

**MANAJEMEN STRATEGI REKRUTMEN KADER PARTAI
POLITIK**

(Study kasus partai kebangkitan bangsa Purbalingga)



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

IAIN PURWOKERTO
Diajukan Kepada Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:
NASIB RIYONO
NIM. 1423104029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

MANAJEMEN STRATEGI REKRUTMEN KADER PARTAI POLITIK
(Study kasus partai kebangkitan bangsa Purbalingga)

Nasib Riyono
NIM : 1423104029

Abstrak

Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Salah satunya dengan cara mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Partai kebangkitan bangsa merupakan partai yang memiliki visi untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan republik Indonesia sebagaimana di tuangkan dalam pembukaan undang-undang dasar 1945.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi rekrutmen yang digunakan oleh partai kebangkitan bangsa di Purbalingga untuk menarik kader partai. Metode yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif tersebut penulis melakukan penelitian untuk menghasilkan data deskriptif terkait dengan strategi rekrutmen kader yang diterapkan oleh partai kebangkitan bangsa Purbalingga. Pola Rekrutmen partai kebangkitan bangsa di Purbalingga menggunakan indikator Penjaringan calon, Penyaringan, seleksi calon dan Penetapan calon.

Proses awal rekrutmen politik di lakukan dengan membentuk tim khusus yang berfungsi menyeleksi dan menjalin komunikasi dengan beberapa bakal calon. Tim penyeleksi melakukan penyeleksian dan komunikasi politik dengan bakal calon kader untuk mendapatkan nama bakal calon terbaik dari yang ada. Setelah melakukan komunikasi dan pendekatan, Dewan Pimpinan Cabang (DPC) melaksanakan rapat dengan struktur partai. Hasil rapat akan disampaikan kepada Dewan Pimpinan Pusat melalui Dewan Pimpinan Wilayah (DPW).

Kata kunci : Manajemen Strategi, Rekrutmen kader, Partai Politik

**RECRUITMENT STRATEGY MANAGEMENT OF POLITICAL PARTY
cadres (Case study of the revival of the Purbalingga nation)**

**Nasib Riyono
NIM : 1423104029**

Abstract

It is very important for an organization to have quality human resources to carry out the vision and mission created by the organization in order to realize the organization's goals. One of them is by finding quality human resources, namely through the recruitment system. Recruitment is the process of finding, finding and attracting applicants to be employed in an organization or company. The National Awakening Party is a party that has a vision to realize the ideals of independence of the Republic of Indonesia as stated in the opening of the 1945 constitution.

This study aims to determine how the recruitment strategy management used by the national revival party in Purbalingga to attract party cadres. The method used by the writer is a qualitative approach. By using a qualitative approach, the authors conducted research to produce descriptive data related to cadre recruitment strategies adopted by the Purbalingga revival party. The recruitment pattern of the national revival party in Purbalingga uses indicators for selecting candidates, screening, selecting candidates and determining candidates.

The initial process of political recruitment is done by forming a special team that functions to select and establish communication with several prospective candidates. The selection team conducts political selection and communication with prospective cadres to get the name of the best prospective candidate from the existing. After communicating and approaching, the Branch Management Board (DPC) held a meeting with the party structure. The results of the meeting will be submitted to the Central Executive Board through the Regional Executive Board (DPW).

Keywords: Strategic Management, Cadre Recruitment, Political Parties

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| HALAMAN ABSTRAK | vii |
| HALAMAN KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Definisi Konseptual dan Operasional | 5 |
| 1. Manajemen Strategi | 5 |
| 2. Rekrutmen Kader | 7 |
| 3. Partai Politik PKB..... | 9 |
| C. Rumusan Masalah..... | 8 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Literature Review..... | 9 |
| F. Sistematika Kepenulisan..... | 13 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Definisi Manajemen Strategi | 15 |
| 1. Manajemen Strategi | 15 |
| 2. Prinsip-prinsip Manajemen Strategi | 17 |
| 3. Tahap-tahap Manajemen Strategi | 18 |
| B. Rekrutmen Kader | 21 |
| 1. Pengertian Rekrutmen..... | 21 |
| 2. Proses Rekrutmen | 23 |
| 3. Metode dan Sumber Rekrutmen | 25 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 31 |
| B. Sumber Data..... | 32 |
| C. Waktu dan Tempat Penelitian..... | 33 |
| D. Subjek dan Objek Penelitian | 34 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| F. Metode Analisis Data..... | 36 |

