

LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIC INDONESIA



**PENGUATAN KADERISASI PARTAI POLITIK GUNA
MENINGKATKAN KUALITAS KEPEMIMPINAN NASIONAL**

Oleh:

Dr. H. ALIRMAN SORI, S.H., M.Hum., M.M.

NOMOR PESERTA: 05

**KERTAS KARYA ILMIAH PERSEORANGAN (TASKAP)
PROGRAM PENDIDIKAN REGULER ANGKATAN LXII
LEMHANNAS RI
TAHUN 2021**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb, salam sejahtera bagi kita semua.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa serta atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis sebagai salah satu peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LXII telah berhasil menyelesaikan tugas dari Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia sebuah Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (Taskap) dengan judul : **“Penguatan Kaderisasi Partai Politik Guna Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Nasional”**.

Penentuan Tutor dan judul Taskap ini didasarkan oleh Keputusan Gubernur Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2021 tanggal 29 Maret 2021 tentang Penetapan Judul Taskap Peserta PPRA LXII Tahun 2021 untuk menulis Taskap dengan memilih judul yang telah ditentukan oleh Lemhannas RI.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Gubernur Lemhannas RI Letjen TNI (Purn) Agus Widjojo dan Wakil Gubernur Lemhannas RI Marsdya TNI Wieko Syofyan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti PPRA LXII di Lemhannas RI tahun 2021. Ucapan yang sama juga disampaikan kepada Sekretaris Utama Lemhannas RI, Deputi Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional, Mayor Jenderal TNI Sugeng Santoso, S.I.P, Para Deputi Lemhannas RI, Para Tenaga Ahli Pengajar/Tenaga Ahli Pengkaji/Tenaga Profesional Lemhannas RI, Inspektur Lemhannas RI, Para Direktur/Karo Lemhannas RI, Para Kasubdit Debitdikpimkatnas Lemhannas RI, Pembimbing atau Tutor Taskap kami yaitu Bapak Laksda TNI (Purn) Robert Mangindaan, Tim Penguji Taskap, rekan-rekan Peserta PPRA LXII Tahun 2021 Lemhannas RI dan semua pihak yang telah membantu serta membimbing Taskap ini sampai terselesaikan sesuai waktu dan ketentuan yang dikeluarkan oleh Lemhannas RI.

Penulis menyadari bahwa kualitas Taskap ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mohon adanya masukan guna penyempurnaan naskah ini.

Besar harapan saya agar Taskap ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran penulis kepada Lemhannas RI, termasuk bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan berkah dan bimbingan kepada kita semua dalam melaksanakan tugas dan pengabdian kepada negara dan bangsa Indonesia yang kita cintai dan kita banggakan.

Sekian dan terima kasih. Wassalamualaikum Wr Wb.

Jakarta, Agustus 2021

Penulis



Dr. H. ALIRMAN SORI, S.H., M.Hum., M.M.

Anggota DPD RI



LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIC INDONESIA

PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. H. Alirman Sori, S.H., M.Hum., M.M.
 Pangkat : -
 Jabatan : Anggota DPD RI
 Instansi : Dewan Perwakilan Daerah RI
 Alamat : Jl. Ceger Raya Perumahan Jurang Manggu Permai
 Blok A2, No.5, Kel.Jurang Manggu Barat, Kec.Pondok Aren
 Tangerang Selatan, Banten 15223.

Sebagai peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) ke LXII tahun 2021 menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

- a. Kertas Karya ilmiah Perseorangan (Taskap) yang saya tulis adalah asli.
- b. Apabila ternyata sebagian atau seluruhnya tulisan Taskap ini terbukti tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus pendidikan.

2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.



Jakarta, 21 Juli 2021



Dr. H. ALIRMAN SORI, S.H., M.Hum., M.M.

LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIC INDONESIA

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| TABEL..... | vi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1. Latar Belakang..... | 1 |
| 2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 3. Maksud dan Tujuan..... | 7 |
| 4. Ruang Lingkup dan Sistematika..... | 7 |
| 5. Metode dan Pendekatan..... | 8 |
| 6. Pengertian..... | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 7. Umum..... | 11 |
| 8. Peraturan Perundang-Undangan..... | 12 |
| 9. Kerangka Teoritis..... | 15 |
| 10. Data dan Fakta..... | 18 |
| 11. Lingkungan Strategis..... | 20 |
| | |
| BAB III PEMBAHASAN | |
| 12. Umum..... | 25 |
| 13. Kaderisasi Partai Politik Yang Ideal..... | 26 |
| 14. Pengelolaan Kader Partai Politik..... | 43 |
| 15. Penguatan Peran Partai Politik Dalam Menghasilkan Pemimpin Nasional yang Berkualitas..... | 46 |

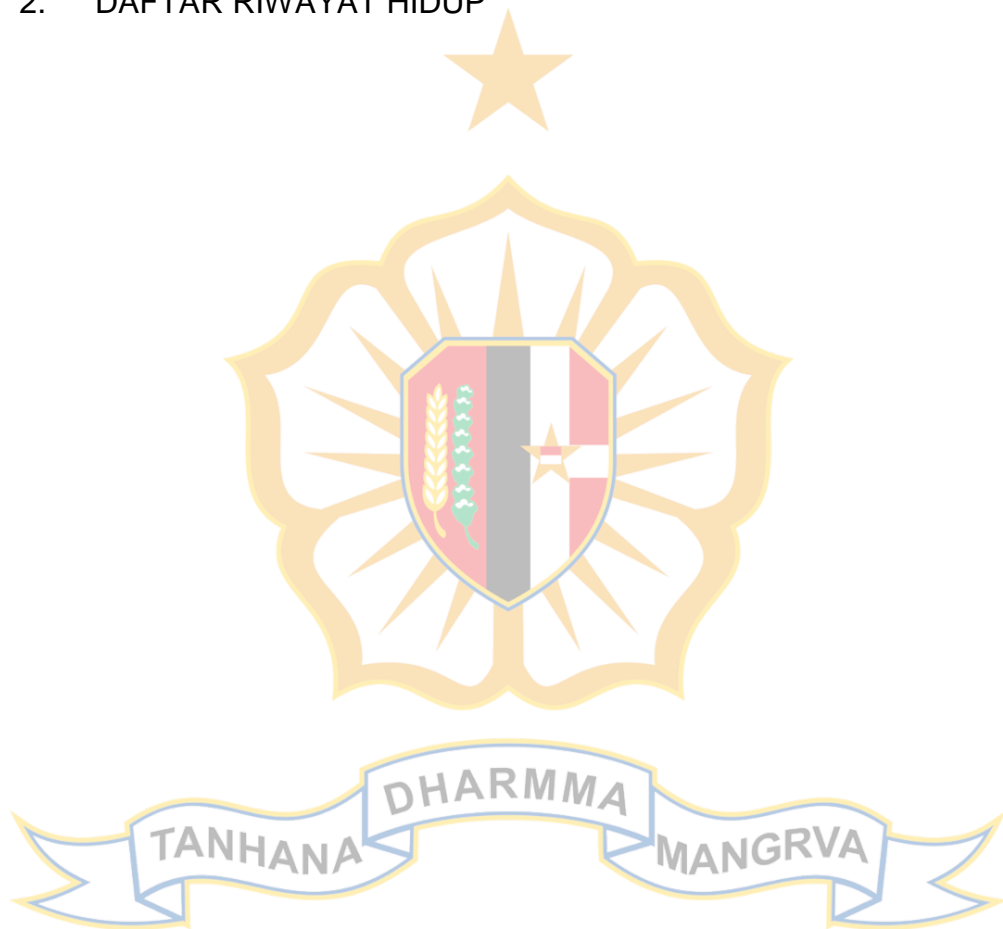
BAB IV PENUTUP

| | |
|-----------------------|----|
| 16. Simpulan | 61 |
| 17. Rekomendasi | 61 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN :

1. ALUR PIKIR
2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP



LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

TABEL

TABEL I. JENJANG PENGKADERAN PARTAI POLITIK DI INDONESIA

TABEL II. ORGANISASI SAYAP PARTAI POLITIK DI INDONESIA



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Ciri-ciri demokrasi pada suatu negara adalah terdapatnya dua bangunan yang sangat penting dalam menata kehidupan demokrasi, yaitu partai politik (parpol) dan pemilihan umum (pemilu) yang diselenggarakan secara langsung, jujur, adil, berkala dan teratur serta melibatkan sebesar-besarnya partisipasi rakyat¹. Di era modern saat ini, keberadaan parpol di berbagai negara yang menganut sistem demokrasi menunjukkan peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan politiknya, sehingga parpol berubah menjadi sarana yang penting untuk menyalurkan kepentingan dan aspirasi rakyat². Di Indonesia, untuk menduduki jabatan politik, seperti Presiden, Wakil Presiden, Anggota MPR RI, DPR RI, DPD RI, DPRD Propinsi dan Kabupaten/Kota harus melalui pengusulan oleh parpol atau gabungan parpol sebagaimana yang diamanatkan dalam konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 Pasal 6A ayat (2) dan Pasal 22E ayat (3)³.

Di negara demokrasi, parpol bertindak sebagai salah satu pilar yang berpengaruh terhadap kualitas demokrasi dari negara tersebut⁴, seperti proses rekrutmen kepemimpinan dan pejabat publik⁵. Partai politik menjadi satu-satunya institusi penyedia pemimpin tingkat nasional karena salah satu peran parpol adalah melakukan rekrutmen politik. Dalam perpolitikan nasional, parpol pada umumnya berperan sebagai sarana komunikasi politik (*political communication*), sosialisasi politik (*political socialization*), rekrutmen politik (*political recruitment*), dan pengatur konflik (*conflict management*)⁶.

¹ Tim Pokja Politik. 2020. *Materi Pokok Bidang Studi Politik*. Jakarta: Lemhannas RI. Hal. 6.

² Budiarjo, Miriam. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Hal. 308.

³ UUD NRI Tahun 1945 Pasal 6A Ayat (2) dan Pasal 22E Ayat (3).

⁴ Imansyah, Teguh. 2012. "Regulasi Partai Politik dalam Mewujudkan Penguatan Peran dan Fungsi Kelembagaan Partai Politik". *Jurnal Rechts Vinding (Media Pembinaan Hukum Nasional)*, 1 (3): 375-395.

⁵ Harjanto, Nico. "Politik Kekerabatan dan Institusionalisasi Partai Politik di Indonesia". *Jurnal Analisis CSIS*, (40) 2: 138-159.

⁶ Azwar, Rully Chairul. 2008. "Pengembangan SDM Partai Politik: Rekrutmen dan Kaderisasi di Partai Golkar". Pusat Studi Hukum & Kebijakan Indonesia (diakses melalui www.parlemen.net). Hal. 2.

Pada kondisi saat ini, fungsi parpol sebagai corong aspirasi dan tuntutan rakyat terhadap pemerintah/penguasa, dapat dikatakan masih sangat lemah, sehingga banyak memunculkan polemik dan mosi tidak percaya masyarakat terhadap parpol yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya masih rendahnya kualitas mekanisme kaderisasi dan pola rekrutmen di dalam tubuh parpol itu sendiri, bahkan semakin memperkuat munculnya politik kekerabatan dan kader-kader parpol secara instan. Politik kekerabatan dan kaderisasi instan inilah yang akan merusak kanal dan pola kaderisasi⁷.

Mekanisme kaderisasi dan pola rekrutmen dari sebuah parpol mencakup semua kegiatan yang diawali dengan penerimaan, pembinaan kualitas, hingga penugasan/penempatan kader-kader parpol pada posisi-posisi strategis di lingkungan parpol⁸. Kader parpol yang berasal dari hasil kaderisasi dan rekrutmen politik akan menentukan “nilai jual” parpol itu sendiri di mata masyarakat. Dengan kata lain, apabila mekanisme kaderisasi dan pola rekrutmen yang baik dari suatu parpol, maka akan melahirkan kader-kader yang berkapabilitas dan berkualitas, demikian pula sebaliknya.

Umumnya parpol menerapkan dua model kaderisasi, yaitu model kaderisasi untuk anggota parpol dan non anggota parpol. Proses kaderisasi terhadap anggota parpol dilaksanakan oleh parpol itu sendiri secara berjenjang, sistematis, dan dengan jangka waktu tertentu serta dilakukan secara terus menerus. Biasanya proses kaderisasi untuk anggota parpol tersebut telah tertuang dalam dokumen Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) parpol. Di Indonesia seringkali proses kaderisasi untuk anggotanya bersifat insidental menjelang akan berlangsungnya Pemilu dan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada), Sedangkan proses kaderisasi non anggota parpol dilakukan oleh suatu parpol melalui organisasi sayapnya (*underbow*) yang sekaligus menjadi basis perluasan bagi parpol yang bersangkutan. Sebuah organisasi sayap parpol diberdayakan dan dikembangkan oleh parpol sebagai salah satu instrumen penting guna menarik dukungan dan simpati massa. Di samping itu, proses pelembagaan dan relasi parpol dengan organisasi massa (ormas) adalah salah satu metode

⁷ Budilaksono, Imam. 2013. “Pengamat: politik kekerabatan merusak sistem kaderisasi partai”. (1/5/2013), <https://www.antaraneews.com/berita/372467/pengamat-politik-kekerabatan-merusak-sistem-kaderisasi-partai>, diakses pada 31 Januari 2021 pukul 22.55 WIB.

⁸ Azwar, Rully Chairul. 2008. *Op. Cit.* Hal. 3.

memperluas basis massa dari segi sumber daya manusia (SDM) dalam proses pengkaderan parpol⁹.

Kedua model kaderisasi parpol di atas cenderung diabaikan dan tidak dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh parpol itu sendiri. Proses kaderisasi yang tertuang dalam dokumen AD/ART parpol hanya sekedar syarat normatif belaka. Hal ini tentu saja akan mendatangkan banyak sekali permasalahan, salah satunya adalah menguatnya politik kekerabatan yang berpotensi menimbulkan ketimpangan-ketimpangan. Politik kekerabatan akan membatasi akses bagi kader-kader parpol yang mempunyai sumber daya yang sangat terbatas dan tidak mempunyai hubungan kekerabatan untuk meraih posisi-posisi strategis di kancah perpolitikan nasional. Parpol seharusnya membuka kesempatan selebar-lebarnya bagi para kadernya yang telah meniti karirnya di parpol dari bawah sesuai dengan pola rekrutmen yang telah tercantum dalam dokumen AD/ART parpol. Sebaliknya bagi kader-kader yang mempunyai hubungan kekerabatan erat dapat dipastikan akan mampu menghimpun pengaruh, kekayaan dan juga penguasaan suatu wilayah. Apabila sebuah wilayah telah dikuasai oleh kelompok elit yang berasal dari sebuah kekerabatan, maka sumber daya di daerah akan dikuasai oleh kelompok politik kekerabatan tersebut, sehingga pengelolaannya tidak lagi ditujukan untuk kepentingan dan kebaikan bersama melainkan hanya untuk kepentingan lingkaran elit dalam politik kekerabatan tersebut. Sebagai contoh, kekerabatan Gubernur Banten yang menguasai hampir seluruh posisi politik strategis di provinsi Banten, sehingga proses pengawasan internal menjadi lemah dan terjadi korupsi dalam lingkaran politik kekerabatan tersebut.

Selain menguatnya politik kekerabatan, permasalahan dalam kaderisasi parpol banyak diwarnai dengan kemunculan sosok-sosok kader yang instan yang kebanyakan diusung oleh sebuah parpol hanya berdasarkan ketenaran dan popularitas yang dimiliki oleh kader tersebut. Sebagai contoh, banyak parpol yang pada akhirnya mengusung kader-kader yang berasal dari kalangan artis untuk kemudian menduduki posisi dan jabatan strategis dalam perpolitikan nasional, karena ketenaran dan popularitas yang dimiliki oleh kader-kader tersebut mampu memberikan banyak suara dan simpatisan dari masyarakat dalam kompetisi

⁹ Haris, Syamsudin, dkk. 2016. *Panduan Rekrutmen & Kaderisasi Partai Politik Ideal di Indonesia*. Jakarta: Kedepntian Pencegahan KPK bekerja sama dengan Pusat Penelitian Politik, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

demokrasi. Kehadiran kader-kader instan ini tentu saja tidak melalui mekanisme kaderisasi dan pola rekrutmen yang seharusnya dilalui, sehingga memperjelas adanya ketidakadilan di internal parpol itu sendiri. Kader-kader yang selama ini telah merangkak, mengabdikan, berdedikasi, dan meniti karir dari bawah justru menjadi tertutup kesempatannya untuk maju bersaing dengan kader yang lain guna menduduki sebuah jabatan politik strategis atau menjadi pemimpin tingkat nasional. Padahal melalui pembinaan dan proses kaderisasi yang baik oleh setiap parpol, kader-kader ini bukan tidak mungkin akan mampu bersaing dengan kader-kader instan tersebut untuk maju sebagai calon pemimpin nasional.

Fenomena di atas merupakan lompatan besar dalam dunia perpolitikan sebagai perwujudan konsolidasi demokrasi, yaitu kecenderungan dari parpol mencalonkan orang yang mempunyai popularitas tinggi¹⁰. Dalam konteks tersebut, kekuasaan seolah menjadi ladang industri yang mengikuti hukum ekonomi, yaitu penawaran bukan berdasarkan pada perjuangan demi kepentingan umum, namun hanya untuk mendapatkan kekuasaan dan keuntungan semata. Kurangnya perhatian dari parpol terhadap kader-kader lamanya yang sesuai mekanisme kaderisasi dan pola rekrutmen, berpotensi besar meruntuhkan kekuatan internal parpol itu sendiri. Parpol lebih cenderung mengutamakan kemenangan, serta kurang mempertimbangkan efektivitas kekuasaan jangka menengah maupun jangka panjang, sehingga absurditas dan abnormalitas dukungan politik seringkali dimainkan oleh parpol-parpol besar untuk mengamankan kemenangan dalam sebuah kontestasi demokrasi¹¹.

Kemunculan politik kekerabatan dan kaderisasi instan berkontribusi pada terjadinya serentetan kasus tindak pidana korupsi yang melibatkan elit-elit maupun kader-kader parpol. Laporan dari media massa menyebutkan 5 (lima) orang ketua umum parpol yang terlibat kasus korupsi, seperti di antaranya adalah Presiden Partai Keadilan Sejahtera, Ketua Umum Partai Demokrat, Ketua Umum Partai Persatuan Pembangunan (2 kali), dan Ketua Umum Partai Golkar¹². Walaupun, para ketua umum parpol yang terlibat korupsi tersebut tidak berasal dari lingkaran

¹⁰ Mietzner, M. 2009. *Political Opinion Polling in Post Authoritarian Indonesia Catalyst or Obstacle to Democratic Consolidation*. Bijdragen tot de Taal, Land-en.

¹¹ Harjanto, Nico. *Loc. Cit.*

¹² Maulidia. 2020. "Daftar 5 Ketum Parpol yang Terjerat Kasus Korupsi". (23/1/2020), <https://nasional.okezone.com/read/2020/01/22/337/2156902/daftar-5-ketum-parpol-yang-terjerat-kasus-korupsi>, diakses pada 31 Januari 2021 pukul 23.59 WIB.

kekerabatan dan kaderisasi instan, fenomena tersebut menyatakan lemahnya kaderisasi parpol dalam mencetak calon pemimpin nasional yang bersih dari korupsi, dan untuk itu diperlukan pengelolaan kader-kader parpol agar mampu menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas. Selain jajaran elit parpol tersebut, masih banyak lagi kader parpol yang terlibat kasus korupsi. Data Tindak Pidana Korupsi (TPK) dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyatakan bahwa sejak 2004-2020 tercatat sebanyak 274 anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), 28 Kepala Lembaga/Kementerian, 21 Gubernur Provinsi, dan 122 Walikota/Bupati terlibat kasus korupsi¹³. Selain itu, masih banyak ditemukan para pemimpin nasional yang berasal dari parpol maupun non-parpol yang lebih mengutamakan kepentingan kelompok/golongan/parpol pengusungnya dibandingkan kepentingan rakyat banyak, tidak mampu mewujudkan rasa aman bagi masyarakatnya dengan menebar teror kepada yang vokal mengkritisi kebijakan yang diambilnya, baik melalui penangkapan atau kriminalisasi, dan tidak dapat memberikan keteladanan atau contoh perilaku yang baik kepada masyarakat. yaitu bersih dari KKN, lebih mengutamakan kepentingan rakyat daripada kepentingan pribadi atau golongan, mampu memberikan rasa aman bagi oposisi, dan mampu memberikan teladan/ccontoh yang baik kepada bawahan dan rakyatnya. Oleh karena itu, partai politik harus konsisten dan berkomitmen serius menyelenggarakan rekrutmen dan kaderisasi yang sesuai dengan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan, dan Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) secara transparan agar dapat melahirkan pimpinan nasional yang berkualitas, dan berkarakter negarawan. Dengan demikian, kemunculan para pemimpin nasional melalui suatu proses dan terpilih sosok negarawan yang mempunyai kecenderungan (*predisposition*) kebutuhan untuk saling membantu satu sama lain melalui hubungan timbal balik yang kuat (*strong reciprocity*) di tengah semakin kompleksnya kondisi masyarakat dan penuh dengan segala

¹³ KPK. 2020. "Statistik TPK Berdasarkan Profesi/Jabatan". <https://www.kpk.go.id/id/statistik/penindakan/tpk-berdasarkan-profesi-jabatan>, diakses pada 1 Februari 2021 pukul 00.09 WIB.

bentuk ketidakpastian (*uncertainty*), sulit diprediksi kedepannya (*unpredictable*), dan diwarnai oleh banyak hal yang tidak dapat diduga sebelumnya (*surprised*)¹⁴.

