

PERAN PARTAI POLITIK DALAM PEMBENTUKAN KEPEMIMPINAN PADA ANGGOTA DPRD

(Studi Pada Dewan Pimpinan Daerah Partai Golkar Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

SIMUN GALIH RAGASIWI

0810313146



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

MALANG

2012

Motto

“ 1 persen bakat dan
99 persen keringat”

Never SURRENDER



-Simun Galih Ragasiwi-

-Malang-

-2012-

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Peran Partai Politik Dalam Pembentukan
Kepemimpinan Pada Anggota DPRD (Studi pada Dewan
Pimpinan Daerah Partai Golkar Kota Malang)

Disusun Oleh : Simun Galih Ragasiwi

NIM : 0810313146

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Publik

Konsentrasi : -

Malang, Juli 2011

Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. Suryadi, M.S
NIP 19601103 198703 1 003

Anggota



Farida Nurani S.Sos, M.Si
NIP 19700721 200501 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 18 Juli 2012
Jam : 09.00
Skripsi atas nama : Simun Galih Ragasiwi
Judul : Peran Partai Politik Dalam Pembentukan Kepemimpinan Pada Anggota DPRD (Studi Pada Dewan Pimpinan Daerah Partai Golkar Kota Malang)

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Suryadi, MS
NIP. 19601103 198703 1 003

Anggota



Farida Nurani S.Sos, M.Si
NIP. 19700721 200501 2 001

Ketua



Drs. Minto Hadi, M.Si
NIP: 19540127 19810 3 003

Anggota



Drs. Stefanus Pani Rengu, M.AP
NIP. 19531113 198212 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 29 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 5 Juli 2012



Simun Galih Ragasiwi
0810313146

RINGKASAN

Simun Galih Ragasiwi, 2012, **Peran Partai Politik Dalam Pembentukan Kepemimpinan Pada Anggota DPRD (Studi pada Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang)**, Dr. Suryadi, MS., Farida Nurani, S.Sos, M.Si.

Penelitian tentang peran partai politik Golkar dalam pembentukan kepemimpinan pada anggota DPRD Kota Malang, pada dasarnya dilakukan karena partai politik sebagai elemen penting dalam kemajuan dan berjalannya suatu tatanan maupun sistem pemerintahan suatu daerah khususnya Kota Malang yang saat ini sedang berkembang baik di bidang pembangunan maupun sumber daya manusia. Hal tersebut dinilai amatlah vital karena partai politik merupakan agen-agen bagi lahirnya seorang pemimpin yang menduduki jabatan strategis dalam pemerintahan. Sejalan dengan itu maka partai politik wajib mampu membentuk jiwa kepemimpinan yang cakap maka akan mampu membawa nama pemerintahan dan daerahnya ke arah yang lebih maju.

Penelitian ini adalah penelitian yang berbasis pada pendekatan kualitatif, dimana penelitian dilakukan di Kota Malang, khususnya di Dewan Pimpinan Daerah Partai Golkar. Untuk mempermudah dalam mengambil data serta mengolahnya hingga menjadi sebuah kesimpulan maka fokus penelitian yang ditetapkan adalah peran DPD partai Golkar dalam pembentukan jiwa kepemimpinan pada anggotanya di DPRD, mengetahui sejauh mana dampak kepemimpinan partai Golkar terhadap pembentukan jiwa kepemimpinan pada anggota DPRD Kota Malang.

Secara garis besar berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan sesuai dengan fokus yang telah ditetapkan, maka penulis menyimpulkan bahwa peran DPD Partai Golkar dalam pembentukan jiwa kepemimpinan pada anggota DPRD sudah sesuai dengan apa yang diatur dalam AD/ART Partai Golkar dan UU No. 2 Tahun 2011 tentang partai politik.

Dalam realisasinya peran partai politik sangatlah signifikan dalam membentuk jiwa kepemimpinan, karakter kepemimpinan dan meningkatkan kualitas anggota. Dijelaskan pula dampak kepemimpinan partai Golkar Kota Malang dalam pembentukan jiwa kepemimpinan anggota DPRD yang berasal dari partai Golkar yaitu terjadinya komunikasi dua arah yang lebih baik diantara anggota dewan dan masyarakat, anggota dewan mampu dan bisa lebih tanggap terhadap aspirasi rakyat mampu menampung apapun aspirasi dari warga masyarakat demi mencapai kemajuan Kota Malang. Faktor penghambat : apapun yang berbau politik itu cukup mahal, dan perlu dana yang cukup namun pada kenyataannya dana untuk kegiatan politik amatlah terbatas. Faktor pendukung: partai Golkar Partai yang mandiri, struktur organisasi yang tertib, kualitas kader yang mantap, partai yang berpengalaman dengan situasi dan kondisi apapun. Saran dalam penelitian ini yaitu perlu dioptimalkan kembali sistem yang ada dalam peningkatan dan pembentukan kualitas jiwa kepemimpinan seperti lebih

memperhatikan proses rekrutmen, lebih meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan jiwa kepemimpinan, serta lebih diperketat dalam melakukan kontrol dan evaluasi terhadap anggota dewan.



SUMMARY

Simun Galih Ragasiwi, 2012, **The Role of Political Parties in the establishment of the Leadership Member of DPRD (Study on the DPD of the Golkar Party of Malang)**, Supervisor : Dr. Suryadi, MS., Co-Supervisor : Farida Nurani, S.Sos., M.Si.

Research on the role of the Golkar political party leadership in the establishment of the Malang city DPRD members, is basically done by political parties as an important element in the progress and the passage of an order or system of governing a particular area of Malang City which is currently being developed both in the development and human resources subject. It is considered very vital because political parties are agents for the emergence of a leader who occupy strategic positions in government. In line with the then political parties must be able to form a competent leadership it will be able to carry the name of local government and towards a more forward.

This study was based on a qualitative approach, where the study was conducted in the city of Malang, especially in the DPD Golkar Party. To facilitate the taking of data and process it to be a conclusion of the research focus is the role assigned DPD Golkar party leadership in the formation of its members in Parliament, and to determine the extent of the impact of leadership on the formation of the Golkar party leadership in Malang legislators.

Broadly based on the results of research that has been described and in accordance with a predetermined focus, the authors conclude that the role of DPD in the formation of the Golkar Party leadership to the members of parliament are in accordance with what is stipulated in the AD/ART of Golkar Party and the UU No. 2 Tahun 2011 on political parties.

In fact, the role of political parties are very significant in building the spirit of leadership, character and leadership to improve the quality of the member. Further more explained the impact of the Golkar Party Malang region leadership in the character building of the leadership to the DPRD member from Golkar party, specifically the two-way communication is better between the board and community members, board members are able and can be more responsive to the aspirations of the citizens, able to accommodate all the aspirations of citizens in order to achieve progress of Malang. Inhibitory factor: anything related to politics is quite expensive, and need sufficient funds but in reality the funds for political activities is very limited. Supporting factors: the Golkar Party is an independent party, having an orderly organizational structure, a solid cadre of quality, experienced party under any circumstances. Suggestions in this research that need to be more optimized in the enhancement of existing systems and the establishment of the quality of leadership as much attention to the recruitment process, further enhancing the process of training and leadership development, and further tightened the control and evaluation of board members.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan ridho dan hidayah-Nya akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Umat Islam Nabi Besar Muhammad SAW yang dengan jiwa sucinya penuh pengorbanan dan keikhlasan telah membimbing dan menuntun umatnya ke jalan yang penuh dengan cahaya ilmu yang diridhoi oleh Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERAN PARTAI POLITIK DALAM PEMBENTUKAN KEPEMIMPINAN PADA ANGGOTA DPRD (Studi Pada Dewan Pimpinan Daerah Partai Golkar Kota Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

2. Bapak Dr. M.R. Khairul Muluk, S.Sos, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik dan Bapak Drs. Minto Hadi, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik.
3. Bapak Dr. Suryadi, MS. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Farida Nurani, S.Sos, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing, mengarahkan, dan menasehati penulis.
4. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Publik Universitas Brawijaya Malang yang telah mengajar, mendidik, dan membagi ilmunya kepada penulis selama ini.
5. Bapak Ir. Sofyan Edi Jarwoko. Selaku Ketua Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Partai Golongan Karya Kota Malang.
6. Bapak Muriman, SH. Selaku Kepala Bidang Tata Usaha Sekretariat Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang. Bapak Ismuhadi, selaku sekretaris Tata Usaha Kantor Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang.
7. Ayahanda Simun, dan Ibunda Mukinah, serta Ely Sujarwati, kedua orangtua, serta kakak penulis. Terimakasih atas motivasi, dukungan juga semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tidak terhingga dan doa yang tidak pernah henti terucap. Serta seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungannya baik berupa moril maupun materil.

8. Putri Maulidiyah terima kasih selama ini sudah membantu memberikan semangat dan motivasi dalam membantu mengerjakan dan sampai skripsi ini bisa terselesaikan.

9. Para sahabat dan teman-teman S1 Administrasi Publik khususnya angkatan 2008 yang telah bersedia membantu dan atas segala dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.



Malang, Juli 2012

Simun galih Ragasiwi

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Partai Politik.....	11
1. Partai Politik	11
2. Fungsi dan Tugas Partai Politik.....	13
3. Sistem Kepartaian.....	18
B. Sejarah Partai Golkar	22
C. Kepemimpinan	29
1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	29
2. Teori Peran	32
3. Teori Kepemimpinan.....	33
D. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	38
1. Pengertian	38
2. Fungsi DPRD.....	39
3. Tugas dan Wewenang DPRD	40
4. Keanggotaan	42
5. Alat Kelengkapan dan Sekretariat	43



BAB III METODE PENELITIAN44

A. Jenis Penelitian	44
B. Fokus Penelitian.....	46
C. Lokasi dan Situs Penelitian.....	47
D. Jenis dan Sumber Data.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Instrumen Penelitian	50
G. Analisis Data.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....54

