

# PANDUAN REKRUTMEN & KADERISASI PARTAI POLITIK IDEAL DI INDONESIA





# **PANDUAN REKRUTMEN & KADERISASI PARTAI POLITIK IDEAL DI INDONESIA**

## **Tim Penyusun:**

Syamsuddin Haris, Ikrar Nusa Bhakti,  
Moch. Nurhasim, Sri Nuryanti, Sri Yanuarti,  
Mardiyanto Wahyu Tryatmoko, Irine H. Gayatri,  
Indriana Kartini, Sarah Nuraini Siregar,  
Aisah Putri Budiatri

## **Tim Supervisi:**

Sujanarko  
Wuryono Prakoso  
Guntur Kusmeiyano  
Alfi Rachman Waluyo  
Dian Rachmawati  
Anisa Nurlitasari

## **Editor:**

Ikrar Nusa Bhakti  
dan Moch. Nurhasim

Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat  
Kedeputian Pencegahan, Komisi Pemberantasan Korupsi  
Bekerja sama dengan  
Pusat Penelitian Politik, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

Jakarta, 2016

## **PANDUAN REKRUTMEN & KADERISASI PARTAI POLITIK IDEAL DI INDONESIA**

### **Tim Penyusun:**

Syamsuddin Haris  
Ikrar Nusa Bhakti  
Moch. Nurhasim  
Sri Nuryanti  
Sri Yanuarti  
Mardiyanto Wahyu Tryatmoko  
Irine H. Gayatri  
Indriana Kartini  
Sarah Nuraini Siregar  
Aisah Putri Budiatri

### **Tim Supervisi:**

Sujanarko  
Wuryono Prakoso  
Guntur Kusmeiyano  
Alfi Rachman Waluyo  
Dian Rachmawati  
Anisa Nurlitasari

### **Editor:**

Ikrar Nusa Bhakti dan Moch. Nurhasim

Ilustrasi cover dan isi: Moch. Nurhasim

Desain cetak: Prayogo

viii + 102 hlm; 20.5 x 27 cm

Diterbitkan oleh;

Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat

Kedeputan Pencegahan, Komisi Pemberantasan Korupsi

Bekerja sama dengan

Pusat penelitian Politik, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia  
(P2Politik LIPI)

Jakarta, November 2016

# DAFTAR ISI

Daftar isi.....	iii
Daftar Singkatan .....	v
Kata Pengantar .....	vii
 <i>Bagian Pertama</i>	
Rekrutmen dan Kaderisasi Partai Politik Ideal:	
Sebuah Pendahuluan .....	3
Latar Belakang .....	3
Tujuan .....	8
Kerangka Pemikiran .....	9
Metode Penyusunan .....	17
Sistematika Panduan .....	17
 Rekrutmen dan Kaderisasi:	
Pengalaman dan Pembelajaran Negara Lain .....	19
Pengantar .....	19
Pengalaman Rekrutmen Politik di Negara Lain .....	20
Pengalaman Kaderisasi Parpol di Negara Lain .....	31
Rekrutmen dan Kaderisasi : Sebuah Pembelajaran .....	33
 <i>Bagian Kedua</i>	
Problematis dan Tantangan Rekrutmen Politik dan Kaderisasi Partai Politik di Indonesia .....	
Pengantar .....	39
Problematis dan Tantangan Rekrutmen Politik .....	40
Rekrutmen Pengurus dan Calon Pejabat Publik .....	43
Tantangan dalam Rekrutmen Politik .....	46
Problem dan Tantangan Kaderisasi Parpol .....	48
 Kaderisasi Partai Politik Ideal .....	
Pengantar .....	50
Pentingnya Kaderisasi .....	51
Prinsip Kaderisasi .....	51
Tujuan Kaderisasi .....	53
Model Kaderisasi .....	54
Jenjang Pengkaderan .....	55
Metode dan Materi Kaderisasi .....	58
Mekanisme Monitoring dan Evaluasi .....	59

Rekrutmen Partai Politik Ideal di Indonesia .....	61
Pengantar .....	61
Prinsip-Prinsip dalam Rekrutmen .....	61
Ruang Lingkup atau Cakupan .....	63
Proses Rekrutmen Anggota, Pengurus dan Pejabat Publik .....	64
Mekanisme Penyelesaian Sengketa, Perselisihan, dan/atau Konflik .....	87
Penutup dan Rekomendasi .....	90
Daftar Pustaka .....	92
Biodata Penyusun .....	100

## DAFTAR SINGKATAN

ABRI	Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
AD/ART	Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga
ADR	Alternative Dispute Resolution
AMD	Angkatan Muda Demokrat
AMDI	Angkatan Muda Demokrat Indonesia
AMIB	Angkatan Muda Indonesia Bersatu
AMPI	Angkatan Muda Pembaruan Indonesia
AS	Amerika Serikat
BMI	Banteng Muda Indonesia
BMPG	Barisan Muda Partai Golkar
BPKK	Bidang Perempuan dan Ketahanan Keluarga
Caleg	Calon Legislatif
CDU	Christlich Demokratische Union
CSU	Christlich Soziale Union
DKI	Daerah Khusus Ibukota
DPC	Dewan Pimpinan Cabang
DPD	Dewan Pimpinan Daerah
DPP	Dewan Pimpinan Pusat
DPP	Dewan Pertimbangan Partai
DPR	Dewan Perwakilan Rakyat
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
DPW	Dewan Pimpinan Wilayah
FDP	Freie Demokratische Partei
FGD	Focus Group Discussion
GCD	Gerakan Cendekiawan Demokrat
Gema MP	Gerakan Mahasiswa Merah Putih
Gerindra	Gerakan Indonesia Raya
Golkar	Golongan Karya
GTDS	Gugus Tugas Dakwah Sekolah
HAM	Hak Asasi Manusia
Hanura	Hati Nurani Rakyat
HMI	Himpunan Mahasiswa Islam
ICW	Indonesian Corruption Watch
IMD	Institute for Multiparty Democracy
KAMMI	Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia
Korsel	Korea Selatan
KPK	Komisi Pemberantasan Korupsi
KPPG	Kesatuan Perempuan Partai Golongan Karya
KPU	Komisi Pemilihan Umum

LIPI	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
MKGR	Musyawarah Kekeluargaan Gotong Royong
Nasdem	Nasional Demokrat
NGO	Non-Government Organization
NU	Nahdlatul Ulama
P2P	Pusat Penelitian Politik
PAN	Partai Amanat Nasional
Parpol	Partai Politik
PDIP	Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan
PDRl	Perempuan Demokrat Republik Indonesia
Pemilu	Pemilihan Umum
PKB	Partai Kebangkitan Bangsa
PKS	Partai Keadilan Sejahtera
PNBK	Partai Nasional Benteng Kerakyatan
PNS	Pegawai Negeri Sipil
Polri	Kepolisian Republik Indonesia
PPP	Partai Persatuan Pembangunan
RBI	Relawan Biru Indonesia
SBY	Susilo Bambang Yudhoyono
SDM	Sumber Daya Manusia
SOKSI	Sentral Organisasi Karyawan Swadiri Indonesia
SPK	Serikat Pekerja Keadilan
TMP	Taruna Merah Putih
TNI	Tentara Nasional Indonesia
UU	Undang-Undang
UUD	Undang-Undang Dasar
YPPAP	Gema Keadilan, Yayasan Pemuda dan Pelajar Asia Pasifik



## KATA PENGANTAR

Bung Hatta pernah mengatakan, “partai tak seharusnya tidak bergantung pada agitasi, tapi pada pencarian kader yang kuat.” Agitasi dapat membangkitkan kegembiraan setiap orang, tetapi tidak membentuk pikiran orang. Kita semua ingat tokoh-tokoh utama perjuangan kemerdekaan seperti Hatta, Soekarno, Sjahrir, Tjokroaminoto dan lain-lain. Mereka-mereka dapat disebut sebagai generasi *founding fathers* sekaligus pelopor berdirinya partai-partai politik di masa pergerakan. Bung Karno pernah menggagas partai pelopor yang esensi salah satunya menjadikan partai sebagai tempat kaderisasi. Kutipan dari Bung Karno dan Bung Hatta bahwa partai idealnya adalah sebuah wadah untuk kaderisasi sangat relevan dengan situasi kehidupan kepartaian kita saat ini. Partai juga dapat menjadi sebuah wadah bagi ide atau gagasan untuk membangun ke-Indonesiaan dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara yang lebih baik. Gagasan ideal bahwa partai sebagai tempat pendidikan, tempat untuk mendidik orang (kaderisasi), dan bukan hanya suatu wadah yang semata-mata untuk mencari kekuasaan patut menjadi contoh bagi kita semua dalam membangun sebuah partai politik yang ideal.

Kebutuhan agar partai menjadi proses belajar, belajar cara memerintah, belajar cara memimpin, dan belajar cara melayani orang, meniscayakan sebuah inovasi bagi setiap orang yang mendedikasikan hidupnya pada jalur politik untuk mengelola partai dengan cara-cara yang baik.

Di tengah perubahan politik yang dinamis, sebuah kata bijak dari Martin L. Gross, penulis kritis Amerika Serikat (AS) yang terkenal dengan karyanya “A Call for Revolution, 1993”, pernah mengatakan, “Kita hidup di sebuah dunia di mana politik telah mengganti filsafat.” Filsafat yang “telah tergantikan oleh politik,” biasanya akan melahirkan generasi-generasi yang instan, serba ingin jalur cepat, dan politik tidak memiliki spirit kebaikan dan kebajikan. Padahal kebaikan dan kebajikan adalah landasan moralitas politik, dan menjadi tumpuan dalam membangun cita-cita politik kebangsaan yang lebih baik.

Kita semua berharap perkembangan politik dan kepartaian di tanah air akan melahirkan politisi dan kader-kader partai yang cerdas dan berintegritas. Jangan sampai adigium bahwa politisi itu sama saja di mana-mana terus menghantui kita. Mereka berjanji membangun jembatan bahkan ditempat yang tidak ada sungai seperti yang pernah dikatakan oleh Nikita Khrushchev, Perdana Menteri Uni Soviet. Atau seperti yang disebut oleh Bung Hatta, partai hanya asik dengan agitasi, mengelorakan orang untuk bergembira, tetapi melupakan membentuk fikiran yang akan berdampak bagi kehidupan politik secara luas. Dalam membangun partai politik, ada baiknya pesan Sjahrir diperhatikan, “partai politik sebaiknya berbentuk partai kader dan bukan partai massa, karena dengan partai kader para anggota partai yang mempunyai pengetahuan dan keyakinan politik dapat ikut memikul tanggungjawab politik, sedangkan dalam partai massa keputusan

Kita semua berharap perkembangan politik dan kepartaian di tanah air akan melahirkan politisi dan kader-kader partai yang cerdas dan berintegritas. Jangan sampai adigium bahwa politisi itu sama saja di mana-mana terus menghantui kita.

Dalam rangka mendorong perbaikan organisasi partai politik ke depan yang lebih ideal penyusunan buku panduan partai politik dan kaderisasi ideal ini dilakukan dengan harapan dapat dimanfaatkan oleh setiap orang, khususnya pegiat politik, politisi, pengurus partai, dan generasi muda yang ingin menjadi kader partai politik.

politik diserahkan seluruhnya ke tangan pemimpin politik, dan massa rakyat tetap tergantung dan tinggal dimobilisasi menurut kehendak sang pemimpin.” Karena bagaimanapun setiap elemen yang menjadi bagian dari partai politik memiliki tanggungjawab politik dan sosial, agar aspek pertanggungjawaban politik partai lebih jelas.

Akuntabilitas politik yang sering diabaikan justru dapat berdampak kurang baik bagi perkembangan partai politik di Indonesia. Dalam rangka mendorong perbaikan organisasi partai politik ke depan yang lebih ideal, penyusunan buku panduan partai politik dan kaderisasi ideal ini dilakukan dengan harapan dapat dimanfaatkan oleh setiap orang, khususnya pegiat politik, politisi, pengurus partai, dan generasi muda yang ingin menjadi kader partai politik. Minimal, buku panduan ini dapat menjadi referensi bagaimana seharusnya mengelola partai politik yang sesuai dengan kaidah-kaidah yang ideal.

Tim penyusun dari Pusat Penelitian Politik bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak, baik dari partai politik, politisi, akademisi, aktivis NGO’s, wartawan, ahli-ahli hukum, aktivis mahasiswa, kader-kader sayap partai, dan sejumlah pihak yang tidak mungkin disebut satu persatu, atas segala kontribusi yang diberikan hingga akhirnya buku panduan ini rampung diselesaikan. Tim juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan KPK, Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Kedeputan Pencegahan-KPK, Kepala Pusat Penelitian Politik, Deputi IPSK-LIPI dan Kepala LIPI atas segala dukungannya sehingga program ini berjalan dengan baik.

Semoga buku ini dapat menjadi bagian dari inspirasi bersama untuk membangun Indonesia yang lebih baik, politik yang bebas korupsi, dan para kader partai, pengurus partai, serta politisi yang berintegritas, sebagai salah satu sumber bagi kepemimpinan bangsa di masa mendatang.

Akhirnya tak ada gading yang tak retak, semoga buku panduan ini dapat memberikan kebaikan bagi kita semua. ●

Jakarta, November 2016  
Tim Penyusun

*Bagian Pertama*

**PENDAHULUAN  
DAN PEMBELAJARAN DARI  
NEGARA-NEGARA LAIN**



## REKRUTMEN DAN KADERISASI PARTAI POLITIK IDEAL: SEBUAH PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Secara teoretik, terdapat banyak variasi dari pengertian partai politik. Para ahli mendefinisikannya dengan cara yang berbeda-beda.<sup>1</sup> Sebagai contoh, Mark N. Hagopian mendefinisikan partai politik sebagai suatu kelompok yang mengajukan calon-calon bagi jabatan politik untuk dipilih oleh rakyat sehingga dapat mengontrol dan memengaruhi tindakan-tindakan pemerintah.<sup>2</sup> Sementara itu Neuman mendefinisikan partai politik sebagai:

“...the articulate organisation of society’s active political agents, those who are concerned with the control of governmental power and who compete for popular support with another group or groups holding divergent views. As such, it is the great intermediary which links social forces and ideologies to official governmental institutions and relates them to political action within the larger political community...”<sup>3</sup>

Lawson mengartikan lain, bahwa partai adalah sebuah agensi, yang menghubungkan antara masyarakat dengan pengambil kebijakan. Definisi lain mengartikan partai politik adalah penerjemahan dari struktural sistem atau mengubah struktur kepentingan sosial dan ekonomi menjadi kekuasaan politik.<sup>4</sup> Sementara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 dan UU Nomor 2 Tahun 2011 tentang Partai Politik menegaskan bahwa partai politik adalah 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 1945. Keduanya menyebut bahwa partai politik adalah pilar demokrasi.

Sebagai pilar demokrasi, keberadaan partai politik amatlah penting dan mendasar. Hal itu ditegaskan pada rumusan kode etik politik dan partai politik yang disusun oleh Pusat Penelitian Politik (P2P) bekerja sama dengan Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Kedeputan Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi bahwa partai politik merupakan sebuah badan hukum publik yang memiliki fungsi menyeleksi pemimpin politik, membuat kebijakan publik, melakukan pendidikan politik, mengartikulasikan dan mengagregasikan kepentingan publik, serta menjalankan komunikasi dan partisipasi politik, baik di tingkat nasional maupun daerah. Fungsi rekrutmen yang dimiliki oleh partai-partai politik dan dijalankan dengan benar (secara ideal) dapat menjadi pintu masuk

Fungsi rekrutmen yang dimiliki oleh partai-partai politik dan dijalankan dengan benar (secara ideal) dapat menjadi pintu masuk (entry point) sekaligus menjadi faktor pendorong (driven factor) bagi praktik demokrasi yang baik pada suatu negara.

1 Moshe Maor, *Political Parties & Party Systems: Comparative Approaches & the British Experience*, (London and New York: Routledge, 1997), hlm. 1-5.

2 Ichlasul Amal, ed., *Teori-Teori Mutakhir Partai Politik*, (Yogyakarta: TWC, 1996), hlm. 1.

3 Maor, “*Political Parties...*,” hlm. 5.

4 *Ibid.*, hlm. 6.

Dalam konteks Indonesia, partai yang dikembangkan lebih berciri *catch-all party*--belum memiliki basis sosial yang jelas dan spesifik, dan masih tergantung pada figur individu. Partai-partai politik juga menghadapi tantangan dalam proses kaderisasi. Sebagian besar parpol belum memiliki sistem kaderisasi yang jelas, sehingga sumber rekrutmen politik cenderung bersifat oligarkis.

Pengaruh politik aliran dalam perkembangan partai politik di Indonesia juga turut memengaruhi bagaimana partai tersebut melakukan rekrutmen dan siapa kader-kader yang dibesarkan oleh partai. Tipe pengembangan partai atas dasar aliran ini juga terjadi di era reformasi, dimulai sejak Pemilu 1999—pemilu pertama setelah Soeharto jatuh.

(*entry point*) sekaligus menjadi faktor pendorong (*driven factor*) bagi praktik demokrasi yang baik pada suatu negara. Fungsi dan peran partai tersebut banyak disinggung oleh para narasumber pada saat FGD dan wawancara mendalam yang dilakukan oleh tim, baik di Jakarta, Surabaya, Makassar, maupun Medan. Mereka berpendapat bahwa rekrutmen berkaitan dengan sejauhmana partai politik melakukan seleksi, kandidasi dan menyiapkan kader-kader politik untuk memimpin negara dan pemerintahan yang bersih, anti-korupsi, berintegritas, akuntabel, dan dapat dipercaya. Sayangnya, harapan ideal tersebut masih belum sepenuhnya dapat terealisasi dengan baik.

Keinginan sejumlah pihak di atas berkaitan dengan gambaran umum *performance* partai-partai politik di Indonesia. Proses rekrutmen dan kaderisasi selama ini cenderung menerapkan pola dan gaya “tradisional.” Partai yang dikembangkan lebih berciri *catch-all party*--belum memiliki basis sosial yang jelas dan spesifik, dan masih tergantung pada figur individu. Partai-partai politik juga menghadapi tantangan dalam proses kaderisasi. Sebagian besar parpol belum memiliki sistem kaderisasi yang jelas, sehingga sumber rekrutmen politik cenderung bersifat oligarkis. Hasil kajian yang dilakukan oleh P2P bekerja sama dengan IMD<sup>5</sup> menunjukkan bahwa pola rekrutmen masih mengikuti garis yang ditentukan oleh faktor-faktor primordial seperti agama, hubungan daerah, kesamaan daerah, serta faktor-faktor kesetiaan dan kedekatan dengan pimpinan teras partai.<sup>6</sup> Riset tersebut senada dengan pandangan sejumlah narasumber yang diwawancarai, juga menggarisbawahi terjadinya dominasi pimpinan partai dalam proses seleksi dan kandidasi calon-calon anggota legislatif di Indonesia. Gambaran politisi lompat pagar, kader-kader artis atau pelawak, orang-orang kaya, dan para pengusaha--yang sering diragukan kemampuannya--merupakan salah satu fenomena dari sekian banyak irisan problematik dalam proses rekrutmen dan kandidasi politik yang dilakukan oleh partai-partai politik.

Berbagai masalah dalam rekrutmen di atas, tidak dapat dipisahkan dari sejarah pendirian partai. Pembelahan sosial (*social cleavage*) menjadi salah satu faktor yang menyebabkannya. Partai yang lahir dari proses pembelahan sosial umumnya tidak dapat melepaskan diri dari unsur-unsur pembentuknya dalam proses rekrutmen dan kaderisasi. Dalam perkembangan ideologi partai di Indonesia, memang pernah disinggung oleh Feith dan Castle atas dasar lima (5) hal, yaitu nasionalisme radikal, tradisionalisme Jawa, Islam, sosialisme demokratis, dan komunis.<sup>7</sup> Pada Pemilu 1955, partai-partai politik didirikan atas dasar ideologi nasionalis, sosialis, kesukuan, kedaerahan, dan keagamaan. Bahkan Feith menyebut Pemilu 55 sebagai pemilu yang pesertanya kental menggunakan agama dan ideologi sebagai basis sekaligus alat perjuangan partai politik.<sup>8</sup> Pengaruh politik aliran dalam perkembangan partai politik di Indonesia juga turut memengaruhi bagaimana partai tersebut melakukan rekrutmen dan siapa kader-kader yang dibesarkan oleh partai. Tipe pengembangan partai atas dasar aliran ini juga terjadi di era reformasi, dimulai sejak Pemilu 1999—pemilu pertama setelah

5 Netherlands Institute for Multiparty Democracy (IMD) adalah suatu lembaga yang didirikan dan dikelola oleh partai-partai politik Belanda, baik yang berada dalam pemerintahan maupun kalangan oposisi.

6 Syamsuddin Haris, (ed.), *Pemilu Langsung di Tengah Oligarki Partai: Proses Nominasi dan Seleksi Legislatif Pemilu 2004*, (Jakarta: Gramedia, 2005), hlm. xvii.

7 Herbert Feith & Lance Castles (eds.), *Indonesian Political Thinking 1945-1965*, (Ithaca: Cornell University Press, 1970), hlm. 14.

8 Herbert Feith, *Pemilihan Umum 1955*, (Jakarta: LP3ES, 1985).

Soeharto jatuh. Tidaklah heran apabila partai mengembangkan garis rekrutmen politik atas dasar garis ideologi seperti Partai NU yang kadernya lebih berasal dari kader-kader NU, yang dilanjutkan misalnya oleh PKB setelah reformasi, walaupun tidak selamanya seketat itu, karena pada Pemilu 2004, 2009, dan 2014 sudah ada fenomena yang bercampur karena partai-partai nasionalis juga diisi oleh golongan santri, sebuah kategori Islam Jawa yang dikelompokkan oleh Geertz sebagai abangan, santri, dan priyayi. Pengelompokan ini dimodifikasi oleh Daniel Dhakidae dan Kevin Evans khususnya untuk ideologi pemilu-pemilu di masa reformasi.<sup>9</sup> Demikian pula dengan Golkar yang di masa Orde Baru melakukan basis rekrutmen dan kaderisasi melalui jalur A, B, G (ABRI, Birokrasi, dan Golongan Karya) serta kino-kino atau organisasi sayap. Di awal-awal reformasi, jalur A, B, G juga mengalami perubahan yang signifikan, tidak lagi seperti itu, bahkan dua jalurnya yaitu ABRI dan Birokrasi tidak lagi menjadi dua jalur dalam sumber rekrutmen politik karena ada larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk berpolitik. Jalur A, B, G mengalami pemudaran digantikan oleh jalur-jalur lain termasuk pada awal-awal Golkar di bawah kepemimpinan Akbar Tandjung yang kemudian “mengijokan” atau meng “HMI” kan Golkar.

Dari pengalaman rekrutmen di atas, situasinya agak berbeda dalam proses kaderisasi yang terjadi pada internal partai. Umumnya kaderisasi berkaitan dengan bagaimana partai politik akan melakukan “pembinaan” terhadap kader-kadernya, dengan mendorong lahirnya kader-kader yang memiliki kemampuan, baik kemampuan politik, organisasi, maupun kepemimpinan. Kaderisasi berhubungan dengan bagaimana organisasi partai politik menyiapkan sumber daya manusia yang akan bekerja untuk partai, akan memimpin partai dan akan menjadi sumber rekrutmen politik dalam mengisi jabatan-jabatan politik.

Perkembangan tata kelola partai politik di Indonesia, khususnya sepanjang pemilu era reformasi, organisasi partai masih belum ditata secara moderen, bahkan cenderung dikelola secara tradisional dan personal. Rekrutmen didominasi oleh orang-orang kuat partai, keluarga, dinasti atau model AMPI (anak, menantu, paman, dan istri). Pengisian jabatan-jabatan strategis di partai politik juga tak lepas dari pengaruh personifikasi, dinasti (keluarga), dan orang-orang yang berduit (para pengusaha). Tidak heran apabila proses kandidasi politik kental dengan transaksi politik, mahar politik, dan mengesampingkan faktor integritas serta kapasitas politik calon. Pada derajat tertentu, proses kandidasi terkungkung oleh oligarki partai yang semakin tersentralisasi dan tidak terdesentralisasi. Partai politik di Indonesia juga menunjukkan minimnya visi kebangsaan, lingkungan, HAM, kesehatan, kemiskinan dan sejumlah isu sosial-budaya, politik dan ekonomi lainnya.<sup>10</sup> Kesadaran dan komitmen terhadap isu-isu pemerintahan yang bersih, transparan, dan persoalan korupsi juga masih rendah, karena politisi dan kader-kader partai politik masih banyak yang terjerat kasus korupsi. Data korupsi

Sepanjang pemilu era reformasi, organisasi partai masih belum ditata secara moderen, bahkan cenderung dikelola secara tradisional dan personal. Rekrutmen didominasi oleh orang-orang kuat partai, keluarga, dinasti atau model AMPI (anak, menantu, paman, dan istri). Pengisian jabatan-jabatan strategis di partai politik juga tak lepas dari pengaruh personifikasi, dinasti (keluarga), dan orang-orang yang berduit (para pengusaha).

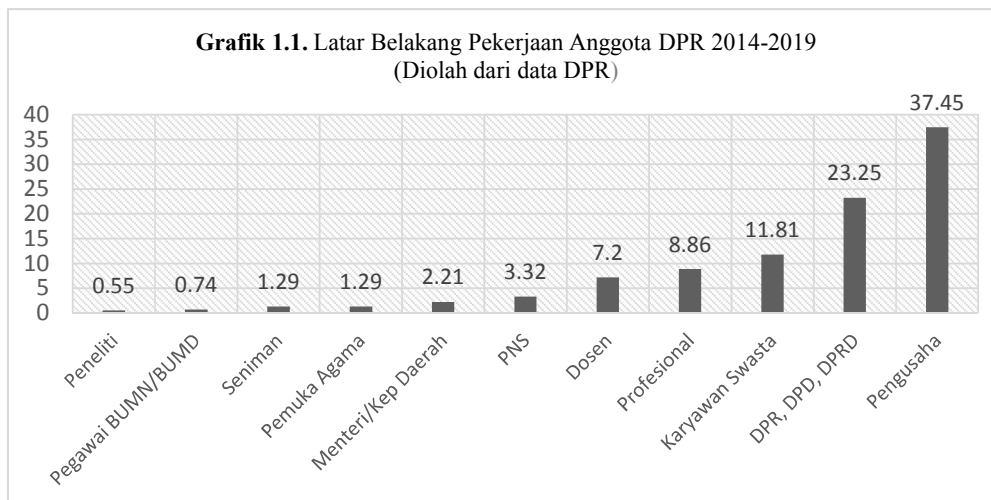
<sup>9</sup> Mengenai politik aliran atau ideologi partai ini dapat dilihat pada Herbert Feith & Lance Castles (eds.), *Indonesian Political Thinking 1945-1965*, (Ithaca: Cornell University Press, 1970), hlm. 14. Juga lihat pada Daniel Dhakidae, “Partai-Partai Politik di Indonesia Kisah Pergerakan dan Organisasi dalam Patahan-Patahan Sejarah,” dalam Tim Penelitian dan Pengembangan Kompas, *Partai-Partai Politik Indonesia Ideologi, Strategi, dan Program*, (Jakarta: Gramedia, 1999), hlm. 35. Lihat pula Kevin Raymond Evans, *Sejarah Pemilu & Partai Politik di Indonesia*, (Jakarta: PT. Aries Consultancies, 2003), hlm. 33. Penjelasan pembelahan ideologis yang dibuat dibuat oleh Evans agak berbeda dengan yang dibuat oleh Dhakidae yang membedakan partai atas dasar pembelahan melalui sumbu horizontal (kelas) dan politik aliran (vertikal).

<sup>10</sup> Kualitas pelembagaan partai ini misalnya dapat dilihat pada Lili Romli, *Pelembagaan Partai Politik Pasca-Orde Baru*, (Jakarta: Pusat Penelitian Politik-LIPI, 2008).

Dari data latar belakang politisi di Indonesia, sebagian besar diisi oleh para pengusaha dan didominasi oleh laki-laki. Keterpilihan perempuan sebagai anggota DPR masih kecil, sekitar 17 persen dari 560 anggota DPR. Sisanya, 83 persen adalah laki-laki.

Komisi Pemberantasan Korupsi menunjukkan lebih dari 51 persen para politisi yang terjerat korupsi adalah politisi muda, politisi yang berusia di bawah usia 50 tahun. Sejumlah kajian tentang korupsi pemilu juga menyebut bahwa partai mulai “tidak dipercaya oleh publik,” partai politik juga mempraktikkan politik yang menyimpang seperti politik uang, transaksi politik, dan suap. Kecenderungan politik uang bahkan mengalami peningkatan dari Pemilu 1999-2014, bila pada Pemilu 1999 jumlah kasus politik uang hanya 62 kasus, pada pemilu terakhir (Pemilu 2014) jumlahnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan, sebanyak 313 kasus.<sup>11</sup> Dalam laporan Indonesian Corruption Watch (ICW) menyebut bahwa partai politik juga dianggap marak melakukan korupsi elektoral dalam bentuk *vote buying* seperti pemberian uang dan barang, pemberian jasa, dan juga menciptakan *vote broker* melalui sejumlah aktor dan agensi yang berfungsi sebagai broker politik. Dari segi aktornya, pelaku korupsi elektoral juga tidak tunggal, mencakup antara lain para kandidat seperti calon-calon anggota DPR, calon kepala daerah, tim sukses dan pengurus partai, dan juga kader-kader partai politik.<sup>12</sup>

Dari data latar belakang politisi di Indonesia, sebagian besar diisi oleh para pengusaha dan didominasi oleh laki-laki. Keterpilihan perempuan sebagai anggota DPR masih kecil, sekitar 17 persen dari 560 anggota DPR. Sisanya, 83 persen adalah laki-laki. Sebagai contoh, 37,45% anggota DPR periode 2014-2019 berasal dari pengusaha, 11,81 persen dari karyawan swasta, 1,29 persen seniman, 1,29 persen pemuka agama.<sup>13</sup> Jumlah orang yang harus direkrut juga tidak sedikit. Masing-masing partai harus menyiapkan kurang lebih 17.440 orang, 560 orang sebagai calon anggota DPR, 2.114 orang calon anggota DPRD Provinsi, dan 14.766 orang calon anggota DPRD Kabupaten/Kota. Jumlah tersebut bukanlah jumlah yang kecil, belum ditambah dengan rekrutmen politik untuk mengisi jabatan-jabatan di eksekutif (pemerintahan), baik di tingkat pusat maupun daerah.

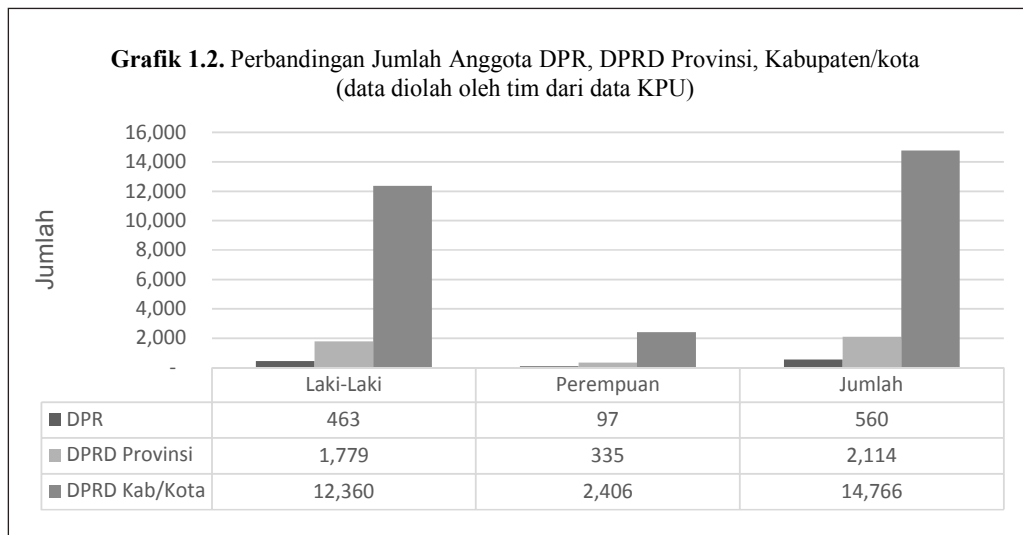


<sup>11</sup> Lihat misalnya studi yang dilakukan oleh ICW, Ibrahim Z. Fahmy Badoh dan Abdullah Dahlan, *Korupsi Pemilu di Indonesia*, (Jakarta: Yayasan TIFA dan IC, 2010).

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Hasil penghitungan yang dilakukan oleh tim dari data profil anggota DPR RI periode 2014-2019 diolah dari data DPR.





Dalam mencukupi kebutuhan rekrutmen di atas, tantangan yang dihadapi oleh partai politik tidaklah ringan. Dari segi waktunya kadang-kadang “mepet,” partai politik juga dituntut untuk menyediakan calon-calon politisi yang baik, yang memenuhi harapan publik. Publik juga mengharapkan partai hadir dalam setiap aktivitas yang berdampak positif bagi masyarakat luas atau tidak. Tantangannya, apakah parpol dapat menjalankan peran dan fungsinya yang dapat dirasakan oleh publik secara luas. Jangan sampai publik menganggap partai hanya hadir menjelang dan pada saat pemilihan umum.

Secara organisasi, perkembangan partai-partai politik di Indonesia juga belum begitu menggembirakan. Visi partai masih minim untuk membangun organisasi parpol yang mendekati ciri ideal seperti telah diulas oleh para ahli dalam teori-teori tentang partai politik. Alih-alih partai dapat menjalankan fungsi pendidikan politik, sebagai sarana komunikasi politik, sosialisasi politik, partisipasi politik, dan rekrutmen politik, partai-partai politik justru lebih asik dengan perebutan kekuasaan dan kepentingan jangka pendek atau sesaat. Upaya untuk mendorong organisasi partai politik yang lebih moderen melalui terlembaganya mekanisme demokrasi internal partai yang mapan, transparansi, akuntabilitas, dan memiliki tanggungjawab etik, belum sepenuhnya menjadi agenda prioritas dalam reformasi kepartaian di Indonesia.

Era reformasi sebenarnya memberikan harapan perubahan ke arah yang lebih baik. Namun dalam praktiknya, perkembangan partai politik seperti “mengalami kemunduran,” akibat kuatnya personifikasi figur kepemimpinan yang tersentralistik pada figur patron politik yang kuat yang mengakibatkan meluasnya praktik-praktik dinasti politik dalam proses rekrutmen, kandidasi, dan kaderisasi.

Partai politik juga kurang mendorong keahlian dan kecakapan politik yang memadai agar kader-kader politiknya siap terjun ke masyarakat dan menjadi solusi atas berbagai persoalan kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal itu, antara lain sebagai akibat dari proses politik dan perebutan kekuasaan yang lebih berorientasi jangka pendek, kental oleh kepentingan politik sesaat. Proses kaderisasi dan rekrutmen juga belum mampu melahirkan kepemimpinan politik yang ideal. Seorang pemimpin politik yang memiliki kecakapan dan kemampuan

Visi partai masih minim untuk membangun organisasi parpol yang mendekati ciri ideal seperti telah diulas oleh para ahli dalam teori-teori tentang partai politik. Alih-alih partai dapat menjalankan fungsi pendidikan politik, sebagai sarana komunikasi politik, sosialisasi politik, partisipasi politik, dan rekrutmen politik, partai-partai politik justru lebih asik dengan perebutan kekuasaan dan kepentingan jangka pendek atau sesaat.

politik dalam mendorong perubahan yang lebih baik. Mekanisme perekrutan politik di internal partai politik acapkali melahirkan politisi yang cenderung berorientasi uang, kuatnya dominasi elit partai, faktor kekeluargaan, nepotisme, dan kedekatan politik. Kader yang bagus yang memiliki integritas tinggi, tetapi tidak ada dalam radar lingkaran kekuasaan partai, dan tidak memiliki cukup dana untuk mencalonkan diri sebagai anggota parlemen misalnya, kecil kemungkinan dapat mencalonkan diri.<sup>14</sup>

Pada sisi yang hampir sama, partai politik juga mengalami persoalan regenerasi politik, sebagai akibat partai politik terus menerus “terjebak” pada pola kepemimpinan oligarki, organisasi yang sentralistik, rekrutmen yang masih mengandalkan garis keturunan/dinasti dan sejumlah ciri patronase politik lainnya. Partai politik kurang serius mengembangkan kemampuan kader-kadernya dalam mengikuti arus informasi yang cepat seiring dengan perkembangan isu-isu politik strategis yang memiliki dampak luas bagi masyarakat banyak.

Seperti telah kita ketahui bersama, partai politik merupakan sebuah badan hukum publik yang memiliki tanggungjawab etik, politik dan sosial untuk menjadi organisasi politik sebagai organisasi yang memenuhi harapan publik. Sebuah keniscayaan agar organisasi partai dapat memenuhi harapan publik sebagai organisasi yang profesional dan moderen yang layak dan dipercaya sebagai sumber “satu-satunya” untuk pengisian jabatan publik yang akan berpengaruh besar bagi masa depan warga negara. Itulah salah satu alasan yang melatarbelakangi mengapa buku panduan rekrutmen dan kaderisasi ini disusun oleh para peneliti yang prosesnya melibatkan sejumlah kalangan, baik pengurus partai, politisi, akademisi, aktivis NGO, aktivis mahasiswa, organisasi sayap partai, dan pejabat publik.

## TUJUAN

Penyusunan Buku Panduan Rekrutmen dan Kaderisasi Partai Politik Ideal ini dimaksudkan untuk:

1. Memberikan referensi pembelajaran bagi partai politik dalam melakukan fungsi rekrutmen dan kaderisasi yang ideal;
2. Memberikan *road map* atau peta jalan format ideal rekrutmen politik dan kaderisasi partai politik di Indonesia.
3. Mendorong agar partai politik menjadi organisasi sebagai badan hukum publik yang dikelola sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi yang profesional sehingga organisasi partai politik terlembaga; dan
4. Memberikan rekomendasi kebijakan agar dalam revisi UU Politik (Partai Politik dan Pemilu) dalam kerangka perubahan format pemilu menuju Pemilu Serentak memasukkan kerangka pengaturan mengenai rekrutmen serta kaderisasi partai politik sebagai salah satu bagian dari perubahan UU tentang Partai Politik.

---

<sup>14</sup> Adnan Topan Husodo, “Gunung Es Korupsi di Parlemen,” dalam *Jangan Bunuh KPK*, (Jakarta: Gramedia, 2009), hlm. 42.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Sejumlah teori tentang partai politik pada umumnya membahas mengenai apa itu partai, apa fungsi partai, bagaimana partai politik didirikan, bagaimana mereka terlibat dalam proses pemilu dan/atau elektoral jabatan-jabatan publik, jumlah partai yang efektif, partai yang terlembaga atau tidak, dan prinsip-prinsip umum lainnya mengenai partai politik. Sejumlah teori yang berkembang juga membahas isu-isu pelebagaan partai, klasifikasi partai, tujuan partai, rekrutmen, pelebagaan, finansial atau dana partai.<sup>15</sup> Sebagian besar teori tersebut masih jarang membahas proses kaderisasi, karena pada umumnya kaderisasi menjadi bagian dari proses rekrutmen.

Dalam menganalisis perkembangan suatu partai politik, ada beberapa pendekatan umum yang sering digunakan, yaitu pendekatan pelebagaan (institusionalisasi), perilaku politik, dan pendekatan institusionalisasi baru (*new-institutionalization*).<sup>16</sup> Pendekatan-pendekatan tersebut tidak statis, karena dalam perkembangannya, teori-teori politik tentang partai juga terus mengalami perubahan dan penambahan sesuai dengan konteks dan pengalaman yang terjadi pada setiap negara.

Khusus mengenai teori rekrutmen dan kaderisasi, rekrutmen diartikan sebagai proses di mana individu atau kelompok-kelompok individu dilibatkan dalam peran-peran politik aktif. Pengertian rekrutmen seperti itu relatif bersifat umum. Secara khusus—dalam konteks politik—rekrutmen politik sering merujuk pada seleksi kandidat (kandidasi), rekrutmen legislatif dan eksekutif.<sup>17</sup> Dalam pengertian umum rekrutmen mencakup bagaimana partai merekrut anggota.<sup>18</sup> Sementara dalam konteks rekrutmen politik, umumnya berkaitan dengan sistem pemilu, dan sistem politik yang berlaku, khususnya untuk pengisian jabatan sebagai anggota legislatif dan eksekutif.<sup>19</sup> Sejumlah teori menyebut bahwa

Rekrutmen diartikan sebagai proses di mana individu atau kelompok-kelompok individu dilibatkan dalam peran-peran politik aktif. Pengertian rekrutmen seperti itu relatif bersifat umum. Secara khusus—dalam konteks politik—rekrutmen politik sering merujuk pada seleksi kandidat (kandidasi), rekrutmen legislatif dan eksekutif.

<sup>15</sup> Yves Meny dan Andrew Knapp misalnya melihat partai politik dalam sistem demokrasi yang dapat dikategorikan berdasarkan tingkat atau derajat pelebagaan yang dilihat dari usia, personalisasi organisasi, dan diferensiasi organisasi. Lihat Jimly Asshiddiqie, *Kemerdekaan Berserikat, Pembubaran Partai dan Mahkamah Konstitusi*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005), hlm. 52. Studi lain yang dikembangkan oleh Samuel P. Huntington, dalam bukunya *political order* misalnya menyebut ciri-ciri partai yang terlembaga dengan konsep *adaptability*, *complexity*, *autonomy* dan *coherence*. Scott Mainwaring mengkaitkan partai dengan pelebagaan sistem kepartaian yang dilihat dari stabilitas dalam kompetisi antarpolisi, akar partai di masyarakat, legitimasi partai politik dan pemilu, keorganisasian partai politik. Arend Lijphart misalnya juga memfokuskan studinya pada jumlah partai dan sistem kepartaian. Dan banyak lagi studi-studi kepartaian yang lebih memfokuskan pada organisasi partai, sistem kepartaian dan kepemiluan.

<sup>16</sup> Mengenai hal ini lihat Andrey A. Meleshevich, *Party Systems in Post-Soviet Countries: A Comparative Study of Political Institutionalization in the Baltic States, Russia, and Ukraine*, (New York: Palgrave Macmillan, 2007), hlm. 9-11. Dalam buku tersebut disebutkan bahwa perkembangan teori pelebagaan partai bermula dari gagasan Samuel P. Huntington 1960-an yang berjudul *Political Development and Political Decay*. Teori ini memengaruhi banyak ahli mengenai institusionalisasi politik, termasuk partai politik. Pada tahap selanjutnya lahir teori perilaku politik (*political behavior*) yang banyak digunakan untuk menggantikan pendekatan kelebagaan tersebut. Era 90-an muncul *new institutionalization*, pendekatan institusionalisasi baru yang intinya menekankan bahwa pelebagaan institusi partai diperlukan khususnya dalam konteks transisi demokrasi yang sedang berkembang di sejumlah negara. Fokus utamanya pada analisis kontemporer kelebagaan seperti dimunculkan oleh Dix, 1992; Lewis, 1994; Mainwaring dan Scully, 1995; Mainwaring, 1999; Randall dan Svasand, 2002; dan lainnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan model teoritis pada studi pelebagaan politik, memahami alasan-alasan tingkat keberagamaan partai, dan kekuatan sistem partai yang sudah dicapai secara berbeda-beda oleh banyak negara, dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan eksperimen demokrasi di negara-negara yang sedang mengalami transisi.

<sup>17</sup> Sigit Pamungkas, *Partai Politik: Teori dan Praktik di Indonesia*, (Yogyakarta: Institute for Democracy and Welfarism, 2011), hlm. 91.

<sup>18</sup> Reuven Y. Hazan, "Candidate Selection," dalam Lawrence LeDuc, Richard G. Niemi dan Pippa Norris, *Comparing Democracies 2, New Challenges in the Study of Elections and Voting*, (London: Sage Publications, 2009), hlm. 109.

<sup>19</sup> *Ibid*.

Seleksi  
kandidat  
merupakan  
tahap  
kunci dan  
tahap yang  
menentukan.

seleksi kandidat merupakan tahap kunci dan tahap yang menentukan.<sup>20</sup> Mengapa menentukan? Karena dari proses rekrutmen itulah akan dihasilkan orang-orang yang akan menjadi wakil rakyat dan siapa yang akan memerintah. Hasil tersebut tergantung pada proses rekrutmen yang digunakan, biasanya meliputi tiga tahap yaitu tahap sertifikasi, nominasi, dan tahap pemilihan.<sup>21</sup> Tahap sertifikasi merupakan tahap awal atau pendefinisian, yang antara lain mencakup penentuan kriteria yang dikehendaki, aturan internal partai, aturan pemilihan, dan norma-norma sosial. Sementara tahap nominasi berkaitan dengan ketersediaan (kader-kader partai) yang memenuhi syarat dan posisi yang akan diisi. Tahap selanjutnya berkaitan dengan proses pemilihan, yang umumnya berkaitan dengan bagaimana cara memilih, siapa yang dilibatkan untuk memilih, dan bagaimana cara menentukan siapa yang akan menang.

