

**JOKOWI, PRODUK PARPOL?
CATATAN UNTUK TRANSFORMASI SISTEM REKRUTMEN PARPOL
MENUJU PERUBAHAN KEPEMIMPINAN**

S u t i y o

**Dosen STISIPOL Dharma Wacana Metro, Lampung
Email: tiodharma@yahoo.com; Sutiyo77@gmail.com**

Abstrak

Hari-hari ini pemimpin besar itu bernama Joko Widodo (Jokowi). Sedari Walikota Solo, prestasi dan gaya kepemimpinannya begitu rupa menyedot perhatian khususnya dalam bidang politik-pemerintahan. Pengusaha furnitur itu makin bersinar sejak menduduki Gubernur DKI Jakarta. Dan kini, semua survei Pemilihan Presiden (Pilpres) 2014 mencatatnya di urutan teratas.

Jadilah Jokowi fenomenal oleh sebab gaya kepemimpinannya. Di tengah era krisis kepemimpinan, Jokowi muncul sebagai sosok pemimpin yang merakyat (*people oriented, low profile*), lurus (tegas, tulus, profesional), serta pintar (solutif, visioner).

Salah satu dari empat fungsi utama partai politik (parpol) adalah rekrutmen politik. Jadi secara geneologi, parpol memang diplot sebagai salah satu bidang sekaligus rahim politik bagi kelahiran sang pemimpin. Tetapi, apakah Jokowi produk parpol?

Realitasnya parpol sejauh ini umumnya belum mampu memproduksi pemimpin berkelas. Kenyataan tidak satupun parpol yang telah dikenal sebagai produsen pemimpin-pemimpin proto-type Jokowi.

Jangankan mencetak sekaliber Jokowi (kualitas), bahkan diragukan para kandidat dalam pemilu, maupun pemilu kepala daerah/pilkada yang benar-benar orisinal produk dari parpol (kuantitas). Misalnya, dari mula memang sudah pejabat atau pengusaha sukses, lalu oleh parpol dengan mudahnya tinggal dicatut untuk diusung sebagai kandidat. Parpol selama ini juga dengan senang hati terima politisi bajing loncat.

Tidak. Laiknya Lionel Messi di Barcelona FC, parpol musti berburu orang-orang berbakat, direkrut sejak usia dini, selanjutnya untuk digembleng menjadi pemimpin besar. Tulisan ini sebagai catatan terhadap sistem, mekanisme, dan promosi kepemimpinan yang digunakan parpol harus ditransformasi agar berdaya dukung untuk memproduksi Jokowi-Jokowi lain, di daerah berbeda.***

A. Pendahuluan

Selain fungsi pengendali konflik, komunikasi politik, dan sosialisasi politik, maka partai politik (parpol) juga berfungsi untuk melaksanakan rekrutmen politik. Rekrutmen politik ialah seleksi dan pemilihan, atau seleksi dan pengangkatan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sejumlah peranan dalam

sistem politik pada umumnya dan pemerintahan pada khususnya (Surbakti, 1999). Sigit Pamungkas (2011), menamainya sebagai fungsi rekrutmen kepemimpinan politik dan mencari pejabat pemerintahan.

Fungsi rekrutmen tersebut selaras dengan definisi parpol. Menurut Carl J. Friedrich seperti dikutip Miriam Budiardjo (1989), parpol adalah sekelompok manusia yang terorganisasikan secara stabil dengan tujuan untuk merebut atau mempertahankan kekuasaan dalam pemerintahan *bagi pemimpin partainya*, dan berdasarkan kekuasaan itu akan memberikan kegunaan materiil dan idiil kepada para anggotanya.

Dalam pengertian dan fungsi parpol seperti di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa parpol pada dasarnya merupakan produsen pemimpin politik. Jadi secara geneologi, parpol memang diplot sebagai salah satu bidan sekaligus rahim politik bagi kelahiran sang pemimpin.