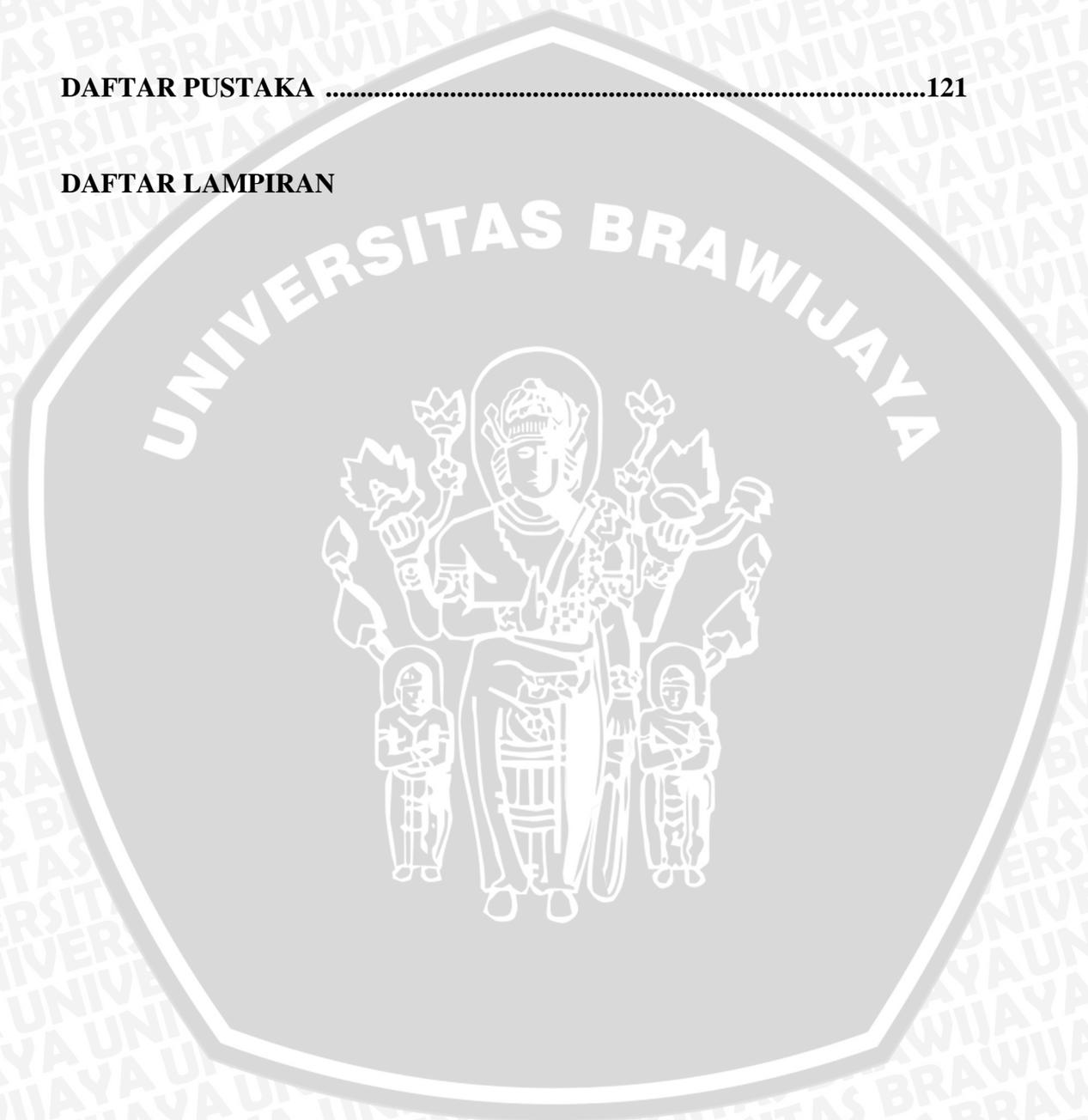
A. Gambaran Umum Kota Malang.....	54
1. Sejarah Singkat Kota Malang.....	57
2. Kondisi Geografis	61
3. Kondisi Wilayah dan Jumlah Penduduk	62
B. Partai Golongan Karya.....	63
1. Tujuan, Fungsi, dan Tugas Partai Golongan Karya.....	63
2. Visi dan Misi Partai Golongan karya.....	65
3. Ideologi/ <i>Platform</i> Partai Golongan Karya	71
4. Sekilas tentang Partai Golkar/DPD Partai Golkar Kota Malang	77
C. Penyajian Data fokus Penelitian	82
1. Peran DPD Partai Golkar Kota Malang Dalam Pembentukan Kepemimpinan Pada Anggotanya di DPRD	82
a. Kebijakan Dalam Rekrutmen	83
b. Pelatihan dan pengembangan Terhadap anggota di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	88
c. Kontrol terhadap anggotanya yang berada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.....	92
2. Dampak kepemimpinan Partai Golkar terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	93
D. Analisis dan Interpelasi Data	96
1. Peran DPD Partai Golkar Kota Malang Dalam Pembentukan Kepemimpinan Pada Anggotanya di DPRD	96
a. Kebijakan Dalam Rekrutmen	96
b. Pelatihan dan pengembangan Terhadap anggota di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.....	102
c. Kontrol terhadap anggotanya yang berada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	107
2. Dampak kepemimpinan Partai Golkar terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.....	110



BAB V PENUTUP	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran	119

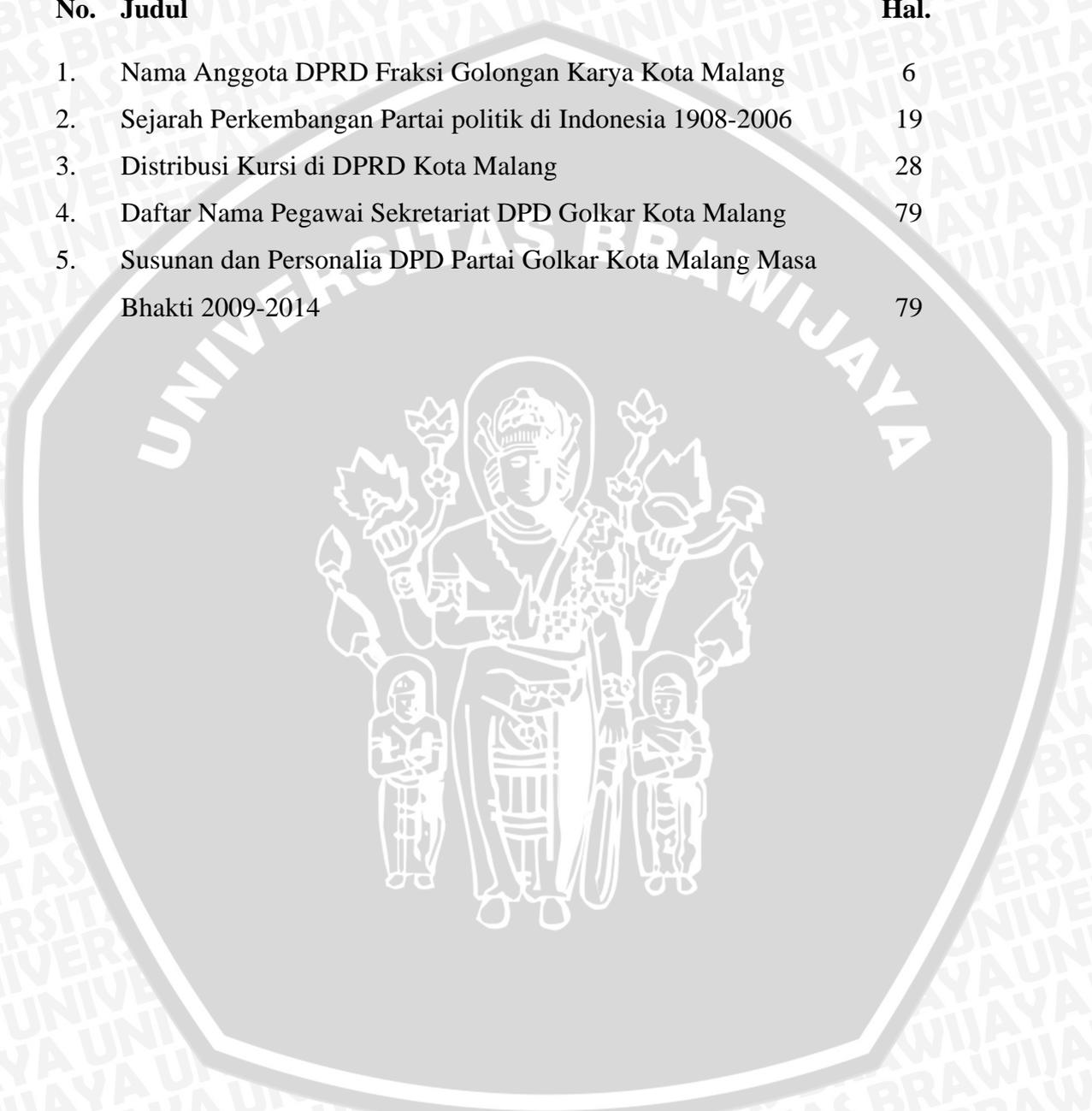
DAFTAR PUSTAKA	121
-----------------------------	------------

DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1.	Nama Anggota DPRD Fraksi Golongan Karya Kota Malang	6
2.	Sejarah Perkembangan Partai politik di Indonesia 1908-2006	19
3.	Distribusi Kursi di DPRD Kota Malang	28
4.	Daftar Nama Pegawai Sekretariat DPD Golkar Kota Malang	79
5.	Susunan dan Personalia DPD Partai Golkar Kota Malang Masa Bhakti 2009-2014	79



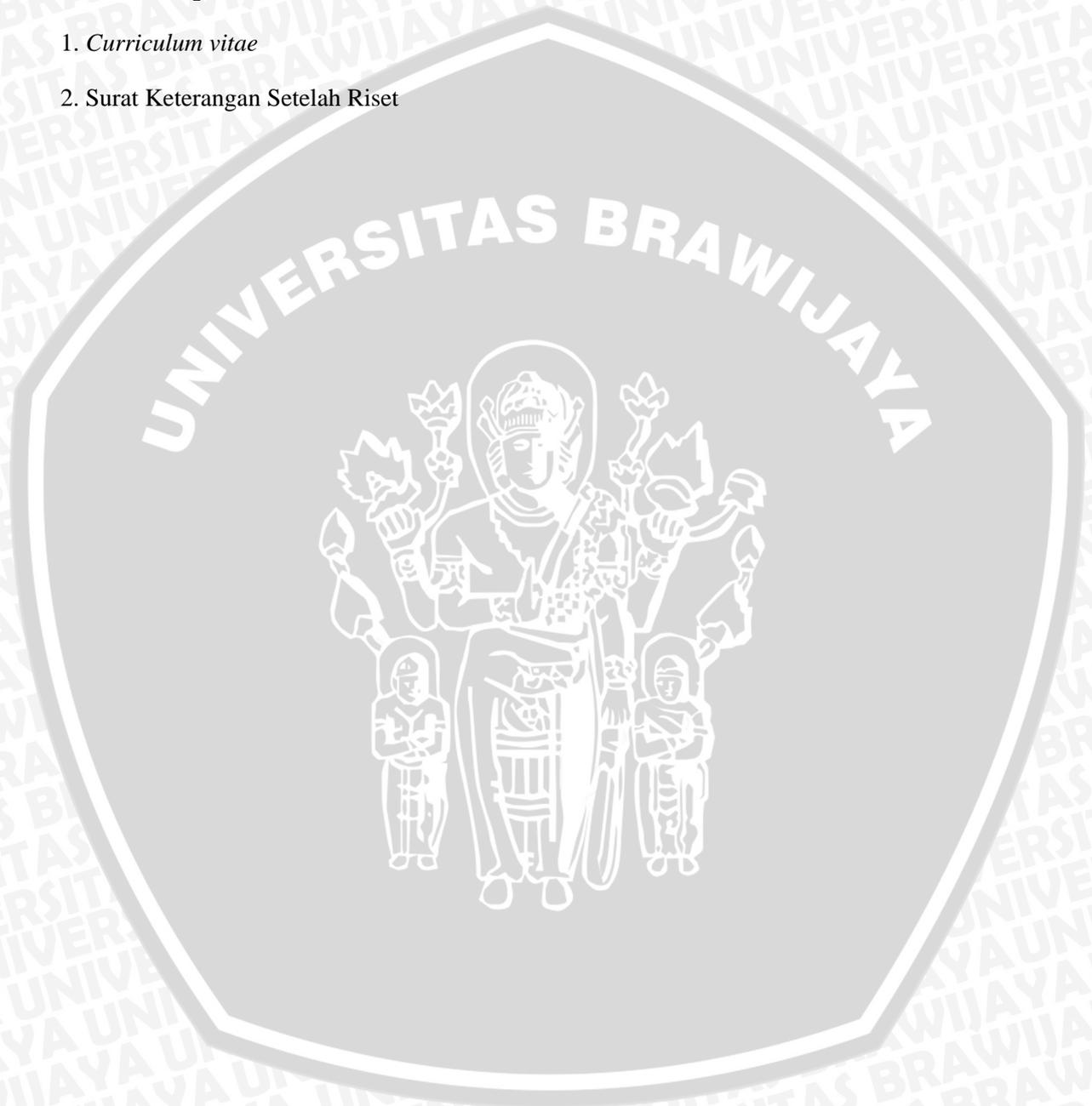
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1.	Analisis Miles dan Huberman	53
2.	Peta Kota Malang	55
3.	Lambang Kota Malang	56
4.	Kantor DPD Partai Golkar Kota Malang	78
5.	Kantor DPD Partai Golkar Kota Malang	78
6.	Struktur Organisasi DPD Partai Golkar Kota Malang	81
7.	Tahapan Menjadi Pengurus Partai Politik	101