**Tabel 1.** Skema Model Rekrutmen Pippa Norris

Tahap Sertifikasi	Tahap Nominasi	Tahap Pemilu
<ul style="list-style-type: none"> <li>•JPersyaratan umum yang seringkali diatur di dalam UU Pemilu ataupun peraturan internal partai adalah tentang usia, kewarganegaraan, residensi (domisili), dana deposit, dan pelarangan pencalonan dengan kondisi tertentu (dibahas kemudian)</li> <li>•JPersyaratan khusus yang muncul dalam beberapa aturan UU dan partai diantaranya:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.JTempat kelahiran kandidat</li> <li>2.JStatus kewarganegaraan akibat naturalisasi</li> <li>3.JMinimal periode waktu menjadi anggota partai untuk memastikan loyalitas dan kemampuan mengerti visi-misi-kebijakan partai.</li> <li>4.JKuota bagi kelompok tertentu.</li> </ol> </li> <li>•JTerdapat persyaratan yang mengatur pelarangan pencalonan dengan kondisi tertentu, termasuk:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.J PNS, hakim yudisial, dan pejabat dalam lembaga publik</li> <li>2.J Orang yang terlibat dalam pelanggaran hukum dan tindakan kriminal serius</li> <li>3.J Orang yang mengalami kebangkrutan finansial</li> </ol> </li> <li>•JTerdapat kriteria khusus yang seringkali muncul menjadi norma informal yang tak tertulis di dalam masyarakat namun berpengaruh:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.JKandidat memiliki pengalaman mengikuti training tentang fungsi-kerja parlemen, training tentang legal drafting, dan training terkait lainnya.</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•JPartai politik dalam proses nominasi ini memiliki beberapa peran:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.J Mencalonkan kandidat di dalam proses pemilu</li> <li>2.J Memberikan jaringan sosial (konstituen dan elemen pendukung lainnya)</li> <li>3.J Training dan pelatihan peningkatan kapasitas</li> <li>4.J Pengalaman organisasi berpartai yang meningkatkan kapasitas dalam pembuatan kebijakan dan lainnya</li> </ol> </li> <li>•JTiga hal penting dalam proses nominasi adalah:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.J Derajat sentralisasi partai, yakni apakah pencalonan kandidat ditentukan secara bertahap mulai dari elit partai di tingkat pusat (<i>top-down</i>) ke tingkat di bawahnya atau dari elit di level daerah ke level di atasnya (<i>bottom-up</i>).</li> <li>2.J Kedalaman partisipasi, yakni apakah proses penetapan calon dilakukan oleh sedikit elit atau banyak elit partai.</li> <li>3.J Jumlah orang yang akan dicalonkan, yakni apakah hanya ada satu calon tunggal, beberapa atau banyak calon untuk dipilih sebagai kandidat pemilu.</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•JSistem pemilu sebagai aturan permainan dalam tahap akhir rekrutmen pejabat publik dan anggota parlemen:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.JMajoritarian</li> <li>2.JProporsional</li> <li>3.JCampuran</li> </ol> </li> <li>•JKebijakan lain dalam pemilu yang terkait dengan rekrutmen:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.JKebijakan 'reserved seat'</li> <li>2.JKebijakan kuota</li> </ol> </li> </ul>

<sup>20</sup> Hazan, "Candidate Selection....," hlm. 109.

<sup>21</sup> Pamungkas, "Partai Politik....," hlm. 92.

<p>2. Kandidat memiliki pengalaman bekerja pada lembaga parliemen di level wilayah yang lebih rendah.</p> <p>3. Kandidat memiliki pengalaman bekerja di lembaga think tanks mengenai kebijakan publik, media, atau lembaga pemerintahan lokal.</p>		
--	--	--

Pippa Norris mengembangkan skema model yang menggambarkan faktor-faktor utama yang mempengaruhi proses rekrutmen partai politik untuk pencalonan dalam pemilu. Skema Norris terbagi atas tiga tahap yakni: sertifikasi, nominasi, dan pemilu. Sertifikasi ini termasuk di antaranya aturan hukum pemilu, aturan partai, dan norma sosial yang bersifat informal yang mendefinisikan kriteria kandidat yang dapat dicalonkan dalam pemilu. Nominasi adalah ketersediaan calon untuk dinominasikan dan proses di mana penyeleksi calon menentukan siapa yang akan dicalonkan dalam pemilu. Pemilu adalah langkah terakhir dimana kandidat memenangkan jabatan publik.<sup>22</sup>

Penentuan kandidat biasanya berkaitan dengan kriteria apa yang dikendaki oleh partai, atau kebutuhan apa yang dikehendaki oleh partai, dan pada konteks tertentu yang diinginkan oleh konstituen atau publik. Umumnya secara teori, kriteria yang diperlukan dalam proses rekrutmen politik berkaitan dengan ideologi kader, loyalitas, elektabilitas (dukungan politik), kemampuan politik, rekam jejak calon (latar belakang sosial-ekonomi, pendidikan, dll), serta hubungannya dengan konstituen atau pemilih. Kriteria-kriteria tersebut merefleksikan kebutuhan partai di satu sisi dan di sisi lain kebutuhan terhadap adanya tanggungjawab partai untuk mendorong munculnya wakil rakyat dan pejabat publik yang berintegritas, jujur, akuntabel, dan tidak koruptif. Rekrutmen politik umumnya juga berhubungan dengan representasi politik dan representasi teritorial secara politik. Oleh karena itu, aspek-aspek keterwakilan politik (*representativeness*) juga perlu menjadi salah satu pertimbangan dalam rekrutmen politik, khususnya untuk parlemen di tingkat nasional, dan di tingkat provinsi.

Tahapan rekrutmen juga ditentukan oleh siapa yang akan menyeleksi, bagaimana seleksi harus dilakukan (metode seleksi) dan bagaimana cara memutuskannya.<sup>23</sup> Proses rekrutmen adalah hal yang paling penting dari fungsi partai politik, karena hasilnya akan berdampak secara signifikan secara politik, misalnya: (1) dapat mempengaruhi dinamika internal partai politik, termasuk menciptakan konflik internal partai; (2) dapat mempengaruhi komposisi anggota di dalam lembaga eksekutif dan legislatif; dan (3) akuntabilitas anggota terpilih di dalam lembaga eksekutif dan legislatif.<sup>24</sup>

Menurut Norris dan Lovenduski (2007), pola rekrutmen terbentuk atas hubungan antara ketersediaan kandidat yang mencari karir politik dan proses seleksi yang ditetapkan oleh partai politik. Terdapat dua pola rekrutmen partai politik, yaitu, pertama, pola vertikal, yakni rekrutmen partai dilakukan secara hirarki dengan jalur struktural dalam organisasi partai. Dengan pola ini, organisasi partai memiliki kekuasaan dalam menentukan siapa kandidat yang tepat untuk mengisi jabatan politik. Pada umumnya partai akan memilih kader partai yang

Norris membagi proses rekrutmen menjadi tiga tahap yakni: sertifikasi, nominasi, dan pemilu. Sertifikasi ini termasuk di antaranya aturan hukum pemilu, aturan partai, dan norma sosial yang bersifat informal yang mendefinisikan kriteria kandidat yang dapat dicalonkan dalam pemilu. Nominasi adalah ketersediaan calon untuk dinominasikan dan proses di mana penyeleksi calon menentukan siapa yang akan dicalonkan dalam pemilu.

<sup>22</sup> Pippa Norris, "Recruitment," dalam Richard S Katz & William Crotty, *Handbook of Party Politics*, (London: Sage, 2006), hlm.95.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 109. Lihat juga Pamungkas, "Partai Politik...", hlm. 91.

<sup>24</sup> *Ibid.*

Menurut Norris dan Lovenduski (2007), pola rekrutmen terbentuk atas hubungan antara ketersediaan kandidat yang mencari karir politik dan proses seleksi yang ditetapkan oleh partai politik. Terdapat dua pola rekrutmen partai politik, yaitu, pertama, pola vertikal, yakni rekrutmen partai dilakukan secara hirarki dengan jalur struktural dalam organisasi partai.

Kedua, pola lateral, yakni rekrutmen dibuka kepada semua individu, baik di dalam partai maupun di luar partai.

terbukti bekerja untuk partai sejak lama. Kemampuan politik seseorang akan menjadi faktor yang menentukan dalam pola vertikal. Selain itu, rekrutmen juga terhubung dengan jenjang karir organisasi, yang biasanya tidak mudah karena jenjang ini butuh waktu yang lama dan terkadang sulit dicapai. Pola ini biasanya sering disebut sebagai *merit system*. *Merit system* adalah sebuah proses rekrutmen yang didasarkan pada jenjang kaderisasi yang telah baku diterapkan pada suatu organisasi partai. Proses rekrutmen didasarkan pada keahlian, kemampuan, dan prestasi. Jenjang karier politik ditentukan atas dasar prestasi atau kinerja kader.

Kedua, pola lateral, yakni rekrutmen dibuka kepada semua individu, baik di dalam partai maupun di luar partai. Kader baru dapat masuk menjadi kandidat untuk menantang para petahana atau kader-kader senior yang telah lama berkecimpung di partai. Pola ini menekankan pada bekerjanya sistem organisasi partai secara demokratis, yang salah satunya dicirikan oleh kekuasaan yang terdesentralisasi. Proses rekrutmen dilakukan secara terdesentralisasi mulai dari pemilihan kandidat potensial di kepengurusan partai tingkat lokal yang terendah, hingga tingkat yang tertinggi.

Berkaitan dengan proses seleksi di atas, proses kandidasi dan *party selectorates* secara teori ditipologikan menjadi dua yaitu yang bersifat eksklusif (tertutup) dan inklusif (terbuka). Sejumlah negara menerapkan secara berbeda, pada negara-negara Eropa lebih bersifat tertutup, dan pada kasus-kasus proses kandidasi di Amerika, lebih bersifat terbuka. Gallagher misalnya menyebut keterlibatan anggota partai (*party members*) dan publik dalam proses kandidasi pendahuluan secara terbuka di Amerika. Ranney menyebut ada zona pemilih (*electorate*) di mana proses pemilihan dilakukan secara terbuka yang melibatkan masyarakat secara luas. Model seperti itu juga dipraktikkan di Islandia. Sementara dari pengalaman sejumlah negara di Eropa, proses kandidasi pendahuluan cenderung lebih bersifat tertutup.<sup>25</sup>

Kenig dan Rahat (2011) melihat bahwa proses penentuan secara terbuka dan tertutup, umumnya ditentukan oleh lima pihak yaitu pemilih (*voters*), anggota partai (*party members*), delegasi partai (*party delegates*), kelompok partai parlemen (*parliamentary party group*), elit partai (*party elite*), dan pucuk pimpinan partai (*single leader*).<sup>26</sup> Dari pola tersebut proses kandidasi yang terjadi di beberapa negara menunjukkan juga beberapa perbedaan, sebagai contoh di USA yang menentukan adalah pemilih (*voters*). Sementara di Israel, Finlandia, Belgia, Inggris, Irlandia, Belanda—untuk Finanna Fail/2007, Belanda (D66) dipilih oleh anggota partai, Irlandia pada kasus Partai Buruh dipilih oleh delegasi/utusan (*delegates*), Belgia, Belanda, Swedia, New Zealand, dan Greece oleh anggota partai dan elit partai. Sedangkan di Jepang, Prancis, Italia (PCI sejak 1986) dipilih oleh elit partai. Demikian pula dengan kasus yang terjadi di Italia, Israel dan Perancis (Front National) proses penentuannya didasarkan atas keputusan pucuk pimpinan partai.<sup>27</sup>

Pemilihan pendahuluan (*primary election*) diartikan oleh Heywood sebagai “an intraparty election in which candidates are selected to contest subsequent ‘official’ election.”<sup>28</sup> Pemilihan pendahuluan ini menjadi salah satu metode

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 111.

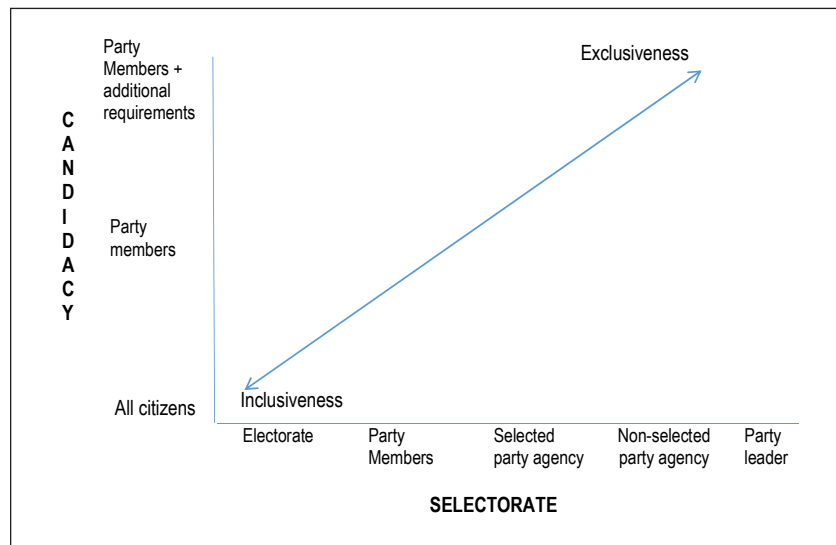
<sup>26</sup> European Parliament, Criteria, conditions, and procedures for establishing a political party in the Member States of the European Union,” DE, FR, 2012: 48.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 53.

<sup>28</sup> Andrew Heywood, *Politics*, third edition, (Macmillan: Palgrave foundation, 2007), hlm. 278.



kandidasi yang berlaku di Amerika Serikat. Proses kandidasi secara terbuka melibatkan semua warga negara, anggota partai, dan orang-orang tertentu dengan syarat tambahan. Sedangkan proses kandidasi secara tertutup prosesnya dilakukan oleh para pemilih, anggota partai, agen partai yang terpilih, agen partai yang tidak terpilih, dan pemimpin partai.<sup>29</sup> Sebenarnya dari pola kandidasi tertutup, sifatnya juga tidak oligarkis, hanya melibatkan elit partai, karena dalam prinsipnya tetap dilakukan oleh sejumlah orang dengan kategori yang berbeda-beda. Penerapan kedua pola di atas tergantung dari kebutuhan dan kepentingan yang akan dilakukan oleh partai dan manfaat apa yang diperoleh oleh publik secara luas. Secara singkat proses kandidasi dan pemilihan tergambar di bawah ini.<sup>30</sup>



Bagan di atas sekaligus mengilustrasikan legitimasi yang dihasilkan dari proses kandidasi. Legitimasinya dapat berasal dari legitimasi partai (*party legitimacy*) dan legitimasi pemilih (*selectorate legitimacy*). Proses kandidasi yang bersifat terbuka dan tertutup juga memiliki hubungan dengan kohesi partai politik. Kandidasi yang bersifat terbuka memang di satu sisi bisa menurunkan kohesi partai, sementara kandidasi yang bersifat tertutup dapat meningkatkan kohesi partai.<sup>31</sup> Dalam kasus tertentu, kandidasi yang bersifat tertutup seperti yang terjadi pada partai-partai politik di Indonesia justru meningkatkan oligarki partai, namun pada sisi yang lain juga menumbuhkan fenomena personifikasi terhadap partai politik, akibat besarnya kekuasaan pimpinan partai dalam menentukan proses kandidasi. Kandidasi yang bersifat tertutup erat kaitannya dengan model penunjukan (bukan pemilihan), dan itu berarti elit partai politik diberi hak penuh untuk menentukan siapa yang akan dicalonkan sebagai calon anggota legislatif dan eksekutif. Model penunjukan ini mengabaikan perlunya demokrasi internal partai dalam proses kandidasi. Padahal, partai adalah sebuah organisasi yang penting sekaligus dapat menjadi contoh dalam menerapkan prinsip-prinsip demokrasi agar dipraktikkan dalam kehidupan nyata.

Dalam kasus tertentu, kandidasi yang bersifat tertutup seperti yang terjadi pada partai-partai politik di Indonesia justru meningkatkan oligarki partai, namun pada sisi yang lain juga menumbuhkan fenomena personifikasi terhadap partai politik, akibat besarnya kekuasaan pimpinan partai dalam menentukan proses kandidasi.

<sup>29</sup> Hazan, "Candidate Selection....," hlm. 113.

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 113.

<sup>31</sup> *Ibid.*, 120.

Ahli lain yakni William E. Wright membedakan dua tipe rekrutmen politik yaitu, pertama, model yang efisien, sebuah proses rekrutmen yang dilakukan secara terbuka dan fleksibel. Dalam model ini, pemimpin partai dapat merekrut orang dari berbagai kelompok atau kalangan. Model ini tidak didasarkan pada karier politik yang melembaga. Kedua, model demokrasi internal partai. Model ini lebih terlembagakan, sesuai dengan jalur karir yang jelas, jejang kenaikan jabatan dalam struktur partai juga lebih kelihatan.<sup>32</sup>

Rekrutmen politik juga berhubungan dengan siapa yang akan menentukan proses kandidasi. Secara umum, Rahat misalnya menyebut bahwa dalam rekrutmen politik melibatkan antara lain komite penyaring, agen partai penyeleksi dan anggota partai. Proses tersebut merupakan penggabungan antara model pemilihan dan penunjukkan, di mana misalnya komite penyaring bisa berfungsi untuk menunjuk kandidat (dua kali dari daftar yang dibutuhkan), sementara agen partai penyeleksi dapat menyiapkan aturan-aturan yang diperlukan, dan anggota partai dapat melakukan pemilihan (peringkat kandidat yang akan diusulkan).<sup>33</sup>

Hubungan yang saling tumpang tindih antara rekrutmen dan seleksi kandidat dapat digambarkan di bawah. Seleksi kandidat berhubungan dengan penyusunan nama kandidat di kertas suara, sedangkan rekrutmen politik dimaknai sebagai proses mencari kandidat yang potensial untuk dicalonkan.

William E. Wright membedakan dua tipe rekrutmen politik yaitu, pertama, model yang efisien, sebuah proses rekrutmen yang dilakukan secara terbuka dan fleksibel. Kedua, model demokrasi internal partai. Model ini lebih terlembagakan, sesuai dengan jalur karir yang jelas, jejang kenaikan jabatan dalam struktur partai.

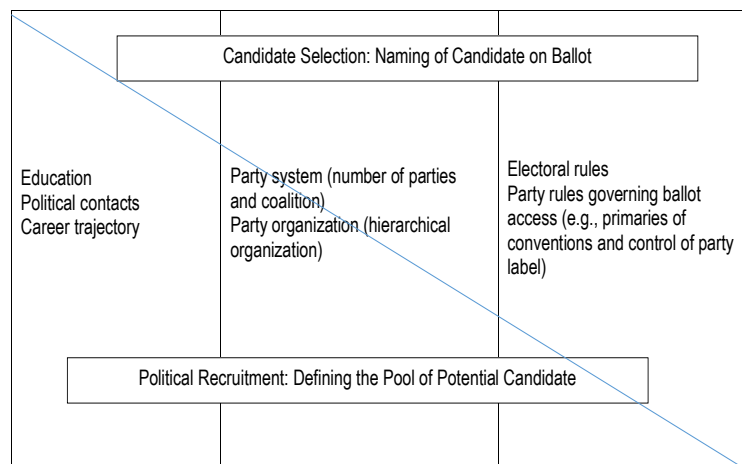


Figure: Overlap of Political Recruitment and Candidate Selection<sup>34</sup>

Siavelis dan Morgenstern membuat sebuah tipologi yang sempit, tetapi memiliki implikasi yang luas yang berkaitan dengan rekrutmen apabila dihubungkan dengan loyalitas kandidat, tipe kandidat, dan variabel partai politik. Hubungan antara dua kotak (kanan dan kiri) di atas membentuk sebuah evolusi loyalitas dalam proses rekrutmen anggota parlemen sehingga menghasilkan empat tipe calon yang ideal,<sup>35</sup> yaitu kandidat loyalis partai (*party loyalist*), kandidat yang melayani konstituen (*constituent servant*), profesional (*entrepreneur*), dan delegasi kelompok (*group delegate*).

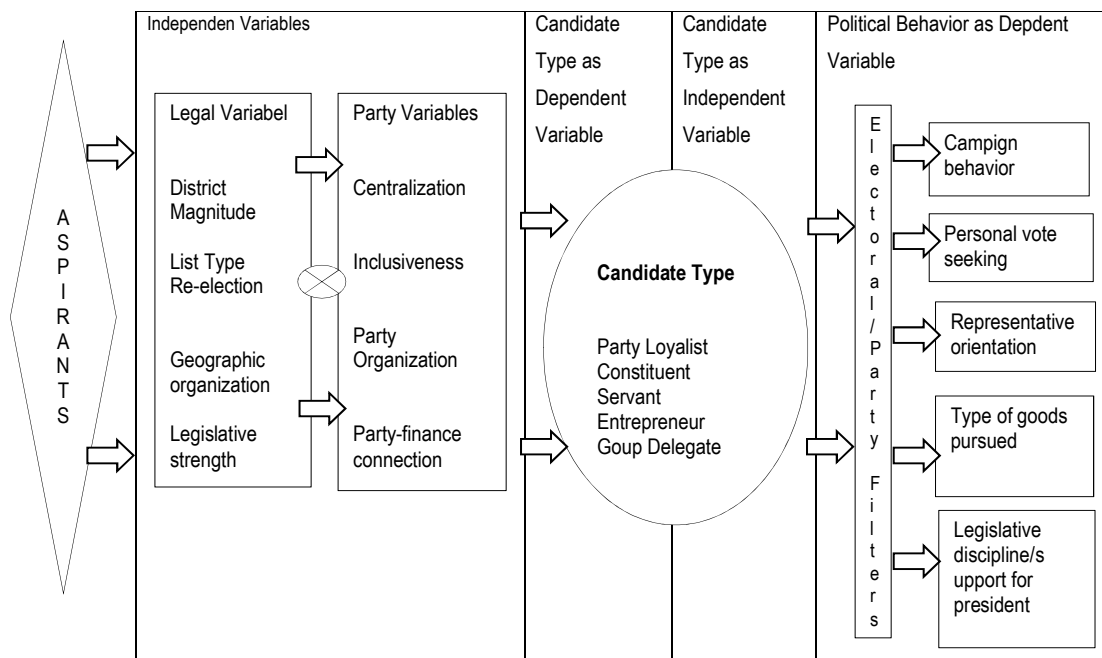
<sup>32</sup> Recruitmen Pattern, hlm. 30.

<sup>33</sup> Pamungkas, "Partai Politik...", hlm. 100.

<sup>34</sup> Peter M. Siavelis dan Scott Morgenstern, *Candidate Recruitment and Selection in Latin America: A Framework for Analysis*, hlm. 31.

<sup>35</sup> *Ibid.*





Keempat kandidat yang disebut oleh Siavelis dan Morgenstern berkaitan dengan variabel hukum dan partai politik. Ketika partai politik cenderung menekankan sentralisasi, maka tipe kandidat yang dihasilkan adalah kandidat yang loyalis. Partai yang menerapkan cara kandidasi secara terbuka akan melahirkan kandidat tipe pelayan konstituen. Sementara apabila organisasi partai lebih menonjol dalam proses kandidasi, tipe kandidat *entreprenur* lebih mungkin dihasilkan. Sebaliknya, apabila partai dalam melakukan kandidasi lebih cenderung berorientasi pada koneksi keuangan, tipe kandidat yang dihasilkan kemungkinan besar adalah utusan kelompok atau korporasi.

Dari sejumlah teori di atas, pada kasus-kasus tertentu khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia, proses kandidasi atau rekrutmen politik juga terkait dengan gagasan yang diusung oleh sejumlah kalangan mengenai *affirmative action*. Kebijakan afirmatif berkaitan dengan kebutuhan untuk mendorong kelompok tertentu seperti kelompok perempuan atau kelompok-kelompok yang kurang terwakili agar terlibat dalam proses politik dan hak politik mereka dijamin menjadi bagian penting dalam proses rekrutmen politik. Biasanya dilakukan dengan memberikan quota tertentu kepada kelompok tertentu seperti kelompok perempuan dan minoritas atau difabel, baik dalam struktur organisasi maupun dalam rekrutmen calon anggota legislatif dan lainnya.

Dalam kasus Indonesia, seleksi elit politik juga mengenal tiga bentuk, yaitu, pertama, model institusional, bentuk paling mudah untuk menjelaskan bentuk *elite selection*, yaitu melalui rekayasa regulasi seperti *presidential threshold*. Kedua adalah model kultural, di mana model ini menjadi bentuk paling khas dalam seleksi elit di Indonesia. Model kultural bermakna pada relasi patron-klien di dalam partai sehingga relasi ini menjadi sumber legitimasi bagi regenerasi politik dalam partai, baik kursi kepengurusan maupun proses kandidasi. Model seperti itu dapat menjadi penjelas lahirnya dinasti politik dan sejumlah kasus lainnya yang

Ketika partai politik cenderung menekankan sentralisasi, maka tipe kandidat yang dihasilkan adalah kandidat yang loyalis. Partai yang menerapkan cara kandidasi secara terbuka akan melahirkan kandidat tipe pelayanan konstituen. Sementara apabila organisasi partai lebih menonjol dalam proses kandidasi, tipe kandidat *entreprenur* lebih mungkin dihasilkan.

Ketiga adalah model seleksi transaksi (*transactional selection*) yang banyak terjadi di dalam partai dengan potensi faksionalisasi yang tinggi.

Partai juga dituntut untuk menyiapkan regenerasi atau kader-kader yang akan menjadi sumber dalam proses rekrutmen politik. Kaderisasi dapat dimaknai sebagai proses regenerasi kader partai yang disiapkan untuk menjadi anggota, agensi, pengurus, politisi dengan jenjang yang berbeda-beda. Kaderisasi berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh partai politik dalam proses mengelola partai politik.

menunjukkan seleksi berciri kekeluargaan atau kedekatan. Ketiga adalah model seleksi transaksi (*transactional selection*) yang banyak terjadi di dalam partai dengan potensi faksionalisasi yang tinggi. Terjadinya bentuk seleksi transaksional akan nampak ketika terdapat faksi yang berkompetisi di dalam internal partai,<sup>36</sup> atau akibat karena partai terlibat dalam konflik yang berlarut-larut. Transaksi seperti itu juga akan tampak kelihatan manakala partai mengalami perpecahan struktur organisasi. Transaksi dapat berupa dukungan politik atau finansial, tetapi juga atas dasar kedekatan.

Bagi negara-negara yang pelebagaan politiknya belum moderen seperti kasus Indonesia dan sejumlah negara lain, rekrutmen juga terkait dengan tipe kepartaian, khususnya berkaitan dengan siapa yang berkuasa (memimpin) partai dan lain-lainnya. Umumnya, rekrutmen tidak dapat dilepaskan dari pola-pola patron-klien (*clientelism*). Proses rekrutmen biasanya berbasis pada pertukaran yang bersifat langsung antara pemimpin partai dengan pihak-pihak yang akan direkrut.<sup>37</sup> Pada kasus di Rumania misalnya, model rekrutmen yang tergantung pada figur personal (personifikasi partai) dalam prosesnya terjadi pertukaran antara politisi dengan kepentingan bisnis dalam rekrutmen. Akibatnya, politisi yang dihasilkan sebagian besar berasal dari kelompok korporasi bisnis, atau dalam kasus di Indonesia adalah para pengusaha. Pola patron-klien ini acapkali menumbuhkan model rekrutmen yang berdasar pada kekerabatan atau politik dinasti. Pola seperti ini seperti telah disebut di atas, terjadi pada perkembangan kelembagaan dan pelebagaan partai yang masih berciri tradisional yang salah satunya dapat dilihat dari apakah organisasi partai menjadi milik pribadi atau tidak. Pada kasus-kasus elektoral yang berbiaya tinggi, umumnya proses kandidasinya cenderung tertutup, karena hanya kelompok-kelompok tertentu yang dapat masuk dalam penjurangan kandidat.

Sementara itu, partai juga dituntut untuk menyiapkan regenerasi atau kader-kader yang akan menjadi sumber dalam proses rekrutmen politik. Kaderisasi dapat dimaknai sebagai proses regenerasi kader partai yang disiapkan untuk menjadi anggota, agensi, pengurus, politisi dengan jenjang yang berbeda-beda. Kaderisasi berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh partai politik dalam proses mengelola partai politik. Kaderisasi berhubungan dengan upaya setiap partai untuk mencetak seseorang untuk menjadi kader partai. Pada dasarnya, kaderisasi juga berkaitan dengan akar partai politik. Scott Mainwaring menilai bahwa sebuah partai politik disebut memiliki akar yang kuat apabila sebagian besar warga memilih partai yang sama dari waktu ke waktu atas dasar pilihan partai. Selain itu, organisasi kepentingan terasosiasi dengan partai, artinya partai memiliki jaringan dan dukungan organisasi kepentingan. Sebaliknya partai disebut memiliki akar yang lemah pada masyarakat apabila hanya sebagian warga memilih partai yang sama. Sebaliknya, warga memilih sesuai dengan calon atau, jika mereka memilih karena label partai, mereka beralih ke partai lain karena preferensi-preferensi tertentu.<sup>38</sup>

Kaderisasi berkaitan sekurang-kurangnya dengan beberapa hal, antara lain: pertama, bagaimana partai politik menyiapkan kader-kader politiknya. Dalam

36 Arya Budi, "Membongkar Vote Player dalam Politik Kepartaian Indonesia Menuju Pemilu 2014," dalam *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol 17, Nomor 1. Juli 2013: 55.

37 Kasus seperti itu juga terjadi di negara-negara yang baru mengalami transisi demokrasi, seperti yang terjadi di Rumania dan juga Filipina dan Thailand.

38 Mainwaring, "Rethinking Party Systems...", hlm. 7.

kaitan itu, kaderisasi berhubungan dengan penyiapan kemampuan atau kapasitas politik. Kedua, kaderisasi juga berhubungan dengan sistem karier atau jenjang politik yang akan dibentuk oleh partai politik. Ketiga, kaderisasi bersinggungan dengan bagaimana partai politik melakukan pendidikan politik pada kader-kadernya. Keempat regenerasi berhubungan dengan subjek yaitu individu-individu atau kelompok orang yang dipersiapkan untuk kesinambungan partai, dipersiapkan untuk meneruskan visi dan misi organisasi. Kaderisasi merupakan tanggungjawab dan peran dari seluruh struktur organisasi partai, baik organisasi partai di tingkat nasional maupun di tingkat paling bawah (ranting-ranting).

### **METODE PENYUSUNAN**

Penyusunan panduan rekrutmen dan kaderisasi partai politik ideal ini dilakukan melalui proses timbal balik, pertama-tama dilakukan Focus Group Discussion (FGD) dengan partai-partai politik yang diwakili oleh pengurus partai baik di tingkat DPP maupun DPW (wilayah). FGD juga dilakukan dengan unsur akademisi, NGO's, *civil society*, politisi, dan kader-kader sayap partai untuk memperoleh masukan atas sejumlah isu yang berkaitan dengan rekrutmen dan kaderisasi partai politik ke depan. Kedua wawancara mendalam dengan sebagian besar pengurus partai, politisi, akademisi, wartawan, dan kelompok profesi yang dipilih di Jakarta, Surabaya, Makassar dan Medan. Ketiga, kajian literatur sejumlah negara di kawasan Asia, Timur Tengah, Amerika dan Eropa.

Dalam melaksanakan proses penyusunan rekrutmen dan kaderisasi partai politik ideal, kegiatan dilaksanakan di DKI Jakarta, Jawa Timur (Surabaya), Sumatera Utara (Medan), dan Sulawesi Selatan (Makassar). Keempat lokasi tersebut dipilih dengan alasan antara lain: (1) Jakarta adalah pusat dinamika politik, organisasi partai dan penggurunya menjadi titik sentral dalam perpolitikan nasional, para politisi sebagian besar tinggal atau beraktivitas, dan sebagai pusat informasi; dan (2) Jawa Timur (Surabaya), Sumatera Utara (Medan), dan Sulawesi Selatan (Makassar) dipilih berdasarkan jumlah asal daerah anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Dari 560 anggota DPR-RI periode 2014-2019 secara berturut-turut urutan asal wilayahnya adalah Jawa (Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Yogya), Sumatera Utara, Kalimantan Selatan, dan Sulawesi Selatan. Atas dasar itu, lokasi penyusunan buku panduan dilakukan pada tiga wilayah yang dianggap dapat mewakili representasi asal daerah anggota DPR yakni Jawa Timur, Medan, dan Makassar.

### **SISTEMATIKA PANDUAN**

Buku panduan ini terdiri atas beberapa bagian. Bagian pertama adalah pendahuluan dan pembelajaran dari negara-negara lain. Pada bagian ini dibahas mengenai urgensi mengapa buku panduan rekrutmen dan kaderisasi partai politik yang ideal ini perlu dibuat. Dari pengalaman sejumlah negara, paling tidak dapat ditarik sejumlah pelajaran berharga bagaimana sebaiknya partai-partai politik di Indonesia dapat melakukan proses rekrutmen dan kaderisasi yang ideal, agar partai politik sebagai badan hukum publik dapat memenuhi harapan masyarakat luas untuk menyiapkan individu dan/atau seseorang untuk keberlangsungan partai politik.

Bagian kedua berisi problematik dan tantangan yang dihadapi oleh partai-partai politik dalam hubungannya dengan rekrutmen dan kaderisasi. Pada bagian ini juga diulas secara menyeluruh isi panduan rekrutmen dan kaderisasi partai politik secara ideal yang diharapkan dapat diadopsi oleh partai-partai politik di Indonesia dalam melakukan rekrutmen politik dan kaderisasi. ●

## REKRUTMEN DAN KADERISASI: PENGALAMAN DAN PEMBELAJARAN NEGARA LAIN

### PENGANTAR

Diskursus tentang partai politik (parpol) selalu menyangkut bagaimana fungsi-fungsi parpol berjalan di suatu negara. Dalam sistem politik demokrasi, terdapat banyak fungsi yang melekat pada parpol, salah satunya adalah fungsi rekrutmen politik. Fungsi ini merupakan yang paling banyak dilaksanakan oleh parpol, sebab tanpa adanya rekrutmen, parpol tidak akan memiliki kader-kader yang berkualitas untuk diajukan dalam kompetisi politik (pemilu). Karena itulah, seperti yang disinggung oleh Miriam Budiardjo,<sup>39</sup> fungsi rekrutmen politik dalam parpol adalah proses parpol mencari anggota baru dan mengajak individu yang (dinilai) memiliki bakat untuk berpartisipasi dalam proses politik. Sejalan dengan fungsi rekrutmen, maka di dalamnya secara tidak langsung berjalan pula proses kaderisasi. Rekrutmen dan kaderisasi merupakan fungsi yang semestinya dilakukan oleh seluruh partai politik secara terus menerus. Sebab, melalui proses rekrutmen dan kaderisasi yang baik, maka parpol diharapkan akan memiliki kader yang berwawasan, cerdas, berintegritas, dan bersih dari tindak korupsi.

Dalam kaitannya dengan rekrutmen politik, ilmuwan politik Gabriel Almond<sup>40</sup> menyatakan bahwa setiap sistem politik di suatu negara memiliki prosedur maupun mekanisme rekrutmen (dan kaderisasi) tersendiri. Misalnya, sistem dan mekanisme rekrutmen maupun kaderisasi parpol di negara-negara demokrasi tentu berbeda dengan negara-negara yang mengalami transisi demokrasi, termasuk negara demokrasi baru. Perbedaan ini dapat dilihat sebagai pembelajaran bagi Indonesia sebagai negara yang menganut sistem demokrasi, agar parpol dapat didorong untuk membangun sistem dan mekanisme rekrutmen maupun kaderisasinya dengan lebih baik. Bagaimanapun juga, sistem rekrutmen politik yang baik dapat menjamin kontinuitas dan kelestarian parpol itu sendiri, di samping juga sebagai cara untuk menjaring dan mengkader calon-calon pemimpin.

Pada bagian ini, akan dipaparkan pengalaman parpol-parpol di beberapa negara, termasuk Inggris, Jerman, Amerika Serikat, Brazil, Korea Selatan, Filipina, Rusia, dan Rumania dalam melakukan rekrutmen dan kaderisasi. Ragam pengalaman tersebut diharapkan dapat memberikan pembelajaran bagi Indonesia mengenai efektivitas, kelebihan serta kekurangan berbagai format rekrutmen dan kaderisasi partai politik. Dari pembelajaran tersebut, dapat diambil inti sari dalam hal langkah-langkah rekrutmen dan kaderisasi yang baik dan memungkinkan untuk diterapkan di Indonesia.

Adapun negara-negara yang dipilih dalam pemaparan ini didasarkan atas beberapa pertimbangan, di antaranya adalah: *pertama*, negara dengan sistem kepartaian yang telah terlembaga dan memiliki tingkat volatilitas partai yang

Setiap sistem politik di berbagai Negara memiliki prosedur dan mekanisme rekrutmen maupun kaderisasi tersendiri.

<sup>39</sup> Miriam Budiardjo, *Partisipasi dan Partai Politik: Sebuah Bunga Rampai*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995), hlm.19.

<sup>40</sup> Mochtar Mas'ood & Coliin Mac Andrews, *Perbandingan Sistem Politik*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), hlm. 50.

Pembelajaran  
sistem rekrutmen  
dan kaderisasi  
parpol negara lain  
berdasarkan dua  
kategori: Negara  
demokrasi baru  
(Filipina, Korsel,  
Rusia, Rumania)  
dan Negara  
demokrasi mapan  
(Amerika, Inggris,  
Jerman).

rendah, termasuk Amerika Serikat (AS), Inggris dan Jerman. Parpol di negara-negara ini dinilai telah memiliki sistem organisasi kepartaian yang “matang” dengan sumber daya yang relatif terkelola dengan baik.<sup>41</sup> Mempelajari partai politik dengan sistem organisasi yang relatif ajeg dan berjalan dengan baik diharapkan akan memberikan pelajaran positif tentang pola rekrutmen dan kaderisasi yang ideal.

*Kedua*, negara dengan tingkat demokrasi yang telah mapan. Dengan mengulas negara demokrasi mapan, termasuk AS, Inggris, dan Jerman, diharapkan dapat memberikan pelajaran tentang cara membangun parpol yang demokratis dan membangun sistem rekrutmen untuk mengisi jabatan-jabatan politik dan administrasi yang secara resmi terbuka untuk calon-calon yang berbakat. Selain itu, kemapanan demokrasi di negara-negara ini juga ditunjukkan melalui kecakapan, pengetahuan, dan pengalaman para pemimpin politik serta pimpinan parpol. Ini menunjukkan bahwa ada pola rekrutmen dan kaderisasi dengan mekanisme yang cukup ketat dan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

*Ketiga*, bagi negara demokrasi baru, di antaranya Brazil, Korea Selatan, Filipina, Rusia, dan Rumania diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai upaya membangun partai politik di tengah berbagai problematika transisi demokrasi. Masalah utama yang dihadapi oleh negara-negara ini dalam kaitannya dengan rekrutmen maupun kaderisasi adalah masih kuatnya *patron client* didalam parpol. Namun, upaya parpol untuk melepaskan keterikatan *patron client* tersebut sudah mulai terlihat. Pembelajaran dari negara demokrasi baru amat penting karena Indonesia saat ini juga berada di dalam masa konsolidasi demokrasi yang baru mengalami proses demokratisasi sejak Mei 1998.

*Keempat*, negara yang memberlakukan sistem pemerintahan presidensial dengan kandidat presiden dalam pemilu yang diusung oleh partai politik, termasuk AS, Brasil, dan Korea Selatan. Dari ketiga negara tersebut, kita dapat melihat pilihan-pilihan seleksi kandidat pejabat eksekutif yang dilakukan oleh partai politik.

Jika melihat konteks Indonesia, memang masih terdapat banyak masalah dalam sistem rekrutmen dan kaderisasi parpol, dan fungsinya yang masih belum dijalankan secara maksimal. Sifat parpol masih “tradisional” dan oligarkis, bergantung pada elite parpol sebagai panutan (tokoh) sentral di hampir semua parpol. Karena itulah, dari pemaparan pengalaman negara-negara di bawah ini dapat menjadi pembelajaran sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan pola rekrutmen dan kaderisasi yang ideal bagi partai politik di Indonesia.

## PENGALAMAN REKRUTMEN POLITIK DI NEGARA LAIN

Rekrutmen yang dilakukan oleh parpol tidak hanya dilakukan untuk mencari anggota baru partai, tetapi juga terkait dengan persoalan merekrut dan mencalonkan anggota partai untuk posisi jabatan publik di lembaga eksekutif maupun legislatif. Jika melihat dari pengalaman negara-negara lain, berbagai elemen harus dipertimbangkan di dalam proses rekrutmen partai, mulai dari kriteria calon,

<sup>41</sup> Sistem organisasi partai dan pengelolaan sumber daya partai yang baik merupakan salah satu indikator dari tiga indikator lain dalam pelebagaan sistem kepartaian menurut Mainwaring dan Scully. Tiga indikator lainnya adalah pola kompetisi partai yang stabil, hubungan partai politik yang kuat dengan masyarakat, dan partai politik terlegitimasi sebagai elemen demokrasi yang penting. Dalam S. Mainwaring & T. R. Scully, *Building Democratic Institutions: Party Systems in Latin America*, (Stanford, CA: Stanford University Press, 1995), hlm. 4.

mekanisme nominasi dan seleksi, serta siapa yang akan menjalankan mekanisme tersebut. Karena itu, setiap partai politik tentu memiliki cara yang berbeda untuk menjalankan sistem rekrutmennya masing-masing.

#### a. Rekrutmen Anggota dan Relawan

Pola rekrutmen politik secara umum dibagi menjadi beberapa kategori, yakni rekrutmen anggota dan relawan, pengurus, staf, dan calon pejabat publik (termasuk calon anggota legislatif (caleg), calon kepala daerah, dan calon presiden-wakil presiden). Semua parpol pada dasarnya tidak ada yang membatasi keanggotaannya. Rekrutmen bersifat terbuka. Bahkan untuk partai ideologis sekalipun, seperti Partai Buruh di Inggris dan Partai Hijau di AS, tidak ada pembatasan bahwa partai mereka hanya untuk golongan atau kelompok masyarakat tertentu.<sup>42</sup> Dalam hal ini, pemilih dalam pemilu yang menentukan partai mana yang paling tepat untuk mereka menjadi anggotanya.

Pola rekrutmen politik secara terbuka juga dijalankan oleh negara-negara demokrasi baru seperti Korea Selatan (Korsel), Rusia, maupun Rumania. Semangat keterbukaan dalam pola rekrutmen parpol di Korsel misalnya, dilatarbelakangi saat negara ini masuk masa transisi demokrasi. Sejak itu, parpol Korsel mulai membenahi diri melalui upaya pelembagaan parpol, dari yang mulanya partai massa, berubah menjadi partai kader.<sup>43</sup> Pelembagaan parpol dengan pola rekrutmen terbuka diharapkan sebagai implementasi fungsi parpol secara demokratis.

Sama halnya dengan Rusia dan Rumania, kedua negara ini memberlakukan sistem rekrutmen secara terbuka, walau ada kekhususan dalam pola rekrutmen tersebut. Seperti Rusia,<sup>44</sup> walau prinsip rekrutmen politik dilakukan terbuka tetapi prioritas rekrutmen diberikan kepada individu yang memiliki latar belakang birokrasi di pemerintahan. Sedangkan di Rumania, rekrutmen parpol dilakukan secara terbuka karena parpol-parpol di negara ini menganggap pentingnya pasokan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengisi keterwakilan dari kelompok-kelompok sosial. Pertimbangan kelompok demografis juga dilakukan seperti kelompok pekerja, perempuan, dan etnis minoritas.<sup>45</sup>

Selain membuka proses rekrutmen anggota secara terbuka, partai politik, khususnya di negara-negara maju seperti Inggris, AS, dan Jerman, membuka peluang besar bagi anggota masyarakat untuk menjadi relawan partai. Hampir di seluruh *website* partai, diumumkan kesempatan bagi siapa pun untuk menjadi relawan partai. Sebagai relawan partai, seorang kader memilih untuk terlibat aktif di dalam partai dengan berbagai bentuk kegiatan termasuk menjalankan kegiatan kampanye melalui telepon atau mengunjungi langsung pemilih pemilu, menghadiri kegiatan partai, mengadakan kegiatan partai di rumahnya, dan lain sebagainya.<sup>46</sup>

Prinsip umum rekrutmen anggota dan relawan parpol di Negara demokrasi baru dan demokrasi mapan menganut asas keterbukaan. Khusus Negara demokrasi baru, asas keterbukaan tetap memiliki kekhususan dan prioritas. Namun tetap sebagai salah satu upaya pelembagaan parpol.

<sup>42</sup> Labour Party, *Labour Party Rule Book 2013*, (London: Labour Party; 2013), [www.gp.org](http://www.gp.org) yang diunduh pada 12 September 2016.

<sup>43</sup> Cheol Hee Park, "Institutionalization of Party Political Democracy and the Challenges of Stable Governance in South Korea," dalam *International Political Science Review*, Vol. 30 No. 5, Sage Publication: November 2009: 556.

<sup>44</sup> Hal ini relevan karena partai yang berkuasa di Russia, yaitu Partai United kebanyakan berisi birokrat dan memiliki pengalaman membuat kebijakan dengan *platform* yang tidak jelas, serta mempunyai kontrol terhadap media massa. Lihat Rizki Andono Prakoso (Tesis), *Politik Kekuasaan Vladimir Putin di Rusia Tahun 2003-2007*, (Jakarta: UI, Juni 2012).

<sup>45</sup> Lihat Protsyk & Marius Lupsa Matichescu, *Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transition Evidence From Romania*, ....

<sup>46</sup> Democratic Party of Virginia, 2016, *The Local Committee Chairs Handbook of Democratic Party*



Meskipun partai politik tidak menutup kesempatan kepada siapa pun untuk menjadi anggota, namun partai politik menetapkan persyaratan keanggotaan. Persyaratan yang kerap dicantumkan oleh partai berkaitan dengan komitmen anggota untuk mendukung partai dan kandidat partai di dalam pemilu. Beberapa partai, termasuk Partai Demokrat dan Partai Republik di AS, serta Partai Hijau dan Partai Buruh di Inggris, menyatakan bahwa yang dapat menjadi anggotanya adalah mereka yang bukan anggota partai lain dan tidak memilih kandidat partai lain dalam pemilu.