BAB IV PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Partai kebangkitan Bangsa Di Purbalingga..... | 39 |
| 1. Sejarah Berdirinya Partai PKB Di Purbalingga | 39 |
| 2. Tujuan dan Usaha Partai PKB | 43 |
| 3. Struktur Organisasi Partai PKB Di Purbalingga | 44 |
| 4. Program Kerja PKB Purbalingga..... | 48 |
| B. Manajemen Strategi Rekrutmen Partai Kebangkitan Bangsa Di Purbalingga..... | 48 |

| | |
|---|----|
| 1. Strategi Rekrutmen Kader Partai Kebangkitan Bangsa Di Purbalingga..... | 53 |
| 2. Hasil Rekrutmen kader partai kebangkitan bangsa Purbalingga..... | 56 |
| 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan rekrutmen Politik..... | 59 |

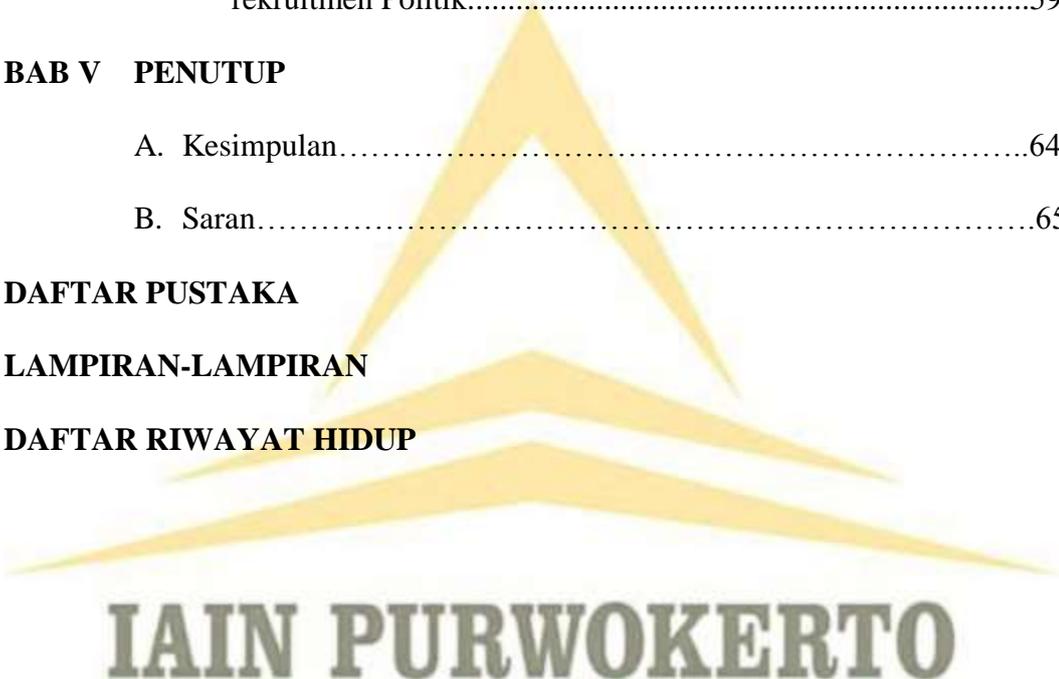
BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 64 |
| B. Saran..... | 65 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Lampiran 3 Dokumentasi Foto

Lampiran 4 Surat Keterangan Lulus KKN

Lampiran 5 Surat Keterangan Lulus PPL

Lampiran 6 Surat Keterangan Lulus Aplikom

Lampiran 7 Surat Keterangan Lulus Bahasa Arab

Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Bahasa Inggris

Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus BTA-PPI



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan visi misi yang telah dibuat oleh organisasi guna mewujudkan tujuan dari organisasi sesuai sasaran sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dan dapat teralisasi dengan baik.

Salah satu cara mencari sumberdaya manusia yang berkualitas yaitu melalui system rekrutmen. Rekrutmen efektif menjadi bagian yang paling penting untuk mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik kebutuhan pada saat ini ada beberapa alasan mengapa rekrutmen menjadi penting yaitu¹ :

1. Menganalisis perkembangan atau perubahan suatu Negara apabila Negara tersebut mengalami krisis dengan angka pengangguran yang cukup tinggi tidak mudah berarti mendapatkan calon karyawan yang sesuai, dikarenakan permasalahan dan krisis politik Negara memengaruhi warga negaranya
2. Menggunakan metode perekrutan yang berbeda dan disertai dengan jenis pekerjaan akan menjadi suatu perluasan area kebijakan dan permasalahan dari perusahaan. Kualitas kegiatan dalam proses rekrutmen itulah yang akan menentukan kualitas rekrutmen, dan pada gilirannya kualitas

¹ Widodo Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar 2015). hlm. 56

rekrutmen memengaruhi kualitas fungsi-fungsi lain terutama fungsi yang berhubungan langsung dengan rekrutmen, seperti seleksi dan pembinaan.

