

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Organisasi dalam perspektif ilmu politik tidak dapat dipahami hanya sebagai kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, melainkan sebagai institusi sosial yang membentuk dan dibentuk oleh nilai, norma, serta struktur kekuasaan di dalamnya. Setiap organisasi memiliki aturan formal yang tertulis, seperti anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, serta aturan informal yang berkembang melalui kebiasaan dan praktik keseharian anggotanya. Kedua jenis aturan tersebut secara bertahap mengalami proses institusionalisasi, yaitu proses di mana suatu pola tindakan menjadi kebiasaan yang diterima sebagai sesuatu yang wajar dan sah. Dalam kerangka institusionalisme baru, institusi tidak sekadar berfungsi sebagai alat koordinasi, tetapi juga sebagai struktur makna yang memengaruhi cara aktor memahami realitas organisasi (DiMaggio, 1991).

Lebih jauh, organisasi sebagai institusi sosial memiliki dimensi legitimasi yang menentukan keberlangsungannya. Suatu aturan atau mekanisme dapat bertahan bukan semata karena paling efisien, tetapi karena dianggap sesuai dengan nilai dan identitas kolektif anggotanya (Saputra, 2020). Legitimasi inilah yang membuat anggota menerima keputusan organisasi, bahkan ketika keputusan tersebut tidak sepenuhnya menguntungkan secara pribadi. Dalam konteks ini, organisasi menjadi arena dimana nilai, norma, dan kepentingan saling berinteraksi dan membentuk struktur yang relatif stabil.

Pemahaman organisasi sebagai institusi sosial juga menempatkan perubahan sebagai fenomena yang tidak sederhana. Perubahan dalam aturan atau mekanisme tidak terjadi dalam ruang kosong, melainkan berhadapan dengan kebiasaan, ekspektasi, serta struktur kekuasaan yang telah mengakar. Oleh karena itu, ketika suatu organisasi mengubah mekanisme pengambilan keputusan atau pola suksesi kepemimpinan, perubahan tersebut mencerminkan dinamika institusional yang lebih luas. Ia bukan

hanya penyesuaian teknis, tetapi juga transformasi dalam cara organisasi memaknai legitimasi, partisipasi, dan otoritas.

Institusionalisme baru berkembang sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan rasional klasik yang memandang institusi semata-mata sebagai instrumen untuk mencapai efisiensi dan kepentingan material. Pendekatan rasional tradisional cenderung melihat aktor sebagai individu yang sepenuhnya bebas dan kalkulatif dalam menentukan pilihan. Namun, institusionalisme baru menekankan bahwa tindakan aktor selalu berada dalam bingkai norma, nilai, budaya, serta struktur historis yang telah mengakar dalam organisasi (DiMaggio, 1991). Dengan demikian, institusi tidak hanya mengatur perilaku, tetapi juga membentuk preferensi dan cara pandang aktor terhadap pilihan yang tersedia.

Salah satu kontribusi penting institusionalisme baru adalah konsep legitimasi. Suatu praktik atau mekanisme dalam organisasi dapat bertahan bukan karena paling efektif secara teknis, melainkan karena dianggap sesuai dengan norma yang berlaku dan memperoleh penerimaan kolektif (Saputra, 2020). Legitimasi inilah yang menjelaskan mengapa organisasi sering mempertahankan pola tertentu meskipun terdapat alternatif yang secara rasional mungkin lebih efisien. Dalam konteks ini, stabilitas organisasi lebih banyak ditopang oleh kesesuaian nilai daripada sekadar kalkulasi manfaat.

Selain itu, institusionalisme baru juga menekankan pentingnya proses institusionalisasi, yaitu bagaimana suatu aturan atau praktik secara bertahap diterima sebagai sesuatu yang *“taken for granted”*. Ketika suatu mekanisme telah terinstitusionalisasi, ia menjadi bagian dari identitas organisasi dan sulit diubah tanpa menimbulkan resistensi. Oleh sebab itu, perubahan institusi bukanlah proses linear, melainkan melibatkan negosiasi makna dan distribusi kekuasaan.

Kerangka institusionalisme baru menjadi relevan dalam menganalisis dinamika organisasi mahasiswa, khususnya dalam konteks perubahan mekanisme suksesi kepemimpinan. Pergeseran dari satu pola ke pola lain tidak hanya berkaitan dengan prosedur teknis, tetapi juga menyangkut legitimasi, identitas, serta relasi kuasa di dalam organisasi. Dengan menggunakan perspektif ini, penelitian tidak berhenti pada deskripsi perubahan, tetapi berupaya menjelaskan faktor-faktor struktural dan normatif yang melatarbelakanginya. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif terhadap dinamika internal organisasi sebagai institusi sosial yang hidup dan berkembang.

Suksesi kepemimpinan merupakan salah satu fase paling menentukan dalam siklus kehidupan organisasi karena pada momen inilah terjadi perpindahan otoritas yang berimplikasi langsung terhadap arah kebijakan, stabilitas internal, serta kesinambungan visi organisasi. Pergantian pemimpin tidak dapat dipahami sekadar sebagai rotasi administratif, melainkan sebagai proses reproduksi kekuasaan yang menentukan siapa yang berhak mendefinisikan prioritas, nilai, dan strategi organisasi ke depan (Fuadi, 2021). Dalam konteks ini, suksesi bukan hanya soal individu yang terpilih, tetapi juga tentang bagaimana legitimasi dibangun dan diterima oleh anggota organisasi.