Di negara-negara demokrasi baru, persyaratan rekrutmen yang diberlakukan relatif berbeda. Telah disinggung sebelumnya, masih ada keterikatan patron di dalam parpol yang mengarah pada dominannya elit parpol. Sebagai contoh di Korsel, saat rekrutmen dilakukan secara terbuka, tetapi aturan main rekrutmen tersebut lebih banyak ditentukan oleh elite parpol ketimbang lewat forum keputusan yang demokratis (musyawarah/rapat).<sup>47</sup>

- Terdapat penetapan tarif (iuran) keanggotaan yang dibayarkan secara rutin.
- Rekrutmen juga memanfaatkan pertemuan langsung menggunakan teknologi media online.

Hal ini memang tidak terlepas dari latar belakang bagaimana berdirinya parpol di Korsel ketika memasuki transisi demokrasi. Di awal transisi demokrasi, parpol di Korsel terbentuk dan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat parpol sebagai salah satu kekuatan politik di negara ini. Parpol merupakan hasil langsung dari konsep fundamental politik itu sendiri yaitu kekuasaan politik. Pihak yang memegang kekuasaan politik di dalam parpol tidak diperkenankan berbagi kekuasaan. Jika berbagi kekuasaan, maka dianggap kehilangan sebagian kekuasaannya sehingga citra parpol akan menjadi turun di mata publik. Dalam konteks akademis, keadaan seperti ini menunjukkan bahwa sifat kekuasaan parpol menjadi sangat personal; menyangkut kewibawaan parpol, di mana semua ini bergantung pada elite parpol itu sendiri.<sup>48</sup>

Karena itu rekrutmen politik yang dilakukan secara terbuka adalah demi mencapai tujuan untuk memperkuat parpol itu sendiri. Selain itu, peran dan pengaruh elit parpol masih kuat dalam menentukan syarat rekrutmen. Parpol di Korsel lebih banyak bergantung pada pemimpin parpol ketimbang ideologi atau struktur organisasi formal.<sup>49</sup> Karena itulah persyaratan rekrutmen parpol dibentuk atas pengaruh elit parpol serta jaringan dan dukungan dari pemimpin partai, sehingga memunculkan konsep *the leader is the party*. Dari sini terlihat adanya ambiguitas dalam rekrutmen parpol di Korsel. Pada satu sisi memang menganut sistem rekrutmen terbuka, namun di sisi lain syarat rekrutmen tersebut masih dipengaruhi oleh elite parpol itu sendiri. Ini menunjukkan pada akhirnya pola rekrutmen parpol justru cenderung tertutup.

Secara lebih khusus, ada juga partai yang menetapkan tarif keanggotaan partai sebagai syarat untuk menjadi anggota<sup>50</sup>. Sebagai contoh, Partai Buruh di Inggris mewajibkan anggotanya membayar secara rutin setiap tahunnya biaya minimum keanggotaan partai, apabila tidak maka keanggotaannya akan dicabut dan harus mendaftar ulang. Namun demikian, tidak semua partai mengharuskan

*of Virginia*, Virginia: Democratic Party of Virginia; The Republican National Committee, 2014, *The Rules of The Republican Party*, The Republican Party; [www.gop.com](http://www.gop.com) yang diunduh pada tanggal 25 September 2016; [www.gp.org](http://www.gp.org) yang diunduh pada 12 September 2016.

47 Cheol Hee Park, "Institutionalization...", hlm. 559.

48 David I. Steinberg & Myung Shin, "Tensions in South Korean Political Parties in Transition: From Entourage to Ideology," dalam *Asian Survey*, Volume 6, July, August 2006: 522.

49 *Ibid.*, hlm. 518.

50 Democratic Party of Virginia, 2016, *Ibid.*; Labour Party, 2013, *Op.cit.*; The Republican National Committee, 2014, *Ibid.*; [www.gp.org](http://www.gp.org).



pembayaran biaya anggota, ada juga yang sifatnya hanya himbauan untuk membayar dana sukarela sebagai anggota seperti halnya diterapkan oleh Partai Demokrat AS.

Jika ditelisik lebih detail, pengaturan dana keanggotaan partai oleh Partai Buruh (Inggris) sangatlah menarik. Di dalam peraturan partai, Partai Buruh hanya mengatur tarif minimum biaya partai, yang artinya setiap anggota dapat membayarkan lebih dari tarif tersebut untuk membantu membangun partai. Selain itu, partai juga memberlakukan tarif minimal keanggotaan yang berbeda kepada beberapa kelompok khusus anggota. Partai memberikan potongan biaya keanggotaan hingga 50% untuk anggota partai yang termasuk ke dalam kategori: pengangguran, pensiunan, dan pekerja dengan jam kerja kurang dari 16 jam/minggu, dan PNS dalam posisi tugas belajar. Partai Buruh juga memberikan potongan biaya khusus kepada anggota muda partai dengan membaginya sesuai usia, misalnya anggota di bawah 19 tahun hanya membayar satu Poundsterling/tahun, anggota di bawah 27 tahun membayar 12 Poundsterling/tahun, dan anggota di bawah 28 tahun membayar 50% dari biaya keanggotaan umum. Sebaliknya, anggota partai yang terpilih menjadi anggota parlemen atau pejabat publik diharuskan membayar lebih dari tarif keanggotaan biasa.<sup>51</sup>

Rekrutmen terhadap anggota dan relawan partai dilakukan partai melalui beberapa cara dengan memanfaatkan pertemuan langsung maupun dengan menggunakan teknologi *media online*. Sebelum masuk ke dalam proses rekrutmen, partai-partai di Inggris dan AS umumnya telah memiliki *database* pendukung partai yang kuat sehingga mampu mengetahui komunitas dan masyarakat di wilayah mana yang potensial dijadikan sasaran rekrutmen partai.<sup>52</sup> Berbasis informasi *database* pendukung partai, partai menjalankan beberapa kegiatan untuk menarik pemilik hak politik menjadi anggota/relawan partai, di antaranya melalui kegiatan dan aktivitas sosial ataupun hiburan, menghubungi melalui telepon, mendatangi dari rumah ke rumah, hingga berjejaring dengan organisasi atau komunitas masyarakat, misalnya Partai Buruh dengan organisasi buruh dan Partai Hijau dengan komunitas pencinta lingkungan. Partai juga menyampaikan program partai dan membuka pendaftaran keanggotaan baru melalui *media online*, yakni *website* resmi partai dan media sosial partai.

## b. Rekrutmen Pengurus dan Staf

Rekrutmen pengurus dan staf partai memiliki kriteria dan proses seleksi yang lebih ketat dibandingkan dengan rekrutmen anggota. Kriteria dan proses seleksi pengurus partai dijalankan melalui sebuah konferensi atau rapat besar partai yang melibatkan pengurus lama dan/atau anggota partai. Rekrutmen pengurus dibutuhkan untuk kepentingan internalnya, di mana setiap partai butuh kader-kader yang berkualitas. Hal ini beralasan karena hanya dengan kader yang demikian ia dapat menjadi partai yang mempunyai kesempatan yang lebih besar

Proses rekrutmen secara detail dan ketat diterapkan oleh Partai Buruh di Inggris. Partai ini mengadakan konferensi yang melibatkan wakil dari partai politik, sekaligus organisasi sayap partai. Delegasi dalam konvensi adalah anggota partai minimal 12 bulan berturut-turut.

<sup>51</sup> Labour Party, 2013, *Ibid*.

<sup>52</sup> Justin Fisher, Edward Fieldhouse, dan David Cutts, 2011, *Members are Not the Only Fruit: Volunteer Activity in Political Parties*, makalah dipresentasikan dalam The Annual Conference of the PSA Elections, Public Opinion, and Parties Specialist Group (EPOP), hlm. 4-6; [www.allthingdemocrat.com](http://www.allthingdemocrat.com) yang diunduh pada 14 September 2016; *California Democratic Party Voter Services Committee*, dalam [www.cadem.org](http://www.cadem.org) yang diunduh pada 14 September 2016; Republican Party of Texas, 2015, *Precinct Chairman Handbook*, Texas: Republican Party of Texas, hlm. 11; Colin Bennett, 2013, "The Politics of Privacy and the Privacy of Politics: Parties, Elections, and Voter Surveillance in Western Democracies," dalam *First Monday*, Vol. 18, No. 8.

untuk mengembangkan diri.<sup>53</sup> Dengan mempunyai kader-kader partai yang baik, parpol tidak akan sulit menentukan pemimpinnya sendiri dan mempunyai peluang untuk mengajukan calon untuk masuk ke bursa kepemimpinan nasional.

Proses pemilihan pengurus yang demokratis seperti ini umum dijalankan oleh partai-partai di negara-negara demokrasi mapan, termasuk Inggris dan AS. Salah satu bentuk proses rekrutmen yang diatur secara detail dan ketat diterapkan oleh Partai Buruh di Inggris. Partai Buruh mengadakan konferensi yang melibatkan wakil dari partai politik, sekaligus organisasi sayap partai. Delegasi dalam konvensi disyaratkan harus menjadi anggota partai selama minimum 12 bulan berturut-turut. Konferensi ini tidak hanya menjalankan proses seleksi, tetapi juga menentukan syarat untuk menjadi pengurus partai. Salah satu persyaratan tetap yang diatur di dalam peraturan Partai Buruh yakni berhubungan dengan komitmen sebagai pengurus partai. Partai Buruh mengatur bahwa pengurus bukanlah anggota parlemen, dan sekretaris jenderal (Sekjen) partai tidak boleh mencalonkan diri menjadi anggota parlemen. Hal ini ditujukan agar pengurus partai fokus kerja untuk mengembangkan partai selama masa jabatannya.<sup>54</sup>

Hal menarik lain dari proses pemilihan pengurus Partai Buruh ada pada mekanisme *voting* yang diterapkannya. Di dalam mekanisme *voting*, tidak ada satu delegasi yang mendapatkan nilai satu suara utuh. Artinya, “one man, one vote” tidak diberlakukan. Nilai *voting* dibagi menjadi dua kelompok suara: (1) delegasi yang mendapatkan 1/3 suara yakni meliputi pengurus lama, anggota partai, dan anggota organisasi sayap partai, dan (2) delegasi yang mendapatkan 1/10 suara yakni pendukung kandidat tetapi bukan anggota partai. Proses *voting* ini dijalankan oleh Partai Buruh dengan dilandasi prinsip keadilan, terbuka, dan transparan. Selain itu, partai juga menjadi representasi yangimbang, khususnya keterwakilan perempuan dan anak muda di dalam pemilihan pengurus ini.<sup>55</sup>

Selain pengurus partai, partai politik di AS juga dikelola secara profesional oleh staf partai. Staf partai bekerja secara koordinatif di bawah pengurus partai untuk menjalankan kerja administrasi dan program kampanye pemenangan partai, misalnya staf keuangan, staf pengembangan *website*, manajer kampanye, staf kampanye media, survey kandidat, pengorganisasi kampanye, dan lainnya. Staf partai direkrut dan diseleksi secara langsung oleh pengurus partai dengan mekanisme terbuka, namun tetap penting bagi partai untuk memastikan bahwa staf tersebut mendukung partai dan kandidatnya. Layaknya rekrutmen kerja profesional lainnya, keahlian dan pengetahuan sesuai dengan posisi kerja menjadi pertimbangan utama seleksi. Hal ini karena staf dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk partai dengan waktu kerja yang jelas<sup>56</sup> dan upah kerja yang profesional.<sup>57</sup>

Pada negara demokrasi baru, salah satunya Filipina memperlihatkan pola rekrutmen pengurus yang relatif berbeda dibandingkan dengan negara demokrasi

53 Lihat Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik (edisi revisi)*, (Jakarta: PT Gramedia, 2008).

54 Labour Party, 2013, *Op.cit.*

55 *Ibid.*

56 Perhitungan perkiraannya adalah min. 35 jam/minggu untuk pekerja penuh waktu, dan kurang dari 35 jam/minggu untuk pekerja paruh waktu.

57 John C. Green, Daniel J. Coffey dan David B. Cohen (eds.), 2014, *The State of The Parties: The Changing Role of Contemporary American Parties*, Maryland: Rowmand & Littlefield, hlm. 314-315; Douglas Rooks, 2016, *Statesman: George Mitchell and the Art of Possible*, Maryland: Rowmand & Littlefield, hlm. 79; Democratic Party of Virginia, 2016, *Op.cit.*; The Republican National Committee, 2014, *Op.cit.*; [www.ohiodems.org](http://www.ohiodems.org) yang diunduh pada 3 September 2016.

yang telah mapan. Secara umum, Filipina sebagai negara demokrasi baru masih dipengaruhi sistem *clientelistic party* yang akhirnya menciptakan istilah partai *trapo* di negara ini.<sup>58</sup> Sistem ini merupakan sistem rekrutmen pengurus melalui cara tertentu, non-program, dan non-ideologi. Artinya, tidak ada persyaratan yang ketat bagi rekrutmen pengurus parpol namun syarat-syarat tersebut tetap ditentukan jaringan elite parpol. Cara kerja partai *trapo* menggunakan jaringan elite politik lama, mendirikan semacam klub organisasi tertentu yang bermuatan politis, demi popularitas parpolnya sendiri.

Persyaratan yang tidak ketat ini tidak terlepas dari keberadaan parpol di Filipina. Banyak analisis menunjukkan bahwa parpol di negara ini cenderung tidak stabil, sebab tidak ada identitas organisasi dan konstituen yang jelas. Bahkan dalam hal rekrutmen, tidak ada *platform* dan program yang berkelanjutan untuk merekrut dan memupuk kader-kadernya agar pemimpin-pemimpin parpol. Sebaliknya, individu yang menjadi pemimpin parpol saat itu juga lebih banyak ditentukan dari kemampuan finansialnya. Pemimpin parpol biasanya yang memiliki kemampuan membiayai partisipasi parpol dalam pemilu. Karena itulah, pemimpin parpol yang tidak memiliki kemampuan ini biasanya posisi kepemimpinannya tidak akan bertahan lama.

Selain itu, hal menarik dari rekrutmen pengurus parpol di Filipina adalah tidak ada batasan visi dan misi yang jelas saat melakukan penyingkapan rekrutmen anggota untuk dijadikan pengurus parpol. Bahkan fenomena parpol di Filipina secara nyata menunjukkan kebanyakan anggota parpol yang menjadi pengurus bertujuan untuk mendukung kepentingan finansial mereka sendiri.<sup>59</sup> Tidak ada iuran rutin dalam kepengurusan tersebut serta tidak jelasnya visi dan misi program parpol. Ini yang kemudian menyebabkan keberadaan parpol di Filipina tidak stabil, karena ketidakaturan aturan internal partainya sendiri.

Di negara Rusia, rekrutmen untuk pengurus parpol hampir sama dengan rekrutmen anggota seperti yang telah diulas sebelumnya. Bahkan prioritas rekrutmen pengurus ditujukan bagi yang betul-betul memiliki pengalaman di birokrasi pemerintahan dan jaringan media massa. Pengalaman ini dibutuhkan agar parpol dapat memiliki akses (lobi) yang relatif mudah ke pemerintahan. Selain itu, rekrutmen pengurus parpol juga mengambil strategi dengan mengombinasikan elemen dengan mengambil kader dari partai sentral (pusat) dan partai regional (daerah). Tujuan dari kombinasi ini adalah agar jaringan parpol meluas sehingga dukungan masyarakat juga semakin banyak ke parpol.

### c. Rekrutmen Kandidat Pejabat Publik

Dalam konteks demokrasi, rekrutmen kandidat pejabat publik oleh parpol pada dasarnya membuka kesempatan yang sama untuk masuk, bersaing (kompetisi), dan dapat menduduki jabatan politik maupun jabatan pemerintahan bagi setiap warga negara. Setelah itu, akan ada persyaratan tertentu yang mesti dipenuhi oleh individu yang ingin direkrut sebagai kandidat tersebut. Persyaratan ini diterapkan oleh parpol dengan pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, sesuai

Di Korsel, aspek menarik yang diterapkan oleh parpolnya adalah dengan menerapkan deposit uang sebagai jaminan saat individu tersebut direkrut sebagai kandidat pejabat publik.

<sup>58</sup> Nathan Gilbert Quimpo, "The Philippines: Political Parties and Corruption," dalam *Southeast Asian Affairs* (2007), ISEAS: 2007: 279.

<sup>59</sup> Clarita R. Carlos & Dennis M. Lalata, with Dianne C. Despi & Portia R. Carlos, *Democratic Deficits in the Philippines: What is to be Done*, (Centre for Political and Development Reform & KAS: 2010), hlm. 16.

Prinsip  
*winnability*  
 merupakan  
 aspek utama  
 parpol di  
 Filipina ketika  
 melakukan  
 rekrutmen  
 kandidat pejabat  
 publik. Prinsip  
 ini melihat "nilai  
 tambah" atau  
 "latar belakang"  
 kandidat yang  
 dinilai punya  
 potensi diterima  
 dan dipilih oleh  
 publik; terlepas  
 dari pilihan  
 publik tadi  
 rasional atau  
 tidak rasional.

aturan yang berlaku. Namun demikian, ada pula negara yang menerapkan rekrutmen kandidat dengan mekanisme yang cair; tanpa adanya aturan yang ketat. Hal ini yang akan dibahas lebih lanjut.

Pada negara demokrasi baru seperti Korsel, aspek menarik yang diterapkan oleh parpolnya adalah dengan menerapkan deposit uang sebagai jaminan saat individu tersebut direkrut sebagai kandidat pejabat publik. Sebagai contoh, dalam pemilu parlemen di Korsel, ketika kandidat telah direkomendasikan sebagai pejabat publik, baik oleh parpol maupun pemilih (untuk calon independen), maka pada saat pencalonan, kandidat tersebut wajib memberikan deposit uang sebagai jaminan dari pencalonannya. Uang deposit tersebut akan dikembalikan jika kandidat menerima setidaknya setengah dari kuota suara yang diperoleh (yang memilihnya).<sup>60</sup> Tujuan dari deposit ini sebenarnya bukan dari nilai nominal uang yang dijamin, tetapi sebagai bukti keseriusan (calon) kandidat ketika sudah masuk dalam proses pemilu.

Secara detail dapat dilihat proses deposit uang yang diterapkan di Korsel. Uang yang dijamin sebanyak 15 juta won atau setara dengan IDR 165 juta (1 won Korea = IDR 11). Uang ini akan dikembalikan sepenuhnya kepada caleg bila ia berhasil meraih suara minimal 15 persen dari surat suara sah. Deposit ini akan dikembalikan separuh bila kandidat hanya berhasil meraih suara di atas 10 persen tapi tidak sampai 15 persen. Uang juga baru bisa dikembalikan bila parpol tempat caleg berafiliasi berhasil meraih minimal satu kursi di parlemen.<sup>61</sup>

Selain itu, rekrutmen kandidat untuk pejabat publik di pemerintahan harus memenuhi mandat dari aturan pemerintah mengenai kuota perempuan. Mulai tahun 2000, parpol di Korsel diwajibkan menempatkan 30 persen kandidat perempuan di dalam daftar calegnya. Kebijakan kuota ini berdampak pada peningkatan yang moderat dalam hal jumlah perempuan anggota dewan, dari sembilan di periode 1996-2000 menjadi 16 orang di periode 2000-2004 (kenaikan dari 3 persen ke 5,86 persen kursi parlemen). Bahkan di tahun 2002, skema kuota ditingkatkan lagi dalam aturan menjadi 50 persen untuk pemilu lokal dengan sistem proporsional, sementara kuota 30 persen diterapkan untuk sistem pemilihan langsung.<sup>62</sup> Dampak dari kebijakan ini langsung terasa dengan peningkatan tajam rasio perempuan di parlemen menjadi 13,04 persen untuk periode 2004-2008.

Sedangkan di Filipina, karena parpol tidak memenuhi fungsinya yaitu melakukan agregasi kepentingan, maka dapat dipastikan rekrutmen untuk kandidat pejabat publik dilakukan melalui mekanisme yang tidak ketat; atau bahkan tidak jelas. Semua ini disebabkan politik patron di dalam parpol yang lebih ditujukan untuk menjaga kepentingan pribadi (pemimpin parpol). Parpol memilih calon ataupun kandidat dengan sangat cair. Lalu, kandidat yang dicalonkan oleh parpol tersebut dijadikan sebagai kendaraan untuk kampanye parpol itu sendiri.<sup>63</sup>

Proses itulah yang kerap terjadi saat parpol di Filipina merekrut kandidat-kandidat yang dicalonkan sebagai pejabat politik maupun pemerintahan. Dalam proses rekrutmen ini, kandidat tidak perlu memiliki pengalaman politik, organisasi

60 Aurel Croissant, "Electoral Politics in South Korea," dalam <http://library.fes.de/pdf-files/iez/01361008.pdf>, hlm. 244.

61 Ella Syafputri, "Keterwakilan Perempuan di Parlemen: Komparasi Indonesia dan Korea Selatan," dalam *Indonesian Journal of International Studies*, Volume I, No. 2, Desember 2014: 113.

62 *Ibid.*

63 Joy Aceron, "It's the (non-) System Stupid!: Explaining 'Mal-Development' of Parties in The Philippines, dalam *Reforming the Philippine Political Party System: Ideas and Initiatives, Debates, and Dynamic*, (FES: 2009), hlm. 8.

ataupun latar belakang manajemen parpol. Hal yang terpenting bagi parpol di Filipina adalah kandidat memiliki jaringan media yang luas, dan kemampuan kandidat itu sendiri untuk menang (*winnability*).<sup>64</sup> Prinsip *winnability* menjadi aspek utama yang dilihat parpol ketika melakukan rekrutmen kandidat pejabat publik. Prinsip ini melihat “nilai tambah” atau “latar belakang” kandidat yang dinilai punya potensi diterima dan dipilih oleh publik; terlepas dari pilihan publik tadi rasional atau tidak rasional. Sebagai contoh, artis, bintang olahraga, penyiar ternama atau menjadi favorit publik yang potensial sebagai pemilih akan sangat dimungkinkan untuk direkrut oleh parpol.

Namun demikian, walau partai *trapo* sifatnya sangat pragmatis, beberapa kalangan mengakui bahwa masih dimungkinkan (terbuka) merekrut kandidat anggota parlemen dari kalangan politisi reformis, atau pun yang berorientasi pada transparansi. Tetapi jumlah kandidat dengan karakteristik ini sedikit, sebab karakter ini dianggap tidak berpotensi meraih kemenangan di dalam pemilu.

Berbeda dengan Filipina dan Korsel, Rumania sebagai negara demokrasi baru justru lebih memiliki tahap dan seleksi yang lebih jelas dalam merekrut individu sebagai calon pejabat publik. Sebagai contoh, Partai Nasional Liberal (*The National Liberal Party*) di Rumania yang memiliki tahap dan seleksi cukup ketat ketika melakukan rekrutmen ini. Parpol ini menilai bahwa sebagai calon pejabat publik dan atau anggota parlemen harus melalui beberapa tahap dan seleksi hingga nantinya menghasilkan keputusan partai. Keputusan parpol dalam menyeleksi/menerima kandidat untuk pemilu parlemen terbagi menjadi dua level:

1. Level Lokal (Daerah): pada level ini delegasi di tingkat lokal memiliki wewenang untuk menyetujui dan mengirimkan hasil validasi data calon yang sudah permanen dalam pemilihan parlemen; dan
2. Level Pusat: pada level ini disusun oleh dua struktur partai utama: delegasi permanen parpol dan biro politik pusat. Delegasi permanen melakukan validasi proposal dari biro politik pusat mengenai daftar calon yang diusulkan. Kemudian, komisi etika sebagai pihak yang mungkin diperlukan oleh biro politik sentral, melakukan analisis, dan kemudian menyetujui atau menolak nama calon dalam pemilihan parlemen Eropa.

Sifat cair dan fleksibilitas rekrutmen kandidat pejabat publik seperti yang terjadi di Korsel dan Filipina memang tidak ditemui pada negara yang sudah mengalami demokrasi mapan. Dari berbagai literatur mengenai rekrutmen kandidat pejabat publik pada negara-negara ini, terdapat beberapa metode seleksi kandidat yang diterapkan oleh partai politik: (1) seleksi oleh pemilih partai (*voter*) melalui pemilihan pendahulu yang diterapkan oleh AS; (2) seleksi oleh anggota partai politik melalui mekanisme konvensi, yang berlaku di AS, Inggris (Partai Konservatif), Irlandia, dan Finlandia; (3) seleksi oleh delegasi partai (pengurus partai) seperti yang diterapkan oleh Inggris (Partai Buruh, Partai Liberal Demokrat), Jerman dan Irlandia; (4) metode seleksi campuran yakni kandidat yang direkomendasikan oleh elite partai kemudian diseleksi oleh anggota partai dan delegasi partai, yang berlaku di Belgia, Belanda, Swedia (Partai Komunis), New Zealand (Partai Buruh); (5) seleksi dijalankan oleh sekelompok elite partai,

Hal yang terpenting bagi parpol di Filipina adalah kandidat memiliki jaringan media yang luas, dan kemampuan kandidat itu sendiri untuk menang (*winnability*). Prinsip *winnability* menjadi aspek utama yang dilihat parpol ketika melakukan rekrutmen kandidat pejabat publik.

64 Nathan Gilbert Quimpo, “*The Philippines...*,” hlm. 284.



Hampir semua parpol Di Inggris, mewajibkan caleg adalah anggota partai. Indikatornya adalah: dari segi lama menjadi anggota dan dari segi pembayaran iuran.

seperti yang berlangsung di Jepang (Partai Liberal Demokrat hingga tahun 1990) dan Perancis (*Rassemblement Pour la Republique* di Perancis); dan (6) seleksi dilakukan hanya oleh pemimpin partai, di antaranya diterapkan oleh Inggris (Partai Nasional Inggris), Italia (Forza Italia), dan Perancis (Front Nasional).<sup>65</sup>

Setiap partai politik memiliki peraturan yang detail dan ketat mengenai bagaimana melakukan rekrutmen dan mencalonkan kandidat untuk anggota parlemen. Terdapat partai politik yang memiliki kriteria jelas tentang siapa yang dapat dicalonkan, dan ada juga yang tidak. Di Inggris, hampir semua partai mewajibkan caleg harus merupakan anggota partai. Terdapat dua indikator anggota partai yang dapat dicalonkan yakni dari segi lama menjadi anggota dan dari segi pembayaran iuran keanggotaan. Partai Buruh dan Partai Hijau di Inggris mensyaratkan bahwa setiap caleg harus telah menjadi anggota partai selama minimal 12 bulan berturut-turut. Sementara Partai Nasional Inggris menyatakan hanya anggota partai yang membayar iuran keanggotaan saja yang dapat menjadi caleg. Situasi ini berbeda dengan partai-partai di Jerman dan AS yang membuka kesempatan kepada siapa pun, tidak hanya anggota, untuk menjadi caleg. Namun, untuk kasus Jerman, partai umumnya tetap memberikan keuntungan bagi caleg yang merupakan anggota partai dibandingkan dengan mereka yang tidak, yakni dengan menempatkan caleg anggota partai pada nomor urut atas di dalam daftar kandidat.<sup>66</sup>

Berdasarkan penelitian Hazan dan Rahat, metode seleksi kandidat parlemen di banyak partai di Eropa, Amerika Latin, AS, dan Israel telah berjalan menjadi semakin demokratis dan inklusif.<sup>67</sup> Di tiga negara demokrasi mapan yang menjadi studi kasus, yakni Jerman, Inggris, dan AS, proses seleksi yang demokratis pun tampak jelas terlihat. Di Jerman dan Inggris, partai politik memberikan kekuasaan bagi pengurus partai untuk memilih dan menyeleksi caleg.

Terdapat tiga mekanisme pemilihan yang dilakukan oleh partai-partai di Inggris dan Jerman, di antaranya adalah: (1) mekanisme seleksi yang dilakukan secara bertahap dari seleksi oleh pengurus tingkat distrik/lokal/region kemudian dilanjutkan dengan seleksi oleh pengurus pusat partai. Hal ini diterapkan oleh Partai Hijau di Inggris, di mana daftar bakal caleg diputuskan oleh pengurus partai di tingkat bawah yang kemudian dibahas dan diputuskan secara final oleh pengurus pusat dan majelis regional yang terdiri atas perwakilan pengurus daerah; (2) mekanisme seleksi dijalankan melalui sebuah forum yang terdiri atas delegasi distrik/daerah/lokal. Dalam proses tersebut, pengurus pusat memiliki dua otoritas yakni memberikan rekomendasi nama bakal caleg dan mengumumkan keputusan nama caleg kepada publik. Beberapa partai yang menerapkan sistem ini di antaranya *Christlich Demokratische Union* (CDU), *Christlich Soziale Union* (CSU), *Freie Demokratische Partei* (FDP), *Die Linke* (*The Left*), Partai Hijau di Jerman, serta Partai Liberal Demokrat dan Partai Buruh di Inggris; dan (3) Seleksi dan penentuan calon dilakukan oleh ketua partai di tingkat pusat. Artinya,

<sup>65</sup> Rahat dan Hazan, dalam Jean-Benoit Pilliet, Emilie Van Haute, dkk., 2012, *Constitutional Affairs: Criteria, Conditions, and Procedures for Establishing a Political Party in the Member States of the European Union*, (Brussels: European Parliament, 2010), hlm. 52-53.

<sup>66</sup> Jean-Benoit Pilliet, Romyana Kolarova, dkk., *Constitutional Affairs: The Selection of Candidates for the European Parliament by National Parties and the Impact of European Political Parties*, (Brussels: European Parliament, 2009), hlm. 58-71, 348-357; The Republican National Committee, 2014, *Op.cit*; Democratic Party of Virginia, 2016, *Op.cit*.

<sup>67</sup> Rahat dan Hazan, 2010, dalam Jean-Benoit Pilliet, Emilie Van Haute, dkk., 2012, *Op.cit.*, hlm. 52-53.

caleg ditentukan oleh individu elite partai, bukan oleh komite pengurus pusat. Mekanisme ini diterapkan oleh Partai Nasional British.<sup>68</sup>

Berbeda dengan Inggris dan Jerman yang menggunakan mekanisme pemilihan caleg oleh pengurus partai, AS memberikan kesempatan kepada pemilih partai (*voter*) dan/atau yang juga merupakan anggota partai untuk menyeleksi caleg. AS menggunakan mekanisme yang disebut sebagai *primary election* atau pemilihan pendahuluan untuk memilih calon anggota legislatif partai. Sebelum diselenggarakan pemilihan pendahulu, pengurus partai berkewajiban untuk memilih bakal caleg yang nama-namanya akan dikompetisikan di dalam pemilihan pendahuluan. Pengurus tidak hanya memilih bakal caleg dari anggota-anggota partainya saja, tetapi harus secara aktif menjaring bakal caleg potensial dari luar partai.

Sistem pemilihan pendahuluan yang berjalan di AS tidak bersifat seragam karena berbeda antar negara bagian. Mekanisme ini terbagi menjadi tiga bentuk: *pertama*, pemilihan pendahuluan tertutup di mana yang memilih harus merupakan anggota partai. Hal ini diterapkan oleh 11 negara bagian, yakni Delaware, Florida, Kansas, Maine, Nebraska, New Jersey, New Mexico, New York, Kentucky, Pennsylvani, dan Wyoming; *kedua*, pemilihan pendahuluan semi-terbuka, di mana tidak hanya pengurus partai saja yang memilih tetapi juga pemilih pemilu yang bukan anggota partai. Bahkan, pemilih pemilu yang bukan merupakan anggota tersebut berhak mengganti pilihan calegnya saat pemilu parlemen sebenarnya diselenggarakan. Sebanyak 13 negara bagian menerapkan mekanisme ini, meliputi Alaska, Arizona, Colorado, Iowa, Kansas, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, North Carolina, Oregon, Rhode Island, Utah, and West Virginia; serta *ketiga*, pemilihan pendahuluan terbuka yakni penentuan caleg partai dilakukan oleh pemilih pemilu terdaftar yang bukan anggota partai politik. Sebelas negara bagian, termasuk Alabama, Arkansas, Georgia, Hawaii, Michigan, Minnesota, Missouri, Montana, North Dakota, Vermont, and Wisconsin, menggunakan mekanisme ini.<sup>69</sup>

Tidak hanya untuk menyeleksi caleg, pemilihan pendahuluan juga digunakan sebagai mekanisme untuk memilih calon gubernur, wakil presiden serta presiden. Hasil dari pemilihan pendahuluan ini digunakan oleh parpol sebagai pertimbangan untuk mengganti atau mempertahankan calonnya. Mekanisme pemilihan pendahuluan ini juga dapat dimasukkan dalam proses rekrutmen kandidasi parpol di AS. Secara singkat, pemilihan pendahuluan diilustrasikan ketika negara-negara bagian melakukan pemilihan pendahuluan atau kaukus untuk menentukan calon dari partai yang akan mengikuti konvensi nasional. Konvensi nasional di AS merupakan suatu ajang di mana calon-calon partai hasil pemilihan pendahuluan akan diseleksi, kemudian hasil seleksi tersebut dijadikan pertimbangan bagi parpol yang akan menetapkan kandidat presidennya dan atau kandidat wakil presiden, termasuk calon gubernur.

Jika di AS mekanisme pemilihan pendahuluan menjadi aspek unik dalam melihat rekrutmen kandidat pejabat publik, khususnya calon presiden atau pun gubernur; di Inggris memiliki aspek yang juga berbeda. Partai Buruh Inggris

AS memberikan kesempatan kepada pemilih partai (*voter*) dan/atau anggota partai untuk menyeleksi caleg dengan menggunakan mekanisme yang disebut *primary election* atau pemilihan pendahulu untuk memilih calon anggota legislatif partai.

<sup>68</sup> Jean-Benoit Pillet, Romyana Kolarova, dkk., 2009, *Op.cit.*, hlm. 58-71, 348-357.

<sup>69</sup> Ann Bowman, *State and Local Government: The Essentials*, (Boston: Wadsworth, 2012), hlm. 77-78; Thomas R. Dye, *Politics in States and Communities*, (New Jersey: Pearson Education, 2009), hlm. 151-153; 21 Juli 2016, *State Primary Election Types*, dalam [www.ncsl.org](http://www.ncsl.org) yang diakses pada 26 September 2016.

Partai Buruh Inggris menerapkan sistem kontrak (perjanjian) antara parpol dengan calon kandidat apabila calon secara resmi diusung oleh parpol. Substansi dalam sistem kontrak ini terdiri dari dua poin. Pertama, apabila kandidat partai berhasil terpilih dalam pemilihan, maka wajib memperjuangkan kebijakan yang berorientasi dan merepresentasikan kepentingan publik. Di sini parpol akan melakukan evaluasi berkala terhadap pejabat publik terpilih tadi. Kedua, pejabat publik terpilih wajib menyerahkan sebesar dua persen (2%) dari pendapatan (gaji) jabatannya kepada partai.

dapat dijadikan contoh. Setiap individu yang ingin dicalonkan sebagai pejabat publik, maka minimal ia wajib menjadi anggota Partai Buruh selama enam bulan berturut-turut sebelum menjadi (atau dijadikan) calon. Kemudian, pada masa proses pencalonan, individu tersebut minimal telah menjadi anggota parpol selama 12 bulan. Apabila ia terpilih sebagai pejabat publik (misal PM), ia wajib tetap menjadi anggota partai dalam masa jabatannya sebagai pejabat publik tersebut.

Memang ada beberapa persamaan prinsip bagi negara-negara demokrasi mapan dalam menerapkan rekrutmen kandidat pejabat publik. Bagi Partai Buruh Inggris, prinsip yang dianut sama dengan Jerman dan AS, yaitu menganut asas inklusif (terbuka), transparan, dan adil. Maksud dari adil bagi partai ini adalah saat melakukan rekrutmen kandidat, wajib mempertimbangkan semua komposisi masyarakat, baik dari kelompok minoritas termasuk perempuan, kelompok disabilitas, dan sebagainya. Prinsip ini menunjukkan bahwa rekrutmen sebagai kandidat pejabat publik tidak semata menganut prinsip *winnability* (kemampuan menang seorang kandidat) seperti yang terjadi di negara-negara demokrasi baru, melainkan juga persamaan hak bagi semua orang, termasuk kelompok minoritas.

Selain prinsip komposisi yang adil, partai ini juga menerapkan sistem kontrak (perjanjian) antara parpol dengan calon kandidat apabila calon secara resmi diusung oleh parpol dalam kompetisi pemilu. Secara garis besar, substansi dalam sistem kontrak ini terdiri atas dua poin. Pertama, apabila kandidat partai berhasil terpilih dalam pemilihan, maka wajib memperjuangkan kebijakan yang berorientasi dan merepresentasikan kepentingan publik. Di sini parpol akan melakukan evaluasi berkala terhadap pejabat publik terpilih tadi. Kedua, pejabat publik terpilih wajib menyerahkan sebesar dua persen (2%) dari pendapatan (gaji) jabatannya kepada partai. Hal ini menunjukkan bahwa sebetulnya kewajiban menyerahkan sebagian (kecil) pendapatannya kepada parpol berlaku juga di negara-negara yang demokrasi sudah mapan.

Jika dibandingkan rekrutmen kandidat pejabat publik pada partai di AS, maka dapat mengambil contoh Partai Demokrat AS. Dalam hal kandidasi, pencalonan kandidat dapat dilakukan melalui dua metode seleksi. Pertama, partai yang melakukan gerakan rekrutmen aktif dalam menjaring calon (kandidat pejabat publik) yang potensial. Dalam konteks ini, calon potensial tersebut tidak mesti anggota partai. Kedua, bakal calon yang aktif mendaftarkan diri kepada parpol. Gambaran ini memperlihatkan bahwa ada pola yang berbeda antara partai di AS dengan di Inggris saat melakukan proses rekrutmen kandidat pejabat publik. Di Inggris, melalui contoh Partai Buruh, keanggotaan parpol mutlak menjadi aturan main dalam melakukan seleksi, sedangkan di AS tidak demikian. Namun demikian, prinsip rekrutmen kandidat pejabat publik yang dilakukan oleh Partai Demokrat AS tetap hampir sama dengan yang dilakukan oleh Partai Buruh di Inggris. Partai ini menganut prinsip kebebasan, termasuk kebebasan berpartisipasi politik, kebebasan berbicara, kebebasan menyatakan pendapat, dan sebagainya. Lalu menerapkan prinsip kompetisi yang adil dan damai, pluralitas, inklusif, serta transparan dan akuntabel. Kandidat partai yang sudah masuk dalam daftar bakal calon sesuai dengan prinsip tadi, akan diuji melalui pemilihan pendahuluan (*primary election*) untuk melihat elektabilitas calon tersebut.



## PENGALAMAN KADERISASI PARPOL DI NEGARA LAIN

Dalam menjalankan fungsi rekrutmen politik, kelanjutan rekrutmen ini juga perlu melihat bagaimana sistem kaderisasi parpol diterapkan. Hal ini perlu dikaji karena sistem dan metode kaderisasi dalam parpol akan berpengaruh pada kualitas SDM parpol yang (nantinya) disodorkan oleh parpol kepada masyarakat, terutama SDM-SDM yang akan ditempatkan sebagai kandidat pejabat publik. Selain itu, kaderisasi juga menjadi aspek penting dalam organisasi mana pun, termasuk parpol. Oleh karena itu, sistem dan kaderisasi parpol bergantung pada kemampuan parpol mentransformasikan nilai-nilai kaderisasi ke dalam aturan internal mengenai penjenjangan kader.

Aturan internal tersebut jelas menjadi otoritas penuh dan tanggung jawab parpol. Secara ideal, manifestasi ideologi maupun bentuk parpol adalah dalam bentuk aturan main kaderisasi tersebut. Apalagi, jika menganut atau menjalankan mandat sistem demokrasi, sistem dan kaderisasi parpol menjadi penting untuk dijalankan dengan aturan main yang jelas, sesuai dengan nilai demokrasi.

Namun demikian, tampaknya aturan main yang dikembangkan dalam sistem kaderisasi parpol di negara-negara demokrasi baru masih relatif “cair” dan normatif. Misalnya di Korsel, aspek nilai yang ditanamkan bagi kaderisasi anggota parpol adalah pada nilai budaya Konfusianisme, di mana berpolitik dalam parpol menekankan pada perilaku moral. Sebagai contoh, nilai tersebut diterjemahkan semangat anti korupsi untuk kader-kadernya.<sup>70</sup> Namun penekanan prinsip ini hanya sampai pada penerjemahan semangat anti korupsi.

Umumnya, parpol di negara ini memang telah menawarkan beberapa program prioritas yang tercermin dalam platform parpol, tetapi tidak termasuk program kaderisasi anggotanya. Rata-rata parpol tidak melatih dan/atau melakukan kaderisasi kepemimpinan baru (regenerasi) secara serius. Tidak hanya kaderisasi kepemimpinan, kaderisasi anggota parpol yang ditempatkan sebagai calon kandidat anggota parlemen maupun pejabat politik tidak berjalan dengan ketat. Karena itulah fenomena terpilih atau tidaknya calon parpol dalam keanggotaan Majelis Nasional di Korsel tidak mengubah kebiasaan mereka untuk sering berpindah partai, mencari kesempatan utama untuk mengakomodasi kekuatan tanpa memperhatikan setiap basis ideologis, kecuali anti/sentimen komunis.<sup>71</sup> Ini menunjukkan loyalitas anggota parpol terhadap parpolnya sendiri juga tidak kuat.

Walau jenjang kaderisasi parpol di negara ini tidak spesifik, namun elite parpol ternyata masih punya pengaruh kuat dalam mengevaluasi anggotanya. Tetapi evaluasi yang dilakukan baru terbatas pada nilai dan semangat anti korupsi tadi. Ini yang masih terlihat jelas pada sebagian besar anggota parpol di Korsel, yang sangat menjunjung tinggi nilai tersebut. Apabila ada anggota parpol yang terbukti melakukan tindak korupsi ini, biasanya mereka akan mundur dari jabatan politiknya, baik jabatan pemerintahan maupun jabatan struktural di dalam parpol.

Di Filipina, mekanisme kaderisasi parpol lebih cair dibandingkan dengan Korsel. Penerapan kaderisasi tidak terlepas dari sistem trapo yang menjadi ciri khas parpol di Filipina. Kaderisasi dalam partai trapo dilakukan oleh pengurus parpol dan penekanan nilai kaderisasi pada prinsip *winnability* parpol. Intinya adalah parpol melakukan kaderisasi anggotanya bukan untuk mencetak kualitas kader, melainkan hanya untuk memenangkan kompetisi (pemilu). Oleh karena

Di Korsel, aspek nilai yang ditanamkan bagi kaderisasi anggota parpol adalah pada nilai budaya Konfusianisme, di mana berpolitik dalam parpol menekankan pada perilaku moral. Sebagai contoh, nilai tersebut diterjemahkan semangat anti korupsi untuk kader-kadernya.

<sup>70</sup> Cheol Hee Park...*Op.cit.*

<sup>71</sup> David Steinber & Myung Shin, “*Tensions...*,” hlm. 523.

itu, tujuan akhir dari nilai kaderisasi parpol di Filipina adalah kemenangan kader di dalam pemilu. Istilahnya yang populer yaitu kemenangan kader adalah kemenangan parpol. Nilai “kemenangan” memiliki arti besar dalam hampir semua parpol di Filipina. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mekanisme kaderisasi parpol di Filipina tidak jelas. Begitu pula jenjang kaderisasinya. Individu yang diangkat menjadi pimpinan parpol bergantung pada elite parpol itu sendiri; karena lingkaran patron begitu kuat.

Di Rumania, kandidat yang boleh mencalonkan menjadi anggota parlemen harus anggota (kader) partai aktif dan telah diakui oleh bagian SDM partai, telah diakui sebagai kader yang militan, dan sudah melewati jenjang karir dengan hasil penilaian (evaluasi) yang baik. Pada tahap selanjutnya, kader parpol aktif yang telah memenuhi ketentuan tadi, pada saat mencalonkan harus memberitahukan niat mereka di daerahnya setidaknya satu tahun sebelum dimulainya kampanye pemilu.

Namun fenomena berbeda terjadi di Rumania. Walaupun sama-sama sebagai negara demokrasi baru seperti Filipina dan Korsel, tampaknya sistem kaderisasi parpol di Rumania relatif berjalan dengan baik dan terukur. Misalnya Partai Demokrat Liberal (The Democrat Liberal Party)<sup>72</sup>. Partai ini menerapkan sistem kaderisasi yang ketat, dan menyiapkan kadernya untuk ditempatkan menjadi anggota parlemen. Artinya, kader parpol merupakan individu yang dipersiapkan dengan matang, melalui tahap-tahap (jenjang) karir sebagai kader, lalu sebagai calon pejabat publik di masa mendatang.

Hal ini terlihat di dalam aturan internal partai di mana pada masa pemilu parlemen, kandidat yang boleh mencalonkan menjadi anggota parlemen harus anggota (kader) partai aktif, yang diakui oleh bagian SDM partai, telah diakui sebagai kader yang militan, dan sudah mengalami jenjang karir di parpol dengan hasil penilaian (evaluasi) yang baik. Pada tahap selanjutnya, kader parpol aktif yang telah memenuhi ketentuan tadi, pada saat mencalonkan harus memberitahukan niat mereka di daerahnya setidaknya satu tahun sebelum dimulainya kampanye pemilu.

Pembangunan kaderisasi yang sama juga dilakukan oleh Partai Sosial Demokrat (The Social Democrat Party)<sup>73</sup>. Kader partai adalah individu yang sebelumnya direkrut menjadi anggota parpol, kemudian mereka diberikan supervisi parpol, sampai pada tahap di mana (kualitas) kader tersebut diuji melalui penilaian publik (masyarakat). Hal ini dapat dilihat pada ilustrasi saat kandidat sudah berada pada tingkatan kader yang disiapkan untuk calon anggota parlemen. Partai Sosial Demokrat di tingkat daerah atau kota berhak untuk menyelenggarakan pemilihan pendahuluan sebagai sarana untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kadernya sendiri. Hasil evaluasi ini dijadikan *feedback* untuk parpol dalam menilai kesiapan dan elektabilitas kader mereka apabila dicalonkan dan berkompetisi dalam ajang pemilu parlemen atau sebagai kandidat senator.

