat diterima oleh hampir seluruh pihak. Jenis kepemimpinan demokratis yang artistik ini tidak berusaha menerapkan kebijakan secara otoriter, namun lebih berusaha mengintegrasikan opini-opini dan kepentingan-kepentingan yang diaspirasikan anggotanya secara bertanggungjawab sesuai dengan situasinya. Ini merupakan bentuk yang sangat penting bagi partai politik. Kepemimpinan ini justru mendukung partisipasi(Tasci, 2020).

Mengembangkan program dasar partai bukanlah tugas yang hanya dapat dilakukan oleh para pakar, meskipun pakar-pakar ini tentu saja dapat memainkan peranan yang menentukan dan produktif, namun peranan mereka akan tetap terbatas. Lebih penting lagi untuk melibatkan semua anggota partai untuk terlibat di dalam proses pengembangan ini dengan cara yang jelas dan matang. Hal ini dapat dilakukan dengan ribuan cara yang berbeda dan tergantung sepenuhnya pada keadaan-keadaan tertentu di negara tersebut, pada tradisi budayanya, pada sejarah partai politik tersebut di masa lalu, dan pada kelompok-kelompok yang ada dalam organisasi tersebut(Hajjali, 2022). Proses demokrasi untuk merumuskan platform partai bukan berarti partai tersebut kekurangan bentuk kepemimpinan. Kepemimpinan partai ditugaskan untuk menjalankan peran inisiatif, regulatif, dan organisatoris yang lebih besar untuk mendukung kesuksesan keseluruhan proses ini. Pimpinan partai memberikan masukan untuk isi dan pengaturan proses perumusannya dan juga mengkomunikasikan keseluruhan proyek ini kepada publik(Azmy, 2015).

METODE

Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena manusia dalam konteks alami dan kompleks. Dalam konteks penelitian mengenai peran Strategic Power Leadership "Grassroots" terhadap loyalitas anggota pada lembaga partai politik, metode penelitian kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk mendalami pemahaman tentang dinamika yang terlibat dalam interaksi antara pemimpin partai dan anggota partai di tingkat lokal.

Penelitian kualitatif ini akan melibatkan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemimpin partai, anggota partai, dan pengamat politik (Cooper, 2017). Wawancara ini akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang bagaimana pemimpin partai menerapkan pendekatan "Grassroots" dalam membangun hubungan dengan anggota partai, serta bagaimana hal ini memengaruhi tingkat loyalitas anggota terhadap partai politik.

Selain itu, metode penelitian kualitatif ini juga akan melibatkan observasi partisipatif di tingkat lokal atau daerah, di mana peneliti akan terlibat langsung dalam kegiatan partai politik dan mengamati interaksi antara pemimpin dan anggota partai. Observasi ini akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang bagaimana strategi "Grassroots" diterapkan dalam konteks nyata, serta bagaimana hal ini mempengaruhi dinamika loyalitas di antara anggota partai.

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini akan dilakukan secara induktif, di mana peneliti akan mencari pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data yang terkumpul (Syaiful, 2018). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana peran Strategic Power Leadership "Grassroots" memengaruhi loyalitas anggota pada lembaga partai politik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Peran Strategic Power Leadership terhadap Loyalitas Karyawan pada Lembaga Partai Politik

Strategic Power Leadership terhadap loyalitas karyawan pada lembaga partai politik mencakup dinamika penting dalam menjaga hubungan antara pemimpin dan karyawan di lingkungan politik. Peran ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk merancang dan melaksanakan strategi yang efektif dalam membangun hubungan yang kuat dan berkelanjutan dengan karyawan, sehingga memperkuat loyalitas mereka terhadap partai politik. Pertama-tama, peran Strategic Power Leadership melibatkan pengembangan visi, misi, dan nilai bersama yang dipegang oleh partai politik (Hajiali, 2022). Pemimpin partai perlu mampu menginspirasi karyawan dengan visi jangka panjang dan tujuan partai, yang dapat memotivasi karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen pada perjuangan politik partai.