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Hal.
1.	<i>Curriculum vitae</i>	
2.	Surat Keterangan Setelah Riset	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Degradasi kepemimpinan yang terjadi di kalangan anggota legislatif atau Dewan Perwakilan Rakyat maupun Dewan Perwakilan Rakyat Daerah telah dirasakan sejak lama bahkan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kian hari kian cenderung kehilangan kepercayaan oleh publik dikarenakan ketidakmampuannya untuk menempatkan kepentingan rakyat di atas kepentingan sendiri atau golongannya. Hal tersebut meskipun secara tidak langsung berdampak terhadap hilangnya kepercayaan publik pada partai politik, efek domino ini juga muncul akibat kekecewaan yang meluas yang terjadi pada partai politik. Yang menjadi harapan publik bahwa partai politik bukan hanya dapat menjadi suatu agen demokratisasi tetapi juga mampu menjadi institusi yang dapat memperjuangkan kepentingan publik yang terlihat sekarang ternyata menjadi semakin jauh dari kenyataan.

Dikaitkan pula dalam sistem pemerintahan Indonesia, yang disebut sebagai lembaga perwakilan rakyat yang terbagi atas Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota. Secara sepintas, gambaran struktur dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah hampir tidak berbeda dengan Dewan Perwakilan Rakyat RI-Pusat. Seperti halnya di Dewan Perwakilan Rakyat RI-Pusat dalam Dewan Perwakilan Rakyat Daerah juga terdapat anggota, fraksi, komisi, panitia, berikut sekretariat



dewan yang membantu tugas sehari-hari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Tetapi apabila mengkaji mengenai fungsi dan kedudukannya sesuai dengan ketentuan undang-undang, maka di situlah letak perbedaan antara Dewan Perwakilan Rakyat RI-Pusat dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Ruang lingkup fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terbatas hanya pada daerah dimana Dewan Perwakilan Rakyat Daerah tersebut berbeda begitu pula mengenai fungsinya, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mencakup seluruh kepentingan rakyat dan Negara Indonesia, sedangkan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah hanya terbatas pada daerah yang diwakilinya. Apabila kita meninjau mengenai cara kerjanya, maka anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah membawa konsekuensi positif, sebab dengan jumlah anggota yang sedikit memungkinkan untuk tetap terpeliharanya kontak dan komunikasi yang lebih dekat dan cepat dengan masyarakat, terutama di dalam mengomentari kebutuhan atau masalah yang sedang dihadapi masyarakat dalam suatu wilayah tertentu.

Dengan berkaca dari hal tersebut, belum dapat dikatakan maksimal atau dapat melayani masyarakat dengan baik misalnya saja ketidakpuasan warga dan pemangku kepentingan terhadap kegagalan dalam penegakan hukum cenderung semakin luas dan melahirkan krisis kepercayaan kepada lembaga-lembaga penegak hukum seperti Kepolisian, Pengadilan, dan Kejaksaan. Proses penegakan hukum di daerah dinilai oleh para pemangku kepentingan semakin tidak serius, tidak jujur, dan tidak adil. Sebagai akibatnya lembaga penegakan

hukum tersebut dinilai oleh para pemangku kepentingan di daerah sebagai lembaga yang paling tidak dipercaya.

Krisis kepercayaan publik juga terjadi pada DPRD, Partai Politik, dan lembaga non-pemerintah lainnya seperti LSM. Kecenderungan mereka menempatkan kepentingannya di atas kepentingan publik telah membuat lembaga-lembaga tersebut semakin kehilangan kepercayaan publik. Krisis kepercayaan ini dapat mengikis legitimasi dan dukungan sosial yang dimiliki oleh lembaga-lembaga tersebut menjadi lembaga yang gagal.

Mengamati berbagai temuan seperti yang disebut di atas, pemerintah daerah di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan dan masalah dalam perbaikan kinerja tata pemerintahan. Walaupun secara individual masing-masing propinsi dan kabupaten/kota di Indonesia memiliki prestasi dan kelemahan sendiri, namun secara umum kebanyakan pemerintah propinsi dan kabupaten/kota masih menghadapi berbagai masalah mendasar yang relatif sama.

Untuk menjadi organisasi sosial yang kuat, perlu ada gerakan sosial yang menarik empati masyarakat. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang sebagai lembaga aspirator dan artikulator warga masyarakat Kota Malang khususnya juga memiliki persoalan yang harus diselesaikan. Kemampuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang untuk melaksanakan fungsinya mengembangkan perilaku demokratis sangat ditentukan oleh kualitas anggota dewan secara keseluruhan. Karakteristik tersebut dapat dilihat dalam aspek demografis dimana terdapat dinamika penduduk yang cukup tinggi sehingga

tingkat kepadatannya cukup tinggi. Dengan adanya aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap perkembangan politik pada masyarakat.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan dalam hal ini untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik di dalam maupun di luar lingkungan institusi pemerintahan. Dengan demikian dibutuhkan pemimpin yang mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berfikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi, serta membawa ke perubahan yang tiada henti-hentinya atau terus menerus dengan pengelolaan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap orang yang berada dalam lingkup organisasi tersebut merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal tersebut bisa terlihat dari keberhasilan pelaksanaan manajemen partai politik terutama dalam mencapai visi dan misi, tujuan dan sasaran organisasi banyak dipengaruhi oleh efektivitas koordinasi pada tingkat Dewan Pimpinan Pusat, Dewan Pimpinan Daerah dan Dewan Pimpinan Cabang. Di samping itu kemampuan, loyalitas, keuletan, moralitas, dan militansi seorang kader sangat diperlukan bahkan menjadi syarat utama untuk menjadi pimpinan/pengurus partai. Kader partai yang akan dibina tidak hanya dipersiapkan dalam kepemimpinan partai politik, tetapi kader dalam segala lini, termasuk memimpin di masyarakat dan dalam pemerintahan.

Sejak didirikan hingga saat ini, Partai Golongan Karya merupakan pilar utama dalam membentuk sistem politik nasional, termasuk menentukan suksesi

kepemimpinan nasional hingga saat ini, sebagai *mainstream* utama politik nasional, Golkar sukses membentuk keseimbangan strategis dan mendudukkan Golkar sebagai pemain kunci (bandul) dalam setiap langgam permainan. Lahir atas kebutuhan dan kebuntuan sistem demokrasi terpimpin serta sebuah harapan untuk menciptakan sistem kepartaian yang efektif, Golkar memiliki kiprah yang cemerlang, lepas dari perdebatan kelahiran serta dominasinya dimasa lalu.

Kini, di tengah riuh rendah gema politik, peran Partai Golkar semakin kentara dalam pembentukan mekanisme politik di semua level kebijakan politik. Mengakar laksana simbol beringin yang kokoh. Dan, kiprah inilah yang kini harus dipelihara sebagai kesuksesan *affirmative* menuju kesuksesan kognitif. Dengan jaringan yang dimiliki, partai Golkar bahkan mampu menjangkau simpati permanen yang secara 'samar' melahirkan banyak konstituen ideologis hingga sekarang ini tentu bukan pekerjaan mudah dan murah. Dibutuhkan konsistensi, keuletan, keterampilan politik untuk dapat mencapai itu. Meski, Golkar merupakan partai politik yang memiliki persebaran suara yang relatif merata, namun tak cukup dengan itu, suksesi kepemimpinan nasional dapat dicapai.

Keunggulan disisi jaringan, sebaran dukungan (konstituen), sumber pendanaan hingga jaringan internasional pada saat ini mulai dimodifikasi yang kesemuanya harus terukur dalam mengoptimalkan rasionalitas suara publik sebagai ukuran dasar untuk meraih simpati. Maka dengan kecakapan politik yang selama ini telah dicapai Golkar, jalan menuju proses pemilihan kepala daerah maupun anggota dewan merupakan ujian bagi kualitas partai.

Ini sekaligus untuk memantapkan keunggulan kompetitif Golkar yang telah menakhodai bangsa ini hingga mencapai banyak perubahan, termasuk didalamnya perubahan pada kultur politik (*political culture*), dan sekali lagi untuk mengapresiasi peran partai Golkar kita perlu mendukung secara positif harapan besar partai Golkar dalam ruang-ruang demokratis.

Pencapaian ini mulai terlihat dari Pilkada Kota Malang tahun 2009 lalu Partai Golkar ini *finish* di posisi ke tiga di bawah Partai Demokrat dan Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan yang hanya mendapatkan 5 (lima) jatah kursi dari 45 kursi yang ada di DPRD Kota Malang dan para anggota Dewan tersebut memiliki masa bakti antara tahun 2009-2014 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1
Nama Anggota DPRD dari Partai Golkar Kota Malang
Masa Bakti 2009-2014

NO	Nama anggota DPRD	Jabatan di DPRD
1	Dra. Hj. SITI MAIMUNAH SAM'UN, SH. M. AG.	Wakil Ketua Komisi A
2	Prof. Dr. H. BAMBANG SATRIYA, SH. MH	Ketua Komisi B
3	Ir. SOFYAN EDI JARWOKO	Anggota Komisi B
4	Drs. Ec. HEALTHY LUKISTIONO, SE. M.Si	Anggota Komisi C
5	RAHAYU SUGIARTI, S.Sos.	Anggota Komisi D

Sumber : malangkota.go.id, 2012

Pencapaian tersebut tidak terlepas dari peranan yang dimainkan oleh ketua DPD Partai Golkar Kota Malang Ir. Sofyan Edi Jarwoko yang menjabat sebagai Anggota Komisi B, dan juga sekaligus menjabat sebagai Ketua Badan Kehormatan DPRD Kota Malang yang terlihat cukup cakap dalam memimpin dan

mengembangkan partai hingga menghasilkan anggota dewan dan kader yang berkompeten dan mampu menanamkan jiwa kepemimpinan yang baik.