Bagi negara demokrasi mapan, kaderisasi parpol menjadi dasar dalam menentukan individu untuk menjadi calon politisi, pengurus parpol, atau calon pejabat publik. Hal ini terlihat pada konsep kaderisasi parpol di Inggris, khususnya Partai Buruh. Partai ini menerapkan dengan jelas bentuk kaderisasi terhadap para anggotanya. Bentuk kaderisasi yang diterapkan antara lain: partai memberikan pelatihan dan pendidikan khusus mengenai politik kepada seluruh anggotanya, termasuk kepada anggota perempuan dan anggota muda partai. Pelatihan yang diberikan memiliki tingkatan dan substansi berbeda, tergantung tujuan dari pelatihan tersebut. Misalnya, ada pelatihan yang diberikan kepada anggotanya dalam rangka menjadi politisi, termasuk bagaimana menjadi pengurus partai maupun kandidat jabatan publik.

<sup>72</sup> European Parliament's Committee on Constitutional Affairs, *The Selection of Candidates for The European Parliament By National Parties and the Impact of European Political Parties*, Brussels: 2009, hlm. 272-275.

<sup>73</sup> *Ibid.*

Tidak hanya pelatihan, bentuk kaderisasi lainnya yang menjadi kebijakan parpol adalah mendorong para anggotanya agar aktif terlibat dan dekat dengan komunitas masyarakat, termasuk bagaimana mengadakan kegiatan (aktivitas) komunitas, membangun jejaring dengan komunitas, serta terlibat dan aktif menjadi anggota organisasi masyarakat. Keaktifan dalam organisasi masyarakat dinilai sebagai pintu awal bagi kader parpol dalam membangun jejaring dan ikatan, serta mengidentifikasi kepentingan-kepentingan masyarakat yang layak diperjuangkan, khususnya yang sesuai dengan garis kebijakan partai. Kemudian, untuk membentuk pengalaman politik para anggotanya, partai ini juga menerapkan kebijakan kaderisasi agar anggotanya wajib terlibat dalam berbagai bentuk kegiatan partai. Sebagai contoh, anggota harus aktif menjalankan kampanye, melakukan rekrutmen partai, terlibat dalam pembuatan kebijakan partai, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan terdapat keseimbangan antara membangun kader sebagai calon politisi maupun pejabat publik dengan bentuk aktivitas politiknya di dalam partai.

Bentuk kaderisasi seperti yang dilakukan oleh partai di Inggris juga hampir sama dengan partai di AS, salah satunya Partai Demokrat. Walaupun rekrutmen kandidat pejabat publik yang dilakukan oleh partai ini tidak seketat yang dilakukan oleh Partai Buruh Inggris, namun untuk kaderisasi tampaknya menjalankan kebijakan yang terarah dengan jelas. Beberapa kebijakan kaderisasi yang diterapkan oleh partai ini antara lain: menetapkan dan memastikan diimplementasikannya pendidikan politik, pengenalan sistem pemilu, dan sistem politik kepada para anggotanya. Kemudian, partai juga memberikan pendidikan politik secara khusus kepada kader dan kandidat pejabat publik partai. Selain itu, para kader partai juga didorong agar terlibat dalam aktivitas masyarakat. Keterlibatan ini dimaksudkan agar anggota parpol dapat meningkatkan partisipasi publik dan melakukan rekrutmen (kembali) serta melatih para kandidat politik yang direkrut dari luar parpol.<sup>74</sup>

### REKRUTMEN DAN KADERISASI: SEBUAH PEMBELAJARAN

Rekrutmen dan kaderisasi parpol pada dasarnya menjadi fungsi strategis dalam membesarkan nama parpol sekaligus mencetak calon-calon individu, baik untuk anggota, pengurus parpol, jabatan publik maupun pemerintahan yang berkualitas. Ini merupakan asumsi dasar konsep rekrutmen dalam konteks sistem politik demokrasi. Asumsi inilah yang diuji dalam melihat pengalaman sistem rekrutmen dan kaderisasi negara lain, khususnya negara demokrasi baru dan negara demokrasi mapan.

Dalam hal pembelajaran rekrutmen parpol, dapat dilihat pada tiga bagian. **Pertama**, dari nilai dan prinsip yang dianut. Baik negara demokrasi baru maupun demokrasi mapan sama-sama menjalankan prinsip keterbukaan di mana di dalam prinsip ini tetap memiliki kekhususan prinsip, seperti prioritas-prioritas tertentu saat menjalankan rekrutmen politik. Kekhususan dalam bentuk prioritas tadi cukup beralasan terutama bagi negara demokrasi baru. Negara-negara ini masih mempraktikkan cara berpolitik dengan tujuan utama meraih kemenangan. Hal ini cukup beralasan sebab biasanya bagi negara-negara transisi demokrasi masih memandang penting kompetisi politik yang sedemikian bebas ketimbang fokus

- Baik negara demokrasi baru maupun demokrasi mapan sama-sama menjalankan prinsip keterbukaan, walau tetap memiliki kekhususan prinsip, seperti prioritas-prioritas tertentu saat menjalankan rekrutmen politik.
- Masalah budaya politik patrimonial masih menjadi dilema parpol di negara-negara demokrasi baru.
- Sistem iuran tampaknya sudah menjadi bagian universal dari hampir tiap parpol di negara demokrasi baru maupun demokrasi mapan.

<sup>74</sup> Lihat Abginn (2014), "Recruitment Options for a Democratic Majority in the US House in 2016," dalam [www.aceproject.org](http://www.aceproject.org), diakses melalui [www.dailykos.com](http://www.dailykos.com).

pada rekrutmen maupun kaderisasi. Berbeda dengan negara demokrasi mapan yang orientasi rekrutmen politiknya diarahkan pada keseimbangan berpolitik dan mencetak kader (regenerasi SDM).

Aspek lainnya yang dapat dipelajari adalah bahwa masalah budaya politik patrimonial masih menjadi dilema parpol di negara-negara demokrasi baru. Ini terjadi di negara-negara yang masih mengalami demokratisasi. Namun setidaknya ada upaya perlahan dari parpol agar bisa keluar dari posisi dilema tadi. Ini ditunjukkan dengan upaya parpol di Filipina maupun Korsel yang tetap menjalankan nilai inklusivitas walau sifatnya masih samar. Memang tidak dapat dipungkiri dominasi elite parpol masih terjadi. Bahkan jargon *the leader is the party* merupakan hal menarik karena pada satu sisi, jika kepemimpinan parpol memang karismatik dan baik, sistem rekrutmen yang dijalankan kemungkinan bisa saja baik. Tetapi kelemahannya adalah tidak dibangun pelembagaan sistem rekrutmen. Sebaliknya, jika kepemimpinan parpol tidak berkualitas, dapat menjadi penghambat bagi kaderisasi parpol.

Selain budaya politik patrimonial, sifat non-ideologi maupun non-program tampaknya menjadi kekuatan tersendiri bagi parpol yang cenderung bertujuan pada “kemampuan untuk menang.” Sebab dalam pandangan parpol, tanpa harus berpijak pada ideologi atau pun program, maka yang dimanfaatkan adalah jaringan elite parpol yang dimilikinya. Ini menjadi semacam strategi politik bagi parpol agar semakin mudah meraih kemenangan dalam kompetisi pemilu. Dari sini terlihat bahwa persoalan budaya politik patrimonial di negara-negara demokrasi baru masih menjadi pekerjaan rumah (PR) yang harus diselesaikan, baik oleh parpol itu sendiri maupun dari kebijakan negara.

Pembelajaran lainnya dari sistem rekrutmen parpol adalah diterapkannya sistem iuran keanggotaan parpol secara rutin. Sistem iuran tampaknya sudah menjadi bagian universal dari hampir tiap parpol di negara demokrasi baru maupun demokrasi mapan. Apalagi iuran ini juga diterapkan saat parpol melakukan rekrutmen kandidat pejabat publik seperti di Korsel. Ada mekanisme deposit (uang) bagi kandidat yang ingin mencalonkan sebagai pejabat publik, khususnya sebagai anggota parlemen. Selain itu pemotongan pendapatan dari jabatannya juga dilakukan. Apabila ada kandidat yang berhasil menjadi pejabat publik, maka wajib menyerahkan sebagian pendapatannya untuk kepentingan parpol. Dengan demikian, aspek iuran (pembayaran) menjadi sebuah hal yang terelakkan bagi hampir semua parpol dalam menerapkan sistem rekrutmen yang berkualitas.

Sistem rekrutmen belakangan ini juga mengandalkan teknologi dan jejaring dengan tujuan agar lingkup penjangkaran dapat lebih luas. Pertimbangan mengandalkan aspek teknologi saat ini lebih populer, bahkan untuk mencari (calon) anggota yang berkualitas. Apalagi pemanfaatan jejaring teknologi menjadi dasar bagi parpol saat memutakhirkan data para anggotanya. Dengan demikian, secara administratif, sistem rekrutmen parpol dapat lebih tertib dan pendataan tersebut bisa dijadikan bahan analisa maupun pertimbangan kebijakan parpol saat melakukan fungsi rekrutmen politik di tahap selanjutnya.

**Kedua**, pembelajaran dapat dilihat dari mekanisme atau aturan main seleksi keanggotaan yang diterapkan oleh parpol saat melakukan rekrutmen. Pembelajaran ini khususnya dapat dilihat pada parpol di negara demokrasi mapan. Parpol melakukan seleksi anggota maupun pengurus melalui mekanisme yang formal dan ketat. Bahkan jika mengambil contoh, Partai Buruh Inggris sampai melakukan

Jargon *the leader is the party* merupakan hal menarik karena pada satu sisi, jika kepemimpinan parpol memang karismatik dan baik, sistem rekrutmen yang dijalankan kemungkinan bisa saja baik. Tetapi kelemahannya adalah tidak dibangun pelembagaan sistem rekrutmen. Sebaliknya, jika kepemimpinan parpol tidak berkualitas, dapat menjadi penghambat bagi kaderisasi parpol.

konferensi sebagai salah satu mekanisme seleksi rekrutmen keanggotaannya. Selain itu, juga dilakukan pemisahan tugas dan fungsi anggota atas nama asas profesional. Pengurus parpol bukan anggota parlemen, begitu pula sebaliknya. Bahkan seseorang yang menjabat sebagai Sekjen parpol dilarang mencalonkan diri sebagai kandidat pejabat publik. Sebab pengurus parpol diproyeksikan dan bertugas mengembangkan parpol dari dalam (internal).

Pembelajaran **ketiga** adalah dengan melihat bagaimana mekanisme rekrutmen untuk kandidat pejabat publik. Banyak hal yang bisa diambil pelajaran dari negara-negara demokrasi mapan, termasuk sebagian negara demokrasi baru. Inggris, Korsel, AS, termasuk Jerman menerapkan prioritas rekrutmen bagi kelompok minoritas. Hal ini sudah menjadi aturan universal parpol yang mengklaim sebagai partai dalam sistem demokrasi. Sebagai contoh, diterapkannya kebijakan kuota perempuan maupun representasi kelompok minoritas dan disabilitas.

Selain representasi kelompok, pembelajaran yang dapat diambil dalam mekanisme ini adalah pertimbangan pengalaman politik seseorang yang menjadi sorotan parpol. Pengalaman ini—oleh beberapa parpol—dijadikan analisis peluang (calon) kandidat dalam memenangkan kompetisi pemilu. Pengalaman politik ini bisa sebagai pejabat politik, pemerintah ataupun yang (pernah) duduk di birokrasi pemerintahan. Tidak hanya pengalaman politik; pertimbangan sebagai anggota parpol juga menjadi dasar bagi parpol dalam menentukan calon kandidat pejabat publik.

Dan akhirnya pembelajaran dalam mekanisme ini adalah adanya beberapa tahap seleksi yang harus dilalui oleh calon kandidat pejabat publik. Proses ini merupakan aturan kebijakan parpol yang terlembaga dan berlaku bagi setiap calon kandidat pejabat publik. Tidak hanya itu, proses ini juga untuk melihat elektabilitas calon sehingga parpol dapat memutuskan apakah si calon layak diusung atau tidak; mulai dari seleksi tingkat parpol, daerah, dan pusat. Atau bisa juga melalui *primary election* (pemilihan pendahuluan), analisis elektabilitas oleh pengurus pusat hingga berujung pada keputusan parpol.

Dalam hal pembelajaran kaderisasi parpol juga banyak hal penting yang dapat diambil. Sebab, sebagaimana diketahui, bahwa terdapat jalur rekrutmen berdasarkan kaderisasi. Dalam hal ini, rekrutmen politik tergantung pada proses seleksi maupun mekanisme penyaringan di dalam parpol itu sendiri. Artinya, parpol membangun dan menyiapkan kader-kader yang dapat dipercaya untuk mempengaruhi pilihan masyarakat agar memilih parpol tersebut berdasarkan kualitas kadernya.

Ada banyak bentuk demokratisasi dalam metode seleksi kandidat, dan perbedaan bentuk tersebut sangat terkait dengan inklusivitas *rulling elite* dan derajat sentralitas dalam metode (struktur dan kultur) seleksi kandidat. Jika melihat berbagai contoh dari pengalaman negara-negara di atas, terlihat bahwa parpol melakukan kaderisasi mempertimbangkan nilai dan kultur yang dianut oleh negara tersebut. Korsel menunjukkan hal tersebut, dengan dasar nilai budaya Konfusianisme yang meletakkan asas loyalitas dan kejujuran sebagai prinsip utama yang dibangun parpol saat melakukan kaderisasi anggotanya.

Selain itu, nilai pembelajaran yang dapat dilihat adalah adanya jenjang dan mekanisme kaderisasi yang terstruktur. Ini ditunjukkan pada negara demokrasi mapan yang memiliki aturan jenjang kaderisasi, seperti adanya pelatihan dan pendidikan khusus bagi anggota parpol, kemudian memberlakukan kurikulum

Terdapat mekanisme kaderisasi yang terstruktur pada negara demokrasi mapan. Ini ditunjukkan pada negara demokrasi mapan: pelatihan, pendidikan khusus bagi anggota parpol, kurikulum pendidikan politik, hingga melatih kadernya agar turun ke dalam masyarakat. Jadi, pembelajaran mengenai kaderisasi bukan semata membentuk kader yang berkualitas, tetapi juga mendorong agar terjun ke dalam masyarakat, serta mempelajari agregasi kepentingan.

pendidikan politik, hingga melatih kadernya agar turun ke dalam masyarakat. Ini sangat menarik, sebab ternyata pembelajaran mengenai kaderisasi bukan semata menyangkut membentuk kader yang berkualitas, tetapi juga mendorong kader agar paham, mau terjun ke dalam masyarakat, serta mempelajari bagaimana melakukan agregasi kepentingan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari seluruh pembelajaran ini bahwa parpol yang mempunyai kecenderungan tertutup dan tidak punya aturan jelas dalam melakukan proses seleksi atau pemilihan kandidat akan absen dari refleksi perwajahan publik. Hal yang justru muncul adalah perwajahan elite parpol karena majunya seorang kandidat parpol untuk kursi jabatan publik didasarkan pada selera elite parpol. Muara dari hal ini fatal sebab kandidat yang muncul dipaksakan agar diterima publik melalui fatamorgana figur dan kampanye yang manipulatif (*simulacrum campaign*).<sup>75</sup> Sementara, figur yang diterima publik gagal naik pentas karena tidak sesuai dengan elite/patron parpol sebagai pimpinan parpol. Ini menjadi catatan evaluasi karena proses seleksi kandidat menjadi penting bagi pelebagaan demokrasi yang lebih baik. ●

---

<sup>75</sup> Richard S. Katz, "The Problem of Candidate Selection and Models of Party Democracy," dalam Arya Budi, *Partai: Tantangan Lembaga Demokrasi ke Organisasi Demokratis*, (Jakarta: Pol-Tracking Institute: Center for Democracy & Leadership Research).

*Bagian Kedua*

**TANTANGAN DAN  
PROBLEMATIK SERTA  
REKRUTMEN DAN  
KADERISASI PARTAI POLITIK  
IDEAL DI INDONESIA**





## **PROBLEMATIK DAN TANTANGAN REKRUTMEN POLITIK DAN KADERISASI PARTAI POLITIK DI INDONESIA**

### **PENGANTAR**

**R**ekrutmen politik adalah salah satu tugas dan fungsi terpenting partai politik selain fungsi-fungsi pendidikan politik, komunikasi politik, artikulasi dan agregasi kepentingan, serta fungsi sebagai “jembatan” yang menghubungkan antara rakyat dan pemerintah. Dapat dikatakan, rekrutmen politik merupakan fungsi strategis parpol yang tidak hanya menentukan kualitas wakil rakyat dan para pejabat publik yang diproduksi oleh parpol melalui pemilihan umum, tetapi juga turut mempengaruhi kualitas sistem demokrasi itu sendiri. Begitu pentingnya fungsi rekrutmen politik ini bagi parpol sehingga fungsi-fungsi parpol lainnya menjadi kurang bermakna jika parpol gagal dalam menjalankan fungsi rekrutmen politik.

Di Indonesia fungsi rekrutmen politik bagi parpol menjadi lebih penting dan strategis lagi setelah negeri ini memasuki era reformasi dan demokratisasi pascaruntuhnya rejim otoriter Orde Baru pada 21 Mei 1998 bersamaan dengan lengsernya Soeharto yang telah berkuasa selama lebih dari tiga dekade. Untuk pertama kalinya dalam sejarah politik nasional, melalui amandemen konstitusi yang berlangsung pada 1999-2002, fungsi rekrutmen politik yang dimiliki parpol itu diintroduksi ke dalam naskah perubahan UUD 1945. Pasal 6A ayat (2) mengamanatkan, “Pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden diusulkan oleh partai politik atau gabungan partai politik peserta pemilihan umum sebelum pelaksanaan pemilihan umum”. Selanjutnya Pasal 22E ayat (3) UUD 1945 hasil amandemen menyatakan, “Peserta pemilihan umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah partai politik”.

Amanat konstitusi hasil perubahan di atas menggarisbawahi posisi strategis parpol dalam fungsi rekrutmen politik, baik untuk jabatan presiden dan wakil presiden maupun anggota DPR dan DPRD, provinsi dan kabupaten/kota. Sejak 2005 pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah secara langsung pun kini diikuti oleh pasangan calon yang diusung oleh partai politik dan/atau gabungan partai politik selain dapat diikuti oleh pasangan calon secara perseorangan. Itu artinya, hampir semua jabatan publik di lembaga eksekutif dan legislatif ditentukan oleh proses rekrutmen politik yang dilakukan oleh partai politik, baik melalui pemilu maupun pilkada.

Akan tetapi, meskipun sistem demokrasi yang menggantikan sistem otoriter telah berlangsung selama lebih dari dua windu, peran penting parpol dalam fungsi rekrutmen politik ini, ironisnya, belum sepenuhnya terwujud. Sebagian pejabat publik yang dihasilkan oleh parpol melalui pemilu dan pilkada tak hanya bermasalah dari segi komitmen moral mereka terhadap kepentingan publik, melainkan juga terperangkap ke dalam berbagai kasus suap dan korupsi yang akhirnya diungkap

Amanat konstitusi hasil perubahan di atas menggarisbawahi posisi strategis parpol dalam fungsi rekrutmen politik, baik untuk jabatan presiden dan wakil presiden maupun anggota DPR dan DPRD, provinsi dan kabupaten/kota.

oleh lembaga-lembaga penegak hukum seperti KPK, kepolisian, dan kejaksaan. Para pejabat publik tersebut memang telah menempuh proses seleksi oleh parpol atau gabungan parpol, baik melalui pemilu maupun pilkada, namun problem kualitas komitmen moral mereka hampir selalu dipersoalkan publik dari waktu ke waktu.

Salah satu faktor di balik produk rekrutmen politik yang buruk ini adalah belum terbangunnya sistem rekrutmen politik yang baku, terbuka, demokratis, dan akuntabel di kalangan umumnya parpol di Indonesia. Sebagian parpol mendasarkan sumber rekrutmen politik dari lingkungan keluarga dan kerabat politik para elite parpol itu sendiri, sehingga cenderung berlangsung tertutup, eksklusif, dan nepotis.

Salah satu faktor di balik produk rekrutmen politik yang buruk ini adalah belum terbangunnya sistem rekrutmen politik yang baku, terbuka, demokratis, dan akuntabel di kalangan umumnya parpol di Indonesia. Sebagian parpol mendasarkan sumber rekrutmen politik dari lingkungan keluarga dan kerabat politik para elite parpol itu sendiri, sehingga cenderung berlangsung tertutup, eksklusif, dan nepotis. Meskipun ada prosedur formal yang dimiliki parpol dalam proses rekrutmen, namun dalam realitasnya prosedur tersebut tidak sepenuhnya diimplementasikan oleh pimpinan parpol. Riset yang pernah dilakukan LIPI menjelang Pemilu 2004 misalnya memperlihatkan bahwa meski sebagian parpol memiliki prosedur seleksi calon anggota legislatif yang baku, namun justru pimpinan parpol sendiri yang sering melanggar prosedur seleksi kandidat yang telah disepakati bersama tersebut.<sup>76</sup> Jadi, meskipun ada prosedur baku yang dimiliki parpol dalam seleksi kandidat legislatif, namun seringkali prosedur tersebut berhenti sebagai dokumen tertulis belaka.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah belum melembaganya sistem kaderisasi di hampir semua partai politik di negeri ini. Meskipun semua parpol menempatkan kaderisasi sebagai salah satu tugas penting partai bagi para anggotanya, sebagian besar parpol dapat dikatakan belum memiliki sistem kaderisasi yang baku, terukur, dan berjenjang. Setiap parpol bahkan memiliki unit khusus dalam struktur organisasi yang mengurus bidang kaderisasi, namun pada umumnya tidak berjalan, baik karena ketiadaan konsep dan atau sistem mengenai hal itu serta ketiadaan kepemimpinan visioner partai yang memprioritaskan kaderisasi, maupun lantaran terbatasnya sumber dana parpol. Pengecualian untuk ini, dalam batas-batas tertentu, mungkin hanya berlaku bagi Partai Keadilan Sejahtera (PKS). Sebagai partai kader, PKS relatif telah memiliki prosedur dan sistem kaderisasi yang baku dan berjenjang sesuai kebutuhan internal partai.

Dalam kaitan tersebut tulisan ini mencoba mendeskripsikan problematik dan tantangan rekrutmen politik di satu pihak, serta problematik dan tantangan kaderisasi parpol di lain pihak. Atas dasar itu kemudian pada bagian lain dari naskah ini disusun semacam panduan rekrutmen politik dan kaderisasi parpol di Indonesia.

## PROBLEMATIK DAN TANTANGAN REKRUTMEN POLITIK

Sulit dipungkiri bahwa problematik rekrutmen politik yang dihadapi oleh partai-partai politik di Indonesia tidak sederhana, atau dalam bahasa lain bisa dikatakan sangat kompleks. Hal ini tidak hanya karena pengalaman berdemokrasi negeri ini yang relatif belum begitu lama, melainkan juga lantaran kehadiran parpol di era reformasi tidak bisa dipisahkan dari suasana euforia publik pasca-tumbangnya Orde Baru pada 1998. Seperti tampak dari suasana politik menjelang pemilu bebas dan demokratis pertama pascarejim Soeharto pada 1999, tak kurang dari 148

<sup>76</sup> Lihat antara lain, Syamsuddin Haris, ed., *Pemilu Langsung di Tengah Oligarki Partai*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005).

partai politik tumbuh bagai jamur di musim hujan. Empat puluh delapan parpol di antaranya ikut serta sebagai parpol peserta Pemilu 1999. Di tiga pemilu berikutnya, 2004, 2009, dan 2014, jumlah parpol peserta pemilu memang berkurang drastis, namun jumlah parpol efektif di lembaga perwakilan rakyat di tingkat nasional (DPR) dan di tingkat daerah (DPRD provinsi dan DPRD kabupaten/kota) tetap saja relatif banyak. Tidak sedikit DPRD kabupaten kota hasil Pemilu 1999, 2004 dan 2009 yang memiliki anggota hanya 25-30 orang, namun jumlah parpol yang memperoleh kursi di DPRD bisa mencapai 10-15 parpol. Namun problematikanya, pada umumnya parpol produk reformasi tersebut belum memiliki sistem dan atau pola rekrutmen politik yang teruji, dalam arti sistem rekrutmen politik yang bisa menghasilkan para wakil rakyat dan pejabat publik yang bersih, akuntabel, dan berpihak kepada kepentingan rakyat.

Sebagai konsekuensi logis dari suasana euforia, sebagian partai tidak memiliki visi perubahan yang jelas, sehingga hanya sibuk berebut rente (rent seeking) melalui jabatan publik di legislatif dan eksekutif. Akibatnya, para elite partai abai menyiapkan sistem rekrutmen sebagai instrumen seleksi yang bisa menjamin terpilihnya para penyelenggara negara yang bersih, akuntabel, dan memiliki pemihakan terhadap kepentingan rakyat, bangsa, dan negara. Seperti tampak dalam momentum menjelang pemilu dan pilkada, parpol pada akhirnya cenderung “panik” menyiapkan caleg untuk pileg ataupun pasangan calon dalam pilkada, sehingga yang muncul dan lolos sebagai pasangan calon adalah mereka yang mengandalkan modal finansial yang besar dan atau populer secara publik namun tidak kompeten, dan bahkan sebagian di antaranya tidak memiliki pemahaman minimal mengenai soal-soal politik dan pemerintahan yang kelak menjadi tanggung jawabnya. Sebagai dampak lanjutannya, kualitas akuntabilitas para wakil rakyat dan pejabat publik, serta juga kualitas kinerja lembaga demokrasi yang dihasilkan pemilu dan pilkada kita, relatif rendah.

Sekadar sebagai gambaran, fenomena di balik tarik-menarik partai politik dalam menyongsong Pilkada Jakarta 2017 sangat jelas mencerminkan hal itu. Hampir semua parpol tidak menyediakan stok kader partai mereka untuk menjadi calon gubernur dan wakil gubernur Jakarta. Partai terbesar, PDI Perjuangan bahkan merasa perlu membuka pendaftaran bagi elite politik yang berniat bersaing sebagai calon gubernur dalam Pilkada Jakarta. Ironisnya, meskipun seleksi telah dilakukan, para tokoh hasil seleksi itu pun akhirnya tidak diusung oleh partai berlambang banteng moncong putih tersebut. PDI Perjuangan malah mengusung kembali pasangan petahana Basuki Tjahaya Purnama dan Djarot Saiful Hidayat sebagai cagub dan cawagub Pilkada Jakarta pada Februari 2017, padahal mantan anggota DPR dan Bupati Belitung Timur tersebut tidak pernah mendaftarkan diri sebagai bakal calon gubernur dalam proses seleksi yang dilakukan partai pimpinan Megawati tersebut. Selain itu, mantan kader Golkar dan Gerindra yang sering dipanggil dengan nama “Ahok” itu pun tak pernah menyatakan diri sebagai kader partai banteng. Fenomena PDI Perjuangan di Pilkada Jakarta 2017 mencerminkan dengan jelas ironi parpol yang tidak atau belum memiliki sistem yang baku dalam rekrutmen politik.

Hal yang sama juga terlihat dari kecenderungan dua poros koalisi pesaing Ahok-Djarot. Koalisi “Kertanegara”<sup>77</sup> di bawah patronase mantan capres Prabowo

Sebagai konsekuensi logis dari suasana euforia, sebagian partai tidak memiliki visi perubahan yang jelas, sehingga hanya sibuk berebut rente (rent seeking) melalui jabatan publik di legislatif dan eksekutif. Akibatnya, para elite partai abai menyiapkan sistem rekrutmen sebagai instrumen seleksi yang bisa menjamin terpilihnya para penyelenggara negara yang bersih, akuntabel, dan memiliki pemihakan terhadap kepentingan rakyat, bangsa, dan negara.

Kualitas akuntabilitas para wakil rakyat dan pejabat publik, serta juga kualitas kinerja lembaga demokrasi yang dihasilkan pemilu dan pilkada kita, relatif rendah.

<sup>77</sup> Semula dikenal sebagai “Koalisi Kekeluargaan” yang dideklarasikan oleh PAN, PPP, Gerindra, PKS, PKB, Demokrat, dan PDI Perjuangan. Kesepakatan dibuat oleh para pimpinan partai wilayah DKI

Karena itu problem rekrutmen politik yang hendak dikemukakan di sini tidak hanya terkait kegagalan parpol menyiapkan kader partai untuk mengisi jabatan publik, tetapi juga yang tak kalah pentingnya adalah kegagalan, atau sekurang-kurangnya sikap abai parpol terhadap kebutuhan membangun sistem rekrutmen politik yang baku, terbuka, demokratis, dan akuntabel.

Subianto lebih memilih Anies Baswedan sebagai calon gubernur ketimbang Sandiaga Uno, padahal mantan Menteri Pendidikan Kabinet Jokowi tersebut bukan kader Partai Gerindra ataupun PKS, sementara Sandiaga adalah kader Gerindra. Di sisi lain, koalisi “Cikeas” lebih memilih Agus Harimurti Yudhoyono, yang belum aktif di Partai Demokrat, sebagai calon gubernur berdampingan dengan Silviana Murni, birokrat karir yang pernah menjabat sebagai Walikota Jakarta Pusat (2008-2013). Kecenderungan serupa seperti berlangsung di Jakarta, diduga kuat juga terjadi dalam pilkada di daerah lain di Indonesia, baik provinsi maupun kabupaten/kota.

Pertanyaannya kemudian, apakah pejabat publik di legislatif dan eksekutif harus berasal dari kader partai politik? Jawabannya jelas: pejabat publik tidak harus berasal dari kader partai politik. Hanya saja persoalannya menjadi sangat serius apabila parpol yang memiliki fungsi, tugas, dan tanggung jawab menyeleksi pejabat publik tidak mampu menyiapkan dan menyediakan kandidat yang berasal dari kader partai-partai itu sendiri. Karena itu problem rekrutmen politik yang hendak dikemukakan di sini tidak hanya terkait kegagalan parpol menyiapkan kader partai untuk mengisi jabatan publik, tetapi juga yang tak kalah pentingnya adalah kegagalan, atau sekurang-kurangnya sikap abai parpol terhadap kebutuhan membangun sistem rekrutmen politik yang baku, terbuka, demokratis, dan akuntabel. Fenomena kepanikan partai-partai politik menyongsong Pilkada Jakarta 2017 seperti dikemukakan di atas mengindikasikan kegagalan tersebut.

Dalam kaitan ini, Barbara Geddes mengidentifikasi dan membedakan empat model rekrutmen politik. Pertama, partisanship, yakni rekrutmen politik yang dilakukan oleh parpol dengan mempertimbangkan loyalitas kandidat kepada partai politik. Kedua, meritocratic, yakni rekrutmen politik dari kalangan yang mempunyai kompetensi tinggi seperti pengusaha, teknokrat, guru, pekerja, dan para ahli. Ketiga, compartmentalization, yaitu rekrutmen politik berdasarkan pertimbangan pragmatis untuk memperoleh dukungan jangka pendek. Keempat, survival, yakni rekrutmen politik yang didasarkan pada prinsip balas jasa dan sumberdaya kandidat serta cenderung bersifat patronase.<sup>78</sup>

Pertanyaan berikut yang tidak kalah penting terkait rekrutmen politik adalah, apakah partai politik merupakan satu-satunya institusi yang memiliki otoritas menyeleksi pejabat publik? Jawabannya bisa ya, bisa pula tidak. Dalam konteks Indonesia, konstitusi yang telah diamandemen dan peraturan perundangan yang berlaku menggarisbawahi posisi strategis dan menentukan partai politik dalam proses rekrutmen politik, baik dalam konteks pileg dan pilpres maupun pilkada.

Meskipun demikian, secara teoritis terdapat lima jenis proses rekrutmen yang bergerak dari kontinum inklusif di satu pihak, dan eksklusif di pihak lain. Menurut Reuven Hazan,<sup>79</sup> kelima proses seleksi kandidat itu adalah, pertama,

Jakarta. Semangat yang menyatukan tujuh parpol Koalisi Kekeluargaan adalah keinginan mencalonkan gubernur selain Basuki Tjahaya Purnama alias Ahok. Dalam perjalanannya, PDI Perjuangan akhirnya mencalonkan Ahok-Djarot, sehingga Ketua DPD PDI Perjuangan DKI Jakarta, Boy Sadikin, mundur dari jabatannya. Koalisi Kekeluargaan pun akhirnya pecah setelah PAN, PPP, dan PKB menarik diri, menyusul deklarasi pencalonan Sandiaga Uno dan Mardani Ali Sera oleh Gerindra dan PKS. Elite PAN, PPP, dan PKB menolak Sandiaga-Mardani karena belum dibicarakan dengan mereka. Tiga parpol tersebut (PPP, PKB dan PAN) akhirnya bergabung dengan Partai Demokrat dan bersepakat mendukung Agus Harimurti Yudhoyono-Silviana Murni sebagai pasangan cagub-cawagub DKI Jakarta, sementara Gerindra dan PKS akhirnya mendukung Anies Baswedan-Sandiaga, menggantikan Sandiaga-Mardani.

<sup>78</sup> Barbara Geddes, *Politician's Dilemma: Building State Capacity in Latin America*, (Berkeley: University of California Press, 1994).

<sup>79</sup> Reuven Y. Hazan and Gideon Rahat, *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences*, (Oxford: Oxford University Press, 2010).

seleksi oleh para pemilih; kedua, seleksi dilakukan oleh anggota partai; ketiga, seleksi dilakukan oleh delegasi partai; keempat, seleksi oleh elite partai; dan kelima, seleksi dilakukan oleh pimpinan partai. Namun demikian, penting pula untuk segera dicatat bahwa inklusifitas proses seleksi kandidat tidak menjamin berlangsung proses seleksi secara demokratis, dan sebaliknya proses rekrutmen yang eksklusif tidak selalu bersifat otoriter ataupun antidemokrasi. Akan tetapi secara umum dapat dikatakan, semakin inklusif pola seleksi kandidat maka semakin demokratis pula proses rekrutmen itu berlangsung.

Atas dasar perspektif teoritis Hazan secara umum dapat dibedakan dua kecenderungan pola rekrutmen, yakni yang inklusif dan eksklusif. Rekrutmen inklusif melibatkan publik dan atau pemilih, sedangkan rekrutmen eksklusif hanya melibatkan anggota, pengurus, dan pimpinan partai. Dalam upaya melembagakan sistem rekrutmen yang terbuka, demokratis, dan akuntabel, maka seleksi calon pejabat publik semestinya melibatkan publik, selain keterlibatan para anggota, pengurus, dan pimpinan partai. Namun jika rekrutmen politik tersebut hanya sebatas memilih pemimpin partai, maka keterlibatan para anggota partai, selain para pengurus dan pimpinan, adalah suatu keniscayaan untuk menjamin berlangsungnya seleksi yang terbuka (bagi semua anggota), demokratis dan akuntabel.

Proses rekrutmen politik di dalam suatu partai pada dasarnya merupakan manifestasi dari dinamika dan demokrasi internal partai yang bersangkutan. Semakin demokratis kehidupan parpol secara internal maka semakin demokratis pula proses rekrutmen itu berlangsung. Begitu pula sebaliknya. Dinamika internal partai mencerminkan kecenderungan yang sama. Suatu parpol yang memiliki tingkat pertarungan kekuasaan antarfaksi yang tinggi cenderung pula mempunyai mekanisme dan sistem rekrutmen yang terbuka dan demokratis karena secara internal para kader dan pengurus partai berkepentingan agar terjadi keseimbangan kekuasaan antarfaksi yang saling bersaing di dalam partai.

## REKRUTMEN PENGURUS DAN CALON PEJABAT PUBLIK

Apabila pengalaman pemilihan presiden di Amerika Serikat bisa menjadi contoh dan acuan, pada umumnya atau sebagian besar calon presiden AS berasal dari dua sumber, yaitu para senator di satu pihak dan gubernur negara bagian di pihak lain. Mereka bisa saja berasal dari kader salah satu dari dua partai dominan, yaitu Partai Demokrat dan Partai Republik, tetapi bisa pula figur publik yang tak pernah menjadi kader partai politik seperti pengusaha Donald Trump yang terpilih sebagai kandidat Partai Republik untuk Pemilu Presiden AS 2016. Selain mayoritas kandidat berasal dari sumber yang sama, mereka juga melalui tahapan atau prosedur seleksi yang hampir sama, yakni mulai dari pemilihan pendahuluan pada jenjang kaukus ataupun konvensi partai di tingkat lokal—ini bisa berbeda-beda sistem dan mekanisme serta juga jenjangnya pada setiap negara bagian—kemudian berlanjut ke tingkat negara bagian, dan selanjutnya ke tingkat federal (nasional).

Dalam kaitan ini tantangan terbesar bagi bangsa Indonesia bukan hanya bagaimana “mencetak” atau melahirkan pemimpin dari sumber-sumber kepemimpinan yang relatif terpola, kendati tidak harus terbatas, melainkan juga bagaimana membangun dan melembagakan sistem rekrutmen politik yang

Atas dasar perspektif teoritis Hazan secara umum dapat dibedakan dua kecenderungan pola rekrutmen, yakni yang inklusif dan eksklusif. Rekrutmen inklusif melibatkan publik dan atau pemilih, sedangkan rekrutmen eksklusif hanya melibatkan anggota, pengurus, dan pimpinan partai. Dalam upaya melembagakan sistem rekrutmen yang terbuka, demokratis, dan akuntabel, maka seleksi calon pejabat publik semestinya melibatkan publik, selain keterlibatan para anggota, pengurus, dan pimpinan partai.



Tantangan terbesar bagi bangsa Indonesia bukan hanya bagaimana “mencetak” atau melahirkan pemimpin dari sumber-sumber kepemimpinan yang relatif terpola, kendati tidak harus terbatas, melainkan juga bagaimana membangun dan melembagakan sistem rekrutmen politik yang bisa melahirkan pemimpin yang amanah dan bertanggung jawab.

Secara umum terdapat sekurang-kurangnya tiga jenis rekrutmen politik yang melibatkan partai-partai politik. Pertama, rekrutmen anggota parpol; kedua, rekrutmen pengurus partai; dan ketiga, rekrutmen calon pejabat publik.

bisa melahirkan pemimpin yang amanah dan bertanggung jawab. Jika berkaca pada pengalaman Indonesia, sumber kepemimpinan politik di eksekutif dan legislatif bisa sangat beragam, baik di tingkat nasional maupun lokal. Pada era sistem otoriter Orde Baru misalnya, militer dan birokrasi sipil adalah sumber kepemimpinan politik utama yang tidak hanya mengisi jabatan kepala eksekutif di daerah, tetapi juga menjadi wakil rakyat di DPR dan DPRD. Pada pasca-Orde Baru, sumber rekrutmen politik pun bergeser dari militer dan birokrasi sipil ke politisi partai politik, pengusaha, dan para profesional lainnya seperti pengacara, artis, aktivis mahasiswa, dan para penggiat organisasi masyarakat sipil (*civil society organization*).

Akan tetapi problematik utama rekrutmen politik di negeri ini bukanlah pada sumber kepemimpinan yang kini semakin beragam dibandingkan era sistem otoriter Soeharto, melainkan lebih pada tidak terbangunnya sistem rekrutmen yang baku atau terpola, terbuka, dan demokratis, baik di internal sebagian besar partai politik maupun ketika suatu parpol turut serta dalam seleksi pejabat publik bersama-sama dengan parpol lainnya dalam pemilu dan pilkada. Dampak dari realitas ini adalah tersisihnya mereka yang kompeten, memiliki rekam jejak baik, dan berintegritas, serta sebaliknya, terpilihnya mereka yang lebih mengandalkan popularitas, hubungan nepotis dengan pimpinan partai, dan memiliki modal finansial memadai ketimbang mereka yang benar-benar memiliki kapabilitas dan kapasitas kepemimpinan.

Sistem rekrutmen politik seperti apa yang perlu dibangun dan dilembagakan oleh parpol agar lahir pemimpin politik yang kapabel dan bertanggung jawab, barangkali itulah tantangan terbesar parpol di Indonesia dewasa ini. Persoalannya, sebagian besar parpol bukan hanya kurang peduli pada soal penting dan strategis tersebut, melainkan juga cenderung terperangkap pada rutinitas politik transaksional yang mendangkalkan akal sehat.

Secara umum terdapat sekurang-kurangnya tiga jenis rekrutmen politik yang melibatkan partai-partai politik. Pertama, rekrutmen anggota parpol; kedua, rekrutmen pengurus partai; dan ketiga, rekrutmen calon pejabat publik. Jenis rekrutmen yang pertama, yakni proses seleksi menjadi anggota partai dapat dikatakan hampir tidak ada problem yang mendasar. Semua parpol di Indonesia menganut sistem keanggotaan terbuka, termasuk bagi partai yang berdasarkan agama (Islam) seperti Partai Keadilan Sejahtera (PKS) dan Partai Persatuan Pembangunan (PPP). Oleh karena itu problem terbesar parpol dalam rekrutmen keanggotaan bisa jadi sama, yakni rendahnya minat masyarakat menjadi anggota partai. Tidak mengherankan pula jika tingkat rasa memiliki parpol, party ID, di Indonesia dapat dikatakan sangat rendah, yakni sekitar 15 persen.<sup>80</sup> Konsekuensi logis dari kondisi ini adalah munculnya kewajiban bagi setiap kader parpol untuk mencari anggota baru dari lingkungan mereka masing-masing, baik dari lingkungan keluarga, pekerjaan, maupun lingkungan pergaulan. Di lingkungan Golkar misalnya, sejak lama sudah dikenal pendekatan rekrutmen yang mewajibkan para kader Golkar mengajak orang-orang di lingkungan mereka yang disebut “sekasur, sedapur, sesumur, sedulur” untuk menjadi anggota Golkar, atau sekurang-kurangnya mendukung partai beringin.<sup>81</sup>

80 Antara lain hasil survei Indikator Politik Indonesia pada 2014 yang menemukan bahwa party ID di Indonesia hanya sekitar 15 persen. Lihat, <http://www.indikator.co.id/news/details/2/49/Laporan-Rilis-Survei-13-Mei-2014-Split-ticket-Voting-Karakteristik-Personal-dan-Elektabilitas-Capres>

81 Lihat misalnya, “Munaslub Golkar di Bali: Kaderisasi Unik Mahyudin Sekasur, Sedapur, Sesumur,

Problem rekrutmen politik di sebagian besar parpol di Indonesia pada umumnya terkait dua jenis rekrutmen, yakni rekrutmen kepengurusan, dan seleksi calon pejabat publik. Dalam konteks seleksi kepengurusan, problem berpusat pada belum melembaganya mekanisme rekrutmen yang terbuka, demokratis, dan akuntabel. Kondisi ini terutama disebabkan karena lemahnya kedudukan anggota partai dalam kehidupan parpol di satu pihak, dan penguasaan partai oleh seorang tokoh besar, atau oleh pemilik modal, atau oleh sebuah keluarga, sehingga tidak tumbuh kompetisi sehat –dalam arti terbuka, demokratis dan akuntabel— di internal partai. Seperti diketahui, sebagian parpol di negeri ini dikuasai oleh tokoh besar, dalam arti mantan pejabat tinggi atau mantan calon presiden, seperti Partai Hanura yang dipimpin oleh Wiranto dan Partai Gerindra yang dibentuk oleh Prabowo Subianto. Sebagian parpol lainnya dikuasai oleh keluarga tertentu, seperti keluarga Soekarno menguasai PDI Perjuangan melalui kepemimpinan Megawati Sukarnoputeri, dan keluarga Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) yang menguasai Partai Demokrat, partai yang dibentuk oleh SBY dan mengantarnya menjadi presiden selama dua periode (2004-2009 dan 2009-2014). Sedangkan parpol yang dikuasai oleh pemodal antara lain Partai Nasdem yang dipimpin Surya Paloh, dan Partai Perindo, sebuah partai baru yang didirikan oleh pengusaha Harry Tanoe Soedibyo.

Konsekuensi logis dari realitas parpol seperti dikemukakan di atas adalah berlangsungnya proses rekrutmen pengurus, khususnya di tingkat nasional (pusat), yang cenderung tidak demokratis karena tokoh-tokoh besar yang menguasai parpol tersebut lebih mementingkan diri dan atau kelompoknya ketimbang kepentingan partai. Di sisi lain, muncul semacam kultus individu terhadap tokoh besar pemimpin partai sehingga terbentuk pandangan umum di internal partai untuk tetap mempertahankan kepemimpinan tokoh besar yang bersangkutan. Kecenderungan ini tidak hanya tampak dalam Kongres PDI Perjuangan yang selalu secara aklamasi mencalonkan kembali Megawati sebagai ketua umum, tetapi juga muncul di partai lainnya seperti Kongres Nasional IV Partai Demokrat pada Mei 2015. Dalam kongres yang berlangsung di Surabaya tersebut, panitia kongres dinilai cenderung merekayasa penyelenggaraannya agar SBY terpilih kembali sebagai ketua umum secara aklamasi.<sup>82</sup> Dampaknya, dua kandidat ketua umum, Marzuki Alie dan Gede Pasek, akhirnya harus kalah sebelum bertarung karena mekanisme tata tertib kurang mengakomodasi munculnya pesaing SBY.