Mencermati uraian di atas, dapat dikatakan kaderisasi parpol di Indonesia masih sangat lemah dan menghadapi banyak permasalahan, sehingga parpol kehilangan marwahnya sebagai lembaga demokrasi untuk melahirkan dan mencetak calon-calon pemimpin nasional yang ideal. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan analisis yang akan diuraikan dalam Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (Taskap) ini terkait permasalahan dan tantangan dalam penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional.

2. Rumusan Masalah

Proses kaderisasi parpol di Indonesia dalam rangka mencetak pemimpin-pemimpin nasional dirasakan masih lemah sehingga masih banyak permasalahan yang harus diselesaikan, antara lain menguatnya politik kekerabatan, maraknya kaderisasi instan, serta banyak elit dan kader parpol yang terlibat tindak pidana korupsi. Berdasarkan kompleksitas permasalahan dalam kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional, maka rumusan masalah yang diajukan dalam Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (Taskap) ini adalah **bagaimana memperkuat kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional?**

Dari rumusan masalah tersebut, fokus utama yang harus dianalisis adalah kaderisasi parpol dan kualitas kepemimpinan nasional. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi 3 (tiga) pokok persoalan yang akan menjadi pertanyaan kajian dalam penulisan Taskap ini, yaitu:

- a. Bagaimana mewujudkan kaderisasi partai politik yang ideal?
- b. Bagaimana mengelola kader-kader yang dimiliki oleh partai politik?
- c. Bagaimana memperkuat peran partai politik dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas?

¹⁴ Tim Pokja Kepemimpinan. 2020. *Materi Pokok Bidang Studi Kepemimpinan*. Jakarta: Lemhannas RI. Hal. 110.

3. Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Penulisan Taskap ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran berbagai permasalahan mengenai penguatan kaderisasi parpol agar dapat melahirkan kaderisasi partai politik yang ideal, melalui pengelolaan kader-kader yang dimiliki partai politik, dan upaya meningkatkan peran partai politik dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional.

b. Tujuan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pemangku kepentingan tentang pentingnya penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

4. Ruang Lingkup dan Sistematika

a. Ruang Lingkup

Pembahasan akan fokus pada proses penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional berdasarkan peraturan perundangan, teori, serta mempertimbangkan pengaruh lingkungan strategis.

b. Sistematika

Sistematika penulisan Taskap ini terdiri atas beberapa bagian atau bab, dan setiap bab memuat uraian yang berkaitan dengan judul Taskap. Tata urutan dan sistematika penulisan menjelaskan isi masing-masing bab dan keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya.

1) Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, perumusan pokok masalah, maksud dan tujuan, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan, metode dan pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah, serta beberapa pengertian untuk menyamakan persepsi dalam memahami pembahasan penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional.

2) Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan bahwa pembahasan permasalahan penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional dapat memenuhi kaidah akademis, dengan landasan pemikiran sebagai instrumental input, terdiri dari peraturan perundang-undangan, kerangka teoritis, data/fakta dan environmental input, yaitu pengaruh lingkungan strategis.

3) Bab III Pembahasan

Dalam bab ini akan membahas setiap pertanyaan-pertanyaan dalam kajian penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional berdasarkan teori-teori beserta aspek-aspek yang telah disebutkan dalam bab sebelumnya sehingga diperoleh faktor penyebab masalah dan solusinya.

4) Bab IV Penutup

Bab ini berisi simpulan dari uraian penulisan serta beberapa rekomendasi yang diajukan untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan dalam memperkuat kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional.

5. Metode dan Pendekatan

a. Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan Taskap ini adalah metode analisis kualitatif dengan analisis deskriptif. Pada pengumpulan data dan analisis penyajian data dan fakta berdasarkan studi kepustakaan dari data sekunder dan/atau data primer.

b. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data dalam Taskap ini adalah pendekatan dengan perspektif kepentingan nasional, dengan analisis multidisiplin ilmu sesuai dengan kerangka teori yang digunakan.

6. Pengertian

Untuk menghindari perbedaan penafsiran dan agar dapat lebih menyatukan persepsi pada pembahasan selanjutnya, maka dalam Taskap ini digunakan beberapa pengertian sebagai berikut:

a. Kaderisasi

Orang yang dididik untuk melanjutkan tongkat estapet dari suatu partai atau organisasi¹⁵.

b. Partai Politik

Organisasi yang bersifat nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota, masyarakat, bangsa dan negara, serta memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945¹⁶.

c. Kaderisasi Kepemimpinan

Proses mempersiapkan seseorang menjadi pemimpin pengganti di masa depan yang akan memikul tanggung jawab penting dan besar dalam lingkungan suatu organisasi¹⁷.

d. Rekrutmen Politik

Semua hal mencakup pemilihan, seleksi dan pengangkatan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sejumlah peranan dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintah pada khususnya¹⁸.

e. Kepemimpinan Nasional

Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan yang ada pada seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Berkaitan dengan hal ini, maka Kepemimpinan Nasional adalah sistem, struktur dan kultur Pemimpin Nasional¹⁹.

¹⁵ Partanto, Pius A. dan M. Dahlan A-Barry. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya. Hal. 293-294.

¹⁶ UU No. 2 Tahun 2008 Tentang Partai Politik.

¹⁷ Tead dalam Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal 51.

¹⁸ Surbakti, Ramlan. 1992. *Memahami Ilmu Politik*. Cetakan ke 6. Jakarta: Grasindo. Hal. 118.

¹⁹ Tim Pokja Kepemimpinan. 2020. *Loc. Cit.* Hal. 5.

f. Peran

Peran dipengaruhi oleh kondisi sosial baik dari internal maupun eksternal dan sifatnya stabil²⁰.



²⁰ Barbara, Kozier. 2008. *Fundamental of Nursing*. Seventh Edition, Vol.2, Jakarta: EGC.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

7. Umum

Partai politik sebagai salah satu pilar demokrasi sebuah negara memiliki peran penting, terutama rekrutmen kepemimpinan dan pejabat publik²¹. Fenomena yang berkembang terhadap maraknya politik kekerabatan dan munculnya figur kader parpol secara instan, menunjukkan bahwa proses kaderisasi parpol masih lemah. Kecenderungan parpol mengabaikan pola kaderisasi terlihat pada saat mendekati kontestasi demokrasi, seperti Pemilihan Umum (Pemilu), Pemilihan Umum Legislatif (Pileg), dan Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pilkada) yang bertujuan memperoleh suara konstituen sebanyak-banyaknya dengan mengusung publik figur yang memiliki popularitas, dan hubungan kekeluargaan dengan pentahana, sehingga hal ini berpotensi merusak kanal kaderisasi dari parpol itu sendiri.

Hadirnya politik kekerabatan dan kaderisasi instan mampu memicu terjadinya tindak pidana korupsi yang melibatkan elit maupun kader parpol, sehingga harapan lahirnya tokoh-tokoh pemimpin nasional yang negarawan tidak dapat menjadi kenyataan. Dalam bab ini akan dijelaskan beberapa payung hukum yang masih berlaku sehingga penguatan kaderisasi parpol memiliki landasan hukum dan pedoman langkah dalam pelaksanaannya. Selain itu juga dicantumkan beberapa kerangka teoritis yang berisikan beberapa teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam menemukan pemecahan masalah terkait penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional. Beberapa data dan fakta aktual serta kondisi lingkungan strategis terkait penguatan kaderisasi parpol untuk mengumpulkan persoalan-persoalan yang terjadi saat ini yang kemudian dianalisis dan dirumuskan langkah-langkah pemecahannya.

²¹ Harjanto, Nico. *Op. Cit.*

8. Peraturan Perundang-undangan

Dalam rangka penguatan kaderisasi parpol untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional terdapat pedoman yuridis, ketentuan, dan rambu-rambu yang tidak boleh dilanggar, sekaligus sebagai payung hukum bagi upaya tersebut yang berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang (UU) Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, hierarki dan jenis Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, yang terdiri atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945; Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (Tap MPR); Undang-Undang (UU)/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu); Peraturan Pemerintah (PP); Peraturan Presiden (Perpres); Peraturan Daerah (Perda) Provinsi; dan Perda Kabupaten/Kota²². Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Sebagai peraturan perundang-undangan yang menduduki hierarki tertinggi, UUD NRI Tahun 1945 merupakan hukum dasar dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia²³. Pada era reformasi, telah dilakukan amandemen konstitusi yang berlangsung pada periode tahun 1999-2002, termasuk amandemen pasal-pasal dalam UUD NRI Tahun 1945 terkait parpol dan rekrutmen politik. Beberapa pasal yang telah mengalami amandemen tersebut di antaranya adalah Pasal 6A Ayat (2) yang mengamanatkan kepada parpol atau gabungan parpol peserta Pemilu untuk mengusulkan pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden sebelum pelaksanaan Pemilu. Kemudian Pasal 22E Ayat (3) mengamanatkan kepada parpol sebagai peserta dalam Pemilu untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Konstitusi UUD NRI Tahun 1945 telah mengatur tentang wewenang parpol dalam melakukan proses rekrutmen politik, baik untuk posisi jabatan Presiden/Wakil Presiden dan anggota DPR maupun DPRD Provinsi dan Kabupaten/Kota.

²² UU No.12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 7.

²³ Ibid. Pasal 3 Ayat (1).

b. Undang-Undang**1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik**

UU ini ditetapkan untuk menggantikan UU Parpol sebelumnya, yaitu UU No. 31 Tahun 2002 tentang Partai Politik yang dirasakan masih belum optimal dalam mengakomodasi perkembangan dan dinamika di masyarakat yang menuntut agar parpol lebih berperan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta mewujudkan parpol sebagai organisasi nasional dan modern. UU tersebut mengakomodasi berbagai paradigma baru sejalan dengan semakin kuatnya konsolidasi demokrasi di Indonesia, melalui beberapa pembaharuan kearah penguatan sistem dan kelembagaan parpol, yang terkait meliputi demokratisasi internal parpol, akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan parpol, peningkatan kepemimpinan parpol, dan kesetaraan gender dalam sistem nasional berbangsa dan bernegara²⁴.

Dalam Pasal 11 Ayat (1) telah diatur beberapa fungsi parpol di Indonesia, yaitu pendidikan politik bagi anggota parpol dan masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia (WNI) yang menyadari hak dan kewajiban dalam menjalankan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; menciptakan iklim kondusif bagi persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia demi kesejahteraan masyarakat; menyerap, menghimpun, dan menyalurkan aspirasi politik masyarakat dalam perumusan dan penetapan kebijakan negara; partisipasi politik WNI; dan rekrutmen politik guna mengisi jabatan politik melalui mekanisme demokrasi yang menaruh perhatian terhadap keadilan dan kesetaraan gender²⁵.

2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik

Walaupun merubah UU Parpol sebelumnya, yaitu UU No. 2 Tahun 2008, UU ini tidak langsung mencabut berlakunya UU No. 2 Tahun

²⁴ Penjelasan UU No. 2 Tahun 2008 Tentang Partai Politik.

²⁵ Pasal 11 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2008 Tentang Partai Politik.

2008 tentang Parpol, namun hanya mengubah beberapa substansi pasal di dalamnya, untuk penataan kembali dan menyempurnakan peran parpol sebagai pilar demokrasi dalam rangka mewujudkan perpolitikan yang demokratis, dan mendukung efektifnya sistem presidensial, Secara khusus UU tersebut diarahkan terhadap 2 (dua) hal utama, yaitu membentuk perilaku dan sikap parpol yang sistemik atau terpola agar terbentuk budaya politik yang menunjang prinsip-prinsip dasar demokrasi melalui sistem rekrutmen dan seleksi keanggotaan parpol yang memadai serta mengembangkan sistem kepemimpinan dan kaderisasi politik yang kuat. Selanjutnya, diharapkan mampu memaksimalkan fungsi parpol terhadap negara maupun rakyat melalui efektifnya pendidikan politik dan kaderisasi serta rekrutmen politik guna menciptakan kader-kader calon pemimpin nasional yang berkemampuan politik²⁶.

Upaya mengefektifkan dan memperkuat sistem presidensial dapat dilakukan melalui 4 (empat) hal, yaitu mengkondisikan terbentuknya sistem multipartai yang sederhana dan kepemimpinan parpol yang akuntabel dan demokratis; mendorong terwujudnya pelembagaan partai yang akuntabel dan demokratis; dan mendorong penguatan struktur dan basis kepartaian di masyarakat. Hal-hal pokok yang diatur dalam penataan kembali dan penyempurnaan parpol adalah persyaratan terbentuknya parpol dan kepengurusan parpol, serta perubahan AD/ART, pendidikan dan rekrutmen politik, pengelolaan keuangan, dan kemandirian parpol²⁷.

3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum

UU ini merevisi beberapa UU terkait Pemilu sebelumnya, dan menjelaskan syarat sebuah parpol menjadi peserta Pemilu yang diatur dalam Pasal 173 Ayat (2) butir f, yaitu mensyaratkan parpol yang dapat menjadi peserta Pemilu harus mempunyai sekurang-kurangnya 1.000 (seribu) orang atau 1/1.000 (satu perseribu) dari jumlah populasi yang

²⁶ Penjelasan UU No 2 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik.

²⁷ Ibid.

menjadi anggota pada kepengurusan partai politik tersebut dan dibuktikan melalui kepemilikan kartu tanda anggota. Partisipasi parpol dalam Pemilu harus melakukan proses rekrutmen politik sebanyak jumlah yang dipersyaratkan dalam UU Pemilu tersebut.

c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik

PP ini mengatur secara jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak boleh menjadi anggota parpol, yang bermakna bahwa rekrutmen anggota partai politik tidak boleh menysasar kepada kalangan PNS. Namun, apabila tetap menginginkan PNS ikut serta dalam rekrutmen politik yang dilakukan oleh parpol, maka dalam PP diatur adanya mekanisme pengunduran diri PNS. Selanjutnya, dalam **Keputusan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 197/PR.01.3-Kpt/01/KPU/IV/2020 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Tahun 2020-2024** dikemukakan bahwa salah satu ancaman yang harus dihadapi oleh KPU RI dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya adalah kualitas representasi dalam proses kaderisasi, kandidasi dan rekrutmen parpol yang masih memperlebar jarak antara wakil dan konstituen.

9. Kerangka Teoritis

a. Teori Rekrutmen Politik

Barbara Geddes (1994) dalam karyanya yang bertajuk *Politician's Dilemma: Building State Capacity in Latin America* menyatakan 4 model identifikasi dan rekrutmen politik, yaitu (1) *partisanship*, proses rekrutmen politik yang dilaksanakan oleh parpol melalui pertimbangan loyalitas dari masing-masing kandidat terhadap parpol; (2) *meritocratic*, proses rekrutmen politik yang berasal dari kalangan atau pihak yang memiliki kompetensi tinggi, seperti teknokrat, pengusaha, akademisi, ahli, dan para pekerja; (3) *compartmentalization*, proses rekrutmen politik yang berdasarkan pertimbangan pragmatis dalam rangka mendapatkan dukungan jangka pendek; dan (4) *survival*, proses rekrutmen politik yang berdasarkan pada prinsip balas jasa dan sumberdaya yang dimiliki oleh kandidat serta

cenderung memiliki sifat patronase (penghargaan terhadap pihak-pihak yang telah dianggap berjasa dalam memberikan dukungan)²⁸.

Secara teoritis ada 5 (lima) jenis rekrutmen yang bergerak dari kontinum inklusif pada satu pihak, dan eksklusif pada pihak lain. Menurut Reuven Hazan (2010), kelima proses seleksi kandidat tersebut adalah (1) seleksi yang dilakukan oleh para pemilih; (2) seleksi yang diselenggarakan oleh anggota parpol; (3) seleksi yang diselenggarakan oleh delegasi parpol; (4) seleksi yang diselenggarakan oleh elite partai; dan (5) seleksi yang diselenggarakan oleh pimpinan partai. Atas dasar perspektif teoritis yang dikemukakan oleh Hazan, secara umum dapat dibedakan adanya 2 (dua) kecenderungan pola rekrutmen, yaitu yang bersifat inklusif dan eksklusif. Rekrutmen yang bersifat inklusif melibatkan publik dan/atau pemilih, sedangkan rekrutmen yang bersifat eksklusif hanya melibatkan pengurus, anggota, dan pimpinan partai²⁹.

Kedua teori di atas, sangat tepat untuk dipergunakan dalam pembahasan pertanyaan kajian yang pertama, yaitu bagaimana mewujudkan kaderisasi partai politik yang ideal, sebab menguraikan model-model rekrutmen politik yang dapat diterapkan bagi parpol sebagai bagian dari proses kaderisasi yang ideal. Selain itu, parpol perlu memperhatikan beberapa hal terkait kaderisasi yang ideal, yaitu pentingnya kaderisasi, prinsip kaderisasi, tujuan kaderisasi, model kaderisasi, jenjang pengkaderan, metode dan materi kaderisasi, serta mekanisme monitoring dan evaluasi. Dengan memperhatikan semua hal tersebut diharapkan mampu menghilangkan kelemahan dalam kaderisasi parpol, dan mendorong terwujudnya penguatan proses kaderisasi yang ideal.

b. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan SDM beserta sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Stoner (2012) berpendapat bahwa manajemen SDM merupakan sebuah prosedur

²⁸ Geddes, Barbara. 1994. *Politician's Dilemma: Building State Capacity in Latin America*. Berkeley: University of California Press.

²⁹ Hazan, Reuven Y. and Rahat, Gideon. 2010. *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences*. Oxford: Oxford University Press.

berkelanjutan yang memiliki tujuan mensuplai suatu organisasi dengan individu-individu yang tepat untuk menempati posisi dan jabatan yang diperlukan oleh organisasi³⁰.

Manajemen SDM merupakan pengelolaan individu-individu yang berkiprah dalam organisasi berupa hubungan antara pekerja dengan pekerjaan, khususnya dalam rangka pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dan sebagai perwujudan dari kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut³¹. Faktor manajemen SDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian³².

Faktor manajemen SDM yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) dipandang tepat untuk dipergunakan dalam pembahasan pertanyaan kajian kedua, yaitu bagaimana mengelola kader-kader yang dimiliki oleh partai politik, sebab faktor-faktor manajemen SDM tersebut merupakan model pengelolaan SDM yang baik dan dapat diterapkan oleh parpol dalam mewujudkan tata kelola kader-kader parpol yang dimilikinya dengan baik, agar tercipta kader-kader pemimpin nasional yang berkualitas.

c. Teori Peran

Menurut Kozier Barbara (2008), peran adalah serangkaian tingkah laku yang diinginkan oleh seorang individu terhadap individu lain sesuai dengan posisinya dalam, sebuah sistem. Peran dipengaruhi oleh kondisi sosial baik dari internal maupun eksternal dan sifatnya stabil³³. Biddle dan Thomas berpendapat dalam Arisandi, bahwa peran adalah seperangkat rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diinginkan dari pemangku kepentingan tertentu. Misalnya dalam keluarga, perilaku seorang ibu di dalam sebuah keluarga diharapkan dapat memberikan anjuran, penilaian, sangsi dan lain-lain³⁴.

³⁰ Fauzi, M. Ihsan. 2008. *Cara Mudah Belajar HRD*. Surakarta: PT Era Intermedia. Hal. 1.

³¹ Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI. Hal. 42.

³² Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 21.

³³ Barbara, Kozier. 2008. *Op. Cit.*

³⁴ Arisandi. 2003. *Biddle dan Thomas: Menelaah Peran dalam Perilaku Sosial*. Yogyakarta: Arginamis.

Persoalan peran merupakan aspek dinamis dari posisi seorang individu, apabila seseorang menjalankan hak-hak dan kewajibannya berdasarkan kedudukannya, maka yang bersangkutan telah menjalankan sebuah peranan³⁵.

