

Strategi Komunikasi Organisasi HMI Cabang Sukoharjo Dalam Aksi Solo Raya Menggugat

Rizqy Dyah Kumalasari¹, Pundra Rengga Andhita²

Universitas Muhammadiyah Surakarta¹, Universitas Amikom Purwokerto²

rizqidiah14@gmail.com, pundra@amikompurwokerto.ac.id

Kata kunci

Demonstrasi, HMI,
Komunikasi
Organisasi,
Omnibus Law,
*Organizational
Control Theory*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Sukoharjo dalam demonstrasi “Solo Raya Menggugat”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, *participant observation* dan studi literasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aksi yang dilakukan HMI Cabang Sukoharjo merupakan aksi damai. HMI Cabang Sukoharjo memiliki mekanisme komunikasi instruksional yang senantiasa dipatuhi oleh semua anggotanya. Dari aspek *simple control* HMI Cabang Sukoharjo menerapkan tiga tahapan aksi yakni diskusi, *setting* aksi dan konsolidasi. Terkait *technical control*, semua perangkat aksi telah dipersiapkan dan disetujui bersama di tahap persiapan, ada batasan yang jelas mengenai perangkat aksi yang boleh dan tidak boleh digunakan. Adapun dari aspek *bureaucratic* HMI Cabang Sukoharjo memerhatikan dengan baik prosedur legal formal mengenai aksi demonstrasi. Sedangkan *concertive control* diimplementasikan melalui komunikasi antar organisasi secara harmonis. Secara keseluruhan massa HMI Cabang Sukoharjo dapat dipastikan tidak ada yang terlibat dalam tindakan anarkis ataupun menjadi korban.

Keywords

Demonstration,
HMI,
Organizational
Communication,
Omnibus Law,
Organizational

Abstract

This study aims to explain how the *online* media Kompas.com views the issue of terrorism by using Zhongdang Pan and M. Kosicki's framing analysis which contains syntactic, script, thematic and rhetorical elements. This research uses a paradigm constructionist with a qualitative approach. The results showed that the framing carried out by Kompas.com on the issue of terrorism, one of which was the stabbing of the Coordinating Minister for Political, Legal and Security Affairs Wiranto by a husband and wife suspected

[1]

Control of terrorism and exposed to ISIS radicalism, showed his siding with the government through the point of view conveyed in the news. As well as efforts to build a negative image of terrorism through the use of the word attack contained in every news article on actions carried out by suspected terrorists while the reality is the stabbing of the Coordinating Minister for Political, Legal and Security Affairs Wiranto.

PENDAHULUAN

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan organisasi mahasiswa Islam tertua di Indonesia. Sejak didirikan pada tanggal 5 Februari 1947, organisasi ini memiliki rekam jejak panjang dalam berbagai pergerakan sosial dan intelektual di Indonesia. "HMI telah berhasil ikut serta dalam mempertahankan kemerdekaan, serta meluruskan pelaksanaan ideologi dan konstitusi negara Indonesia. Kini, HMI ditantang untuk terus mengawal kebijakan negara agar menguntungkan semua penduduk Indonesia menjadi lebih beriman dan berilmu, maju dan modern, serta adil dan sejahtera" (Azis, 2016).

Kontribusi positif yang dihasilkan HMI tidak terlepas dari peran pendirinya, Lafran Pane bersama 14 mahasiswa Sekolah Tinggi Islam/STI (Sekarang bernama Universitas Islam Indonesia/UII) dalam merajut harmonisasi ke-Islaman dan ke-Indonesiaan. Semangat inilah yang digaungkan HMI dalam menyikapi berbagai problematika yang ada di Indonesia. HMI senantiasa aktif mengambil peran kontrol sosial dalam mengawal berbagai kebijakan yang berkaitan dengan masyarakat.

Sejarawan yang juga kader senior HMI, Agussalim Sitompul mengatakan, ada beberapa tujuan utama dari berdirinya HMI yaitu, (1) Mempertahankan Negara Republik Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia; (2) Menegakkan dan mengembangkan ajaran Islam (Wekke et al., 2016). Kedua tujuan tersebut berjalan seiring dengan independensi HMI sebagai organisasi kemahasiswaan yang matang dan kritis. Independensi inilah yang secara tidak langsung juga mempengaruhi perkembangan HMI menjadi semakin besar, memiliki cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Salah satunya adalah HMI Cabang Sukoharjo, Jawa Tengah.

HMI Cabang Sukoharjo berdiri sejak tanggal 29 Juni 1999. Cabang ini terdiri dari tujuh komisariat yang tersebar di tiga perguruan tinggi Solo Raya yaitu, Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Institut Agama Islam Negeri Surakarta (IAIN Surakarta) dan Universitas Veteran Bangun Nusantara (UNIVET BANTARA). Dalam perjalanannya, HMI Cabang Sukoharjo cukup aktif merespon isu sosial yang ada di ranah mahasiswa ataupun masyarakat, salah satunya adalah *Omnibus law* cipta kerja.

Omnibus law cipta kerja atau dikenal juga dengan istilah *Omnibus bill* merupakan satu undang-undang yang mengamandemen beberapa undang-undang sekaligus. Menurut Pakar Hukum Tata Negara, Bivitri Savitri, *Omnibus law* diartikan sebagai sebuah undang-undang yang dibuat untuk menysar isu besar yang ada di suatu negara. Selain menysar isu

besar, tujuannya juga untuk mencabut atau mengubah beberapa undang-undang (Fitryantica, 2019).

Konsep *omnibus* sebenarnya sudah berlangsung cukup lama, khususnya di Amerika Serikat dan Eropa. Konsepnya menekankan pada perubahan beberapa undang-undang yang dilakukan secara bersamaan. "*With the omnibus format, the formation of a law is carried out by considering all material provisions that are directly or indirectly interrelated that are regulated in various other laws at once*" (Burton Richard, 2020). Hanya saja di Indonesia konsep *omnibus* baru mulai menjadi perbincangan ketika era pemerintahan Presiden Joko Widodo. Khususnya pada akhir tahun 2019 lalu, ketika pemerintah Republik Indonesia membentuk Rancangan undang-undang *omnibus law* cipta kerja dengan tujuan menyederhanakan dan memangkas regulasi yang dirasa sudah terlalu banyak dan tumpang tindih.