Dalam menyerap dan menyikapi aspirasi dari bermacam-macam karakter dan kalangan masyarakat yang beragam diperlukan kualitas anggota dewan yang cakap dan tinggi tidak terkecuali anggota dewan yang ada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Malang yang pada saat ini nampak masih dalam tahap pembangunan baik pembangunan Sumber Daya Manusia maupun dalam Pembangunan daerahnya itu sendiri. Mengingat penting dan krusialnya suatu gaya dan jiwa kepemimpinan yang ada pada diri seseorang dalam kaitannya dengan motivasi kerja pada anggota dewan dan pegawai lainnya, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dewan Perwakilan Daerah Partai Golongan Karya serta Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut,

1. Bagaimana peran partai politik khususnya Partai Golongan Karya dalam pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang ?
2. Sejauh mana dampak kepemimpinan Partai Golongan Karya Kota Malang terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana peranan partai politik khususnya Partai Golongan Karya dalam pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis sejauh mana dampak kepemimpinan Partai Golongan Karya terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Dewan Pimpinan Daerah Partai Golkar dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang, yaitu sebagai salah satu informasi untuk mengetahui peranan suatu partai politik terhadap partisipasi dalam pemerintahan, dan mengetahui pula peran dan pengaruh dari partai politik dalam pembentukan kepemimpinan terhadap anggota dewan yang ada di DPRD Kota Malang.

2. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan perbandingan dalam perbendaharaan kepustakaan serta dapat dipakai sebagai referensi rekan-rekan mahasiswa yang akan melakukan penelitian serupa.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui secara garis besar yang dideskripsikan dalam penulisan skripsi ini, maka hal ini dapat dilihat dalam sistematika pembahasan yang merupakan susunan keseluruhan skripsi ini secara singkat.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah yaitu degradasi kepemimpinan terhadap anggota Dewan Perwakilan Rakyat terutama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan. Bab ini merupakan pengantar yang akan memudahkan untuk memahami bab-bab selanjutnya.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang tinjauan pustaka yang berisikan teori-teori, konsep ataupun pendapat-pendapat ilmuwan serta peraturan perundang-undangan yang ada relevansinya terhadap peran partai politik dalam membentuk jiwa kepemimpinan pada anggota DPRD

BAB III : METODE PENELITIAN

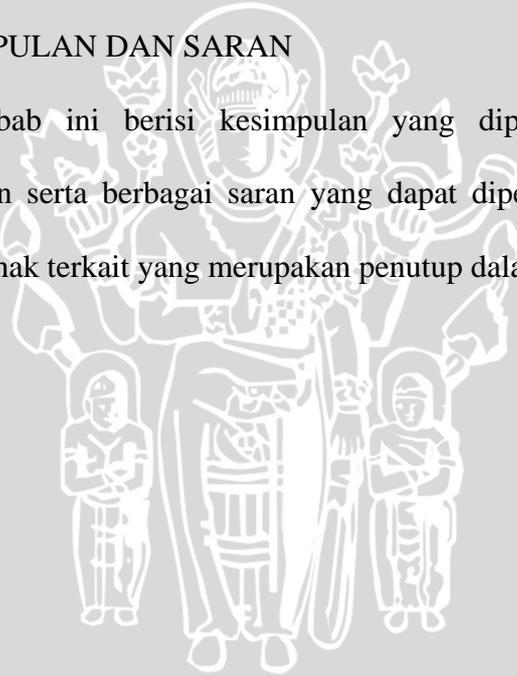
Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menampilkan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori yang mendukung.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berbagai saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait yang merupakan penutup dalam skripsi ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Partai Politik

1. Partai Politik

Partai politik merupakan keharusan dalam kehidupan politik *modern* yang demokratis. Sebagai suatu organisasi, partai politik secara ideal dimaksudkan untuk mengaktifkan dan memobilisasi rakyat, mewakili kepentingan tertentu, memberikan jalan kompromi bagi pendapat yang saling bersaing, serta menyediakan secara sukses kepemimpinan politik secara absah dan damai.

Karena itu partai politik menurut Amal (1999:15) dapat di definisikan sebagai berikut: “Suatu kelompok yang mengajukan calon-calon bagi jabatan publik atau dipilih oleh rakyat sehingga dapat mengontrol dan mempengaruhi tindakan-tindakan pemerintah”. Menurut Hagopiah yang dikutip oleh Amal (1999:15), Partai Politik adalah: Suatu organisasi yang dibentuk untuk mempengaruhi bentuk dan karakter kebijaksanaan publik dalam rangka prinsip-prinsip dan kepentingan ideologis tertentu melalui praktek kekuasaan secara langsung atau partisipasi rakyat dalam pemilihan.

Berdasarkan batasan tersebut diatas, tampak jelas bahwa basis sosiologis suatu partai adalah ideologi dan kepentingan yang diarahkan pada usaha-usaha untuk memperoleh kekuasaan. Tanpa kedua elemen tersebut partai sepertinya tidak akan mampu mengidentifikasi dirinya dengan para pendukungnya.

Partai politik di Indonesia secara terbuka di mulai sejak Orde Lama yaitu sejak Pemilu pertama Indonesia pada tahun 1955. Namun sejak saat itu penguasa Orde Lama mempunyai sikap yang sejatinya anti Partai Politik, oleh karena itu diusahakan adanya penyederhanaan kepartaian awal tahun 1960-an menjadi sepuluh Partai G-30 S/PKI usaha penyederhanaan Partai Politik ini masih terus berlanjut dengan adanya fusi Partai Politik oleh penguasa Orde Baru yang dilaksanakan pada awal 1973 yang menghasilkan 3 Partai Politik yaitu Golkar, PDI, dan PPP.

Fusi 1973 ini menyatakan tidak memuaskan penguasaan Politik Orde Baru karena sudah tidak lagi dianggap memadai dengan alasan jumlah Partai Politik bukanlah satu-satunya fokus penting dalam proses penyederhanaan kehidupan politik karena Partai Politik masih bisa terlibat dalam konflik politik yang dianggap dapat membahayakan kestabilan politik. Konflik politik pada Pemilu 1982 dapat dianggap merupakan faktor utama bagi perlunya penyederhanaan konflik politik yang hebat diantara mereka. Oleh karena itu diadakan fusi 1985 dengan menetapkan Pancasila sebagai salah satu-satunya asas dengan ditetapkan UU NO. 2 thn 1999 tentang Partai Politik tidak berlaku lagi. Namun Pancasila sebagai satu-satunya asas setiap Partai Politik yang dianut.

Klasifikasi Partai Politik

Menurut Budiardjo (1999:166), partai politik dapat di kalsifikasikan menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Partai Massa, yaitu partai yang mengutamakan jumlah massa sebagai keunggulannya.

2. Partai Kader, yaitu partai yang mementingkan ketaatan organisasi dan kualitas anggota sebagai keunggulannya.
3. Partai Perlindungan, (*patronage party*), yaitu partai yang lebih mementingkan kemenangan dalam pemilu karena kekuatan dana, sementara kualitas calon wakil dan sebagainya kurang menjadi pertimbangan serta tidak mempunyai aturan ketat terhadap anggotanya.
4. Partai Ideologi (*pragmatic party*), yaitu partai yang mengutamakan perjuangan pandangan hidup (ideologi) yang digariskan oleh kebijakan pimpinan partai.

Pengetahuan terhadap klasifikasi ini sangat penting, sebab hal ini dapat menjadikan para konsisten (para pemilih) dapat memilih partai yang akan dicoblos secara ikhlas berdasarkan hati nurani (objektif-rasional) dan tidak semata-mata atas dasar perasaan (subjektif-emosional) serta memilih atas dasar kesadaran.

2. Fungsi dan Tugas Partai Politik

Fungsi utama partai politik ialah mencari dan mempertahankan kekuasaan guna mewujudkan program-program yang disusun berdasarkan ideologi tertentu, namun ada beberapa fungsi dari partai politik menurut Budiardjo (2002 : 163) dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Partai sebagai Sarana Komunikasi Politik

Salah satu tugas dari partai politik adalah menyalurkan aneka ragam pendapat dan partisipasi masyarakat juga mengaturnya sedemikian rupa sehingga kesimpangsiuran dalam masyarakat berkurang, dimana pendapat

dan aspirasi itu di olah dan dirumuskan dalam bentuk yang teratur, proses ini dinamakan “perumusan kepentingan” (*interest articulation*). Semua kegiatan itu dilakukan oleh partai. Partai politik selanjutnya merumuskannya sebagai usul kebijaksanaan. Usul kebijaksanaan ini dimasukkan dalam program partai untuk diperjuangkan atau disampaikan kepada pemerintah agar dijadikan kebijakan umum (*public policy*). Dengan demikian tuntutan dari kepentingan masyarakat disampaikan kepada pemerintah melalui partai politik. Di lain pihak partai politik berfungsi juga untuk memperbincangkan dan menyebarluaskan rencana-rencana dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah. Dengan demikian terjadi arus informasi serta dialog dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas, di mana partai politik memainkan peranan sebagai penghubung antara yang memerintah dan yang diperintah, antara pemerintah dan warga masyarakat.

b. Partai sebagai Sarana Sosialisasi Politik

Partai politik juga mempunyai peranan sebagai sarana sosialisasi politik (*instrument of political socialization*). Sosialisasi politik juga mencakup proses melalui mana masyarakat menyampaikan norma-norma dan nilai-nilai dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dalam hubungan ini, partai politik berfungsi sebagai salah satu sarana sosialisasi politik. Dalam usaha menguasai pemerintahan melalui kemenangan dalam pemilihan umum, partai harus memperoleh dukungan seluas mungkin. Untuk itu partai berusaha menciptakan “*image*” bahwa ia memperjuangkan kepentingan umum. Proses sosialisasi politik diselenggarakan melalui

ceramah-ceramah penerangan, kursus kader, kursus penataran dan sebagainya.

c. Partai Politik sebagai Sarana Pengatur Konflik (*conflict management*)

Dalam suasana demokrasi persaingan dan perbedaan pendapat dalam masyarakat merupakan soal yang wajar. Jika sampai terjadi konflik, partai politik berusaha mengatasinya. Dalam praktek politik sering dilihat bahwa fungsi-fungsi tersebut diatas tidak dilaksanakan seperti yang di harapkan. Misalnya informasi yang diberikan justru menimbulkan kegelisahan dan perpecahan dalam masyarakat, yang dikejar bukan kepentingan nasional akan tetapi kepentingan partai yang sempit dengan akibat pengkotakan politik atau konflik tidak diselesaikan, akan tetapi malahan dipertajam.

d. Partai Politik sebagai Sarana Rekrutmen Politik

Partai politik juga berfungsi untuk mencari dan mengajak orang yang berbakat untuk turut aktif dalam kegiatan politik sebagai anggota partai (*political recruitment*). Dengan demikian partai turut memperluas partisipasi partai. Caranya ialah melalui kontak pribadi, persuasi dan lain-lain. Juga diusahakan untuk menarik golongan muda untuk di didik menjadi kader yang di masa mendatang akan mengganti pimpinan yang lama (*selection of leadership*).