Teori peran ini dipandang tepat untuk dipergunakan dalam membahas pertanyaan kajian ketiga, yaitu bagaimana meningkatkan peran partai politik dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas, terutama dari sudut pandang peran parpol dalam menjalankan salah satu tugas pokok dan fungsinya, yaitu kaderisasi yang kuat dalam mencetak pemimpin nasional yang berkualitas.

10. Data dan Fakta

Lemahnya kaderisasi yang dilakukan oleh parpol dibuktikan oleh data dan fakta berikut ini³⁶:

- a. Meningkatnya kecenderungan pasangan calon kepala/wakil kepala daerah pada sejumlah Pilkada dari tahun ke tahun sebagai berikut:
 - 1) Pilkada Tahun 2015 sebanyak 3 dari 269 daerah pemilihan merupakan paslon tunggal.
 - 2) Pilkada Tahun 2017 sebanyak 9 dari 101 daerah pemilihan merupakan paslon tunggal.
 - 3) Pilkada serentak Tahun 2018 sebanyak 12 dari 171 daerah pemilihan merupakan paslon tunggal, yaitu untuk Kabupaten Padang Lawas, Lebak, Tangerang, Pasuruan, Minahasa Tenggara, Enrekang, Tapin, Mamasa, Puncak, dan Jayawijaya. Serta untuk Kota Prabumulih dan Tangerang.
- b. Partai Hanura memasukkan puluhan anggota DPD dalam struktur kepengurusan partai.
- c. Sejumlah jenderal dari institusi TNI dan Polri turut maju dalam Pilkada serentak Tahun 2018, yaitu Letjen TNI Edy Rahmayadi (Pilkada Sumatera Utara), Irjen Pol Safaruddin (Pilkada Kalimantan Timur), Irjen

³⁵ Yasin. 2001. Manajemen Ekuitas Merek. Jakarta: Mitra Utama.

³⁶ Novaria, Astri. 2018. "Partai Ingin Instan, Indonesia Minim Negarawan". (29/1/2018), <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/142876/partai-ingin-instan-indonesia-minim-negarawan>, diakses pada 2 Mei 2021 pukul 21.21 WIB.

Pol Anton Charliyan (Pikada Jawa Barat), dan Irjen Pol Murad Ismail (Pilkada Maluku).

d. Parpol lebih tertarik mencalonkan sosok yang bukan kader dalam Pilkada serentak Tahun 2018, seperti:

- 1) Partai Demokrat, Golkar, dan Nasdem mencalonkan pasangan Khofifah Indar Parawansa-Emil Dardak yang bukan kader partai maju menjadi Calon Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur.
- 2) PPP, PKB dan Nasdem mencalonkan figure non parpol Ridwan Kamil sebagai Calon Gubernur Jawa Barat, bahkan tadinya Golkar juga turut mendukung, namun akhirnya mencabut dukungannya.
- 3) Golkar, Gerindra, PKS, PAN dan Nasdem mencalonkan pasangan Letjen TNI Edy Rahmayadi-Musa Rajekshah yang bukan kader parpol maju menjadi Calon Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Utara. Nasdem bahkan membatalkan pencalonan kadernya yang merupakan Gubernur Sumatera Utara petahanan, Tengku Erry Nuradi.
- 4) PDIP mengusung Marianus Sae menjadi Calon Gubernur Nusa Tenggara Timur, padahal Marianus Sae merupakan kader PKB yang sebelumnya merupakan kader PAN.
- 5) Banyak artis yang dicalonkan sebagai legislator dalam rangka meraup sebanyak mungkin suara. Bahkan sebanyak 15 artis kemudian lolos menjadi anggota DPR periode 2014-2019 yang tersebar pada beberapa parpol dan daerah pemilihan.

Walaupun data dan fakta di atas lebih cenderung merupakan strategi parpol dalam memenangkan sebuah kontestasi demokrasi (Pemilu) untuk mendapatkan suara konstituen sebanyak mungkin, namun hal di atas menunjukkan bahwa parpol cenderung memilih kader instan yang sebelumnya bukan merupakan kader dari parpol yang bersangkutan. Hal inilah yang kemudian dapat merusak kanal kaderisasi dari sebuah parpol, sehingga menghambat kaderisasi parpol dalam menghasilkan para calon pemimpin nasional yang berkualitas.

Kegagalan kaderisasi parpol juga berlanjut dalam gelaran Pilkada Serentak tahun 2020 dapat dibuktikan dari data Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang mencatat terdapat sebanyak 626 pasangan bakal calon yang berasal dari jalur

parpol telah mendaftar, dalam Pilkada tahun 2015, jumlah pasangan bakal calon dari jalur parpol yang mendaftar sebanyak 654 pasangan, walaupun jumlah daerah yang menggelar Pilkada Serentak tahun 2020 (270 daerah) lebih banyak 1 (satu) daerah saja dibandingkan dengan Pilkada Serentak tahun 2015 (269 daerah). Selain itu, jumlah pasangan calon tunggal pada Pilkada Serentak tahun 2020 meningkat dua kali lipat menjadi 28 daerah dari Pilkada sebelumnya. Di tengah menurunnya jumlah bakal calon yang didaftarkan oleh parpol dalam Pilkada Serentak tahun 2020, hadirnya pasangan bakal calon dari jalur perseorangan juga turut menurun 2 (dua) kali lipat menjadi hanya 61 pasangan dibandingkan dengan Pilkada Serentak tahun 2015 yang sebanyak 156 pasangan bakal calon. Kegagalan kaderisasi parpol dalam Pilkada Serentak tahun 2020 juga ditandai dengan kemunculan kembali bekas narapidana kasus korupsi yang maju mencalonkan diri sebagai pasangan bakal calon kepala daerah³⁷.

11. Perkembangan Lingkungan Strategis

a. Lingkungan Global

Pada umumnya, metode rekrutmen politik dibagi dalam berbagai kategori, yaitu rekrutmen calon pejabat publik (seperti calon presiden-wakil presiden, calon legislatif, dan calon kepala daerah), pengurus, staf, anggota dan relawan. Pada dasarnya, seluruh parpol tidak membatasi rekrutmen keanggotaannya dan bersifat terbuka. Hal tersebut bahkan berlaku bagi parpol ideologis, seperti Partai Hijau dan Partai Buruh di Inggris tidak membatasi keanggotaan partainya harus berasal dari kelompok atau golongan masyarakat tertentu³⁸.

Pola rekrutmen politik terbuka juga dilakukan oleh negara-negara demokrasi baru, seperti Rusia, Rumania dan Korea Selatan (Korsel). Semangat keterbukaan pada rekrutmen parpol di Korsel dilatarbelakangi oleh masa transisi demokrasi yang baru saja dimasuki oleh negara tersebut yang menandai pembenahan parpol di Korsel dari yang awalnya merupakan

³⁷ Anggoro, Antonius Ponco. 2020. "Kegagalan Kaderisasi Kembali Tampak". (8/9/2020), <https://www.kompas.id/baca/polhuk/2020/09/08/parpol-klaim-ambang-batas-parlemen-masih-dibutuhkan-untuk-usung-calon-kepala-daerah>, diakses pada 8 Juli 2021 pukul 22.57 WIB.

³⁸ Labour Party. 2013. *Labour Party Rule Book 2013*. London: Labour Party.

partai berbasis massa menjadi partai berbasis kader³⁹. Pelembagaan parpol dengan pola rekrutmen terbuka diharapkan sebagai implementasi fungsi parpol secara demokratis.

Hal yang sama terjadi di Rusia dan Rumania yang memberlakukan sistem rekrutmen terbuka, walaupun terdapat adanya kekhususan di dalam pola rekrutmennya. Sebagai contoh, di Rusia, walaupun secara prinsip rekrutmen politik dilaksanakan secara terbuka, namun prioritas rekrutmen lebih ditujukan pada individu dengan latar belakang birokrasi pemerintahan⁴⁰, sedangkandi Rumania, rekrutmen parpol dilaksanakan terbuka karena parpol-parpol di negara tersebut beranggapan bahwa pasokan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mengisi keterwakilan kelompok-kelompok sosial. Pertimbangan kelompok demografis juga diberlakukan, seperti kelompok etnis minoritas, pekerja, dan perempuan⁴¹.

Di negara-negara maju, seperti Inggris, Amerika, dan Jerman, selain membuka proses rekrutmen parpol secara terbuka juga memberikan peluang yang besar bagi masyarakat menjadi relawan parpol. Hampir semua *website* parpol mengumumkan tentang kesempatan untuk menjadi relawan parpol bagi siapa saja yang berminat⁴².

Meskipun parpol terbuka kepada siapa saja yang tertarik menjadi anggotanya, namun parpol menetapkan persyaratan bagi keanggotaan parpolnya. Persyaratan yang dicantumkan oleh parpol pada umumnya terkait dengan komitmen dari anggotanya untuk mendukung parpol yang bersangkutan maupun kandidat calon dari parpol tersebut dalam kontestasi pemilu. Beberapa parpol seperti Partai Republik dan Partai Demokrat di Amerika Serikat, serta Partai Buruh dan Partai Hijau di Inggris, menyatakan bahwa yang dapat masuk menjadi anggotanya adalah siapa saja yang bukan

³⁹ Cheol Hee Park. 2009. "Institutionalization of Party Political Democracy and the Challenges of Stable Governance in South Korea". *International Political Science Review*, Vol. 30 No. 5, Sage Publication: November 2009. Hal. 556.

⁴⁰ Prakoso, Rizki Andono. 2012. *Politik Kekuasaan Vladimir Putin di Rusia Tahun 2003-2007*. Tesis, Juni 2012. Jakarta: UI.

⁴¹ Protsyk dan Maticescu, Marius Lupsa. 2011. "Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transition Evidence From Romania". *Comparative Politics* Vol. 43, No. 2 (January 2011).

⁴² Democratic Party of Virginia. 2014. *The Local Committee Chairs Handbook of Democratic Party of Virginia*. Virginia: Democratic Party of Virginia; The Republican National Committee. 2014. *The Rules of The Republican Party*. The Republican Party.

merupakan anggota parpol lain dan tidak memilih kandidat calon dari parpol lain dalam pemilu.

Pada negara-negara demokrasi baru, persyaratan terkait rekrutmen yang berlaku juga relatif berbeda, umumnya masih adanya keterikatan patron dalam parpol yang mengarah kepada dominasi elit parpol. Contohnya di Korsel, pada saat proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka, namun aturan main dalam proses tersebut lebih dominan ditentukan oleh para elit parpol daripada melalui forum keputusan demokratis (rapat/musyawarah)⁴³.

Indonesia menerapkan proses rekrutmen yang terbuka bagi siapa saja yang ingin bergabung seperti yang terjadi di Inggris, Amerika, dan Jerman. Namun, walaupun proses rekrutmen telah berlangsung secara terbuka, namun di Indonesia memiliki kecenderungan yang sama dengan yang terjadi di Korea Selatan, yaitu masih adanya keterikatan patron dalam parpol yang mengarah kepada dominasi elit parpol. Walaupun proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka, namun aturan main dalam proses tersebut lebih dominan ditentukan oleh para elit parpol daripada melalui forum demokratis. Pada akhirnya, kader-kader rekomendasi para elit parpol itulah yang karir politiknya meningkat cepat dibandingkan dengan kader-kader yang independen.

b. Lingkungan Nasional

Perkembangan lingkungan nasional yang berpengaruh terhadap penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional meliputi seluruh aspek Astagatra baik geografi, demografi, sumber kekayaan alam, ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, maupun pertahanan dan keamanan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Geografi

Sebagai negara kepulauan dengan luas sekitar 1,9 juta km² yang terbentang dari Sabang sampai Merauke, dan terdiri dari ± 17.504 pulau baik yang besar maupun kecil, memiliki tantangan tersendiri bagi parpol untuk melakukan rekrutmen politik, termasuk melakukan kaderisasi bagi anggotanya di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

⁴³ Cheol Hee Park.2009. *Loc. Cit.* Hal. 518.

2) Demografi

Negara Indonesia dengan jumlah penduduk terbesar ke empat di dunia memiliki potensi bagi parpol-parpol di Indonesia dalam melakukan rekrutmen politik. Jumlah penduduk yang besar memungkinkan terbentuknya parpol-parpol baru mengingat persyaratan terbentuknya sebuah parpol harus mempunyai sekurang-kurangnya 1.000 (seribu) orang atau 1/1.000 (satu perseribu) dari jumlah populasi yang menjadi anggota pada kepengurusan partai politik.

3) Sumber Kekayaan Alam

Indonesia dengan sumber kekayaan alam yang berlimpah selalu mendapat tantangan dari berbagai pihak yang ingin menguasai sumber kekayaan alam tersebut, dan faktor pemicu bagi seseorang menjadi anggota parpol dan berkiprah di dalamnya sampai kemudian dicalonkan menjadi calon-calon pimpinan nasional (Presiden/Wakil Presiden, Gubernur/Wakil Gubernur, dan Bupati/Wakil Bupati atau Walikota/Wakil Walikota).

4) Ideologi

Pancasila sebagai ideologi bangsa Indonesia, harus menjadi ideologi bagi seluruh parpol yang ada di Indonesia. Pada proses kaderisasi parpol terhadap anggota-anggotanya harus mampu ditanamkan dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila.

5) Politik

Di sebuah negara demokrasi, parpol bertindak sebagai salah satu pilar yang berpengaruh terhadap kualitas demokrasi dari negara tersebut⁴⁴. Sebagai salah satu pilar dalam demokrasi, parpol mempunyai peran penting, terutama pada proses rekrutmen kepemimpinan dan pejabat publik⁴⁵. Saat ini, parpol dianggap menjadi satu-satunya institusi penyedia pimpinan tingkat nasional karena salah satu peran parpol yang tidak dimiliki oleh institusi lainnya adalah melakukan rekrutmen politik.

⁴⁴ Imansyah, Teguh. 2012. *Op. Cit.*

⁴⁵ Harjanto, Nico. *Op. Cit.*

6) **Ekonomi**

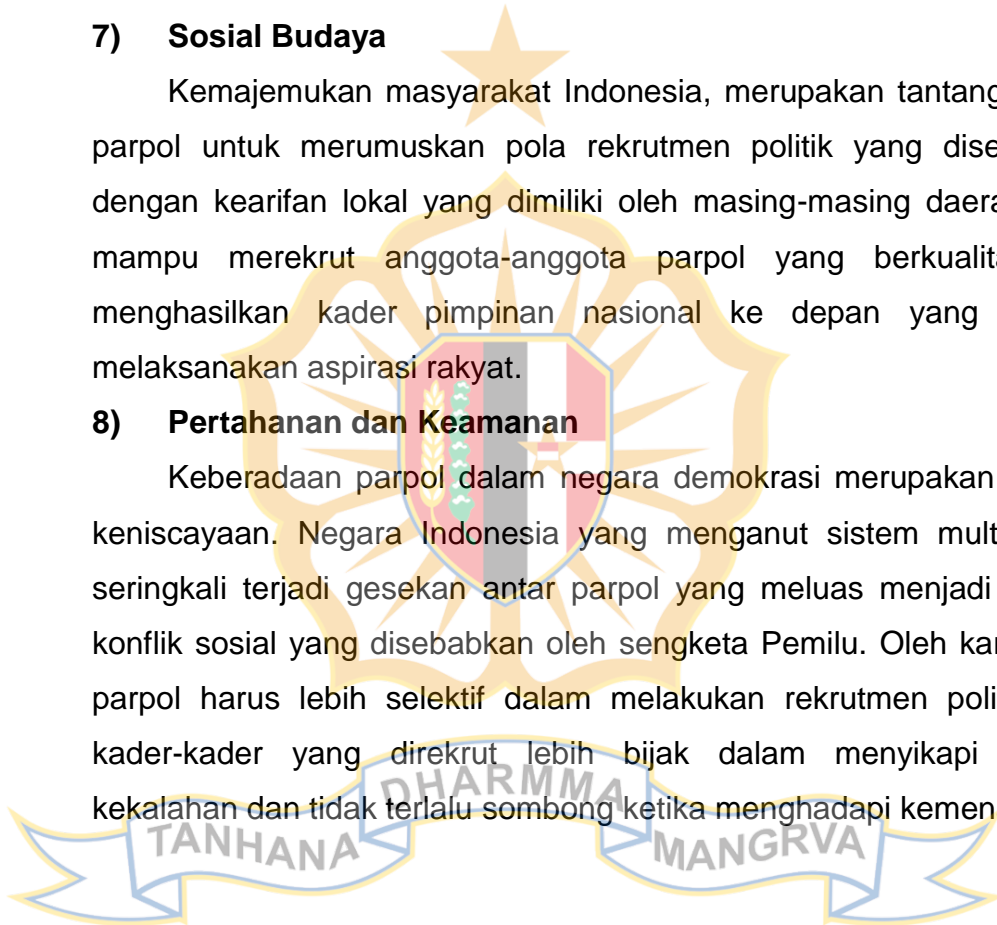
Peran parpol dalam melaksanakan kaderisasi kepada anggotanya harus ditekankan pada upaya untuk memenuhi kesejahteraan anggotanya. Dengan terwujudnya kesejahteraan anggota parpol tersebut, maka dapat menumbuhkan loyalitas kader-kader terhadap parpolnya masing-masing sehingga dapat mengurangi fenomena “kutu loncat” yang selalu berpindah-pindah keanggotaan parpol demi mengejar kesejahteraan pribadi.

7) **Sosial Budaya**

Kemajemukan masyarakat Indonesia, merupakan tantangan bagi parpol untuk merumuskan pola rekrutmen politik yang disesuaikan dengan kearifan lokal yang dimiliki oleh masing-masing daerah, agar mampu merekrut anggota-anggota parpol yang berkualitas dan menghasilkan kader pimpinan nasional ke depan yang mampu melaksanakan aspirasi rakyat.

8) **Pertahanan dan Keamanan**

Keberadaan parpol dalam negara demokrasi merupakan sebuah keniscayaan. Negara Indonesia yang menganut sistem multi partai, seringkali terjadi gesekan antar parpol yang meluas menjadi sebuah konflik sosial yang disebabkan oleh sengketa Pemilu. Oleh karena itu, parpol harus lebih selektif dalam melakukan rekrutmen politik agar kader-kader yang direkrut lebih bijak dalam menyikapi sebuah kekalahan dan tidak terlalu sombong ketika menghadapi kemenangan.



BAB III

PEMBAHASAN

12. Umum

Kegagalan mekanisme kaderisasi dan pola rekrutmen oleh parpol-parpol di Indonesia, dipicu oleh cara berpikir pragmatis yang sangat yang menyebabkan terhambatnya konsolidasi demokrasi, sehingga Indonesia terancam krisis negarawan. parpol cenderung mengusung calon pimpinan nasional (Presiden, Gubernur, dan Bupati/Walikota) dan anggota legislatif yang mempunyai modal kuat dan popularitas yang tinggi yang umumnya bukan kadernya, sehingga ketika calon pimpinan dan anggota legislatif yang bermodal kuat dan memiliki popularitas tinggi tersebut terpilih hanya akan mengejar kepentingan jangka pendek (sesaat) dibandingkan jangka panjang, dan rakyat yang seharusnya dilayani, bahkan dapat dilupakan begitu saja⁴⁶. Kegagalan kaderisasi parpol terjadi dalam setiap pelaksanaan Pilkada Serentak dari mulai tahun 2015 hingga terakhir di tahun 2020 yang telah diuraikan dalam sub bab Data dan Fakta. Gambaran menguatnya kaderisasi instan dan tidak segannya parpol untuk mengusung calon pemimpin nasional yang pernah terlibat dalam tindak pidana korupsi/mantan napi korupsi sebagai strategi untuk memenangkan sebuah kontestasi demokrasi, namun semakin mempertegas lemahnya kaderisasi yang dilakukan oleh parpol.

Oleh karena itu, parpol harus sudah mulai memikirkan bagaimana memperkuat kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional, melalui penjelasan bagaimana mewujudkan kaderisasi partai politik yang ideal, bagaimana mengelola kader-kader yang dimiliki oleh partai politik, dan bagaimana meningkatkan peran parpol dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas. Pembahasan pertanyaan-pertanyaan kajian tersebut diuraikan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan yang berlaku, teori-teori, data/fakta, dan kondisi lingkungan strategis yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya.