RUU *omnibus law* cipta kerja terdiri dari 15 bab, 79 undang-undang dan 174 pasal yang diserahkan oleh pemerintah kepada DPR RI pada tanggal 12 Februari 2020 (Prabowo, 2020). Sejak awal digulirkan, RUU Cipta Kerja cukup banyak mendapatkan protes dari berbagai pihak. RUU ini dinilai cacat hukum, tidak partisipatif dan banyak pasal yang disinyalir bermasalah. Menurut versi Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), ada sembilan permasalahan yang menjadi alasan penolakan RUU ini yaitu, (1) Dihapuskannya upah minimum kabupaten/kota, (2) Kualitas pesangon rendah dan tanpa kepastian, (3) Pemakaian *outsourcing* semakin mudah, (4) Sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar dihapus dan diganti sanksi administratif, (5) Peraturan jam kerja eksploitatif, (6) Karyawan kontrak akan sulit untuk menjadi karyawan tetap, (7) Penggunaan tenaga kerja asing semakin bebas, (8) Perusahaan akan mudah melakukan PHK karyawan, (9) Hilangnya jaminan sosial bagi buruh, khususnya jaminan kesehatan dan pensiun (Tobing, 2020).

Meski resistensi masyarakat cukup kuat, perjalanan untuk menyetujui UU ini tidak berhenti. Puncaknya, pada tanggal 5 Oktober 2020, RUU *omnibus law* cipta kerja resmi disahkan menjadi undang-undang oleh DPR RI (Dehora, 2020). Sontak, keputusan DPR RI untuk mengesahkan RUU cipta kerja menjadi undang-undang akhirnya menimbulkan polemik di masyarakat. Beberapa kelompok masyarakat menilai pengesahannya terlalu terburu-buru, masih ada beberapa pasal yang dianggap perlu ditinjau ulang. Selain itu, UU *omnibus law* cipta kerja juga dinilai hanya menguntungkan oligarki dan menyengsarakan buruh. Resistensi tersebut kemudian berkembang menjadi gerakan sosial, demonstrasi.

Lebih lanjut, sejumlah kelompok masyarakat, organisasi masyarakat dan organisasi mahasiswa akhirnya turun ke jalan, menggalang aksi demonstrasi. Aksi ini tidak bisa dihindari dalam sistem demokrasi, ekspresi menyampaikan pendapat di muka umum adalah hak dari setiap individu. Hak ini dilindungi oleh konstitusi, khususnya, pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang".

Di Solo, Jawa Tengah, aksi penolakan *omnibus law* cipta kerja dilakukan dengan nama aksi "Solo Raya Menggugat". Salah satu organisasi mahasiswa yang juga ikut turun dalam

aksi gabungan "Solo Raya Menggugat" pada tanggal 8 Oktober 2020 di Bundaran Tugu Kartasura adalah HMI Cabang Sukoharjo. Dalam aksi tersebut HMI Cabang Sukoharjo menurunkan kadernya sebanyak hampir 200 orang. Ketua Umum HMI Cabang Sukoharjo, Sholiquil Amri mengatakan, "Kami secara tegas menolak pengesahan UU *omnibus law* cipta kerja. Menurut kami banyak pasal yang berpotensi mengeksploitasi buruh. Atas dasar itu kami turun aksi, menyuarakan aspirasi masyarakat sekaligus mendesak pemerintah untuk membatalkan UU" (Amri, wawancara, 20 Oktober 2020).

Dalam aksi "Solo Raya Menggugat" ada dua poin yang dijadikan tuntutan, yaitu, (1) Mendesak pemerintah untuk segera membatalkan UU *omnibus law* cipta kerja dengan mengeluarkan PERPPU, (2) Mengecam keras kepada pemerintah dan aparat keamanan yang sering bertindak represif kepada rakyat dalam upaya penolakan terhadap UU *omnibus law* cipta kerja, khususnya segera bebaskan Faqih yang ditangkap pada aksi hari tani pada tanggal 24 September 2020.

Awalnya, aksi berjalan dengan aman dan harmonis. Kelompok mahasiswa menyampaikan aspirasinya dengan cara damai. Hanya saja, ketika jelang sore hari, kisaran pukul 17.00 WIB, aksi mulai ricuh. Sejumlah massa yang tidak dikenal (*unknown participant*) melakukan pergerakan yang kontradiktif. Keributan bermula dari sejumlah petasan yang dinyalakan oleh *unknown participant* dan juga adanya *banner* bergambar babi berdasi yang sengaja dinaikkan oleh *unknown participant* tersebut. Melihat *banner* itu, aparat langsung merespon, menarik *banner* agar putus. Respon tersebut kemudian dibalas dengan tindakan lembar botol dan batu dari *unknown participant*. Dari situlah aparat akhirnya melemparkan gas air mata, kondisi mulai ricuh.

Tidak bisa dipungkiri, dalam aksi demonstrasi dengan massa heterogen seperti aksi "Solo Raya Menggugat" sangat berpotensi disusupi oleh oknum massa yang memiliki kepentingan lain. Oknum ini biasanya menunggangi aksi, membuat esensi aksi menjadi tercoreng karena ulahnya. Demonstrasi yang begitu banyak massa dapat pula diikuti penyusup ataupun akibat penghasutan yang dilakukan oknum tertentu dalam memanfaatkan situasi. Hal ini merupakan situasi yang dapat membuka peluang agar terjadinya anarkis dalam unjuk rasa tersebut (Lestari & Bahmid, 2020). Hal senada juga pernah diberitakan oleh Kompas.com. Dalam artikelnya yang berjudul "Penumpang Gelap" di Aksi Unjuk Rasa Menentang *Omnibus Law* (Puji, 2020).

Penyusup dalam aksi demonstrasi cenderung melakukan provokasi massa, melempar aparat hingga merusak fasilitas umum. Hal itu dilakukan agar kondisi aksi demonstrasi tidak lagi kondusif dan anarkis. Selain itu, keberadaan penyusup dalam aksi demonstrasi juga membuat "marwah" demonstrasi sebagai hak warga negara dalam menyampaikan aspirasi menjadi luntur. Implikasinya, aksi demonstrasi menjadi dipandang sebelah mata oleh masyarakat karena dianggap menimbulkan banyak kerugian. Penilaian itu juga yang akhirnya berimbas pada organisasi mahasiswa, baik itu organisasi intra ataupun ekstra kampus. Tidak bisa dipungkiri HMI Cabang Sukoharjo juga tidak terlepas dari persepsi tersebut. Padahal, anarkisme dalam demonstrasi merupakan pantangan bagi HMI Cabang Sukoharjo.

