

---

## PROSES REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PARTAI POLITIK PADA PILEG 2014

*(Studi Kasus Proses Rekrutmen Calon Anggota Legislatif di DPW Partai NasDem  
DIY)*

Analius Giawa<sup>1</sup>, Tri Daya Rini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Ilmu Pemerintah STPMD “APMD” Yogyakarta

giawalius@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Ilmu Pemerintah STPMD “APMD” Yogyakarta

giawalius@gmail.com

---

### ABSTRACT

*The development of democracy values in Indonesia are strongly influenced by the presence of political parties. It is because the political parties are the instrument of democracy. A political party is being one for public facilities in developing participatory culture. NasDem party is one of new party that has joined general election in 2014 with slogan “restoration” trying to build political communication with reveal himself as “party without expense/charge”. However, to achieve the success and the purpose of NasDem party, it is necessary to do political recruitment for legislative candidates. In order to create a good organization, it would be needed a good human resources in the recruitment process, transparent, and accountable. This research tries to find out how the recruitment process of human resources to become a legislative member candidate in NasDem party. The research method used descriptive qualitative method. In the determination of informants using a combination technique between purposive and snowball. Data analysis used interactive analysis technique Miles and Huberman model. The result showed that the recruitment process of human resources do not have clear benchmark, not transparent, and elite domination in determining the outcome of a selection process. The result of the recruitment process is only become an elite domain within the party’s internal but have not been able to be the result of the decision based on deliberations as an organization.*

**Keywords :** Recruitment, human resources, political party, NasDem party.

© 2017 JBTL. All rights reserved

---

**Article history :** received 12 Ags 2017; revised 13 Ags 2017; accepted 15 Sep 2017

## 1. PENDAHULUAN

Dalam rangka mengembangkan nilai-nilai demokrasi di masyarakat Indonesia partai politik sebagai sebuah instrument yang paling terdepan. Hal ini disebabkan karena partai politik lahir dari berbagai kepentingan yang akhirnya menjadi satu dalam sebuah organisasi. Partai politik merupakan organisasi publik yang berorientasi pada kekuasaan dan kepentingan anggota. Namun perlu disadari bahwa partai politik menjadi salah satu instrumen bagi perkembangan nilai-nilai demokrasi. Pasca reformasi partai politik mengalami perkembangan yang signifikan. Hal ini tidak terlepas daripada keterbukaan terhadap akses bagi setiap orang untuk berkumpul dan berorganisasi. Partai menjadi jembatan terhadap tumbuhnya nilai-nilai demokrasi dan partisipasi politik di

masyarakat Indonesia. Kebijakan terhadap pengelolaan partai turut serta dalam mendorong pengembangan partai politik menjadi organisasi yang sehat, transparan dan akuntabel.

Partai NasDem dengan slogan restorasi dan semangat partai yang bersih tanpa mahar menjadi sebuah model baru terhadap upaya yang dibangun dalam menguatkan partai. Salah satu langkah partai yaitu dengan melakukan proses rekrutmen sumber daya manusia dan tata kelola partai politik menjadi organisasi yang akuntabel dan transparan. Hal ini menjadi salah satu langkah strategis dalam mengukur kinerja serta membangun *trust* (kepercayaan) bagi masyarakat terhadap partai NasDem sebagai politik yang bisa dipercaya. Partai NasDem sebagai partai baru sangat membutuhkan dukungan dan partisipasi dari anggota dan masyarakat. Melalui proses rekrutmen sumber daya manusia dan tata kelola organisasi yang baik dan transparan merupakan langkah-langkah dalam menguatkan partai NasDem menjadi partai yang bersih dan mampu dipercaya publik dan anggotanya.

Dalam perkembangannya bahwa sumber daya manusia menjadi kunci dan tuntutan masa kini terhadap kinerja dan pencapaian dari suatu organisasi. Edralin (dalam Keban, 2004:16) mengemukakan bahwa tuntutan perubahan reformasi manajemen sumber daya manusia yang di dasarkan pada *prinsip good governance* mengharuskan aparatur negara bekerja: (1) berdasarkan visi strategis, (2) lebih akuntabel, (3) lebih transparan, (4) lebih responsif, (5) kompeten dan profesional, (6) lebih mengutamakan supremasi hukum dan keadilan, (7) bersifat desentralistik dan demokratis, (8) lebih partisipatif, (9) lebih berorientasi pada hasil dan (10) lebih berorientasi pada lingkungan, pasar, kemiskinan dan lain-lain.