Rekrutmen efektif memiliki beberapa teknik rekrutmen yang baik. Menurut *Cardoso* menyatakan bahwa rekrutmen yang baik dapat dilakukan dengan cara desentralisasi maupun didesentralisasi tergantung pada keadaan perusahaan, kebutuhan dan jumlah calon pekerjaan, dan rekrutmen menjadi salah satu bagian terpenting untuk mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik kebutuhan pada saat ini.²

Sumber-sumber dari luar (*ekternal/sources*) yang potensi untuk mendapatkan SDM bagi organisasi antara lain dari: agen pengerahan tenaga kerja milik swasta ataupun pemerintah, lamaran perorangan, melalui konsultan manajemen, lulusan lembaga pendidikan, dari karyawan lama, dari pekerjaan magang, dari perusahaan pesaing, dari organisasi karyawan, melalui iklan, dari agen khusus penesri prang yang sudah matang, dari balai latihan kerja dan lain-lain. Sedangkan sumber dari dalam dapat diperoleh dari yang dipindahkan, dari yang dipromosikan, dari saran orang dalam, dari hasil reorganisasi, dan lain-lain.

Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam proses rekrutmen adalah: karakteristik organisasi yang khusus, kebijaksanaan organisasi yang menginginkan promosi: dari dalam saja, keterbatasan kompensasi, kebijakan status kepegawaian, kebijakan pengangkatan tenaga asing, tujuan organisasi, rencana pengembangan SDM organisasi, program

² Widodo Suparno Eko, *Manajemen...*, hlm. 56

perjanjian kerja, professionalism perekrut, kondisi eksternal organisasi, jenis pekerjaan yang ditawarkan tidak menarik, dan sebagainya.

Rekrutmen politik atau representasi politik memegang peranan penting dalam system politik suatu Negara. Karena proses ini menentukan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi system politik Negara itu melalui lembaga-lembaga yang ada. Oleh karena itu, tercapai tidaknya tujuan suatu system politik yang baik tergantung pada kualitas rekrutmen politik. Kehadiran suatu partai politik dapat dilihat dari kemampuan partai tersebut melaksanakan fungsinya. Salah satu fungsi yang terpenting yang dimiliki partai politik adalah fungsi rekrutmen kader.

Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) adalah suatu partai politik yang memiliki visi dan misi: Mewujudkan cita-cita kemerdekaan republik indonesia sebagaimana di tuangkan dalam pembukaan undang-undang dasar 1945. Mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara lahir dan batin, material dan spritual. Mewujudkan tatanan politik yang demokratis, terbuka, bersih dan berakhlakul karimah.

Hal tersebut menjadi acuan bagi partai kebangkitan bangsa secara umum dan memerlukan waktu yang sangat panjang dan jika dibandingkan umur produktif manusia memerlukan waktu yang panjang dan satu generasi tidaklah cukup, oleh karena itu perlu adanya rekrutmen bagi partai kebangkitan bangsa untuk meneruskan cita-cita tersebut.

Tantangan paling penting dari partai kebangkitan bangsa yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen ini adalah bagaimana caranya

kita bias menemukan ciri-ciri atau sifat-sifat seseorang yang potensi bisa berkinerja tinggi, bagaimana mengukur sifat-sifat itu, mengevaluasi tingkat motivasi seseorang, dan memilih siapa yang paling tepat untuk memutuskan diterima tidaknya seseorang. Dari berbagai pertimbangan yang diatas ini yang sangat menarik bagi saya untuk meneliti bagaimana strategi rekrutmen Partai Kebangkitan Bangsa (PKB). Karena setiap partai politik memiliki cara dan strategi yang berbeda.

Dan dari partai kebangkitan bangsa sendiri yang dipandang memiliki jumlah masa yang sangat banyak tetapi dalam hal kontestasi politik sangat memprihatinkan, itu dilihat dari hasil perolehan pemilihan pemilihan sebelumnya yang hanya memperoleh 5 kursi saja. Dan pada tahun 2019 ini partai kebangkitan bangsa memperoleh 9 kursi yang dimana ini menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang manajemen strategi yang diterapkan partai kebangkitan bangsa dalam merekrut kader-kader partai kebangkitan bangsa di Purbalingga.