HMI Cabang Sukoharjo memastikan, kericuhan yang terjadi dalam aksi "Solo Raya Menggugat" tidak melibatkan kadernya. Tidak ada satu kader yang ikut serta dalam aksi lempar batu dan botol terhadap aparat ataupun merusak fasilitas umum. Jajaran pengurus HMI Cabang Sukoharjo memastikan, dalam aksi "Solo Raya Menggugat" semua anggota HMI merupakan kader intelektual yang memahami hak dan kewajiban berkonstitusi dalam negara demokrasi. Itu juga yang membuat tidak ada satu kader HMI Cabang Sukoharjo yang terluka akibat baku lempar ataupun diambatkan aparat kepolisian.

Lebih lanjut, hal tersebut menandakan HMI Cabang Sukoharjo mampu melakukan pengendalian organisasi yang baik, termasuk didalamnya mengatur kadernya agar tertib secara konstitusional. Hal inilah yang menarik dari pola komunikasi organisasi yang dilakukan HMI Cabang Sukoharjo. Dalam kondisi aksi yang ricuh dengan massa heterogen, HMI Cabang Sukoharjo mampu memperlihatkan kematangannya dalam berorganisasi. Secara tidak langsung organisasi ini telah mampu menerapkan *organizational control theory* (teori pengendalian organisasi). Sebuah teori komunikasi organisasi yang melihat bagaimana organisasi mampu menerapkan harmonisasi antara organisasi dengan anggotanya dalam situasi tertentu. *Organizational control theory is concerned with how an organization can exert influence in order to achieve its objectives* (Liu et al., 2014). *Organizational control theory* juga dapat dipahami cara kerja yang digunakan oleh seseorang dalam sebuah organisasi melalui komunikasi verbal dan non verbal untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. *Organizations require control because they consist of people with different interests, different tasks, and different perspectives* (Flamholtz, 1996).

Tompkins dan Cheney memberikan tiga kerangka kerja untuk memeriksa kontrol organisasi dari perspektif komunikasi. Tiga kerangka kerja itu terdiri dari, bagian pertama disebut arah langkah, (pemimpin organisasi memberikan intruksi kepada bawahannya), bagian kedua disebut sebagai evaluasi (bawahan memberikan *feedback* kepada pimpinan sebagai bentuk interpretasi), bagian ketiga sebagai langkah disiplin (pemimpin memberikan dorongan agar anggota mengerjakan apa yang diperintahkan) (W. Littlejohn & Foss, 2009). *Organizational control theory* merupakan pendekatan yang cukup baik untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi menjadi jembatan dalam pengendalian organisasi. Melalui pola komunikasi akan diketahui konsistensi karakteristik dan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. *"Understanding communication patterns in organizations could create a new perspective on organizational functioning and the employee experience in the workplace"* (Mikkelsen & Hesse, 2020).

Kontrol organisasi dapat dilakukan menggunakan empat cara, yaitu *simple control*, *technical control*, *bureaucratic*, dan *concertive control*. *Simple control* merupakan penggunaan perintah atau penggunaan kekuasaan secara terbuka. *Technical control*, lebih menekankan pada bagaimana organisasi membuat kontrol dengan memberi batasan melalui alat-alat yang digunakan anggotanya. *Bureaucratic* berkaitan dengan penggunaan prosedur organisasi dan aturan formal. Sedangkan *concertive control*, lebih mengarah pada penggunaan hubungan interpersonal maupun kerja tim, di mana dari hal tersebut terdapat

bagaimana realitas dan nilai dipahami (Novianti, 2019). Keempat hal tersebutlah yang menjadi acuan penelitian ini.

Penelitian sejenis yang berkaitan dengan *organizational control theory* pada sebuah organisasi pernah dilakukan William H.A Johnson. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa *organizational control theory* merupakan teori sesuai untuk membahas persoalan yang berkaitan dengan kontrol organisasi. Johnson menggunakan teori tersebut untuk membahas bagaimana pengendalian organisasi terhadap pengembangan dan komersialisasi teknologi pada universitas (Johnson, 2011). Dalam penelitian tersebut terlihat bagaimana *organizational control theory* digunakan untuk membahas persoalan yang dihadapi organisasi yakni komersialisasi teknologi. Inilah yang juga mendasari penelitian ini. *Organizational control theory* berfokus pada upaya pengendalian internal organisasi dengan memperhatikan bagaimana anggota organisasi dapat mengikuti arahan, aturan, atau instruksi pemimpin organisasi (Andhita et al, 2021). *Organizational control theory* cukup baik untuk menelaah bagaimana pengendalian organisasi khususnya ketika terjadi masalah yang menghadang organisasi tersebut. Berangkat dari pemahaman inilah penelitian ini ingin melihat implementasi *organizational control theory* yang dilakukan HMI Cabang Sukoharjo dalam aksi "Solo Raya Menggugat".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini berkaitan dengan pengumpulan data penelitian relevan untuk menjelaskan fenomena sedalam-dalamnya dan menyajikan data dalam bentuk kata-kata, narasi atau kalimat. Penulis menggunakan dua jenis sumber data, yakni, primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan *participant observation*, sedangkan data sekunder berkaitan dengan studi literasi yang bersumber dari jurnal, buku, dan artikel berita yang dijadikan rujukan penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik ini menentukan sampel berdasarkan sejumlah kriteria yang relevan dengan penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota HMI Cabang Sukoharjo yang ikut serta dalam aksi "Solo Raya Menggugat" sebanyak kurang lebih 200 orang. Dari populasi tersebut penulis mengambil 4 orang untuk dijadikan sampel yaitu, Sholiquil Amri (Ketua Umum HMI Cabang Sukoharjo), Bagas Sudrajat (Koordinator Lapangan), Abudzar Al Gifari (Orator), dan Fierdha Abdullah Ali (Orator). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis interaktif model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan (Idrus, 2009). Untuk memeriksa kesahihan data, peneliti menggunakan triangulasi sumber data yang menekankan pada upaya membandingkan atau mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi melalui sumber berbeda (Kriyantono, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aksi "Solo Raya Menggugat" dilaksanakan pada tanggal 8 Oktober 2020. Titik awal aksi di mulai dari Jalan Slamet Riyadi, Pucangan, Kartasura hingga Bundaran Tugu Kartasura

[6]

sebagai titik kumpul utama. Aksi "Solo Raya Menggugat" diikuti oleh massa yang heterogen mulai dari organisasi mahasiswa, kelompok masyarakat hingga organisasi masyarakat yang ada di wilayah Sukoharjo dan sekitarnya. HMI Cabang Sukoharjo sendiri menurunkan kadernya sebanyak hampir 200 orang dari 7 komisariat yang berasal dari Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Institut Agama Islam Negeri Surakarta (IAIN Surakarta) dan Universitas Veteran Bangun Nusantara (UNIVET BANTARA).