Jadi, problem besar parpol terkait rekrutmen pengurus adalah belum melembaganya sistem rekrutmen yang baku, terbuka, demokratis, dan akuntabel di sebagian besar parpol. Fenomena konflik kepengurusan yang terjadi di internal Partai Golkar dan PPP periode 2014-2016 memperkuat kecenderungan tersebut. Tidak mengherankan jika kemudian muncul masing-masing dua kubu yang saling bersaing memperebutkan jabatan ketua umum di Golkar dan PPP. Di luar faktor sistem rekrutmen pengurus yang belum melembaga, konflik internal partai beringin dan partai Ka'bah dipicu pula oleh perbedaan posisi politik

Problem rekrutmen politik di sebagian besar parpol di Indonesia pada umumnya terkait dua jenis rekrutmen, yakni rekrutmen kepengurusan, dan seleksi calon pejabat publik. Dalam konteks seleksi kepengurusan, problem berpusat pada belum melembaganya mekanisme rekrutmen yang terbuka, demokratis, dan akuntabel.

Sedulur”, dalam <http://bali.tribunnews.com/2016/05/13/kaderisasi-unik-mahyudin-sekasur-sedapur-sesumur-sedulur>. Sekasur maksudnya adalah suami atau isteri kader Golkar, sementara sedapur mencakup anggota keluarga lain yang serumah diharapkan menjadi bagian dari keluarga besar partai warisan Orde Baru tersebut. Di sisi lain, pengertian sesumur mencakup lingkungan tetangga, sedangkan sedulur dimaksudkan agar kader Golkar mengajak serta mereka yang sekampung dengan sang kader.

<sup>82</sup> Lihat misalnya, “Pasek Ungkap Aturan Rekayasa Kongres Demokrat”, dalam <http://nasional.sindonews.com/read/999017/12/pasek-ungkap-aturan-rekayasa-kongres-demokrat-1431081012>, Jum’at, 8 Mei 2015 – 17:30 WIB.



Problem besar parpol terkait rekrutmen pengurus adalah belum melembaganya sistem rekrutmen yang baku, terbuka, demokratis, dan akuntabel di sebagian besar parpol.

Sebagai akibat belum melembaganya sistem rekrutmen kepengurusan yang terbuka dan demokratis di sebagian parpol tersebut tidak hanya berdampak pada tersisihnya elite partai yang tidak memiliki kedekatan personal dengan ketua umum atau faksi dominan di dalam partai, tetapi juga menguatnya kepemimpinan personal, sentralistik, dan oligarkis sebagian parpol kita.

masing-masing kubu atau faksi internal partai dalam merespon pasangan calon presiden dalam Pilpres 2014 yang lalu.<sup>83</sup> Sebagai akibat belum melembaganya sistem rekrutmen kepengurusan yang terbuka dan demokratis di sebagian parpol tersebut tidak hanya berdampak pada tersisihnya elite partai yang tidak memiliki kedekatan personal dengan ketua umum atau faksi dominan di dalam partai, tetapi juga menguatnya kepemimpinan personal, sentralistik, dan oligarkis sebagian parpol kita. Lebih jauh lagi, dampak serius yang dialami Golkar dan PDI Perjuangan sebagai akibat konflik internal dan kepemimpinan oligarkis adalah terpecah-belahnya partai, sehingga faksi politik yang kalah membentuk partai-partai baru. Golkar di antaranya melahirkan PKPI, Hanura, Gerindra, dan Nasdem, sedangkan PDI Perjuangan melahirkan Partai Demokrasi Pembaruan, PNBK, dan PITA. Berbeda dengan nasib partai produk konflik internal Golkar yang masih bisa bertahan, ironisnya tidak satu pun partai pecahan PDI Perjuangan yang bisa bertahan sebagai partai nasional dalam pemilu nasional.

Kecenderungan yang hampir sama dapat ditemukan dalam rekrutmen calon pejabat publik. Ketiadaan sistem rekrutmen yang terbuka, demokratis, dan akuntabel berdampak pada munculnya para calon pejabat publik yang populer atau tenar secara publik, memiliki sumberdaya finansial besar, dan/atau memiliki hubungan kekerabatan dengan pimpinan partai, ketimbang para kandidat yang memenuhi kualifikasi sebagai calon anggota legislatif ataupun pimpinan eksekutif. Sejumlah partai seperti PAN dan PPP misalnya, lebih suka mencalonkan artis dan selebritis sebagai caleg DPR ketimbang menominasikan kader partai mereka sendiri.

Problem lain terkait rekrutmen calon pejabat publik adalah relatif belum terlibatnya anggota partai dalam seleksi kandidat, baik untuk pileg maupun untuk pasangan calon dalam pilpres dan pilkada. Anggota sebagai pemilik kedaulatan tertinggi partai semestinya turut serta dalam proses seleksi para calon pejabat publik. Jika pun secara teknis sulit melibatkan anggota partai dalam proses rekrutmen, sekurang-kurangnya anggota partai turut serta memilih delegasi partai yang akan terlibat dalam proses rekrutmen calon pejabat publik. Mekanisme pemilihan pendahuluan berupa konvensi daerah partai atau kaukus daerah partai atau apa pun namanya, dapat menjadi wadah bagi anggota partai ataupun delegasi partai dalam turut menentukan para kandidat pejabat publik di legislatif dan eksekutif.

### TANTANGAN DALAM REKRUTMEN POLITIK

Tantangan terbesar partai politik dalam melembagakan rekrutmen politik terutama adalah, pertama, belum tumbuhnya kultur persaingan secara sehat dalam kehidupan politik, baik di tingkat lokal maupun nasional. Pengalaman pahit yang relatif panjang di bawah sistem otoriter Demokrasi Terpimpin (1959-1965) dan Orde Baru (1966-1998), menjadikan politik hanya berpusat pada kelompok tertentu, yakni kaum Soekarno-kiri pada era Soekarno dan kelompok militer dan birokrat-teknokrat pada era Soeharto. Seperti diketahui, pada era Orde Baru misalnya, sebagian anggota DPR diangkat oleh rejim Soeharto, sementara sebagian lainnya, meskipun dipilih dalam pemilu-pemilu manipulatif Orde Baru,

<sup>83</sup> Tentang ini lihat antara lain riset Pusat Penelitian Politik LIPI, Aisah Putri Budiatri Zidni (koordinator), "Faksi dan Konflik Internal Partai Politik di Indonesia Era Reformasi", Jakarta: 2016.

sebelumnya diseleksi melalui mekanisme penelitian khusus (litsus) oleh aparat militer rejim otoriter yang berkuasa. Mereka yang dianggap memiliki pandangan kritis terhadap rejim Soeharto disingkirkan dari daftar calon anggota legislatif, sehingga yang tersisa hanya para celeg yang dianggap loyal terhadap penguasa Orde Baru. Akibatnya, partai-partai politik pada era Orde Baru, yang jumlahnya pun dibatasi sejak Pemilu 1977, tidak lebih dari asesoris demokrasi.

Meskipun Orde Baru akhirnya runtuh bersamaan dengan lengsernya Soeharto pada 21 Mei 1998, namun pola rekrutmen politik belum berubah secara mendasar. Tidak mengherankan jika kecenderungan untuk mencalonkan keluarga dan kerabat sendiri dalam jabatan-jabatan publik masih dilakukan oleh pimpinan partai. Begitu pula, kecenderungan parpol untuk memprioritaskan pencalonan orang-orang yang disukai—karena kedekatan personal, kemampuan finansial dan popularitas—ketimbang orang-orang yang kompeten dan memiliki kapasitas, relatif masih dominan di sebagian besar parpol era reformasi. Dampak lebih luas dari kecenderungan ini adalah munculnya politik dinasti di sejumlah daerah, yakni kepemimpinan daerah yang didominasi oleh keluarga-keluarga tertentu, seperti misalnya keluarga Haji Chasan Sohib yang dilanjutkan oleh Ratu Atut Chosiyah di Banten, dan keluarga Syahrul Yasin Limpo di Sulawesi Selatan.

Tantangan kedua, melembaganya kepemimpinan personal dan oligarkis di sebagian parpol pasca-Orde Baru. Seperti disinggung sebelumnya, sebagian parpol dikuasai dan dimiliki—dalam pengertian sebenarnya—oleh tokoh-tokoh besar yang merasa memiliki saham terbesar dalam partai yang dibentuk dan dipimpinnya. Tak mengherankan bila parpol yang seharusnya merupakan badan hukum publik, kini sebagian besar cenderung berubah menjadi badan privat karena menjadi “milik” tokoh atau individu tertentu yang memiliki sumberdaya tak terbatas. Ketua umum dan/atau ketua dewan pembina berikut segelintir elite parpol bukan hanya menjadi satu-satunya patron dan sumbu loyalitas bagi para kader parpol, melainkan juga menjadi hampir satu-satunya sumber pembiayaan parpol. Sebagai konsekuensi logis dari melembaganya kepemimpinan personal dan oligarkis adalah mengentalnya sikap abai pimpinan parpol terhadap urgensi prinsip meritokrasi dalam tata-kelola parpol, baik sebagai organisasi moderen maupun sebagai agen utama sistem demokrasi. Hampir tidak ada tradisi berorganisasi secara rasional, kolegial, demokratis, dan bertanggung jawab di dalam partai-partai karena tidak jarang keputusan dan pilihan politik ditentukan secara sepihak dan oligarkis oleh segelintir atau bahkan seorang pemimpin partai.<sup>84</sup>

Tantangan ketiga, sebagai konsekuensi logis dari uraian sebelumnya adalah rendahnya komitmen elite atau para pemimpin parpol untuk membangun dan melembagakan demokrasi internal partai. Sudah menjadi rahasia umum jika orientasi sebagian politisi parpol era reformasi lebih pada perburuan rente (*rent seeking*) dan jabatan (*office seeking*) ketimbang orientasi pada perjuangan kebijakan (*policy seeking*) untuk kepentingan umum. Realitas politik semacam ini tidak memberi peluang bagi para politisi partai untuk memperkuat pelembagaan partai, termasuk di dalamnya membangun sistem rekrutmen politik yang baku, transparan, demokratis dan akuntabel.

Tantangan terbesar partai politik dalam melembagakan rekrutmen politik terutama adalah, pertama, belum tumbuhnya kultur persaingan secara sehat dalam kehidupan politik, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Tantangan kedua, melembaganya kepemimpinan personal dan oligarkis di sebagian parpol pasca-Orde Baru. Seperti disinggung sebelumnya, sebagian parpol dikuasai dan dimiliki—dalam pengertian sebenarnya—oleh tokoh-tokoh besar yang merasa memiliki saham terbesar dalam partai yang dibentuk dan dipimpinnya.

<sup>84</sup> Lihat antara lain, Syamsuddin Haris, *Partai, Pemilu dan Parlemen Era Reformasi*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014).

Tantangan keempat dalam upaya membangun dan melembagakan sistem rekrutmen politik yang transparan, demokratis, akuntabel dan memenuhi prinsip meritokrasi adalah bagaimana negara mengintrodusir hal itu ke dalam kebijakan (UU) tentang partai politik dan pemilu.

Tantangan keempat dalam upaya membangun dan melembagakan sistem rekrutmen politik yang transparan, demokratis, akuntabel dan memenuhi prinsip meritokrasi adalah bagaimana negara mengintrodusir hal itu ke dalam kebijakan (UU) tentang partai politik dan pemilu.

### PROBLEM DAN TANTANGAN KADERISASI PARPOL

Kualitas kaderisasi pada dasarnya mempengaruhi kualitas kandidat yang disiapkan oleh partai, baik untuk mengisi jabatan kepengurusan di internal partai maupun dalam rangka mengisi jabatan publik di luar partai, di lembaga-lembaga legislatif dan eksekutif, di tingkat nasional dan daerah. Semakin tinggi kualitas sistem kaderisasi yang dilakukan oleh partai maka semakin baik pula kualitas kader yang dinominasikan partai untuk jabatan politik di dalam dan di luar partai. Sebaliknya, semakin buruk kualitas kaderisasi yang dilakukan partai maka semakin tidak siap pula partai menyuplai kandidat kader dari internal partai untuk mengisi jabatan publik. Hanya saja problemnya kesadaran elite dan segenap pimpinan partai akan urgensi kaderisasi ini dapat dikatakan sangat kurang, sehingga kaderisasi menjadi problem hampir semua partai di Indonesia era reformasi.

Oleh karena itu, hampir sama dengan problem rekrutmen politik yang berakar pada belum terbangunnya sistem yang baku, transparan, demokratis, dan akuntabel, problem kaderisasi pun pada dasarnya bersumber pada sikap abai elite partai politik terhadap urgensi sistem kaderisasi bagi parpol sebagai salah satu pilar utama sistem demokrasi. Kecuali Partai Keadilan Sejahtera (PKS) yang telah memiliki sistem kaderisasi yang relatif baku dan berjenjang, hampir semua parpol lain belum memiliki sistem kaderisasi yang baku sehingga siapa saja bisa menjadi pengurus dan/atau pimpinan partai, dan bahkan calon pejabat publik jika dikehendaki oleh segelintir elite yang dianggap sebagai “pemilik” partai. Meskipun semua partai politik secara formal mengakui pentingnya kaderisasi, seperti tercermin dalam AD/ART masing-masing, namun dalam realitasnya pada umumnya parpol tersebut bukan hanya tidak mengimplementasikan secara serius, tetapi juga belum memiliki sistem kaderisasi yang baku.

Faktor lain di balik keengganan parpol mengimplementasikan kaderisasi politik bagi anggotanya adalah terbatasnya sumber dana partai, sehingga di luar PKS,<sup>85</sup> partai-partai lain tidak atau belum menjadikan program kaderisasi sebagai prioritas. Seperti diketahui, tiga sumber dana parpol selama ini, yakni iuran anggota, subsidi negara, dan sumbangan pribadi atau badan usaha yang tidak mengikat serta jumlahnya dibatasi undang-undang, tidak bisa menutup kebutuhan minimum pendanaan partai. Pada umumnya iuran anggota partai tidak berjalan sehingga tidak bisa menjadi sumber pendanaan partai. Sumbangan perorangan dan badan usaha juga relatif terbatas karena keengganan pemilik dana berafiliasi secara terbuka dengan partai tertentu serta juga belum tumbuhnya rasa

<sup>85</sup> Sebagai partai kader yang berbasis kegiatan dakwah melalui pendidikan (tarbiyah) relatif tidak sulit bagi PKS melembagakan sistem kaderisasi bagi internal partai karena para anggota yang memiliki disiplin tinggi dalam memberi kontribusi bagi partai membiayai sendiri pengkaderan berjenjang yang dilakukan oleh partai.

memiliki terhadap partai. Sementara itu nominal subsidi negara bagi partai politik terlampau kecil nilainya sehingga sulit diharapkan sebagai sumber dana legal bagi partai. Akibatnya, meskipun setiap parpol diwajibkan oleh negara melakukan kegiatan-kegiatan, misalnya pendidikan politik, dalam realitasnya hal itu tidak bisa terlaksana karena terbatasnya dana parpol.

Di luar faktor dana yang terbatas, pragmatisme politik yang makin meluas pada era reformasi juga memberi kontribusi yang tidak kecil terhadap sikap abai elite parpol terkait urgensi pelembagaan kaderisasi politik bagi perkembangan partai dan sistem demokrasi pada umumnya. Termasuk dalam konteks pragmatisme politik ini adalah kecenderungan para anggota dan elite partai memilih jalan pintas atau instant dalam perebutan jabatan politik, baik di internal partai maupun jabatan publik di eksternal parpol. Tidak mengherankan jika kemudian muncul fenomena “loncat pagar” dari para politisi parpol jika mereka kecewa terhadap pimpinan partai mereka. Hal ini tercermin dari cukup seringnya politisi pindah partai ketika kecewa lantaran konflik dengan pimpinan partai ataupun mungkin tidak dinominasikan sebagai pejabat publik, baik di eksekutif maupun legislatif, atau juga pindah partai karena berbagai alasan lainnya.<sup>86</sup> Kecuali karena faktor konflik personal dengan pimpinan partai, fenomena “loncat pagar” sebenarnya tak perlu terjadi seandainya tata kelola partai dilakukan secara transparan, demokratis, dan akuntabel. Termasuk di dalamnya, sistem kaderisasi yang jelas dan terukur, serta sistem rekrutmen politik yang didasarkan pada prinsip meritokrasi.

Di sisi lain, menarik bahwa negara, melalui UU Partai Politik, tidak menjadikan kaderisasi sebagai salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh partai politik sebagai badan hukum publik. Padahal, tanpa kegiatan kaderisasi berkala dengan sistem kaderisasi yang baku, parpol pada akhirnya tak lebih dari ormas berbaju “partai politik”. Di satu pihak rekrutmen pejabat publik dilakukan oleh parpol, bahkan diintrodusir di dalam UUD 1945 yang diamandemen, namun di pihak lain ironisnya, negara cenderung melihat kaderisasi politik oleh parpol sebagai kegiatan yang semata-mata internal sesuai AD/ART masing-masing parpol. Jadi, selain problematik komitmen elite parpol dan terbatasnya sumber dana partai, regulasi negara yang belum mengaturnya sebagai kewajiban parpol tampaknya merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi realitas belum melembaganya kaderisasi sebagai bagian rutinitas kegiatan sebagian besar parpol di Indonesia. ●

Pragmatisme politik yang makin meluas pada era reformasi memberi kontribusi yang tidak kecil terhadap sikap abai elite parpol terkait urgensi pelembagaan kaderisasi politik bagi perkembangan partai dan sistem demokrasi pada umumnya.

UU Partai Politik, tidak menjadikan kaderisasi sebagai salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh partai politik sebagai badan hukum publik. Padahal, tanpa kegiatan kaderisasi berkala dengan sistem kaderisasi yang baku, parpol pada akhirnya tak lebih dari ormas berbaju “partai politik”.

<sup>86</sup> Beberapa contoh politisi yang “loncat pagar” di antaranya adalah Akbar Faisal (Hanura) pindah ke Nasdem, Yuddy Chrisnandi (Golkar) ke Hanura, Basuki Tjahaya Purnama (PPIB) pindah ke Golkar lalu ke Gerindra dan kemudian memutuskan keluar dari Gerindra, Ferry Mursyidan Baldan (Golkar) ke Nasdem, Ruhut Sitompul (Golkar) ke Demokrat, Misbakhun (PKS) ke Golkar, Effendy Choirie (PKB) ke Nasdem, Noviantika Nasution (PDI Perjuangan) ke PAN, Tjahyo Kumolo (Golkar) ke PDI Perjuangan.

## KADERISASI PARTAI POLITIK IDEAL

### PENGANTAR

*“Dibutuhkan sepuluh tahun untuk memelihara sebuah pohon tetapi seratus tahun untuk memelihara seorang pria (manusia)”*

Pengelolaan keanggotaan partai politik dapat juga menghindari munculnya jebakan loyalitas personal yang bersifat semu, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas partai politik.

Kaderisasi lebih bersifat sebagai proses internalisasi dari partai politik untuk meningkatkan kapasitas individual para anggotanya agar mampu menjadi fungsionaris partai baik dan siap menjalankan mandat yang diberikan partai untuk menduduki jabatan publik di pusat dan daerah.

Pengelolaan keanggotaan partai politik merupakan bagian yang sangat mempengaruhi kualitas anggota partai politik. Jika pengelolaan keanggotaan partai berjalan dengan baik dan mampu memaksimalkan berjalannya fungsi partai politik, tentu persoalan representasi yang terjadi di Indonesia dapat diatasi dan berkontribusi bagi perbaikan kualitas demokrasi.

Selain itu, pengelolaan keanggotaan partai politik dapat juga menghindari munculnya jebakan loyalitas personal yang bersifat semu, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas partai politik. Untuk menghindari jebakan loyalitas personal maka partai perlu menyusun sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam partai politik. Sistem pengelolaan keanggotaan partai politik tersebut salah satunya mengatur tentang kaderisasi.

Kaderisasi lebih bersifat sebagai proses internalisasi dari partai politik untuk meningkatkan kapasitas individual para anggotanya agar mampu menjadi fungsionaris partai baik dan siap menjalankan mandat yang diberikan partai untuk menduduki jabatan publik di pusat dan daerah.<sup>85</sup> Kaderisasi partai politik juga berguna bagi sarana regenerasi atau reproduksi kepemimpinan nasional. Oleh karena kaderisasi harus dilakukan secara profesional. Kaderisasi sekaligus juga berguna untuk memastikan bahwa orang-orang yang terseleksi dalam proses rekrutmen adalah orang yang kompeten atau memiliki loyalitas terhadap partai. Karakteristik kaderisasi yang ingin dihasilkan ini akan juga ditentukan oleh kecenderungan tipe dari partai yang bersangkutan.

Agar proses kaderisasi ini dapat terjaga kesinambungannya, maka dibutuhkan pelembagaan sistem kaderisasi yang baku, berjenjang, dan menganut prinsip meritokrasi. Ada dua dimensi utama yang penting dicermati dalam rangka melakukan pelembagaan sistem kaderisasi, yang sebenarnya menjadi ciri khas pelembagaan demokrasi dalam internal partai, yakni dimensi formal dan dimensi politis.

Dimensi formal berkenaan dengan soal bahwa internalisasi nilai-nilai demokrasi, ideologi dan perjuangan partai butuh dicangkokkan melalui instrumen program pendidikan dan pembentukan lembaga yang khusus mengelola kaderisasi.

Untuk memudahkan mengetahui adanya kaderisasi atau tidak dalam sebuah partai, ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator. Pertama, adanya kurikulum atau silabus kaderisasi. Kedua, adanya divisi yang menjadi penanggung jawab atau penyelenggara kaderisasi. Ketiga, ada rentang waktu yang jelas untuk masing-masing level penjenjangan kaderisasi. Keempat, *output* dari rentang



kaderisasi berupa capaian kapasitas yang disasar dari masing-masing level kaderisasi. Ideologi partai politik akan turut mempengaruhi proses kaderisasi karena membangun kesadaran anggota partai dengan visi misi perjuangan partai ditentukan dengan menentukan capaian dari proses kaderisasi tersebut. Desain kaderisasi berupa kurikulum atau silabus kaderisasi perlu memberikan 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.

### PENTINGNYA KADERISASI

Kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah partai politik, karena ini merupakan inti dari kelanjutan perjuangan partai ke depan dan juga inti dari keberadaan partai politik. Tanpa kaderisasi kepemimpinan, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah partai politik dapat bergerak dan melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi kepemimpinan adalah sebuah syarat mutlak dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan.

Kaderisasi sangat penting mengingat perlu ada transfer pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam suatu kajian tertentu. Fungsi kaderisasi dalam partai politik adalah mempersiapkan calon-calon untuk siap menerima mengelola partainya ke depan. Kaderisasi juga merupakan proses untuk melatih dan mempersiapkan anggota partai dengan berbagai keterampilan, disiplin ilmu dan pengalaman untuk mencapai tujuan partai.

Partai harus menciptakan pola pembinaan kader yang terprogram, terukur, sistematis, dan komprehensif serta berlaku di semua lini kader dan wilayah kader yang mencakup:

1. Adanya tata norma, aturan dan tata institusi dalam membentuk sistem pengkaderan, baik pengkaderan umum dan pengkaderan khusus;
2. Adanya model rekrutmen yang terbuka dan demokratis;
3. Terdapatnya sistem evaluasi pembinaan kader yang berkesinambungan;
4. Membentuk jaringan kerja kader melalui interaksi antar kader demi meningkatkan kualitas kader agar lahir kader-kader yang loyal dan berdedikasi tinggi;
5. Perlu dilakukan *affirmative action* dalam merekrut dan melakukan pola pembinaan perempuan kader partai guna mencapai meningkatkan jumlah perempuan dalam partai politik, parlemen, maupun jabatan-jabatan publik. Selain itu kaderisasi pada kelompok perempuan juga berarti meningkatkan kemampuan dan ketrampilan perempuan terkait dengan peran yang dimainkan dalam partapo politik, parlemen dan jabatan publik lainnya; dan
6. Model pembinaan perempuan kader partai, baik dari segi strategi pembinaan, materi pembinaan maupun metode pembinaan hendaknya dikembangkan dan sesuai dengan kebutuhan

### PRINSIP KADERISASI

Kaderisasi partai politik dapat dilakukan dengan baik hanya jika dalam proses tersebut berlaku prinsip-prinsip sebagai berikut:

Cara mengetahui sebuah parpol melakukan kaderisasi atau tidak, ialah:

1. Adanya kurikulum atau silabus kaderisasi.
2. Adanya divisi yang menjadi penanggung jawab atau penyelenggara kaderisasi.
3. Ada rentang waktu yang jelas untuk masing-masing level penjenjangan kaderisasi.
4. Output dari rentang kaderisasi berupa capaian kapasitas yang disasar dari masing-masing level kaderisasi.

Fungsi kaderisasi dalam partai politik adalah mempersiapkan calon-calon untuk siap menerima mengelola partainya ke depan.





Prinsip Kaderisasi:

1. Terbuka
2. Non-diskriminatif
3. Berjenjang

Penjenjangan yang didasarkan pada materi kaderisasi secara otomatis akan berpengaruh pada penjenjangan karir politik yang akan dicapai oleh politisi.

*Terbuka.* Prinsip terbuka ini mengandung arti bahwa proses kaderisasi harus dapat diikuti oleh semua anggota partai politik, artinya anggota partai politik memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan (*training*) dan kegiatan-kegiatan yang lainnya dalam proses kaderisasi. Kaderisasi perlu disertai jaminan bahwa semua kader yang telah menjadi anggota partai politik maupun anggota sayap partai yang memiliki potensi dan/ atau dengan penilaian lain yang telah ditentukan oleh partai politik yang sifatnya demokratis dapat mengikuti seluruh jenjang kegiatan kaderisasi. Dalam kaitan ini, perlu juga dimunculkan sistem persaingan yang sehat dan transparan dalam tubuh organisasi partai politik. Kader harus dibiasakan dengan sistem persaingan yang sehat dan transparan. Dengan sistem persaingan yang terbebas dari kolusi dan nepotisme inilah kaderisasi kepemimpinan akan dapat melahirkan calon-calon pemimpin yang berkualitas.

*Non-Diskriminatif.* Pemberian akses yang sama dalam proses kaderisasi juga sekaligus berarti bahwa mekanisme kaderisasi juga membuka ruang yang sama untuk seluruh anggota untuk mengikuti dan/atau mendapatkan promosi dan karier politik melalui proses kaderisasi tanpa membedakan warna kulit, golongan, agama, gender, serta suku. Prinsip non-diskriminatif dalam kaderisasi sekaligus dapat mengurangi oligarkhi parpol terkait dengan kandidasi dalam kontestasi pemilu legislatif, kepala daerah dan presiden/wakil presiden serta pemilihan kader-kader partai di jabatan publik lainnya.

*Berjenjang.* Penjenjangan kaderisasi parpol didasarkan pelapisan yang bertahap, bertingkat atau piramidal. Ini misalnya bisa disusun dengan melakukan penjenjangan kaderisasi tingkat dasar, tingkat menengah, tingkat lanjut atau penyebutan lainnya. Rasionalisasi penjenjangan model hirarkhi ini bisa dilakukan karena alasan penjenjangan sebagai akibat pentahapan materi kaderisasi (materi bersifat piramidal) dan penjenjangan sebagai akibat pentahapan karir dalam organisasi (karir bersifat piramidal).

Penggunaan model penjenjangan seperti ini menciptakan beberapa implikasi dalam kaitannya dengan kehidupan internal partai. Pertama, dilakukan karena ada kebutuhan untuk menyelesaikan pada pembekalan kapasitas lainnya. Intinya, materi pengkaderan diandaikan dalam skema piramidal. Pentahapan materi dalam skema piramidal akan berguna untuk dapat memastikan bahwa setiap kader partai akan memiliki tingkat kapasitas yang sama karena melalui proses kaderisasi yang sama (standarisasi). Kedua, penjenjangan kaderisasi sebagai akibat dari kebutuhan persyaratan meniti karir organisasi pada posisi-posisi yang ada di tingkat lokal dengan regional atau pusat. Ini misalnya tampak dari persyaratan tingkat kaderisasi tertentu yang harus diikuti oleh calon ketua partai, sekretaris jenderal dan sebagainya di setiap tingkatan.

Namun demikian penjenjangan yang didasarkan pada materi kaderisasi secara otomatis akan berpengaruh pada penjenjangan karir politik yang akan dicapai oleh politisi. Sebagai contoh, seorang yang telah mendapatkan *training* kaderisasi tingkat pertama, karier politiknya akan berhenti sebagai pengurus parpol ataupun anggota legislatif atau kepala daerah di tingkat kabupaten/kota. Pada akhirnya penjenjangan kaderisasi ini dibutuhkan.



Tabel Jenjang Pengkaderan Partai Politik di Indonesia

Partai	Jenjang Kader	Uraian
Nasdem	Tunas	Anggota yang belum mengikuti pengkaderan
	Dasar	Anggota yang telah mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Daerah atau Dewan Pimpinan Cabang
	Madya	Anggota yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Wilayah
	Paripurna	Anggota yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan Dewan Pimpinan Pusat
PKS	Madya	Mereka yang telah lulus pelatihan kepartaian tingkat dasar dua.
	Dewasa	Mereka yang telah lulus pelatihan kepartaian tingkat lanjut.
	Ahli	Mereka yang telah lulus pelatihan kepartaian tingkat tinggi.
	Purna	Mereka yang telah lulus pelatihan kepartaian tingkat ahli.
PDIP	Pratama	Kaderisasi yang dilakukan oleh partai di tingkat paling bawah, yaitu DPC
	Madya	Kaderisasi yang dilakukan oleh partai di tingkat menengah. Kaderisasi ini dilakukan oleh partai di tingkat provinsi.
	Utama	Proses kaderisasi yang dilakukan di tingkat paling atas yaitu DPP. Kaderisasi ini diselenggarakan oleh partai yang ditujukan bagi kader yang akan menduduki posisi tertentu (jabatan politik pada eksekutif dan legislatif) dalam rangka mewujudkan dan mencapai tujuan partai.
Gerinda	Pratama	Untuk Tingkat PAC
	Muda	Untuk tingkat DPC
	Madya	Untuk Tingkat DPD
	Kader Manggala	Untuk Tingkat DPP
Partai Golkar	Tidak disebutkan secara jelas	AD/ART Partai Golkar hanya menyebut Kader Golkar adalah anggota Partai Golkar yang merupakan tenaga inti penggerak partai
Partai Demokrat	Pratama	Anggota yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Cabang atau Dewan Pimpinan Anak Cabang;
	Madya	Anggota yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Daerah
	Utama	Anggota yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan Dewan Pimpinan Pusat
PPP	Tidak disebutkan secara jelas	AD/ART PPP jenjang pengkaderan tidak disebutkan secara jelas
PKB	Tidak disebutkan secara jelas	AD/ART PKB tidak menyebut jenjang pengkaderan secara jelas.
Hanura	Kader Pratama	Tidak ada penjelasan pada AD/ART
	Kader Madya	
	Kader Utama	

Sumber: Disarikan dari berbagai sumber dari partai politik oleh tim

## TUJUAN KADERISASI

Pada dasarnya kaderisasi ditujukan untuk empat hal: Pertama, memberikan pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai dan ideologi yang diperjuangkan partai serta visi, misi dan haluan perjuangan (*platform* politik) partai. Pemahaman ideologi partai menjadi penting karena ideologi partai menjadi dasar bagi perjuangan partai politik dan juga mendasari visi misi organisasi. 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 dsb.; Kedua, menumbuhkan militansi, salah satu caranya yaitu dengan penanaman ideologi atau yang biasa disebut *visioning*. Penanaman

Pemahaman ideologi partai menjadi penting karena ideologi partai menjadi dasar bagi perjuangan partai politik dan juga mendasari visi misi organisasi.

Proses kaderisasi yang bersifat ajeg dan terstruktur selain dapat membantu partai politik dalam meningkatkan kapasitas anggotanya juga menjadi alat untuk menilai potensi anggota-anggota partainya sekaligus parameter bagi parpol untuk melihat sejauh mana pelembagaan partai telah mengakar.

Kaderisasi pada organisasi sayap partai biasa sekaligus menjadi perluasan basis dari parpol.

ideologi adalah faktor kunci pengkaderan yang dalam institusi merupakan bagian dari format pengkaderan formal dengan tahapan-tahapan yang dimatangkan oleh institusi yang bersangkutan.

Selain terkait dengan upaya membangun militansi anggota, kaderisasi juga dapat digunakan oleh partai politik 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.

## MODEL KADERISASI

### 1. Kaderisasi untuk Anggota Partai Politik

Pada umumnya partai politik melakukan proses kaderisasi untuk internal kadernya. Pada partai-partai moderen, anggota partai yang telah terdaftar yang membayar iuran keanggotaan secara tetap dalam jangka waktu tertentu secara otomatis akan mendapatkan *training* tertentu oleh partai politik dengan tujuan tertentu pula. Kaderisasi anggota parpol di partai yang pelembagaan politiknya bagus dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan keluaran kader sesuai dengan visi dan misi parpol yang bersangkutan. Proses kaderisasi anggota parpol dilakukan secara sistematis, berjenjang dan dalam jangka waktu tertentu secara terus menerus. Sayangnya di Indonesia, banyak partai politik yang melakukan proses kaderisasi secara insidental dan biasanya hanya diadakan pada waktu menjelang pemilu atau pilkada untuk kemenangan partai atau dalam kaitannya pembekalan calon anggota legislatif.

Padahal proses kaderisasi yang bersifat ajeg dan terstruktur selain dapat membantu partai politik dalam meningkatkan kapasitas anggotanya juga menjadi alat untuk menilai potensi anggota-anggota partainya sekaligus parameter bagi parpol untuk melihat sejauh mana pelembagaan partai telah mengakar pada anggota-anggotanya.

### 2. Kaderisasi untuk Non Anggota Partai Politik

Organisasi sayap partai menjadi sumber penting lainnya dalam kaderisasi partai politik. Melalui sayap partai internasionalisasi ideologi partai politik dan pembangunan karakter militansi dapat lebih mudah dilakukan dibandingkan sumber kaderisasi yang berasal dari organisasi masyarakat lainnya. Sebab, organisasi sayap merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari sebuah partai politik. Organisasi sayap partai memberikan andil besar bagi partai politik baik dalam upaya implementasi, sosialisasi maupun diseminasi program dan kebijakan partai. Organisasi sayap partai dapat berbentuk organisasi pemuda, organisasi mahasiswa, organisasi perempuan, organisasi profesi, serta organisasi keagamaan.

Kaderisasi pada organisasi sayap partai biasa sekaligus menjadi perluasan basis dari parpol yang bersangkutan. Sebuah organisasi sayap atau *underbow* partai, dikembangkan dan diberdayakan oleh partai politik sebagai instrumen penting untuk menarik simpati dan dukungan massa baik untuk memenangkan pemilihan umum maupun untuk mensosialisasikan kebijakan-kebijakan partai.

Selain itu, dalam proses pelembagaan partai, relasi parpol dengan organisasi massa merupakan salah satu cara untuk memperluas jumlah basis massa dari segi sumber daya manusia dalam proses pengkaderan.

**Tabel Organisasi Sayap Partai di Indonesia**

No	Kelompok Sosial	Partai Politik			
		PDIP	Golkar	PKS	Partai Demokrat
1	Pemuda	Banteng Muda Indonesia (BMI)	Barisan Muda Tri Karya Golkar Barisan Muda Partai Golkar (BMPG).	Gema Keadilan, Yayasan Pemuda dan Pelajar Asia Pasifik (YPPAP), Gugus Tugas Dakwah Sekolah (GTDS)	Angkatan Muda Demokrat (AMD), Angkatan Muda Demokrat Indonesia (AMDII), Angkatan Muda Indonesia Bersatu (AMIB)
2	Mahasiswa	Taruna Merah Putih (TMP)	Angkatan Muda Pembaruan Indonesia (AMPI)	KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia)	Gerakan Mahasiswa Merah Putih (Gema MP)
3	Wanita		Kesatuan Perempuan Partai Golongan Karya (KPPG)	Bidang Perempuan dan Ketahanan Keluarga (BPKK) De	Perempuan Demokrat Republik Indonesia (PDRI)
4	Profesi	Gerakan Nelayan Tani Indonesia (GANTI).	Kosgoro 1957 Sentral Organisasi Karyawan Swadiri Indonesia (SOKSI) Musyawarah Kekeluargaan Gotong Royong (MKGR).	Serikat Pekerja Keadilan (SPK) Perhimpunan Petani Nelayan Sejahtera Indonesia (PPNSI), <i>Central for Indonesian Reform</i> (CIR)	Gerakan Cendekiawan Demokrat (GCD)
5	Agama	Baitul Muslimin	Laskar Ulama, Majelis Dakwah Islamiyah Pengajian Al Hidayah.	Kelompok Tarbiyah	Ikhwanul Muballighin
6	Relawan	Relawan Perjuangan Demokrasi Indonesia (Repdem)	Relawan Beringin	Relawan Indonesia (Indonesia Volunteers)	Relawan Biru Indonesia (RBI)

Disarikan dari berbagai sumber

## 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 terkait 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.

### a. Kaderisasi Tingkat Pertama

Kaderisasi tingkat pertama biasanya lebih menekankan pada aspek internalisasi ideologi, visi dan misi parpol. Kaderisasi pada tingkat pertama biasa bertujuan

Kaderisasi pada tingkat pertama biasa bertujuan untuk membangun budaya dan konsolidasi partai politik pada peserta kaderisasi. Selain internalisasi nilai-nilai partai politik, pada tingkat ini proses kaderisasi juga dipergunakan untuk membekali anggota partai mengenai ketrampilan manajerial dan tata kelola partai yang bersifat sederhana.

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.



untuk membangun budaya dan konsolidasi partai politik pada peserta kaderisasi. Selain internalisasi nilai-nilai partai politik, pada tingkat ini proses kaderisasi juga dipergunakan untuk membekali 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 juga pelatihan tentang masalah 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 maka perlu diberikan tambahan pembekalan mengenai menerapkan 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 sebagai berikut:

1. Dasar-dasar ideologi partai politik;
2. Sejarah partai politik;
3. Aturan-aturan internal (AD/ART) partai politik;
4. Tata kelola partai politik di tingkat kabupaten/kota;
5. Dinamika dan isu-isu kontemporer yang berkembang di tingkat kabupaten/kota;
6. Hubungan antara partai politik dan pemerintah di tingkat kabupaten/kota;
7. Keuangan partai politik dan keuangan pemerintah daerah di tingkat kabupaten/kota;
8. Masalah kepemimpinan dan tingkat lokal;
9. Masalah kepemiluan di tingkat lokal (kabupaten/kota) beserta strategi pemenangannya;
10. Hubungan dengan media massa;
11. dll

#### b. 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 kemenangan pemilu, selain urusan tata kelola parpol untuk tingkat propinsi.

Setelah dilakukan kaderisasi tingkat madya ini para peserta diharapkan mampu menguasai:

1. Tata kelola partai politik di tingkat propinsi;
2. Dinamika dan isu-isu kontemporer yang berkembang di tingkat propinsi;
3. *Problem solving skill* terkait dengan kebijakan di tingkat propinsi;
4. Proses pembuatan kebijakan di tingkat propinsi;
5. Hubungan antara partai politik dan pemerintah di tingkat propinsi;
6. Keuangan partai politik dan keuangan pemerintah daerah di tingkat propinsi;
7. Masalah kepemimpinan;
8. Masalah pemilihan di tingkat propinsi beserta strategi kemenangannya;
9. Hubungan dengan media massa; dan
10. Ketrampilan *lobbying*.

### c. 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 pemilihan baik yang menyangkut masalah regulasi maupun strategi kemenangan pemilu, juga diberikan pengetahuan manajerial yang menyangkut pemahaman tentang masalah-masalah dan isu-isu pada skala nasional dan global, pemahaman tentang kebijakan partai di tingkat nasional, lingkungan strategis internasional serta pemahaman mengenai sistem ekonomi, hukum, pemerintahan, hubungan internasional dsb. Pemahaman hal-hal tersebut juga dibarengi dengan 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 *problem-solving-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 pemilihan dan pembuatan kebijakan yang di dalamnya juga menyakuti persoalan relasi media.

Melalui kaderisasi tingkat utama ini diharapkan peserta kader memiliki pemahaman dan ketrampilan tentang.

1. Tata kelola partai politik di tingkat nasional;
2. Dinamika dan isu-isu kontemporer yang berkembang di tingkat nasional;
3. *Problem solving skill* terkait dengan kebijakan di nasional;
4. Proses pembuatan kebijakan di nasional;
5. Hubungan antara partai politik dan pemerintah di tingkat nasional dan

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 pemilihan baik yang menyangkut masalah regulasi maupun strategi kemenangan pemilu, juga diberikan pengetahuan manajerial yang menyangkut pemahaman tentang masalah-masalah dan isu-isu pada skala nasional dan global, pemahaman tentang kebijakan partai di tingkat nasional, lingkungan strategis internasional serta pemahaman mengenai sistem ekonomi, hukum, pemerintahan, hubungan internasional.

Kegiatan kaderisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara di antaranya adalah:

- (1) ceramah dan diskusi; (2) seminar; (3) analisis kasus; (4) simulasi; (5) penelitian; dan (6) pengalaman langsung.

Kegiatan kaderisasi yang baik akan terjadi jika kegiatan tersebut dilembagakan secara permanen, dilakukan secara berkesinambungan dan dilengkapi dengan kurikulum yang memadai.

- global;
6. Keuangan partai politik dan keuangan pemerintah daerah di nasional dan global;
7. Masalah kepemimpinan dan kemampuan komunikasi interpersonal;
8. Masalah kepemiluan di tingkat nasional beserta strategi pemenangannya;
9. Hubungan dengan media massa;
10. Ketrampilan negosiasi dan *lobbying*;
11. Pemahaman lingkungan strategis internasional;
12. Pemahaman mengenai sistem ekonomi, hukum, pemerintahan, serta hubungan internasional; dan
13. Dll.

### METODE DAN MATERI KADERISASI

Kegiatan kaderisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara di antaranya adalah: (1) ceramah dan diskusi; (2) seminar; (3) analisis kasus; (4) simulasi; (5) penelitian; dan (6) 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 masalah kepartaian, pemilu, dan isu-isu strategis yang muncul di masyarakat baik dalam konteks lokal, nasional, dan konteks internasional. Metode ceramah dan seminar dapat dilakukan oleh anggota partai yang telah 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 telah sesuai dengan garis ideologi, visi dan misi partai politik.

Adapun metode penelitian dan pengalaman langsung dalam kaderisasi seringkali digunakan untuk membangun kapasitas kader dalam proses pembuatan kebijakan publik baik yang terkait dengan penyusunan agenda/program, pengambilan keputusan maupun proses implementasi kebijakan yang harus dikuasi 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.

Namun demikian, agar hasil kegiatan kaderisasi dan pelatihan tersebut sama/seragam antara satu wilayah dengan wilayah lainnya maka kurikulum kaderisasi didisain 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, serta kader non partai yang akan maju di dalam pilkada.

Istrumen monitoring dan evaluasi ini harus mencakup semua fase untuk memastikan bahwa waktu, tenaga, dana yang dialokasikan dari semua proses kegiatan kaderisasi tepat sasaran.

Adapun materi kaderisasi biasanya meliputi:

1. Materi-materi yang berhubungan dan bertujuan menanamkan pemahaman dan militansi sebagai anggota partai politik;
2. Materi-materi yang berhubungan dengan penciptaan kader militansi partai;
3. Materi-materi yang berhubungan dengan masalah kebangsaan dan nasionalisme;
4. Materi yang berhubungan ideologi dan demokrasi internal partai;
5. Materi-materi yang berhubungan dengan komunikasi politik dan komunikasi publik;
6. Materi-materi yang berhubungan dengan kemenangan pemilu;
7. Materi-materi seputar teknis penyelenggaraan pemilu;
8. Materi-materi yang berhubungan dengan teknis pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah dan anggaran;
9. Materi-materi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi legislasi seperti teknik penyusunan peraturan perundang-undangan (*legal drafting*), dan sebagainya;
10. Materi-materi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi pengawasan.
11. Materi-materi yang berhubungan dengan fungsi perwakilan;
12. Materi-materi yang berhubungan dengan etika politik dan etika pemerintahan;
13. Materi *Lobbying*; dan
14. Materi-materi yang terkait dengan mekanisme konflik baik yang bersifat internal parpol maupun inter parpol

## MEKANISME MONITORING DAN EVALUASI

Mekanisme monitoring dan evaluasi adalah satu instrumen untuk mengukur gagal



Dukungan  
regulasi parpol  
harus kuat untuk  
memastikan tidak  
terjadi konflik  
atau politik uang  
di antara kader  
mereka sendiri.

atau suksesnya proses kaderisasi yang dilakukan serta ke depan dapat menjadi basis intervensi apa yang sudah dilakukan dan apa yang belum dilakukan. Instrumen monitoring dan evaluasi ini 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:

1. Menentukan strategi evaluasi; dalam proses ini *trainer* harus jenis pengukuran yang akan digunakan dan seberapa sering proses evaluasi itu akan dilakukan;
2. 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;
3. 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
4. Jangka waktu evaluasi dan monitoring dapat dilakukan oleh partai politik per tiga bulan, per enam bulanan atau per satu tahunan tergantung kebutuhan masing-masing partai politik.

## REKRUTMEN PARTAI POLITIK IDEAL DI INDONESIA

### PENGANTAR

Rekrutmen politik adalah salah satu tugas dan fungsi terpenting partai politik selain fungsi-fungsi pendidikan politik, komunikasi politik, artikulasi dan agregasi kepentingan, serta fungsi sebagai “jembatan” yang menghubungkan antara rakyat dan pemerintah. Dapat dikatakan, rekrutmen politik merupakan fungsi strategis parpol yang tidak hanya menentukan kualitas wakil rakyat dan para pejabat publik yang diproduksi oleh parpol melalui pemilihan umum, tetapi juga turut memengaruhi kualitas demokrasi itu sendiri. Begitu pentingnya fungsi rekrutmen politik ini bagi parpol sehingga fungsi-fungsi parpol lainnya menjadi kurang bermakna jika parpol gagal dalam fungsi rekrutmen politik.