Adapun hari-hari ini pemimpin besar yang muncul itu bernama Joko Widodo (Jokowi). Sedari Walikota Solo, prestasi dan gaya kepemimpinannya sudah menyedot perhatian begitu rupa khususnya dalam bidang politik-pemerintahan. Pengusaha furnitur itu makin bersinar sejak menjabat Gubernur DKI Jakarta. Kini semua survei Pemilihan Presiden (Pilpres) 2014 mencatatnya di urutan teratas.

Apa sebab ia kini fenomenal? Kebesaran Jokowi banyak dibangun oleh gaya kepemimpinan. Di tengah era krisis kepemimpinan, Jokowi muncul sebagai sosok pemimpin yang merakyat (*people oriented, low profile*), lurus (tegas, tulus, profesional), pintar (solutif, visioner).

Sampai di sini mengemuka pertanyaan. Bahwa secara teoritis parpol pada dasarnya merupakan bidan sekaligus rahim politik bagi kelahiran sang pemimpin, tetapi benarkah Jokowi produk parpol?

B. Fungsi Rekrutmen Politik

Ramlan Surbakti (1999), menulis rekrutmen politik ialah seleksi dan pemilihan, atau seleksi dan pengangkatan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sejumlah peranan dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintahan pada khususnya. Dalam bahasa Budiardjo (1989), maksud

rekrutmen politik yaitu parpol berfungsi mencari dan mengajak orang yang berbakat untuk turut aktif dalam kegiatan politik sebagai anggota parpol. Parpol menarik kaum muda untuk dididik menjadi kader yang pada masa mendatang akan mengganti pimpinan lama.

Lebih jauh, para pemimpin hasil seleksi politik parpol tersebut juga bukan produk asalan. T. May Rudy (2003), menulis istilah fungsi rekrutmen parpol sebagai membina calon-calon pemimpin yang mengutamakan kepentingan umum.

Berdasarkan T. May Rudy tersebut dapat digarisbawahi betapa dari pelaksanaan fungsi rekrutmen tersebut maka parpol dalam hal ini akan memproduksi dua hal. Satu, rekrutmen oleh parpol akan menghasilkan para pemimpin. Dua, pemimpin-pemimpin yang dilahirkan tersebut juga bukan sekadar pemimpin asal-asalan. Pemimpin hasil rekrutmen merupakan calon-calon pemimpin yang unggul (pemimpin otentik).

Pemimpin dimaksud misalnya pemimpin yang mengutamakan kepentingan umum seperti ditulis T. May Rudy, atau bertanggung jawab, visioner, keteladanan, dst. Dengan lain kata, hakikatnya rekrutmen parpol tidak bermaksud menarik orang-orang yang bermental kerdil yang kelak mengabdikan bagi kepentingan diri dan kelompoknya sendiri belaka. Pemimpin-pemimpin korup bukanlah hasil yang diharapkan parpol dari pelaksanaan fungsi rekrutmen politik.

Adapun pemimpin unggul dan otentik banyak kriterianya. Mereka dilekati sifat, perangai (*traits*) dan perilaku (*behavior*) antara lain seperti berikut: Sigit Pamungkas (2011): visioner, pelayanan, tanggungjawab, keteladanan, inisiatif-inovasi, kredibilitas-integritas, kapasitas-kompetensi, dll.

Yayat Hayati Djatmiko (2002): pengetahuan yang luas; kemampuan responsif untuk bertumbuh dan berkembang; kemampuan analitik (berdasarkan daya kognitif dan daya nalar); keterampilan berkomunikasi secara efektif; kapasitas integratif; keteladanan (ayo kerjakan, bukan: terus kerjakan), dll.