Dari penjelasan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana strategi rekrutmen yang digunakan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) untuk menarik kader guna menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari visi misi yang telah dibuat oleh Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) untuk mencapai tujuan.

Berangkat dari permasalahan tersebut penulis tertarik meneliti objek tersebut dengan judul skripsi MANAJEMEN STRATEGI

REKRUTMEN KADER PARTAI POLITIK “Studi Kasus Partai Kebangkitan Bangsa Purbalingga”.

B. Definisi Konseptual dan Operasional

Untuk memberikan gambaran yang lebih operasional mengenai berbagai konsep, serta untuk menghindari kesalahan mengenai pengertian judul diatas, maka penulis perlu memberikan beberapa penegasan atau pembatasan terhadap beberapa konsep tersebut, seperti:

1. Manajemen Strategi

Manajemen strategi (strategic management) dapat didefinisikan sebagai seni dan sains dalam memformulasikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi dapat memperoleh tujuannya.³

Manajemen strategis bertujuan untuk menciptakan langkah-langkah efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.⁴ Efektifitas merupakan ukuran keberhasilan dalam melakukan suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti ketepatan pengadaan logistik saat dibutuhkan untuk produksi atau berdagang ketepatan penerimaan order atau hubungan kerjasama, ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, pengadaan sumber daya yang memadai, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang sesuai, dan kepemimpinan yang mampu menjawab semua persoalan, organisasi atau perusahaan, komunikasi yang baik dalam merekam semua informasi yang diperlukan, serta kemampuan dalam

³ Fred R. David, *Manajemen Strategik* (Jakarta:Salemba Empat, 2016), hlm. 3

⁴ Etika sabariah, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 18

mengendalikan para bawahan untuk melakukan tindakan sesuai tujuan dari perusahaan, kemampuan memilih segala hal, yang diperlukan seperti: metode, cara, waktu, teknologi, prosedur kerja, ketetapan interaksi (dalam budaya dan komunikasi), dan lain-lain. Efisien adalah tindakan yang dilakukan tnpa hambatan dalam mengkonsumsi (menggunkan) waktu, tempat, proses perpindahan tempat/jarak, aktivitas kerja atau produksi, yang semuanya tidak menyebabkan pemborosan biaya.⁵

2. Rekrutmen Kader

Castetter (1996), mengartikan rekrutmen sebagai: “suatu rangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagaan yang dirancang untuk memperoleh tenaga dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sistem sekolah”.⁶

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis:2001).⁷

Pengertian kader adalah sumber daya manusia yang melakukan prose pengelolaan suatu organisasi. Dalam pendapat lain kader suatu

⁵ Etika sabariah, *Manajemen...*, hlm. 19

⁶ Widodo Suparno Eko, *Manajemen...*, hlm. 55

⁷ Widodo Suparno Eko, *Manajemen...*, hlm, 57

organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai ketrampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan diatas rata-rata orang umum.⁸

Pengertian diatas dapat dimaknai bahwa kader merupakan sumber daya manusia sebagai calon anggota dalam sebuah organisasi yang dilatih dan dipersiapkan untuk memiliki ketrampilan dan disiplin ilmu. Dalam partai politik kader sebagai orang-orang yang akan melaksanakan tugas dan fungsi dalam sebuah partai.

Dalam penelitian ini, yang penulis maksud dengan MANAJEMEN STRATEGI REKRUTMEN KADER PARTAI POLITIK “Studi Kasus Partai Kebangkitan Bangsa Purbalingga” ini adalah untuk dapat memperoleh kader-kader sesuai dengan jumlah dan mutu yang dibutuhkan oleh PKB Purbalingga.

3. Partai Politik PKB

Partai adalah perkumpulan (segolongan orang) yang seases, sehaluan, dan setujuan (terutama dalam bidang politik).⁹ Partai politik merupakan sarana bagi warga negara untuk turut serta dalam proses pengelolaan negara. Partai politik memiliki beragam dasar atau ideologi yang dianut sebagai dasar berpolitik suatu partai. Macam-macam ideologi partai politik yaitu komunis, liberal, demokrasi, sosialis hingga yang berlandaskan agama. Maka tidaklah mengherankan jika di Indonesia terdapat banyak partai politik.