Dalam aksi tersebut HMI Cabang Sukoharjo sangat memerhatikan keselamatan anggotanya, mulai dari keselamatan fisik dengan menjamin kebutuhan anggota pada saat di lapangan maupun perlindungan hukum apabila ada anggota tersandung persoalan hukum, ditangkap atau menjadi korban atas tindakan yang merugikan dirinya. Secara keseluruhan semua kader HMI Cabang Sukoharjo yang turun dalam aksi tersebut tidak ada yang tersandung kasus hukum, terlibat sebagai pelaku kericuhan atau mengekspresikan demonstrasi dengan tindakan anarkis. Harmonisasi yang terdapat di dalam internal organisasi HMI Cabang Sukoharjo ini menandakan adanya pengendalian organisasi yang baik dari mulai tingkat ketua umum, Koordinator Lapangan (Korlap), Wakil Koordinator Lapangan (Wakorlap), orator hingga anggota. Gambaran lebih lanjut tentang *organizational control theory* yang diimplementasikan HMI Cabang Sukoharjo dalam aksi "Solo Raya Menggugat" akan ditelaah lebih lanjut melalui *simple control*, *technical control*, *bureaucratic*, dan *concertive control*.

Pembahasan

Aksi "Solo Raya Menggugat" merupakan aksi gabungan yang terdiri dari kumpulan organisasi mahasiswa, kelompok masyarakat dan organisasi masyarakat di Solo Raya dengan jumlah massa yang disinyalir mencapai ribuan. Dalam aksi gabungan, setiap organisasi tidak dapat dijamin memiliki agenda yang sama. Potensi adanya agenda lain, di luar dari penolakan UU *omnibus law* bisa terjadi. Jumlah massa yang mencapai ribuan juga sangat rentan disusupi oknum yang bermaksud merusak atmosfer demonstrasi, memprovokasi dan membuat kericuhan. Hal tersebutlah yang akhirnya mencoreng esensi dari aksi demonstrasi dan juga semua peserta aksi, tidak terkecuali bagi HMI Cabang Sukoharjo. Namun, HMI Cabang Sukoharjo memastikan tidak ada satupun anggotanya yang terlibat dalam aksi kericuhan. Hal ini juga bisa dilihat dari tidak adanya anggota HMI Cabang Sukoharjo yang diamankan oleh polisi. Selain itu dari sisi internal organisasi juga sudah memberikan batasan aksi yang harus dilakukan. HMI Cabang Sukoharjo merupakan sekumpulan intelektual muda yang memahami aturan dan hak serta kewajiban konstitusional. Keberhasilan HMI Cabang Sukoharjo dalam menjaga anggotanya untuk tidak terlibat anarkisme di aksi tersebut menandakan adanya implementasi pengendalian organisasi yang baik mulai dari *simple control*, *technical control*, *bureaucratic*, dan *concertive control*.

Simple Control

Kontrol sederhana berkaitan dengan pembahasan rencana aksi yang disepakati secara bersama-sama. Dalam aspek *simple control*, ada tiga tahapan yang diperhatikan oleh HMI Cabang Sukoharjo yakni diskusi, *setting* aksi dan konsolidasi. Untuk tahapan diskusi berkaitan dengan pembahasan mengenai kesepakatan tujuan aksi, tuntutan aksi dan narasi yang diangkat. Ketiga hal ini sangat penting untuk diketahui bersama agar semua peserta aksi memiliki pandangan dan motivasi yang sama terkait aksi. Dari sini juga bisa diidentifikasi narasi yang diangkat kader HMI merupakan narasi yang telah disepakati. Jika ada oknum di lapangan yang berbeda dari tujuan, tuntutan dan narasi, maka dipastikan bukan anggota HMI Cabang Sukoharjo.

Besarnya antusiasme anggota HMI Cabang Sukoharjo secara sukarela untuk mengikuti aksi menandakan adanya tujuan sama dalam mengkritisi kebijakan yang dianggap merugikan banyak orang. Motivasi mahasiswa dalam melakukan aksi demonstrasi merupakan hasil dari kesamaan interpretasi. Kesamaan interpretasi menjadi penyebab mahasiswa lebih mudah dimobilisasi dalam tema-tema solidaritas yang bersifat *heroism* dan perlawanan (Wasisto & Prayudi, 2019). Pada aksi "Solo Raya Menggugat", HMI Cabang Sukoharjo menetapkan tujuan utamanya yakni menuntut pemerintah dan DPR untuk membatalkan pengesahan UU *omnibus law* cipta kerja. HMI Cabang Sukoharjo ingin mengawal agar dalam pembahasan UU tetap memperhatikan semua unsur masyarakat. Harapannya, dengan adanya gejala aksi dari daerah maka ada pertimbangan dari pemerintah dan DPR untuk meninjau ulang beberapa pasal yang dianggap berpotensi merugikan masyarakat.

Bagi HMI Cabang Sukoharjo aksi demonstrasi merupakan saluran tepat untuk menyuarakan aspirasi mahasiswa. "Aksi unjuk rasa merupakan instrumen penting bagi masyarakat dalam menyalurkan kepeduliannya terhadap penyelenggaraan pembangunan nasional, terutama pada saat hasil dan proses pembangunan dinilai tidak sejalan dengan amanat konstitusi" (Pranadji, 2016). HMI Cabang Sukoharjo juga tidak sembarangan mengikuti aksi tanpa memahami duduk perkara masalah. Jadi, sebelum aksi, HMI Cabang Sukoharjo sudah mengkaji terlebih dulu isu UU *omnibus law* cipta kerja melalui forum diskusi internal dan eksternal. Diskusi internal dilakukan mulai tingkat komisariat hingga cabang. Sedangkan diskusi eksternal melibatkan orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai isu tersebut. Salah satu diskusi eksternal yang pernah diselenggarakan adalah *talk show* bertajuk "Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja atau kepentingan semata". *Talk show* diadakan oleh HMI Komisariat Umar Bin Khattab dengan menghadirkan Galang Taufani S.H, M.H (Dosen Hukum Tata Negara, UMS) dan Yoesoef Mustofa S.E, S.H, M (Mantan hakim ad hoc peradilan hubungan industri). Selain diskusi, hal lain yang juga dilakukan adalah penelusuran literasi. Dari kedua hal tersebutlah tujuan aksi dapat lebih dipetakan dengan spesifik dan komprehensif. Selain itu, pemetaan poin-poin yang disinyalir bermasalah dalam UU *omnibus law* cipta kerja juga bisa menjadi lebih jelas.