Heidjrachman Ranupandojo (1985): (a) Keinginan untuk menerima tanggungjawab. Kewajiban pemimpin adalah untuk mencapai tujuan. Termasuk bersedia bertanggungjawab terhadap segala hal yang terjadi dan yang dilakukan anggota organisasinya. (b) Kemampuan untuk bisa "perceptive". Yaitu pemahaman terhadap tujuan organisasi (sehingga bisa membantu mencapai tujuan

itu), memahami bawahan/anggota organisasi (tahu kelebihan, kelemahan, serta ambisi), dan memahami diri sendiri (introspektif). (c) Kemampuan untuk bersikap obyektif. Yaitu melihat sesuatu secara impersonal, dan secara rasional. (d) Kemampuan untuk menentukan prioritas. Yaitu bisa menentukan mana yang penting, lalu mana yang kurang/tidak penting. (e) Kemampuan berkomunikasi. Bahwa pemimpin, bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Jadi perhatikan teknik memberi maupun menerima informasi dari/dengan orang lain.

Dalam falsafah Jawa seperti ditulis Mukhlisin (1999): *wibhawa* (memiliki kewibawaan di mata rakyatnya), *kawiryana* (memiliki keberanian menegakkan keadilan), *kaprahitaning praja* (memiliki rasa belas kasih kepada rakyat), *jenana wisesa suddha* (menguasai segala ilmu pengetahuan, termasuk ilmu keagamaan).

Begitulah. Sangat banyak unsur-unsur penting dalam kepemimpinan. Dalam istilah Alfian (2009), banyaknya hal yang “harus diperbincangkan” tersebut, menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah persoalan sederhana!

Memperhatikan perilaku dan perangai yang melekat pada pemimpin otentik di atas maka diketahui bahwa kecuali unsur-unsurnya banyak, sebetulnya juga sulit dimiliki. Itulah antara lain kenapa tidak semua orang mampu menjadi pemimpin.

Berpijak dari teori kepemimpinan di atas, lantas bagaimana sistem dan manajemen rekrutmen politik yang harus diperhatikan parpol? Jadi dalam tahap ini, bukan soal ‘seperti apa’ pemimpin yang berhasil diproduksi parpol, tetapi di sini penting menganalisa ‘desain rekrutmen’ seperti apa yang dilakukan parpol.

Sigit Pamungkas (2011), menggolongkan rekrutmen politik ke dalam salah satu dari empat fungsi, yaitu parpol sebagai organisasi (*parties as organization*). Menurutnya, di dalam melaksanakan fungsi rekrutmen kepemimpinan politik dan mencari pejabat pemerintahan maka parpol harus aktif mencari, meneliti, dan mendesain kandidat yang akan bersaing dalam pemilu.

Desain rekrutmen dinilainya sebagai aspek penting untuk menjalankan fungsi rekrutmen tersebut. Sigit Pamungkas selanjutnya mengutip Rahat dan Hazan (2001); Hazan (2006): kualifikasi siapa yang akan diseleksi, siapa yang menyeleksi, di arena mana kandidat diseleksi, dan siapa yang memutuskan nominasi; serta sejauh mana derajat demokratisasi dan desentralisasi; merupakan pertanyaan-pertanyaan kunci dalam desain seleksi kandidat.

Tidak berhenti dalam tahap rekrutmen kepemimpinan politik saja, dalam implementasi fungsi *parties as organization* maka menurut Sigit Pamungkas parpol juga harus melaksanakan fungsi pelatihan elit politik. Pelatihan dan pembekalan tersebut ditujukan kepada elit yang prospektif untuk mengisi jabatan-jabatan politik. Ia menulis:

Dalam fungsi ini, partai politik melakukan pelatihan dan pembekalan terhadap elit yang prospektif untuk mengisi jabatan-jabatan politik. Berbagai materi pelatihan dapat meliputi pemahaman tentang proses demokrasi, norma-norma demokrasi, dan prinsip-prinsip partai, serta berbagai persoalan strategis yang dihadapi oleh bangsa dan pilihan-pilihan kebijakannya. Fungsi ini dipercaya menjadi bagian vital kesuksesan kerja-kerja dari sistem demokrasi.