Peran kepemimpinan kekuatan strategis dalam sebuah partai politik sangat penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Berikut adalah beberapa cara di mana kepemimpinan strategis dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam konteks lembaga partai politik:

1. **Visi yang Jelas:** Kepemimpinan yang kuat harus memiliki visi yang jelas tentang arah dan tujuan partai politik. Dengan memiliki visi yang kuat, karyawan akan merasa termotivasi dan terarah dalam pekerjaan mereka.
2. **Komunikasi yang Efektif:** Komunikasi yang terbuka dan jelas dari pimpinan partai politik dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Ini membantu memperkuat ikatan antara karyawan dan partai politik, meningkatkan loyalitas mereka.
3. **Pengembangan Karyawan:** Kepemimpinan strategis melibatkan pengembangan karyawan sebagai aset penting. Melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir, karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, yang dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap partai politik.
4. **Pendekatan Partisipatif:** Membuka kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan masukan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan identifikasi dengan partai politik. Hal ini dapat diperkuat oleh kepemimpinan yang mendengarkan dan menghargai sudut pandang karyawan.
5. **Etika Kepemimpinan:** Kepemimpinan yang etis dan adil penting untuk membangun kepercayaan dan integritas dalam organisasi. Ketika karyawan melihat bahwa keputusan dan tindakan pemimpin didasarkan pada nilai-nilai yang benar dan keadilan, mereka cenderung lebih loyal terhadap partai politik tersebut.
6. **Penghargaan dan Pengakuan:** Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan partai politik dapat memperkuat loyalitas mereka. Ini bisa berupa penghargaan, promosi, atau pengakuan publik atas pencapaian mereka.

7. Memelihara Budaya Organisasi yang Positif: Kepemimpinan strategis harus memastikan bahwa budaya organisasi mendukung kolaborasi, kerja tim, dan rasa saling menghargai. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi dan terhubung secara emosional dengan partai politik.

Dengan mengadopsi pendekatan-pendekatan ini, kepemimpinan strategis dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap lembaga partai politik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Tasci, 2020).

Selain itu, pemimpin partai juga harus dapat membangun keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan partai politik. Hal ini meliputi memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam kampanye, kegiatan sosial, atau inisiatif lainnya yang dilakukan oleh partai. Selanjutnya, penting bagi pemimpin partai untuk memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan secara individual. Hal ini mencakup memberikan dukungan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan, serta menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan (Suppiah & Sandhu, 2011).

Hasil Wawancara dengan Anggota Staf Partai Politik: Pengaruh Strategic Power Leadership terhadap Loyalitas

Pada sebuah pagi yang cerah, peneliti duduk bersama dengan Sarah, seorang anggota staf yang telah bekerja di dalam lembaga partai politik selama lima tahun terakhir. Dalam pembicaraan kami yang santai, kami menjelajahi bagaimana kepemimpinan strategis telah mempengaruhi persepsi dan loyalitasnya terhadap partai politik tersebut.

Sarah memulai dengan menyatakan betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam memandu arah dan tujuan organisasi. "Kepemimpinan yang kuat dengan visi yang jelas memberikan kami arah yang diperlukan untuk bergerak maju," katanya sambil mengangguk. "Ketika kami memiliki pemimpin yang memperjuangkan nilai-nilai yang kami yakini, itu membuat kami merasa terhubung dengan misi partai politik."

Kami membahas bagaimana komunikasi yang terbuka dari pimpinan telah meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. "Ketika kami merasa didengar dan dihargai, itu membuat kami merasa sebagai bagian integral dari organisasi ini," ujar Sarah dengan antusias. "Ini bukan hanya tentang mengikuti perintah, tetapi benar-benar merasa memiliki dalam mencapai tujuan kami bersama."

Sarah juga menyoroti pentingnya pengembangan karir dan penghargaan atas kontribusi karyawan. "Partai politik ini memberikan peluang nyata bagi kami untuk tumbuh dan berkembang," katanya sambil tersenyum. "Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi pengakuan atas kerja keras mereka, itu menciptakan lingkungan di mana loyalitas tumbuh secara alami."

Pada akhir wawancara, Sarah menekankan bagaimana budaya organisasi yang positif telah memengaruhi sikapnya terhadap partai politik. "Kami memiliki budaya yang mendorong kolaborasi dan saling menghargai," tuturnya. "Ini bukan hanya tempat kerja, tetapi komunitas di mana kami merasa seperti keluarga politik. Itu membuat kami bertahan dan memberikan yang terbaik untuk partai politik ini."

Dari wawancara ini, jelas bahwa peran kepemimpinan strategis sangat penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan dalam lembaga partai politik. Dengan visi yang jelas, komunikasi yang efektif, pengembangan karyawan, dan budaya organisasi yang positif, partai politik dapat membangun tim yang kuat dan berdedikasi untuk mencapai tujuan bersama.