⁴⁶ Novaria, Astri. 2018. *Op. Cit.*

13. Kaderisasi Partai Politik yang Ideal

Sebelum membahas kaderisasi, hal pertama yang harus dilakukan adalah rekrutmen, sebab tanpa adanya rekrutmen, maka tidak ada sumber daya manusia yang akan menempuh proses kaderisasi. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa salah satu peran dari parpol adalah melakukan rekrutmen politik, melalui tahapan identifikasi berdasarkan model yang diajukan oleh Barbara Geddes (1994), yaitu (1) *partisanship*, proses rekrutmen politik yang dilaksanakan oleh parpol melalui pertimbangan loyalitas dari masing-masing kandidat terhadap parpol; (2) *meritocratic*, proses rekrutmen politik yang berasal kalangan atau pihak yang memiliki kompetensi tinggi, seperti teknokrat, pengusaha, akademisi, ahli, dan para pekerja; (3) *compartementalization*, proses rekrutmen politik yang didasari oleh pertimbangan pragmatis dalam rangka mendapatkan dukungan dalam jangka pendek; dan (4) *survival*, proses rekrutmen politik yang berdasarkan pada prinsip balas jasa dan sumberdaya yang dimiliki oleh kandidat serta cenderung memiliki sifat patronase (penghargaan terhadap pihak-pihak yang telah dianggap berjasa dalam memberikan dukungan)⁴⁷.

a. *Partisanship*

Model *partisanship* merupakan model rekrutmen politik yang mengutamakan rekrutmen anggota parpol yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap partai, dapat dicermatidari kesetiaan seorang kader berkecimpung di parpol tersebut tanpa berpindah-pindah atau juga dapat dinilai dari lamanya seorang kader berkiprah di parpol tersebut. Seorang kader yang senior atau lama berada di suatu parpol membuktikan kesetiannya terhadap parpol patut memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk mengikuti jenjang kaderisasi yang dilakukan oleh parpol tersebut dan kesempatan yang lebih besar untuk duduk dalam kepengurusan parpol, sekaligus untuk dicalonkan sebagai calon legislatif atau calon pemimpin nasional (Presiden, Gubernur, atau Bupati/Walikota) dalam pemilihan umum.

b. *Meritocratic*

Kelemahan dari model rekrutmen politik *partisanship* adalah tanpa mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh kader parpol yang bersangkutan, sehingga seseorang yang loyal dan setia akan memperoleh

⁴⁷ Geddes, Barbara. 1994. *Op. Cit.*

kesempatan menduduki jabatan strategis dalam parpol sekaligus kesempatan besar untuk dicalonkan sebagai calon legislatif atau calon pemimpin nasional (Presiden, Gubernur, atau Bupati/Walikota) dalam pemilihan umum. Model tersebut kemudian mencoba diperbaiki oleh model *meritocratic* yang lebih mempertimbangkan kompetensi dari seorang kader, sehingga terbukti loyal dan setia tapi tidak berkompeten, maka kesempatan akan lebih kecil dibandingkan dengan kader yang terbukti memiliki kompetensi tinggi, seperti teknokrat, pengusaha, akademisi, dan ahli. Kader parpol yang ideal dapat merupakan gabungan dari dua model rekrutmen *partisanship* dan *meritocratic*, yaitu seorang kader yang memiliki loyalitas dan kesetiaan tinggi terhadap parpol sekaligus berkompeten, akan mendapatkan “jalur khusus” sebagai kader unggulan yang memiliki kesempatan prioritas untuk menduduki kepengurusan parpol maupun dicalonkan sebagai calon legislatif atau calon pemimpin nasional (Presiden, Gubernur, atau Bupati/Walikota) dalam pemilihan umum.

c. *Compartmentalization*

Kedua model rekrutmen politik terakhir, yaitu *compartmentalization* dan *survival* dapat dikatakan model rekrutmen politik yang kurang ideal, karena *compartmentalization* merupakan model rekrutmen politik yang didasari oleh pertimbangan pragmatis dalam rangka mendapatkan dukungan dalam jangka pendek. Pertimbangan pragmatis tersebut dapat berupa popularitas yang dimiliki oleh seorang kader, kemampuan finansial yang lebih maupun hubungan kekerabatan dengan petinggi parpol. Model rekrutmen inilah yang seringkali memunculkan fenomena kader instan dan politik kekerabatan yang merusak kanal dan ritme kaderisasi.

d. *Survival*

Model selanjutnya yang dapat dikatakan kurang ideal adalah *survival* yang merupakan model rekrutmen politik yang didasari oleh prinsip balas jasa dan sumberdaya yang dimiliki oleh kandidat serta cenderung memiliki sifat patronase. Rekrutmen ini akan mencederai perasaan dan mematahkan semangat dari kader-kader potensial yang ada di parpol. Seseorang yang mungkin berasal dari antah berantah, karena bergabung menjadi tim sukses pemenangan calon Presiden, Gubernur atau Bupati/Walikota kemudian atas

dasar balas budi langsung memperoleh jabatan politik yang strategis di pemerintahan, tanpa melihat loyal atau tidak dan berkompeten atau tidak.

Berdasarkan keempat model rekrutmen politik yang dikemukakan oleh Barbara Geddes (1994) di atas, maka yang dapat dikatakan model rekrutmen yang ideal adalah gabungan antara model *partisanship* dan *meritocratic* yang akan menghasilkan kader atau anggota parpol yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi sekaligus berkompeten. Model *compartementalization* dan *survival* dapat dikatakan kurang ideal untuk diterapkan oleh parpol dalam menjaring kader dan anggota terbaik bagi parpol yang bersangkutan dan berpotensi merusak sistem kaderisasi parpol. Namun, kenyataannya kedua model inilah malah yang sering ditemui dan dipraktekkan oleh parpol-parpol di Indonesia.

Selanjutnya, menurut Reuven Hazan (2010), ada 5 (lima) jenis rekrutmen yang bergerak dari kontinum inklusif pada satu pihak, dan eksklusif pada pihak lain, yaitu berdasarkan seleksi yang dilakukan oleh para pemilih; seleksi yang diselenggarakan oleh anggota parpol; seleksi yang diselenggarakan oleh delegasi parpol; seleksi yang diselenggarakan oleh elite partai; dan seleksi yang diselenggarakan oleh pimpinan partai. Atas dasar perspektif teoritis yang dikemukakan oleh Hazan tersebut, secara umum dibedakan terdapatnya 2 (dua) kecenderungan pola rekrutmen, yakni yang bersifat inklusif yang melibatkan publik dan/atau pemilih dan eksklusif yang hanya melibatkan pengurus, anggota, dan pimpinan partai⁴⁸.

setelah berhasil memperoleh sumber daya manusia parpol yang handal dan mumpuni, perlu dilakukan proses kaderisasi parpol yang ideal yang bersifat sebagai proses internalisasi parpol guna meningkatkan kapasitas individual dari para anggotanya agar mampu menempati posisi sebagai fungsionaris parpol yang baik dan selalu siap melaksanakan mandat yang dibebankan oleh parpol dalam menempati posisi jabatan publik tertentu, baik di pusat maupun di daerah. Kaderisasi parpol bermanfaat sebagai sarana reproduksi atau regenerasi kepemimpinan nasional dan memastikan bahwa individu-individu yang lolos seleksi dalam proses rekrutmen merupakan individu yang mempunyai loyalitas terhadap partai atau berkompeten. Oleh karena itu, kaderisasi harus dilaksanakan

⁴⁸ Hazan, Reuven Y. and Rahat, Gideon. 2010. *Op. Cit.*

secara profesional. Karakteristik dari kaderisasi yang hendak dicapai ditentukan oleh kecenderungan dari tipe parpol yang bersangkutan.

Proses kaderisasi harus berjalan secara berkesinambungan, maka diperlukan adanya pelebagaan sistem kaderisasi yang baku, berjenjang, dan menganut prinsip meritokrasi. Dimensi utama yang penting untuk dicermati dalam melaksanakan pelebagaan sistem kaderisasi, yang menjadi ciri khas pelebagaan demokrasi di internal partai adalah dimensi formal dan politis. Dimensi formal berkaitan dengan persoalan bahwa internalisasi nilai-nilai ideologi, demokrasi dan perjuangan parpol perlu ditanamkan melalui instrumen pembentukan lembaga dan program pendidikan yang berfokus mengelola kaderisasi. Dalam rangka mempermudah dalam mengetahui ada atau tidaknya kaderisasi di tubuh sebuah partai, terdapat beberapa hal yang dapat dipergunakan sebagai indikator, yaitu adanya silabus atau kurikulum kaderisasi, adanya divisi penyelenggara atau penanggung jawab kaderisasi, adanya periode waktu yang jelas untuk setiap level penjenjangan kaderisasi, adanya *output* dari periode kaderisasi yang berupa capaian kapasitas yang hendak dicapai dari setiap level kaderisasi. Ideologi parpol akan ikut berpengaruh dalam proses kaderisasi karena membangun kesadaran dari anggota parpol terkait visi dan misi perjuangan parpol yang ditentukan melalui penentuan capaian proses kaderisasi tersebut. Desain kaderisasi yang berupa silabus atau kurikulum kaderisasi akan memberi porsi yang cukup proporsional antara peningkatan kapasitas personal anggota partai yang bersifat teknis dan non-teknis, atau yang terkait dengan teknis keorganisasian dan kapasitas politik individual kader.

a. Pentingnya Kaderisasi

Kaderisasi adalah inti dari eksistensi sebuah parpol dan keberlanjutan perjuangan parpol di masa mendatang. Tanpa adanya kaderisasi kepemimpinan di tubuh parpol, akan sulit bagi parpol untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan dinamis dan baik. Kaderisasi kepemimpinan merupakan suatu prasyarat mutlak dalam pembangunan struktur kerja yang berkelanjutan dan mandiri.

Kaderisasi dipandang sangat penting karena perlunya transfer keterampilan, keahlian dan pengetahuan di dalam sebuah kajian tertentu. Kaderisasi dalam parpol berfungsi untuk menyiapkan kandidat-kandidat yang

bersedia mengelola parpolnya ke depan. Kaderisasi juga merupakan proses untuk mempersiapkan dan melatih anggota parpol dengan keterampilan-keterampilan, pengalaman dan disiplin ilmu dalam rangka pencapaian tujuan parpol. Parpol harus menyusun pola pembinaan kader yang terprogram, sistematis, terukur, dan komprehensif serta berlaku di seluruh lini dan wilayah kader yang meliputi adanya tata aturan, tata institusi dan norma dalam membentuk sebuah sistem pengkaderan, baik itu pengkaderan umum maupun khusus; adanya model rekrutmen yang terbuka dan demokratis; terdapatnya sistem evaluasi pembinaan kader yang berkesinambungan; membentuk jaringan kerja kader melalui interaksi antar kader demi meningkatkan kualitas kader agar lahir kader-kader yang loyal dan berdedikasi tinggi; perlu dilakukan *affirmative action* dalam merekrut dan melakukan pola pembinaan kader partai perempuan guna mencapai meningkatkan jumlah perempuan dalam partai politik, parlemen, maupun jabatan-jabatan publik. Selain itu, kaderisasi bagi kelompok perempuan juga dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan perempuan terkait dengan peranannya dalam parpol, parlemen dan jabatan publik lainnya; dan model pembinaan kader parpol perempuan, baik dari sisi strategi, materi maupun metode pembinaan agar sesuai dengan kebutuhan dan terus dikembangkan.

b. Prinsip Kaderisasi

Kaderisasi parpol dapat terlaksana dengan baik hanya jika di dalam prosesnya berlaku prinsip-prinsip yang di antara adalah terbuka, non-diskriminatif, dan berjenjang.

Terbuka, prinsip ini memiliki arti bahwa proses kaderisasi harus diikuti oleh seluruh anggota parpol, atau dengan kata lain anggota parpol mempunyai kesempatan yang sama dalam memperoleh *training* (pelatihan) dan berbagai kegiatan lainnya di dalam proses kaderisasi. Kaderisasi mampu menjamin seluruh kader sudah menjadi anggota parpol maupun sayap parpol yang mempunyai potensi dan/atau melalui penilaian lain yang sudah ditetapkan oleh parpol yang bersifat demokratis dapat berpartisipasi dalam semua jenjang kegiatan kaderisasi. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, perlu juga dimunculkannya sistem persaingan yang transparan dan

sehat di dalam tubuh parpol itu sendiri. Kader harus terbiasa dengan adanya sistem persaingan yang transparan dan sehat yang terbebas dari adanya upaya kolusi dan nepotisme, sehingga kaderisasi kepemimpinan akan mampu mencetak kandidat-kandidat pemimpin yang berkualitas.

Non-Diskriminatif adalah diberikannya akses yang sama dalam proses kaderisasi, dan sekaligus menyatakan mekanisme kaderisasi harus memberikan ruang yang sama bagi semua anggota parpol untuk berpartisipasi dan/atau memperoleh promosi dan karier politik dengan menempuh proses kaderisasi dengan tidak membedakan golongan, warna kulit, agama, suku, serta gender. Prinsip non-diskriminatif di dalam kaderisasi mampu mengurangi oligarkhi parpol terkait dengan kandidasi dalam kontestasi pemilu presiden/wakil presiden, legislatif, kepala daerah dan pemilihan kader-kader parpol pada jabatan publik lainnya.

Berjenjang, yaitu penjenjangan kaderisasi parpol didasarkan pada adanya proses pelapisan yang bertingkat, bertahap atau piramidal, misalnya dapat disusun dengan melaksanakan penjenjangan kaderisasi tingkat dasar, menengah, dan lanjut atau penyebutan lainnya. Rasionalisasi penjenjangan model hierarkhi tersebut dapat dilangsungkan karena adanya alasan penjenjangan sebagai akibat pentahapan karir dalam organisasi (karir bersifat piramidal) dan penjenjangan sebagai akibat dari adanya pentahapan materi kaderisasi (materi bersifat piramidal).

Penggunaan model penjenjangan seperti inilah yang menciptakan berbagai implikasi terkait dengan kehidupan internal parpol. Pertama, adanya kebutuhan dalam rangka penyelesaian pembekalan kapasitas lainnya, maka materi pengkaderan digambarkan dalam skema piramidal yang bermanfaat untuk memastikan bahwa masing-masing kader parpol akan mempunyai tingkat kapasitas yang sama karena melewati proses kaderisasi yang sama (standarisasi). Kedua, penjenjangan kaderisasi karena adanya kebutuhan persyaratan dalam meniti karir organisasi untuk mengisi jabatan-jabatan yang terdapat baik di tingkat lokal, regional ataupun pusat. Hal ini terlihat dari adanya persyaratan pada tingkat kaderisasi tertentu yang harus diikuti oleh calon ketua partai, sekretaris jenderal dan sebagainya dalam setiap tingkatan. Namun demikian, penjenjangan yang berdasarkan

pada materi kaderisasi secara otomatis akan mempengaruhi penjenjangan karir politik seorang politisi. Sebagai contohnya, seseorang yang sudah mengikuti *training* kaderisasi di tingkat pertama, karier politiknya akan terhenti sebagai pengurus parpol maupun anggota legislatif atau kepala daerah tingkat Kabupaten/Kota. Pada akhirnya, penjenjangan kaderisasi ini dibutuhkan.

TABEL I. JENJANG PENGKADERAN PARTAI POLITIK DI INDONESIA⁴⁹

| Partai Politik | Jenjang Kader | Uraian |
|--|----------------|--|
| Nasional Demokrat (Nasdem) | Tunas | Anggota sama sekali belum pernah ikut pengkaderan |
| | Dasar | Anggota yang sudah ikut kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Cabang atau Dewan Pimpinan Daerah |
| | Madya | Anggota yang sudah ikut beberapa kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Wilayah |
| | Paripurna | Anggota yang sudah ikut beberapa kegiatan yang diadakan Dewan Pimpinan Pusat |
| Partai Keadilan Sejahtera (PKS) | Madya | Mereka yang sudah lulus dari pelatihan kepartaian tingkat dasar dua |
| | Dewasa | Mereka yang sudah lulus dari pelatihan kepartaian tingkat lanjut |
| | Ahli | Mereka yang sudah lulus dari pelatihan kepartaian tingkat tinggi |
| | Purna | Mereka yang sudah lulus dari pelatihan kepartaian tingkat ahli |
| Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP) | Pratama | Kaderisasi yang diselenggarakan oleh DPC, tingkat parpol paling bawah |
| | Madya | Kaderisasi yang diselenggarakan oleh parpol tingkat provinsi, tingkat parpol menengah |
| | Utama | Kaderisasi yang diselenggarakan oleh DPP yang ditujukan bagi kader yang akan duduk pada posisi tertentu atau jabatan politik pada legislatif dan eksekutif untuk mencapai tujuan parpol. |
| Gerakan Indonesia Raya (Gerindra) | Pratama | Tingkat PAC |
| | Muda | Tingkat DPC |
| | Madya | Tingkat DPD |
| | Kader Manggala | Tingkat DPP |

⁴⁹ Haris, Syamsudin, dkk. 2016. *Op. Cit.*

| | | |
|------------------------------------|------------------------|--|
| Golongan Karya (Golkar) | Tidak disebutkan jelas | AD/ART parpol hanya menyebutkan bahwa kader parpol merupakan anggota parpol sebagai tenaga inti penggerak parpol |
| Demokrat | Pratama | Anggota yang sudah ikut pelatihan yang diadakan oleh Dewan Pimpinan Anak Cabang dan Dewan Pimpinan Cabang |
| | Madya | Anggota yang sudah ikut pelatihan yang diadakan oleh Dewan Pimpinan Daerah |
| | Utama | Anggota yang sudah ikut pelatihan yang diadakan oleh Dewan Pimpinan Pusat |
| Partai Persatuan Pembangunan (PPP) | Tidak disebutkan jelas | AD/ART parpol tidak menyebutkan dengan jelas terkait jenjang pengkaderan |
| Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) | Tidak disebutkan jelas | AD/ART parpol tidak menyebutkan dengan jelas terkait jenjang pengkaderan |
| Hati Nurani Rakyat (Hanura) | Kader Pratama | Tidak ada uraian yang jelas dalam AD/ART |
| | Kader Madya | |
| | Kader Utama | |

c. Tujuan Kaderisasi

Pada dasarnya kaderisasi ditujukan untuk mencapai empat hal, yaitu pertama memberikan pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai dan ideologi yang diperjuangkan partai serta visi, misi dan haluan perjuangan (*platform* politik) partai. Ideologi adalah susunan gagasan yang terorganisasi yang mempengaruhi satu sama lain dan menjadi pedoman bagi kelompok masyarakat atau negara untuk mencapai cita-citanya. Contohnya liberalisme, sosialisme, Konservatisme, Pancasila, Marhaenisme, Islamisme, dan sebagainya; Kedua, menumbuhkan militansi, melalui penanaman ideologi atau yang sering disebut dengan *visioning*. Penanaman ideologi merupakan faktor kunci dari pengkaderan yang dalam parpol adalah bagian dari format pengkaderan formal melalui berbagai tahapan yang dimatangkan oleh parpol yang bersangkutan. Selain terkait dengan upaya membangun militansi anggota, kaderisasi juga dapat digunakan oleh parpol sebagai upaya

peningkatan kapasitas kader partai dalam kaitan tata kelola partai politik, peningkatan kapasitas kader partai yang akan menduduki jabatan-jabatan publik seperti DPR/DPRD dan birokrasi pemerintahan. Dalam kaitan ini kaderisasi dilakukan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai ketrampilan yang harus dimiliki oleh anggota partai politik yang akan menduduki posisi strategis pada institusi-institusi publik di atas.

d. Model Kaderisasi

1) Kaderisasi untuk Anggota Partai Politik

Pada umumnya, parpol melaksanakan proses kaderisasi bagi kader internalnya. Pada beberapa parpol modern, anggota parpol yang sudah terdaftar dan membayar uang iuran keanggotaan secara konsisten dalam jangka waktu tertentu, maka secara otomatis akan memperoleh *training* tertentu oleh parpol dan dengan tujuan tertentu. Kaderisasi anggota parpol di parpol yang kelembagaan politiknya baik, dirancang dengan berbagai cara untuk memperoleh *output* kader yang sejalan dengan visi misi parpol itu sendiri. Proses kaderisasi anggota parpol dilaksanakan secara berjenjang, sistematis dan dalam jangka waktu tertentu secara berkelanjutan. Namun di Indonesia banyak sekali parpol yang menjalankan proses kaderisasi secara insidental dan umumnya hanya diselenggarakan pada saat menjelang pemilu atau pilkada dalam rangka pemenangan parpol atau dalam rangka memberikan pembekalan bagi calon-calon anggota legislatif. Padahal proses kaderisasi yang bersifat terstruktur dan ajeg, di samping dapat membantu parpol dalam peningkatan kapasitas anggota juga menjadi alat penilaian potensi anggota-anggotanya sekaligus menjadi parameter bagi parpol dalam monitoring sejauh mana kelembagaan dalam partai sudah mengakar dalam diri para anggotanya.

2) Kaderisasi untuk Non Anggota Partai Politik

Organisasi sayap partai menjadi sumber penting lainnya dalam kaderisasi partai politik, yaitu proses internasionalisasi pembangunan karakter militansi dan ideologi parpol dapat lebih mudah dijalankan apabila dibandingkan dengan sumber kaderisasi yang asalnya dari organisasi masyarakat lainnya. Organisasi sayap parpol adalah bagian

yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah parpol yang mempunyai pengaruh dalam melakukan usaha implementasi, diseminasi maupun sosialisasi kebijakan dan program yang dimiliki oleh parpol. Organisasi sayap parpol bisa berwujud organisasi mahasiswa, organisasi pemuda, organisasi profesi, organisasi keagamaan, dan organisasi perempuan.