Pada masa ini partai politik seringkali hanya fokus pada pencapaian kekuasaan namun lupa pada tujuan dan penguatan sumber daya manusia di internal partai sebagai instrumen dalam mendukung pencapaian visi dan misi partai. Signum Neuman (dalam Miriam Budiardjo, 1981:14) mengemukakan bahwa partai politik merupakan organisasi artikulatif yang terdiri dari pelaku-pelaku politik yang aktif dalam masyarakat, yaitu mereka yang memusatkan perhatiannya pada pengendalian kekuasaan pemerintahan dan yang bersaing untuk memperoleh dukungan rakyat, dengan beberapa kelompok lain yang mempunyai pandangan yang berbeda-beda.

Partai NasDem sebagai partai baru mencoba melepaskan diri dari bayang-bayang masa lalu atau citra buruk dari partai politik yang selama ini hanya dijadikan kendaraan dalam mencapai kekuasaan sekelompok elit namun tidak berorientasi pada manajemen internal partai sebagai fondasi dalam membangun kekuatan dalam keberhasilan visi misi organisasi. Oleh karena itu partai NasDem mencoba membangun citra sebagai organisasi yang sehat dengan tata kelola yang baik melalui proses rekrutmen sumber daya manusia yang transparan, jujur dan akuntabel. Hal ini menjadi wujud nyata komunikasi politik partai NasDem yang disampaikan kepada masyarakat. Ini dapat dilihat dari setiap pidato Ketua Umum Partai NasDem Bapak Surya Paloh yang selalu mengemukakan partai yang bersih dan tanpa mahar.

Dalam berbagai kasus korupsi saat ini yang mana para pelakunya adalah orang-orang partai turut memberi andil terhadap *mind sett* yang terbangun di masyarakat terhadap kinerja partai. Partai politik sebagai organisasi sering dijadikan sebagai kumpulan para elit yang rakus akan kekuasaan dan korup namun tidak mengelola partai politik sebagaimana hakekat dasar partai politik itu sendiri. Tingkat korupsi yang semakin tinggi, mulai dari tingkat menteri, anggota DPR, DPRD, Kepala Daerah dll menjadi wajah kinerja yang dilahirkan partai politik di masyarakat Indonesia saat ini. Partai politik sebagai organisasi tidak mampu membingkai dan melahirkan manusia-manusia yang kompetitif sebagaimana prinsip dan hakekat dasar dari partai politik itu sendiri.

Rekrutmen di partai politik menjadi satu proses yang sangat berperan untuk melahirkan kandidat-kandidat yang kompetitif, berkualitas, dan berintegritas. Namun perlu disadari bahwa proses rekrutmen membutuhkan tata kelola yang baik. Oleh karena itu proses rekrutmen yang dilakukan oleh partai dalam menjaring sumber daya manusia yang akan menjadi kandidat calon anggota legislatif merupakan salah satu tugas besar yang terus diupayakan. Kerja dan aktifitas partai

sekarang ini terasa bias karena kepentingan elit-elit di internal partai. Elit-elit internal partai lebih dominan dalam menganbil kebijakan tanpa berdasarkan hasil dari proses-proses rekrutmen yang dilakukan oleh partai. Oleh karena itu manajemen rekrutmen calon anggota legislatif di internal partai NasDem secara khusus di DPW (Dewan Pimpinan Wilayah) DIY menjadi satu aspek yang menarik untuk di dalami dan diteliti. Hal ini memiliki keterkaitan terhadap proses seleksi, proses penentuan hasil seleksi dan langkah-langkah yang dilakukan dalam menyeleksi serta kompetensi bagi yang melakukan seleksi.