Era reformasi di Indonesia sejak 1998 untuk pertama kalinya memperjelas fungsi rekrutmen partai politik melalui amandemen UUD 1945. Tambahan Pasal 6A ayat (2) memberi amanat bahwa Pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden diusulkan oleh partai politik atau gabungan partai politik peserta pemilihan umum sebelum pelaksanaan pemilihan umum. Selanjutnya Pasal 22E ayat (3) UUD 1945 juga mengamanatkan bahwa “Peserta pemilihan umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah partai politik”.

Amanat konstitusi hasil amandemen tersebut semakin mengukuhkan posisi strategis partai politik sebagai satu-satunya organisasi yang menjadi sumber rekrutmen politik di Indonesia. Sebagai pengecualian, khusus untuk pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah, calon dapat diusulkan oleh partai politik dan/atau gabungan partai politik serta melalui jalur independen atau perorangan. Konstitusi mengamanatkan bahwa proses penentuan calon tersebut harus demokratis. Demikian juga Undang-Undang Pemilihan Umum dan Pemilihan Kepala Daerah serta Undang-Undang Pemilihan Presiden secara langsung juga mendorong agar proses pencalonan dilakukan secara demokratis.

Bagaimana menerjemahkan amanat konstitusi dan UU di atas, agar praktik demokrasi berjalan di internal partai politik dalam proses rekrutmen politik di Indonesia. Buku panduan rekrutmen ini pada intinya memberikan garis besar elaborasi proses kandidasi atau rekrutmen politik pada satu sisi, dan di sisi lain rekrutmen anggota partai politik agar sesuai dengan kaidah-kaidah prinsip demokrasi.

### PRINSIP-PRINSIP DALAM REKRUTMEN

Partai Politik dalam melakukan rekrutmen secara ideal berpedomanan pada sejumlah prinsip yang berlaku secara umum atau lazim dalam proses kandidasi. Minimal ada 10 prinsip yang perlu menjadi rujukan.

**Pertama**, loyalitas yaitu kesetiaan pada partai merupakan landasan penting bagi seorang politisi untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan ideologi partai.

Era reformasi di Indonesia sejak 1998 untuk pertama kalinya memperjelas fungsi rekrutmen partai politik melalui amandemen UUD 1945. Tambahan Pasal 6A ayat (2) memberi amanat bahwa Pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden diusulkan oleh partai politik atau gabungan partai politik peserta pemilihan umum sebelum pelaksanaan pemilihan umum.



#### 10 Prinsip dalam Rekrutmen Politik:

1. Loyalitas
2. Bersih
3. Transparan/  
Terbuka
4. Akuntabilitas
5. Meritokrasi
6. Demokratis
7. Desentralisasi
8. Kecukupan  
Pembiayaan
9. Humanis
10. Non-Partisan

Dengan loyalitas kepada partai politik, politisi akan lebih memahami jatidiri partai di samping semakin memperkaya pengalaman politisi itu sendiri untuk berkarier dan berkontribusi bagi keberlangsungan partai politiknya. Rekrutmen pengurus dan pejabat publik perlu memperhatikan faktor loyalitas dengan memberikan kesempatan kepada kader yang telah lama berjuang untuk partai. Ada prasyarat minimal masa keanggotaan, sebaiknya (minimal 1 tahun) untuk dapat dicalonkan duduk di kursi legislatif/pemerintahan.

**Kedua**, bersih. Anggota, kader, dan pengurus partai politik merupakan politisi yang akan mewakili masyarakat, baik di lembaga legislatif maupun eksekutif. Untuk itu, sedini mungkin mereka harus bebas dari perilaku tindakan tercela, baik yang melanggar norma sosial, agama maupun kepentingan publik. Untuk itu, partai politik perlu berupaya membersihkan organisasinya dari politisi tercela dan lebih memberikan kesempatan pada kader yang bersih atau tidak tercela dalam setiap proses rekrutmen.

**Ketiga**, transparan/terbuka. Transparansi atau keterbukaan merupakan prinsip yang perlu dianut dalam setiap proses rekrutmen terutama untuk pengurus dan pejabat publik. Prinsip transparansi yang dianut dalam hal ini mencakup banyak hal, di antaranya adalah mekanisme rekrutmen, profil politisi dan partai politik, serta kapasitas politisi baik dari sisi kualitas pendidikan maupun kemampuan ekonomi. Dari proses rekrutmen, keterbukaan keuangan calon dan partai, dan profil calon.

**Keempat**, akuntabilitas. Proses rekrutmen hendaknya dapat dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada anggota partai namun juga kepada masyarakat. Setidaknya dengan proses rekrutmen yang terbuka, partai politik membuka diri dalam hal mekanisme dan calon yang diseleksi kepada masyarakat, terutama kepada konstituennya. Dengan demikian partai politik akan berupaya menghadirkan individu-individu yang berkualitas, tidak hanya yang bermanfaat untuk membesarkan partai namun juga patut menurut masyarakat.

**Kelima**, meritokrasi. Dalam hal rekrutmen pengurus partai dan pejabat publik, partai politik seharusnya mengenyampingkan mekanisme rekrutmen yang didasarkan atas kedekatan personal, termasuk kultural dan kekeluargaan. Idealnya, seleksi berdasarkan keahlian dan ikatan ideologi diawali dari rekrutmen anggota partai. Terlebih lagi untuk seleksi pengurus dan pejabat publik harus lebih didasarkan pada keahlian, kecakapan teknis, dan pengalaman berorganisasi. Proses rekrutmen diharapkan dapat menghasilkan politisi yang mumpuni dalam bidang-bidang yang dibutuhkan oleh publik. Khusus untuk pejabat publik, rekrutmen perlu diarahkan untuk mendapatkan sosok yang memiliki kepemimpinan, berwawasan luas, dan pengetahuan teknis, minimal setingkat dengan pemahaman birokrasi.

**Keenam**, demokratis (*fairness* dan inklusif). Demokratisasi dalam proses rekrutmen diekspresikan sebagai perluasan partisipasi di dalam proses di mana ketika penyeleksi mengikuti perubahan metode seleksi kandidat lebih inklusif dibandingkan sebelumnya. Ditentukan bukan oleh segelintir elite, anggota ikut berperan dalam nominasi. Egalitarian, keadilan.

**Ketujuh**, *decentralized/autonomus*. Dalam hal otoritas penentuan kandidat, seleksi caleg oleh pengurus partai di tingkat pusat dan tingkat daerah seharusnya dilakukan secara proporsional. Artinya, pengurus partai di daerah tidak dapat menyeleksi kandidat tanpa intervensi pimpinan pusat partai sama sekali. Begitu

pula pimpinan pusat partai tidak seharusnya menentukan kandidat politisi tanpa ada pertimbangan dari anggota dan/atau pengurus partai di tingkat daerah.

Desentralisasi seleksi kandidat caleg oleh partai di daerah sangat penting sebagai upaya memastikan elektabilitas calon di daerah. Di samping itu, dengan memberikan otoritas kepada pengurus partai daerah, loyalitas dan kedekatan mereka terhadap partai akan terjaga. Sentralisasi penentuan kandidat memiliki sejumlah kelemahan. Di antara kelemahan itu adalah pimpinan pusat seringkali menentukan aturan dan batas waktu yang membebani. Partai harus mempertimbangkan komposisi kader partai yang dicalonkan dalam lembaga legislatif terkait dengan statusnya sebagai *incumbent*, kader baru, perempuan, dsb. Renominasi kader *incumbent* harus dipertimbangkan secara lebih hati-hati berkaitan dengan beberapa aspek penting, di luar dari perhitungan jumlah. Aspek tersebut antara lain: kinerja, tingkah laku, dan kontribusi ke partai. Ada diskresi kepada daerah untuk menentukan politisi di daerah.

**Kedelapan**, kecukupan pembiayaan (*financial-sufficiency*). Dalam menjaring anggota baru, partai politik hendaknya memperhatikan kemampuan calon anggota dalam hal memberikan dukungan finansial. Iuran secara rutin dari anggota sangat berharga bagi partai politik untuk memperbesar jangkauan pengaruhnya termasuk meningkatkan kualitas organisasi. Prinsip kecukupan pembiayaan juga berlaku bagi calon pejabat publik yang akan duduk di lembaga eksekutif dan legislatif, terutama terkait dengan setidaknya jaminan pembiayaan kampanye calon yang bersangkutan secara mandiri. Kecukupan pembiayaan partai politik secara otomatis akan terjaga jika anggota, kader, pengurus, dan pejabat publik (di legislatif dan eksekutif) wakil partai memiliki kemampuan ekonomi memberikan kontribusi pendanaan secara reguler.

**Kesembilan**, humanis. Prinsip dalam rekrutmen ini menekankan pada keterbukaan akses bagi siapa saja tanpa memperhatikan status sosial-ekonomi. Prinsip ini juga menekankan pada orientasi *output* dan *outcome* dari rekrutmen yang mengarah pada empati terhadap lingkungan sosial, kemiskinan, serta empati pada minoritas.

**Kesepuluh** non-partisan. Prinsip ini terutama berlaku bagi pihak yang menyeleksi. Dalam melakukan seleksi pengurus, caleg dan calon pejabat eksekutif, tim penyeleksi harus memperlakukan calon dengan hak yang sama. Penyeleksi tidak diperkenankan melakukan diskriminasi terhadap calon tertentu. Penyeleksi juga dilarang memberikan perlakuan istimewa kepada calon yang memiliki kedekatan emosi atau kultural dengan dirinya.

Dalam melakukan seleksi pengurus, caleg dan calon pejabat eksekutif, tim penyeleksi harus memperlakukan calon dengan hak yang sama. Penyeleksi tidak diperkenankan melakukan diskriminasi terhadap calon tertentu.

## RUANG LINGKUP ATAU CAKUPAN

Rekrutmen dan rekrutmen partai politik ideal yang dimaksud oleh buku panduan ini mengatur tiga subjek, yaitu (1) siapa yang pantas menjadi anggota parpol; (2) siapa yang layak menjadi pengurus parpol, baik di tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota; (3) siapa yang patut dicalonkan menjadi pejabat publik, khususnya sebagai calon anggota legislatif (DPR dan DPRD), pasangan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota), serta pasangan calon Presiden/Wakil Presiden.

## PROSES REKRUTMEN ANGGOTA, PENGURUS DAN PEJABAT PUBLIK

### 1. Anggota Partai Politik

Usaha untuk merekrut dapat dilakukan melalui berbagai cara, namun yang paling penting bagi partai politik dalam merekrut anggota ialah anggota partai seperti apakah yang akan direkrut oleh partai politik.

Untuk menjaring anggota, partai politik dapat melakukan sejumlah cara yang biasa atau lazim dilakukan oleh partai-partai politik bukan hanya di Indonesia, tetapi juga di negara-negara lain. Usaha untuk merekrut dapat dilakukan melalui berbagai cara, namun yang paling penting bagi partai politik dalam merekrut anggota ialah anggota partai seperti apakah yang akan direkrut oleh partai politik.

Dari sisi ini, rekrutmen anggota partai berhubungan dengan beberapa aspek, pertama, aspek peraturan perundang-undangan, karena baik jenis partai kader maupun partai massa disyaratkan untuk menyiapkan daftar anggota partai sebagai salah satu syarat keikutsertaan partai politik menjadi peserta pemilu. Kedua, keanggotaan partai akan menentukan tipe kepartaian yang akan dibuat, apakah partai kader, partai massa, partai elit, atau jenis partai yang lain. Ketiga, keanggotaan partai juga akan berdampak pada masa depan partai politik.

Untuk memperoleh keanggotaan, partai-partai politik umum perlu melakukan sejumlah kegiatan yang berkaitan dengan proses penjaringan, proses penyaringan dan proses penetapan.

Proses Penjaringan	Proses Penyaringan	Proses Penetapan
<ul style="list-style-type: none"> <li>•J Penjaringan pada intinya adalah memperkenalkan partai kepada seseorang atau pemilih; atau suatu kelompok.</li> <li>•J Sasarannya: sasarannya bisa pemilih ideologis, pemilih yang setia yang belum menjadi anggota, atau jalur kerabat politisi partai, dan organisasi-organisasi kepemudaan.</li> <li>•J Proses penjaringan adalah sebuah proses pengurus, agensi atau kader partai untuk menawarkan partai kepada masyarakat umum yang telah memenuhi syarat atau yang ingin direkrut.</li> <li>•J Dalam proses penjaringan ini umumnya lebih fleksibel, hanya sebatas tahap pengenalan partai kepada suatu kelompok yang ingin direkrut sebagai anggota.</li> <li>•J Instrumen penjaringan dapat dilakukan melalui berbagai media, mulai dari media tradisional—seperti pengajian, perkumpulan-perkumpulan, hingga media modern seperti elektronik, media sosial, dan media-media lainnya.</li> <li>•J Kunci dari proses penjaringan ini adalah inovasi dan kreatifitas setiap pengurus partai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•J Proses penyaringan biasanya disesuaikan dengan kriteria ideal yang telah ditetapkan oleh sebuah partai politik terhadap seseorang, sekelompok orang, atau suatu organisasi.</li> <li>•J Proses penyaringan berkaitan dengan mekanisme AD/ART yang telah ditetapkan oleh sebuah partai. Aturan AD/ART menjadi dasar.</li> <li>•J Dalam melakukan proses penyaringan, pengurus partai politik dapat mengugaskan lebih dari satu pengurus harian partai untuk melakukan tanggungjawab penyaringan, biasanya melibatkan bagian kaderisasi partai dan Keanggotaan dan kesekretariatan.</li> <li>•J Seleksi personal melalui wawancara dilakukan setelah verifikasi data-data dan persyaratan terpenuhi.</li> <li>•J Penandatanganan kontrak komitmen sebagai anggota partai politik dan kesediaan untuk aktif sebagai anggota serta bersedia mengikuti jenjang perkaderan partai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•J Proses penetapan keanggotaan seseorang disesuaikan dengan aturan AD/ART, umumnya keanggotaan ditetapkan oleh rapat pengurus harian partai politik.</li> <li>•J Anggota yang telah ditetapkan dicatat registrasinya secara berurutan sehingga dokumentasinya jelas.</li> <li>•J Pengurus partai juga mengeluarkan kartu anggota yang menerangkan identitas, alamat, nomor keanggotaan dan jenis keanggotaan.</li> </ul>

Sebagai contoh, Barbara Geddes menyebut beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu: (1) *Partisanship*, mendasarkan diri pada loyalitas pada partai; 2) Meritokrasi, berdasarkan pada kompetensi; 3) Kompartemenisasi, berdasarkan keahlian; 4) Survival, berdasarkan balas jasa dan berdasarkan sumber daya

yang sifatnya patron-client.<sup>86</sup> Dalam kaitan itu, proses penjangkaran keanggotaan partai dapat saja didasarkan pada kriteria loyalitas atau ideologis, patron-klien, kekeluargaan, dan kedekatan karena pertemanan dan lainnya. Walaupun demikian, partai tetap perlu menetapkan kriteria, anggota seperti apa yang dapat menjadi anggota partai dan apa saja syaratnya.

Perekrutan anggota partai ini biasanya dilakukan oleh pengurus harian partai melalui mekanisme yang diatur dalam AD-ART Partai. Pola rekrutmen yang baik penting dibutuhkan untuk menjaga integritas partai dan memulihkan kepercayaan publik. Parpol perlu aktif dan selektif melakukan rekrutmen anggota, sehingga kualitas anggota menjadi kekuatan parpol untuk menopang jatidiri dan keberlangsungan partai. Untuk merekrut anggota partai beberapa hal di bawah ini dapat dipakai sebagai petunjuk umum mengenai siapa saja yang dapat direkrut sebagai anggota partai politik, setidaknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Setiap calon anggota partai politik adalah warga negara Indonesia yang berusia minimal 17 tahun dan memiliki Kartu Tanda Penduduk sebagai persyaratan pemilih dalam pemilihan umum;
2. Setiap calon anggota partai politik bertempat tinggal di wilayah struktur administrasi partai politik berada, yaitu pada tingkatan administrasi Kelurahan, Kecamatan, Kabupaten/Kota dan Provinsi;
3. Setiap calon anggota partai politik menyatakan kesediaan untuk mematuhi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta *platform* gerakan partai politik;
4. Setiap calon anggota partai politik memiliki komitmen untuk berperilaku sesuai dengan norma dan etika sosial di masyarakat dan di partai politik.
5. Setiap calon anggota bersedia untuk mengikuti jenjang perkaderan yang diselenggarakan oleh partai politik sebagai media penguatan ideologi partai dan *platform* partai politik; dan
6. Setiap calon anggota partai bukan anggota TNI, POLRI atau PNS.

Sementara itu, seseorang dapat disebut sebagai kader (setelah menjadi anggota) partai politik, paling tidak memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Anggota yang telah mengikuti jenjang kaderisasi, ditetapkan sebagai kader, dan memiliki kewajiban mengikuti jenjang kaderisasi yang telah ditetapkan oleh partai;
2. Setiap anggota partai politik yang memiliki nilai-nilai integritas, akuntabilitas dan moralitas dapat dipertimbangkan untuk menjadi kader partai politik;
3. Setiap anggota partai politik yang telah menjadi anggota partai politik minimal 6 (enam) bulan, diwajibkan untuk mengikuti perkaderan sesuai dengan jenjang perkaderan yang ditetapkan oleh partai politik;
4. Penentuan sebagai kader partai dilakukan oleh pengurus harian partai melalui rapat pengurus setelah yang bersangkutan mengikuti jenjang pengkaderan, setidaknya jenjang pengkaderan tingkat awal/pertama atau sesuai dengan kesepakatan partai yang dituangkan dalam AD-ART Partai; dan
5. Memperhatikan ketentuan setidaknya 30% perempuan dalam perekrutan sebagai kader sehingga ketentuan pencalonan yang setidaknya



Pola rekrutmen yang baik penting dibutuhkan untuk menjaga integritas partai dan memulihkan kepercayaan publik. Parpol perlu aktif dan selektif melakukan rekrutmen anggota, sehingga kualitas anggota menjadi kekuatan parpol untuk menopang jatidiri dan keberlangsungan partai.





Ada dua pola rekrutmen pengurus partai di Indonesia.

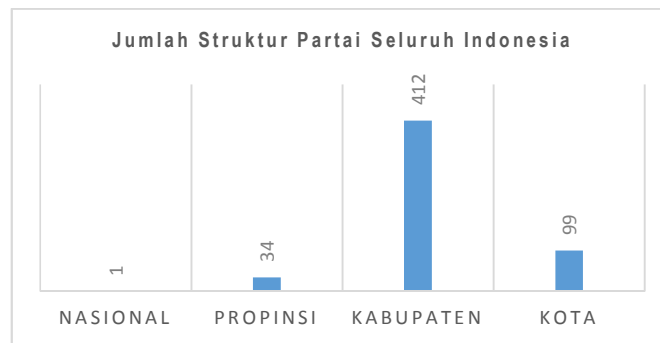
- Pola penunjukkan yang dilakukan oleh NasDem, Gerindra, Hanura.
- Pola demokrasi internal partai, seperti di PDIP, PPP, PKS, Golkar, Demokrat, PKB, dan PAN.

memperhatikan 30% perempuan dalam pencalonan anggota legislatif di semua tingkatan dapat dipenuhi oleh partai politik di setiap jenjang.

## 2. Pengurus Partai Politik

Siapa yang layak menjadi pengurus partai? Sebelum menjawab hal itu, ada dua prinsip yang perlu dipenuhi oleh partai politik. Pertama, dalam membangun struktur partai, partai politik terikat pada UU tentang Partai Politik dan UU tentang Pemilu yang salah satunya mengatur mengenai syarat badan hukum partai dan syarat partai sebagai peserta pemilu.

**Bagan 1.1.** Struktur Partai Berdasarkan UU Pemilu<sup>87</sup>



Jumlah struktur partai yang harus disiapkan adalah 1 tingkat nasional, 34 tingkat provinsi, 412 tingkat kabupaten, 99 tingkat kota, dan 6.694 kecamatan.

Partai harus mempersiapkan minimal kurang lebih 147.725 kader yang akan menjadi pengurus partai.

Jumlah struktur partai yang harus disiapkan adalah 1 tingkat nasional, 34 tingkat provinsi, 412 tingkat kabupaten, 99 tingkat kota, dan 6.694 kecamatan. Artinya, partai harus membuat struktur organisasinya di masing-masing tingkat. Total struktur yang harus disiapkan sebanyak 7240 struktur. Jika rata-rata struktur partai tingkat nasional berjumlah 50 orang, tingkat provinsi sebanyak 30 orang, tingkat kabupaten/kota sebanyak 25 orang, dan tingkat kecamatan sebanyak 20 orang, maka partai harus mempersiapkan kurang lebih 147.725 kader yang akan menjadi pengurus partai. Sebuah jumlah yang tidak sedikit, sebuah struktur yang mirip dengan struktur pemerintahan.

Sementara jika struktur partai mengikuti daerah pemilihan (*district magnitude*), perkiraan jumlahnya adalah 1 struktur tingkat nasional, 77 struktur tingkat DPR, 259 struktur tingkat DPRD Provinsi, dan 2.117 struktur tingkat DPRD Kabupaten/Kota. Jumlah tersebut bukanlah angka yang kecil. Oleh karena itu, struktur partai adalah sebuah struktur yang besar, yang hampir menyerupai struktur pemerintahan. Dari pengalaman partai-partai di Indonesia ada dua pola yang diterapkan dalam mengisi struktur partai, yaitu pertama adalah pola pengangkatan dan kedua adalah pola pemilihan. Pola pengangkatan terjadi pada sejumlah partai “baru” dan sebagian “lama,” seperti pada Partai Nasional Demokrat, Hanura, dan Gerindra. Sementara pola pemilihan—melalui musyawarah tingkat ranting, cabang, daerah, dan nasional terjadi pada PDIP, Demokrat, PAN, PPP, Golkar, PKB, PKS. Dari dua pola itu sebenarnya ada kekurangan dan kekuatan.

<sup>87</sup> Sumber: data diolah dari [http://www.otda.kemendagri.go.id/images/file/data2014/file\\_konten/jumlah\\_daerah\\_otonom\\_ri.pdf](http://www.otda.kemendagri.go.id/images/file/data2014/file_konten/jumlah_daerah_otonom_ri.pdf)



Bagaimana yang ideal? Partai politik adalah lembaga demokrasi karena itu praktik demokrasi internal partai dapat dilihat dari bagaimana pengurus partai ditentukan dan siapa yang terlibat dalam proses penentuannya. Demokrasi dalam pemilihan pengurus partai ini, dapat dilakukan dengan skema sebagai berikut:

**Tabel Indikator Proses Penjaringan, Penyaringan dan Penetapan**

Indikator	Proses Penjaringan	Proses Penyaringan	Proses Penetapan
Calon	1.J Kader partai yang diusulkan oleh pengurus partai dan/atau anggota partai, sesuai dengan tingkatannya 2.J Pengurus tingkat Kecamatan—oleh anggota 3.J Pengurus tingkat kabupaten—oleh pengurus tingkat kecamatan. 4.J Pengurus tingkat provinsi—oleh pengurus tingkat kabupaten. 5.J Pengurus tingkat nasional—oleh pengurus tingkat provinsi.	1.J Seleksi administratif dilakukan oleh tim seleksi yang dibentuk melalui rapat pengurus harian di masing-masing tingkat, yang terdiri dari Wakil Ketua Bidang Organisasi, Wakil Ketua Bidang Kaderisasi dan Keanggotaan dan kesekretariatan. 2.J Seleksi personal melalui wawancara dilakukan setelah verifikasi data-data dan persyaratan terpenuhi. 3.J Penandatanganan kontrak komitmen terhadap partai politik.	
Pemilihan	A.J Pengurus Tingkat Kecamatan 1.J Pilih: pengurus tingkat paling bawah (desa) 2.J Anggota mencalonkan pengurus di tingkat kecamatan. 3.J Prinsipnya <i>one delegate, one vote</i> . B.J Pengurus Tingkat Kabupaten 1.J Pilih adalah utusan atau delegasi dari pengurus tingkat kecamatan 2.J Pengurus Tingkat Kabupaten periode sebelumnya sebagai utusan partai 3.J Prinsipnya <i>one delegate, one vote</i> . C.J Pengurus Tingkat Provinsi 1.J Pilih adalah utusan atau delegasi dari pengurus tingkat kabupaten 2.J Pengurus Tingkat Provinsi periode sebelumnya sebagai utusan partai 3.J Delegasi Pengurus Nasional (maksimal 5 suara) yang akan menggunakan suaranya 4.J Prinsipnya <i>one delegate, one vote</i> . D.J Pengurus Tingkat Nasional 1.J Pilih adalah utusan atau delegasi dari pengurus tingkat kabupaten dan provinsi 2.J Pengurus Nasional periode sebelumnya 3.J Prinsipnya <i>one delegate, one vote</i> .		
Kriteria	1.J Aktif dalam jajaran partai sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus menerus tanpa terputus. 2.J Memiliki sertifikasi pelatihan kader partai sesuai dengan jenjang pimpinan partai politik 3.J Tidak memiliki catatan perilaku kriminal yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dari Kepolisian 4.J Tidak pernah terlibat dalam praktek-praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta narkoba 5.J Memiliki kompetensi, dedikasi, disiplin, loyalitas dan moralitas yang baik selama aktif di partai politik yang dibuktikan oleh rekam jejak secara administratif oleh partai politik 6.J Tidak sedang menjadi anggota partai politik lain 7.J Menyatakan kesediaan untuk memberikan kontribusi kepada partai baik dalam bentuk keuangan waktu, pemikiran, tenaga dan sanggup secara kolektif bekerjasama dalam partai politik.		
Kompetisi	1.J Kompetisi bersifat terbuka dan <i>fairness</i> , memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota/kader partai. 2.J Setiap anggota/kader partai yang memenuhi ketentuan administrasi dan kriteria berhak maju sebagai calon. 3.J Proses pemilihan menganut cara satu delegasi, satu suara ( <i>one delegate, one vote</i> ). 4.J Calon yang melakukan penyimpangan pemilihan ( <i>electoral fraud</i> ) didiskualifikasi. 5.J Penyimpangan yang dimaksud berkaitan dengan penggunaan uang, penggunaan pengaruh, tekanan, kekerasan dan intimidasi serta <i>black-campaign</i> .		

Penetapan		<p>1.J Penetapan dilakukan berjenjang, sesuai dengan tingkatannya.</p> <p>2.J Ditetapkan oleh Ketua setingkat di atasnya.</p> <p>3.J Prinsip yang dianut, elit politik yang memiliki kewenangan menetapkan tidak dapat menganulir proses demokrasi internal yang sudah berjalan, kecuali ada sengketa atau temuan penyimpangan.</p>
Komposisi Pengurus	<p>Komposisi pengurus adalah:</p> <p>1.J 90% quota kader</p> <p>2.J 30% memenuhi quota perempuan</p> <p>3.J Maksimal 10 % dari unsur luar partai—seseorang yang potensial membantu partai, tetapi belum menjadi anggota partai.</p>	

Siapa yang akan menempati struktur Mahkamah Partai, suatu struktur yang memiliki fungsi strategis untuk menjaga marwah partai dan menyelesaikan pertentangan atau konflik. Secara ideal, Mahkamah Partai dapat ditempati oleh kader-kader yang sudah senior dengan jenjang pengalaman sebagai kader yang sudah purna dengan batas waktu keanggotaan yang sudah di atas 10 tahun.

Salah satu elemen penting dalam kepengurusan partai politik adalah siapa yang akan menempati struktur Mahkamah Partai, suatu struktur yang memiliki fungsi strategis untuk menjaga marwah partai dan menyelesaikan pertentangan atau konflik. Secara ideal, Mahkamah Partai dapat ditempati oleh kader-kader yang sudah senior dengan jenjang pengalaman sebagai kader yang sudah purna dengan batas waktu keanggotaan yang sudah di atas 10 tahun. Kader-kader yang akan dipilih untuk mengisi jabatan Mahkamah Partai idealnya memenuhi persyaratan minimal sebagai berikut.

Pertama, memiliki integritas dan moralitas etik yang tidak diragukan oleh internal maupun eksternal partai. Kedua, memiliki rekam jejak, sebagai politisi yang baik, dan bukan politisi yang busuk.<sup>88</sup> Ketiga memiliki jenjang kaderisasi sesuai dengan tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan oleh partai. Keempat, mumpuni secara politik dan etik, serta memiliki kemampuan dalam memutuskan suatu persoalan (*problem solver*). Kelima, mampu bertindak imparial dan tidak terlibat dalam politik kotor dalam pola dukungan yang tidak baik.

Dalam rangka menjaga agar Mahkamah Partai ini tidak “diintervensi” oleh kepentingan politik partai politik, Mahkamah Partai tidak dipilih oleh Majelis Syuro misalnya PKB, atau Dewan Pertimbangan Partai (DPP), atau pengurus partai. Dalam praktiknya mereka justru dipilih oleh Ketua Umum Partai, bukan dimandatkan oleh Kongres, Musyawarah Nasional dan/atau nama lainnya, sehingga kurang memiliki kewenangan dan hak kekebalan politik. Idealnya, Mahkamah Partai dipilih pada tingkat Kongres, Musyawarah Nasional, dan/atau nama lainnya.

### 3. Rekrutmen Menjadi Calon Anggota Legislatif dan Pejabat Publik

Untuk menempatkan wakil-wakilnya sebagai anggota legislatif yang akan duduk di DPR, DPR Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota, partai perlu melakukan cara yang transparan dan akuntabel dalam menjaring bakal calon anggota legislatif dan menyaring nama-mana untuk diusulkan sebagai calon anggota legislatif. Selama ini analisis yang muncul di berbagai daerah khususnya sehubungan dengan

<sup>88</sup> Politisi yang baik adalah politisi yang memenuhi kriteria untuk memenuhi standar etik sebagaimana telah disebut dalam rumusan kode etik partai dan politisi ideal yang telah dihasilkan oleh tim dalam naskah terpisah. Politisi busuk adalah politisi yang mempraktikkan tindakan-tindakan politik kotor, seperti korupsi, indisciplin, tidak berintegritas, tidak bermoral dan tidak dapat memenuhi standar etik minimal sebagai politisi.

banyaknya kasus yang melanda para anggota dewan di legislatif. Bahkan 242 orang anggota dewan terpilih diduga terlibat beragam kasus, mulai dari korupsi, pelanggaran HAM, hingga pelanggaran pemilu.<sup>89</sup> Ada juga yang menyatakan bahwa anggota dewan banyak yang berasal dari kalangan artis, atlet atau orang-orang yang bukan kader partai. Hal ini sebenarnya untuk merespon bahwa partai politik sampai saat ini masih sangat pragmatis dalam menempatkan anggotanya untuk menduduki posisi-posisi politik, baik di lembaga legislatif maupun sebagai pejabat publik.

Dalam proses rekrutmen, dengan menggunakan teori Pippa Norris, maka secara garis besar, dalam proses rekrutmen partai politik akan meliputi tahap sertifikasi, nominasi dan selanjutnya pemilihan. Sebagaimana telah disinggung dibagian lain bab ini, yang dimaksudkan dengan sertifikasi adalah saat dimana setiap rekrutmen calon anggota legislatif dan calon pejabat publik harus memenuhi persyaratan-persyaratan formal yang biasanya tercantum dalam Undang-Undang. Terkait dengan hal tersebut di atas, calon yang diusulkan partai politik hendaknya memenuhi kriteria yang dicantumkan Undang-Undang dan kriteria-kriteria lain yang bertumpu pada pemikiran untuk menghasilkan calon anggota legislatif maupun calon pejabat publik. Di beberapa negara, persyaratan umur sering dikemukakan sebagai salah satu persyaratan, namun biasanya berbeda dengan umur minimal seseorang untuk dapat memilih. Di Indonesia, seseorang dapat menggunakan hak pilihnya disaat yang bersangkutan telah berumur 17 tahun. Namun untuk dapat dicalonkan sebagai anggota legislatif, yang bersangkutan harus memenuhi umur minimal 21 tahun. Persoalan umur ini diasumsikan bahwa seseorang yang dicalonkan sebagai anggota legislatif dianggap cukup dewasa untuk menjadi pemimpin politik.

Selain hal itu, di beberapa negara mensyaratkan bahwa yang diajukan sebagai calon legislatif adalah yang bertempat tinggal di daerah pemilihan yang sama. Hal ini diatur untuk mengatasi "carpet bagger" atau orang yang mempunyai pengetahuan mengenai daerah pemilihannya yang rendah sehingga calon yang diajukan tidak sesuai dengan daerah pemilihan di mana yang bersangkutan tinggal dianggap kurang mempunyai akuntabilitas terhadap konstituennya. Di Indonesia, perlu diusulkan model seperti ini di mana calon anggota legislatif harus berasal dari daerah pemilihan agar aspirasi konstituen yang diwakilinya benar-benar tersalurkan. Model ini akan membawa perubahan signifikan bahwa calon yang duduk sebagai anggota dewan adalah calon yang mengetahui betul aspirasi konstituennya dan berjuang untuk aspirasi itu karena yang bersangkutan adalah bagian dari masyarakat di daerah pemilihannya.

Kualifikasi lain yang perlu dipenuhi adalah calon yang direkrut partai politik adalah calon yang tidak tersangkut perkara pidana. Dalam ketentuan undang-undang pemilu di Indonesia, diatur misalnya yang bersangkutan "tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih." Hal ini dimaksudkan agar para bakal calon yang direkrut partai adalah orang-orang yang tidak mempunyai masalah hukum. Munculnya ketentuan itu, pada prakteknya masih mendapatkan tantangan terkait dengan hukuman percobaan, atau hukuman yang keputusannya belum

#### Syarat Anggota Mahkamah Partai:

1. Memiliki integritas dan moralitas etik yang tidak diragukan oleh internal maupun eksternal partai.
2. Memiliki rekam jejak, baik sebagai politisi yang baik, dan bukan politisi yang busuk.
3. Memiliki jenjang kaderisasi sesuai dengan tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan oleh partai.
4. Mumpuni secara politik dan etik, serta memiliki kemampuan dalam memutuskan suatu persoalan (problem solver).
5. Mampu bertindak imparial dan tidak terlibat dalam politik kotor dalam pola dukungan yang tidak baik.

Dalam proses rekrutmen partai politik akan meliputi tahap sertifikasi, nominasi dan selanjutnya pemilihan.

<sup>89</sup> Lihat Laporan KontraS yang dirilis 14 Oktober 2014 [http://www.bbc.com/indonesia/berita\\_indonesia/2014/10/141014\\_dpr\\_bermasalah](http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2014/10/141014_dpr_bermasalah)

Model carpet bagger akan membawa perubahan signifikan bahwa calon yang duduk sebagai anggota dewan adalah calon yang mengetahui betul aspirasi konstituennya.

Calon dari luar partai ini diharuskan memenuhi syarat dukungan yang signifikan dari masyarakat yang ditunjukkan dari misalnya terkumpulannya foto copy identitas konstituen pendukung dan peta basis dukungan yang menyokong elektabilitasnya.

*inkraacht*, beberapa calon tetap direkrut partai politik sebagai calon legislatif maupun calon pejabat publik. Dari sisi legal formal memang dibolehkan, tetapi dari sudut pandang etika pemerintahan, sebaiknya yang direkrut oleh partai politik adalah orang-orang yang tidak mempunyai masalah hukum sama sekali. Hal ini penting dilakukan agar partai politik mampu benar-benar menunjukkan sebagai organisasi politik modern yang berorientasi pada munculnya *good governance* dan *clean government*.

Dalam masa sertifikasi ini, biasanya syarat pendidikan minimal dimunculkan dalam ketentuan undang-undang. Dalam undang-undang pemilu di Indonesia, syarat pendidikan calon anggota legislatif masih sangat rendah, yaitu minimal tamat sekolah menengah atas. Dengan mempertimbangkan perkembangan jaman, perlu diusulkan bahwa pendidikan minimal calon anggota dewan dan calon pejabat publik adalah sarjana. Diharapkan bila para calon anggota legislatif berpendidikan sarjana, yang bersangkutan mempunyai bekal pengetahuan lebih luas mengenai bidang kerjanya dan mampu menjalankan kewajibannya terhadap konstituen dengan lebih baik.

Persyaratan penting yang perlu ada adalah mengenai keanggotaan partai politik bagi calon yang akan direkrut oleh partai politik atau bila partai politik akan merekrut calon dari luar partai, maka calon dari luar partai ini diharuskan memenuhi syarat dukungan yang signifikan dari masyarakat yang ditunjukkan dari misalnya terkumpulannya *foto copy* identitas konstituen pendukung dan peta basis dukungan yang menyokong elektabilitasnya. Khusus untuk calon bukan kader partai ini, sebaiknya partai politik mempunyai skema tersendiri misalnya calon tersebut mempunyai keahlian khusus yang diperlukan dalam tata pemerintahan dan mempunyai elektabilitas tinggi yang dibuktikan dengan survei.

Di beberapa negara mengatur mengenai keanggotaan partai politik minimal yaitu lima tahun. Di Indonesia perlu dimunculkan kriteria ini agar partai politik melakukan pelembagaan partai dengan benar, partai memelihara anggotanya, dan anggota partai yang sudah memenuhi masa keanggotaan saja yang dicalonkan. Model ini akan menghindari perekrutan yang hibrida dan *instant*, yang bertumpu pada hal-hal intrinsik atau popularitas semata. Partai akan menjadi institusi yang kuat dan berhasil bila mampu memelihara anggotanya dan mampu menjadikan anggota partainya menjadi anggota legislatif maupun sebagai pejabat publik.

Terkait dengan keanggotaan partai (*party membership*) di atas, perlu diusulkan pula bahwa partai hanya akan mengusulkan nama-nama anggota partai yang sudah menjadi anggota partai minimal 5 tahun dan sudah mengikuti berbagai pendidikan dan latihan kepemimpinan yang dilakukan oleh partai. Pippa Norris menyebutkan bahwa di Partai Sosialis di Belgia, calon yang akan diusulkan partai adalah calon yang a) sudah menjadi anggota partai politik minimal lima tahun; b) Telah memenuhi kriteria belanja barang dari koperasi partai Sosialis; c) Telah menjadi pelanggan tetap surat kabar yang dikeluarkan partai; d) Telah meyekolahkan anaknya di sekolah-sekolah negeri ketimbang di sekolah Katholik; dan e) Istri dan anaknya telah menjadi anggota organisasi perempuan dan organisasi kepemudaan.<sup>904</sup>

Untuk konteks Indonesia, perlu diusulkan bahwa calon anggota legislatif dan calon pejabat publik yang direkrut adalah orang-orang yang telah mengikuti

90 Lihat Pippa Norris, "Recruitment," dalam Richard S Katz & William Crotty, *Handbook of Party Politics*, (London: Sage, 2006), hlm.91

pendidikan latihan minimal yang diharapkan dengan skema ini, para calon anggota legislatif dan calon pejabat publik yang diusung partai politik adalah para kader partai yang minimal sudah menjadi anggota 5 tahun, memahami visi, misi dan platform partai serta dapat merekrut para kader yang mempunyai keahlian di bidang tertentu khususnya bagi para kader partai yang direkrut untuk menduduki jabatan sebagai calon pejabat publik. Dengan skema seperti ini, kelembagaan partai politik akan kuat karena yang menjadi wakil-wakil yang akan bertarung pada pemilu adalah para kader partai. Meskipun partai membuka peluang untuk munculnya orang-orang di luar partai politik yang akan bertarung atas nama partai, tetapi calon tersebut harus memenuhi syarat khusus dan jumlahnya maksimal 20% dari seluruh jabatan yang tersedia. Untuk itu, pada tabel berikut disajikan usulan persyaratan ideal yang diharapkan dapat dipenuhi oleh setiap bakal calon, selain bakal calon harus memenuhi persyaratan administratif sesuai ketentuan undang-undang.

No	Posisi Jabatan	Persyaratan Ideal diluar ketentuan Undang-Undang
1	Caleg DPRD Kabupaten/Kota	1.J Menjadi anggota partai minimal 5 tahun 2.J Berpendidikan minimal sarjana Strata 1 3.J Telah menjadi Kader Tingkat Pertama/Pratama 4.J Tidak sedang mempunyai masalah hukum yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pengadilan negeri dan keterangan kepolisian (SKCK). 5.J Apabila bakal calon pernah dipidana, yang bersangkutan tidak serta merta diperbolehkan mencalonkan diri, tetapi partai politik mengatur jeda waktu 5 tahun sampai yang bersangkutan boleh mencalonkan diri.
2	Caleg DPRD Provinsi	1.J Menjadi anggota partai minimal 5 tahun 2.J Berpendidikan minimal sarjana Strata 1 dan diutamakan berpendidikan sarjana Strata 2 atau Strata 3 3.J Telah menjadi kader Tingkat Madya atau kader tingkat pertama dengan tambahan sertifikat keahlian 4.J Tidak sedang mempunyai masalah hukum yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pengadilan negeri dan keterangan kepolisian (SKCK). 5.J Apabila bakal calon pernah dipidana, yang bersangkutan tidak serta merta diperbolehkan mencalonkan diri, tetapi partai politik mengatur jeda waktu 5 tahun sampai yang bersangkutan boleh mencalonkan diri.
3	Caleg DPR RI	1.J Menjadi anggota partai minimal 5 tahun 2.J Berpendidikan minimal sarjana Strata 2, lebih diutamakan Sarjana Strata 3 3.J Telah menjadi kader Tingkat Utama atau menjadi Tingkat Madya dengan tambahan sertifikat keahlian 4.J Tidak sedang mempunyai masalah hukum yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pengadilan negeri dan keterangan kepolisian (SKCK). 5.J Apabila bakal calon pernah dipidana, yang bersangkutan tidak serta merta diperbolehkan mencalonkan diri, tetapi partai politik mengatur jeda waktu 5 tahun sampai yang bersangkutan boleh mencalonkan diri.
4	Calon Kepala Daerah Kabupaten/Kota	1.J Menjadi anggota partai minimal 5 tahun. 2.J Berpendidikan minimal sarjana Strata 1 3.J Telah menjadi kader Tingkat Pertama. 4.J Mempunyai keahlian dalam bidang pemerintahan, ekonomi, hukum, pertanian, IT atau bidang lain yang dianggap relevan yang dibuktikan dengan ijasah/sertifikat keahlian. 5.J Survey elektabilitas dengan hasil tinggi. 6.J Tidak sedang mempunyai masalah hukum yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pengadilan negeri dan keterangan kepolisian (SKCK). 7.J Apabila bakal calon pernah dipidana, yang bersangkutan tidak serta merta diperbolehkan mencalonkan diri, tetapi partai politik mengatur jeda waktu 5 tahun sampai yang bersangkutan boleh mencalonkan diri.

5	Calon Gubernur-Wakil Gubernur	1.J Menjadi anggota partai minimal 5 tahun. 2.J Berpendidikan minimal sarjana sarjana Strata 1, diutamakan berpendidikan Strata 2 atau Strata 3. 3.J Telah menjadi kader Tingkat Madya. 4.J Mempunyai keahlian dalam bidang pemerintahan, ekonomi, hukum, pertanian, IT atau bidang lain yang dianggap relevan yang dibuktikan dengan ijasah/sertifikat keahlian. 5.J Survey elektabilitas dengan hasil tinggi. 6.J Tidak sedang mempunyai masalah hukum yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pengadilan negeri dan keterangan kepolisian (SKCK). 7.J Apabila bakal calon pernah dipidana, yang bersangkutan tidak serta merta diperbolehkan mencalonkan diri, tetapi partai politik mengatur jeda waktu 5 tahun sampai yang bersangkutan boleh mencalonkan diri.
6	Calon Presiden dan Wakil Presiden	1.J Menjadi anggota partai minimal 5 tahun 2.J Berpendidikan minimal sarjana Strata 1, diutamakan berpendidikan Strata 2 atau Strata 3. 3.J Telah mengikuti Diklat Tingkat Utama. 4.J Mempunyai keahlian dalam bidang pemerintahan, ekonomi, hukum, pertanian, IT atau bidang lain yang dianggap relevan yang dibuktikan dengan ijasah/sertifikat keahlian. 5.J Survey elektabilitas 6.J Tidak sedang mempunyai masalah hukum yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pengadilan negeri dan keterangan kepolisian (SKCK). 7.J Apabila bakal calon pernah dipidana, yang bersangkutan tidak serta merta diperbolehkan mencalonkan diri, tetapi partai politik mengatur jeda waktu 5 tahun sampai yang bersangkutan boleh mencalonkan diri.
7	Calon anggota Legislatif atau calon pejabat publik dari luar non kader	1.J Berpendidikan minimal Sarjana Strata 1, diutamakan berpendidikan Strata 2 atau Strata 3. 2.J Mempunyai keahlian yang khusus dalam bidang pemerintahan, ekonomi, hukum, pertanian, IT atau bidang lain yang dianggap relevan yang dibuktikan dengan ijasah/sertifikat keahlian dan bidang keahlian ini tidak dipunyai oleh kader partai. 3.J Memahami visi-misi dan platform partai yang diujikan secara terbuka dalam suatu rapat pengurus harian partai politik ditingkat masing-masing. 4.J Mempunyai elektabilitas tinggi dibuktikan dengan survey khususnya untuk calon pejabat publik, atau prospek elektabilitas bagi calon anggota legislatif yang dibuktikan dengan daftar dukungan atau peta basis masa 5.J Tidak sedang mempunyai masalah hukum yang dibuktikan dengan surat keterangan dari pengadilan negeri dan keterangan kepolisian (SKCK). 6.J Apabila bakal calon pernah dipidana, yang bersangkutan tidak serta merta diperbolehkan mencalonkan diri, tetapi partai politik mengatur jeda waktu 5 tahun sampai yang bersangkutan boleh mencalonkan diri.