Kaderisasi yang dilakukan pada organisasi sayap parpol dapat langsung dan menjadi basis perluasan bagi parpol itu sendiri. Suatu organisasi sayap parpol dapat diberdayakan dan dikembangkan oleh parpol yang bersangkutan sebagai instrumen utama dalam menarik dukungan dan simpati dari masyarakat baik dalam rangka upaya pemenangan pemilihan umum maupun sosialisasi kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh parpol. Selain itu, dalam proses pelembagaan partai, relasi parpol dengan organisasi massa adalah salah satu upaya memperluas jumlah basis massa dari sisi sumber daya manusia di dalam proses pengkaderan.

TABEL II. ORGANISASI SAYAP PARTAI POLITIK DI INDONESIA⁵⁰

| No. | Kelompok Sosial | Partai Politik | | | |
|-----|-----------------|--|---|---|---|
| | | PDIP | Golkar | PKS | Demokrat |
| 1 | Pemuda | Banteng Muda Indonesia (BMI) | Barisan Muda Partai Golkar (BMPG), Barisan Muda Trikarya Golkar | Yayasan Pemuda dan Pelajar Asia Pasifik (YPPAP), Gugus Tugas Dakwah Sekolah (GTDS), Gema Keadilan | Angkatan Muda Demokrat Indonesia (AMDI), Angkatan Muda Demokrat (AMD), Angkatan Muda Indonesia Bersatu (AMIB) |
| 2 | Mahasiswa | Taruna Merah Putih (TMP) | Angkatan Muda Pembaruan Indonesia (AMPI) | Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) | Gerakan Mahasiswa Merah Putih (Gema MP) |
| 3 | Wanita | | Kesatuan Perempuan Partai Golongan Karya (KPPG) | Bidang Perempuan dan Ketahanan Keluarga (BPKK) | Perempuan Demokrat Indonesia (PDRI) |
| 4 | Profesi | Gerakan Nelayan Tani Indonesia (GANTI) | Kosgoro 1957, Musyawarah Kekeluargaan Gotong Royong (MKGR), Sentral | Serikat Pekerja Keadilan (SPK), <i>Central for Indonesia Reform</i> (CIR), Perhimpunan Petani | Gerakan Cendekiawan Demokrat (GCD) |

⁵⁰ Haris, Syamsudin, dkk. 2016. *Op. Cit.*

| | | | | | |
|---|---------|---|--|---|------------------------------|
| | | | Organisasi Karyawan Swadiri Indonesia (SOKSI) | Nelayan Sejahtera Indonesia (PPNSI) | |
| 5 | Agama | Baitul Muslimin | Majelis Dakwah Islamiyah, Laskar Ulama, Pengajian Al Hidayah | Kelompok Tarbiyah | Ikhwanul Mubalighin |
| 6 | Relawan | Relawan Perjuangan Demokrasi Indonesia (Repdem) | Relawan Beringin | Relawan Indonesia (<i>Indonesia Volunteers</i>) | Relawan Biru Indonesia (RBI) |

e. Jenjang Pengkaderan

Sebagaimana telah diuraikan di atas jenjang kaderisasi pada umumnya dibagi dalam tiga, yakni tingkat pertama dan/atau dengan nama lainnya, tingkat menengah/madya dan/atau dengan nama lainnya, serta tingkat utama dan/atau dengan nama lainnya. Jenjang pengkaderan ini digunakan untuk membagi materi dan ketrampilan apa saja yang akan dimiliki oleh peserta kaderisasi sekaligus juga luaran (*outcomes*) apa yang akan dihasilkan pada masing-masing jenjang, baik yang berhubungan dengan peran yang akan diambil oleh para peserta kader dalam internal partai maupun eksternal partai maupun mandat-mandat yang akan diberikan parpol pada peserta kaderisasi yang didasarkan visi, misi serta kebutuhan parpol dalam menjalankan fungsinya.

1) Kaderisasi Tingkat Pertama

Kaderisasi tingkat pertama biasanya lebih menekankan pada aspek internalisasi ideologi, visi dan misi parpol, bertujuan untuk membangun budaya dan konsolidasi partai politik pada peserta kaderisasi. Selain internalisasi nilai-nilai partai politik, diberikan pembekalan anggota partai mengenai ketrampilan manajerial dan tata kelola partai yang bersifat sederhana. Manajerial partai bersifat teknis seperti menyelenggarakan rapat, perencanaan program, pelaksanaan program, kampanye, penggalangan dan hal-hal lainnya terkait dengan tata kelola partai.

Kaderisasi pada tingkat pertama ini biasanya dilakukan pelatihan kepemimpinan, strategi pemenangan pemilu, komunikasi dengan media

dan juga *public speaking* yang bersifat sederhana. Kaderisasi untuk tingkat pertama ini ditujukan untuk anggota parpol atau sayap partai yang akan diproyeksikan menjadi pengurus partai di tingkat kabupaten/kota dan/atau anggota DPRD di tingkat kabupaten/kota, serta kepala daerah tingkat kabupaten/kota.

Bagi kader yang diproyeksikan menjadi pengurus partai atau anggota badan-badan perwakilan ada tingkat kabupaten/kota perlu diberikan tambahan pembekalan mengenai penerapan fungsi pengawasan, anggaran dan legislasi, melakukan lobi, komunikasi politik, serta pembuatan kebijakan dan evaluasi kebijakan sesuai prinsip-prinsip akuntabilitas di tingkat kabupaten/kota.

Dengan demikian peserta kaderisasi tingkat pertama ini diharapkan memahami dan menguasai materi-materi, antara lain dasar-dasar ideologi partai politik; sejarah partai politik; aturan-aturan internal (AD/ART) partai politik; tata kelola partai politik di tingkat kabupaten/kota; dinamika dan isu-isu kontemporer yang berkembang di tingkat kabupaten/kota; hubungan antara partai politik dan pemerintah di tingkat kabupaten/kota; keuangan partai politik dan keuangan pemerintah daerah di tingkat kabupaten/kota; masalah kepemimpinan dan tingkat lokal; masalah kepemiluan di tingkat lokal (kabupaten/kota) beserta strategi pemenangannya; hubungan dengan media massa; dan lain-lain.

2) Kaderisasi Tingkat Madya

Kaderisasi tingkat madya ini bisa dirancang untuk menghasilkan pengurus partai tingkat propinsi dan/atau anggota DPRD tingkat propinsi serta Kepala Daerah tingkat propinsi *outcome*-nya pengurus tingkat provinsi, anggota DPRD dan kepala daerah tingkat propinsi.

Pada kaderisasi jenjang ini biasanya para kader lebih banyak dibekali ketrampilan terkait dengan pemenangan pemilu seperti ketrampilan komunikasi politik, kepemimpinan, komunikasi interpersonal terkait mobilisasi massa, keterwakilan politik dan *problem solving skill*, pembuatan kebijakan, termasuk strategi-strategi kampanye. Pada kaderisasi jenjang madya, durasi dan kurikulum modul biasanya

lebih detail dengan prosentasi peningkatan kapasitas dan ketrampilan manajerial terkait pemenangan pemilu, baik di lembaga perwakilan rakyat maupun pemerintahan daerah jauh lebih banyak ketimbang internalisasi budaya partai dan konsolidasi partai.

Dalam kaitan peningkatan ketrampilan manajerial, kaderisasi tingkat madya biasanya diperuntukkan untuk meningkatkan ketrampilan tentang kontribusi parpol dalam pemenangan pemilu, selain urusan tata kelola parpol untuk tingkat propinsi.

Setelah dilakukan kaderisasi tingkat madya para peserta diharapkan mampu menguasai tata kelola partai politik di tingkat propinsi; dinamika dan isu-isu kontemporer yang berkembang di tingkat propinsi; *problem solving skill* terkait dengan kebijakan di tingkat propinsi; proses penyusunan kebijakan di tingkat propinsi; hubungan antara partai politik dan pemerintah di tingkat propinsi; keuangan partai politik dan keuangan pemerintah daerah di tingkat propinsi; masalah kepemimpinan; masalah kepemiluan di tingkat propinsi beserta strategi pemenangannya; hubungan dengan media massa; dan ketrampilan *lobbying*.

3) Kaderisasi Tingkat Utama

Kaderisasi tingkat utama diperuntukkan bagi calon pengurus parpol, anggota legislatif tingkat pusat, serta calon presiden dan wakil presiden. Pada kaderisasi tingkat utama ini selain masalah internalisasi nilai-nilai partai, pengetahuan tentang masalah kepemiluan baik yang menyangkut masalah regulasi maupun strategi pemenangan pemilu, juga diberikan pengetahuan manajerial yang menyangkut pemahaman tentang masalah-masalah dan isu-isu pada skala nasional dan global, pemahanan tentang kebijakan partai di tingkat nasional, lingkungan strategis internasional serta pemahaman mengenai sistem ekonomi, hukum, pemerintahan, hubungan internasional dsb. Pemahaman hal-hal tersebut dilakukan juga peningkatan ketrampilan kader dalam hal komunikasi politik, *lobbying*, kepemimpinan. Ketrampilan kepemimpinan dan komunikasi politik khususnya terkait dengan jenjang kaderisasi tingkat utama ini meliputi: keterampilan interpersonal yang terkait

dengan komunikasi publik, persoalan- persoalan representasi dan *problemsolving-skill* untuk persoalan-persoalan di tingkat nasional, kemampuan untuk membuat kebijakan di DPR dan pemerintahan, kemampuan manajemen waktu, serta peningkatan pengetahuan tentang teknologi informasi khususnya berhubungan dengan masalah-masalah kepemiluan dan pembuatan kebijakan yang di dalamnya juga menyakut persoalan relasi media.

Melalui kaderisasi tingkat utama ini diharapkan peserta kader memiliki kemahaman dan ketrampilan tentang tata kelola partai politik di tingkat nasional; dinamika dan isu-isu kontemporer yang berkembang di tingkat nasional; *problem solving skill* terkait dengan kebijakan di nasional; proses penyusunan kebijakan pada tingkat nasional; hubungan antara partai politik dan pemerintah di tingkat nasional dan global; keuangan partai politik dan keuangan pemerintah daerah di nasional dan global; masalah kepemimpinan dan kemampuan komunikasi interpersonal; masalah kepemiluan di tingkat nasional beserta strategi pemenangannya; hubungan dengan media massa; ketrampilan negosiasi dan *lobbying*; pemahaman lingkungan strategis internasional; pemahaman mengenai sistem ekonomi, hukum, pemerintahan, serta hubungan internasional; dan lain-lain.

f. Metode dan Materi Kaderisasi

Kegiatan kaderisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara di antaranya adalah ceramah dan diskusi; seminar; analisis kasus; simulasi; penelitian; dan pengalaman langsung. Metode ceramah dan diskusi biasanya dilakukan untuk seluruh jenjang (muda, madya, dan utama). Metode ceramah dan seminar biasanya ditujukan untuk memperkuat ideologi dan meningkatkan kualitas administrasi kepartaian, serta peningkatan pengetahuan yang bersifat teoretik tentang isu-isu yang terkait dengan persoalan kepartaian, pemilu, dan isu-isu strategis yang muncul di masyarakat baik dalam konteks lokal, nasional, dan konteks internasional. Metode ceramah dan seminar dilakukan oleh anggota partai yang ditunjuk atau penceramah dari eksternal partai atas dasar pertimbangan keahlian dan pengalaman yang dimiliki.

Metode analisis kasus dan simulasi biasanya digunakan untuk kaderisasi tingkat madya dan utama atau kaderisasi yang dilakukan untuk mempersiapkan calon anggota dewan perwakilan rakyat dan pejabat publik baik di tingkat kabupaten/kota, propinsi maupun tingkat nasional. Metode analisis kasus dan simulasi ini ditujukan selain untuk meningkatkan kemampuan manajerial yang terkait kerja-kerja di partai politik. Metode ini dipergunakan untuk menguji sejauh mana pengetahuan yang dimiliki melalui metode seminar dan ceramah dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan riil serta mengaitkan dan memastikan apakah pilihan tindakan yang diberikan sejalan dengan garis ideologi dan visi misi parpol.

Adapun metode penelitian dan pengalaman langsung dalam kaderisasi seringkali digunakan untuk membangun kapasitas kader dalam proses penyusunan kebijakan publik baik yang terkait dengan penyusunan agenda/program, pengambilan keputusan maupun proses implementasi kebijakan yang harus dikuasai terkait dengan posisi-posisi kader dalam promosi yang dilakukan oleh partai politik. Metode penelitian dan pengalaman langsung ini biasanya ditujukan untuk kader-kader utama.

Rancang bangun metode dan materi kaderisasi biasanya dibuat oleh anggota partai yang ditunjuk untuk mengelola kegiatan kaderisasi. Kegiatan kaderisasi yang baik akan terjadi jika kegiatan tersebut dilembagakan secara permanen, dilakukan secara berkesinambungan dan dilengkapi dengan kurikulum yang memadai. Kaderisasi yang permanen tersebut dalam partai politik dapat diadopsi dalam struktur partai secara resmi baik yang berbentuk divisi kaderisasi dan pelatihan maupun dalam bentuk komisi khusus. Komisi/divisi kaderisasi dan pelatihan juga bertanggungjawab atas penyusunan kurikulum. Kegiatan kaderisasi yang dilakukan oleh komisi/divisi kaderisasi dan pelatihan tersebut di bawah tanggungjawab sekretaris partai pada masing-masing tingkatan. Dengan demikian, kegiatan kaderisasi pada tingkat muda pelaksanaannya dilakukan oleh divisi kaderisasi dan pelatihan yang bertanggungjawab pada sekretaris partai di tingkat kabupaten/kota. Hal yang sama juga berlaku pada kegiatan kaderisasi dan pelatihan yang dilakukan di tingkat propinsi maupun nasional.

Hasil kegiatan kaderisasi dan pelatihan sebaiknya sama antara satu wilayah dengan wilayah lainnya melalui kurikulum kaderisasi yang didesain oleh divisi/komite yang ditunjuk di tingkat nasional. Penyusunan kurikulum kaderisasi dapat dilakukan dengan melibatkan para akademisi dan praktisi sesuai dengan kebutuhan partai politik dan tujuan serta *outcome* yang ingin dihasilkan dalam setiap jenjang kaderisasi. Kegiatan kaderisasi dan pelatihan yang dilakukan untuk kader politik selain dapat dilakukan secara berjenjang juga dapat dilakukan berdasarkan kategori-kategori khusus seperti kaderisasi untuk kelompok perempuan, pemuda, minoritas, dan kader non partai yang akan ikut kontestasi pilkada.

Materi kaderisasi biasanya meliputi materi-materi yang berhubungan dan bertujuan menanamkan pemahaman dan militansi sebagai anggota partai politik; materi-materi yang berhubungan dengan penciptaan kader militansi partai; materi-materi yang berhubungan dengan masalah kebangsaan dan nasionalisme; materi yang berhubungan ideologi dan demokrasi internal partai; materi-materi yang berhubungan dengan komunikasi politik dan komunikasi publik; materi-materi yang berhubungan dengan kemenangan pemilu; materi-materi seputar teknis penyelenggaraan pemilu; materi-materi yang berhubungan dengan teknis pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah dan anggaran; materi-materi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi legislasi seperti teknik penyusunan peraturan perundang-undangan (*legal drafting*), dan sebagainya; materi-materi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi pengawasan; materi-materi yang berhubungan dengan fungsi perwakilan; materi-materi yang berhubungan dengan etika politik dan etika pemerintahan; materi *lobbying*; dan materi-materi yang terkait dengan mekanisme konflik baik yang bersifat internal parpol maupun inter parpol.

g. Mekanisme Monitoring dan Evaluasi

Mekanisme monitoring dan evaluasi adalah satu instrumen untuk mengukur gagal atau suksesnya proses kaderisasi yang dilakukan serta ke depan dapat menjadi basis intervensi hal-hal yang sudah dilakukan dan yang belum dilakukan. Instrumen monitoring dan evaluasi harus mencakup semua fase untuk memastikan bahwa waktu, tenaga, dana yang dialokasikan dari

semua proses kegiatan kaderisasi tepat sasaran. Instrumen monitoring dan evaluasi yang didisain juga harus menginformasikan

Proses evaluasi dan pengawasan tidak hanya membantu menilai program-program pelatihan-pelatihan dalam kegiatan kaderisasi yang dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta dan juga dapat melihat apakah program kaderisasi yang dilakukan berjalan dengan efektif sesuai dengan tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Untuk melihat apakah kurikulum dan kegiatan kaderisasi berjalan efektif dapat dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik melalui mekanisme evaluasi yang telah disepakati baik yang berbentuk kuantitatif maupun kualitatif.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan monitoring adalah menentukan strategi evaluasi; dalam proses ini *trainer* harus jenis pengukuran yang akan digunakan dan seberapa sering proses evaluasi itu akan dilakukan; mengumpulkan semua masukan. Mengumpulkan semua umpan balik dari peserta *training* berdasarkan alat yang telah ditentukan selama kegiatan pelatihan kaderisasi dilakukan. Pengumpulan umpan balik dari peserta ini dapat dilakukan pada setiap sesi, waktu istirahat atau sebelum penutupan kegiatan dilakukan baik yang mencakup pra dan paska kegiatan. Pertanyaan yang bisa dikembangkan dalam pengumpulan umpan balik ini harus dapat menjawab pertanyaan seberapa besar peserta mendapatkan pengetahuan baru, keahlian serta nilai yang diharapkan muncul dalam pelatihan yang sudah dilakukan; membuat *data base* dari seluruh peserta kaderisasi dan melakukan monitoring terhadap mereka untuk mengukur; (a) sejauh mana mereka telah menggunakan ketrampilannya dalam kegiatan kaderisasi untuk mandat-mandat yang diberikan partai; (b) dampak yang ditimbulkan pada lingkungan di mana peserta kaderisasi bekerja; serta (c) jenis sumber daya yang dibutuhkan dalam tindak lanjut kegiatan kaderisasi yang akan dilakukan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang; dan jangka waktu evaluasi dan monitoring dapat dilakukan oleh partai politik setiap tiga bulan, enam bulan atau satu tahun tergantung kebutuhan masing-masing partai politik. Dalam rangka mewujudkan kaderisasi partai politik yang ideal dapat ditempuh dengan mengimplementasikan teori rekrutmen politik dalam 4 (empat) model, yaitu

partisanship, meritocratic, compartementalization, dan survival. Selain itu, perlu juga diperhatikan beberapa hal, seperti pentingnya kaderisasi, prinsip kaderisasi, tujuan kaderisasi, model kaderisasi, jenjang pengkaderan, metode dan materi kaderisasi, serta mekanisme monitoring dan evaluasi. Sehingga, apabila rekrutmen dan kaderisasi dijalankan sesuai dengan aturan dan memperhatikan beberapa hal di atas, maka akan terjadi penguatan dalam kaderisasi parpol sehingga tidak akan lagi melahirkan pimpinan yang dikendalikan oleh segelintir elit politik dan pemodal, melainkan kader-kader pimpinan nasional yang penuh dengan integritas dan loyalitas serta akhirnya mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional.

14. Pengelolaan Kader Partai Politik

Pengelolaan anggota dan kader dari sebuah parpol adalah bagian yang sangat berpengaruh terhadap kualitas anggota parpol itu sendiri. Apabila pengelolaan keanggotaan parpol berjalan dengan baik (*on the track*) dan dapat mengoptimalkan jalannya fungsi parpol, maka permasalahan keterwakilan (representasi) yang terjadi di negeri ini dapat teratasi sekaligus berpartisipasi dalam upaya memperbaiki kualitas demokrasi. Di samping itu, pengelolaan keanggotaan parpol bisa juga menghindarkan dari adanya jebakan loyalitas personal yang sifatnya semu dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas parpol itu sendiri. Dalam rangka menghindari dari munculnya jebakan loyalitas personal semu tersebut maka parpol perlu mendesain sistem pengelolaan sumber daya manusia parpol.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seni dan ilmu dalam mengatur proses pemanfaatan SDM beserta sumber daya lainnya dengan efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Stoner (2012) berpendapat bahwa manajemen SDM merupakan sebuah prosedur berkelanjutan yang memiliki tujuan mensuplai suatu organisasi dengan individu-individu yang tepat untuk menempati posisi dan jabatan yang diperlukan oleh organisasi⁵¹.