## 2. KAJIAN TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Marihot (2002: 2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan pengadaan dan pengembangan, pembertian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Perkembangan paradigma tentang manajemen SDM terus mengalami pergeseran paradigma. Ini disebabkan karena pola dan tuntutan organisasi dan perilaku manusia. N. Hendry (dalam Keban, 2004:16) mengemukakan bahwa perkembangan paradigma terhadap manajemen SDM dimulai dari the guardian period, *“spoils period”*, *“reform period”*, *“scientific management period”*, *“administrative management period”*, and *“profesional period”*.

Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara khusus dalam organisasi memiliki posisi penting dalam keberhasilan dan pencapaian visi misi. Berpikir manajemen SDM tidak hanya pada tataran menata tetapi lebih kepada *output* dan *income* yang dihasilkan oleh sebuah organisasi untuk kesejahteraan anggota atau masyarakat banyak.

#### 1. Rekrutmen Politik

Rekrutmen politik merupakan salah satu fungsi dari partai politik sebagai wujud nyata dalam menciptakan budaya politik dan mendorong pengembangan nilai-nilai demokrasi yang baik di masyarakat. Rekrutmen politik sebagaimana diungkapkan oleh Afan Gaffar (2006:155) yaitu sebagai proses pengisian jabatan politik dalam sebuah negara, agar sistem politik dapat memfungsikan dirinya dengan sebaik-baiknya, guna memberikan pelayanan dan perlindungan kepada masyarakat. Rekrutmen politik memiliki peran penting dalam menjaring personil-personil yang berkualitas.

Rekrutmen merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh partai politik untuk menjaring sumber daya manusia sebagai kekuatan dalam menjalankan visi dan misi partai demi kemajuan bangsa. Proses rekrutmen yang baik akan berpengaruh pada output yang dihasilkan oleh individu-individu yang duduk diparlemen dan menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan. Dalam impelementasinya proses rekrutmen dilakukan secara terbuka, semi tertutup, bahkan secara tertutup (Gaffar, 2006:155).

Dalam pandangan Gaffar (2006:170) bahwa rekrutmen politik terbuka yang paling baik adalah melalui mekanisme Pemilihan Umum, yang dilakukan secara kompetitif dan demokratis. Penjelasan Gaffar ini tidak hanya sebatas pada pelaksanaan rekrutmen politik itu sendiri tetapi juga pada internal partai. Gaffar melihat bahwa rekrutmen politik yang terbuka juga harus diberlakukan terhadap partai-partai politik, sehingga dengan demikian akan melahirkan para pemimpin politik yang tangguh, berakar pada masyarakat.

Pada perkembangan politik di Indonesia saat ini juga mengalami banyak perubahan paradigma terhadap rekrutmen politik tetapi masih lebih didominasi pola rekrutmen semi terbuka. Hal ini sedikit lebih banyak dipengaruhi oleh pergeseran paradigma dan sudut pandang partai politik dan anggota masyarakat terhadap pentingnya visi misi yang berkualitas sebagai produk politik dalam membangun kepercayaan dan meraih dukungan politik dari warga masyarakat.

Dalam Ramlan Surbakti (2010:150-151) menegaskan bahwa rekrutmen politik adalah seleksi dan pemilihan atau seleksi dan pengangkatan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sejumlah peranan dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintahan pada khususnya. Proses rekrutmen politik memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan dan eksistensi suatu partai. Hal ini karena berhubungan dengan kinerja dan motor penggerak dari partai.

Surbakti bahkan melihat bahwa proses rekrutmen politik dapat berdampak buruk terhadap keberlangsungan dan keberadaan partai politik itu sendiri. Dari pandangan Surbakti di atas melihat bahwa kegagalan dari partai politik dalam melakukan proses rekrutmen dapat berdampak pada produksi elit yang tidak mampu bersaing dan tidak memiliki kompetensi untuk meraih apa yang menjadi visi misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh partai.

Fungsi rekrutmen merupakan kelanjutan dari fungsi mencari dan mempertahankan kekuasaan. Selain itu fungsi rekrutmen politik sangat penting bagi kelangsungan sistem politik sebab tanpa elit yang mampu melaksanakan peranannya, kelangsungan sistem politik terancam (Surbakti, 2010:151). Dalam tubuh partai politik fungsi rekrutmen ini memiliki posisi yang sangat strategis. Oleh karena itu proses rekrutmen di internal partai politik menjadi sebuah langkah awal yang mampu menentukan arah dan tujuan dari pencapaian dalam mewujudkan visi misi partai. Rekrutmen berhubungan langsung pada proses seleksi yang menjadi cikal bakal lahirnya elit-elit partai yang mengendalikan dan menjalankan segala instrumen politik untuk mencapai tujuan dari partai.