⁸ www.bmpan-diy.org/kader, diakses 17 Desember 2018 pukul 18.37

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia

Menurut Sigmund, partai politik adalah organisasi dari aktivis-aktivis politik yang berusaha untuk menguasai kekuasaan pemerintahan serta merebut dukungan rakyat melalui persaingan dengan golongan-golongan lain yang mempunyai pandangan berbeda.¹⁰

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis diatas maka masalah yang akan dibahas dalam karya ilmiah ini adalah Bagaimana Manajemen strategi rekrutmen kader pada Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Purbalingga?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui manajemen strategi rekrutmen yang digunakan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB)

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Sebagai pengembangan keilmuan manajemen strategi
2. Untuk menambah wawasan, kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan penulis dalam memahami kajian-kajian mengenai rekrutmen.
3. Memberikan kontribusi sumbangan pemikiran secara teori dalam menyikapi strategi rekrutmen kader yang dilaksanakan oleh Partai Kebangkitan Bangsa, sebagai wujud wacana dalam kehidupan masyarakat.

¹⁰ Budiardjo, Miriam. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Hlm.

4. Memberikan wawasan terhadap mahasiswa/mahasiswi serta masyarakat untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi rekrutmen, sehingga mengetahui tata cara merekrut seseorang disuatu organisasi.

E. Literature Review

Setelah penulis melakukan kajian kepustakaan, penulis menemukan beberapa skripsi serupa yang membahas mengenai persoalan manajemen strategi, adapun judul-judul skripsi tersebut diantaranya:

Skripsi ini berjudul “Rekrutmen Politik Partai Nasional Demokrat dalam Proses Institusionalisasi Partai di Kota Makassar”. Disusun oleh Noor Asty Baalwy, Nim: E11107010, Program Studi Ilmu Politik di bawah bimbingan Drs. H. A. Ya’kub, M.Si dan Ariana Yunus, S.IP, M.Si, 1, tujuan dan manfaat penelitian ini adalah Mendeskripsikan dan menganalisis Rekrutmen Politik Partai NasDem Kota Makassar dalam menghadapi pemilu 2014. Kemudian manfaat dari skripsi tersebut sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif deskriptif analisis dengan pendekatan Institusional. Lokasi penelitian di Kota Makassar di mana Partai Nasional Demokrat (NasDem) adalah kontestan baru dalam percaturan politik di Indonesia. Partai NasDem telah didirikan di Jakarta pada tanggal 26 Juli 2011 dan telah lolos verifikasi di Kemenkuham. Dengan slogan “Gerakan Perubahan”, Partai NasDem pun mulai memperluas basisnya ke seluruh pelosok Indonesia guna mencari dukungan dalam menghadapi pemilu 2014. Institusional partai diatur sedemikian rupa dengan membawa konsep Restorasi

Indonesia Menuju Perubahan yang berlandaskan kepentingan rakyat, salah satunya memperkuat basis di Kota Makassar.

Dari skripsi ini memiliki kesimpulan rekrutmen politik merupakan sebuah proses awal yang akan sangat menentukan kinerja parlemen (legislatif). Jika sekarang kapasitas dan legitimasi elit politik sangat lemah, salah satu penyebabnya adalah proses rekrutmen yang buruk. Sudah saatnya Partai Politik mengubah mekanisme rekrutmennya agar dapat menghasilkan elit politik yang berkualitas, cakap, kredible, integritas, legitimasi dan mempunyai kapasitas yang memadai dalam meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan rakyat. Sebagai sarana rekrutmen politik, Partai politik berfungsi untuk mencari dan mengajak orang yang berbakat untuk turut aktif dalam kegiatan politik sebagai anggota partai.¹¹

Jika analisis rekrutmen politik Partai NasDem di Kota Makassar dapat dikatakan searah dengan yang dikemukakan dalam teori Gabriel Almond, bahwa Partai NasDem memiliki pola rekrutmen terbuka dan rekrutmen tertutup.

a. Rekrutmen Terbuka

Rekrutmen Terbuka adalah proses pengkaderan secara umum kepada publik untuk mau dan dengan ikhlas menjadi anggota yang pertama memberikan formulir keanggotaan kepada masyarakat untuk dengan ikhlas dan sukarela bergabung dan memperjuangkan hak rakyat

¹¹ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/partaipolitik> diunduh tanggal 17 Desember 2018

bersama Partai NasDem. Ini disosialisasikan di 14 kecamatan di Kota Makassar juga melalui organisasi-organisasi sayap Partai NasDem.

b. Rekrutmen Tertutup

Rekrutmen tertutup adalah proses pengkaderan yang ditunjuk atau dipilih oleh sebagian elit partai NasDem, kapasitas anggota untuk menjadi pengurus inti ataupun rekomendasi menjadi calon legislatif. Untuk calon legislatif, Partai NasDem Kota Makassar menunggu keputusan atau suplai dari DPP.