Jika menilik ke belakang, tidak kali ini saja HMI Cabang Sukoharjo mengawal isu UU *omnibus law* cipta kerja. Sebelum aksi "Solo Raya Menggugat" di bundaran Kartasura, HMI sudah pernah melakukan aksi sejenis di depan kantor DPRD Sukoharjo. Pada aksi tersebut HMI menyampaikan tuntutan terkait penolakan RUU *omnibus law*. Hasilnya cukup baik, DPRD Sukoharjo menyepakati untuk menyampaikan tuntutan kepada DPR RI. Jadi, aksi "Solo Raya Menggugat" merupakan aksi protes lanjutan kepada pemerintah dan DPR RI karena tuntutan sebelumnya tidak diindahkan.

Masih dengan isu yang sama, HMI Cabang Sukoharjo juga memiliki beberapa catatan aksi lain seperti aksi di kantor DPRD Sukoharjo, aksi di Bundaran Tugu Kartasura, aksi di kantor wali kota Solo, aksi di Gladak dan aksi di Simpang Empat Ngarsopuro. Semua aksi yang telah disebutkan merupakan bentuk aksi lanjutan HMI Cabang Sukoharjo dalam menolak pengesahan UU *omnibus law*. Simultansi aksi-aksi tersebut menandakan adanya komitmen kuat dari HMI Cabang Sukoharjo untuk mengawal isu ini sebagai tujuan bersama.

Terkait narasi yang diangkat pada aksi "Solo Raya Menggugat" juga tidak jauh berbeda dari tujuan aksi, yaitu kegagalan pengesahan UU *omnibus law* cipta kerja. Ada beberapa alasan yang diangkat untuk memperkuat narasi tersebut, yakni, adanya poin-poin dalam UU yang dianggap bermasalah dan perlu dikaji kembali lebih dalam serta proses pembentukannya yang disinyalir mengabaikan aturan. Poin-poin tuntutan aksi tersebut disampaikan secara visual melalui *banner* dan spanduk yang dipegang oleh massa aksi. Selain itu juga ada satu tambahan poin yang diangkat yakni mengecam aparat kepolisian yang bertindak represif kepada massa aksi. Tindakan tersebut pernah terjadi pada aksi-aksi penolakan UU *omnibus law* yang dilakukan sebelumnya. Salah seorang peserta aksi, Faqih, menjadi korban tangkap paksa, mendapatkan tindakan represif dari aparat kepolisian. Dari situlah tuntutan untuk membebaskan Faqih dari tahanan kepolisian, dimasukkan dalam salah satu poin tuntutan pada aksi "Solo Raya Menggugat".

Tahap berikutnya yang dilakukan HMI Cabang Sukoharjo dalam mengimplementasikan *organizational control theory* adalah *setting* aksi, seperti, pemilihan perangkat aksi, pembagian tugas, pemberitahuan tertulis kepada aparat dan persiapan alat peraga demonstrasi. *Setting* aksi yang baik akan berkontribusi positif bagi pengendalian internal organisasi. Dalam aksi "Solo Raya Menggugat" HMI Cabang Sukoharjo memiliki perangkat aksi yang terdiri dari 1 Koordinator Lapangan (Korlap), 4 Wakil Koordinator Lapangan (Wakorlap), 2 orator, 2 tim kesehatan, 4 tim logistik dan 2 tim dokumentasi. Korlap dipilih oleh ketua umum HMI Cabang Sukoharjo dengan kriteria memiliki kemampuan komunikasi baik, kemampuan intelektual baik, emosional matang, kapabel dalam pengkondisian massa dan mampu membaca kondisi lapangan. Kriteria ini penting karena dalam aksi demonstrasi, komunikasi yang ada di lapangan harus bersifat tegak lurus, agar tidak ada bias instruksi. Lebih lanjut Korlap merupakan *second man* dari ketua umum. Jadi, Korlap harus mampu mewakili mata, telinga dan mulut ketua umum selama demonstrasi. Mengingat posisi ketua ada di garda terdepan sebagai simbol eksistensi organisasi. Korlap selalu memosisikan diri di sekitar massa HMI.

Di atas Korlap ada Koordinator Umum (Kordum) yang ditentukan dalam tahap konsolidasi bersama organisasi lain. Meski demikian perwakilan Korlap dari setiap organisasi bisa membuat keputusan di luar keputusan kordum, hal tersebut dapat terjadi apabila Kordum menyalahi kesepakatan forum konsolidasi, atau kordum tidak mampu lagi mengkondisikan massa. Sedangkan untuk membantu tugas dari Korlap dibentuklah Wakorlap dari tiap organisasi dengan jumlah yang disesuaikan kebutuhan masing-masing organisasi. Tiap Wakorlap bertanggung jawab pada titik lokasinya masing-masing. Jadi ketika kondisi sudah tidak memungkinkan untuk menunggu instruksi dari Korlap atau Korlap terpisah dari anggotanya, maka Wakorlap mengambil alih kendali, harus mampu menjaga anggota HMI Cabang Sukoharjo yang berada di titik pengawasannya. Namun jika kericuhan dalam kondisi semakin membesar dan gawat, sedangkan Korlap dan Wakorlap terpisah, maka setiap anggota sudah diinstruksikan untuk saling menjaga satu sama lain, lalu kembali pada titik kumpul yang telah disepakati.