Dalam kajiannya setiap partai politik haruslah bertanggung jawab terhadap anggota partai politik/kader tersebut yang terpilih menjadi anggota dewan dan mendududki posisi strategis dalam parlemen. Partai politik tersebut haruslah

mampu dan cakap dalam berperan menjalankan tugasnya sebagai agen-agen pembentuk dan pencetak kader yang memiliki kualitas SDM yang baik dan memiliki sifat kepemimpinan yang kuat, sehingga nantinya kader tersebut pada saat menjabat sebagai wakil rakyat di dalam suatu institusi pemerintahan pusat maupun daerah mampu menjalankan tugasnya dengan baik, dan mampu menjadi seorang wakil rakyat yang amanah. Dengan disebabkan oleh hal tersebut maka partai politik harus ada *action* nyata yang terjadi di lapangan dan benar-benar sesuai dengan apa yang telah diatur sebelumnya dalam partai politik tersebut, sebagai contoh :

1. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh partai politik dalam meningkatkan kapasitas seorang kadernya dan untuk tetap menjaga kualitas kader, Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (2008) sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah

ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

2. Kontrol dan evaluasi dari partai politik pada anggota/kader yang berada di DPRD, Menurut Fisher, Schoenfeldt dan Shaw dalam Mangkunegara (2005) evaluasi kinerja merupakan suatu proses dimana kontribusi pegawai terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu. GT. Milkovich dan Bourdreau mengungkapkan bahwa evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Meggison pada Mangkunegara (2005) mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Andew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun

sesuatu (barang). Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:105) yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

3. Sistem Kepartaian

Sistem kepartaian merupakan suatu mekanisme interaksi antar Partai dalam sebuah sistem karena tujuan utama Partai Politik adalah untuk mencari dan mempertahankan kekuasaan dalam rangka mewujudkan program yang disusun berdasarkan ideologi tertentu. Maka untuk merealisasikan program tersebut, partai-partai politik yang ada berinteraksi dalam suatu sistem kepartaian.

Secara klasik, menurut Maurice Duverger dalam Budiardjo (2002 : 163) menyebutkan ada tiga sistem partai yang dapat mewujudkan interaksi antar partai. Ketiga sistem tersebut ialah *one party system* (sistem satu partai), *two party system* (sistem dua partai), serta *multy party system* (sistem banyak partai). Sistem satu partai maksudnya hanya ada satu partai, seperti Partai Komunis di China. Sistem dua partai ialah bahwa ada dua partai dalam Pemilu, seperti Partai Republik dan Demokrat di Amerika Serikat. Sedangkan sistem banyak partai, Pemilu diikuti oleh lebih dari lima partai seperti di Indonesia.

Mengenai perbedaan ideologi dalam masyarakat. Masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai kelompok, baik itu kelompok suku, kelompok agama maupun kelompok kerja. Setiap kelompok memiliki ideologi yang berbeda pula. Dari segi agama saja misalnya: ada yang berideologi islam, ada yang berideologi Kristen, dan ada juga yang berideologi nasionalis.

Tabel 2 :
Sejarah Perkembangan Partai Politik Indonesia 1908-2006

Periode Pemerintahan	Sistem Pemerintahan	Sistem Kepartaian
1908-1942	Zaman Kolonial	Sistem Multi Partai
1942-1945	Zaman Pendudukan Jepang	Partai Politik dilarang
17 Agustus 1954-1959	Zaman Demokrasi Parleментар A. Masa Perjuangan	
17 Agustus-14 November 1945	1. Sistem Presidensial, UUD 1945	Satu partai PNI
14 November 1945- Agustus 1949	2. Sistem Parleментар, UUD 1945	Sistem Multi-partai
1949-1950	3. Sistem Parleментар, UUD RIS	Sistem Multi-partai
1950-1955	B. Masa Pembangunan (Building Nation) 1. Sistem Parleментар, UUD 1950	Sistem multi partai Pemilu 1955 Menghasilkan 27 Partai dan 1 perorangan yang memperoleh kursi di DPR
1955-1959	2. Sistem Parleментар, UUD 1950	Sistem multi-partai.
1959-1965	Demokrasi Terpimpin, UUD 1945 1. 1959	Maklumat pemerintah 3 November 1945 dicabut. Diadakan penyederhanaan partai sehingga hanya ada 10 partai yang diakui : PKI,

		PNI, NU, Partai Katolik, Partindo, Parkindo, Partai Murba, PSII arujdi, IPKI dan Partai Islam Perti. Masyumi dan PSI dibubarkan pada tahun 1960.
	2. 1960	Dibentuk Front Nasional yang mewakili kekuatan politik. PKI masuk berdasarkan prinsip Nasakom. ABRI masuk lewat IPKI.
1965-1998	Demokrasi Pancasila; UUD 1945	
	1. 1966	PKI dan Partindo dibubarkan.
	2. 27 Juli 1967	Konsensus Nasional a.i 100 anggota DPR diangkat.
	3. 1967-1969	Eksperimen dwi partai dan dwi group dilakukan beberapa kabupaten di Jawa Barat, namun dihentikan pada awal 1969.
	4. 1971	Pemilu dengan 10 Partai
	5. 1973	Penggabungan partai menjadi 3 yaitu : Golkar, PDI. PPP
	6. 1977, 1982, 1987, 1992, dan 1997	Pemilu hanya diikuti oleh tiga partai orsospol (sistem multi partai terbatas) PPP, Golkar, PDI.
	7. 1982	Pancasila satu-satunya asa
	8. 1984	NU Khittah
	9. 1996	PDI pecah
1998 (21 Mei)...	Reformasi, UUD 1945 yang di amandemen	Kembali ke sistem multi partai
	1. 1999 (Juni)	Pemilu dengan 48 partai; 21 partai masuk DPR.
	2. 2004 (April)	Pemilu dengan 24 partai ;

	7 partai masuk DPR yaitu Partai Golkar, PDIP, PKB, PPP, Partai Demokrat, PKS dan PAN.
3. 2009 (April)	Pemilu dengan 38 partai dan 6 partai lokal untuk provinsi NAD.

Sumber : Miriam Budiardjo, "Partisipasi dan Partai Politik" dalam Dasar-dasar ilmu politik (2008: 455-457). *untuk tahun 2009 diedit oleh penulis dengan sumber data dari www.kpu.go.id

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan partai politik di Indonesia mengalami pasang surut sesuai dengan rezim yang berkuasa saat itu. Berikut ini berbagai peraturan tentang partai politik yang pernah berlaku di Indonesia :

1. Maklumat pemerintah tanggal 3 November 1945 tentang kebebasan membuat partai politik;
2. UU Pnps No. 7 tahun 1950 tentang syarat-syarat dan penyederhanaan sistem kepartaian;
3. Kepres No. 200 dan 201 Tahun 1960 tentang Pembubaran Partai Masyumi dan PSI;
4. UU No. 25 Prps Tahun 1960 tentang Perubahan Peraturan Presiden nomor 13 tahun 1960;
5. Kepres 128 dan 129 Tahun 1961 tentang Pengakuan 8 Parpol dan Penolakan terhadap Partai
6. TAP MPRS No. XXV/MPRS/1966: tentang Pembubaran Partai PKI;
7. UU No. 13 Prps Tahun 1969 tentang Pengakuan, Pengawasan, Pembubaran Parpol;

8. UU No. 3 Tahun 1975 tentang Papol dan Golkar;
9. UU No. 3 Tahun 1985 tentang perubahan UU No.3 tahun 1975 tentang Papol dan Golkar;
10. UU No. 2 Tahun 1999 tentang Partai Politik;
11. UU No. 31 Tahun 2002 tentang Partai Politik;
12. UU No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik;
13. UU No. 2 Tahun 2011 tentang perubahan atas Undang-Undang sebelumnya.

B. Sejarah Partai Golkar

Sejarah Partai Golkar bermula pada tahun 1964 dengan berdirinya Sekber Golkar di masa akhir pemerintahan Presiden Soekarno. Sekber Golkar didirikan oleh golongan militer, khususnya perwira Angkatan Darat (seperti Letkol Suhardiman dari SOKSI) menghimpun berpuluh-puluh organisasi pemuda, wanita, sarjana, buruh, tani, dan nelayan dalam Sekretariat Bersama Golongan Karya (Sekber Golkar).

Sekber Golkar didirikan pada tanggal 20 Oktober 1964. Sekber Golkar ini lahir karena rongrongan dari PKI beserta ormasnya dalam kehidupan politik baik di dalam maupun di luar Front Nasional yang makin meningkat. Sekber Golkar ini merupakan wadah dari golongan fungsional/golongan karya murni yang tidak berada dibawah pengaruh politik tertentu. Terpilih sebagai Ketua Pertama Sekber Golkar adalah Brigadir Jenderal (Brigjen) Djuhartono sebelum digantikan Mayor Jenderal (Mayjen) Suprpto Sukowati lewat Musyawarah Kerja Nasional (Mukernas) I, Desember 1965.

Jumlah anggota Sekber Golkar ini bertambah dengan pesat, karena golongan fungsional lain yang menjadi anggota Sekber Golkar dalam Front Nasional menyadari bahwa perjuangan dari organisasi fungsional Sekber Golkar adalah untuk menegakkan Pancasila dan UUD 1945. Semula anggotanya berjumlah 61 organisasi yang kemudian berkembang hingga mencapai 291 organisasi. Organisasi-organisasi yang terhimpun ke dalam Sekber GOLKAR ini kemudian dikelompokkan berdasarkan kekerjanya ke dalam 7 (tujuh) Kelompok Induk Organisasi (KINO), yaitu:

1. Koperasi Serbaguna Gotong Royong (KOSGORO)
2. Sentral Organisasi Karyawan Swadiri Indonesia (SOKSI)
3. Musyawarah Kekeluargaan Gotong Royong (MKGR)
4. Organisasi Profesi
5. Ormas Pertahanan Keamanan (HANKAM)
6. Gerakan Karya Rakyat Indonesia (GAKARI)
7. Gerakan Pembangunan

Untuk menghadapi Pemilu 1971, 7 KINO yang merupakan kekuatan inti dari Sekber GOLKAR tersebut, mengeluarkan keputusan bersama pada tanggal 4 Februari 1970 untuk ikut menjadi peserta Pemilu melalui satu nama dan tanda gambar yaitu Golongan Karya (GOLKAR). Logo dan nama ini, sejak Pemilu 1971, tetap dipertahankan sampai sekarang.

Pada Pemilu 1971 ini, Sekber GOLKAR ikut serta menjadi salah satu konsestan. Pihak parpol memandang remeh keikutsertaan GOLKAR sebagai kontestan Pemilu. Mereka meragukan kemampuan komunikasi politik GOLKAR.

Partai NU, PNI dan Parmusi yang mewakili kebesaran dan kejayaan masa lampau sangat yakin keluar sebagai pemenang. Mereka tidak menyadari kalau perpecahan dan kericuhan internal mereka telah membuat tokoh-tokohnya berpindah ke GOLKAR. Hasilnya di luar dugaan. GOLKAR sukses besar dan berhasil menang dengan 34.348.673 suara atau 62,79 % dari total perolehan suara.