Proses suksesi sering kali menjadi titik rawan konflik karena melibatkan kontestasi kepentingan, perbedaan visi, serta dinamika dukungan antar kelompok. Dalam organisasi yang memiliki struktur kaderisasi kuat, persaingan dapat muncul dalam bentuk kompetisi ideologis maupun personal. Oleh karena itu, mekanisme yang digunakan dalam proses suksesi memiliki peran sentral dalam meredam atau justru memperuncing potensi konflik tersebut. Mekanisme yang mampu menghasilkan legitimasi kolektif cenderung memperkuat kohesi internal, sedangkan mekanisme yang dipersepsikan tidak adil berpotensi memunculkan fragmentasi.

Dari sudut pandang institusionalisme, suksesi kepemimpinan adalah arena di mana struktur formal dan praktik informal berinteraksi secara intens. Aturan tertulis mungkin mengatur prosedur pemilihan, tetapi praktik nyata sering kali dipengaruhi oleh norma, senioritas, jaringan kader, dan otoritas moral yang tidak selalu tercantum dalam dokumen resmi (Saputra, 2020). Interaksi antara aturan formal dan kekuatan informal inilah yang membentuk karakter unik setiap proses suksesi.

Lebih jauh, legitimasi dalam suksesi tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga substantif. Legitimasi prosedural diperoleh melalui kepatuhan terhadap aturan formal, sedangkan legitimasi substantif muncul ketika anggota merasa keputusan tersebut benar-benar merepresentasikan kehendak bersama. Ketika terdapat kesenjangan antara keduanya, stabilitas organisasi dapat terganggu. Oleh karena itu, analisis terhadap pola suksesi kepemimpinan perlu memperhatikan bagaimana mekanisme tertentu memengaruhi persepsi keadilan dan penerimaan kolektif.

Dengan demikian, suksesi kepemimpinan merupakan titik strategis untuk membaca dinamika institusional organisasi. Ia memperlihatkan bagaimana kekuasaan didistribusikan, bagaimana nilai diterjemahkan dalam praktik, serta bagaimana legitimasi dikonstruksi. Studi mengenai perubahan mekanisme suksesi menjadi penting karena dari situlah dapat dipahami arah transformasi organisasi secara lebih luas.

Voting merupakan mekanisme pengambilan keputusan yang paling umum digunakan dalam praktik demokrasi modern. Prinsip dasarnya terletak pada kesetaraan suara, di mana setiap anggota memiliki hak yang sama untuk menentukan pilihan dan hasil akhir ditentukan oleh suara mayoritas. Dalam konteks organisasi, *voting* sering dipandang sebagai simbol partisipasi langsung dan transparansi karena keputusan dihasilkan melalui perhitungan suara yang terukur (Lendriyono, 2018). Model ini memberikan kepastian prosedural dan dianggap mampu meminimalkan manipulasi karena hasilnya bersifat kuantitatif.

Keunggulan utama mekanisme *voting* terletak pada kejelasan aturan dan efisiensi waktu. Ketika terdapat lebih dari satu kandidat atau opsi kebijakan, *voting* memungkinkan organisasi mengambil keputusan secara cepat tanpa harus mencapai kesepakatan penuh. Dalam situasi tertentu, terutama ketika perbedaan pandangan cukup tajam, *voting* menjadi solusi praktis untuk mengakhiri perdebatan panjang. Legitimasi yang dihasilkan bersifat formal karena didasarkan pada aturan yang disepakati bersama.

Namun demikian, *voting* juga memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, mekanisme ini menempatkan mayoritas sebagai penentu utama tanpa selalu memastikan bahwa suara minoritas terakomodasi secara substantif. Kedua, kompetisi terbuka dalam *voting* berpotensi memunculkan polarisasi antar kelompok, terutama jika proses kampanye atau dukungan berlangsung intens (Lendriyono, 2018). Ketika hasil pemilihan menunjukkan selisih tipis, pihak yang kalah mungkin tetap menyimpan resistensi meskipun secara formal menerima hasilnya.

Dalam perspektif institusionalisme, *voting* dapat membentuk budaya kompetitif yang secara perlahan mengonstruksi pola interaksi organisasi. Ketika kompetisi menjadi dominan, relasi antar anggota dapat bergeser dari kolaboratif menjadi lebih kontestatif. Hal ini tidak selalu negatif, tetapi dalam organisasi kader yang menekankan solidaritas, kompetisi yang terlalu tajam dapat mengganggu kohesi internal (Saputra, 2020). Oleh karena itu, efektivitas *voting* sangat bergantung pada konteks nilai dan karakter organisasi.

Voting sebagai mekanisme pengambilan keputusan umumnya dipandang memiliki legitimasi prosedural yang kuat karena didasarkan pada aturan formal, partisipasi anggota, serta prinsip kesetaraan suara dalam proses pemilihan (J. G. , & O. J. P. March, 1989). Legitimasi prosedural merujuk pada penerimaan terhadap suatu keputusan karena prosesnya dianggap sah, transparan, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, terlepas dari isi atau hasil keputusan tersebut. Namun demikian, legitimasi prosedural

tidak selalu berbanding lurus dengan legitimasi substantif, yaitu tingkat penerimaan keputusan berdasarkan kesesuaian hasilnya dengan nilai, norma, dan identitas kolektif organisasi (Scott, 2014). Dalam konteks ini, suatu keputusan yang dihasilkan melalui *voting* dapat sah secara prosedural, tetapi belum tentu diterima secara mendalam oleh anggota apabila dianggap tidak mencerminkan nilai kebersamaan atau orientasi ideologis organisasi.