Proses rekrutmen harus berlangsung secara terbuka. Masyarakat harus memperoleh informasi yang memadai dan terbuka tentang siapa kandidat parlemen dari partai politik, track record masing-masing kandidat, dan proses seleksi hingga penentuan daftar calon. Partai politik mempunyai kewajiban menyampaikan informasi (sosialisasi) setiap kandidatnya secara terbuka kepada publik. Di sisi lain, partai juga harus terbuka menerima kritik dan gugatan terhadap kandidat yang dinilai tidak berkualitas oleh masyarakat.

Yang kedua skripsi yang ditulis oleh Ricco Tuis Apriato berjudul MODEL REKRUTMEN ANGGOTA DPRD MELALUI PARTAI POLITIK PADA PEMILU 2014 (Studi Pada Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) dan Partai Keadilan Sejahtera (PKS) di Bandar Lampung).¹²

Skripsi ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui model rekrutmen dalam penentuan calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dilakukan oleh Partai

¹² <http://id.m.wikipedia.org/wiki/elektabilitas> diunduh tanggal 17 Desember 2018

Kebangkitan Bangsa dan Partai Keadilan Sejahtera pada pemilu legislatif 2014.

2. Untuk mengetahui faktor yang menentukan dalam penentuan calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dilakukan oleh Partai Kebangkitan Bangsa dan Partai Keadilan Sejahtera pada pemilu legislatif 2014.
3. Untuk mengetahui peranan rekrutmen dalam penentuan calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dilakukan oleh Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) dan Partai Keadilan Sejahtera (PKS) bagi partisipasi masyarakat untuk memilih PKB ataupun PKS pada Pemilu 2014.

Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan, (*Pertama*). Model rekrutmen partai PKS dan PKB memiliki perbedaan dan persamaan. Model rekrutmen Partai PKS menggunakan sistem terbuka pada perencanaan dan Persiapan Rekrutmen Kader Calon DPRD Provinsi Lampung, Sosialisasi untuk rekrutmen kader anggota atau kaderisasi, dan Pendaftaran calon DPRD. Sedangkan, model Rekrutmen Partai PKS menggunakan sistem tertutup pada Seleksi kader menjadi anggota DPRD, dan Penetapan calon anggota DPRD. Sedangkan, model rekrutmen partai PKB menggunakan sistem terbuka pada Sosialisasi untuk rekrutmen kader anggota atau kaderisasi. Sedangkan model rekrutmen partai PKB menggunakan sistem tertutup pada perencanaan dan Persiapan Rekrutmen Kader Calon DPRD Provinsi Lampung, Pendaftaran

calon DPRD, Seleksi kader menjadi anggota DPRD, dan Penetapan calon anggota DPRD.

(Ketiga) Model rekrutmen memiliki peranan yang penting dalam penentuan calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dilakukan oleh Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) dan Partai Keadilan Sejahtera (PKS). Dengan model rekrutmen akan menjadikan karakteristik untuk tiap partainya. Model rekrutmen akan menjadi ciri khas yang akan membedakan partai yang satu dengan yang lain. Begitu pula dengan partai PKS dan PKB. Walaupun PKS dan PKB adalah partai yang berasaskan agama, namun memiliki model rekrutmen yang berbeda.

Dari beberapa penelitian diatas, jika dilihat dari subjek dan objeknya maka tidak ada penelitian yang sama persis dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Dalam penelitian ini penulis akan lebih memfokuskan pada strategi rekrutmen kader partai kebangkitan bangsa Purbalingga.

F. Sistematika Kepenulisan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka penulis akan memaparkan tentang sistematika kepenulisan yang terbagi menjadi lima bab, dengan rincian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian.