Perolehan suaranya pun cukup merata di seluruh propinsi, berbeda dengan parpol yang berpegang kepada basis tradisional. NU hanya menang di Jawa Timur dan Kalimantan Selatan, Partai Katholik di Nusa Tenggara Timur, PNI di Jawa Tengah, Parmusi di Sumatera Barat dan Aceh. Sedangkan Murba tidak memperoleh suara signifikan sehingga tidak memperoleh kursi DPR. Kemudian, sesuai ketentuan dalam ketetapan MPRS mengenai perlunya penataan kembali kehidupan politik Indonesia, pada tanggal 17 Juli 1971 Sekber GOLKAR mengubah dirinya menjadi GOLKAR. GOLKAR menyatakan diri bukan parpol karena terminologi ini mengandung pengertian dan pengutamaan politik dengan mengesampingkan pembangunan dan karya.

September 1973, GOLKAR menyelenggarakan Musyawarah Nasional (Munas) I di Surabaya. Mayjen Amir Murtono terpilih sebagai Ketua Umum. Konsolidasi GOLKAR pun mulai berjalan seiring dibentuknya wadah-wadah profesi, seperti Himpunan Kerukunan Tani Indonesia (HKTI), Himpunan Nelayan Seluruh Indonesia (HNSI) dan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Setelah Peristiwa G30S maka Sekber Golkar, dengan dukungan sepenuhnya dari Soeharto sebagai pimpinan militer, melancarkan aksi-aksinya untuk melumpuhkan mula-mula kekuatan PKI, kemudian juga kekuatan Bung Karno. Pada dasarnya Golkar

dan TNI-AD merupakan tulang punggung rezim militer Orde Baru. Semua politik Orde Baru diciptakan dan kemudian dilaksanakan oleh pimpinan militer dan Golkar. Selama puluhan tahun Orde Baru berkuasa, jabatan-jabatan dalam struktur eksekutif, legislatif dan yudikatif, hampir semuanya diduduki oleh kader-kader Golkar.

Keluarga besar Golongan Karya sebagai jaringan konstituen, dibina sejak awal Orde Baru melalui suatu pengaturan informal yaitu jalur A untuk lingkungan militer, jalur B untuk lingkungan birokrasi dan jalur G untuk lingkungan sipil di luar birokrasi. Pemuka ketiga jalur tersebut melakukan fungsi pengendalian terhadap Golkar lewat Dewan Pembina yang mempunyai peran strategis. Jadi Pimpinan Pemilu Dalam pemilu Golkar yang berlambang beringin ini selalu tampil sebagai pemegang. Kemenangan Golkar selalu diukir dalam pemilu di tahun 1977, 1982, 1987, 1992, dan 1997.

Arus reformasi bergulir, tuntutan mundur Presiden Soeharto menggema di mana-mana. Soeharto akhirnya berhasil dilengserkan oleh gerakan mahasiswa. Hal ini kemudian berimbas pada Golkar. Karena Soeharto adalah penasehat partai, maka Golkar juga dituntut untuk dibubarkan. Saat itu Golkar dicerca di mana-mana. Akbar Tandjung yang terpilih sebagai ketua umum di era ini kemudian mati-matian mempertahankan partai. Di bawah kepemimpinan Akbar, Golkar berubah wujud menjadi Partai Golkar. Saat itu Golkar juga mengusung citra sebagai Golkar baru. Upaya Akbar tak sia-sia, dia berhasil mempertahankan Golkar dari serangan eksternal dan krisis citra, inilah yang membuat Akbar menjadi ketua umum Golkar yang cukup legendaris.

Partai Golkar kemudian ikut dalam Pemilu 1999, berkompetisi bersama partai-partai baru di era multipartai. Pada pemilu pertama di Era Reformasi ini Partai Golkar mengalami penurunan suara di peringkat ke dua di bawah PDIP dengan . Namun pada pemilu berikutnya Golkar kembali unggul. Pada pemilu legislatif 2004 Golkar menjadi pemenang pemilu legislatif dengan 24.480.757 suara atau 21,58% suara sah. Pada pemilu legislatif 2009 lalu suara Partai Golkar kembali turun ke posisi dua. Pemenang pemilu dipegang oleh Partai Demokrat. Dalam Munas VIII di Pekanbaru, Aburizal Bakrie terpilih sebagai ketua umum menggantikan Jusuf Kalla. Sebagai pimpinan baru partai beringin, Aburizal bertekad akan kembali membawa Golkar memenangkan pemilu. Dia enargetkan Golkar menjadi pemenang pertama pemilu legislatif 2014 nanti. Ketua Umum Golkar dari masa ke masa

- Djuhartono (1964-1969)
- Suprpto Sukowati (1969-1973)
- Amir Moertono (1973-1983)
- Sudharmono (1983-1988)
- Wahono (1988-1993)
- Harmoko (1993-1998)
- Akbar Tandjung (1998-2004)
- Jusuf Kalla (2004-2009)
- Aburizal Bakrie (2009-sekarang)

Program pengembangan partai untuk bisa tumbuh dan besar maka haruslah kita sadari bahwa Partai Golongan Karya tidak sekedar sebagai wadah perpolitikan saja, tetapi harus berperan sebagai organisasi masyarakat yang peduli pada kehidupan rakyat kecil. Mereka itu yang harus kita angkat harkat dan martabatnya sebagai manusia sesuai kodrat alam. Oleh karena itu program partai mendatang benar-benar berorientasi pada :

- a. Manajemen partai harus pada tataran keselarasan, keserasian, dan keseimbangan.
- b. Manajemen partai haruslah bersih, simpatik, berwibawa, akuntabel, terbuka, dan komunikatif.
- c. Pembinaan kader dimulai dari struktur organisasi yang terendah sampai struktur yang tertinggi.

Partai harus membuat wadah koordinasi yang kuat baik dalam lingkup daerah maupun pusat untuk merekam, mendiskusikan, dan mencari solusinya terhadap isu-isu yang sedang berkembang di masyarakat, baik isu perpolitikan maupun isu pembangunan yang sedang berjalan. Wadah ini harus melibatkan para tokoh masyarakat, agama, dan para akademis. Di Kota Malang sendiri tersedia 45 kursi untuk anggota di parlemen daerahnya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang, adapun perolehan/pendistribusian kursi dari tiap-tiap Partai Politik di Kota Malang yaitu :

Tabel 3
Distribusi Kursi di DPRD Kota Malang

No	Partai Politik	Distribusi Kursi di DPRD
1.	Partai Demokrat	12 Kursi
2.	Partai demokrasi Indonesia Perjuangan	9 Kursi
3.	Partai Golongan Karya	5 Kursi
4.	Partai Keadilan Sejahtera	5 Kursi
5.	Partai Kebangkitan Bangsa	5 Kursi
6.	Partai Amanat Nasional	4 Kursi
7.	Partai Gerakan Indonesia Raya	2 Kursi
8.	Partai Damai Sejahtera	1 Kursi
9.	Partai Hati Nurani Rakyat	1 Kursi
10.	Partai PKPBN	1 Kursi

Sumber : malangkota.go.id, 2012

Dari hasil pemilihan umum yang diperoleh tidak semua partai politik mendapatkan suara khususnya di wilayah Kota Malang. Untuk membantu kinerja dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka dalam Dewan Perwakilan Rakyat Daerah itu sendiri dibagi dalam beberapa komisi, komisi ini dibuat untuk mempermudah dalam melaksanakan manajemen Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang mencakup koordinasi dan pembagian kerja. Adapun pembagian komisi tersebut yaitu :

- I. Komisi A : Yang membidangi Pemerintahan
- II. Komisi B : Yang membidangi Perekonomian dan Keuangan
- III. Komisi C : Yang membidangi pembangunan
- IV. Komisi D : Yang membidangi Kesejahteraan Rakyat

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Dalam setiap organisasi apapun baik itu dalam kelompok besar atau kecil, baik secara formal ataupun informal pasti dibutuhkan seseorang yang bertindak sebagai pemimpin organisasi. Seorang pemimpin yang berfungsi sebagai kendali dalam sebuah organisasi merupakan unsur pokok dimana mereka bertindak dan memutuskan berbagai kebijaksanaan. Kebutuhan terhadap pemimpin dan perannya tidak bisa di pungkiri lagi, sebab pemimpin merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Pemimpin menurut Pamudji (1986:5) bahwa: “istilah pemimpin berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang menuntun”.

Seorang pemimpin juga harus menjadi pusat komunikasi, untuk dapat menyampaikan fikiran dan keinginannya kepada sekitarnya, dan sebaliknya sensitif peka untuk menerima semua informasi dari lingkungannya, sebab jika seorang pemimpin mau memaksakan pikiran dan ide-ide sendiri saja dan tidak

peka terhadap isyarat-isyarat yang diberikan oleh lingkungannya, pastilah dia bukan pemimpin yang baik.

Menurut Sughanda (1981:64), “pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan hingga dapat menggerakkan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Kartono (1990:64) mengatakan bahwa :

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman, sehingga dia mempunyai keluwesan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan itu kearah tujuan tertentu.

Pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja anggota organisasi untuk mencapai sasaran atau tujuan yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari kata pemimpin atau *leader*. Hasibuan (2002:169-170) membedakan pengertian antara pemimpin dengan kepemimpinan yaitu :

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Leader yang dimaksud adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Falsafah kepemimpinannya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan, sehingga pelaksanaan kepemimpinannya menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, dan internal motivasi bawahan dengan cara persuasif, ini semua akan di peroleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya. Menurut As'ad (1986:6) *leader* ini ialah “orang yang mampu atau pandai mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Sutarto (2006:25) “kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan”.

Kepemimpinan itu muncul karena faktor kebersamaan antara sekelompok individu dalam bekerjasama, dan hubungan didalamnya yang satu mengendalikan yang lain (pemimpin) dan yang lain berusaha mengikuti (bawahan). Oleh karena itu kepemimpinan dipandang sebagai suatu seni dalam membina dan menggerakkan sekelompok orang dengan sarana dan prasarana tertentu melalui berbagai tingkatan hubungan yang saling menguntungkan. Berdasarkan pada penjelasan tersebut diatas maka penulis dapat memberikan batasan pemimpin sebagai berikut, pemimpin atau *leader* adalah seseorang yang aktif dan cakap di dalam mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan kegiatan orang lain dengan menciptakan kerjasama yang baik guna mencapai tujuan bersama yang telah di tentukan.

2. Teori Peran / Teori Aktor

Menurut Wikipedia (2012) yang dimaksud dengan teori peran atau teori aktor adalah sebuah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang ditetapkan secara sosial. Setiap peran sosial adalah serangkaian hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang yang harus dihadapi dan dipenuhi. Model ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang-orang bertindak dengan cara yang dapat diprediksikan, dan bahwa kelakuan seseorang bergantung pada konteksnya, berdasarkan posisi sosial dan faktor-faktor lain.