Model *voting* cenderung efektif dalam organisasi yang mengedepankan pluralitas, kompetisi terbuka, dan diferensiasi kepentingan sebagaimana diasumsikan dalam pendekatan rasional-institusional (Shepsle, 1989). Akan tetapi, dalam organisasi yang berorientasi pada kesatuan nilai dan solidaritas kolektif, mekanisme tersebut berpotensi menimbulkan polarisasi dan fragmentasi internal apabila hasilnya dipersepsikan sebagai kemenangan mayoritas atas minoritas. Oleh karena itu, analisis terhadap penggunaan *voting* dalam suksesi kepemimpinan menjadi penting untuk menilai sejauh mana mekanisme tersebut tidak hanya memenuhi standar legitimasi prosedural, tetapi juga mampu menghasilkan legitimasi substantif yang memperkuat kohesi dan keberlanjutan institusi (North, 1990).

Berbeda dengan *voting* yang bertumpu pada prinsip mayoritas, mekanisme konsensus atau musyawarah menekankan pencarian kesepakatan bersama sebelum keputusan diambil. Model ini berorientasi pada proses deliberatif, di mana argumentasi, dialog, dan pertimbangan kolektif menjadi inti pengambilan keputusan. Konsensus tidak selalu berarti semua pihak sepakat secara penuh, tetapi mengandung makna bahwa tidak ada penolakan signifikan terhadap keputusan yang dihasilkan. Dalam organisasi berbasis nilai, terutama yang memiliki landasan keagamaan, musyawarah sering dipandang sebagai mekanisme yang lebih sesuai dengan prinsip kolektivitas dan kebersamaan (Jamaluddin, 2022).

Dalam tradisi Islam, konsep *syūrā* menegaskan pentingnya konsultasi dan pertimbangan bersama dalam menentukan keputusan kolektif, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah Asy-Syūrā ayat 38

bahwa urusan kaum beriman diselesaikan melalui musyawarah di antara mereka. Dalam kajian tafsir kontemporer, ayat ini dipahami sebagai landasan normatif bagi praktik deliberasi yang menempatkan dialog dan kesepahaman bersama sebagai prinsip utama dalam pengambilan keputusan umat (Shafa & Said, 2025). Prinsip ini bukan sekadar prosedur teknis, melainkan bagian dari etika kolektif yang berakar pada nilai tanggung jawab bersama (*mas'uliyah jamā'iyah*) dan persatuan umat (Al-Maududi, 1960). Para pemikir politik Islam menjelaskan bahwa *syūrā* merupakan mekanisme deliberatif yang bertujuan mencapai kemaslahatan bersama, bukan sekadar memenangkan suara mayoritas (Esposito, 1996). Oleh karena itu, dalam organisasi kader berbasis Islam, musyawarah memiliki legitimasi normatif yang lebih kuat dibanding sekadar mekanisme *voting*, karena ia dipahami sebagai implementasi nilai syariat dalam tata kelola internal organisasi (Kamali, 1991). Keputusan yang lahir dari proses deliberatif dianggap lebih merefleksikan kehendak kolektif serta memperkuat rasa memiliki dan kohesi di antara anggota, sehingga tidak hanya sah secara prosedural tetapi juga substantif dalam kerangka nilai Islam.

Kelebihan utama model konsensus terletak pada kemampuannya meminimalkan polarisasi. Karena keputusan dihasilkan melalui dialog yang relatif panjang, anggota memiliki ruang untuk menyampaikan pandangan dan keberatan sebelum kesimpulan ditetapkan. Proses ini dapat memperkuat kohesi internal dan mencegah fragmentasi yang tajam. Dalam organisasi kader, kohesi sering kali menjadi prioritas karena stabilitas internal dipandang sebagai prasyarat keberlanjutan gerakan.

Namun demikian, konsensus juga memiliki tantangan yang tidak dapat diabaikan. Pertama, proses deliberasi yang panjang dapat memperlambat pengambilan keputusan. Kedua, terdapat risiko dominasi oleh aktor tertentu yang memiliki pengaruh lebih besar, seperti senioritas atau otoritas moral. Dalam situasi seperti ini, konsensus yang tercapai mungkin bersifat semu karena anggota lain enggan menyampaikan

perbedaan secara terbuka (Saputra, 2020). Oleh karena itu, efektivitas musyawarah sangat bergantung pada budaya organisasi dan distribusi kekuasaan yang relatif seimbang.

Dari perspektif institusionalisme baru, pergeseran menuju konsensus dapat dibaca sebagai upaya memperkuat legitimasi substantif. Organisasi yang menempatkan nilai kebersamaan sebagai identitas inti cenderung memilih mekanisme yang selaras dengan nilai tersebut. Dengan demikian, model konsensus tidak hanya menjadi alternatif teknis terhadap *voting*, tetapi juga representasi simbolik dari orientasi nilai organisasi. Analisis terhadap penerapan musyawarah dalam suksesi kepemimpinan menjadi penting untuk memahami apakah mekanisme tersebut benar-benar memperkuat partisipasi atau justru mengonsolidasikan kekuasaan dalam bentuk yang lebih halus (Hall, 1996).

Institusionalisme baru tidak berdiri sebagai satu pendekatan tunggal, melainkan terdiri dari beberapa varian yang menawarkan cara pandang berbeda dalam memahami institusi dan perubahan yang terjadi di dalamnya. Tiga pendekatan utama yang sering digunakan adalah *historical institutionalism*, *sociological institutionalism*, dan *rational choice institutionalism*. Ketiganya memiliki titik tekan yang berbeda, namun dapat saling melengkapi dalam menjelaskan dinamika perubahan mekanisme suksesi kepemimpinan dalam organisasi (Hall, 1996).

Historical institutionalism menekankan pentingnya dimensi waktu dan sejarah dalam membentuk pola institusional. Konsep *path dependence* menjelaskan bahwa pilihan yang diambil pada masa lalu cenderung membentuk jalur perkembangan yang sulit diubah karena telah menciptakan kebiasaan, ekspektasi, dan struktur pendukung tertentu (DiMaggio, 1991). Dalam konteks suksesi kepemimpinan, jika suatu organisasi terbiasa menggunakan *voting*, maka mekanisme tersebut akan dianggap sebagai praktik yang wajar dan sah. Namun, ketika praktik tersebut menimbulkan ketegangan atau dianggap kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi,

dapat muncul apa yang disebut sebagai *critical juncture*, yaitu momen penting yang membuka peluang perubahan arah institusional.