Oleh karena itu perlu upaya serius dalam melakukan pola rekrutmen di dalam internal partai agar mampu menghasilkan pemimpin dan wakil-wakil politik yang kompeten dengan dimulai pada proses seleksi internal partai. Dalam hal rekrutmen politik Lester Sligman (dalam Azani, 2010:18) mengatakan bahwa pola rekrutmen mencakup dua proses yaitu *pertama*, perubahan dari peranan non politik menjadi peranan politik yang berpengaruh; *kedua*, penetapan dan seleksi orang-orang untuk memegang peranan politik yang khusus. Pengrekrutan meliputi baik pemenuhan syarat untuk mendapatkan status kaum elit dan seleksi atau penetapan pada posisi-posisi elit yang khusus.

Proses rekrutmen oleh partai politik perlu dibangun dengan baik serta terciptanya kesepakatan bersama sesuai dengan regulasi yang ada serta berorientasi pada kepentingan bangsa dan negara. Hal ini penting karena partai politik menjadi sumber lahirnya para wakil rakyat dan duduk di legislatif dengan fungsi dan tugas legislasinya. Oleh karena itu proses rekrutmen perlu dibangun secara sinergis bersama dengan perilaku politik yang baik dan bermartabat.

Cumming dan Wise (dalam Noorsetyo, 2013:12) mengatakan bahwa dalam melakukan rekrutmen partai-partai politik dituntut untuk mendengarkan suara masyarakat juga ditunjukkan untuk memilih dan mencetak pemimpin yang berkualitas dan berwawasan nasional. Bahkan dengan tegas Scarrow (dalam Noorsetyo, 2013:12) mengatakan bahwa rekrutmen dan seleksi kandidat merupakan tugas yang krusial bagi partai politik, karena penampilan partai selama pemilihan dan pada saat menjabat lebih banyak ditentukan oleh bagaimana proses pemilihan kandidat dan kemana loyalitas mereka diikatkan.

Oleh karena itu proses rekrutmen perlu dilakukan dengan baik sehingga dapat menjangkau kader-kader yang memiliki kapasitas dan loyalitas yang baik. Dalam pandangan Syamsuddin Haris (dalam Ade Setiawan, 2015:5) perekrutan anggota legislatif oleh partai politik secara umum mencakup tiga tahap penting yaitu:

- a) Penjaringan calon, dimana dalam tahapan ini mencakup interaksi antara elite partai di tingkat desa/kelurahan atau ranting partai dengan elite partai di tingkat atasnya atau anak cabang.
- b) Penyaringan dan seleksi calon yang telah dijaring. Tahapan ini meliputi interaksi antara elite tingkat anak cabang dan elite tingkat kabupaten/kota atau cabang/daerah.
- c) Penetapan calon berikut nomor urutnya. Tahapan ini melibatkan antara elite tingkat cabang/daerah, terutama pengurus harian partai tingkat cabang/daerah dengan tim kecil yang dibentuk dan diberikan wewenang menetapkan calon legislatif.

Secara eksplisit dalam Anggaran Dasar Partai NasDem telah mencatumkan betapa penting proses pengkaderan sebagai langkah awal rekrutmen politik. Hal ini tidak terlepas dari pada tanggungjawab dan peran partai dalam mendorong pendidikan politik untuk menciptakan kader-kader yang berkualitas, memiliki loyalitas, dan memiliki integritas demi kepentingan bangsa dan negara. Dalam Anggaran Dasar Partai NasDem Bab VI tentang Pendidikan Politik dan Sistem Kaderisasi di pasal 12 menjelaskan bahwa: (1) Partai menjalankan pendidikan politik secara eksternal dan internal; (2) Pendidikan politik eksternal diperuntukkan untuk seluruh warga negara Indonesia berupa pendidikan kewarganegaraan dan kebangsaan; (3) Pendidikan politik internal berupa materi pengkaderan internal sesuai dengan jenjang dalam sistem kaderisasi.