⁵¹ Fauzi, M. Ihsan. 2008. *Op. Cit.*

Berdasarkan teori manajemen SDM, dapat dipahami bahwa proses pengelolaan SDM pada suatu organisasi bertujuan mencapai cita-cita organisasi sekaligus memuaskan kebutuhan dari SDM itu sendiri berupa jenjang karir, penghargaan, promosi, maupun pendapatan/gaji. Faktor manajemen SDM (Hasibuan, 2003) dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Perencanaan

Perencanaan SDM (*human resources planing*) parpol harus mampu efektif dan efisien agar sejalan dengan kebutuhan parpol dalam upaya mencapai tujuan parpol. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pembinaan kader dan anggota parpol yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, kedisiplinan dan pemberhentian. Program program pembinaan kader dan anggota parpol yang mantap akan membantu tercapainya tujuan dari parpol yang bersangkutan serta kader dan anggota itu sendiri.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisir seluruh kader dan anggota parpol melalui penetapan hubungan kerja, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, koordinasi dan integrasi dalam *organization chart* (bagan organisasi). Proses pengorganisasian yang baik akan membantu tercapainya tujuan dengan efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) merupakan kegiatan mengarahkan semua kader dan anggota parpol, agar mempunyai kemauan untuk bekerja dan bekerjasama secara efisien dan efektif dalam membantu terwujudnya tujuan parpol serta anggota dan kader itu sendiri. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan atau *elite* parpol dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) merupakan kegiatan pengendalian semua anggota dan kader parpol agar mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh parpol dan tertuang dalam AD/ART parpol dan bekerja sejalan dengan

perencanaan yang telah disusun. Apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, ditempuh tindakan penyempurnaan dan perbaikan terhadap perencanaan. Pengendalian anggota dan kader parpol meliputi kehadiran dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh parpol, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing serta menjaga situasi lingkungan di parpol tempat anggota dan kader mengabdikan dirinya.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) merupakan proses seleksi, penarikan, orientasi, penempatan, dan induksi untuk memperoleh kader dan anggota parpol yang sesuai dengan kebutuhan parpol. Pengadaan yang baik akan membantu tercapainya tujuan parpol.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari kader dan anggota parpol melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari kader dan anggota parpol di masa kini maupun masa yang akan datang.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa secara *direct* (langsung) maupun *indirect* (tidak langsung), baik berupa uang atau barang kepada kader dan anggota parpol sebagai imbalan terhadap jasa-jasa yang telah mereka diberikan kepada parpol. Prinsip kompensasi adalah adil berdasarkan prestasi kerja dari kader dan anggota parpol, dan layak dalam memenuhi kebutuhan primer dari kader dan anggota parpol serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan parpol dengan kebutuhan kader dan anggota parpol, agar terwujud kerjasama yang serasi dan saling mendatangkan keuntungan. Parpol memperoleh jasa dan pengabdian dari anggota dan kadernya, sedangkan para kader dan anggota parpol mampu memenuhi kebutuhannya

dari hasil jerih payah pekerjaannya. Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sangat sulit diwujudkan dalam manajemen SDM, karena menyatukan dua kepentingan yang saling bertentangan satu sama lain.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan guna meningkatkan atau memelihara kondisi mental, fisik, dan loyalitas dari kader dan anggota parpol, agar tetap memiliki kemauan untuk bekerjasama memasuki masa pensiun. Pemeliharaan yang baik dilaksanakan dengan menerapkan program kesejahteraan yang didasari oleh kebutuhan dari sebagian besar kader dan anggota parpol serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen SDM yang paling penting, sekaligus kunci bagi tercapainya tujuan parpol, karena dengan tidak adanya disiplin yang baik akan sulit mencapai tujuan yang optimal dan maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh parpol dan tertuang dalam AD/ART parpol dan norma-norma sosial yang berlaku.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seorang kader dan anggota dari sebuah parpol karena keinginan dari kader dan anggota parpol itu sendiri, keinginan parpol, berakhirnya masa keanggotaan, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Mekanisme pemberhentian kader dan anggota ini diatur oleh AD/ART parpol masing-masing.

Pengelolaan kader dan anggota parpol melalui pendekatan teori manajemen SDM dapat semakin memantapkan kinerja dari kader dan anggota parpol yang berguna bagi penguatan kaderisasi diinternal parpol, terutama terkait pengorganisasian, penempatan, promosi, dan kesejahteraan dari kader dan anggota itu sendiri.

15. Penguatan Peran Partai Politik Dalam Menghasilkan Pemimpin Nasional yang Berkualitas

Peran dipengaruhi oleh kondisi sosial baik dari internal maupun eksternal dan sifatnya stabil⁵². Biddle dan Thomas berpendapat bahwa peran merupakan seperangkat rumusan yang membatasi berbagai perilaku yang diinginkan dari pemangku kepentingan tertentu⁵³, sebagai tugas utama yang harus dilakukan⁵⁴.

Berdasarkan teori peran, parpol dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam perpolitikan nasional perlu diperkuat, dengan sarana *political communication* (komunikasi politik), *political socialization* (sosialisasi politik), *political recruitment* (rekrutmen politik), dan *conflict management* (pengatur konflik)⁵⁵ yang dijabarkan sebagai berikut.

a. Peran Parpol Sebagai Sarana Komunikasi (Penyalur Aspirasi) Politik

Dalam rangka melakukan pengamatan terkait sejauhmana kuatnya peran parpol sebagai sarana komunikasi (penyalur aspirasi) politik masyarakat, harus diamati dalam konteks prespektif sejarah perkembangan dan dinamika bangsa Indonesia itu sendiri. Di masa awal kemerdekaan, parpol belum mampu berperan secara optimal sebagai wadah/sarana penyaluran aspirasi politik masyarakat yang ditandai dengan munculnya beberapa kali ketidakpuasan dan gejolak yang terjadi pada sekelompok masyarakat yang beranggapan bahwa aspirasinya tidak terwadahi dalam wujud berbagai pergerakan separatisme, seperti diplokanirkannya Negara Islam Indonesia (NII) oleh Kartosuwiryo pada tahun 1949, terbentuknya beberapa negara boneka yang sangat kental aroma kedaerahannya dan merupakan rekayasa politik “*divide at impera*” kolonialis Belanda yang sebenarnya bukan aspirasi politik rakyat. Beberapa negara boneka tersebut sengaja dibentuk oleh pemerintah kolonial Belanda dalam rangka memecah belah persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia. Hal tersebut dapat terjadi dan ditangkap oleh sebagian masyarakat waktu itu karena aspirasi rakyat kemudian menjadi berbelok arah dan mengikuti aspirasi dan keinginan dari

⁵² Barbara, Kozier. 2008. *Op. Cit.*

⁵³ Arisandi. 2003. *Op. Cit.*

⁵⁴ Salim, Peter dan Salim, Yenny, 1991. *Op. Cit.*

⁵⁵ Azwar, Rully Chairul. 2008. *Op. Cit.*

penjajah, disebabkan dampak dari belum cukup memadainya kapasitas sistem politik dalam rangka mewadahi aspirasi-aspirasi masyarakat yang berkembang waktu itu. dengan kata lain, rendahnya kapasitas sistem politik, karena sistem politik masih berada pada fase awal perkembangannya⁵⁶.

Pada fase selanjutnya, di dalam sejarah perjalanan dan perjuangan bangsa kemudian memasuki era Orde Lama, dimana peran parpol sebagai wadah/sarana penyalur aspirasi politik masyarakat juga belum mampu berjalan sesuai dengan harapan banyak pihak. Parpol memiliki kecenderungan terperangkap oleh kepentingan partai itu sendiri dan/atau kepentingan setiap kelompok yang ada di parpol itu sendiri dan bukanlah kepentingan rakyat secara keseluruhan. Sebagai akibatnya, terciptalah kondisi ketidakstabilan sistem kehidupan kemasyarakatan dan politik yang diindikasikan dengan sering bergantinya kabinet. Parpol tidak berfungsi sebagaimana mestinya dan politik seolah telah menjelma menjadi panglima, sehingga aspirasi rakyat menjadi tidak tersalurkan. Dampaknya adalah kebijakan politik yang ditetapkan pada waktu itu seringkali lebih beraroma kepentingan politik daripada ekonomi, terusiknya rasa keadilan, dan semakin mengentalnya rasa ketidakpuasan dari masyarakat, serta demokrasi hanya menjadi jargon politik semata, namun tanpa diikuti oleh usaha untuk memberdayakan pendidikan politik bagi masyarakat.

Era berikutnya adalah masa pemerintahan Orde Baru, dimana peran parpol dalam kehidupan berbangsa dan bernegara kemudian mencoba ditata melalui ditetapkannya UU No. 3 Tahun 1975 Tentang Partai Politik dan Golongan Karya, parpol yang semula jumlahnya sangat banyak pada waktu itu kemudian ditata dan disederhanakan menjadi 3 (tiga) kekuatan sosial politik yang terdiri dari 2 (dua) partai politik yaitu Partai Persatuan Pembangunan (PPP) dan Partai Demokrasi Indonesia (PDI) serta 1 (satu) Golongan Karya (Golkar). Akan tetapi, penataan parpol tersebut ternyata malah menjadikan parpol menjadi kurang berperan sebagai wadah/sarana penyaluran aspirasi politik masyarakat.

⁵⁶ Everett, Adam E. and Bert, Ronald J.E. 1986. *Production & Operation Management*. Englewood: Prentice Inc.

Parpol yang semula diharapkan mampu mewedahi aspirasi politik masyarakat yang terkristal menjadi kebijakan publik yang populis tidak mampu terwujud. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa kebijakan publik yang dikeluarkan di masa pemerintahan orde baru ternyata sangat kurang memperhatikan aspirasi politik masyarakat dan memiliki kecenderungan sebagai sarana untuk melegitimasi kepentingan dari penguasa maupun kelompok tertentu. Dampaknya adalah pembangunan nasional bukanlah mewujudkan adanya pemerataan dan kesejahteraan, tapi malah semakin memperbesar kesenjangan dan ketimpangan sosial dalam beberapa aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal tersebut disebabkan oleh adanya penempatan peran parpol sebagai wadah/sarana penyalur aspirasi politik masyarakat tidak sebagai suatu kekuatan politik bangsa oleh pemerintahan orde baru, namun hanya diposisikan sebagai mesin politik dari penguasa dan sebagai aksesoris pemanis demokrasi dalam melegitimasi kekuasaan semata, sehingga peran parpol sebagai wadah/sarana penyalur aspirasi benar-benar terbukti hampir tak berfungsi sebagaimana mestinya dan nyaris “mandul”.

Di era reformasi yang kemudian memunculkan berbagai gerakan pelopor dan korektif bagi terciptanya perubahan-perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Gerakan reformasi yang melengserkan pemerintahan era orde baru kemudian menciptakan proses perubahan yang melahirkan ditetapkannya UU No. 3 Tahun 1999 Tentang Partai Politik yang membuka kesempatan bagi lahirnya kembali sistem multi partai, sehingga diharapkan peran parpol sebagai wadah/sarana penyalur aspirasi politik rakyat akan berangsur-angsur membaik, walaupun sampai saat ini hal tersebut masih belum dapat dirasakan dan terlihat pada masa kampanye Pemilumasih seringkali diwarnai banyaknya parpol yang tidak mengaktualisasikan aspirasi masyarakat ke dalam perwujudan program parpol yang akan diperjuangkan. Hal ini hampir serupa dengan fenomena lama, hanya melahirkan slogan-slogan dan janji-janji kepentingan politik sesaat. Walaupun rezim otoriter (orde baru) telah berakhir dan proses demokrasi telah terbuka lebar, sesuai dengan berlangsungnya proses reformasi, akan tetapi perkembangan demokrasi

belum mengarah ke arah yang lebih baik dan aspirasi rakyat belum secara maksimal terpenuhi. Aspirasi masyarakat masih belum dapat ditangkap, diartikulasikan, dan diagregasikan secara konsisten dan transparan.

Distorsi terhadap aspirasi, kekuasaan, dan kepentingan masyarakat masih sangat dirasakan di dalam kehidupan politik nasional, baik itu distorsi yang datang dari para elit politik, pemerintah, penyelenggara negara, maupun kelompok-kelompok kepentingan tertentu. Pada sisi lain, institusi negara dan pemerintah acap kali berada di posisi yang seolah-olah tidak berdaya dalam menghadapi fenomena kebebasan yang kadang melewati batas kepatutan dan bahkan timbul adanya kecenderungan yang lebih mengarah ke anarkisme meskipun pola dan metodenya tidak lagi melembaga dan lebih sering bersifat kontekstual. Oleh karena itu, parpol melalui penguatan kaderisasi yang dilakukannya mampu menjalankan perannya sebagai sarana komunikasi (Penyalur Aspirasi) politik bagi kader-kadernya untuk lebih dapat berkiprah dan menyalurkan aspirasi di dalamnya, sehingga pernyataan-pernyataan yang dikeluarkan dan sikap parpol di parlemen mencerminkan aspirasi dari para kadernya sebagai wujud representasi aspirasi politik dari rakyat yang diwakilinya.

b. Peran Parpol Sebagai Sarana Sosialisasi Politik

Budaya politik adalah produk yang dihasilkan dari adanya proses sosialisasi atau pendidikan politik di masyarakat. Dengan adanya sosialisasi dan pendidikan politik tersebut, individu dalam suatu negara akan dapat menerima nilai-nilai, norma, dan sistem keyakinan yang berasal dari generasi sebelumnya, yang dijalankan dengan berbagai tahapan, dan dilaksanakan oleh berbagai macam agen, seperti sekolah (mulai dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi), lingkungan pekerjaan, teman bermain, saudara, keluarga, dan media massa, seperti TV, internet, radio, surat kabar dan majalah. Proses pendidikan atau politik sosialisasi di Indonesia tidak memberi ruang yang cukup bagi kemunculan *civil society* (masyarakat madani), yakni sebuah masyarakat yang mandiri dan mampu mengisi ruang publik sehingga memiliki kemampuan dalam membatasi berlebihannya kekuasaan negara. Masyarakat madani adalah gambaran tingkat partisipasi politik dalam takaran maksimal. Dalam kaitannya dengan hal ini, setidaknya

terdapat 3 (tiga) alasan pokok kenapa pendidikan dan sosialisasi politik di Indonesia tidak mampu memberikan peluang yang cukup dalam rangka peningkatan partisipasi politik rakyat⁵⁷.

Pertama, dalam lingkungan masyarakat Indonesia, umumnya anak-anak tidak dididik dan dibina untuk menjadi insan yang mandiri, bahkan mengalami alienasi dalam politik keluarga. Beberapa keputusan penting keluarga, termasuk keputusan terkait dengan nasib anak di masa depan, masih merupakan domain bagi orang dewasa. Anak-anak seringkali tidak dilibatkan dalam pembicaraan terkait keputusan tersebut, seperti keputusan untuk memasuki sekolah atau universitas, lebih banyak ditetapkan oleh para orang tua atau orang dewasa yang ada di dalam keluarga. Seringkali keputusan tentang pilihan jodoh bagi si anak, juga menjadikan anak akan selalu bergantung kepada orang tuanya. Tidak hanya pada saat setelah menyelesaikan pendidikan, bahkan setelah anak memasuki fase dunia kerja. Hal tersebut sangat berbeda sekali dengan kondisi masyarakat barat, dimana anak lebih diarahkan untuk mandiri dan seringkali dilibatkan dalam diskusi keluarga yang menyangkut permasalahan-permasalahan tertentu. Dimana seiring dengan semakin bertambahnya umur si anak, maka akan menjadi semakin tidak bergantung pada orang tuanya masing-masing. Di Indonesia, seringkali tidak ada korelasi antara tingkat ketergantungan dengan bertambahnya umur anak, kecuali bila anak tersebut kemudian sudah menjadi "orang" yang dikehendaki oleh kedua orang tuanya atau bahkan melebihi ekspektasi keinginan dari kedua orang tuanya.

Kedua, masih sangat rendahnya tingkat politisasi pada sebagian besar masyarakat di Indonesia. Pada kelompok keluarga miskin, buruh, petani, dan lain-lain, tidak mempunyai kesadaran politik yang tinggi, sebab mereka lebih sering terfokus pada kehidupan ekonomi mereka masing-masing daripada memikirkan segala hal yang berbaur politik. Bagi sebagian masyarakat, untuk turut serta terlibat di dalam wacana politik yang berhubungan dengan hak kewajiban dan hak dari warga negara, hak asasi manusia, dan sebagainya, bukan merupakan skala prioritas bagi mereka. Dengan demikian, tingkatan

⁵⁷ Gaffar, Afan, 1999. *Politik Indonesia Transisi Menuju Demokrasi*. Cetakan I Mei, 1999. Jakarta: Pustaka Pelajar Indonesia.

sosialisasi dan pendidikan politik pada warga masyarakat kelompok tersebut baru berada pada tingkat kognitif, tidak menyangkut berbagai dimensi yang sifatnya evaluatif. Dengan demikian, wacana kebijakan pemerintah yang menyangkut masalah yang sangat vital bagi masyarakat seringkali tidak menjadi penting bagi mereka, sebab ada masalah lain yang menurut mereka lebih penting, yakni pemenuhan terhadap kebutuhan dasar.

Ketiga, masing-masing individu yang terkait secara langsung dengan negara tidak memiliki alternatif lainnya kecuali patuh dan tunduk terhadap kehendak negara, khususnya dalam pendidikan dan sosialisasi politik. Bila kita amati bersama, pendidikan dan sosialisasi politik di Indonesia lebih merupakan suatu proses internalisasi keyakinan dan nilai-nilai yang diyakini oleh penguasa. Hal tersebut nampak jelas, bahwa masing-masing individu memiliki kewajiban untuk mengikuti pendidikan dan sosialisasi politik lewat berbagai program yang diselenggarakan oleh pemerintah. Masing-masing warga negara, secara individual semenjak usia dini telah dicekoki dengan keyakinan-keyakinan yang sebetulnya merupakan keyakinan yang berasal dari kalangan penguasa negara, yakni mereka harus mengikutinya semenjak mereka memasuki masa SLTP, selanjutnya di masa SMU, dan mengawali kuliah di Perguruan Tinggi, serta ketika memasuki dunia kerja, dan lain sebagainya. Proses pendidikan dan sosialisasi politik melalui media massa, dirasakan agak sedikit lebih terbuka dan orang-orang dapat dengan lebih leluasa dalam menentukan pilihannya dalam menerima informasi mana yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya atau mana yang tidak. Oleh karena itu, melalui kaderisasi yang kuat, parpol diharapkan dapat lebih berperan sebagai sarana sosialisasi politik baik kepada kader-kadernya maupun kepada masyarakat luas dengan mengatasi ketiga hal pokok tidak mampunya pendidikan dan sosialisasi politik di Indonesia memberi peluang yang cukup untuk meningkatkan partisipasi politik rakyat yang dapat ditempuh dengan mendidik dan membina anak-anak kita untuk menjadi insan yang mandiri; meningkatkan tingkat politisasi pada sebagian besar masyarakat di Indonesia; dan memberikan alternatif kepada setiap individu yang terkait secara langsung dengan negara, khususnya dalam pendidikan dan sosialisasi politik. Dengan demikian, meningkatnya peran parpol sebagai

sarana sosialisasi politik akan berkontribusi dalam mewujudkan masyarakat yang “melek” politik yang pada akhirnya akan memperkuat kaderisasi yang dilakukan oleh parpol.

c. Peran Parpol Sebagai Sarana Rekrutmen Politik

Peran parpol sebagai wadah/sarana rekrutmen politik dalam rangka peningkatan partisipasi politik rakyat, merupakan upaya bagaimana parpol mempunyai andil yang besar dalam beberapa hal, seperti mempersiapkan calon-calon pimpinan politik; melaksanakan proses seleksi terhadap calon-calon yang telah disiapkan; dan memperjuangkan penempatan bagi calon yang berkualitas, memiliki kredibilitas dan berdedikasi tinggi, serta memperoleh dukungan yang kuat dari masyarakat untuk menempati jabatan-jabatan politik dan publik yang sifatnya strategis. Semakin besarnya peran dari sebuah parpol dalam memanfaatkan dan memperjuangkan *bargaining position* (posisi tawarnya) dalam memenangkan perjuangan ketiga hal tersebut adalah indikator bahwa peran parpol sebagai sarana/wadah rekrutmen politik dapat berjalan dengan efektif.