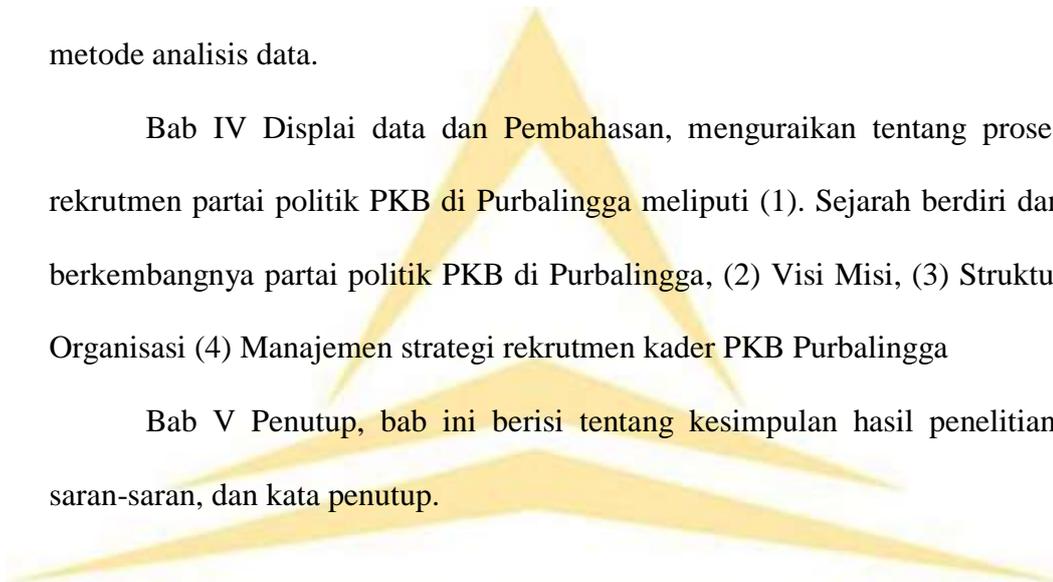
Bab II Landasan Teori, menguraikan tentang manajemen strategi rekrutmen kader meliputi: (1). Manajemen Strategi: a. Definisi Manajemen strategi, b. proses Manajemen strategi c. Model manajemen strategi. (2).

Rekrutmen meliputi: a. pengertian rekrutmen, b. proses rekrutmen, c. metode dan sumber rekrutmen.

Bab III Metode Penelitian, menguraikan tentang pendekatan penelitian, sumber data, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV Display data dan Pembahasan, menguraikan tentang proses rekrutmen partai politik PKB di Purbalingga meliputi (1). Sejarah berdiri dan berkembangnya partai politik PKB di Purbalingga, (2) Visi Misi, (3) Struktur Organisasi (4) Manajemen strategi rekrutmen kader PKB Purbalingga

Bab V Penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran-saran, dan kata penutup.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menjawab rumusan masalah dari penelitian yang telah dilaksanakan, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Pola Rekrutmen partai kebangkitan bangsa di Purbalingga menggunakan indikator Penjaringan calon, Penyaringan dan seleksi calon, Penetapan calon. Proses awal rekrutmen politik di lakukan dengan membentuk tim khusus yang berfungsi menyeleksi dan menjalin komunikasi dengan beberapa bakal calon. Tim penyeleksi melakukan penyeleksian dan komunikasi politik dengan bakal calon kader untuk mendapatkan nama bakal calon terbaik dari yang ada. Setelah melakukan komunikasi dan pendekatan, Dewan Pimpinan Cabang (DPC) melaksanakan rapat dengan struktur partai. Hasil rapat akan disampaikan kepada Dewan Pimpinan Pusat melalui Dewan Pimpinan Wilayah (DPW).
2. Rekrutmen Politik Partai Kebangkitan Bangsa yang dilakukan oleh Partai Kebangkitan Bangsa mengerucut kepada peraturan dan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh mukhtamar yang tertulis didalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga partai kebangkitan bangsa. Rekrutmen yang dilakukan oleh PKB Purbalingga mengacu pada aturan anggaran rumah tangga yang mempunyai kriteria khusus, calon anggota partai kebangkitan bangsa Purbalingga harus memenuhi kriteria berwawasan kebangsaan, berakidah islam ahlusunah wal jamaah, tetap

dalam bingkai NKRI, Harus mengedepankan pengabdian masyarakat dibidang sosial kemasyarakatan dan keagamaan, dan membantu pemerintah dalam mengisi pengentasan diberbagai hal, seperti kemiskinan, pendidikan, kesehatan, dan perekonomian masyarakat.

3. Sistem kaderisasi dalam partai yang diterapkan oleh partai kebangkitan bangsa Purbalingga, ada 2 (dua) jenjang kaderisasi formal sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan tentang PKB dan meningkatkan militansi kader, dimana jenjang kaderisasi formal tersebut adalah PKD (Pelatihan Kader Dasar dan PKL (Pelatihan Kader Lanjut).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap Manajemen strategi rekrutmen partai kebangkitan bangsa Purbalingga, berikut merupakan saran-saran dari penulis:

1. Rekrutmen kader partai kebangkitan bangsa bukan hanya berfokus pada bakal calon atau calon yang akan dilindungi diwilayah pemerintahan. Rekrutmen kader juga berfokus pada sosial kemasyarakatan, disamping sebagai eksistensi terhadap Partai tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap partai politik bahwa partai pro rakyat.
2. Kaderisasi informal dan non formal diperlukan kader setelah direkrut bukan hanya mendapatkan pendidikan formal saja, akan tetapi sumber daya manusia kader bisa ditingkatkan kembali melalui pendidikan informal maupun non formal. agar nantinya kader siap didistribusikan ke berbagai lini pemerintahan dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Ubaedillah dan Abdul Rozak, “*Demokirasi, Hak Asasi Manusia, dan Masyarakat Madani*” , (Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah, 2008)

Ahmad Tanzeh. 2011. *Metode Penelitian Praktis* Yogyakarta: Teras.