C. Sistem ‘Dompleng Popularitas’

Menurut uraian teori di muka, terlihat banyak unsur yang meliputi seorang pemimpin otentik. Dalam upaya menghasilkan pemimpin yang unggul itu maka penting bagi parpol untuk memperhatikan desain rekrutmen politik termasuk tentang program pelatihan elit politik yang harus dilaksanakan.

Sistem dan manajemen seleksi politik yang baik diyakini akan membuat parpol mampu memproduksi pemimpin unggul. Sebaliknya, rekrutmen politik yang buruk hanya akan menghasilkan pemimpin kualitas asalan.

Lantas ‘sebaik’ apakah pelaksanaan fungsi rekrutmen politik selama ini? Apakah parpol telah mencari secara jeli orang-orang berbakat dan potensial untuk direkrut? Tentang kualifikasi siapa yang akan diseleksi, siapa yang menyeleksi, di arena mana kandidat diseleksi, dan siapa yang memutuskan nominasi; serta sejauh mana seleksi itu mengandung derajat demokratisasi dan desentralisasi; apakah telah didesain parpol secara kompetitif? Pembekalan dan pelatihan politik seperti apakah yang dilakukan parpol kepada elit kader yang prospektif untuk mengisi jabatan-jabatan politik?

Para elit potensial menjadi pejabat seharusnya ditatar tentang norma dan proses demokrasi serta problem-problem kebangsaan kekinian dalam pelaksanaan program pelatihan politik. Pembekalan politik mustinya didesain begitu rupa untuk mengeksplorasi berbagai materi dimaksud.

Diharapkan dengan melek-problematika maka para calon pejabat

bermental visioner yang punya ide-ide besar guna mengatasi persoalan kekinian. Adanya kesadaran yang baik tentang persoalan strategis yang marak serta akut melanda masyarakat maka elit kader yang prospektif itu diharapkan terpanggil untuk memimpin proyek penyelesaian masalah kerakyatan. Kepemimpinan adalah hubungan antara mereka yang terpanggil untuk memimpin dan mereka yang memilih untuk mengikuti (Kouzes dan Posner, dalam Alfian, 2009).

Kelak jika menjadi pejabat, diharapkan terpatri mental kepelayanan oleh karena telah dicekoki doktrin-doktrin norma demokrasi. Esensi kepemimpinan adalah melayani yang dipimpin, sedangkan prinsip demokrasi yaitu dari, oleh, dan untuk rakyat.

Pembekalan norma-norma demokrasi juga kondusif bagi tumbuhnya mental tanggung jawab. Sebab demokrasi dan kontrol (pengawasan) ibarat dua sisi mata uang yang tak terpisah sehingga segenap tindak-tanduk kepemimpinan harus dipertanggungjawabkan. Alfian mengutip Colin Powell: kepemimpinan bukanlah pangkat, hak istimewa, jabatan atau uang. Kepemimpinan adalah tanggungjawab.

Adapun pelatihan politik yang sejauh ini populer dilaksanakan parpol yaitu dalam rangka pemenangan pemilu. Materi-materi pembekalan itu tak lebih tentang doktrin kemenangan yang harus diperjuangkan habis-habisan. Untuk itu pematerei bahkan didatangkan dari pengurus pusat parpol bersangkutan yang bergerilya hingga pelosok daerah.

Begitulah. Pembekalan politik itu ada, tapi tidak tentang krisis sospolekbudhankam dan norma demokrasi. Parpol selama ini memang terkenal dengan agenda pembekalan caleg (calon legislatif), tapi lazimnya lebih didesain sekadar untuk pemenangan pemilu. Pembekalan caleg pun mendadak ramai digelar hanya pada saat-saat menjelang pemilu.