Rekrutmen politik yang adil, demokratis, dan transparan pada prinsipnya merupakan sarana guna menyeleksi individu-individu yang mampu memperjuangkan nasib rakyat banyak dan berkualitas dalam menjamin kenyamanan dan keamanan serta mensejahterakan kehidupan setiap warga negara Indonesia. Kesalahan atau kekeliruan dalam menyeleksi calon/kandidat yang akan menduduki jabatan/posisi politik dan publik yang strategis dapat menjauhkan dari arah perjuangan dari cita-rasa kesejahteraan, kemakmuran, dan keadilan bagi masyarakat luas. Dengan demikian, tidaklah berlebihan jika dianggap bahwa dalam rekrutmen politik terkandung implikasi pembentukan cara berpikir, berperilaku dan bertindak dari setiap warga negara Indonesia yang patuh dan taat terhadap hak dan kewajibannya masing-masing, akan tetapi dipenuhi dengan adanya situasi dan kondisi keterbukaan dan demokrasi yang bertanggung jawab terhadap persatuan dan kesatuan bangsa dalam wadah NKRI. Akan tetapi, apabila dikaji dengan sekilas, hingga saat ini proses rekrutmen politik dapat dikatakan belum berjalan secara terbuka, demokratis, dan transparan, sehingga berakibat pada tidak obyektifnya dalam proses pemilihan kandidat.

Proses mempersiapkan calon/kandidat juga terkesan tidak berkesinambungan dan sistematis. Parpol dalam melaksanakan pembinaan bagi kader-kadernya berlangsung lebih intensif hanya ketika menjelang berlangsungnya agenda-agenda politik, seperti pemilihan umum, kongres partai, dan sidang MPR/DPR. Peran rekrutmen politik oleh parpol masih didominasi oleh adanya kekuatan-kekuatan lain yang berada di luar parpol.

Di era reformasi, peran parpol sesungguhnya masih sangat terbatas hanya pada penempatan para kader politik dalam jabatan-jabatan politik tertentu. Hal tersebut juga masih belum menggambarkan kesungguhan dari parpol untuk merekrut kader politik yang berkualitas, memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi, serta berdedikasi bagi perjuangan dalam menegakkan keadilan, kebenaran, dan kesejahteraan masyarakat banyak. Seringkali terjadi fenomena yang cukup aneh, dimana anggota DPRD di berbagai daerah malah tidak mengajukan kader yang berasal dari internal parpolnya, namun justru malah memilih kader lain yang belum diketahui dan dikenal kualitas pribadinya, profesionalismenya, dan komitmennya bagi nasib rakyat yang diwakilinya.

Proses memenangkan seorang kandidat pejabat politik acap kali tidak didasari kepada kepentingan parpol dan rakyat banyak, namun masih lebih diwarnai oleh motivasi dan dorongan bagi kepentingan kelompok atau pribadi. Walaupun tidak seluruh daerah mengalami hal seperti ini, tapi fenomena seperti ini yang terjadi di era reformasi dirasa sangat memprihatinkan. Dalam situasi seperti itu, tentu saja proses penyiapan, pembinaan, dan seleksi kader-kader politik boleh dikatakan tidak berjalan dengan memadai. Oleh karena itu, parpol perlu meningkatkan perannya sebagai sarana rekrutmen politik melalui kaderisasi parpol ideal yang telah dijelaskan sebelumnya agar terjadi penguatan kaderisasi parpol untuk menghasilkan calon-calon pemimpin nasional yang berkualitas.

d. Peran Parpol Sebagai Pengatur Konflik

Dalam Taskap ini, yang disebut dengan konflik atau pertentangan adalah tingkah laku yang lebih luas dari yang biasanya dibayangkan oleh banyak orang. Pada umumnya, kita seringkali berasumsi bahwa konflik mengandung bibit dan berdasarkan pertentangan yang sifatnya keras dan

kasar. Tapi sebenarnya, yang mendasari terjadinya konflik adalah berbeda-beda, yang sederhananya dapat diidentifikasi 3 (tiga) elemen dasar ciri-ciri konflik, yakni adanya dua atau lebih bagian-bagian atau unit-unit yang terlibat dalam sebuah konflik; Unit-unit atau bagian-bagian tersebut, memiliki berbagai perbedaan yang tajam dalam hal tujuan-tujuan, kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai, sikap-sikap, gagasan-gagasan, maupun masalah-masalah; dan adanya interaksi antara bagian-bagian atau unit-unit yang terlibat dalam suatu konflik. Konflik adalah sebuah perilaku yang tidak selalu identik atau sama dengan emosi-emosi yang sering dikaitkan dengannya, seperti permusuhan atau rasa kebencian.

Konflik dapat terjadi di lingkungan yang terkecil, yakni individu, hingga lingkungan yang lebih luas, yakni masyarakat. Pada level masyarakat, konflik bersumber pada adanya perbedaan antara norma-norma dan nilai-nilai kelompok dengan norma-norma dan nilai-nilai dimana kelompok tersebut tinggal. Demikian juga konflik yang bersumber dari adanya berbagai perbedaan dalam nilai, norma tujuan, dan minat yang dikarenakan adanya perbedaan sumber-sumber sosial ekonomis dan pengalaman hidup di dalam sebuah kebudayaan tertentu dengan kebudayaan-kebudayaan lainnya.

Dalam melaksanakan perannya sebagai pengatur konflik, parpol-parpol harus mengakar di hati sanubari khalayak ramai, memiliki kepekaan terhadap bisikan hati nurani rakyat serta kepekaan terhadap tuntutan kebutuhan masyarakat. Dengan kemunculan beberapa partai baru, persyaratan mengakar di hati sanubari rakyat tentu saja belum mampu terpenuhi dan bahkan dapat dikatakan masih jauh dari yang diharapkan. Sedangkan, parpol yang telah lama berdiripun belum tentu mempunyai akar yang kuat di hati sanubari masyarakat, mengingat partisipasi politik masyarakat seringkali masih bersifat semu. Atau dengan kata lain, rakyat baru berpartisipasi secara nyata pada saat penyelenggaraan pemilihan umum, sementara itu, pada proses-proses penyusunan keputusan politik, dan kontrol terhadap implementasi kebijakan politik masih masuk ke dalam kategori yang dapat dibilang relatif rendah. Walaupun belakangan ini, banyak sekali terjadi demonstrasi dan adanya kebebasan media massa yang sangat luas, dan semakin lunaknya batasan terhadap akses informasi, akan tetapi

bila dikaji dalam hal substansi yang disampaikan dan dituntut masih lebih banyak berdasarkan pada rekayasa elit politik dan/atau kelompok politik tertentu. Belum cukup marak suara-suara dan tuntutan-tuntutan yang memperjuangkan kepentingan rakyat banyak. Dengan demikian, parpol harus mampu meningkatkan perannya sebagai pengatur konflik bagi para kader dan simpatisannya dengan menyuarakan aspirasi rakyat dalam setiap kebijakan atau peraturan perundang-undangan yang sedang dan akan disusun dalam parlemen, sehingga kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang dihasilkan tidak bertentangan,, pada akhirnya mampu meredam terjadinya konflik dan semakin memantapkan kader-kadernya untuk tetap loyal kepada partainya. Hal inilah yang akan mampu memperkuat kaderisasi parpol dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas.

Secara empiris, 4 (empat) peran parpol di Indonesia telah dijelaskan di atas, yaitu sebagai sarana *political communication* (komunikasi politik), *political socialization* (sosialisasi politik), *political recruitment* (rekrutmen politik), dan *conflict management* (pengatur konflik). Bila peran-peran tersebut dibandingkan dengan Filipina, yang juga menganut sistem multi partai, karakteristik anggotanya berasal dari kalangan elit, sehingga menonjolkan kepentingan kelas yang dominan dalam bidang ekonomi dan sosial dan kemudian hal ini mendasari terbentuknya partai-partai yang bersifat konservatif dan paternalistik yang untuk memenuhi kepentingan parpolnya, sehinggamengakumulasikan berbagai sumber kepentingan. Hal ini yang menyebabkan anggota parpol dapat berpindah-pindah partai sejalan dengan kepentingannya masing-masing untuk memperoleh keuntungan dalam karier politiknya⁵⁸.

Dari perbandingan tersebut jelaslah bahwa peran parpol di Indonesia dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas lebih terbuka untuk semua kelas dibandingkan dengan yang berlaku di Filipina. Berdasarkan teori peran yang dikemukakan oleh Kozier Barbara (tahun?) bahwa peran dipengaruhi oleh kondisi sosial baik dari internal maupun eksternal dan sifatnya stabil. Teori ini dipilih karena menilai peran dalam perspektif kondisi sosial internal maupun eksternal

⁵⁸ Siregar, Fatimah Mutiara. 2017. *Strategi Kemenangan Rodrigo Duterte Dalam Pemilu Presiden Di Filipina 2016*. Skripsi. Yogyakarta: UMY.

lebih tepat untuk digunakan dalam menjelaskan peran sebuah parpol dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berdasarkan teori tersebut, mungkin di Filipina kondisi sosial internal parpol stabil, karena parpol diisi oleh kelas tertentu, tapi belum tentu kondisi sosial eksternalnya stabil, karena kelas yang tidak terwadahi aspirasinya melalui parpol akan sangat mudah dibenturkan dan digesek untuk memunculkan konflik. Hal ini berbeda dengan yang berlaku di Indonesia, siapa saja boleh menjadi anggota parpol, tanpa memandang kelas. Dan seperti yang telah dijelaskan dalam faktor eksternal yang mempengaruhi kaderisasi parpol di Indonesia, walaupun proses rekrutmen telah berlangsung secara terbuka, namun di Indonesia memiliki kecenderungan yang sama dengan yang terjadi di Korea Selatan, dimana masih adanya keterikatan patron dalam parpol yang mengarah kepada dominasi elit parpol, sehingga proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka, namun aturan main dalam proses tersebut lebih dominan ditentukan oleh para elit parpol daripada melalui forum demokratis. Pada akhirnya, kader-kader rekomendasi para elit parpol itulah yang lebih melejit karir politiknya dibandingkan dengan kader-kader yang independen.

Selain faktor eksternal di atas, terdapat pula beberapa faktor internal yang mempengaruhi penguatan kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional yang meliputi seluruh aspek dalam Astagatra, seperti (1) Geografi Indonesia yang sangat luas dan negara kepulauan, parpol diharapkan mampu memperkuat kaderisasinya di seluruh wilayah NKRI dengan merekrut seluruh potensi SDM yang dimiliki oleh setiap daerah; (2) Demografi, potensi jumlah penduduk yang sangat besar mampu memberikan kesempatan bagi lahirnya parpol-parpol baru sebagai alternatif dan menjalankan keempat peran parpol yang telah dijelaskan sebelumnya; (3) SKA, melimpahnya SKA yang dimiliki oleh bangsa Indonesia dapat dipergunakan sebagai pendorong bagi seseorang untuk bergabung dalam parpol dan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya dengan tujuan kelak dapat menjadi pemimpin nasional yang dapat mengelola SKA tersebut. (4) Ideologi, dalam mewujudkan kaderisasi parpol yang kuat bagi para kader-kadernya, parpol harus menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila di dalamnya. (5) Politik, parpol sebagai satu-satunya institusi penyedia pimpinan tingkat nasional harus mampu memperkuat kaderisasinya, terutama rekrutmen politik. (6) Ekonomi, kaderisasi parpol yang kuat mampu

berperan untuk memenuhi kesejahteraan kadernya, sehingga dapat menumbuhkan loyalitas kader-kadernya dan dapat mengurangi fenomena “kutu loncat” kadernya demi mengejar kesejahteraan pribadi. (7) Sosial budaya, parpol dalam melakukan penguatan kaderisasinya harus mampu merumuskan pola rekrutmen politik yang disesuaikan dengan kearifan lokal yang dimiliki oleh masing-masing daerah. (8) Pertahanan dan Keamanan, parpol dalam upayanya memperkuat kaderisasi harus lebih selektif dalam rekrutmen politik agar kader-kader yang direkrut dapat lebih bijak dalam menyikapi sebuah kekalahan dan tidak terlalu jumawa ketika menghadapi kemenangan guna meminimalisir terjadinya konflik.

Kondisi faktual yang terjadi di Indonesia, parpol masih belum kuat dalam melakukan kaderisasi, sehingga tetap saja yang melaju dan melenggang menjadi pemimpin di Indonesia adalah berasal dari kalangan tertentu, seperti pengusaha, birokrat, dan cendekiawan, karena mahalnya biaya politik di Indonesia. Dengan adanya kendali dari pemodal, maka *clear winner* dari kaderisasi parpol menjadi tidak jelas, sehingga pimpinan nasional yang lahir bukanlah sesuai kehendak rakyat secara demokrasi, namun berdasarkan kehendak para pemodal.

Dengan demikian, melalui peningkatan keempat peran parpol tersebut yang dapat memperkuat kaderisasi, tantangan selanjutnya adalah bagaimana meningkatkan peran parpol dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas. Penguatan sistem rekrutmen dan pola kaderisasi anggota partai politik yang baik dapat dilihat dari kemampuan kader suatu partai dalam berkompetisi dengan kader yang berasal dari partai lain tentunya dengan kompetisi yang sehat. Rekrutmen politik merupakan tahap awal bagi partai politik dalam rangka regenerasi partai. Baik buruknya kualitas partai di masa yang akan datang ditentukan oleh sejauh mana partai berhasil merekrut orang-orang terbaik. Oleh karena itu, rekrutmen politik parpol harus terus diperkuat.

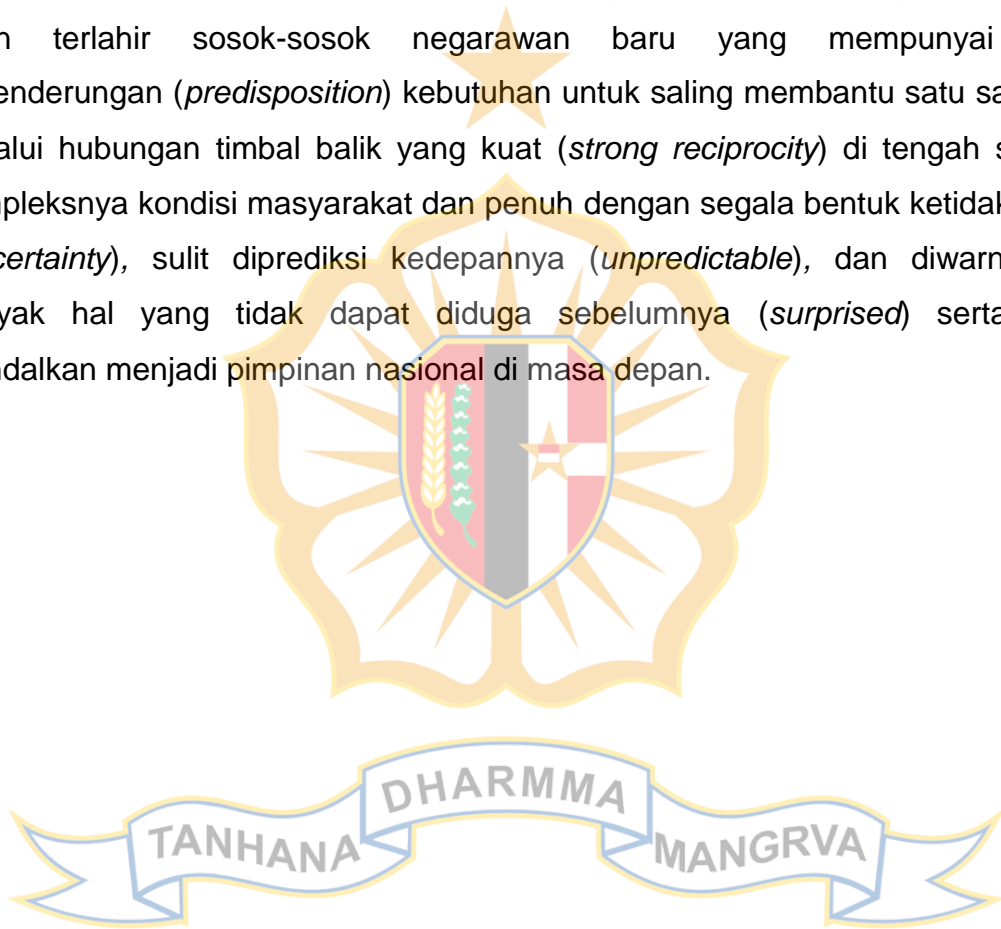
Partai politik yang mempunyai posisi strategis dalam kehidupan demokrasi, saat ini perlu perbaikan dan penguatan di dalam sistem kaderisasinya. Ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dalam menyiapkan kader partai politik yang baik, yaitu (1) Sistem yang ketat pada proses rekrutmen calon anggota partai politik, seleksi yang baik adalah seleksi yang menempatkan penilaian kompetensi sebagai indikator penilaian yang utama. (2) Adanya masa orientasi dan sosialisasi

bagi anggota partai politik yang diterima, hal ini penting dalam rangka membekali para anggotanya untuk memahami dengan baik apa yang menjadi ideologi dan program-program partainya. (3) Setiap anggota partai politik diberikan pembinaan yang baik, yang menekankan pada masalah mental dan nilai-nilai moral agar mereka tidak mudah tergiur untuk melakukan hal-hal yang kurang terpuji. (4) Dalam mengisi jabatan politik, diutamakan untuk kader yang dapat menunjukkan kinerja, integritas serta loyalitas yang tinggi. Dengan cara tersebut dapat meminimalisir adanya kader-kader titipan yang kualitasnya belum tentu baik. (5) Harus ada batasan masa bakti anggota partai, agar proses regenerasi berjalan dengan baik sehingga semangat pembaruan akan terus berkembang menuju arah yang lebih baik. (6) Ada penerapan sanksi tegas kepada kader partai yang melakukan pelanggaran, untuk memberikan efek jera kepada kader tersebut dan menimbulkan simpati bagi masyarakat kepada partai karena partai konsisten menegakkan disiplin kepada para kadernya. Dengan demikian, melalui langkah-langkah penyiapan kader parpol di atas akan mampu memperkuat kaderisasi di tubuh parpol.

Selain itu, sistem rekrutmen parpol yang kuat dapat menghasilkan pemimpin yang berintegritas. Oleh karena itu, sistem rekrutmen parpol harus bersifat baku, *inklusif* dan *fairness* (demokratis) dan akuntabel yang akan berhasil apabila (1) Rekrutmen pengurus dan pejabat publik memperhatikan faktor loyalitas dengan memberi kesempatan pada kader yang telah lama berjuang untuk partai. (2) Parpol memberi kesempatan kepada kader yang bersih atau tak tercela dalam setiap proses rekrutmen. (3) Diterapkannya mekanisme *decentralized/autonomus*. (4) Desentralisasi seleksi kandidat caleg oleh parpol di daerah sangat penting sebagai upaya memastikan elektabilitas calon di daerah. (5) Adanya sistem yang dibangun oleh parpol guna memenuhi kecukupan pembiayaan (*financial-sufficiency*). Dalam pembangunan sistem rekrutmen yang beintegritas terdapat beberapa desain yang dapat diadopsi, yaitu dalam rekrutmen pengisian kepengurusan parpol, sistem rekrutmen harus berorientasi pada kader; mekanisme rekrutmen bersifat *inklusif* dan *fainess*; dan komposisi hendaknya 90% berasal dari kader parpol, dan hanya 10% non kader atau dari luar parpol. Dari

total tersebut minimal terdapat alokasi 30% dari struktur kepengurusan bagi kelompok perempuan⁵⁹.

Pelaksanaan upaya-upaya tersebut di atas diharapkan mampu memperkuat kaderisasi parpol dalam meningkatkan peran parpol untuk menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas sesuai amanat dalam Pasal 6A Ayat (2) dan Pasal 22E Ayat (3), dimana parpol dapat mengusulkan pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden yang berkualitas dan memilih calon anggota DPR dan DPRD Provinsi maupun DPRD Kabupaten/Kota yang berkualitas sekaligus diharapkan akan terlahir sosok-sosok negarawan baru yang mempunyai suatu kecenderungan (*predisposition*) kebutuhan untuk saling membantu satu sama lain melalui hubungan timbal balik yang kuat (*strong reciprocity*) di tengah semakin kompleksnya kondisi masyarakat dan penuh dengan segala bentuk ketidakpastian (*uncertainty*), sulit diprediksi kedepannya (*unpredictable*), dan diwarnai oleh banyak hal yang tidak dapat diduga sebelumnya (*surprised*) serta dapat diandalkan menjadi pimpinan nasional di masa depan.



⁵⁹ Haris, Syamsuddin., dkk. 2017. *Sistem Integritas Partai Politik*. Jakarta: KPK dan LIPI.

BAB IV PENUTUP

16. Simpulan

Upaya memperkuat kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional dapat ditempuh dengan mewujudkan kaderisasi partai politik yang ideal, mengelola kader-kader yang dimiliki oleh partai politik, dan meningkatkan peran parpol dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas. Dalam mewujudkan kaderisasi partai politik yang ideal dapat ditempuh dengan pendekatan teori rekrutmen politik, Barbara Geddes (1994) yaitu gabungan *Partisanship* dan *Meritocratic*. Selain itu, perlu diperhatikan beberapa hal, seperti pentingnya kaderisasi, prinsip kaderisasi, tujuan kaderisasi, jenjang pengkaderan, metode dan materi kaderisasi, serta mekanisme monitoring dan evaluasi. Pengelolaan kader partai politik ditempuh dengan pendekatan faktor manajemen SDM, Hasibuan (2003), dapat semakin memantapkan kinerja kader dan anggota parpol yang berguna bagi penguatan kaderisasi di parpol yang bersangkutan. Peningkatan peran partai politik dalam menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas ditempuh dengan pendekatan teori peran untuk meningkatkan keempat peran parpol, menganalisa faktor eksternal dan internal (Astagatra) dan beberapa upaya untuk menghasilkan pemimpin nasional yang berkualitas diharapkan mampu semakin memperkuat kaderisasi parpol guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional.

17. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi terkait penguatan kaderisasi partai politik guna meningkatkan kualitas kepemimpinan nasional adalah sebagai berikut:

- a. Kemendagri sebelum memberikan dana bantuan keuangan kepada parpol terlebih dahulu meminta diberikan laporan terkait poses kaderisasi dan pendidikan politik yang sudah dilakukan oleh setiap parpol secara lengkap.
- b. Lemhannas RI perlu terus melakukan pembekalan wawasan dan pemantapan nilai-nilai kebangsaan kepada para anggota DPR dan DPD RI,

serta bekerjasama dengan parpol untuk melakukan pembekalan kepada kader-kadernya.

c. Kemhan RI perlu bekerjasama dengan parpol melalui program pemantapan bela negara guna membekali para kadernya.

d. Lemhannas RI perlu terus mengadakan program P3DA yang ditujukan kepada para kepala daerah Provinsi/Kabupaten/Kota dan anggota DPRD Provinsi/Kabupaten/Kota.



DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi:

- Arisandi. 2003. *Biddle dan Thomas: Menelaah Peran dalam Perilaku Sosial*. Yogyakarta: Arginamis.
- Barbara, Kozier. 2008. *Fundamental of Nursing*. Seventh Edition, Vol.2, Jakarta: EGC.
- Budiarjo, Miriam. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Democratic Party of Virginia. 201. *The Local Committee Chairs Handbook of Democratic Party of Virginia*. Virginia: Democratic Party of Virginia; The Republican National Committee. 2014. *The Rules of The Republican Party*. The Republican Party.
- Everett, Adam E. and Bert, Ronald J.E. 1986. *Production & Operation Management*. Englewood: Prentice Inc.
- Fauzi, M. Ihsan. 2008. *Cara Mudah Belajar HRD*. Surakarta: PT Era Intermedia.
- Gaffar, Afan, 1999. *Politik Indonesia Transisi Menuju Demokrasi*. Cetakan I Mei, 1999. Jakarta: Pustaka Pelajar Indonesia,.
- Geddes, Barbara. 1994. *Politician's Dilemma: Building State Capacity in Latin America*. Berkeley: University of California Press.
- Haris, Syamsudin, dkk. 2016. *Panduan Rekrutmen & Kaderisasi Partai Politik Ideal di Indonesia*. Jakarta: Kedepuitan Pencegahan KPK bekerja sama dengan Pusat Penelitian Politik, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Haris, Syamsuddin., dkk. 2017. *Sistem Integritas Partai Politik*. Jakarta: KPK dan LIPI.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazan, Reuven Y. and Rahat, Gideon. 2010. *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences*. Oxford: Oxford University Press.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Labour Party. 2013. *Labour Party Rule Book 2013*. London: Labour Party.

- Mietzner, M. 2009. *Political Opinion Polling in Post Authoritarian Indonesia Catalyst or Obstacle to Democratic Consolidation*. Bijdragen tot de Taal, Land-en.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI.
- Partanto, Pius A. dan M. Dahlan A-Barry. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya.
- Prakoso, Rizki Andono. 2012. *Politik Kekuasaan Vladimir Putin di Rusia Tahun 2003-2007*. Tesis, Juni 2012. Jakarta: UI.
- Salim, Peter dan Salim, Yenny, 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press.
- Siregar, Fatimah Mutiara. 2017. *Strategi Kemenangan Rodrigo Duterte Dalam Pemilu Presiden Di Filipina 2016*. Skripsi. Yogyakarta: UMY.
- Surbakti, Ramlan. 1992. *Memahami Ilmu Politik*. Cetakan ke 6. Jakarta: Grasindo.
- Tim Pokja Kepemimpinan. 2020. *Materi Pokok Bidang Studi Kepemimpinan*. Jakarta: Lemhannas RI.
- Tim Pokja Politik. 2020. *Materi Pokok Bidang Studi Politik*. Jakarta: Lemhannas RI.
- Yasin. 2001. *Manajemen Ekuitas Merek*. Jakarta: Mitra Utama.

Jurnal:

- Cheol Hee Park.2009. "Institutionalization of Party Political Democracy and the Challenges of Stable Governance in South Korea". *International Political Science Review*, Vol. 30 No. 5, Sage Publication: November 2009.
- Harjanto, Nico. "Politik Kekerabatan dan Institusionalisasi Partai Politik di Indonesia". *Jurnal Analisis CSIS*, (40) 2: 138-159.
- Imansyah, Teguh. 2012. "Regulasi Partai Politik dalam Mewujudkan Penguatan Peran dan Fungsi Kelembagaan Partai Politik". *Jurnal Rechts Vinding (Media Pembinaan Hukum Nasional)*, 1 (3): 375-395.
- Protsyk dan Matichescu, Marius Lupsa. 2011. "Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transtion Evidence From Romania". *Comparative Politics* Vol. 43, No. 2 (January 2011).

Peraturan Perundang-undangan:

- UUD NRI Tahun 1945.

UU No. 2 Tahun 2008 Tentang Partai Politik.

UU No 2 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik.

UU No.12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Sumber Lain:

Azwar, Rully Chairul. 2008. "Pengembangan SDM Partai Politik: Rekrutmen dan Kaderisasi di Partai Golkar". Pusat Studi Hukum & Kebijakan Indonesia (diakses melalui www.parlemen.net). Hal. 2.

Budilaksono, Imam. 2013. "Pengamat: politik kekerabatan merusak sistem kaderisasi partai". (1/5/2013), <https://www.antaraneews.com/berita/372467/pengamat-politik-kekerabatan-merusak-sistem-kaderisasi-partai>, diakses pada 31 Januari 2021 pukul 22.55 WIB.

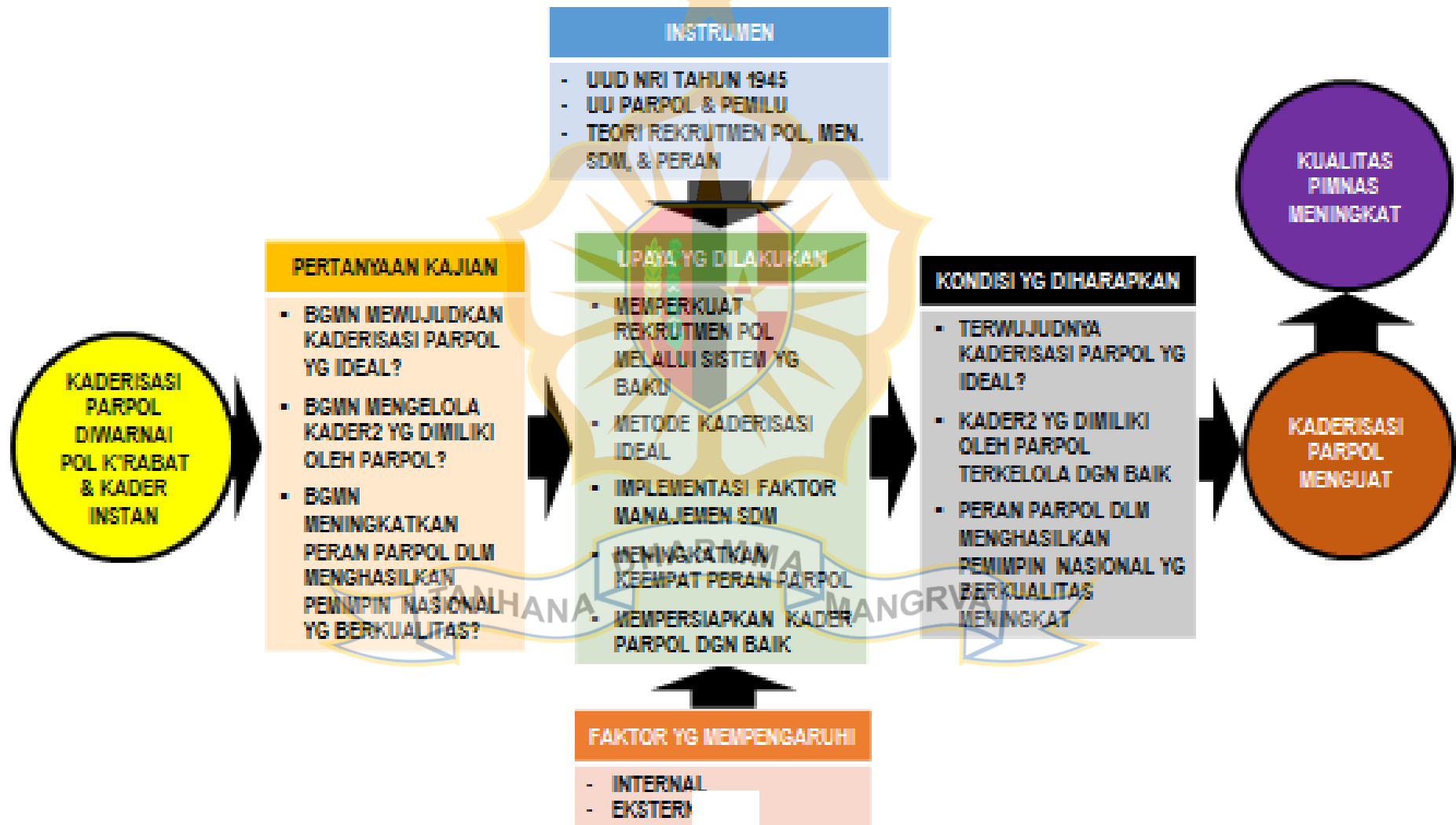
KPK. 2020. "Statistik TPK Berdasarkan Profesi/Jabatan". <https://www.kpk.go.id/id/statistik/penindakan/tpk-berdasarkan-profesi-jabatan>, diakses pada 1 Februari 2021 pukul 00.09 WIB.

Maulidia. 2020. "Daftar 5 Ketum Parpol yang Terjerat Kasus Korupsi". (23/1/2020), <https://nasional.okezone.com/read/2020/01/22/337/2156902/daftar-5-ketum-parpol-yang-terjerat-kasus-korupsi>, diakses pada 31 Januari 2021 pukul 23.59 WIB.

Novaria, Astri. 2018. "Partai Ingin Instan, Indonesia Minim Negarawan". (29/1/2018), <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/142876/partai-ingin-instan-indonesia-minim-negarawan>, diakses pada 2 Mei 2021 pukul 21.21 WIB.

ALUR PIKIR

PENGUATAN KADERISASI PARTAI POLITIK GUNA MENINGKATKAN KUALITAS KEPEMIMPINAN NASIONAL





Curriculum Vitae

Nama : Alirman Sori
Tempat/Tanggal Lahir : Gurun Panjang Pesisir Selatan, 14 Mai 1969
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Ceger Raya Perumahan Jurang Mangu Permai Blok A2, No. 5
Kelurahan Jurang Manggu Barat, Kecamatan Pondok Aren
Tangerang Selatan, Banten 15223.

Pekerjaan/Jabatan

1. **Anggota DPD RI/MPR RI** 2019-2024
 - a. Ketua Panitia Perancang Undang-Undang DPD RI 2019-2020
 - b. Ketua Tim Ketatanegaraan DPD RI 2021-2022
 - c. Wakil Ketua Kelompok DPD RI-MPR RI 2021-2022
2. **Anggota Lembaga Pengkajian MPR RI** 2014-2019
3. **Dosen Tetap YBK-ABK Palang Merah Indonesia** 2017-sekarang
4. **Ketua Senat Akademik YBK ABK Palang Merah Indonesia** 2017-sekarang
5. **Staf Ahli Pimpinan DPD RI** 2014-2017
6. **Anggota DPD RI/MPR RI** 2009-2014
 - a. Ketua Komite I DPD RI 2013-2014
 - b. Ketua Komite I DPD RI 2012-2013
 - c. Ketua Pansus UU M3, MPR, DPR, DPD, DPRD 2012
 - d. Ketua Pansus Tatib DPD RI 2014

- e. Wakil Ketua Komite I DPD RI 2011-2012
- f. Wakil Ketua Tim Litigasi DPD RI 2012
- g. Wakil Ketua Badan Akuntabilitas Publik DPD RI 2010-2011
- h. Wakil Sekretaris Kelompok DPD RI MPR RI 2009-2010
- 7. **Ketua DPRD Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat** 2004-2009
- 8. **Anggota DPRD Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat** 1999-2004
 - a. Ketua Fraksi Golkar DPRD Pesisir Selatan 1999-2004
 - b. Ketua Komisi A DPRD Pesisir Selatan 2000-2001
 - c. Ketua Komisi D DPRD Pesisir Selatan 2001-2002
 - d. Ketua Komisi A DPRD Pesisir Selatan 2002-2003
- 9. **Ketua DPRD Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat** 2004-2009
- 10. **Anggota DPRD Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat** 1999-2004
 - a. Ketua Fraksi Golkar DPRD Pesisir Selatan 1999-2004
 - b. Ketua Komisi A DPRD Pesisir Selatan 2000-2001
 - c. Ketua Komisi D DPRD Pesisir Selatan 2001-2002
 - d. Ketua Komisi A DPRD Pesisir Selatan 2002-2003
- 11. **Wartawan Harian Singgalang Padang** 1997-2007
- 12. **Direktur Lembaga Pendidikan ACS Padang** 1992-1995

Pendidikan Formal

- 1. SD 1982
- 2. SMP 1985
- 3. SMA 1988
- 4. D-3 Manajemen Informatika 1992
- 5. S-1 Ilmu Hukum 2000
- 6. S-2 Hukum Tata Negara 2003
- 7. S-2 Manajemen 2006
- 8. S-3 Hukum Tata Negara 2017

Pendidikan Non Formal/Lainnya

- 1. PPRA LXII Lemhannas RI Tahun 2021
- 2. P3DA Lemhannas RI Tahun 2007
- 3. ESQ Leadership Training Tahun 2009

Penghargaan/Gelar Kehormatan.

1. 10 Tokoh Terbaik Sumatera Barat Versi Tabloid Publik Padang 2006
2. Leader Award Versi Tabloid Zaman Padang 2008
3. Peduli Pendidikan Versi Tabloid Serambi Pos Padang 2008
4. Gelar Kehormatan Tiok Mapangkas (*Panglima Yang Gagah Perkasa & sakti*) 2013
Suku Dayak, Entikong, Kalimantan Barat.

Organisasi Politik

1. Ketua DPD Partai GOLKAR Pesisir Selatan, Sumatera Barat 2009-2014
2. Wakil Ketua DPD Partai GOLKAR Pesisir Selatan, Sumatera Barat 2004-2009
3. Sekretaris DPD Partai GOLKAR Pesisir Selatan, Sumatera Barat 1998-2004

Organisasi Kemasyarakatan/Lainnya

1. Ketua Umum DPP PKPS 2019-2024
2. Ketua Harian DPP Gerakan Indonesia Bersatu (GIB) 2021-2026
3. Wakil Sekretaris Jenderal DPP GEBU MINANG 2016-2022
4. Dewan Pembina DPP HASS Sumatera Barat 2016-2021
5. Dewan Pembina IKB DKI Jakarta 2015-2020
6. Pengurus Palang Merah Indonesia (PMI) Pusat 2014-2019
7. Ketua DPP Ikatan Keluarga Pesisir Selatan 2012-2017
8. Ketua Pengcab Tenis Lapangan Pesisir Selatan, Sumbar 2008-2012
9. Ketua Pengcab PSSI Pesisir Selatan, Sumbar 2007-2012
10. Ketua Pengcab FORKI Pesisir Selatan, Sumbar 2005-2010
11. Wakil Sekretaris DPD AMPI Provinsi Sumatera Barat 2005-2010
12. Wakil Ketua Celebrity Lion Club DKI Jakarta 2004-2007
13. Pengurus DPD KNPI Pesisir Selatan, Sumbar 1998-2002
14. Sekretaris PWI Pesisir Selatan, Sumbar 1999-2004
15. Wakil Ketua ORARI Pesisir Selatan, Sumbar 1999-2004
16. Pengurus GEMA Kosgoro Kabupaten Pesisir Selatan 1995-2000
17. Pengurus SENAT Mahasiswa STIH YPKM Sumbar 1997-1999
18. Pengurus DPD KNPI Pesisir Selatan, Sumbar 1995-1998
19. Pengurus SENAT Mahasiswa STMIK/AMIK/AAMPK UPI Padang 1989-1991
20. Pengurus OSIS SMA 1 Negeri Tarusan, Pessel, Sumbar 1986-1988
21. Pengurus OSIS SMP 2 Negeri Pasar Baru, Pessel, Sumbar 1983-1985

Seminar/Workshop/Lokakarya/Diklat/Bintek/Narsum/Tutor

1. Seminar Nasional PPRA LXII Lemhannas RI Tahun 2021 2021
2. Diklat Pengembangan Kapasitas Dosen Pendidikan Anti Korupsi oleh KPK RI 2020
3. Konferensi Nasional, Etika Kehidupan Berbangsa 2017
4. Seminar “DPD Kuat, Indonesia Mantap : Menyemai Subtansi Tanpa Sensasi 2016
5. Seminar Internasional “ Innovation Management and Social Law” 2015
6. Seminar Nasional “Gerakan PMI dalam Perspektif Sejarah dan Hukum Humaniter 2015
7. Tutor Pendidikan dan Latihan Kepala Daerah Badan Diklat Depdagri 2011-2014
8. As Participant at the Symposium Decentralisation Research Cluster (Puskapol UI) 2012
9. Seminar tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta 2012
10. Seminar Perubahan Kelima UUD NRI 1945 oleh Kelompok DPD RI 2012
11. Seminar Nasional Mewujudkan Wilayah Perbatasan Menjadi Halaman Depan NKRI 2012
12. Seminar Nasional Membangun Poltik Penegakan Hukum 2010
13. Orientasi Fungsionaris Pusat Partai GOLONGAN KARYA Angkatan VII 2012
14. Narsum Dialog Kenegaraan Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia 2010-2014

15. Narsum Workshop DPRD Tingkat Nasional 2010
16. Parliamentary Support Program oleh United Nations Development Programme 2009
17. Orientasi Penyelenggaraan PEMDA, Kepala Daerah dan Pimpinan DPRD 2007
18. Workshop Upgrading Nasional Pejabat Publik 2007
19. Narsum PP No. 3/2007 tentang LPPD dan LKPD Kepala Daerah 2007
20. Narsum Latihan Kader 1 (LK-1) Himpunan Mahasiswa Islam 2007
21. Workshop Meningkatkan Kapasitas Peran dan Fungsi DPRD 2007
22. Workshop Nasional tentang Juknis Bantuan Keuangan kepada Parpol 2006
23. Pelatihan Jurnalistik 2006
24. Pelatihan Instruktur Parkaderan Partai GOLKAR 2006
25. Seminar Huhungan Antar Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah 2005
26. Orientasi Pelaksanaan Tugas Anggota DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota 2004
27. Bintek PEMDA/DPRD se Indonesia tentang Penyusunan APBD 2007 2006
28. Diklat Penyelesaian Konflik Pertanahan Angakatan II Badan Diklat Depdagri 2002
29. Parliament Strengthening Workshop 2001
30. Seminar Pemulihan Ekonomi dan Otonomi Daerah 2001
31. Workshop Penyusunan Anggaran RAPBD berdasarkan kinerja 2003
32. Workshop Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah 2003
33. Seminar “Independent Committee for Election Monitoring” 2000
34. Penataran P4 oleh BP7 pola 25 jam 1995

- | | |
|--|------|
| 35. Penataran P-4 oleh BP-7 pola 45 jam | 1986 |
| 36. Latihan Dasar Kemiliteran (Diksar Kemiliteran) | 1984 |

Negara Yang Pernah Dikunjungi

Amerika, Jerman, Belanda, Italy, Prancis, Inggris, Bulgaria, Arab Saudi, Qatar, Jepang, China, Hongkong, Korea Selatan, Korea Utara, Australia, Filipina, Thailand, Singapore, Malaysia.

Lainnya :

- | | |
|--|------|
| 1. Kuasa Hukum DPD RI Gugutan ke MK tentang UU MD3 17 Tahun 2014 | 2014 |
| 2. Kuasa Hukum Pimpinan DPD RI Sangketa Peraturan Tata Tertib | 2016 |

Jakarta, 22 Agustus 2021

Dr. H. Alirman Sori., SH., M.Hum., MM