Meski kata 'peran' sudah ada di berbagai bahasa Eropa selama beberapa abad, sebagai suatu konsep sosiologis, istilah ini baru muncul sekitar tahun 1920-an dan 1930-an. Istilah ini semakin menonjol dalam kajian sosiologi melalui karya teoretis Mead, Moreno, dan Linton. Dua konsep Mead, yaitu pikiran dan diri sendiri, adalah pendahulu teori peran. Tergantung sudut pandang umum terhadap tradisi teoretis, ada serangkaian "jenis" dalam teori peran. Teori ini menempatkan persoalan-persoalan berikut mengenai perilaku sosial:

1. Pembagian buruh dalam masyarakat membentuk interaksi di antara posisi khusus heterogen yang disebut peran.
2. Peran ditempati oleh individu yang disebut "aktor"
3. Peran sosial mencakup bentuk perilaku "wajar" dan "diizinkan", dibantu oleh norma sosial, yang umum diketahui dan karena itu mampu menentukan harapan.

4. Ketika individu menyetujui sebuah peran sosial (yaitu ketika mereka menganggap peran tersebut "sah" dan "konstruktif"), mereka akan memikul beban untuk menghukum siapapun yang melanggar norma-norma peran.
5. Kondisi yang berubah dapat mengakibatkan suatu peran sosial dianggap kedaluwarsa atau tidak sah, yang dalam hal ini tekanan sosial berkemungkinan untuk memimpin perubahan peran.
6. Antisipasi hadiah dan hukuman, serta kepuasan bertindak dengan cara prososial, menjadi sebab para agen patuh terhadap persyaratan peran.

Dalam hal perbedaan dalam teori peran, di satu sisi ada sudut pandang yang lebih fungsional, yang dapat dibedakan dengan pendekatan tingkat lebih mikro berupa tradisi interaksionis simbolis. Jenis teori peran ini menyatakan bagaimana dampak tindakan individu yang saling terkait terhadap masyarakat, serta bagaimana suatu sudut pandang teori peran dapat diuji secara empiris. Kunci pemahaman teori ini adalah bahwa konflik peran terjadi ketika seseorang diharapkan melakukan beberapa peran sekaligus yang membawa pertentangan harapan.

3. Teori kepemimpinan

Kepribadian pemimpin, skillnya, pengalamannya, kepercayaannya, kesadaran akan harkat dirinya, jenis pengikut, interaksi dan iklim organisator mempengaruhi kelakuan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan olehnya atau tidak dilakukan olehnya. Berdasarkan hal tersebut, menurut Kartono

(1990:29) teori kepemimpinan adalah “satu penggeneralisasian dari satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya”.

Menurut G.R Terry dalam bukunya “Principle of Management” yang dikutip oleh Winardi (1990:62-69) mengemukakan delapan buah teori kepemimpinan sebagai berikut :

1. Teori Otokratis (*The Autocratic Theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan, dan tindakan yang *arbitrer* dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi di antara mana disiplin adalah faktor yang terpenting.

2. Teori Psikologis (*The Psychologic Theory*)

Menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisator maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

3. Teori Sosiologi (*The Sociologic Theory*)

Teori ini menganggap kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisator antara para pengikut. Pemimpin

menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Usaha-usaha untuk mencapai tujuan mempengaruhi interaksi-interaksi antara para pengikut, kadang-kadang hingga tingkat timbulnya konflik yang merusak di dalam atau di antara kelompok-kelompok. Dalam situasi demikian, pemimpin diharapkan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif, menjalankan pengaruh kepemimpinannya dan mengembalikan harmoni dan usaha-usaha kooperatif antara para pengikutnya.

4. Teori Suportif (*The Supportive Theory*)

Pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri

5. Teori Laissez Faire (*The Laissez Faire theory*)

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang memberi kebebasan penuh kepada bawahan, bahkan instruksi hampir tidak ada. Begitu juga dalam pengambilan keputusan tidak sepenuhnya pada pemimpin atau atasan, dimana proses-proses diserahkan pada bawahan, begitu juga tanggung jawabnya kepada bawahan tidak terlalu besar. Atasan tidak memberikan arahan atau instruksi yang jelas, sehingga jika model ini diterapkan akan

banyak menimbulkan kekacauan dan sering terjadi permusuhan antar anggota organisasi.

6. Teori Perilaku Pribadi (*The Personal Behaviour Theory*)

Kepemimpinan dapat pula dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi ataupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih dari teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7. Teori Sifat (*The Trait Theory*)

Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut :

- a. Intelegensi yaitu individu-individu yang memiliki tingkat intelegensi sangat tinggi menganggap bahwa aktivitas-aktivitas kepemimpinan dan tantangan-tantangan tidak cukup bagi mereka, mereka senang dengan ide-ide abstrak dan pekerjaan riset dasar.
- b. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertindak sendiri dan mengatur tindakan-tindakan serta kemampuan untuk melihat arah tindakan yang tidak terlihat oleh pihak lain.
- c. Energi atau rangsangan bahwa ia adalah lebih energik dalam usaha mencapai tujuan dibandingkan dengan seorang yang bukan pemimpin.
- d. Kedewasaan emosional yaitu seorang pemimpin dapat diandalkan janji-janjinya mengenai apa yang akan dilaksanakannya. Ia bersedia

bekerja lama dan menyebarkan “entusiasme” diantara para pengikutnya.

- e. Persuasif yaitu tidak terdapat adanya kepemimpinan tanpa persetujuan pihak yang akan dipimpin. Untuk memperoleh persetujuan pemimpin harus menggunakan persuasi.
- f. Skill komunikatif yaitu ia memiliki kemampuan untuk mengemukakan secara singkat pendapat-pendapat orang lain dan mengambil intisari dari pihak lain.
- g. Kepercayaan pada diri sendiri yaitu seorang pemimpin adalah seorang yang cukup matang dan ia tidak memiliki sifat-sifat anti sosial, ia berkeyakinan bahwa ia dapat menghadapi secara berhasil, kebanyakan situasi yang dihadapinya.
- h. Perseptif yaitu kemampuan untuk mendalami ciri-ciri dan kelakuan orang-orang lain, dan terutama pihak bawahannya, serta kemampuan untuk memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi orang lain.
- i. Kreativitas yaitu untuk bersifat orisinal, untuk memikirkan cara-cara baru merintis jalan baru sama sekali, guna memecahkan sebuah problem.
- j. Partisipasi sosial yaitu ia menyesuaikan diri dengan berbagai kelompok dan ia memiliki kemampuan untuk berhadapan dengan orang-orang dari kalangan manapun.

8. Teori Situasi

Menyatakan bahwa harus terdapat banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi. Kepemimpinan “Multidimensi”. Pada teori ini, dianggap bahwa kepemimpinan terdiri dari tiga macam elemen yakni : pemimpin-pengikut-situasi. Situasi dianggap elemen yang terpenting karena ia memiliki paling banyak variabel.

Ada pula situasi kepemimpinan yang disebut dengan *substitute leader* ialah suatu kondisi atau momentum dimana kita sebagai suatu kelompok organisasi tidak membutuhkan sosok seorang pemimpin dikarenakan ada rasa tanggung jawab seseorang/anggota dari bawahan terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan teori-teori diatas untuk mengukur efektivitas pemimpin antara lain; tingkat kepercayaan para pengikut hanya bersifat rutin atau terstrukturisasi kurang baik, dan tingkatan kekuasaan yang inheren dengan posisi kepemimpinan.

D. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

1. Pengertian

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah suatu lembaga perwakilan rakyat di daerah yang merupakan wahana untuk melaksanakan demokrasi berdasarkan Pancasila dan berkedudukan sejajar dan menjadi mitra kerja dari Pemerintah Daerah (Kepala Daerah). Hal ini senada dengan pasal 40

dan 41 bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang mempunyai fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan (UU No. 32 Tahun 2004).

Jika kita persempit lagi pengertian mengenai DPRD di tingkat Daerah Kabupaten/Kota, kita bisa meminjam pandangan Nurcholis (2005:128) bahwa, DPRD Kabupaten/Kota adalah lembaga yang mewakili rakyat daerah Kabupaten/Kota yang mana para anggota legislatifnya dipilih dari partai politik dalam pemilihan umum.

Jadi kesimpulannya bahwa, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dimaknai sebagai lembaga perwakilan rakyat yang sejajar dengan Pemerintah Daerah, serta sebagai partner kerja dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Dan disisi lain, DPRD juga merupakan jabatan politis (dalam memformulasikan kebijakan), dan sekaligus sebagai representasi kepentingan dan kehendak rakyat di daerah (*Community Oriented*) (Utomo, 2006:157).

2. Fungsi DPRD

Dalam pandangan Priyatmo dalam (Budiardjo 1993:151), dimana fungsi badan perwakilan rakyat secara umum dapat diklasifikasikan kedalam tiga bentuk, yaitu :

- a. Representatif artinya fungsi badan perwakilan *vis a vis* keanekaragaman demografis (seks, umur, tempat tinggal), sosiologis (pengelompokan sosial dan stratifikasi sosial), ekonomi (jenis pekerjaan dan pemilikan

atau kekayaan), kultural (adat, kepercayaan, agama, orientasi sosial dan kesenian), maupun politik di dalam masyarakat.

- b. Fungsi pembuatan keputusan saat dihadapkan pada berbagai masalah (khususnya masalah pembangunan dan konflik kepentingan di dalam masyarakat) demi terwujudnya kesejahteraan bersama yang disepakati.
- c. Fungsi pembentukan legitimasi adalah fungsi badan perwakilan atas nama rakyat berhadapan dengan pemegang kekuasaan (pemerintah).

Pelaksanaan fungsi ini akan stabilitas politik dan iklim kerja yang efektif bagi kalangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Beda halnya dengan keterangan pasal 41 bahwa, DPRD memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan (UU No 32 tahun 2004). Fungsi legislasi dan fungsi anggaran dimasukkan kedalam fungsi menentukan kebijakan dalam membuat perundang-undangan. Untuk itu diberi legislatif untuk diberi hak inisiatif, hak untuk mengadakan amandemen terhadap rancangan undang-undang yang disusun oleh pemerintah dan hak budget (anggaran). Sedangkan fungsi pengawasan atau pengontrol, ditujukan supaya semua tindakan eksekutif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Budiardjo, 2002:183).

3. Tugas dan wewenang DPRD adalah:

1. Membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah.
2. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) yang diajukan oleh kepala daerah.

3. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan APBD.
4. Mengusulkan:
 - Untuk DPRD provinsi, pengangkatan/pemberhentian gubernur/wakil gubernur kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan/pemberhentian.
 - Untuk DPRD kabupaten, pengangkatan/pemberhentian bupati/wakil bupati kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur.
 - Untuk DPRD kota, pengangkatan/pemberhentian wali kota/wakil wali kota kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur.
5. Memilih wakil kepala daerah (wakil gubernur/wakil bupati/wakil walikota) dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil kepala daerah.
6. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah.
7. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah.
8. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
9. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.
10. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

11. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

DPRD memiliki hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat. Anggota DPRD memiliki hak mengajukan rancangan peraturan daerah, mengajukan pertanyaan, menyampaikan usul dan pendapat, memilih dan dipilih, membela diri, imunitas, mengikuti orientasi dan pendalaman tugas, protokoler, serta keuangan dan administratif.