Dalam penjelasan selanjutnya di Pasal 13 juga memberi pengelompokkan kader sebagai jenjang yang harus dilalui oleh seseorang dengan tujuan menciptakan kader-kader yang berkarakter dan berkualitas (dalam Anggaran Dasar NasDem 2011:39). Proses rekrutmen yang dilakukan oleh partai berhubungan erat dengan kaderisasi internal partai itu sendiri.

Prasetya (2011:33) mengatakan bahwa rekrutmen politik ialah seleksi dan pemilihan atau seleksi dan pengangkatan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sejumlah peranan dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintah pada khususnya. Dari partai politik diharapkan ada proses kaderisasi pemimpin-pemimpin ataupun individu-individu yang mempunyai kemampuan untuk menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan jabatan yang mereka pegang.

Dari penjabaran di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen politik adalah merupakan proses seleksi atau pemilihan seseorang atau kelompok yang diangkat untuk menjalankan fungsi dan peran dalam sistem politik secara umum dan secara khusus dalam menjalankan sistem pemerintahan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Nazir (dalam Prastowo, 2014:186) metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Dalam pandangan Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2015:4) metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Bogdan dan Taylor, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah "Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia Calon Anggota Legislatif Partai NasDem DPW Daerah Istimewa Yogyakarta. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive*, dimana informan adalah (1) Ketua DPW Partai NasDem DIY; (2) Ketua DPD Partai NasDem Kota Yogyakarta, (3) Sekretaris DPW/DPD Partai NasDem DIY, (4) Team Seleksi calon anggota DPRD DIY pada pemilu 2014, (5) Orang-orang yang menjadi peserta seleksi calon anggota legislatif, baik yang menang dan duduk dilegislatif maupun yang kalah, (6) Beberapa kader Partai NasDem DIY.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan cara 1) observasi berupa pengamatan secara langsung dilapangan, 2) dokumentasi yang berhubungan dengan proses rekrutmen dan syarat-syarat administratif dalam proses seleksi, 3) dan wawancara. Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (Prastowo, 2014: 214) analisis data kualitatif adalah suatu proses analisis yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tahap-tahap analisis interaktif Miles dan Huberman meliputi: proses reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Sumber Daya Manusia Partai NasDem

Partai NasDem merupakan partai muda dengan spirit “restorasi” yaitu mengembalikan semangat dasar kebangsaan yaitu: Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika. Oleh karena itu ketersediaan sumber daya manusia menjadi fondasi paling awal dalam menguatkan partai sehingga mampu melahirkan tokoh-tokoh politik yang berkualitas, loyal pada organisasi dan berintegritas. Hal ini menjadi tujuan partai untuk melahirkan budaya politik yang bermartabat dan beretika.

Sebagai organisasi besar partai NasDem telah memenuhi kelengkapan kerangka organisasi. Akan tetapi dalam organisasi tidak hanya kelengkapan kerangka organisasi tetapi juga ketersediaan sumber daya manusia yang akan menjadi aktor dalam mengisi jabatan-jabatan politik. Hal ini sesuai dengan tujuan dan fungsi partai sebagai organisasi yang berjuang untuk merebut dan mempertahankan kekuasaan serta mengatur kebijakan bagi kepentingan anggota atau masyarakat banyak. Namun sebagaimana dalam hasil wawancara dengan team seleksi dan pejabat partai NasDem DPW DIY terlihat bahwa sumber daya masih sangat terbatas. Yang paling menonjol adalah ketersediaan sumber daya perempuan yang ingin menjadi kandinat calon anggota legislatif. Ini sesuai dengan aturan pemerintah bahwa dalam proses seleksi harus mampu mewakili perempuan sebesar 30%.