Sociological institutionalism berfokus pada dimensi nilai, simbol, dan legitimasi. Pendekatan ini melihat bahwa institusi bertahan bukan semata karena efisien, tetapi karena selaras dengan identitas dan norma yang dianut anggota organisasi (Saputra, 2020). Dalam organisasi berbasis nilai keagamaan, mekanisme musyawarah memiliki legitimasi simbolik yang kuat karena dikaitkan dengan prinsip kolektivitas dan kebersamaan. Perubahan dari *voting* ke konsensus dapat dipahami sebagai upaya memperkuat kesesuaian antara prosedur organisasi dan nilai normatif yang menjadi identitasnya.

Sementara itu, *rational choice institutionalism* menekankan bahwa aktor tetap memiliki kepentingan dan strategi dalam kerangka aturan yang ada. Perubahan institusi dapat terjadi ketika aktor menilai bahwa mekanisme baru lebih menguntungkan atau mampu meminimalkan risiko konflik (Sobari, 2024). Dalam konteks suksesi kepemimpinan, konsensus dapat dipilih sebagai strategi untuk menjaga stabilitas internal dan menghindari polarisasi terbuka yang mungkin muncul melalui *voting*.

Dengan mengintegrasikan ketiga pendekatan tersebut, analisis terhadap perubahan mekanisme suksesi menjadi lebih komprehensif. *Historical institutionalism* membantu memahami latar belakang dan momen perubahan, *sociological institutionalism* menjelaskan dimensi legitimasi dan nilai, sementara *rational choice institutionalism* menyoroti kalkulasi strategis para aktor. Pendekatan terpadu ini memungkinkan penelitian untuk tidak hanya mendeskripsikan perubahan dari *voting* ke konsensus, tetapi juga menjelaskan faktor-faktor struktural, normatif, dan strategis yang melatarbelakanginya.

Suksesi kepemimpinan tidak pernah berlangsung dalam ruang yang sepenuhnya netral. Di dalam setiap proses pergantian pemimpin, terdapat relasi kuasa yang bekerja secara formal maupun informal. Institusi

dasarnya merupakan arena distribusi otoritas, di mana posisi, pengalaman, jaringan, dan legitimasi moral memengaruhi pengambilan keputusan (Saputra, 2020). Oleh karena itu, memahami perubahan mekanisme suksesi tidak cukup hanya dengan melihat prosedur formal, tetapi juga perlu menelaah bagaimana kekuasaan didistribusikan dan dinegosiasikan.

Dalam mekanisme *voting*, relasi kuasa cenderung terlihat lebih terbuka. Kompetisi berlangsung secara eksplisit melalui perolehan suara. Dukungan dapat dipetakan secara kuantitatif dan hasilnya bersifat terukur. Namun demikian, kekuasaan tetap bekerja melalui pengaruh informal, seperti mobilisasi jaringan, persuasi personal, atau legitimasi simbolik kandidat. *Voting* tidak sepenuhnya menghilangkan dinamika kekuasaan, melainkan memindahkannya ke dalam arena kampanye dan dukungan.

Sebaliknya, dalam mekanisme musyawarah atau konsensus, relasi kuasa beroperasi secara lebih subtil. Pengaruh tidak lagi diukur melalui jumlah suara, tetapi melalui kemampuan argumentasi, posisi sosial dalam organisasi, serta otoritas moral yang dimiliki aktor tertentu. Senioritas dalam organisasi kader sering kali menjadi sumber legitimasi informal yang kuat. Dalam kondisi seperti ini, konsensus dapat mencerminkan kesepahaman kolektif, tetapi juga berpotensi merefleksikan dominasi kelompok tertentu apabila proses deliberasi tidak berjalan secara seimbang.

Dalam perspektif institusionalisme, relasi kuasa merupakan bagian dari struktur yang memengaruhi bagaimana institusi berfungsi. Perubahan mekanisme dari *voting* ke konsensus dapat memperluas partisipasi apabila dialog berlangsung inklusif. Namun sebaliknya, perubahan tersebut juga dapat menjadi sarana konsolidasi elite apabila tidak ada mekanisme kontrol yang jelas. Oleh karena itu, analisis terhadap perubahan suksesi kepemimpinan perlu mempertimbangkan dimensi kekuasaan secara kritis agar tidak terjebak pada asumsi normatif bahwa konsensus selalu lebih demokratis dibanding *voting*.

Dengan demikian, studi mengenai pergeseran mekanisme suksesi dalam organisasi mahasiswa harus membaca tidak hanya dimensi prosedural dan normatif, tetapi juga dimensi politis yang menyertainya. Relasi kuasa menjadi variabel penting dalam menjelaskan apakah perubahan tersebut memperkuat legitimasi kolektif atau justru mereproduksi struktur dominasi dalam bentuk baru.

Himpunan Mahasiswa Persatuan Islam (HIMA PERSIS) Kabupaten Bandung Barat merupakan organisasi kader yang berakar pada tradisi Persatuan Islam sebagai salah satu organisasi Islam di Indonesia. Sebagai organisasi mahasiswa berbasis ideologi keislaman, HIMA PERSIS menempatkan pembinaan akidah, intelektualitas, dan militansi kader sebagai prioritas utama (Jamaluddin, 2022). Identitas normatif tersebut membentuk karakter organisasi yang menekankan disiplin, solidaritas, dan kesatuan nilai.