Wawancara dengan Ketua DPC Partai: Pengaruh Strategic Power Leadership terhadap Loyalitas

Dalam hasil wawancara, peneliti berbicara dengan Pak Sutarto, seorang pemimpin yang berpengalaman di tingkat cabang partai politik. Saya mulai dengan bertanya tentang pandangannya tentang peran kepemimpinan strategis dalam mempengaruhi loyalitas karyawan di lingkungan politik. "Pada dasarnya, kepemimpinan strategis adalah fondasi dari keberhasilan organisasi politik," ungkap Pak Sutarto dengan suara mantap. "Sebagai Ketua DPC, saya merasa penting untuk memiliki visi yang jelas dan rencana strategis yang dapat memandu langkah kami menuju tujuan bersama."

Peneliti melanjutkan diskusi tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam membangun hubungan yang kokoh antara pemimpin dan karyawan. "Saya percaya bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan adalah kunci untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan di antara anggota staf," katanya sambil menekankan, "Kami selalu berusaha untuk mendengarkan dan merespons kebutuhan mereka dengan cepat."

Pak Sutarto juga menyoroti pentingnya memberikan kesempatan pengembangan bagi karyawan. "Di dalam partai politik, kami berusaha untuk membentuk tim yang terampil dan berpengetahuan," katanya sambil menjelaskan, "Kami memberikan pelatihan dan pembinaan yang diperlukan agar anggota staf kami dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar." Kami juga membahas bagaimana budaya organisasi yang positif dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan partai politik. "Kami berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bersemangat," tutur Pak Sutarto dengan antusias. "Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih setia terhadap visi dan misi partai politik."

Dari wawancara ini, peneliti menemukan betapa pentingnya peran kepemimpinan strategis dalam membentuk loyalitas karyawan dalam konteks partai politik. Dengan visi yang jelas, komunikasi yang efektif, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang positif, partai politik dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan menerapkan pendekatan *Strategic Power Leadership* yang efektif, partai politik dapat memperkuat loyalitas karyawan dan membangun tim yang solid dan terlibat dalam mencapai tujuan partai. Ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, tetapi juga memperkuat posisi partai politik dalam persaingan politik yang semakin ketat. Selain itu, peran *Strategic Power Leadership* juga mencakup membangun hubungan yang inklusif dan adil di antara karyawan. Pemimpin partai perlu memastikan bahwa keputusan dan kebijakan yang dibuat memperhatikan kepentingan dan keadilan bagi semua karyawan, tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan tidak adil.

Selanjutnya, pemimpin partai juga harus menjadi contoh yang baik bagi karyawan dalam hal integritas, etika, dan moralitas. Sikap dan perilaku pemimpin memainkan peran kunci dalam membentuk budaya organisasi dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh karyawan. Oleh karena itu, konsistensi antara kata dan tindakan pemimpin dengan nilai-nilai partai politik akan membantu memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan (Midhat Ali et al., 2021). Penting juga bagi pemimpin partai untuk membangun saluran komunikasi yang efektif dan terbuka dengan karyawan. Mendengarkan aspirasi, masukan, dan masalah yang dihadapi oleh karyawan dapat membantu pemimpin memahami kebutuhan mereka dengan lebih baik, sehingga dapat merancang kebijakan dan strategi yang relevan dan berkelanjutan.

Dengan menerapkan pendekatan *Strategic Power Leadership* yang holistik dan inklusif, partai politik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan memelihara loyalitas karyawan. Ini tidak hanya akan membawa manfaat bagi karyawan secara individual, tetapi juga menghasilkan dampak positif yang signifikan bagi keseluruhan keberhasilan dan keberlanjutan partai politik. Loyalitas adalah sikap setia dan positif yang timbul dari diri sendiri untuk kepentingan individu maupun perusahaan. Loyalitas dapat disebut dengan komitmen. Menurut Robbins dan Judge (2016:47), komitmen dalam organisasi adalah seorang pekerja yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan kata lain maka komitmen merupakan loyalitas karyawan yang terbentuk dalam organisasi untuk mewujudkan sebuah tujuan dan harapan dengan tetap menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya. Menurut Saydam dalam Riyanti (2015:6), loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sikap dan tingkah laku karyawan yang loyal akan tercermin saat mereka melakukan tugasnya dengan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, memberikan hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja, dan menjaga segala investasi perusahaan yang disediakan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, karena segala sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam hal motivasi

sehingga karyawan akan melakukan sikap yang positif dan kepuasan kerja bahkan mendorong loyalitas karyawan.