Keterbatasan sumber daya manusia di internal organisasi NasDem ikut mempengaruhi tingkat kriteria yang menjadi persyaratan bagi calon anggota legislatif yang ikut seleksi. Ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap kualitas manusia yang dilahirkan oleh partai NasDem pada proses pemilihan legislatif di daerah Istimewa Yogyakarta. Kriteria yang sudah ditentukan menjadi tidak relevan karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada. Tidak bisa dipungkiri bahwa situasi ini berdampak pada kompromi organisasi terhadap proses seleksi sumber daya manusia di internal partai. Dengan kompromi yang besar ikut andil dalam kualitas kandinat yang ikut bersaing dengan partai lainnya dalam pemilu. Ini memiliki kesinambungan pada tingkat keberhasilan partai menempatkan kader-kadernya sebagai pemanang dalam proses seleksi politik yaitu melalui pemilu.

### B. Proses Seleksi dan Rekrutmen Partai NasDem

Proses seleksi yang dilakukan oleh partai NasDem bertujuan untuk menghasilkan para kandinat-kandinat yang kompetibel, memiliki kualitas, kapasitas, layal pada organisasi dan berintegritas. Akan tetapi dalam implementasinya menunjukkan bahwa terjadi berbagai hamabatan dan kendala. Hal ini disebabkan karena proses manajemen di internal dalam mengelola potensinya masih belum mampu menjawab kebutuhan dan tuntutan ideal sebagai sebuah organisasi. Ini dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan kader serta kesadaran politik dari masyaral Yogyakarta yang masih belum dewasa.

Dari hasil wawancara diketahuia bahwa beberapa faktor yang menjadi kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif yaitu: 1) Partai NasDem sebagai partai baru; 2) Belum memiliki jejak politik yang baik; 3) Belum teruji dalam berorganisasi; 4) Belum adanya kekuatan basis massa; 5) Visi dan misi dari organisasi belum teruji sehingga muncul keraguan bagi anggota dan masyarakat; 6) Jaringan organisasi yang masih terbatas; 7) Dominasi elit yang terlalu besar sehingga aturan main tidak berjalan secara ideal di dalam partai.

Tidak hanya membuat partai berjalan di tempat namun juga menunjukkan bahwa partai NasDem dengan slogan restorasi dan partai tanpa mahar belum mampu menunjukkan diri sebagai partai reformasi yang transparan dan demokratis.

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan partai politik belum mampu mengimplementasikan kaidah-kaidah manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia. Sebagaimana dalam konsep manajemen sumber daya bahwa yang menjadi pemenang adalah mereka dengan kualitas, kapasitas, layalitas dan integritas yang baik kepada organisasi

bukan kepada aktor atau elit. Dalam prinsip-prinsip manajemen beberapa hal yang menjadi dasar terhadap kandidat yang harus dilalui sampai dinyatakan sebagai pemenang yaitu:

a) Proses Pendominasian Kandidat

Proses ini merupakan teknik dan sistematika yang digunakan oleh organisasi dalam menentukan sebuah hasil seleksi. Dalam proses seleksi yang dilakukan oleh partai NasDem belum ada petunjuk teknis yang transparan dan akuntabel. Hal ini terlihat dari hasil wawancara bahwa masih banyak anggota peserta seleksi yang tidak puas dalam proses pendominasian di internal partai. Proses pendominasian hanya sebatas *voice* tetapi dalam praktek lebih banyak ditentukan oleh suara atau keputusan elit yang berkuasa.

b) Proses Administratif

Proses administratif diharapkan menjadi satu tolak ukur bagi organisasi dalam mengukur kualitas dan kapasitas seorang kandidat. Akan tetapi dari hasil wawancara ditemukan bahwa proses administrasi hanya sebatas formalitas tetapi lebih banyak peserta yang ditunjuk langsung tanpa kelengkapan administrasi yang jelas. Hal ini berdampak pada hakekat dasar demokrasi dimana proses seleksi harus dilakukan secara transparan, terbuka, demokratis, tanpa uang. Hal ini justru menjadi ruang bagi sekelompok orang yang ingin memanfaatkan organisasi untuk kepentingan diri sendiri. Dengan demikian proses seleksi hanya sebuah citra namun terjadi proses transaksi kepentingan antar elit dan peserta seleksi.

c) Sumber Daya Team Seleksi

Team seleksi menjadi pintu penentu dari hasil sebuah proses yang dilakukan. Oleh karena itu team seleksi harus mereka yang memiliki kaulitas dan kompetensi di bidangnya. Dengan demikian dapat menjaring sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dan berkarakter. Sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi pada daya saing dan kinerja yang diberikan kepada organisasi. Dalam proses seleksi di partai NasDem, terlihat bahwa sumber daya team seleksi masih sangat terbatas dan terjadi tumpang tindih kewenangan sehingga sangat sulit menemukan proses seleksi yang ideal. Berbagai pedoman awal yang sudah ditentukan oleh partai menjadi tidak bermakna karena tidak mampu dioleh dan dijalankan oleh team seleksi.