Kabupaten Bandung Barat sendiri merupakan wilayah yang mengalami dinamika sosial cukup pesat, terutama dalam sektor pendidikan dan mobilitas pemuda. Pertumbuhan institusi pendidikan tinggi dan akses informasi digital membentuk generasi mahasiswa yang semakin kritis serta terbuka terhadap berbagai model praktik demokrasi. Dalam situasi tersebut, organisasi mahasiswa dihadapkan pada kebutuhan untuk beradaptasi tanpa kehilangan identitas ideologisnya.

Dalam konteks HIMA PERSIS KBB, pergeseran mekanisme suksesi kepemimpinan dari *voting* menuju konsensus menjadi fenomena yang menarik. Perubahan ini menunjukkan adanya refleksi internal terhadap praktik sebelumnya. Apabila *voting* dipersepsikan menimbulkan fragmentasi atau ketegangan, maka konsensus dipilih sebagai alternatif yang dianggap lebih sesuai dengan semangat kebersamaan. Namun demikian, perubahan tersebut juga memunculkan pertanyaan mengenai bagaimana proses deliberasi berlangsung dan bagaimana legitimasi dibangun.

Konteks empiris ini penting karena memberikan dasar konkret bagi analisis teoritik. Studi tidak berhenti pada abstraksi konsep institusionalisme, tetapi mengaitkannya dengan praktik nyata dalam organisasi mahasiswa di tingkat daerah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi empiris yang kuat sekaligus kontribusi teoritik yang signifikan.

Kajian mengenai demokrasi internal organisasi mahasiswa umumnya berfokus pada partisipasi politik mahasiswa, dinamika konflik elektoral, atau efektivitas kepemimpinan (Lendriyono, 2018). Penelitian yang secara khusus menganalisis perubahan mekanisme suksesi dalam perspektif institusionalisme baru masih relatif terbatas. Kekosongan ini menunjukkan adanya ruang akademik yang belum banyak dieksplorasi.

Selain itu, studi mengenai organisasi Persatuan Islam lebih banyak menyoroti kontribusi ideologis dan peran historisnya dalam dinamika Islam di Indonesia (Jamaluddin, 2022). Belum banyak penelitian yang mengkaji dinamika internal organisasi mahasiswa Persis pada level daerah, khususnya terkait perubahan mekanisme pengambilan keputusan. Padahal, organisasi mahasiswa merupakan ruang awal pembentukan elite kader yang kelak berperan dalam struktur organisasi yang lebih luas.

Secara teoritik, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperluas penerapan institusionalisme baru ke level organisasi mikro. Selama ini, pendekatan tersebut lebih sering digunakan dalam studi kebijakan publik atau institusi negara (Sobari, 2024). Dengan mengaplikasikannya pada organisasi mahasiswa, penelitian ini memperkaya spektrum analisis institusional.

Dalam perkembangan mekanisme suksesi kepemimpinan HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat, proses pemilihan ketua pada beberapa periode sebelumnya menggunakan mekanisme voting sebagai cara untuk menentukan kandidat yang memperoleh dukungan terbanyak. Pola tersebut berlangsung pada MUSDA IV periode kepemimpinan 2013–2018, MUSDA V periode kepemimpinan 2018–2024, dan MUSDA VI periode kepemimpinan 2024–2026, dengan tahapan pencalonan, penyampaian visi dan misi, pemungutan suara, serta

penghitungan hasil suara. Pola tersebut kemudian mengalami perubahan pada MUSDA VII periode 2026–2027, ketika penentuan ketua lebih mengutamakan musyawarah mufakat sebagai mekanisme untuk mencapai kesepakatan bersama. Perubahan dari voting menuju konsensus menunjukkan adanya pergeseran cara organisasi dalam menentukan kepemimpinan, dari keputusan yang didasarkan pada perolehan suara menuju keputusan yang dihasilkan melalui proses musyawarah. Pergeseran tersebut tetap berada dalam kerangka kelembagaan HIMA PERSIS yang menempatkan Musyawarah Daerah sebagai salah satu forum kekuasaan organisasi dan musyawarah sebagai forum pengambilan kebijakan (QA&QD HIMA PERSIS, 2022).

Urgensi penelitian ini terletak pada kemampuannya menjelaskan bagaimana perubahan institusi terjadi dalam konteks organisasi berbasis nilai. Apakah perubahan tersebut didorong oleh evaluasi historis, tekanan normatif, atau kalkulasi strategis aktor? Pertanyaan ini menjadi penting untuk memahami dinamika demokrasi internal dalam organisasi kader.

Dalam dinamika organisasi mahasiswa, proses suksesi kepemimpinan sering kali menjadi arena kontestasi politik internal yang memperlihatkan benturan kepentingan, pengaruh kelompok, serta perebutan legitimasi di antara kader organisasi. Mekanisme voting yang sebelumnya digunakan dalam pemilihan kepemimpinan berpotensi melahirkan polarisasi karena menciptakan pembelahan antara kelompok pendukung dan kelompok yang kalah dalam proses pemilihan. Situasi tersebut tidak jarang memunculkan ketegangan internal, resistensi terhadap hasil keputusan, hingga menurunnya kohesi organisasi pasca suksesi kepemimpinan. Dalam konteks organisasi kader berbasis ideologi seperti HIMA PERSIS, kondisi tersebut dipandang dapat mengganggu semangat ukhuwah, solidaritas, dan kesatuan gerakan yang menjadi nilai dasar organisasi. Oleh karena itu, muncul dorongan internal untuk membangun mekanisme pengambilan keputusan yang dianggap lebih mampu menjaga stabilitas organisasi dan meminimalkan konflik politik terbuka, salah satunya melalui penerapan musyawarah mufakat sebagai alternatif terhadap sistem voting.