Ahmad Tanzeh. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Akdon Strategi Management

Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)

Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Partai Kebangkitan Bangsa (Jakarta: Sekretariat Jendral DPP PKB, 2014). Hlm 14-15.

Awaludin Pimay, *Manajemen Dakwah (Sebuah Pengantar)* (Yogyakarta, Penerbit Pustaka Ilmu, 2013)

Drs. Moh. Agus Tulus. 1992. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Etika sabariah, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2016)

Fadillah Putra, “*Partai Politik dan Kebijakan Publik*”, (cet. 1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003).

Fitri Dwicahyani,” *Strategi Rekrutmen Kader Da’i pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da’i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*”.

Fred R. David, *Manajemen Strategi* (Jakarta:Salemba Empat, 2016).

Haris Herdiansyah. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

<http://id.m.wikipedia.org/wiki/partaipolitik> diunduh tanggal 17 Desember 2018.

Husain Umar. 2001. *Strategi Manajemant In Action*, Jakarta;Gramedia Pustaka Utama.

Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003).

Imam Barnadib. 1994. Pendidikan Perbandingan. Yogyakarta : Andi Offset.

Kamus besar bahasa indonesia.

Koentjaraningrat. 1994. Metode-metode Penyusunan Masyarakat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Lexi J. moleong. 2012. Metode Penelitian Kualitatif . Bandung: PT Remaja Rosda karya.

Miles dan Huberman, sebagaimana dikutip oleh Moh. Soehada, Metode penelitian Sosial Kualitatif untuk Studi Agama, (Yogyakarta: UIN Suka Press, 2012).

Miriam Budiardjo, “Dasar-dasar Ilmu Politik”, (Jakarta: PT. Gramedia, 1981).

Moh. Agus Tulus. 1992. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Moh. Ali Aziz, Ilmu Dakwah, Jakarta; Kencana 2012.

Morissan Manajemen Media Penyiaran. 2008. Strategi mengelola Radio dan Televisi. Jakarta: penerbit Prenada Media.

Neong Muhadjir. 1996. Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta : Rake Sarasin.

Prof. Miriam Budiardjo, “Dasar-dasar Ilmu Politik”, (Jakarta: PT. Gramedia, 1981).

R. Wayne Mondy, manajemen sumber daya manusia, Jakarta;Penerbit Erlangga, 2008.

Rianto Adi, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, (Jakarta: Granit, 2005).

Sondang P. Siagan, Manajemen Stratejik, Jakarta; Bumi Aksara, 2000.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: ALVABETA, 2011).

Suharismi Arikunto. 2000. Managemen Penelitian. Jakarta : Bina Aksara.

Sumadi suryabrata. 2000. Metodologi Penelitian. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Surat Keputusan Penetapan Susunan Dewan Penguurus Cabang Partai Kebangkitan Bangsa Kabupaten Purbalingga Nomor: 26702/DPP-03/VI/A.1/VI/2018.

Sutrisno Hadi. 2004. Metodologi Research, Jilid I. Yogyakarta : Andi Offset.

Syafrudin Alwi, Manajemen Sumberdaya Manusia, , Yogyakarta; Fakultas Ekonomi UGM, 2012.

Tim Penyusun, Panduan Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto, (Purwokerto: STAIN PRESS, 2012).

Tim Penyusun, Panduan Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto, (Purwokerto: STAIN PRESS, 2014).

Tutik, Titik Triwulan. 2010. “Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945”. Jakarta: Kencana.

UU_no_2_th_2011 Partai Politik.pdf.

Wawancara Bapak Kusnanto Sekretaris DPC PKB Purbalingga Tanggal 08 Oktober 2019.

Wawancara Ketua DPC PKB Purbalingga Pada Hari Selasa 8/10/2019, Pukul 15.00-18.00 WIB.

Wibowo, Manajemen Perubahan, (Jakarta, Penerbit Rajagrafinfo Persada, 2013).

Widodo Suparno Eko, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta;Pustaka Pelajar, 2015.

www.bmpan-diy.org/kader, diakses 17 Desember 2018 pukul 18.37.