## 5. KESIMPULAN

Dari deskripsi analisis tentang proses rekrutmen sumber daya manusia calon anggota legislatif partai NasDem DIY pada pileg tahun 2014 dapat disimpulkan bahwa: 1) Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh partai NasDem menjadi kendala dalam proses menjaring sumber daya yang baik dan ideal. Dengan demikian berkorelasi dengan munculnya kompromi-kompromi dalam menentukan hasil-hasil seleksi di internal partai., 2) Proses seleksi dan penentuan kandidat yang ikut seleksi di Partai NasDem belum memiliki tolak ukur dan syarat-syarat yang jelas sehingga hasil dari sebuah proses yang dilakukan masih sangat jauh dari transparansi dan akuntabilitas., 3) Team seleksi belum berfungsi dengan baik tetapi lebih banyak di dominasi oleh informal dan elit-elit dalam melakukan proses seleksi dan menentukan arah kebijakan serta hasil akhir dari sebuah keputusan organisasi., 4) Dengan tidak berjalannya sistem manajemen yang baik di internal partai NasDem maka berpengaruh pada orientasi yang sifatnya kuantitas tetapi tidak pada kualitas individu., 5) Karena organisasi tidak dapat berjalan secara ideal pada prinsipnya maka berdampak pada perilaku dan terjadinya distorsi nilai (*value*) di internal organisasi (Partai NasDem) yang tergambarkan pada rendahnya komitmen elit dalam menjalankan visi dan misi organisasi sebagaimana diatur dalam aturan organisasi atau AD ART Partai NasDem.

## 6. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka berikut beberapa saran dari peneliti yaitu:

- a. Perlu penguatan sumber daya manusia di internal partai;

- b. Proses seleksi yang dilakukan sangat perlu adanya tolak ukur yang jelas;
- c. Proses penentuan hasil seleksi harus berbasis pada kualitas dan sesuai dengan aturan yang berlaku;
- d. Menjalankan organisasi dengan menggunakan manajemen yang baik tanpa ada intervensi dari elit-elit yang memiliki kepentingan pribadi;
- e. Partai NasDem harus berorientasi pada kualitas daripada kuantitas dengan membentuk team seleksi yang kompetitif serta bebas dari intervensi kepentingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azani, M., 2010, *Tesis. Rekrutmen Politik Caleg PKS dan Caleg Golkar dalam Pemilu Legislatif 2009 di Kota Yogyakarta*. Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Yogyakarta.
- Budiardjo, M., 1981, *Partisipasi dan Partai Politik, Sebuah Bunga Rampai*. PT Gramedia: Jakarta.
- Gaffar, A., 2006, *Politik Indonesia Transisi Menuju Demokrasi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Maleong, L.J., 2015, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Prasetyoningsih, N., 2014, Dampak Pemilihan Umum Serentak Bagi Pembangunan Demokrasi Indonesia. *Jurnal Media Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. UMY Yogyakarta: Yogyakarta.
- Prastowo, A., 2014, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. AR-RUZZ MEDIA: Yogyakarta.
- Surbakti, R., 2010, *Memahami Ilmu Politik*. Grasindo: Jakarta.
- Surbakti, R., & Supriyanto, D., 2013, *Seri Demokrasi Elektoral Buku 6. Mendorong Demokratisasi Internal Partai Politik*. Kemitraan bagi Pembaruan Tata Pemerintahan: Jakarta.
- Tua Efendi Hariandja, M., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Gramedia Widiasaran Indonesia: Jakarta
- Tjahjono, H.K. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. VSM MM UMY
- T. Keban, Y., 2004, Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Volume 8 Nomor 2. Magister administrasi Publik Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.