Proses seleksi ini adalah “taman rahasia” dari politik karena pada proses seleksi kandidat inilah sebenarnya pertarungan kekuasaan di dalam partai politik terjadi.

Bila syarat-syarat tersebut dapat dipenuhi oleh setiap calon anggota legislatif dan calon pejabat publik, tentunya akan diperoleh calon-calon yang lebih berkualitas ketimbang sekedar calon yang hanya memenuhi syarat administratif sebagaimana yang dicantumkan di undang-undang.

Setelah persyaratan administratif terpenuhi, atau setelah tahap sertifikasi (meminjam istilah Norris) terpenuhi, langkah selanjutnya adalah melihat proses seleksinya. Menurut Reuven Y. Hazan dan Gideon Rahat,<sup>91</sup> proses seleksi ini adalah proses yang paling penting yang menentukan masa depan partai. Gallagher (1988a.2) menyebut bahwa proses seleksi kandidat ini merupakan proses kunci dalam rekrutmen. Sedangkan Czudnowski menyebutkan bahwa proses seleksi ini sebagai proses yang paling penting. Gallagher dan Marsh dalam bukunya menyebut bahwa proses seleksi ini adalah “taman rahasia” dari politik karena pada proses seleksi kandidat inilah sebenarnya pertarungan kekuasaan di dalam partai politik terjadi. Secara teori seleksi kandidat ini berjalan *linear* dari yang bersifat *inclusive* (melibatkan semua pihak) ke *exclusive* (berpusat pada pimpinan partai). Menurut Rahat dan Hazan, seleksi kandidat akan berpola seperti ini:

91 Barbara Geddes, *Politician's Dilemma*, University of California Press, 1996



<i>General Electorate</i>	<i>party members</i>	<i>selected party agency</i>	<i>Nominating Committee</i>	<i>single Leader</i>
<i>Inclusive</i>			<i>Exclusive</i>	

Dalam pandangan Schattschneider (1942) menyebutkan bahwa seleksi kandidat ini menentukan sifat partai politik.<sup>92</sup>

“...Unless the party makes authoritative and effective nominations, it cannot stay in business, for dual or multiple party candidacy mean certain defeat. As far as elections are concerned, the united front of the party, the party concentration of numbers, can be brought about only by a binding nomination. The nominating process thus has become the crucial process of the party. The nature of nominating process determines the nature of the party, he who can make the nominations is the owner of the party. This is therefore, one of the best points at which to observe the distribution of power within the party....”

Dalam pandangan ini, proses seleksi kandidat lah yang kemudian menentukan sifat dasar partai. Dari proses yang *inclusive* sampai *exclusive* ini yang terbaik adalah yang melibatkan banyak pihak (*inclusive*). Rahat and Hazan selanjutnya mengemukakan bahwa proses seleksi kandidat ini bisa ditarik garis besar sebagaimana dalam gambaran berikut:<sup>73</sup>

All citizens	Party members	Party members + Additional requirements
<i>Inclusive</i>		<i>Exclusive</i>



Mengadopsi pandangan di atas, yang paling ideal dalam rekrutmen politik adalah yang menempatkan rakyat sebagai pemegang kedaulatan sebagai penentu dari seleksi kandidat ini. Menjadi suatu ironi bila partai politik di Indonesia yang sudah menjalankan prosesi demokrasi bertahun-tahun, ternyata dalam pengambilan keputusan untuk seleksi kandidatnya masih belum membuka peluang bagi munculnya partisipasi anggota partai politik. Oleh sebab itu, diusulkan agar penentuan internal atas seleksi kandidat ini di setiap partai politik mengarah pada inklusifitas, meskipun dalam praktiknya dilakukan secara bertahap.

Dari analisis seleksi internal di Indonesia, ternyata berlaku skema dalam tabel di bawah ini:

Institusi Penyeleksi	Posisi Rekrutmen			
	Anggota	Pengurus	Bakal Calon Pejabat Publik	Calon Pejabat Publik
Pemilih	X	X	X	V
Anggota	X	V	V	X
Delegasi	X	V	V	X
Pengurus	V	V	X	X
Pimpinan	V	X	X	X

<sup>92</sup> Lihat Reuven Y. Hazan and Gideon Rahat, *ibid*, p.110

<sup>93</sup> Lihat Gideon Rahat and Reuven Y. Hazan, “Candidate Selection Methods: An Analytical Framework,” dalam *Party Politics*, 2001,7: 297



Keterangan: V = terlibat dalam proses  
X = tidak terlibat

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pemilih sebagai pemilik kedaulatan rakyat tertinggi, tidak terlibat dalam rekrutmen anggota, pengurus, dan bakal calon pejabat publik. Pemilih di Indonesia hanya dilibatkan dalam pemilu yang menentukan calon pejabat publik.



Dari beberapa model rekrutmen yang dilakukan partai politik, beberapa partai politik hanya melakukan rekrutmen secara tertutup dan beberapa hanya bertumpu pada keputusan pimpinan partai. Beberapa partai mempunyai aturan bahwa untuk perekrutan anggota, pengurus, bakal calon pejabat publik, dan calon pejabat publik dilakukan oleh pengurus. Namun model ini dapat menimbulkan oligarki partai yang kuat bila tidak dilakukan dengan mekanisme yang memberikan kesempatan kepada pengurus dalam struktur di kepengurusan pada masing-masing tingkatan untuk menyampaikan pendapatnya. Oleh sebab itu dalam panduan ini perlu dilakukan hal-hal yang diusulkan untuk memperbaiki proses rekrutmen, baik untuk rekrutmen calon anggota legislatif maupun rekrutmen calon pejabat publik.

### 1. Proses Rekrutmen Calon Anggota Legislatif

Rekrutmen sebagai anggota legislatif menempati porsi penting karena partai politik mempunyai kesempatan yang sangat banyak untuk memaksimalkan para kader terbaiknya untuk menduduki kursi sebagai anggota legislatif di tingkat nasional (DPRRI), di 34 Provinsi (DPRD Provinsi) dan di 514 Kabupaten/Kota (DPRD Kabupaten/Kota). Dengan demikian, menghitung kesempatan yang ada, partai politik dapat menjadi partai modern yang mempunyai kelembagaan kuat bila dapat menempatkan wakil-wakilnya di seluruh dapil. Tantangan ini dapat dijawab jika partai betul-betul berkomitmen untuk menjadi partai yang mempunyai struktur dan mekanisme kelembagaan yang kuat, yang antara lain ditandai dengan keberhasilan partai untuk menempatkan calonnya pada daerah-daerah pemilihan itu. Untuk itu, diusulkan mekanisme sebagai berikut:

Tabel Untuk rekrutmen anggota DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota

No	Tahap Nominasi	DPR RI	DPRD Provinsi	DPRD Kab/Kota
1	Penjaringan	<p><u>Lembaga penyeleksi:</u> Pengurus DPP atau Unit dalam DPP</p> <p><u>Bentuk Kegiatan:</u> Pemilu Pendahuluan <u>Peserta:</u> Pengurus DPP, DPD/DPW, DPC/DPD Kabupaten-Kota</p> <p>Pada tahap ini harus menjaring minimal 3 x nama yang dicalonkan di seluruh dapil.</p>	<p><u>Lembaga penyeleksi:</u> Pengurus DPD</p> <p><u>Bentuk Kegiatan:</u> Pemilu Pendahuluan <u>Peserta:</u> Pengurus DPD/DPW, DPC/DPD Kabupaten/Kota</p> <p>Pada tahap ini harus menjaring minimal 3 x nama yang dicalonkan di seluruh dapil</p>	<p><u>Lembaga penyeleksi:</u> Pengurus DPC</p> <p><u>Bentuk Kegiatan:</u> Pemilu Pendahuluan <u>Peserta:</u> Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota</p> <p>Pada tahap ini harus menjaring minimal 3 x nama yang dicalonkan di seluruh dapil</p>

2	Penyaringan	<u>Lembaga penyeleksi:</u> Pengurus DPP  <u>Bentuk kegiatan:</u> Pemilu pendahuluan <u>Peserta:</u> Pengurus DPP  Pada tahap penyaringan ini harus melakukan seleksi 2 x nama-nama yang akan dicalonkan di seluruh dapil	<u>Lembaga penyeleksi:</u> Pengurus DPD/DPW  <u>Bentuk Kegiatan:</u> Pemilu Pendahuluan <u>Peserta:</u> Pengurus DPD/DPW  Pada tahap ini harus menjaring minimal 2 x nama yang dicalonkan di seluruh dapil	<u>Lembaga penyeleksi:</u> Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota  <u>Bentuk Kegiatan:</u> Pemilu Pendahuluan <u>Peserta:</u> Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota  Pada tahap ini harus menjaring minimal 2 x nama yang dicalonkan di seluruh dapil
3	Penetapan	<u>Penetapan</u> dilakukan oleh pengurus harian DPP  Dalam tahap ini harus ditetapkan nama-nama yang akan akan dicalonkan di seluruh dapil	<u>Penetapan</u> dilakukan oleh pengurus harian DPD/DPW  Dalam tahap ini harus ditetapkan nama-nama yang akan akan dicalonkan di seluruh dapil	<u>Penetapan</u> dilakukan oleh pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota  Dalam tahap ini harus ditetapkan nama-nama yang akan akan dicalonkan di seluruh dapil

### 1.1. Proses Penjaringan Bakal Calon Anggota Legislatif

Untuk dapat merekrut sebagai calon anggota legislatif, partai politik melakukan tahapan penjaringan bakal calon anggota yang dilakukan secara internal dari kader-kader dalam partai politik maupun eksternal dari para calon yang berasal dari luar partai politik. Meskipun partai boleh melakukan perekrutan internal maupun eksternal partai politik, tetapi porsi perekrutan internal partai politik lebih diutamakan. Untuk internal parpol dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kader partai yang memenuhi jenjang tertentu seperti sudah menjadi kader pertama, madya dan kader utama. Sementara itu, secara eksternal, partai dapat mempertimbangkan calon yang berasal dari luar partai politik, seperti kalangan pengusaha, kalangan profesi, jurnalis, aktifis LSM dan sumber-sumber perekrutan lainnya yang ditengarai oleh partai politik dapat menjadi sumber pemenuhan proses pencalonan pada pemilu anggota DPR dan DPRD. Namun demikian, untuk perekrutan dari eksternal partai politik, sebaiknya dibatasi atau maksimal 20% dari keseluruhan posisi yang tersedia. Dengan demikian, partai politik akan lebih memperhatikan kelembagaan partainya dan memberikan insentif bagi kadernya dengan memberikan porsi yang maksimal untuk menduduki jabatan pejabat public dan sebagai anggota legislatif.

Dalam tahap penjaringan ini, rekrutmen internal maupun eksternal partai pertama-tama harus memenuhi syarat calon sebagaimana yang ditentukan Undang-Undang.<sup>94</sup> Namun demikian, syarat tersebut perlu dilihat sebagai syarat formal minimal, sehingga partai politik akan berusaha melakukan rekrutmen calon anggota legislatif dengan lebih selektif dan dengan kualitas baik. Sebagaimana yang sudah dikemukakan di atas, agar partai betul-betul menjadi pilar demokrasi, partai politik sebaiknya merespon persyaratan dalam Undang-Undang sebagai persyaratan sangat minimal, dan partai politik berlomba untuk menempatkan

Agar partai betul-betul menjadi pilar demokrasi, partai politik sebaiknya merespon persyaratan dalam undang-undang sebagai persyaratan sangat minimal, dan partai politik berlomba untuk menempatkan calon yang terbaik dengan memenuhi persyaratan-persyaratan.

<sup>94</sup> Ketentuan persyaratan calon pada Undang-Undang No. 8 tahun 2012 tentang Pemilu Anggota DPR, DPD dan DPRD. Penyesuaian atas ketentuan undang-undang berlaku, apabila Undang-Undang berubah.

Dalam hal rekrutmen internal partai politik, partai politik setidaknya harus mempertimbangkan minimal 80% kadernya dapat terekrut untuk mengisi posisi sebagai calon anggota legislatif.

Partai politik mempertimbangkan hanya 20% dari sumber eksternal yang dapat dicalonkan untuk mengisi nama sebagai calon anggota legislatif.



calon yang terbaik dengan memenuhi persyaratan-persyaratan sebagaimana yang diusulkan di atas. Karena pada akhirnya, partai politik berfungsi sebagai “office holder” dari para kandidat terpilih, maka partai politik seharusnya memikirkan performanya untuk menjadi tempat terbaik atas distribusi kekuasaan.<sup>95</sup>

Dalam hal **rekrutmen internal** partai politik, partai politik setidaknya harus mempertimbangkan minimal 80% kadernya dapat terekrut untuk mengisi posisi sebagai calon anggota legislatif. Dengan demikian persyaratannya yang dipakai sebagai pedoman setidaknya sebagai berikut:

1. Telah menjadi kader partai dan aktif dalam kegiatan partai sekurang-kurangnya lima (5) tahun sehingga mempunyai pemahaman yang baik tentang ideologi dan *platform* partai;
2. Memiliki pengabdian dan rekam jejak yang baik selama aktif di partai politik;
3. Memiliki kompetensi, dedikasi, disiplin, loyalitas dan moralitas yang baik selama aktif di partai politik;
4. Memiliki bekal kemampuan dan kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai anggota legislatif apabila terpilih. Kompetensi ini yang dalam tahap sertifikasi perlu ditunjukkan dengan pendidikan dan sertifikat keahlian lain yang menunjang tugasnya apabila terpilih sebagai anggota legislatif; dan
5. Memiliki nilai potensi elektabilitas yang tinggi yang dibuktikan dengan survei dan atau adanya dukungan dari konstituen di daerah pemilihan dimana kader tersebut berasal.

Dalam hal penjangkaran calon berasal dari luar partai politik (**eksternal**) maka, sebaiknya partai politik mempertimbangkan hanya 20% dari sumber eksternal yang dapat dicalonkan untuk mengisi nama sebagai calon anggota legislatif. Masing-masing bakal calon yang berasal dari eksternal partai politik tersebut harus memenuhi syarat-syarat:

1. Mempunyai pemahaman yang baik tentang ideologi dan platform partai;
2. Memiliki rekam jejak yang baik dalam bidang profesinya yang dibuktikan dengan penghargaan pada tingkat lokal dan nasional maupun internasional;
3. Memiliki kompetensi, dedikasi, disiplin, loyalitas dan moralitas yang baik yang dibuktikan dengan penghargaan atau sertifikat pengakuan atas kompetensinya;
4. Memiliki bekal kemampuan dan kompetensi yang khusus yang tidak dipunyai oleh kader partai pada umumnya. Kompetensi khusus inilah yang akan dijadikan bahan pertimbangan utama, mengapa partai perlu merekrut calon yang berasal dari luar partai politik; dan
5. Memiliki nilai potensi elektabilitas yang tinggi yang dapat dibuktikan dengan survei, kharisma, popularitas, program penjangkaran aspirasi masyarakat, dan lain sebagainya.

## 1.2. Proses Penyaringan Calon Anggota Legislatif

Setelah para bakal calon melewati proses penjangkaran, nama-nama tersebut diseleksi untuk proses penyaringan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

<sup>95</sup> Lihat Reuven Y. Hazan and Gideon Rahat, *ibid*, p.110

1. Nilai tertinggi untuk masing-masing kategori di atas. Untuk itu, salah satu usulan untuk membuat scoring system sebenarnya ditujukan untuk memudahkan dalam proses penyaringan dan proses tersebut dilakukan dengan *fair* dan terukur;
2. Terpenuhinya pembuktian atas hal-hal tersebut di atas yang sekaligus dapat langsung dipakai untuk pendaftaran sebagai calon anggota legislatif yang akan mengikuti pemilu;
3. Terpenuhinya persyaratan lain yang dapat memperkuat argumen bahwa calon tersebut adalah calon yang tepat dicalonkan pada level Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pusat;
4. Calon tersebut mempunyai cukup sumber dana yang dapat dipakai untuk membiayai kampanyenya; dan
5. Memiliki nilai potensi elektabilitas yang tinggi yang dapat dibuktikan dengan survei, kharisma, popularitas, program penjangkaran aspirasi masyarakat, dan lain sebagainya.

### 1.3. Proses Penetapan Calon Anggota Legislatif

Tahap penetapan sebagai calon anggota legislatif di lalui dengan tatacara sebagai berikut:

1. Penentuan sebagai calon anggota legislatif ditentukan oleh pengurus partai tingkat pusat untuk pencalonan DPR; oleh pengurus partai tingkat provinsi untuk DPRD Provinsi dan oleh pengurus partai tingkat kabupaten/kota untuk DPRD Kabupaten/Kota;
2. Penentuan calon anggota legislatif memperhatikan setidaknya 30% perempuan pada setiap tingkatan;
3. Penentuan sebagai calon anggota legislatif mempertimbangkan komposisi 80% kader, 20 % non-kader. Hal ini dengan asumsi bahwa pelembagaan partai politik perlu dipikirkan sejak dari penjangkaran sampai penentuan bakal calon anggota legislatif;
4. Penentuan calon anggota legislatif dilakukan melalui pemilihan pendahuluan yang melibatkan anggota partai politik; dan
5. Penandatanganan pakta integritas calon anggota legislatif.

Sebagai contoh, dalam penentuan sebagai bakal calon anggota legislatif, Partai Golkar misalnya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Aspek pengabdian (minimal 10 tahun bagi DPR RI dan 5 tahun bagi DPRD);
- b. Aspek mutunya menjalankan tugas-tugas partai di daerah binaannya sebagai fungsionaris partai;
- c. Aspek prestasi, pengalaman dan pengaruh (dikenal dengan PD2LT- Prestasi, Dedikasi, Disiplin, Loyalitas dan TidakTercela);
- d. Aspek pendidikan formal;
- e. Aspek kesinambungan dan regenerasi dimana komposisi calon adalah 40 persen calon lama dan 60 persen calon baru;
- f. Aspek usia; dan

Untuk kesinambungan dan regenerasi partai politik, partai idealnya mempersiapkan proses pencalonan yang tidak hanya didominasi oleh calon-calon legislatif lama. Formula 40 persen calon lama dan 60 persen calon baru dapat menjadi salah satu skema bagi partai dalam mengajukan bakal calon legislatif.

- g. DPP Golkar membentuk Tim Tujuh dengan supervisi Ketua Umum untuk melakukan penilaian-penilaian atas hal-hal tersebut di atas.

Secara ideal partai politik dalam merekrut calon Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati dan Walikota/Wakil Walikota dilakukan secara terbuka melalui pemilu pendahuluan yang melibatkan kader partai, pengurus partai dan anggota legislative partai sebagai penentu. Hal itu untuk menghindari oligarki partai dan penyimpangan serta politik uang.

## 2. Proses Rekrutmen Calon Gubernur-Wakil Gubernur, Bupati-Wakil Bupati dan Walikota-Wakil Walikota

Sejak di Indonesia menggunakan pemilihan kepala daerah langsung yang dimulai tahun 2005, maka partai politik mempunyai kesempatan untuk menempatkan calonnya sebagai pasangan kepala daerah provinsi (gubernur-Wakil Gubernur) di 34 provinsi dan kepala daerah Kabupaten/Kota (Bupati-Wakil Bupati dan Walikota-Wakil Walikota) di 514 kabupaten/Kota di seluruh Indonesia. Apabila perolehan kursi atau jumlah suara memungkinkan untuk menempatkan wakilnya tanpa perlu berkoalisi dengan partai lain, maka partai politik akan berkesempatan memunculkan satu pasang calon kepala daerah sekaligus. Sementara, untuk partai politik yang harus melakukan koalisi untuk mengusung calonnya sebagai calon kepala daerah/wakil kepala daerah, maka partai politik harus melakukan rekrutmen bersama dengan partai lain yang berkoalisi. Untuk memperoleh bakal calon dan calon kepala daerah, maka perlu diusulkan mekanisme berikut:

### 2.1 Rekrutmen Calon Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati atau Walikota dan Wakil walikota tanpa koalisi

Untuk partai-partai yang sanggup memenuhi semua syarat pencalonan sesuai dengan ketentuan undang-undang, biasanya partai politik akan berusaha menempatkan calonnya sebagai kepala daerah dan wakil kepala daerah sekaligus. Meskipun demikian, partai politik tentunya tidak gegabah mencalonkan calon kepala daerah. Dengan pertimbangan agar dapat dimunculkannya calon kepala daerah yang berkualitas, sekaligus memberdayakan mekanisme rekrutmen partai politik maka diusulkan mekanisme sebagai berikut:

No	Tahap Nominasi	Calon Gubernur-Wakil Gubernur	Calon Bupati-Wakil Bupati/Calon Walikota-Wakil Walikota
1	Penjaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu</p> <p>Pendahuluan untuk memperoleh minimal 3 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Gubernur- Wakil Gubernur</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPD/DPW, DPC/DPD Kabupaten/Kota dan anggota DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota</p>	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu</p> <p>Pendahuluan untuk memperoleh minimal 3 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil walikota.</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota dan anggota DPRD Kabupaten/Kota</p>
2	Penyaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD partai politik</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu</p> <p>Pendahuluan untuk memperoleh minimal 2 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Gubernur- Wakil Gubernur</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPD/DPW, DPC/DPD Kabupaten/Kota dan anggota DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota</p>	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu</p> <p>Pendahuluan untuk memperoleh minimal 2 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil walikota.</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota dan anggota DPRD Kabupaten/Kota</p>

3	Penetapan	<u>Penetapan</u> satu pasangan calon Gubernur-Wakil Gubernur dilakukan oleh pengurus harian DPD. DPP hanya secara formalitas mengetahui nama yang akan dicalonkan sebagai gubernur-wakil gubernur	<u>Penetapan</u> satu pasangan calon Bupati-wakil bupati/Walikota-Wakil Walikota dilakukan oleh pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota. DPD/DPW hanya secara formalitas mengetahui nama yang akan dicalonkan sebagai Bupati-wakil bupati/Walikota-Wakil Walikota
---	-----------	---	--

## 2.2. Rekrutmen Calon Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati atau Walikota dan Wakil walikota dengan Koalisi

Dalam sebuah pemilihan kepala daerah, kadangkala partai harus melakukan koalisi untuk dapat mengusung bakal calonnya dalam bursa pemilihan calon kepala daerah. Untuk mekanisme pencalonan dengan berkoalisi tersebut, diusulkan mekanisme sebagai berikut:



No	Tahap Nominasi	Calon Gubernur-Wakil Gubernur	Calon Bupati-Wakil Bupati/Calon Walikota-Wakil Walikota
1	Penjaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Panitia seleksi bersama</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh 3 sampai 5 pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Gubernur- Wakil Gubernur</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPD/DPW, DPC/DPD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi dan anggota DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi. Suara DPP dari partai yang berkoalisi mempunyai 40% suara</p>	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota partai yang berkoalisi</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh minimal 3 sampai 5 pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil walikota.</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi dan anggota DPRD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi. Suara DPC/DPD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi mempunyai 40% suara</p>
2	Penyaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh minimal dua (2) pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Gubernur-Wakil Gubernur</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPD/DPW, DPC/DPD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi dan anggota DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi</p>	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh minimal dua (2) pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil walikota.</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi dan anggota DPRD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi</p>
3	Penetapan	<u>Penetapan</u> satu pasangan calon Gubernur-Wakil Gubernur dilakukan oleh pengurus harian DPD/DPW partai yang berkoalisi. DPP hanya secara formalitas mengetahui nama yang akan dicalonkan sebagai gubernur-wakil gubernur	<u>Penetapan</u> satu pasangan calon Bupati-wakil bupati/Walikota-Wakil Walikota dilakukan oleh pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota dari partai yang berkoalisi.

Dalam proses penjaringan, pemilu Pendahuluan dimaksudkan untuk memperoleh 3 sampai 5 pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Gubernur- Wakil Gubernur. Sedangkan pada pemilu pendahuluan pada tahap penyaringan, untuk memperoleh dua nama pasang calon.



### 2.3 Tahap penjaringan calon (internal dan eksternal)

Dalam melakukan rekrutmen pasangan calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah untuk tingkat Provinsi dan Kabupaten/ Kota, di 34 Provinsi, dan 514 Kabupaten Kota se-Indonesia, maka partai politik mempunyai kesempatan untuk menyiapkan nama-nama yang mungkin bakal dicalonkan dalam pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Oleh sebab itu, partai politik dapat melakukan rekrutmen baik dari kalangan internal partai politik maupun dari kalangan eksternal partai politik.

Dalam tahap penjaringan bakal pasangan calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, yang paling utama adalah terpenuhinya syarat calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah setidaknya sebagaimana yang dimunculkan persyaratannya dalam Undang-Undang. Undang-Undang Pilkada Serentak misalnya mengatakan bahwa seorang yang dicalonkan sebagai calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah harus memenuhi syarat sebagai berikut:<sup>96</sup>

Rekrutmen calon  
kepala daerah  
dan wakil kepala  
daerah diharapkan  
dibenahi dan  
tidak dilakukan  
secara instan,  
apalagi mendadak.  
Tujuannya agar  
masyarakat  
mengetahui calon  
yang akan diusung  
oleh partai.

- (1) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk mencalonkan diri dan dicalonkan sebagai Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur, Calon Bupati dan Calon Wakil Bupati, serta Calon Walikota dan Calon Wakil Walikota. Dalam hal ini partai perlu memetakan kebutuhan untuk memunculkan calon-calon terbaik dari partainya untuk mengisi posisi sebagai calon Kepala Daerah dan atau Wakil Kepala Daerah di 34 Provinsi dan di 514 Kabupaten/Kota dengan kemungkinan posisi sebagai calon Kepala Daerah dan calon Wakil Kepala Daerah, sehingga partai perlu merekrut 34 orang potensial sebagai Kepala Daerah, 34 orang potensial sebagai wakil Kepala Daerah, dan 514 orang potensial sebagai calon Bupati/Walikota, dan 514 orang potensial sebagai calon wakil kepala Daerah. Dengan memperhatikan jadwal penyelenggaraan pilkada serentak, proses rekrutmen dan penyiapan sebagai calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah diharapkan tidak dilakukan secara instan atau mendadak agar masyarakat sudah mengenal betul calon yang diusung oleh partai politik dan sekaligus diharapkan akan menghasilkan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang betul-betul akuntabel dan berkinerja baik.
- (2) Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur, Calon Bupati dan Calon Wakil Bupati, serta Calon Walikota dan Calon Wakil Walikota<sup>97</sup> setidaknya memenuhi persyaratan diluar ketentuan undang-undang sebagai berikut:
  - a. Partai sebaiknya mempunyai pertimbangan untuk tidak mencalonkan orang-orang yang punya kedekatan dengan gerakan separatis, atau orang-orang yang mempunyai permasalahan hukum berat seperti korupsi;
  - b. Berpendidikan paling rendah Sarjana Strata 1 untuk calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-Wakil Walikota dan minimal Sarjana Strata 2 untuk calon Gubernur-Wakil Gubernur. Dalam hal ini diharapkan para bakal calon yang akan mengajukan diri sebagai calon Kepala Daerah dan atau Wakil Kepala Daerah diharapkan mempunyai pendidikan melebihi yang dipersyaratkan minimal. Yaitu Sekolah Menengah Atas;

<sup>96</sup> Pasal 7 Undang Undang No.10 tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang.

<sup>97</sup> Lihat ketentuan Pasal 7 ayat (1) UU No. 10 tahun 2016



- c. Calon kepala daerah dan wakil kepala daerah mempunyai sertifikat keahlian di bidang tatakelola pemerintahan, manajemen, keuangan, hukum atau bidang lain yang dianggap relevan dalam menjalankan tatakelola pemerintahan. Hal ini akan menambah nilai plus bagi calon yang diusung oleh partai politik dan mempunyai nilai jual yang lebih dapat dipertanggung jawabkan;
- d. Ketentuan Undang-Undang mensyaratkan bahwa calon kepala daerah-wakil kepala daerah berusia paling rendah 30 (tiga puluh) tahun untuk Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur serta 25 (dua puluh lima) tahun untuk Calon Bupati dan Calon Wakil Bupati serta Calon Walikota dan Calon Wakil Walikota. Dalam hal ini partai politik sebaiknya tidak melihat terpenuhinya syarat umur tetapi lebih memberikan perhatian pada kemampuan kepemimpinan calon yang akan diusung;
- e. Calon kepala daerah yang diusung partai politik sebaiknya mampu secara jasmani, rohani, dan bebas dari penyalahgunaan narkoba berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan menyeluruh dari tim. Hal ini agar dikemudian hari terhindar dari aib yang dapat mencoreng citra partai politik pengusung bila calon kepala daerah-wakil kepala daerah yang diusung partai dan terpilih, terkena masalah dengan penyalahgunaan narkoba;
- f. Tidak pernah sebagai terpidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap atau bagi mantan terpidana telah secara terbuka dan jujur mengemukakan kepada publik bahwa yang bersangkutan mantan terpidana. Partai politik perlu memberi contoh untuk mampu memunculkan orang-orang yang benar-benar tidak mempunyai masalah hukum sehingga partai mempertimbangkan kembali apabila ada bakal calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang mempunyai masalah hukum. Untuk itu, partai politik perlu memberlakukan jeda bagi calonnya yang pernah terpidana selama 5 tahun, baru dibolehkan mencalonkan atau dicalonkan lagi;
- g. Tidak pernah melakukan perbuatan tercela yang dibuktikan dengan surat keterangan catatan kepolisian; Bila perlu SKCK dilengkapi dengan surat keterangan dari Pengadilan bahwa yang bersangkutan tidak sedang tersangkut perkara hukum atau tidak sedang diadukan namanya ke pengadilan;
- h. Menyerahkan daftar kekayaan pribadi. Untuk memenuhi syarat ini, calon diharapkan menyerahkan daftar kekayaan pribadi secara lengkap seperti misalnya menyebutkan dari mana sumber harta kekayaan tersebut di peroleh dan calon membuat pernyataan sanggup membuat pelaporan harta kekayaan secara periodik maupun mau bekerja sama dengan pihak berwenang apabila setelah yang bersangkutan terpilih, ada masalah terkait dengan keraguan mengenai asal-muasal harta kekayaannya;
- i. Tidak sedang memiliki tanggungan utang secara perseorangan dan/atau secara badan hukum yang menjadi tanggung jawabnya yang merugikan keuangan Negara. Dalam hal ini, partai perlu juga melihat dukungan keuangan dari calon sehingga dalam proses kampanye tidak

bersangkutan dengan ‘bandar/botoh’ yang pada kemudian hari akan mengancam kinerja yang bersangkutan bila terpilih;

- j. Tidak sedang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Kondisi kemampuan finansial ini menjadi penting agar partai mempunyai citra baik dan partai dapat memunculkan kepercayaan masyarakat bahwa calon yang diusung partai tidak mempunyai motif ekonomi yang mengalahkan kepentingan untuk membangun masyarakat daerah dimana yang bersangkutan akan mencalonkan diri;
- k. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak dan memiliki laporan pajak pribadi. Partai perlu memunculkan calon yang mempunyai citra baik sebagai orang yang taat pajak;
- l. Untuk incumbent, perlu memenuhi peraturan formal dan tidak menyalahgunakan jabatannya untuk kepentingan pragmatis; dan
- m. Tidak sedang rangkap jabatan atau tidak sedang menjadi TNI-POLRI atau PNS sebagaimana ketentuan Undang-Undang.

Selain bakal calon yang akan diusung sebagai calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah sebaiknya dalam proses penjangkaran paca bakal calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah mempunyai hal-hal berikut:

Calon memiliki visi-misi dan program yang perlu diuji ke publik agar ada komunikasi dengan konstituen atau pendukungnya.

1. Mempunyai visi-misi dan program yang jelas apabila terpilih sebagai Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Untuk vis, misi dan program kerja ini disampaikan secara tertulis, terperinci dan terukur capaiannya;
2. Mempunyai Rencana Strategis Pembangunan Daerah yang disesuaikan dengan RPJMN dan RPJMD daerah di mana yang bersangkutan akan mencalonkan/dicalonkan;
3. Menguasai data dasar dan peta potensi daerah dimana yang bersangkutan akan mencalonkan/dicalonkan;
4. Memiliki bukti pengabdian dan rekam jejak yang baik yang dibuktikan dengan penghargaan, Daftar Riwayat Hidup atau capaian tertentu sehingga calon tersebut mempunyai keunggulan komparatif dibandingkan calon lain;
5. Memiliki kompetensi, dedikasi, disiplin, loyalitas dan moralitas yang baik selama aktif di partai politik;
6. Memiliki bekal kemampuan dan kompetensi yang baik dalam bidang hukum, tata pemerintahan dan manajemen yang dibuktikan dengan ijazah, sertifikat kursus keahlian atau hal-hal lain terkait profesinya sebelum mencalonkan atau dicalonkan partai;
7. Memiliki kompetensi, dedikasi, disiplin, loyalitas dan moralitas yang baik untuk diusulkan menjadi pasangan calon dalam Pilkada oleh partai politik pada daerah yang bersangkutan. Untuk keperluan ini, bakal calon kepala daerah perlu menunjukkan kompetensi keahliannya dengan sertifikasi keahlian yang dapat menunjang kinerjanya apabila terpilih sebagai kepala daerah atau wakil kepala daerah;
8. Memenuhi aspek pengabdian, pendidikan dan elektabilitas yang tinggi yang dibuktikan dengan hasil jejak pendapat yang dilakukan oleh partai politik;

9. Bersedia mengikuti proses internal yang dilakukan oleh partai politik, termasuk uji kepatutan dan kelayakan sebagai pasangan calon; dan
10. Memenuhi kriteria dan persyaratan sebagai pasangan calon Kepala Daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

Dalam tahapan penjaringan, perlu dijajagi kemungkinan untuk pencalonan tanpa koalisi dan Pencalonan dengan Koalisi. Untuk itu perlu dilihat kemungkinan melalui proses sebagai berikut:

No	Proses	Tanpa Koalisi	Dengan Koalisi
1	Penjaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD/DPW partai Politik Untuk rekrutmen calon Gubernur-wakil gubernur dan Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-Wakil Walikota.</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: pemilu pendahuluan untuk memperoleh 3-5 pasangan calon</p> <p><u>Peserta</u>: Perwakilan dari pengurus di tingkat kecamatan dan pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil Walikota dan Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten Kota dan DPD/DPW Partai tingkat provinsi untuk seleksi Gubernur-Wakil Gubernur.</p>	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD/DPW partai Politik Untuk rekrutmen calon Gubernur-wakil gubernur dan Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-Wakil Walikota dari partai yang berkoalisi.</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu pendahuluan untuk memperoleh 3-5 pasangan calon.</p> <p><u>Peserta</u>: Perwakilan dari pengurus di tingkat kecamatan dan pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil Walikota dan Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten Kota dan DPD/DPW Partai tingkat provinsi untuk seleksi Gubernur-Wakil Gubernur dari partai yang berkoalisi.</p>
2	Penyaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD/DPW partai Politik Untuk rekrutmen calon Gubernur-wakil gubernur dan Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-Wakil Walikota.</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: pemilu pendahuluan untuk memperoleh 2 pasangan calon.</p> <p><u>Peserta</u>: Perwakilan dari pengurus di tingkat kecamatan dan pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil Walikota dan Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten Kota dan DPD/DPW Partai tingkat provinsi untuk seleksi Gubernur-Wakil Gubernur.</p>	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD/DPW partai Politik Untuk rekrutmen calon Gubernur-wakil gubernur dan Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-Wakil Walikota dari partai yang berkoalisi.</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu pendahuluan untuk memperoleh 2 pasangan calon.</p> <p><u>Peserta</u>: Perwakilan dari pengurus di tingkat kecamatan dan pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil Walikota dan Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten Kota dan DPD/DPW Partai tingkat provinsi untuk seleksi Gubernur-Wakil Gubernur dari partai yang berkoalisi.</p>
3	Penentuan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD/DPW partai Politik Untuk rekrutmen calon Gubernur-wakil gubernur dan Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-Wakil Walikota.</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: penetapan 1 pasangan calon.</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil Walikota dan Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten Kota dan DPD/DPW Partai tingkat provinsi untuk seleksi Gubernur-Wakil Gubernur.</p>	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPD/DPW partai Politik Untuk rekrutmen calon Gubernur-wakil gubernur dan Pengurus DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-Wakil Walikota dari partai koalisi.</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: penetapan 1 pasangan calon.</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten/Kota untuk seleksi calon Bupati-Wakil Bupati atau Walikota-wakil Walikota dan Pengurus harian DPC/DPD Kabupaten Kota dan DPD/DPW Partai tingkat provinsi untuk seleksi Gubernur-Wakil Gubernur dari partai yang berkoalisi.</p>

Partai Golkar misalnya, memiliki Keputusan Nomor-145/DPP/Golkar/II/2007 tentang penyempurnaan Juklak-5/DPP/Golkar/ IX/ 2005 tentang Tata Cara Pemilihan Kepala Daerah dari Partai Golkar yaitu:<sup>98</sup>

- 1) Memberikan hak suara untuk DPP, DPD Partai Golkar Provinsi, DPD Partai Golkar Kabupaten/ Kota dan Ormas serta organisasi sayap, untuk menjaring bahwa penentuan calon kepala daerah berlangsung demokratis;
- 2) Partai Golkar selalu melakukan survei Pilkada yang dilakukan oleh DPP Partai Golkar, untuk menjaring calon yang benar-benar sesuai dengan keinginan rakyat. Hasil survei itulah, yang akan dijadikan sebagai satu-satunya pedoman bagi DPP Partai Golkar dalam menyusun rekomendasi calon kepala daerah yang diprioritaskan untuk menjadi nominasi calon yang akan dipilih dan ditetapkan dalam Rapat Tim Pilkada Partai Golkar; dan
- 3) Partai Golkar juga mengatur sejumlah persyaratan khusus bagi calon kepala daerah yang mendaftarkan diri untuk mengikuti proses rekrutmen kepala daerah dari Partai Golkar.

### 3. Rekrutmen Calon Presiden dan Wakil Presiden

Sebagai konsekuensi dari digunakannya pemilu secara langsung untuk memilih Presiden dan Wakil Presiden, partai politik yang memenuhi persyaratan akan berlomba-lomba mencalonkan kadernya sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden. Dalam hal partai memenuhi syarat pencalonan, maka partai politik tentu akan berusaha mengajukan calon Presiden dan Wakil Presidennya tanpa perlu berkoalisi dengan partai lain.

Untuk merekrut nama-nama yang akan diusung sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, pertama-tama perlu dilihat pemenuhan syarat sebagaimana yang dicantumkan di Undang-Undang. Misalnya Undang-Undang No. 42 tahun 2008 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden.<sup>99</sup>

Setelah partai politik mengidentifikasi sejumlah nama yang bakal dimajukan sebagai calon Presiden dan wakil presiden yang memenuhi syarat-syarat di atas, partai politik dapat melakukan proses sebagai berikut:

1. Proses seleksi melibatkan Tim Seleksi yang terdiri dari Ketua Harian, Wakil Ketua Bidang Pemenangan Pemilu, Wakil Ketua Bidang Organisasi, Wakil Ketua Bidang Kaderisasi dan Keanggotaan, Wakil Ketua Bidang Hukum, Wakil Ketua Bidang Kelembagaan, Wakil Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan dan kesekretariatan;
2. Prosedur rekrutmen dapat dilakukan dengan cara prosedur tertutup maupun terbuka sesuai dengan mekanisme yang dilakukan oleh partai politik. Namun demikian, untuk memperoleh calon yang mempunyai kemampuan yang baik, partai politik perlu mendengar pendapat masyarakat khususnya terkait dengan rekam jejak para bakal calon yang hendak dimajukan dalam proses penjangkaran oleh partai politik sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden;
3. Seleksi administrasi dan kelengkapan persyaratan calon dengan mempertimbangkan sertifikasi kaderisasi yang pernah diikuti khususnya sudah menjadi kader tingkat utama, orientasi fungsionaris kader baik yang

<sup>98</sup> Lihat Juklak -5/DPP/Golkar/IX/2005 yang dikuatkan dengan keluarnya Keputusan Nomor 145/DPP/Golkar/II/2007

<sup>99</sup> Pasal 5, 6 dan 7 UU No.42 tahun 2008 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden.

dilaksanakan oleh pimpinan partai tingkat pusat, provinsi maupun daerah, evaluasi kinerja kader dalam aktifitas politik dan sosial kemasyarakatan, dan persyaratan lainnya sesuai ketentuan partai dan undang-undang;

4. Seleksi kualifikasi personal dilakukan setelah verifikasi sertifikasi dan persyaratan terpenuhi dengan mempertimbangkan aspek nilai-nilai pengabdian, kredibilitas, elektabilitas, pendidikan, komitmen, integritas, akuntabilitas, loyalitas dan moralitas pasangan calon;
5. Penandatanganan pakta integritas komitmen menjadi pejabat publik yang baik dalam pengabdian tugas-tugas pemerintahan dan kemasyarakatan;
6. Kader atau seseorang yang dinilai memiliki kemampuan dan kecakapan dalam menjalankan fungsi sebagai pejabat publik dalam hal ini sebagai Presiden dan Wakil Presiden dalam hal membangun strategi dan menjalankan fungsi tata kelola Pemerintahan secara nasional;
7. Memiliki rekam jejak yang baik selama aktif menjadi kader partai atau aktif dalam kegiatan sosial di masyarakat. Dalam hal rekam jejak ini, partai politik perlu mempertimbangkan pendapat umum yang dilansir berdasarkan survei yang dilakukan oleh berbagai lembaga;
8. Memiliki kompetensi, dedikasi, disiplin, loyalitas dan moralitas yang baik untuk diusulkan menjadi pasangan calon dalam Pilpres oleh partai politik di tingkat pusat;
9. Memenuhi aspek pengabdian, pendidikan dan elektabilitas yang tinggi yang dibuktikan dengan hasil jejak pendapat yang dilakukan oleh partai politik;
10. Bersedia mengikuti proses internal yang dilakukan oleh partai politik, termasuk uji kepatutan dan kelayakan sebagai pasangan calon;
11. Memenuhi kriteria dan persyaratan sebagai pasangan calon Presiden/Wakil Presiden sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang; dan
12. Penentuan sebagai pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden ditentukan melalui mekanisme yang berlaku di partai politik sesuai dengan AD-ART.

Pemilu pendahuluan untuk menjaring nama-nama calon Presiden dan Wakil Presiden merupakan suatu keniscayaan agar partai sungguh-sungguh bekerja dan mempersiapkan kepemimpinan di masa akan datang.

Sebagaimana yang sudah disampaikan di atas, partai politik dalam melakukan penjaringan atas nama-nama yang akan dimunculkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, partai politik dapat melakukan penjaringan dengan cara koalisi maupun tanpa koalisi dengan penjelasan sebagai berikut:

#### Rekrutmen Calon Presiden dan Wakil Presiden tanpa Koalisi

No	Tahap Nominasi	Calon Presiden-Wakil Presiden
1	Penjaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPP Partai Politik</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh minimal 3 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Presiden - Wakil Presiden</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPP dan anggota DPRRI</p>
2	Penyaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi</u>: Pengurus DPP partai politik</p> <p><u>Bentuk Kegiatan</u>: Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh minimal 2 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Presiden –Wakil Presiden</p> <p><u>Peserta</u>: Pengurus DPP dan anggota DPR</p>
3	Penetapan	Penetapan nama pasangan calon Presiden –Wakil Presiden dilakukan oleh Pengurus Harian DPP

Catatan:

- Tahap penjaringan calon melalui konvensi atau pemberian mandat secara berjenjang dengan melibatkan seluruh pengurus parpol mulai dari kabupaten/kota sampai DPP tingkat nasional;
- Pengurus pada tingkat kabupaten/kota melakukan rapat pengurus untuk mengidentifikasi siapa saja nama yang layak dijadikan calon Presiden dan Wakil Presiden; dan
- Calon yang diusung harus memenuhi kriteria yang ideal sesuai yang diusulkan di atas. Diharapkan partai politik mengusung nama calon Presiden dan Wakil Presiden yang mempunyai kriteria unggulan.

Pemilu pendahuluan untuk menjaringkan calon Presiden dan Wakil Presiden dimaksudkan untuk memilih minimal tiga pasang calon, yang selanjutnya akan dipilih dalam proses penyaringan. Pemilihan dilakukan oleh pengurus partai di semua tingkatan, baik nasional, provinsi dan kabupaten/kota, serta kader partai yang duduk sebagai anggota legislatif atau pejabat publik.