Perangkat teknis lainnya, orator, dipilih berdasarkan kriteria yang memiliki kemampuan orasi baik, pengetahuan memadai terkait UU *omnibus law* cipta kerja dan kematangan emosional mumpuni. Orator bertanggung jawab menyampaikan tujuan aksi kepada publik. Orator HMI diberikan kepercayaan untuk menyampaikan tuntutan aksi di atas mobil komando bersama orator organisasi lain. Lebih lanjut, Korlap, Wakorlap dan orator dituntut memiliki jiwa kepemimpinan matang dan kemampuan manajerial organisasi yang baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan (Daswati, 2012). Korlap, Wakorlap dan orator yang memiliki kemampuan kepemimpinan mumpuni akan lebih mudah dalam mengendalikan massa untuk fokus pada tujuan aksi.

Tahap berikutnya, konsolidasi, berkaitan dengan komunikasi eksternal. Dalam hal ini ketua umum dituntut memiliki komunikasi yang baik dalam ranah hubungan antar organisasi, khususnya agar tujuan aksi yang telah disepakati di lingkungan internal HMI Cabang Sukoharjo bisa terwadahkan dalam aksi gabungan tersebut dan juga untuk tukar informasi terkait kondisi masing-masing organisasi. Ini sesuai seperti yang diungkapkan Katz and Kahn, 1966; Pfeffer and Salancik, 1978; Evan and Klemm, 1980; Zeitz, 1980; Aharoni, Maimon and Segeo, 1981; Lenz, 1981; Mintzberg, 1981, "*Organizations must be engaged in a continuing process of interaction with their environments through exchange of inputs and outputs, such as physical and financial resources, and information*" (Dirsmith & Covaleski, 1983).

Ketua umum beserta jajaran pengurus inti perlu melakukan konsolidasi dengan organisasi lain yang tergabung dalam aliansi "Solo Raya Menggugat" juga untuk membahas beberapa hal seperti pemantapan tujuan, pembahasan teknis lapangan gabungan, identifikasi perangkat aksi dan skenario lapangan. Konsolidasi perlu dilakukan agar tidak ada tumpang tindih instruksi selama di lapangan. Pemetaan Korlap, Wakorlap dan orator dari masing-masing organisasi juga disepakati dengan jelas dalam konsolidasi.

Technical Control

Kontrol teknis berkaitan dengan alat-alat yang mendukung kelancaran aksi. Alat-alat yang digunakan HMI Cabang Sukoharjo dalam aksi "Solo Raya Menggugat" telah disepakati bersama, mulai dari alat yang diperkenankan dan tidak diperkenankan. Semua peserta aksi diharuskan mengikuti kesepakatan tersebut. Di lapangan, Korlap dan Wakorlap senantiasa memantau pergerakan setiap anggotanya agar tetap dalam kendali, tidak menggunakan alat-alat tambahan. Misalnya ketika kondisi ricuh, sudah mulai terjadi lembar batu, Korlap dan Wakorlap memutuskan untuk menarik mundur anggota dari lokasi aksi dengan tujuan terhindar menjadi korban dari aksi lempar batu dan untuk menurunkan tensi peserta aksi karena dikuatirkan akan terprovokasi dalam suasana tersebut, mengikuti aksi lempar batu.

Terkait pereralatan yang telah disepakati bersama adalah *megaphone*, *banner*, atribut HMI dan simbol khas yang dipakai oleh internal organisasi. *Megaphone* digunakan oleh Korlap sebagai penguat suara agar instruksi yang disampaikan dapat didengar oleh massa, selain itu juga digunakan orator untuk menyampaikan tuntutan aksi. Untuk memperkuat narasi, digunakan juga sejumlah *banner* yang terbagi di beberapa titik. *Banner* berperan dalam mewakili tuntutan aksi. Melalui *banner* juga peserta aksi secara tidak langsung menyediakan subjek foto yang representatif. Subjek foto inilah yang harapannya dapat ditangkap oleh kamera wartawan ataupun peserta aksi untuk kemudian diposting melalui akun sosial media masing-masing, tersebar, viral dan berpotensi melahirkan dukungan daring bagi mereka yang ada di lapangan.

Peralatan-peralatan tersebut sangat membantu kader HMI dalam mencapai tujuan aksi. Ketersediaan alat tidak terlepas dari peran ketua umum dan jajaran pengurus inti serta kekuatan sukarela anggota. Atribut dan simbol yang dipakai oleh massa HMI dapat memudahkan Korlap untuk membedakan mana massa yang berasal dari anggota HMI dan mana yang bukan. Ketua umum HMI Cabang Sukoharjo juga memastikan agar semua anggota menjaga identitas organisasi dan identitas khas anggota organisasi untuk mempermudah identifikasi di lapangan. Hal lain yang juga perlu diperhatikan oleh anggota adalah posisi bendera organisasi. Dalam aksi, bendera organisasi berfungsi sebagai titik komando aksi, menjadi petunjuk bagi anggota yang terpisah selama aksi. Anggota harus mengikuti gerak bendera. Pergerakan anggota tidak boleh jauh dari bendera. Adapun pemegang bendera harus memastikan agar bendera tetap tegak, jangan sampai bendera ini jatuh atau dirampas oleh pihak yang berkepentingan memecah kumpulan massa.

Dalam aksi besar dengan jumlah massa mencapai ribuan, sangat beresiko terjadi hal yang tidak diinginkan, seperti, tersesat, pecahnya massa, rentan terkena represifitas, kriminalitas dan percobaan penculikan. Seperti yang terjadi di lapangan ketika itu, pada saat aksi sudah berakhir, ada anggota HMI Cabang Sukoharjo yang masih mendapatkan tindakan represif dari aparat keamanan. Dari sinilah Korlap dan Wakorlap harus mampu menjaga anggotanya dengan baik, memastikan semua anggota melihat posisi bendera organisasi ada di sebelah mana. Semua anggota harus mematuhi Korlap dan Warkorlap, jangan mengikuti

instruksi dari orang-orang di luar organisasi. Ini yang diwaspadai oleh ketua umum sebelum aksi.

Di sinilah pentingnya komunikasi instruksional yang vertikal, tegak lurus dalam aksi demonstrasi. Ini sesuai dengan pendapat De Vito (2011), ada beberapa cara mengatur arus informasi di dalam komunikasi organisasi, salah satunya adalah komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah (komunikasi vertikal) (Evelina & Angeline, 2014). Dengan menggunakan komunikasi vertikal, maka semua instruksi dan pengambilan keputusan HMI Cabang Sukoharjo di lapangan, diputuskan oleh Korlap dan/atau Wakorlap.