Tak heran kelak ketika menang banyak yang gagal-total mengurus publik. Alih-alih terpanggil untuk memimpin mensejahterakan rakyat, justru tidak sedikit diantaranya yang melayani dan memperkaya diri-sendiri. Jangan berharap ada yang bermental penuh tanggung jawab dari 'jebolan' pembekalan caleg a-la parpol semacam itu.

Celakanya, dalam pemilihan para peserta pembekalan politik juga belum

diseleksi secara baik. Misalnya tidak ada disain kompetitif dalam hal pencalegan. Hari-hari ini seolah-olah siapapun bisa nyaleg, yang penting berduit.

Kerap kali kader yang bertahun-tahun merintis eksistensi partai di daerah masing-masing tetapi akhirnya 'diamputasi' oleh pendatang baru. Sewaktu masih memakai prinsip kemenangan berdasarkan nomor urut, kompetisi tidak fair seperti itu jamak terdengar.

Begitu pula minimnya derajat demokratisasi dan desentralisasi dalam banyak kasus seleksi kandidat yang diusung dalam pilkada. Seperti musim pilkada 2003-2008 oleh PDI Perjuangan (PDIP).

Waktu itu sebagian besar simpatisan dan kader PDIP di pelbagai wilayah sebenarnya mengajukan nama-nama kader internal sebagai calon pimpinan daerah setempat. Tapi akhirnya semua nama itu diganti dengan bukan orang PDIP oleh DPP Partai moncong putih itu.

Kasus tersebut menimpa Tarmidi Soehardjo yang diganti dengan Sutiyoso di DKI Jakarta, Mardijo dengan Mardiyanto (Jateng), M. Alzier D. Thabranie dengan Oemarsono (Lampung), dan A.A. Ngurah Oka Ratmadi (Cok Rat) dengan Dewa Made Beratha (Bali).

Terakhir, dalam melaksanakan fungsi rekrutmen kepemimpinan politik dan mencari pejabat pemerintahan maka parpol kita umumnya tidak aktif mencari, meneliti, dan mendesain kandidat yang akan bersaing dalam pemilu.

Kebanyakan calon kandidat datang *ujug-ujug*, begitu instan seakan tak peduli siapa, dari mana, dan seperti apa jejak-rekam yang bersangkutan. Kepartaian kita cenderung terima orang yang sudah jadi: tokoh, pejabat, pengusaha sukses, dst.

Alangkah banyak kepala daerah yang selanjutnya dijadikan pimpinan partai di daerah bersangkutan. Padahal jelas-jelas sebelumnya dia bukan orang partai.

Tak terhitung juga fenomena bajing loncat. Begitu masuk ternyata langsung dijadikan pimpinan parpol, padahal sebelumnya ia pimpinan parpol lain.

Kekeliruan itu adalah parpol tidak ikut serta dalam memproses kebesaran orang-orang yang akan dijagokan tersebut. Istilahnya parpol mendompleng popularitas sang kandidat. Inilah dekadensi rekrutmen parpol yang menggelikan

lagi memprihatinkan.

Yang benar, kalau diantara kader ada yang potensial maka parpol merawatnya sedemikian rupa. Dialah orangnya yang didesain parpol kelak sebagai calon pemimpin.

Ataupun bila orang prospektif dan berbakat itu berada di luar, maka parpol haruslah jeli melihat hingga menjadikannya kader. Di sini parpol sifatnya pro-aktif berburu orang-orang berbakat, bukan pasif menunggu. Dengan begitu orang direkrut bukan setelah punya nama, tapi parpol sudah sejak dini berperan dalam menggembleng kebesaran sang calon kandidat yang didesain untuk dijagokan.

D. Jokowi, Produk Parpol?

Sampai di sini terlihat parpol terlihat belum punya ‘pabrik’ kepemimpinan yang mumpuni. Parpol itu ternyata hanya menjual jagoan-jagoan hasil didikan orang luar. Para kandidat yang sudah jadi orang itu sekedar sewa perahu parpol.