**Sedangkan rekrutmen calon Presiden-Wakil Presiden dengan koalisi,** sepanjang undang-undang masih mensyaratkan adanya *Presidential Threshold*, maka untuk partai-partai yang tidak dapat memenuhi persyaratan pencalonan dalam Pilpres, partai politik harus melakukan koalisi. Bila demikian, maka diusulkan mekanisme sebagai berikut:

No	Tahap Nominasi	Calon Presiden-Wakil Presiden
1	Penjaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi:</u> Pengurus DPD Partai yang berkoalisi</p> <p><u>Bentuk Kegiatan:</u> Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh minimal 3 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Presiden - Wakil Presiden</p> <p><u>Peserta:</u> Pengurus DPP Partai koalisi dan anggota DPR RI dari partai koalisi</p>
2	Penyaringan	<p><u>Lembaga Penyeleksi:</u> Pengurus DPP partai politik yang berkoalisi.</p> <p><u>Bentuk Kegiatan:</u> Pemilu Pendahuluan untuk memperoleh minimal 2 x pasang nama yang akan dicalonkan sebagai Presiden -Wakil Presiden</p> <p><u>Peserta:</u> Pengurus DPP partai yang berkoalisi dan anggota DPR RI dari partai yang berkoalisi</p>
3	Penetapan	Penetapan nama pasangan calon Presiden –Wakil Presiden dilakukan oleh Pengurus Harian DPP partai yang berkoalisi

Catatan:

- Tahap penjaringan calon oleh masing-masing parpol koalisi yang diharapkan masing-masing partai politik yang berkoalisi melakukan serangkaian tahap penjaringan calon melalui konvensi atau pemberian mandat secara berjenjang dengan melibatkan seluruh pengurus parpol mulai dari kabupaten/kota sampai DPP tingkat nasional.
- Calon yang diajukan oleh parpol koalisi harus memenuhi kriteria yang ideal sesuai yang disyaratkan oleh undang-undang. Diharapkan masing-masing partai politik dalam hal mengusung nama calon Presiden dan Wakil Presiden memunculkan nama-nama yang mempunyai kriteria unggulan.
- Dalam hal penetapan dilakukan dengan melalui konvensi maka:
  - Dalam mekanisme melalui konvensi ini, nama-nama bakal calon dimunculkan dalam suatu rapat pengurus yang melibatkan perwakilan pengurus pada setiap tingkatan baik oleh partai politik itu sendiri maupun oleh partai politik yang berkoalisi; dan



- Masing-masing perwakilan pengurus partai, baik partai politik itu sendiri maupun partai politik yang berkoalisi dapat menyampaikan pilihannya dengan melalui mekanisme yang disepakati bersama.
- Dalam hal penetapan dilakukan melalui pimpinan partai politik atau pimpinan partai politik yang berkoalisi, maka: (a) pimpinan partai atau para pimpinan partai yang berkoalisi mempertimbangkan pendapat pengurus partai atau pengurus partai yang berkoalisi; dan (b) pimpinan partai atau para pimpinan partai yang berkoalisi menyampaikan alasan penetapan calon presiden dan wakil presiden kepada peserta

### **MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA, PERSELISIHAN, DAN/ATAU KONFLIK**

Peradilan sengketa pemilu termasuk sengketa rekrutmen dan pencalonan telah menjadi fitur mendasar di setiap demokrasi elektoral, tidak hanya bagi negara-negara yang mengalami transisi demokrasi dan konsolidasi, tetapi juga bagi negara-negara yang demokrasinya telah dianggap baik dan matang. Mekanisme penyelesaian perselisihan pencalonan atau rekrutmen pengurus, dan terutama kandidat caleg, serta terutama kepala daerah sangat dibutuhkan karena perselisihan memiliki potensi melemahkan integritas proses pemilu dan kepartaian, serta dapat menyebabkan atau memicu konflik sosial yang terbuka. Sistem resolusi perselisihan rekrutmen dan pencalonan mengacu pada sistem tuntutan dimana setiap tindakan dan prosedur dalam pemilu terutama kandidasi secara legal dan etis dapat dipersoalkan. Oleh sebab itu, skema penyelesaian sengketa yang berkaitan dengan kepengurusan dan rekrutmen politik—khususnya pada pengisian jabatan publik seperti pasangan calon kepala daerah, calon anggota legislatif dan pasangan calon presiden dan wakil presiden perlu dilakukan pengaturan.

Lingkup penyelesaian dalam rekrutmen, meliputi dua hal yaitu kepengurusan dan proses kandidasi (termasuk penetapan calon).

#### **1. Lingkup Perselisihan**

Lingkup penyelesaian dalam rekrutmen, meliputi dua hal, yaitu kepengurusan dan proses kandidasi (termasuk penetapan calon). Kepengurusan berkaitan dengan setiap perselisihan, sengketa dan/atau konflik yang berkaitan dengan status seseorang sebagai pengurus partai politik sesuai dengan tingkatannya. Sementara perselisihan dalam proses kandidasi (pencalonan) berkaitan dengan setiap perselisihan, sengketa dan/atau konflik yang berkaitan dengan status seseorang sebagai bakal calon anggota legislatif (DPR dan DPRD), pasangan calon kepala daerah/wakil kepala daerah (gubernur/wakil gubernur; bupati/wakil bupati; dan walikota/wakil walikota).

#### **2. Prinsip dalam penyelesaian sengketa rekrutmen**

Beberapa prinsip perlu ditekankan untuk dijadikan dasar perlindungan bagi setiap tindakan dan prosedur yang berkaitan dengan pencalonan hingga penetapan pengurus, calon anggota legislatif, dan calon kepala serta wakil kepala daerah. Prinsip-prinsip sebagaimana tersebut antara lain: legalitas, kepastian, obyektif, imparial, terpercaya, jelas, dan adil.

Kerangka hukum dalam penyelesaian sengketa rekrutmen atau pencalonan harus menyatakan dengan jelas bahwa setiap masyarakat, kandidat, dan partai politik memiliki hak untuk mengajukan keluhan kepada lembaga yang berwenang atau pengadilan.

Kerangka hukum dalam penyelesaian sengketa rekrutmen atau pencalonan harus menyatakan dengan jelas bahwa setiap masyarakat, kandidat, dan partai politik memiliki hak untuk mengajukan keluhan kepada lembaga yang berwenang atau pengadilan.

Sistem hukum yang berkaitan dengan persoalan rekrutmen harus memastikan bahwa mekanisme pengajuan gugatan atau keluhan harus bersifat transparan, dimengerti dan bebas dari hambatan atau ancaman, serta tidak mempersyaratkan biaya tinggi. Dalam hal transparansi, perlu ada ruang untuk menghormati kebutuhan kerahasiaan selama penyelidikan maupun proses keputusan internal lembaga. Namun demikian, tetap diperlukan dorongan bagi pihak-pihak yang berperkara untuk senantiasa melaporkan kemajuan setiap hal yang berkaitan dengan materi yang diperkarakan.

### 3. Penyelesaian Sengketa Rekrutmen

Untuk menyelesaikan perselisihan sebagaimana telah dijabarkan pada kelima tipe perselisihan di atas, Partai Politik idealnya menetapkan sistem dan mekanisme penyelesaian sengketa, perselisihan, konflik dan/atau sejenisnya. Partai politik perlu menyusun mekanisme penyelesaian sengketa secara internal khususnya berkaitan dengan kepengurusan dan proses kandidasi.

Sistem penyelesaian internal adalah suatu mekanisme penyelesaian yang dilakukan oleh Mahkamah Partai (MP). MP ini berkaitan dengan perselisihan yang berhubungan dengan dua hal, yaitu sengketa kepengurusan partai dan proses pencalonan (kandidasi). Sengketa yang berhubungan dengan pengurus partai, baik di tingkat pusat (nasional) dan proses seseorang menjadi calon anggota legislatif (DPR dan DPRD), pasangan calon kepala daerah dan pasangan calon preisdien/wakil presiden, mekanismenya sebaiknya diatur oleh Mahkamah Partai. Dalam konteks itu, keputusan Mahkamah Partai bersifat final dan mengikat dalam pengertian tidak dapat diganggu gugat dan diupayakan hukum lainnya, kecuali dalam hal pelanggaran kode etik politisi dan partai yang masih memungkinkan di ajukan ke ranah Mahkamah Etik.

Dalam konteks peradian tersebut juga diusulkan perlunya pola penyelesaian sengketa alternatif (*Alternative Dispute Resolution/ADR*). Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR) pada dasarnya mengacu pada metode yang digunakan oleh pihak yang berperkara untuk mencapai kesepakatan melalui adjudikasi formal singkat tanpa melalui pengadilan. Keuntungan utama dari ADR adalah fleksibilitas dan prospek waktu resolusi sengketa lebih cepat jika dibandingkan misalnya dengan melalui sistem pengadilan.

Ide ADR berkembang untuk menghilangkan tekanan yang muncul di dalam struktur dan proses peradian. Metode ini juga digunakan untuk mempercepat penyelesaian sengketa, sehingga meningkatkan efisiensi sistem penegakan keadilan. Berbagai metode ADR, terutama arbitrase dan konsiliasi, telah berkembang menjadi metode yang diterima secara internasional untuk menyelesaikan perselisihan di luar ruang sidang tradisional (peradilan formal). Pada saat ini, ADR dikenal memiliki banyak metode, antara lain arbitrase,

Partai Politik idealnya menetapkan sistem dan mekanisme penyelesaian sengketa, perselisihan, konflik dan/atau sejenisnya.

konsiliasi, mediasi, sewa-hakim, mediasi-arbitrasi, arbitrase-mediasi dan ‘model lain atau kombinasi dari model tersebut. Semua mekanisme tersebut bergantung pada kemauan dan kesiapan pihak yang bersengketa yang pada akhirnya bersedia menerima keputusan yang mengikat.

Sistem ADR ini terutama lebih efektif digunakan untuk menyelesaikan persoalan rekrutmen yang melibatkan politisi perseorangan, misalnya sengketa pencalonan antara dua kader partai politik. Dalam hal ini, pimpinan partai yang dipercaya oleh kedua pihak yang bersengketa ini dapat diminta untuk memediasi perselisihan. Terkait dengan perseteruan antara kader partai dengan partai politiknya, sistem ini tampaknya tidak cukup efektif perannya menyelesaikan persoalan. Jalan terbaik untuk menyelesaikannya adalah dengan melalui Mahkamah Etik atau lembaga khusus bagian dari peradilan. ●

## PENUTUP DAN REKOMENDASI

Panduan rekrutmen dan kaderisasi partai politik ideal di Indonesia ini diharapkan dapat diadopsi oleh partai-partai politik dalam melakukan perbaikan dan perubahan partai politik dalam tata kelola organisasi partai. Dari pengalaman sejumlah negara dan teori-teori yang dikembangkan oleh para ahli dapat dipetik pembelajaran bahwa rekrutmen merupakan salah satu prinsip yang niscaya dilakukan oleh partai politik. Rekrutmen merupakan hal utama dan strategis untuk memperbaiki kualitas orang-orang yang akan mengelola partai dan akan menjadi pejabat publik di masa yang akan datang.

Sama pentingnya dengan rekrutmen adalah kaderisasi. Hasil akhir dari proses kaderisasi partai politik adalah tersedianya kader partai politik untuk mengisi jabatan-jabatan publik. Pada konteks tersebut, kaderisasi partai politik bukanlah mekanisme yang berdiri sendiri. Banyak variabel yang mempengaruhi bagaimana partai politik harus mengolah kaderisasi internal mereka. Sistem pemilu, sistem kepartaian, dan tipe atau model partai politik mempengaruhi partai politik dalam melakukan proses kaderisasi dan melakukan rekrutmen pejabat-pejabat publik.

Oleh karena itu, partai politik perlu melakukan terobosan-terobosan dan inovasi dalam menjaring kader atau anggota. Inovasi dapat dilakukan melalui beberapa cara dan kegiatan. Perluasaan sumber kaderisasi bagi partai-partai politik akan menentukan regenerasi partai dan masa depan partai politik di masa depan.

Dalam konteks perubahan untuk memperoleh pejabat publik, khususnya bakal calon anggota legislatif (DPR, DPD, dan DPRD), bakal calon pasangan kepala daerah (gubernur/wakil gubernur, bupati/wakil bupati, walikota/wakil walikota) hingga bakal calon presiden dan wakil presiden, partai politik perlu mengubah pola rekrutmen tertutup yang selama ini dipraktikkan. Pola rekrutmen tertutup sangat kental dengan bentuk-bentuk penyimpangan, mahalnnya mahar politik, maraknya transaksi politik dan politik uang, serta bentuk-bentuk penyimpangan lain yang tidak menguntungkan bagi partai. Pola rekrutmen demikian telah menimbulkan sejumlah masalah akut secara internal partai politik, mulai dari buruknya manajemen rekrutmen, orang-orang yang direkrut sebagian besar bukan kader partai, dominannya orang-orang yang berduit dan lain sebagainya. Salah satu cara yang dapat diubah ialah dengan melakukan rekrutmen berpola terbuka terbatas, di mana penentunya bukan hanya pemimpin partai, ketua umum partai, dinasti atau orang-orang kuat, tetapi ditentukan secara berjenjang yang melibatkan pengurus partai, utusan partai, anggota legislatif, dan unsur-unsur lainnya. Dengan cara itu diharapkan akan ada perubahan terhadap siapa yang akan mengelola partai dan hadirnya orang-orang yang baik, jujur, berintegritas, memiliki kemampuan sebagai pejabat publik. Dengan cara rekrutmen terbuka terbatas secara transisional partai-partai akan mengalami perubahan karena kader-kader partai diberi peluang yang jauh lebih besar ketimbang orang-orang luar yang dapat menelakung proses demokrasi internal partai.

Sebagai institusi publik yang memiliki peran strategis bagi kehidupan masyarakat luas di Indonesia, partai politik perlu didorong untuk melakukan perbaikan dan perbaikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah dengan mewajibkan adanya tata kelola dan sistem kaderisasi serta perubahan mekanisme

rekrutmen dalam sistem kepartaian dan sistem pemilu di Indonesia. Perubahan tersebut diharapkan dapat mewajibkan partai untuk mengadopsi pola dan jenjang pengkaderan pada satu sisi, dan di sisi yang lain mengubah pola rekrutmen pejabat publik yang selama ini kental dengan nuansa dinasti politik, terlalu mengedepankan kepentingan elit, kurang memperhatikan kepentingan kader dan konstituen, serta maraknya mahar politik. Perubahan-perubahan tersebut perlu diadopsi dalam perbaikan peraturan perundang-undangan tentang partai politik dan pemilu lima tahun mendatang. ●

## DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly, *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).
- Amal, Ichlasul, ed., *Teori-Teori Mutakhir Partai Politik*, (Yogyakarta: TWC, 1996).
- Asshiddiqie, Jimly, *Kemerdekaan Berserikat, Pembubaran Partai dan Mahkamah Konstitusi*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2005).
- Ashiagbor, Sefakor, *Political Parties and Democracy in Theoretical and Practical Perspectives* NDI and USAID, 2008
- Aceron, Joy, "It's the (non-) System Stupid!: Explaining 'Mal-Development' of Parties in The Phillipines," dalam *Reforming the Philippine Political Party System: Ideas and Initiatives, Debates, and Dynamic*, (FES, 2009).
- Abginn (2014), "Recruitment Options for a Democratic Majority in the US House in 2016," dalam [www.aceproject.org](http://www.aceproject.org), diakses melalui [www.dailykos.com](http://www.dailykos.com).
- Act on Political Parties (Political Parties Act) (*Parteiengesetz – PartG*) [of 24 July 1967]. In the version published on 31 January 1994 (Federal Law Gazette I 1994, p. 149), last amended by the Ninth Act amending the Political Parties Act, of 22 December 2004 (Federal Law Gazette I 2004).
- Badoh, Z. Fahmy, dan Abdullah Dahlan, *Korupsi Pemilu di Indonesia*, (Jakarta: Yayasan TIFA dan IC, 2010).
- Budi, Arya, "Membongkar Vote Player dalam Politik Kepartaian Indonesia Menuju Pemilu 2014," dalam *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol 17, Nomor 1. Juli 2013: 55.
- Budiardjo, Miriam, *Partisipasi dan Partai Politik: Sebuah Bunga Rampai*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1998).
- , *Dasar-Dasar Ilmu Politik (edisi revisi)*, (Jakarta: PT Gramedia, 2008).
- Bennett, Colin, 2013, "The Politics of Privacy and the Privacy of Politics: Parties, Elections, and Voter Surveillance in Western Democracies," dalam *First Monday*, Vol. 18, No. 8.
- Bowman, Ann, *State and Local Government: The Essentials*, (Boston: Wadsworth, 2012).
- Bone, Huge A, & Austin Ranney, *Politics and Voters*, (USA: Mc Graw-Hill, 1981).
- Carlos Clarita R. & Dennis M. Lalata, with Dianne C. Despi & Portia R. Carlos, *Democratic Deficits in the Phillipines: What is to be Done*, (Centre for Political and Development Reform & KAS, 2010).
- Croisant, Aurel, "Electoral Politics in South Korea," dalam <http://library.fes.de/pdf-files/iez/01361008.pdf>, diunduh pada 3 Mei 2016.
- Campbell, August et.al., *The American Voter*, (USA, Jhon Wiley and Sons, Inc., 1966).



- “Code of Ethics and Conduct Quebec Liberal Party”, *Parti Liberal du Quebec*, dalam [https://www.plq.org/files/documents/03\\_code\\_of\\_ethics.pdf](https://www.plq.org/files/documents/03_code_of_ethics.pdf), diakses pada 18 Mei 2016.
- “Code of Official Conduct, Rules of the House of Representatives-114th Congress”, dalam <https://ethics.house.gov/publication/code-official-conduct>, diakses pada 20 Juni 2016.
- Constitutional Reform and Governance Act*, 2010.
- “California Democratic Party Voter Services Committee”, dalam [www.cadem.org](http://www.cadem.org), diunduh pada 14 September 2016.
- Dhakidae, Daniel, “Partai-Partai Politik di Indonesia Kisah Pergerakan dan Organisasi dalam Patahan-Patahan Sejarah,” dalam Tim Penelitian dan Pengembangan Kompas, *Partai-Partai Politik Indonesia Ideologi, Strategi, dan Program*, (Jakarta: Gramedia, 1999).
- Dye, Thomas R., *Politics in States and Communities*, (New Jersey: Pearson Education, 2009).
- DPR, Kode Etik DPR, dalam [http://www.dpr.go.id/files/kode\\_etik\\_2015.pdf](http://www.dpr.go.id/files/kode_etik_2015.pdf), diakses pada 2 April 2016.
- DKPP, Pedoman Beracara Kode Etik Penyelenggara Pemilu, dalam <https://www.scribd.com/document/216563102/Pedoman-Beracara-DKPP>, diakses pada 2 April 2016.
- Democratic Party of Virginia, *The Local Committee Chairs Handbook of Democratic Party of Virginia*, (Virginia: Democratic Party of Virginia, 2016).
- “Daerah Otonom (Provinsi, Kabupaten, Dan Kota) Di Indonesia Per Desember 2013”, dalam [http://www.otda.kemendagri.go.id/images/file/data2014/file\\_konten/jumlah\\_daerah\\_otonom\\_ri.pdf](http://www.otda.kemendagri.go.id/images/file/data2014/file_konten/jumlah_daerah_otonom_ri.pdf), diunduh pada 10 Mei 2016.
- Evans, Kevin Raymond, *Sejarah Pemilu & Partai Politik di Indonesia*, (Jakarta: PT. Aries Consultancies, 2003).
- Elections Manitoba, “Shared Code of Ethical Conduct”, 1999, dalam [http://www.electionsmanitoba.ca/en/Political\\_Participation/Ethical\\_Conduct](http://www.electionsmanitoba.ca/en/Political_Participation/Ethical_Conduct), diakses pada 7 Mei 2016.
- European Parliament’s Committee on Constitutional Affairs, *The Selection of Candidates for The European Parliament By National Parties and the Impact of European Political Parties*, (Brussels, 2009).
- “European Parliament, Criteria, conditions, and procedures for establishing a political party in the Member States of the European Union,” DE, FR, 2012: 48.
- Feith, Herbert & Lance Castles (eds.), *Indonesian Political Thinking 1945-1965*, (Ithaca: Cornell University Press, 1970).
- Fisher, Justin, Edward Fieldhouse, dan David Cutts, 2011, *Members are Not the Only Fruit: Volunteer Activity in Political Parties*, makalah dipresentasikan dalam The Annual Conference of the PSA Elections, Public Opinion, and Parties Specialist Group (EPOP),; [www.allthingdemocrat.com](http://www.allthingdemocrat.com), diunduh pada 14 September 2016.

- Gideon, Rahat, "Which Candidate Selection Method is More Democratic?", Center for the Study of Democracy (CSD) Working Papers.
- Green, John C., Daniel J. Coffey dan David B. Cohen (eds.), *The State of The Parties: The Changing Role of Contemporary American Parties*, (Maryland: Rowmand & Littlefield, 2014).
- Geddes, Barbara, *Politician's Dilemma: Building State Capacity in Latin America*. (Berkeley: University of California Press, 1994).
- Hamid, Zulkifli, *Sistem Politik Australia*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya dan LIPI-FISIP-UI, 1999).
- Hazan, Reuven Y. & Gideon Rahat, *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences*. Oxford: Oxford University Press, 2010.
- , Reuven Y., "Candidate Selection," dalam Lawrence LeDuc, Richard G. Niemi dan Pippa Norris, *Comparing Democracies 2, New Challenges in the Study of Elections and Voting*, (London: Sage Publications, 2009).
- Haris, Syamsuddin (ed.), *Pemilu Langsung di Tengah Oligarki Partai: Proses Nominasi dan Seleksi Legislatif Pemilu 2004*, (Jakarta: Gramedia, 2005).
- , *Partai, Pemilu dan Parlemen Era Reformasi*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014).
- , *Pemilihan Umum 1955*, (Jakarta: LP3ES, 1985).
- Husodo, Adnan Topan, "Gunung Es Korupsi di Parlemen," dalam *Jangan Bunuh KPK*, (Jakarta: Gramedia, 2009).
- , "Kode Etik, Sistem Rekrutmen dan Kaderisasi Partai Politik", Materi Paparan FGD LIPI-KPK di Jakarta, 31 Mei 2016.
- Heywod, Andrew, *Politics*, third edition, (Macmillan: Palgrave foundation, 2007).
- IDEA, "Code of Conduct for Political Parties: Campaigning in Democratic Elections", dalam <http://www.idea.int/publications/catalogue/code-conduct-political-parties-campaigning-democratic-elections-0>, diakses pada 1 Maret 2016.
- Katz, Richard S., "The Problem of Candidate Selection and Models of Party Democracy," dalam Arya Budi, *Partai: Tantangan Lembaga Demokrasi ke Organisasi Demokratis*, (Pol-Tracking Institute: Center for Democracy & Leadership Research).
- Kavanagh, Denis, *Political Science and Political Behaviour*, (London: George Allen& Unwin, 1983).
- Labour Party, 2013, *Labour Party Rule Book 2013*, London: Labour Party; [www.gp.org](http://www.gp.org) yang diunduh pada 12 September 2016.
- "Laporan Rilis Survei 13 Mei 2014 "Split-ticket Voting, Karakteristik Personal, dan Elektabilitas Capres" – dalam <http://www.indikator.co.id/news/details/2/49/Laporan-Rilis-Survei-13-Mei-2014-Split-ticket-Voting-Karakteristik-Personal-dan-Elektabilitas-Capres-#sthash.4rjwJ0WK.dpuf>, diakses pada 3 Maret 2016.

- “Legislative Ethics: A Comparative Analysis”, *Legislative Research Series Paper No.4, National Democratic Institute for International Affairs*, 1999.
- Maor, Moshe, *Political Parties & Party Systems: Comparative Approaches & the British Experience*, (London and New York: Routledge, 1997).
- Meleshevich, Andrey A, *Party Systems in Post-Soviet Countries: A Comparative Study of Political Institutionalization in the Baltic States, Russia, and Ukraine*, (New York: Palgrave Macmillan, 2007).
- Mas’oed, Mochtar & Collin Mac Andrews, *Perbandingan Sistem Politik*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press: 2000).
- Masood, Alauddin, “Code of Ethical Conduct for Political Parties”, KAS, Juli 2008, dalam [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_14598-1522-1-30.pdf?120222103614](http://www.kas.de/wf/doc/kas_14598-1522-1-30.pdf?120222103614), diakses pada 8 Mei 2016.
- “Model Code of Conduct for the Guidance of Political Parties and Candidates”, Election Commission of India, 2007, dalam <http://www.eci.gov.in>., diakses pada 18 Mei 2016.
- “Munaslub Golkar di Bali: Kaderisasi Unik Mahyudin Sekasur, Sedapur, Sesumur, Sedulur”, dalam <http://bali.tribunnews.com/2016/05/13/kaderisasi-unik-mahyudin-sekasur-sedapur-sesumur-sedulur>, 13 Mei 2016, diakses pada 15 Juni 2016.
- National Democratic Institute for International Affairs, “Legislative Ethics: A Comparative Analysis”, *Legislative Research Series Paper #4*, dalam [https://www.ndi.org/files/026\\_ww\\_legethics.pdf](https://www.ndi.org/files/026_ww_legethics.pdf), diakses pada 2 Maret 2016.
- NDI, “Republic of Macedonia Code of Conduct of Political Parties for Free and Fair Parliamentary”, dalam [http://iknowpolitics.org/sites/default/files/macedonia20\\_code20of20conduct.pdf](http://iknowpolitics.org/sites/default/files/macedonia20_code20of20conduct.pdf), diakses pada 3 April 2016.
- National Electoral Commission Republic of Sierra Leone, “Code of Election Campaign Ethics”, 13 Juni 2007, National Electoral Commission, dalam <http://news.sl/drwebsite/exec/view.cgi?archive=4&num=5760&printer=1>, diakses pada 5 Maret 2016.
- Pamungkas, Sigit, *Partai Politik: Teori dan Praktik di Indonesia*, (Yogyakarta: Institute for Democracy and Welfarism, 2011).
- Park, Cheol Hee, “Institutionalization of Party Political Democracy and the Challenges of Stable Governance in South Korea,” dalam *International Political Science Review*, Vol. 30 No. 5, Sage Publication: November 2009.
- Prakoso, Rizki Andono (Tesis), *Politik Kekuasaan Vladimir Putin di Rusia Tahun 2003-2007*, Jakarta: Juni 2012.
- Protsyk & Marius Lupsa Matichescu, “Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transtition Evidence From Romania”, *Comparative Politics*, Vol. 43, No. 2, Januari 2011.
- Preston, Noel, & Charles Sampford (eds), “Ethics and Political Practice”, *Routledge Studies in Governance and Public Policy*, 2003.
- Pillet, Jean-Benoit Rumyana Kolarova, dkk., *Constitutional Affairs: The Selection of Candidates for the European Parliament by National Parties and the*

- Impact of European Political Parties*, (Brussels: European Parliament, 2009).
- Political Parties Act, (*Parteiengesetz – PartG*) [of 24 July 1967]. Dalam versi yang dipublikasikan pada 31 Januari 1994 (*Federal Law Gazette I* 1994, hlm. 149), amandemen terakhir dilakukan oleh *Ninth Act amending the Political Parties Act*, 22 Desember 2004 (*Federal Law Gazette I* 2004, hlm. 3673).
- “Pasek Ungkap Aturan Rekayasa Kongres Demokrat”, dalam <http://nasional.sindonews.com/read/999017/12/pasek-ungkap-aturan-rekayasa-kongres-demokrat-1431081012>, 8 Mei 2015.
- Partai Demokrat, Kode Etik dan Pedoman Pelaksanaan Kode Etik Partai Demokrat, dalam <http://www.demokrat.or.id/wp-content/uploads/2012/03/Kode-Etik-Partai-Demokrat.pdf>, diakses pada 2 April 2016.
- PDIP, Kode Etik dan Disiplin Anggota Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan
- Quimpo, Nathan Gilbert, “The Philippines: Political Parties and Corruption,” dalam *Southeast Asian Affairs* (2007), ISEAS: 2007.
- Romli, Lili, *Pelebagaian Partai Politik Pasca-Orde Baru*, (Jakarta: Pusat Penelitian Politik-LIPI, 2008).
- Rahat dan Hazan, 2010, dalam Jean-Benoit Pillet, Emilie Van Haute, dkk., 2012, *Constitutional Affairs: Criteria, Conditions, and Procedures for Establishing a Political Party in the Member States of the European Union*, Brussels: European Parliament.
- Rooks, Douglas, *Statesman: George Mitchell and the Art of Possible*, (Maryland: Rowmand & Littlefield, 2016).
- Resolusi UN General assembly, A/RES/51/59, 28 January 1997.  
<http://www.alecomm.com/index.php/governments/politics/political-parties/961-list-of-registered-political-parties> diakses pada 18 Agustus 2016.
- Republican Party of Texas, 2015, *Precinct Chairman Handbook*, (Texas: Republican Party of Texas, 2015).
- Riset Pusat Penelitian Politik LIPI, Aisah Putri Budiatri Zidni (koordinator), “Faksi dan Konflik Internal Partai Politik di Indonesia Era Reformasi”, (Jakarta, P2Politik LIPI: 2016).
- Suleman, Zulfikri, “Mahkamah Etik Penyelenggara Negara di Negara Demokrasi,” dalam *Jurnal Etika & Pemilu*, edisi 1, Mei 2015: 14.
- Siavelis, Peter M. dan Scott Morgenstern, “Candidate Recruitment and Selection, Latin America: A Framework for Analysis”, *Latin American Politics and Society*, Vol. 50, Issue 4 Winter 2008.
- S. Mainwaring & T. R. Scully, 1995, *Building Democratic Institutions: Party Systems in Latin America*, (Stanford, CA: Stanford University Press).
- Scarrow, Susan E, *Parties and Their Members, Organizing for Victory in Britain and Germany*, (New York: Oxford University Press, 1996).
- Schwartz, Mark S, “Effective Corporate Codes of Ethics: Perceptions of Code Users”, *Journal of Business Ethics*, 55: 323-343/ 2004.

- Sadan, Nirvachan, "Election Commission of India", Model Code of Conduct for the Guidance of Political Parties and Candidates, Election Commission of India, 2007.
- Steinberg, David I. & Myung Shin, "Tensions in South Korean Political Parties in Transition: From Entourage to Ideology," dalam *Asian Survey*, Volume 6, Juli, Agustus 2006.
- Section 2 "definition of a political party" ayat 2. *Germany political Parties Acts* 2004.
- Section 3 "definition of a political party" ayat 3. *Germany political Parties Acts* 2004.
- Section 4, "name", *Germany political Parties Acts* 2004.
- Seksi 10-13 dari Akta tentang asosiasi tertanggal 5 August 1964 (Federal Law Gazette I).
- Summary Offence, section 66, RPA (Representation of People Act)* 1983, dalam [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1983/2/pdfs/ukpga\\_19830002\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1983/2/pdfs/ukpga_19830002_en.pdf), diakses pada 2 September 2015.
- State Primary Election Types, dalam [www.ncsl.org](http://www.ncsl.org), diakses pada 26 September 2016.
- The Republican National Committee, 2014, *The Rules of The Republican Party*, The Republican Party; [www.gop.com](http://www.gop.com) diunduh pada 25 September 2016.
- The Electoral Commission: Guidance on Policing Elections and Referendums*, February 2011.
- "Thematic Compilation of Relevant Information Submitted by Republic of Korea, Article 8 UNCAC, Code of Conduct for Public Officials", dalam [https://www.unodc.org/documents/corruption/WG-Prevention/Art\\_8\\_Codes\\_of\\_conduct/Republic\\_of\\_Korea.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/WG-Prevention/Art_8_Codes_of_conduct/Republic_of_Korea.pdf), diakses pada 20 Juli 2016.
- The House Magazine*, 5 July 1995.
- The Zanzibar Electoral Commission, "Guidelines for Political Parties Code of Ethics for 2015 Election", Zanzibar Electoral Commission, 2015.
- Thomas, Paul G, "A Code of Ethics or Code of Conduct for Political Parties as a Potential Tool to Strengthen Electoral Democracy in Canada", Elections Canada, 2014.
- Wood, David, *The Step Back, Ethic and Politics After Deconstruction*, (New York: State University of New York Press Albany, 2005).
- Wheeler, Paul, "Political Recruitment: How Local Parties Recruit Councillors", Joseph Rowntree Foundation, 2006.
- <https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-conduct-and-guidance> diakses 4 September 2016
- [http://www.electoralcommission.org.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0008/108485/Code-of-conduct-postal-vote-applications-England-Wales-2012.pdf](http://www.electoralcommission.org.uk/__data/assets/pdf_file/0008/108485/Code-of-conduct-postal-vote-applications-England-Wales-2012.pdf) diakses 4 September 2016
- [http://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_Departments/Parliamentary\\_Library/pubs/rp/rp9899/99rp02](http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/rp9899/99rp02) diakses 18 Agustus 2016
- [http://www.elections.ca/res/rec/tech/cod/pdf/code\\_of\\_ethics\\_e.pdf](http://www.elections.ca/res/rec/tech/cod/pdf/code_of_ethics_e.pdf) diakses 18 Agustus 2016.

[http://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_Departments/Parliamentary\\_Library/pubs/rp/rp9899/99rp02](http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/rp9899/99rp02) diakses pada 18 Agustus 2016

[http://www.elections.ca/res/rec/tech/cod/pdf/code\\_of\\_ethics\\_e.pdf](http://www.elections.ca/res/rec/tech/cod/pdf/code_of_ethics_e.pdf), diakses pada 18 Agustus 2016.

### **Undang-Undang dan Dokumen**

Pasal 7 Undang Undang No.10 tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Pasal 5, 6 dan 7 UU No.42 tahun 2008 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden.

Pasal 6 UU 42 tahun 2008 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden

Pasal 7 UU 42 tahun 2008 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden

Ketentuan persyaratan calon pada Undang-undang No. 8 tahun 2012 tentang Pemilu

Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-

Undang.

Juklak -5/DPP/Golkar/IX/2005 yang dikuatkan dengan keluarnya Keputusan Nomor 145/DPP/Golkar/II/2007

Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kode Etik Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Peraturan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Pedoman Beracara Kode Etik Penyelenggara Pemilihan Umum.

### **Focus Group Discussion (FGD)**

#### **Jakarta**

FGD 1, Selasa, 31 Mei 2016, Hotel Santika Jakarta.

FGD 2, Rabu, 1 Juni 2016, Hotel Santika Jakarta.

#### **Surabaya**

FGD 1, Kamis, 9 Juni 2016, Hotel Mercure Surabaya.

FGD 2, Jumat, 10 Juni 2016, Hotel Mercure Surabaya.

FGD 3, Sabtu, 11 Juni 2016, Hotel Mercure Surabaya.

#### **Makassar**

FGD 1, Selasa, 21 Juni 2016, Hotel Aryaduta Makassar.

FGD 2, Rabu, 22 Juni 2016, Hotel Aryaduta Makassar.

FGD 3, Kamis, 23 Juni 2016, Hotel Aryaduta Makassar.

#### **Medan**

FGD 1, Selasa, 26 Juli 2016, Hotel Santika Medan.

FGD 2, Rabu, 27 Juli 2016, Hotel Santika Medan.

FGD 3, Kamis, 28 Juli 2016, Hotel Santika Medan.



**Wawancara****Jakarta**

1. Prof. Dr. R. Siti Zuhro, Peneliti senior LIPI, Kamis, 25 Agustus 2016
2. Prof. Dr. Jimly Assiddiqie, Ketua DKPP, Kamis, 25 Agustus 2016
3. Prof. Dr. Hamdi Muluk, Dosen Universitas Indonesia, Kamis, 25 Agustus 2016
4. Prof. Dr. Maswadi Rauf, Dosen FISIP UI, Selasa, 29 Agustus 2016
5. Dr. J. Kristiadi, Peneliti CSIS, Selasa, 6 September 2016

**Surabaya**

1. Gubernur Jawa Timur, Bapak Soekarwo, Jumat, 10 Juni 2016.
2. Wakil Walikota Surabaya, Whisnu Sakti, Sabtu, 11 Juni 2016.
3. Dr. Priyatmoko, Dosen FISIP UNAIR, Senin, 13 Juni 2016.
4. Prof. Dr. Ramlan Surbakti, Senin, 13 Juni 2016.
5. Redaktur Harian Surya, Selasa, 14 Juni 2016.
6. Redaktur Jawa Pos, Selasa, 14 Juni 2016.

**Makassar**

1. Wakil Gubernur Sulawesi Selatan, Ir. H. Agus Arifin Nu'mang, MS, Jumat, 24 Juni 2016.
2. Wakil Walikota Makassar, Dr. Syamsu Rizal MI, Senin, 20 Juni 2016.
3. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Dwia A. Tina Pulubuhu, Jumat, 24 Juni 2016.
4. Rektor UIM, Prof. Dr. Majdah M. Zain, Kamis, 23 Juni 2016.
5. Wakil Rektor UIN Alauddin Makassar, Prof. Dr. Lomba Sultan, Sabtu, 25 Juni 2016.
6. Redaksi Fajar TV, Rabu, 22 Juni 2016.
7. Redaksi Tribun Makassar, Jumat, 24 Juni 2016.

**Medan**

1. Gubernur Sumatera Utara, Tengku Erry Nuradi, Selasa, 26 Juli 2016.
2. Prof. Dr. Subhilhar (Mantan Rektor USU), Selasa, 26 Juli 2016.
3. Wakil Walikota Medan, Akhyar Nasution, Rabu, 27 Juli 2016.
4. Sumut Pos, Kamis, 28 Juli 2016.
5. Sinar Indonesia Baru, Kamis, 28 Juli 2016
6. Kantor Biro Antara Sumut, Jumat, 29 Juli 2016
7. Charles Silalahi, Peradi, Jumat, 29 Juli 2016.
8. AJI Sumut, Sabtu, 30 Juli 2016.

## BIODATA PENYUSUN

### **Syamsuddin Haris**

Profesor Riset pada Pusat Penelitian Politik LIPI. Ia menyelesaikan program doktor ilmu politik pada Universitas Indonesia (2008). Selain mengajar pada program pascasarjana di FISIP Universitas Nasional dan FISIP UI, professor riset bidang perkembangan politik Indonesia ini juga aktif di Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPI) dan juga aktif dalam Elektoral Research Institute (ERI). Ia telah menulis sejumlah buku, diantaranya “Demokrasi di Indonesia: Gagasan dan Pengalaman” (2005) yang memperoleh penghargaan sebagai buku terbaik di bidang ilmu sosial dari yayasan buku utama (2006), “Masalah-Masalah Demokrasi dan Kebangsaan Era Reformasi” (Yayasan Pustaka Obor, 2014) dan “Partai, Pemilu, dan Parlemen Era Reformasi” (Yayasan Pustaka Obor, 2014).

### **Ikrar Nusa Bhakti**

Adalah mantan Kepala Pusat Penelitian Politik Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (P2P-LIPI). Gelar sarjana ilmu politik diperolehnya dari FISIP UI dan Ph.D. di bidang Sejarah Politik dari School of Modern Asian Studies, Griffith University Brisbane, Australia. Beberapa kontribusi tulisannya telah diterbitkan, antara lain termuat dalam buku-buku *Tentara yang Gelisah*, *Tentara Mendamba Mitra*, *Bila ABRI Berbisnis*, “...*Bila ABRI Menghendaki*, “*Menata Negara, Militer dan Politik Kekerasan Orde Baru* (Penerbit Mizan, Bandung); *The Fall of Soeharto*, *Human Security in Asia*, serta di jurnal-jurnal ilmiah lainnya.

### **Moch. Nurhasim**

Peneliti Pusat Penelitian Politik-LIPI. Dia menyelesaikan studi S1 jurusan Politik di Universitas Airlangga dan S2 bidang Politik di Universitas Indonesia dengan tesis masalah perdamaian di Aceh. Penelitian yang pernah ditekuni adalah kaitannya dengan konflik di berbagai daerah, masalah pedesaan, pemilihan umum, dan masalah kemiliteran. Selain itu, dia juga aktif sebagai Pengurus Pusat Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPI), Jakarta. Penulis dapat dihubungi melalui email: [hasim\\_nur@yahoo.com](mailto:hasim_nur@yahoo.com)

### **Sri Nuryanti**

Peneliti Pusat Penelitian Politik LIPI. Ia menyelesaikan pendidikan sarjana ilmu politik dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Gadjah Mada, pada tahun 1993 dan Menyelesaikan Pendidikan Master dari Faculty of Asian Studies, Australian National University, pada tahun 2001. Selain aktif terlibat dalam isu-isu politik nasional dan juga isu-isu politik lokal, ia pernah menjabat sebagai komisioner KPU RI pada tahun 2007-2012. Bidang kajian yang ditekuninya berkaitan dengan pemilu, partai politik, dan demokrasi. Kini, ia juga bergabung sebagai bagian dari Elektoral Research Institute (ERI).

**Sri Yanuarti**

Adalah peneliti Pusat Penelitian Politik - LIPI. Gelar sarjana ilmu politik diperolehnya dari Universitas Diponegoro Semarang. Beberapa kontribusi tulisannya telah diterbitkan, antara lain termuat di buku-buku Tentara yang Gelisah, Tentara Mendamba Mitra, Bila ABRI Berbisnis, Bila ABRI Menghendaki, Menata Negara, Pemilu 99 dan Kekerasan Politik, Militer dan Kekerasan Politik di Masa Orde Baru, dan lain-lain. Studi yang diminati adalah bidang politik domestik, khususnya berkaitan dengan kajian politik-militer. Karya atau bukunya antara lain: (1) Beranda Perdamaian: Aceh Tiga Tahun Pasca MoU Helsinki, 2008 (Pustaka Pelajar); (2) Model Capacity Building Lembaga Pemerintah dan Masyarakat: Upaya Penyelesaian Konflik di Maluku, 2008 (LIPI); (3) Problematik Capacity Building: Upaya Penyelesaian Konflik di Maluku, 2007 (LIPI); (4) Pengelolaan Keamanan Dalam Negeri: Studi Kasus Konflik Komunal, 2008 (LIPI); dan (5) Pengelolaan Pertahanan di Daerah (Dephan, 2008).

**Mardiyanto Wahyu Tryatmoko**

Adalah peneliti pada Bidang Perkembangan Politik Lokal, Pusat Penelitian Politik (P2P), Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Ia mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Politik dari Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada pada tahun 2001. Setelah bergabung dengan LIPI pada tahun 2002, Mardiyanto aktif melakukan penelitian di bidang konflik dan otonomi daerah. Pada tahun 2009, ia mendapatkan dua gelar master yaitu dari Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang dan Economic, Planning, and Public Policy Program (EPP), National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS), Tokyo, Jepang.

**Irine H. Gayatri**

adalah Peneliti Madya pada Puslit Politik LIPI dan Pimred situs Puslit Politik LIPI. Gelar Master diperoleh dari Uppsala University, Swedia. Bidang kajiannya mencakup isu-isu konflik dan perdamaian, konflik Sumber daya alam, gender, politik dan hak-hak minoritas. Beberapa hasil karyanya dapat dibaca di: [https://www.researchgate.net/profile/Irine\\_Gayatri/contributions](https://www.researchgate.net/profile/Irine_Gayatri/contributions)  
Email: [irine.gayatri@gmail.com](mailto:irine.gayatri@gmail.com)

Beberapa publikasi di media massa antara lain:

<http://www.thejakartapost.com/academia/2016/08/23/after-71-years-democratic-deficit-remains.html>

Opini di The Jakarta Post <http://www.thejakartapost.com/news/2016/04/23/1965-symposium-youth-and-reconciliation.html>

Opini di Deutsche Welle <http://www.dw.com/id/pluralisme-tahun-2015-di-bawah-pemerintahan-jokowi-jk/a-18933256>

*Co author* dengan Philips J. Vermonte dalam buku berjudul “The Increased Number of Female Members of Parliament: Identifying its Origins and Obstacles in Indonesia, The Philippines and Timor-Leste” dalam [http://iknowpolitics.org/sites/default/files/ikat\\_us\\_party\\_recruitment\\_en\\_-\\_final.pdf](http://iknowpolitics.org/sites/default/files/ikat_us_party_recruitment_en_-_final.pdf)

### **Sarah Nuraini Siregar**

Sarah Nuraini Siregar sejak tahun 2004 sampai sekarang menjadi salah satu peneliti bidang perkembangan politik nasional di Pusat Penelitian Politik LIPI dengan konsentrasi studi Reformasi Sektor Keamanan dan Demokratisasi. Gelar Sarjana dan Master Ilmu Politik diraih dari FISIP UI. Tulisannya telah diterbitkan sebagai bagian dari karya buku antara lain: *Problematisasi Pengelolaan Keamanan dan Pertahanan di Wilayah Konflik (Aceh dan Papua)*, *Model Kaji Ulang Pertahanan Indonesia: Supremasi Sipil dan Transformasi Pertahanan*, *Evaluasi Penerapan Darurat Militer di Aceh 2003-2004*, dan *Hubungan Sipil Militer Era Megawati*. Kajian Kepolisian dan Demokrasi di antaranya: *Polri di Era Demokrasi: Dinamika Pemikiran Internal*, *Evaluasi Reformasi Polri*, *Beranda Perdamaian Aceh*, dan sebagai Pemakalah tentang Pemolisian Masyarakat di forum internasional, serta karya lainnya di jurnal nasional. Saat ini ia juga aktif sebagai salah satu staf pengajar di jurusan Ilmu Politik FISIP UI.

### **Indriana Kartini**

Peneliti pada Pusat Penelitian Politik (P2P) LIPI sejak 2003 hingga sekarang. Menyelesaikan pendidikan S1 di Jurusan Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran pada tahun 2002. Penulis melanjutkan studi S2 di University of Melbourne, Australia, dan memperoleh gelar Master of International Politics pada tahun 2008. Penulis juga aktif dalam Indonesian Society for Middle East Studies (ISMES), dan redaktur Jurnal Masyarakat Indonesai.

### **Aisah Putri Budiatri**

adalah peneliti pada Pusat Penelitian Politik, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Ia mengenyam pendidikan ilmu politik program sarjanadi Universitas Indonesia dan program pasca-sarjana di Rockefeller College, State University of New York at Albany (SUNY at Albany). Beberapa tulisan akademik mengenai partai politik, parlemen, pemilu, konflik Papua, dan perempuan politik telah diterbitkan di dalam jurnal, buku dan dipresentasikan di dalam konferensi nasional dan internasional. Beberapa judul artikel yang telah diterbitkan diantaranya berjudul: “Pengawasan DPR RI 1999-2004: Mewakili Partai, Mengabaikan Rakyat?”, “Representasi Perempuan dalam Pusaran Politik Papua,” “Peran Partai Politik dalam Meningkatkan Keterwakilan Perempuan di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPR RI dan DPRD),” dan beberapa artikel lainnya.

**Diterbitkan oleh:**  
Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat  
Kedeputian Pencegahan, Komisi Pemberantasan Korupsi  
Bekerja sama dengan  
Pusat Penelitian Politik, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (P2Politik LIPI)