Berdasarkan keseluruhan uraian teoritik dan empiris di atas, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pola pengambilan keputusan yang berbasis konsensus dalam peristiwa MUSDA VII. Fokus utama penelitian terletak pada proses pengambilan keputusan, faktor-faktor yang melatarbelakanginya, serta implikasinya terhadap legitimasi dan relasi kuasa dalam organisasi.

Penelitian ini tidak hanya bertujuan mendeskripsikan perubahan prosedur, tetapi juga menjelaskan dinamika historis, normatif, dan strategis yang memengaruhinya. Dengan menggunakan integrasi *historical institutionalism*, *sociological institutionalism*, dan *rational choice institutionalism*, studi ini berupaya memberikan analisis komprehensif mengenai transformasi institusional pada level organisasi mahasiswa.

Secara teoritik, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian institusionalisme dengan menghadirkan studi kasus pada organisasi kader berbasis nilai keagamaan. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi refleksi bagi organisasi mahasiswa lain dalam menentukan mekanisme suksesi yang paling sesuai dengan karakter dan kebutuhan internalnya.

Dengan demikian, penelitian berjudul **“DARI VOTING KE KONSENSUS; ANALISIS PERGESERAN POLA SUKSESI KEPEMIMPINAN HIMA PERSIS KBB DALAM PERSPEKTIF INSTITUSIONALISME”** memiliki landasan teoritik yang kuat, relevansi empiris yang jelas, serta urgensi akademik yang signifikan.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan musyawarah mufakat dalam pemilihan Ketua Pimpinan Daerah HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat? Mengapa terjadi pergeseran mekanisme suksesi kepemimpinan dari sistem *voting* menuju konsensus dalam tubuh HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat?

2. Faktor-faktor institusional apa saja yang mempengaruhi pilihan terhadap mekanisme musyawarah tanpa *voting* dalam proses pemilihan Ketua Pimpinan Daerah HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana implikasi politik internal dari penerapan mekanisme musyawarah mufakat terhadap dinamika kekuasaan dan legitimasi kepemimpinan di HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan beberapa poin yaitu :

1. Mendeskripsikan secara empiris proses pelaksanaan musyawarah mufakat dalam pemilihan Ketua Pimpinan Daerah HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat.
2. Menjelaskan latar belakang terjadinya pergeseran mekanisme suksesi kepemimpinan dari *voting* ke konsensus dalam tubuh HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor institusional yang mempengaruhi penerapan mekanisme musyawarah tanpa *voting* dalam pemilihan kepemimpinan organisasi.
4. Menganalisis implikasi politik internal dari mekanisme musyawarah mufakat terhadap dinamika kekuasaan dan legitimasi kepemimpinan di HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat.

D. Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara praktis maupun akademik dalam kajian ilmu politik dan studi organisasi. Secara umum, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai praktik suksesi kepemimpinan dan mekanisme pengambilan keputusan dalam organisasi mahasiswa Islam, khususnya dalam konteks pergeseran dari sistem *voting* menuju musyawarah mufakat. Dengan menempatkan fenomena tersebut dalam perspektif institusionalisme, penelitian ini berupaya menunjukkan bagaimana institusi non-

negara membentuk, mempertahankan, dan mengubah praktik demokrasi internalnya sesuai dengan nilai, norma, dan tujuan organisasi.

1. Secara praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat sebagai bahan refleksi dan evaluasi dalam mengelola mekanisme suksesi kepemimpinan dan pengambilan keputusan organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh organisasi mahasiswa dan organisasi keagamaan lain sebagai referensi dalam merancang sistem kepemimpinan dan demokrasi internal yang sesuai dengan karakter institusional dan nilai ideologis masing-masing. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola organisasi kemahasiswaan dalam memahami berbagai alternatif mekanisme pengambilan keputusan yang menekankan stabilitas, legitimasi, dan kohesi organisasi.

2. Secara akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan ilmu politik, terutama dalam kajian institusionalisme dan studi demokrasi non-negara. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menghadirkan analisis empiris tentang bagaimana mekanisme pengambilan keputusan dan suksesi kepemimpinan dibentuk oleh logika institusional dalam organisasi mahasiswa Islam. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji demokrasi internal organisasi, politik organisasi kemahasiswaan, serta praktik demokrasi alternatif di luar kerangka demokrasi elektoral formal.

E. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dirancang untuk menjelaskan hubungan logis antara perubahan mekanisme suksesi kepemimpinan dan dinamika institusional dalam tubuh organisasi kemahasiswaan Islam, khususnya HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat. Fokus utama penelitian ini adalah memahami bagaimana pergeseran pola pemilihan ketua pimpinan daerah, dari mekanisme *voting* menuju musyawarah tanpa pemungutan suara, berlangsung

sebagai proses yang dipengaruhi oleh norma, aturan, dan nilai kelembagaan yang hidup dan berkembang dalam organisasi. Dalam konteks organisasi kader berbasis ideologi keagamaan, mekanisme suksesi kepemimpinan tidak semata-mata bersifat prosedural, melainkan mencerminkan cara organisasi memahami kekuasaan, legitimasi, dan otoritas secara kolektif.

Pendekatan teoritik yang digunakan untuk menjelaskan fenomena tersebut bertumpu pada perspektif institusionalisme, yang memandang organisasi sebagai entitas yang dibentuk dan dikendalikan oleh seperangkat aturan formal, norma informal, serta praktik yang terlembagakan dari waktu ke waktu. Institusionalisme menekankan bahwa perilaku aktor dalam organisasi tidak berdiri secara individual dan rasional semata, melainkan dipengaruhi oleh kerangka aturan dan nilai yang telah diterima sebagai sesuatu yang wajar dan sah dalam institusi tersebut (Saputra, 2020). Dalam penelitian ini, perspektif institusionalisme digunakan untuk membaca perubahan mekanisme pemilihan ketua bukan sebagai keputusan teknis sesaat, tetapi sebagai hasil dari proses internalisasi nilai dan penyesuaian kelembagaan yang berlangsung secara gradual.