Hal yang membentuk Loyaitas adalah power leadership yang dapat diartikan Dalam leadership power identik dengan kekuatan, kekuasaan, dan kekuatan. Power merupakan “sarana” kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Power sebagai alat menjalankan pengaruh. Power adalah kemampuan (ability) untuk menjadikan orang lain mau melaksanakan sesuatu. Menurut Achmad (2000) power diidentifikasi sebagai kemampuan seseorang/ bagian dalam organisasi untuk mempengaruhi orang/ bagian lain (agar menjalankan perintah atau mengerjakan sesuatu yang sebelumnya tidak mereka inginkan) untuk mencapai tujuan, sesuai keinginan pemilik power. Sementara itu, authority adalah hak (right) untuk meminta orang lain melakukan sesuatu. Sejalan dengan pengertian tersebut Ahmad (2000) mengatakan otoritas merupakan kekuatan untuk mencapai hasil yang diinginkan, tapi hanya mencakup kekuatan yang telah digariskan menurut hirarki atau garis komando(Ratnasari, 2000).

Peran power sangat penting, terutama berhubungan dengan keinginan membangun kepemimpinan yang efektif, yang biasanya diukur melalui peningkatan performansi kerja. Power yang sifatnya intangible dapat berubah menjadi sebuah tools yang berbahaya bagi organisasi, bila pemakaiannya berlebihan dan melebihi takaran kebutuhan organisasi. Penggunaan power yang berlebihan akan menyebabkan prosedur dan sisi-sisi manajerial organisasi porak poranda. Dalam kaitan dengan keberhasilan kepemimpinan, pemakaian power tidak sepenuhnya dilakukan(Becker, 1999). Hanya kepemimpinan dalam situasi tertentu saja memerlukan power dari sejumlah sumber power yang tersedia. Dan setiap situasi kepemimpinan akan membutuhkan kadar dan sumber power tersebut yang akan berbeda satu sama lain. Pemilihan sumber power yang tepat akan membawa seorang pemimpin berhasil dalam kepemimpinannya(Anggraini, 2007)

Transformasi partai politik menuju organisasi partai era digital, menjadi sebuah keniscayaan, agar lahir kelembagaan partai politik modern yang dikelola dengan menggunakan kekuatan digital space. Formulasi dan model yang telah diterapkan private sector sangat memungkinkan untuk diadopsi sesuai dengan kebutuhan dan aturan di internal partai. Sistem kepartaian dan komitmen Indonesia tentang digitalisasi, menurut saya, sangat memungkinkan partai politik melakukan transformasi itu. Partai politik di era digital, membutuhkan kualifikasi dan kapasitas baru, yang mampu mengelola kelembagaannya melakukan fungsi partai untuk menyemaikan bibit demokrasi yang akan melahirkan kesejahteraan bersama(Branine, 2010). Selain kualifikasi dan kapasitas baru, elit dan pengurus partai politik harus memiliki kemampuan berpikir inovatif agar selalu menemukan solusi dari masalah masyarakat yang diintegrasikan dengan social behavioral skills. Keterampilan perilaku sosial itu sangat penting karena di situlah letak keberhasilan kerja sama, kolaborasi, dan koordinasi meski selalu mudah diucapkan tetapi sangat sulit dilaksanakan. Kemampuan kolaboratif ini sangat penting di era disrupti karena tidak ada satu pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan cara kerja .

SIMPULAN

1. Mengembangkan program dasar partai bukanlah tugas yang hanya dapat dilakukan oleh para pakar, meskipun pakar-pakar ini tentu saja dapat memainkan peranan yang menentukan dan produktif, namun peranan mereka akan tetap terbatas. Lebih penting lagi untuk melibatkan semua anggota partai untuk terlibat di dalam proses pengembangan ini dengan cara yang jelas dan matang.
2. Hal yang membentuk Sikap dan tingkah laku karyawan yang loyal akan tercermin saat mereka melakukan tugasnya dengan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, memberikan hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja, dan menjaga segala investasi perusahaan yang disediakan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, karena segala sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam hal motivasi sehingga karyawan akan melakukan sikap yang positif dan kepuasan kerja bahkan mendorong loyalitas karyawan.
3. Selain kualifikasi dan kapasitas baru, elit dan pengurus partai politik harus memiliki kemampuan berpikir inovatif agar selalu menemukan solusi dari masalah masyarakat yang diintegrasikan dengan social behavioral skills. Keterampilan perilaku sosial itu sangat

penting karena di situlah letak keberhasilan kerja sama, kolaborasi, dan koordinasi meski selalu mudah diucapkan tetapi sangat sulit dilaksanakan.