Itulah kenapa meragukan Jokowi sebagai produk parpol (PDIP). Dalam kerangka itu, iyakah Jokowi produk PDIP?

Secara formalitas mungkin iya. Sebab Jokowi ber-kartu tanda anggota PDIP. Pun, Jokowi maju bertarung dalam Pilkada Solo dan DKI juga diusung PDIP.

Namun secara substansi Jokowi tampaknya bukan produk murni PDIP. Bukan PDIP yang mendesain karakter kepemimpinan Jokowi. Kelas Jokowi yang sebaik itu diyakini hasil dari gemblengan pihak lain.

Jika benar dia produk PDIP, alangkah baik mesin rekrutmen partai banteng betina itu. Tapi seperti profil rekrutmen partai-partai lain, PDIP juga tidak dikenal jeli dan rajin berburu orang-orang berbakat, punya disain rekrutmen yang kompetitif, maupun melaksanakan pembekalan politik secara kualified.

Kalaulah sistem dan manajemen rekrutmen PDIP sebaik itu, tentu PDIP juga sudah banyak memproduksi pemimpin berkelas, hingga dikenal sebagai parpol produsen pemimpin-pemimpin Proto-type Jokowi. Jadi tidak hanya ada di DKI, tapi PDIP juga seharusnya bisa mencetak Jokowi-Jokowi lainnya untuk daerah berbeda. Buktinya tidak ada.

Manakah Jokowi-Jokowi lain hasil cetakan PDIP? Kenyataan tipikal

pimpinan produk PDIP selama ini nyatanya juga tidak beda jauh dengan proto-type para pemimpin produk parpol lain.

Standar produksi dari ‘pabrik’ kepemimpinan PDIP sejauh ini rata-rata tidak sekelas Jokowi. Alih-alih demikian, justru tidak sedikit pemimpin politik dan pemerintahan dari PDIP yang kualitasnya di bawah standar, seperti diantara mereka yang banyak terjerat kasus korup.

E. Penutup

Leonel Messi diboyong ke Barcelona FC bukan ketika sudah besar. Meski jauh berada di Argentina, Barca jeli mencium bakat luar biasa Messi, lantas direkrut sejak usia dini.

Leonel Messi awal-awal direkrut ia masih bermasalah dengan tinggi badan yang jauh dari ideal, tapi lalu diup-grade Barcelona. Siapa bilang *La pulga* tak berbakat, tapi dengan digembleng di sekolah Barca (*La massia*) maka kehebatannya pun makin menjadi-jadi.

Pada akhirnya Barca panen. Kini tak ada orang yang tidak tahu Messi dan Barcelona FC.

Dari hal itu, kiranya pabrik kepemimpinan parpol bercermin. Parpol berburu yang berbakat, rekrutmen sejak dini, lalu digembleng agar dapat memproduksi jokowi-jokowi lain. Tanpa itu, iyakah Jokowi produk parpol?***

Kepustakaan

Alfian, M. Alfian, cet.2, 2009. *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama

Budiardjo, Miriam, cet.XII, 1989. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta. PT Gramedia

Djarmiko, Yayat Hayati, 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeto.

Mukhlisin, dan Damarhuda, 1999. *Ratu Adil dan Perjalanan Spiritual Megawati*. Bali. Penerbit Yayasan Purbakala

Pamungkas, Sigit, 2011. *Partai Politik Teori dan Praktik di Indonesia*. . Yogyakarta. Penerbit Institute for Democracy and Welfarism

Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, cet.3., 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE UGM

Rudy, T. May, cet.2, 2003. *Pengantar Ilmu Politik Wawasan Pemikiran dan Kegunaannya*. Bandung. PT Refika Aditama

Surbakti, Ramlan, cet.ke-4, 1999. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta. PT Grasindo

Syafi'ie, Inu Kencana, 2000. *Ilmu Politik*. Jakarta. PT Rineka Cipta