Massa tidak boleh digerakkan oleh siapapun sebelum mendapatkan perintah dari Korlap dan/atau Wakorlap. Namun untuk membentuk massa bulat yang dapat diatur dalam satu komando, perlu menyerasikan antara tujuan dari setiap anggota dan tujuan organisasi. *The ultimate criterion of an effective control system is goal congruence, an identity between the goals of organization members and the organization as a whole* (Flamholtz, 1996). Namun jika kondisinya semakin ricuh dan tidak terkendali, Korlap dan Wakorlap hilang, maka komunikasi vertikal akan diubah menjadi komunikasi horizontal, setiap anggota berkomunikasi satu sama lain, saling menjaga dan kembali ke titik kumpul akhir. Komunikasi horizontal ini tidak akan berjalan bias karena tiap anggota sudah dipastikan sebelumnya jika terjadi kerusuhan terburuk dalam aksi, maka setiap anggota saling menyelamatkan diri satu sama lain, menjaga satu sama lain dan kembali ke titik kumpul akhir yang telah disepakati. Hanya saja dalam keriuhan yang terjadi tidak berlangsung begitu gawat sehingga komunikasi masih berjalan secara vertikal.

Bureaucratic

Bureaucratic berkaitan dengan prosedur formal yang dilakukan HMI Cabang Sukoharjo dalam aksi "Solo Raya Menggugat", internal dan eksternal. Prosedur eksternal berkaitan dengan prosedural legal formal berupa pengiriman surat pemberitahuan kepada pihak kepolisian. Tindakan tersebut mengacu kepada pasal 13 UU Nomor 9 Tahun 1998, tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa partisipan unjuk rasa cukup menyampaikan surat pemberitahuan tertulis kepada pihak kepolisian. Surat pemberitahuan memuat sejumlah informasi yaitu, tujuan aksi (Mendesak presiden untuk membatalkan pengesahan UU *omnibus law* dan mengecam keras pemerintah dan aparat keamanan yang bertindak represif kepada rakyat dalam upaya penolakan terhadap UU *omnibus law* cipta kerja), waktu pelaksanaan aksi (8 Oktober 2020), lokasi aksi (Bundaran Tugu Kartasura), estimasi pelaksanaan aksi (mulai pukul 14.00 WIB hingga selesai), dan jumlah massa aksi. Surat tersebut ditandatangani koordinator umum.

Prosedur internal yang dilakukan HMI Cabang Sukoharjo terkait aksi juga tidak terlepas dari adanya surat instruksi internal yang dikeluarkan pengurus besar organisasi dan pimpinan pusat Cipayung plus (GMKI, HIKMABUDI, PMII, HMI, IMM, lalu LMND, GMNI dan KAMMI). Melalui surat instruksi itulah HMI Cabang Sukoharjo mengumpulkan seluruh komisariat yang ada di bawahnya untuk membentuk massa dan melakukan persiapan aksi,

baik persiapan di *internal* HMI, maupun berhubungan dengan pihak *eksternal* yang tergabung dalam aliansi "Solo Raya Menggugat".

Concertive Control

Pada saat di lapangan selain mengikuti komando dari Korlap, massa HMI juga membangun solidaritas kader. Untuk membangun solidaritas kader, HMI menerapkan model "Kawan menjaga kawan", yaitu dengan cara mengingat teman yang berada disekitar agar jika anggota tersebut sedang membutuhkan bantuan, keluar dari barisan atau terpecah akan segera teridentifikasi dan akan segera ditemukan keberadaannya. Bagi sesama anggota HMI, hal tersebut akan mudah dilakukan karena massa HMI Cabang Sukoharjo sudah saling mengenal satu sama lain dan juga sudah menjalin hubungan baik dalam organisasi. Ini seperti diungkapkan Comer (1991), "*Peer relationships allow organizational members to adapt to the organization more quickly and efficiently*" (Myers & Johnson, 2004).

Jadi sebelum pelaksanaan aksi, sebanyak 200 orang anggota HMI yang telah dikumpulkan sebelumnya diminta untuk membangun soliditas organisasi dengan cara mengenal satu sama lain dan membangun komunikasi harmonis. Mulyana (2000) mengatakan, komunikasi adalah salah satu hal sangat vital di dalam keberhasilan dan keberlangsungan sebuah interaksi, baik dalam lingkungan formal semisal organisasi atau lembaga pendidikan, maupun pada tingkatan interaksi pada organisasi yang bersifat umum (Wijaya, 2013). Jadi Dengan adanya komunikasi yang harmonis sebelum aksi, maka di lapangan mereka dapat membangun soliditas yang baik antar anggota.

Selain internal organisasi, HMI Cabang Sukoharjo juga membangun relasi dan memperkuat jaringan dengan organisasi lain pada saat aksi, hal itu dilakukan sebelum dan pada saat kegiatan konsolidasi. Dalam segi perlindungan hukum, HMI Cabang Sukoharjo juga telah membangun hubungan baik dengan Perhimpunan Advokat Indonesia (Peradi) Surakarta. Jadi ketika ada anggota HMI Cabang Sukoharjo yang membutuhkan perlindungan hukum, organisasi tersebut siap membantu. Peradi Surakarta berkomitmen untuk membantu anggota HMI apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Pada dasarnya HMI tidak melakukan tindakan kriminal atau tindakan yang melanggar hukum.

Pada aksi di Bundaran Tugu Kartasura, kader HMI juga tidak ada yang tertangkap atau terseret dalam kasus hukum. Namun untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, maka HMI terlebih dahulu mempersiapkan diri dari aspek perlindungan hukum. Penyiapan perlindungan hukum sebelum aksi demonstrasi merupakan faktor penting karena demonstran sangat rentan untuk mendapatkan tindakan diskriminasi, bahkan hingga penculikan. Meski juga jika melihat dari kepentingan aksi sebagai bentuk aspirasi rakyat. Dalam negara demokrasi, seharusnya demonstran juga bisa mendapatkan hak perlindungan hukum dari negara. *The government tends to forget many important aspects of human rights protection. The more the State performs unduly and maintains impunity, the more people struggle to find justice for their rights which were violated* (Azhar, 2014).