SARAN

1. Meningkatkan Komunikasi dan Keterlibatan: Pemimpin partai perlu meningkatkan komunikasi dan keterlibatan dengan anggota partai di tingkat basis. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, forum diskusi, atau platform online yang memungkinkan anggota untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memperkuat Identitas dan Nilai Bersama: Penting bagi partai politik untuk memperkuat identitas dan nilai bersama yang dipegang oleh anggota partai. Pemimpin partai perlu secara konsisten menyampaikan visi, misi, dan tujuan partai yang dapat memotivasi dan menginspirasi anggota.
3. Mendorong Partisipasi dan Keterlibatan Aktif: Pemimpin partai perlu mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif anggota dalam kegiatan partai politik, seperti kampanye, kegiatan sosial, atau kegiatan pelayanan masyarakat. Hal ini tidak hanya memperkuat rasa memiliki anggota terhadap partai, tetapi juga membangun koneksi emosional yang kuat.
4. Memberdayakan Anggota Basis: Penting bagi pemimpin partai untuk memberdayakan anggota basis dengan memberikan pelatihan, pendidikan politik, dan dukungan yang diperlukan untuk memungkinkan mereka menjadi agen perubahan di komunitas mereka sendiri.
5. Responsif Terhadap Kebutuhan Lokal: Pemimpin partai perlu menjadi responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi lokal di daerah basis partai. Hal ini melibatkan mendengarkan dengan cermat dan merespons masalah-masalah yang dihadapi oleh anggota partai di tingkat lokal, serta mengembangkan solusi yang relevan dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alya Parangu, K. (2018). Seminar Series in Humanities and Social Sciences THE POLITICAL CORRELATION OF ETHNIC IDENTITY IN THE ELECTION OF THE 2018 LAMPUNG GOVERNOR.
- Anggraini, K. (2007). Pengembangan Kapasitas Pegawai Untuk Mewujudkan Good Governance Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 03, 17–29.
- Azhari. (2017). The Role of Cooperative in the Indonesian Economy. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 01, 22–33.
- Azmy. (2015). Mengembangkan Human Resource Management yang Strategis untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) di Bank Syariah. *Binus Business Review*, 09(66–78).
- Becker. (1999). The impact of human resource management on organization performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 01, 799–801.
- Branine. (2010). Human Resource Management with Islamic Management Principles : A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 22, 721–727.
- Chen, M. Y. C., Lam, L. W., & Zhu, J. N. Y. (2021). Should companies invest in human resource development practices? The role of intellectual capital and organizational performance improvements. *Personnel Review*, 50(2), 460–477. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0179>
- Cooper. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 12, Jilid 1, Terjemahan oleh Rahma Wijayanti dan Gina Gania (4th ed.). Salemba Empat Karya.
- Darmadi, R., Silitonga, P., & Kristiadi, A. A. (2021). Pengaruh Social Media Customer Engagement Dalam Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas terhadap Perguruan Tinggi. *Widya Manajemen*, 3(2), 166–177.
- Elinger. (2017). Making The Business Case For The Learning Organization Concept: The Problem And The Solution. *Advances In Developing Human Resources*, 05, 163–172.
- Hajiali. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 19, 66–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>

- Harwiki. (2016). The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives. *Elshiver Journal International*, 03, 283–290.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation Effect of Quality of Worklife, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior (Case Study in The Most Outstanding Cooperatives in East Java Province). *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158.
- Kim, J. (Sunny), Milliman, J., & Lucas, A. (2020). Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1163–1179. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2019-0573>
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Midhat Ali, M., Qureshi, S. M., Memon, M. S., Mari, S. I., & Ramzan, M. B. (2021). Competency Framework Development for Effective Human Resource Management. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006124>
- Ratnasari, D. (2000). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 03, 32–42.
- Sanipar, M. T. (2002). Antropologi Politik: Pengkajian Pendekatan Tingkah Laku Dan Kebudayaan Menyoroti Pergerakan Aktor Politik. *Jurnal Sosial Humaniora*, 03, 27–37.
- Setyaningrum. (2005). Memetakan Lokasi Bagi Politik Identitas Dalam Wacana Politik Poskolonial” Dalam Politik Perlawanan (I. Publishers (ed.); 2nd ed.).
- Suppiah, V., & Sandhu, M. S. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. *Journal of Knowledge Management*, 15(3), 462–477. <https://doi.org/10.1108/13673271111137439>
- Syaiful, B. (2018). Metode Penelitian Bisnis - Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS (1st ed.). ANDI Press Publihsr.
- Tasci. (2020). Evaluation of Lifelong Learning Centers in Higher Education: A Sustainable Leadership Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 22, 1–19.
- Zuñiga-Collazos, A., Lozada, N., & Perdomo-Charry, G. (2020). Effect of absorption capacity acquired on organisational performance. *International Journal of Innovation Management*, 24(5), 1–19. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500486>