Dalam konteks HIMA PERSIS, musyawarah memiliki posisi normatif yang kuat sebagai prinsip dasar pengambilan keputusan organisasi. Nilai musyawarah tidak hanya dipahami sebagai metode deliberasi, tetapi juga sebagai manifestasi etika kolektif yang menekankan kebersamaan, kesepahaman, dan penghindaran konflik terbuka. Seiring berjalannya waktu, nilai ini mengalami proses institusionalisasi, yaitu menjadi rujukan utama dalam menentukan mekanisme kepemimpinan yang dianggap sah dan sesuai dengan identitas organisasi. Proses ini menjelaskan mengapa mekanisme *voting* mulai dipandang kurang relevan dan secara bertahap digantikan oleh musyawarah sebagai mekanisme suksesi kepemimpinan yang lebih sejalan dengan nilai internal organisasi (Lendriyono, 2019).

Selain norma dan nilai, aturan organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk pola suksesi kepemimpinan. Aturan tersebut tidak selalu tertulis secara eksplisit dalam dokumen formal, tetapi sering kali hidup dalam

bentuk kesepakatan internal, tradisi organisasi, dan praktik yang diwariskan dari satu periode kepemimpinan ke periode berikutnya. Perspektif institusionalisme memungkinkan penelitian ini untuk melihat bagaimana aturan-aturan tidak tertulis tersebut bekerja secara efektif dalam mengarahkan perilaku elite organisasi dan kader dalam proses pemilihan ketua. Dengan demikian, perubahan mekanisme suksesi dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi institusi terhadap dinamika internal tanpa harus merusak stabilitas organisasi (Ivana, 2019).

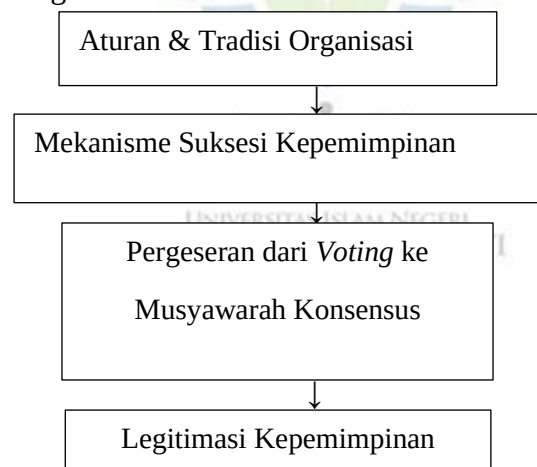
Proses musyawarah dalam pemilihan ketua juga mencerminkan relasi kuasa yang khas dalam organisasi berbasis kaderisasi ideologis. Dalam mekanisme ini, legitimasi kepemimpinan tidak ditentukan oleh mayoritas suara, melainkan oleh penerimaan kolektif terhadap figur yang dianggap memenuhi kriteria ideologis, organisatoris, dan moral. Perspektif institusional menempatkan relasi kuasa tersebut sebagai sesuatu yang dibingkai oleh struktur organisasi dan norma yang telah diterima bersama. Dengan kata lain, kekuasaan dalam organisasi tidak diekspresikan secara kompetitif, tetapi dikonstruksi melalui kesepakatan dan pengakuan institusional (Fuadi, 2018).

Kerangka berpikir ini juga menjelaskan bahwa pergeseran dari *voting* ke musyawarah tidak dapat dilepaskan dari fungsi organisasi sebagai wahana kaderisasi politik. Mekanisme musyawarah dipandang lebih mampu menjaga kohesi internal, memperkuat loyalitas kader, serta menghindari fragmentasi yang berpotensi muncul akibat kompetisi elektoral. Dalam perspektif institusionalisme, pilihan terhadap mekanisme tertentu merupakan strategi organisasi untuk mempertahankan stabilitas dan kesinambungan nilai dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perubahan mekanisme suksesi kepemimpinan tidak dilihat sebagai kemunduran demokrasi internal, melainkan sebagai bentuk demokrasi khas yang berakar pada nilai dan struktur organisasi itu sendiri (KLP 5, 2022).

Hubungan antara institusi, aktor, dan mekanisme suksesi dalam penelitian ini dijelaskan melalui alur berpikir yang sistematis. Pertama, nilai dan norma organisasi membentuk kerangka kelembagaan yang mengatur cara pengambilan keputusan. Kedua, kerangka kelembagaan tersebut memengaruhi preferensi dan

perilaku aktor organisasi dalam menentukan mekanisme pemilihan pemimpin. Ketiga, pilihan terhadap mekanisme musyawarah kemudian dilembagakan kembali melalui praktik berulang, sehingga memperkuat posisi musyawarah sebagai pola suksesi yang dianggap paling sah dan sesuai. Ketiga tahap ini saling berkaitan dan membentuk suatu siklus institusional yang stabil.

Dengan demikian, kerangka berpikir ini menunjukkan bahwa pergeseran pola suksesi kepemimpinan di HIMA PERSIS KBB merupakan hasil dari dinamika institusional yang kompleks, melibatkan nilai ideologis, aturan organisasi, dan praktik yang terlembagakan. Musyawarah tidak hanya berfungsi sebagai metode pemilihan, tetapi juga sebagai instrumen institusional untuk menjaga identitas organisasi dan stabilitas internal. Melalui kerangka berpikir ini, penelitian diharapkan mampu menjelaskan secara komprehensif bagaimana institusi bekerja dalam membentuk pola kepemimpinan organisasi kemahasiswaan Islam di tingkat daerah, serta memberikan kontribusi teoretis bagi kajian politik organisasi dan institusionalisme di Indonesia.



Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menjelaskan secara sistematis bagaimana perubahan mekanisme suksesi kepemimpinan di lingkungan HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat berlangsung sebagai sebuah proses kelembagaan. Perspektif institusionalisme digunakan untuk melihat bahwa organisasi tidak hanya dipahami sebagai kumpulan individu, melainkan sebagai institusi yang dibentuk dan dikendalikan oleh seperangkat nilai, norma, serta

aturan yang mengarahkan perilaku aktor di dalamnya. Dengan demikian, perubahan dalam mekanisme kepemimpinan dipahami sebagai bagian dari dinamika institusional yang berkembang secara historis dan kontekstual.

Pada tahap awal, nilai dan prinsip dasar organisasi HIMA PERSIS menjadi fondasi normatif yang membentuk seluruh praktik kelembagaan. Nilai musyawarah, ukhuwah, dan kesatuan ideologis bukan sekadar jargon organisasi, melainkan berfungsi sebagai pedoman moral yang mengatur cara pandang kader terhadap kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini membentuk preferensi kolektif bahwa kepemimpinan ideal adalah kepemimpinan yang lahir dari kesepahaman bersama, bukan semata-mata dari kompetisi suara. Oleh karena itu, setiap perubahan mekanisme suksesi selalu berangkat dari interpretasi terhadap nilai dasar tersebut.

Nilai dan prinsip tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam norma dan aturan organisasi, baik yang bersifat formal maupun yang berkembang dalam praktik organisasi sehari-hari. Aturan formal seperti anggaran dasar, anggaran rumah tangga, dan pedoman organisasi memberikan kerangka legal bagi pelaksanaan suksesi kepemimpinan. Sementara itu, praktik normatif yang tidak tertulis, seperti kebiasaan musyawarah dalam forum-forum internal, turut membentuk standar perilaku yang dianggap wajar dan sah dalam organisasi. Dalam konteks institusionalisme, norma dan aturan ini berfungsi sebagai batasan sekaligus panduan yang mengarahkan tindakan aktor organisasi.

Norma dan aturan tersebut membentuk struktur kelembagaan HIMA PERSIS KBB, yaitu pola relasi kewenangan, distribusi otoritas, serta mekanisme legitimasi kepemimpinan. Struktur ini menentukan siapa yang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan, bagaimana proses musyawarah dijalankan, serta bagaimana legitimasi seorang pemimpin diperoleh dan diterima oleh anggota organisasi. Struktur kelembagaan yang menekankan kolektivitas dan kesepakatan bersama menciptakan ruang yang lebih luas bagi praktik musyawarah dibandingkan mekanisme *voting* yang bersifat kompetitif.

Dalam struktur kelembagaan tersebut, aktor organisasi baik pengurus maupun kader bertindak dan berinteraksi sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Perilaku aktor tidak dipahami sebagai tindakan individual yang bebas nilai, melainkan sebagai praktik yang dibentuk oleh institusi. Aktor organisasi menjalankan peran mereka dengan mempertimbangkan legitimasi moral dan struktural, sehingga pilihan terhadap mekanisme suksesi kepemimpinan menjadi refleksi dari posisi mereka dalam struktur kelembagaan. Pada tahap ini, forum musyawarah menjadi arena utama di mana kepentingan, pandangan, dan interpretasi nilai organisasi dinegosiasikan.

Interaksi antara struktur kelembagaan dan perilaku aktor menghasilkan pilihan mekanisme suksesi kepemimpinan, baik melalui sistem *voting* maupun musyawarah tanpa *voting*. Dalam konteks HIMA PERSIS KBB, mekanisme *voting* dipandang sebagai prosedur yang sah secara formal, namun dinilai kurang sejalan dengan semangat kolektivitas dan ukhuwah yang menjadi identitas organisasi. Sebaliknya, musyawarah tanpa *voting* dipandang lebih mampu menjaga kesatuan internal dan menghindari fragmentasi organisasi. Pertimbangan ini mendorong terjadinya pergeseran pola suksesi kepemimpinan dari *voting* menuju konsensus.

Pergeseran pola suksesi kepemimpinan tersebut tidak berhenti pada perubahan prosedur semata, melainkan berlanjut pada proses institusionalisasi. Musyawarah tanpa *voting* tidak hanya digunakan sebagai mekanisme alternatif, tetapi secara bertahap diterima sebagai praktik yang sah, normal, dan diharapkan dalam suksesi kepemimpinan. Melalui praktik yang berulang, dukungan aktor organisasi, serta legitimasi normatif, musyawarah menjadi bagian dari institusi itu sendiri. Pada tahap ini, perubahan mekanisme suksesi telah bertransformasi menjadi aturan tidak tertulis yang mengikat perilaku organisasi.

Dengan demikian, kerangka berpikir ini menunjukkan bahwa pergeseran pola suksesi kepemimpinan di HIMA PERSIS Kabupaten Bandung Barat merupakan hasil dari interaksi berkelanjutan antara nilai organisasi, norma dan aturan, struktur kelembagaan, serta perilaku aktor. Perspektif institusionalisme

memungkinkan penelitian ini untuk melihat perubahan tersebut bukan sebagai keputusan sesaat, melainkan sebagai proses kelembagaan yang mencerminkan identitas, orientasi, dan dinamika politik internal organisasi. Kerangka ini sekaligus menjadi dasar analitis untuk memahami bagaimana organisasi mahasiswa dapat mengembangkan mekanisme kepemimpinan yang dianggap legitim dan berkelanjutan.