KESIMPULAN

HMI Cabang Sukoharjo memiliki tujuan yang jelas dalam aksi demonstrasi “Solo Raya Menggugat”, yakni, menolak pengesahan UU *Omnibus Law* dan menuntut Presiden untuk membatalkannya dengan mengeluarkan Perppu. HMI Cabang Sukoharjo mempersiapkan demonstrasi dengan matang, mulai dari penetapan tujuan, pemahaman komprehensif akan isu dan juga perangkat aksi memadai. Ketiga hal tersebutlah yang membuat pola komunikasi organisasi HMI Cabang Sukoharjo menjadi solid, instruksional secara vertikal dan tegak lurus. Tidak ada celah bagi *unknown participant* untuk mengambil keuntungan dari HMI Cabang Sukoharjo. Melalui pola komunikasi instruksional tersebut kader HMI tidak akan mudah mendapatkan provokasi dari oknum luar. HMI Cabang Sukoharjo memegang komitmen bahwa aksi “Solo Raya Menggugat” merupakan aksi damai, fokus pada tujuan. Ketika keributan terjadi, HMI Cabang Sukoharjo lebih memilih mundur karena ada indikasi kepentingan lain yang diusung oleh *unknown participant*. Kematangan dan profesionalitas HMI Cabang Sukoharjo dapat terlihat dalam aksi ini. Terbukti tidak ada satupun kader HMI Cabang Sukoharjo yang diamankan karena pelanggaran hukum, merusak fasilitas umum atau melakukan tindakan anarkis. HMI merupakan organisasi besar yang bergerak dalam ranah intelektual kritis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putra, M., & Abdul Ghofur, M. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Di Kota Malang. *Jisip*, 7(2), 61. www.publikasi.unitri.ac.id
- Andhita, P. R., Turistiati, A. T., & Nur, M. J. (2021). Organizational Communication Study: Organizational Control Theory Implementation by HMI Purwokerto Branch in the Omnibus Law Demonstration. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 15(2), 225-240.
- Ardianto, A., Prisanto, G. F., Irwansyah, I., Ernungtyas, N. F., & Hidayanto, S. (2020). Praktik Lobi dan Negosiasi oleh Legislator Sebagai Bentuk Komunikasi Politik. *Komuniti: Jurnal Komunikasi Dan Teknologi Informasi*, 12(1), 25–39. <https://doi.org/10.23917/komuniti.v12i1.10009>
- Azhar, H. (2014). The Human Rights Struggle In Indonesia: International Advances, Domestic Deadlocks. *Commemorative Issue Human Rights In Motion* 20, 11(20), 226–234.
- Azhar, Azis Harry. (2016) Himpunan Mahasiswa Islam dan Kesejahteraan: Konteks Indonesia. *Journal of Islamic Studies in Indonesia and Southeast Asia*, 1(1) February 2016. 43-54.
- Burton Richard. (2020). Assessment of Certain Justice towards Tax Omnibus Law in Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(5), 486–493. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i5.1704>
- Debora, Y. (2020). *Fakta Omnibus Law UU Cipta Kerja yang Disahkan 5 Oktober*. Tirto.Id. <https://tirto.id/fakta-omnibus-law-uu-cipta-kerja-yang-disahkan-5-oktober-f5Fg>.
- Dirsmith, M. W., & Covalleski, M. A. (1983). Strategy, external communication and environmental context. *Strategic Management Journal*, 4(2), 137–151. doi:10.1002/smj.4250040205.
- Evelina, L. W., & Angeline, M. (2014). KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL BERBASIS KEARIFAN LOKAL: STUDI PADA BINUS UNIVERSITY Tinjauan Pustaka. *Humaniora*,

- 05(01), 445–454.
- Fitryantica, A. (2019). Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law. *Gema Keadilan*, 6(3), 300–316.
- Flamholtz, E. (1996). Effective organizational control: A framework, applications, and implications. *European Management Journal*, 14(6), 596–611. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(96\)00056-4](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(96)00056-4)
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Erlangga.
- Johnson, W. H. A. (2011). Managing university technology development using organizational control theory. *Research Policy*, 40(6), 842–852. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2011.04.001>
- Kriyantono, R. (2006). *Teknik praktis riset komunikasi*. Kencana Prenadamedia Group.
- Lestari, Sri & Bahmid. (2020). Tanggung Jawab Hukum Terhadap Penghasut Untuk Melakukan Unjuk Rasa yang Berakibat Anarkis. *Jurnal Pionir LPPM Univesitas Asahan*, Vol.6 No.2, Mei 2020, 253-259.
- Liu, L., Borman, M., & Gao, J. (2014). Delivering complex engineering projects: Reexamining organizational control theory. *International Journal of Project Management*, 32(5), 791–802. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.10.006>
- Mikkelsen, A. C., & Hesse, C. (2020). Conceptualizing and Validating Organizational Communication Patterns and Their Associations with Employee Outcomes. *International Journal of Business Communication*. <https://doi.org/10.1177/2329488420932299>
- Myers, S. A., & Johnson, A. D. (2004). Perceived solidarity, self-disclosure, and trust in organizational peer relationships. *Communication Research Reports*, 21(1), 75–83. <https://doi.org/10.1080/08824090409359969>
- Novianti, E. (2019). *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*. Penerbit ANDI.
- Noviyanto, E. (2018). *Pola Komunikasi Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas dalam Penyampaian Informasi*.
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jbma*, 1(2), 49–61.
- Puji, S. (2020). "Penumpang Gelap" di Aksi Unjuk Rasa Menentang Omnibus Law. KOMPAS.Com. <https://regional.kompas.com/read/2020/10/08/11035141/penumpang-gelap-di-aksi-unjuk-rasa-menentang-omnibus-law>
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 1(2), 60–61. http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4603-Aris_F.pdf
- Sitompul, A. (2008). *Sejarah Perjuangan Himpunan Mahasiswa Islam*. PT Rakasta Samasta.
- Tobing, S. (2020). *Catatan Merah Pasal-pasal Omnibus Law Cipta Kerja*. *Katadata.co.id*. <https://katadata.co.id/sortatobing/indepth/5e9a470eb920b/catatan-merah-pasal-pasal-omnibus-law-cipta-kerja/>
- W. Littlejohn, S., & Foss, K. A. (2009). Encyclopedia of Communication Theory. In *Family Communication*. <https://doi.org/10.4324/9781315228846-3>
- Wekke, I. S., Sitompul, A., & Afkari, R. (2016). Gerakan Himpunan Mahasiswa Islam dalam Pemikiran dan Dakwah di Indonesia. *INSANCITA: Journal of Islamic Studies in Indonesia and Southeast Asia*, 1(2), 167–184. <http://journals.mindamas.com/index.php/insancita/article/view/759>
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol.14(No.1), hal.118-120.