DPRD berhak meminta pejabat negara tingkat daerah, pejabat pemerintah daerah, badan hukum, atau warga masyarakat untuk memberikan keterangan. Jika permintaan ini tidak dipatuhi, maka dapat dikenakan panggilan paksa (sesuai dengan peraturan perundang-undangan). Jika panggilan paksa ini tidak dipenuhi tanpa alasan yang sah, yang bersangkutan dapat disandera paling lama 15 hari (sesuai dengan peraturan perundang-undangan).

4. Keanggotaan

Anggota DPRD merupakan anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih berdasarkan hasil pemilihan umum. Jumlah anggota DPRD adalah sebagai berikut:

- Untuk DPRD Provinsi, berjumlah antara 35-100 orang.
- Untuk DPRD Kabupaten/Kota, berjumlah antara 20-50 orang.

Keanggotaan DPRD provinsi diresmikan dengan keputusan menteri dalam negeri sedangkan untuk DPRD kabupaten/kota diresmikan dengan keputusan gubernur. Masa jabatan anggota DPRD adalah 5 tahun dan

berakhir bersamaan pada saat anggota DPRD yang baru mengucapkan sumpah/janji.

5. Alat kelengkapan dan sekretariat

Alat kelengkapan DPRD terdiri atas pimpinan, badan musyawarah, komisi, badan legislasi daerah, badan anggaran, badan kehormatan, dan alat kelengkapan lain yang diperlukan dan dibentuk oleh rapat paripurna. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD, dibentuk sekretariat DPRD yang personelnya terdiri atas pegawai negeri sipil. Sekretariat DPRD adalah penyelenggara administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan bertugas menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Sekretariat DPRD dipimpin seorang sekretaris DPRD yang diangkat oleh kepala daerah atas usul pimpinan DPRD. Sekretaris DPRD secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Fungsi sekretariat DPRD adalah sebagai berikut:

- Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD.
- Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD.
- Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD.
- Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian sangat erat kaitannya dengan prosedur, alat, serta desain atau teknik di dalam menganalisis data. Dalam bahasa Indonesia, padanan kata riset sering digunakan sebagai istilah penelitian. Penelitian merupakan proses kerja sistematis yang dilakukan oleh peneliti, dimulai dari identifikasi dan perumusan masalah, telaah acuan teoritis, penyusunan rancangan penelitian, pengumpulan dan analisis data untuk menghasilkan kebenaran yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah (Danim, 2000:5). Untuk itulah, dalam suatu penelitian diperlukan suatu metode khusus yang sesuai guna mempermudah peneliti didalam melakukan penelitian dan mengkaji hasil penelitiannya serta menyusunnya menjadi sebuah laporan hasil penelitian. Dengan adanya prosedur yang jelas maka dapat meminimalisir kerancuan di dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Moleong 2006:4) yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah :

Prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara *holistic* (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.

Sedangkan Arikunto (1990:309) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu gejala yaitu gejala menurut apa adanya pada saat penelitian

dilakukan. Adapun yang menjadi dasar pemikiran penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah untuk menggambarkan (mendeskripsikan) mengenai situasi dan kondisi atau suatu kejadian dilapangan sesuai dengan apa adanya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang menurut Moleong (2006:8-13), pendekatan ini harus memperhatikan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Latar Alamiah;
2. Manusia sebagai alat (instrumen);
3. Metode Kualitatif;
4. Analisis data secara induktif;
5. Teori dari dasar (*grounded theory*);
6. Deskriptif;
7. Lebih mementingkan proses daripada hasil;
8. Adanya batas yang ditentukan oleh fokus;
9. Adanya kriteria khusus untuk keabsahan data;
10. Desain yang bersifat sementara;
11. Hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama.

Bertolak dari penjabaran penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif tersebut maka penelitian yang dilakukan tidak hanya mendeskripsikan tentang peranan partai politik dalam pembentukan kepemimpinan pada anggota dewan atau legislatifnya yang terjadi di lapangan saja. Tetapi juga mencari dampak dari kepemimpinan Partai Golongan Karya terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kota Malang.

B. Fokus Penelitian

Dalam pandangan penelitian kualitatif, gejala itu bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Karena terlalu luasnya masalah, maka peneliti akan membatasi penelitian dalam satu atau lebih variabel. Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus, yang berisi pokok masalah yang didasarkan pada kepentingan, *urgensi* dan *feasibilitas* masalah yang akan dipecahkan (Sugiyono, 2010:32-34).

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan fokus penelitian yang telah ditetapkan adalah :

1. Peran Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang dalam pembentukan kepemimpinan pada anggotanya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 - a. Kebijakan dalam Rekrutmen
 - i. Penjaringan
 - ii. Seleksi
 - b. Pelatihan dan pengembangan terhadap anggotanya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 - c. Kontrol dan evaluasi pada anggotanya yang berada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

2. Dampak kepemimpinan Partai Golongan Karya terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Alasan melakukan penelitian di Partai Golkar ini dikarenakan Partai Golkar terbilang sebagai partai yang modern, itu disebabkan karena memiliki sistem partai dan khususnya sistem perkaderan yang demokrasi tanpa ada sistem kekeluargaan di dalamnya dan yang terpenting adalah partai Golkar itu partai yang menganut *merit system* yang diartikan hanya orang-orang yang berkualitas dan berkompeten yang mampu menjadi dan menjabat di posisi strategis dalam pemerintahan. Tempat peneliti dalam melakukan penelitian di Kota Malang. Sedangkan situs penelitian adalah merupakan tempat dimana peneliti dapat menangkap keadaan sebenarnya dari obyek yang akan diteliti. Oleh karena itu yang menjadia situs penelitian ini adalah Kantor Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data utama menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2006:157) dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dengan demikian jenis datanya dapat berupa kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan

statistik. Berdasarkan jenis datanya (Suliyanto, 2008) dibedakan jenis data menjadi data primer dan data sekunder :

1. Sumber data primer yang berhubungan dengan sumber informasi langsung (pihak pertama) dalam pelaksanaan penelitian ini diperoleh antara lain dari pihak-pihak berikut:
 - a. Staf dan Anggota Dewan Pimpinan Daerah Partai Politik Golongan Karya Kota Malang.
 - b. Dua Anggota Fraksi Golongan Karya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.
2. Sumber data Sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari instansi yang terkait dengan judul penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data lainnya seperti Demografi Kota Malang, dokumen-dokumen, arsip – buku/peraturan-peraturan, buku panduan mengenai Partai Golongan Karya, buku AD/ART Partai Golongan Karya dan juga data dari internet yang dapat mendukung hasil dan pembahasan atau yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengertian teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2010:62) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian untuk mendapatkan data. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi (Pengamatan)

Nasution (1988) dalam Sugiyono (2010:64) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Sedangkan Marshall (1995) dalam Sugiyono (2010:64) menyatakan bahwa “*through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*” (melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut).

2. Interview (Wawancara)

Wawancara yang akan dilakukan peneliti adalah wawancara semiterstruktur (*semistruktur interview*). Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2010:73-74) jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang akan diajak wawancara dimintai pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Pedoman wawancara merupakan panduan pertanyaan yang diajukan pada saat melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dengan masalah yang diteliti.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2010:82) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti

memanfaatkan dokumen yang didapat dari lokasi penelitian untuk kemudian dipelajari dan memasukkannya ke dalam hasil penelitian apabila memiliki keterkaitan dengan hal yang sedang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif, Moleong (2006:168) mengemukakan bahwa instrumen penelitian atau alat pengumpul data adalah peneliti sendiri. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian instrumen atau alat penelitian disini tepat karena peneliti sendiri yang akan menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian. Jadi dalam penelitian ini instrumen penelitian adalah peneliti sendiri, sedangkan instrumen penunjangnya adalah :

1. Untuk teknik observasi, peneliti menggunakan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang terjadi ditempat penelitian;
2. Untuk wawancara, peneliti menggunakan pedoman wawancara;
3. Untuk teknik pengumpulan data terutama data sekunder, peneliti menggunakan alat pencatatan dokumentasi.

G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Dalam hal

ini Nasution (1988) dalam Sugiyono (2010:89) menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin teori yang *grounded* (yang sudah tidak dipakai lagi). Namun, dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data daripada setelah selesai pengumpulan data, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis Sebelum di Lapangan

Menurut Sugiyono (2010:90) penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama dilapangan. Bagi peneliti kualitatif, jika fokus penelitian yang dirumuskan pada proposal tidak ada dilapangan, maka peneliti akan merubah fokusnya.

2. Analisis Selama di Lapangan Model Miles and Huberman

Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2010:91-99) yaitu :

a) Reduksi Data (*data reduction*)

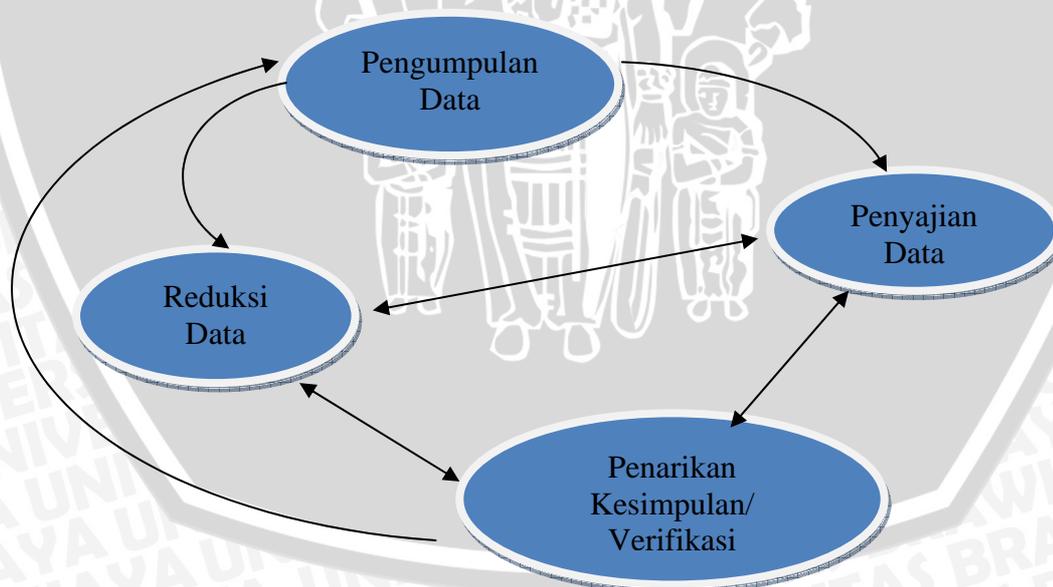
Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan data yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b) Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antarkategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan (contoh) data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan pula, dalam melakukan *display* data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.

c) Menarik Kesimpulan/Verifikasi (*concluding drawing/verification*)

Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang *valid* dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya). Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.



Gambar 1 Analisis Miles dan Huberman (1992:20)

Sumber: Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Baru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kota Malang

Kota Malang, adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota ini berada di dataran tinggi yang cukup sejuk, terletak 90 km sebelah selatan Kota Surabaya, dan wilayahnya dikelilingi oleh Kabupaten Malang. Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur, dan dikenal dengan julukan kota pelajar.

Kota Malang menempati wilayah seluas 110,15 km yang batas-batas wilayahnya sebagai berikut:

- a. Wilayah Utara dibatasi oleh Kecamatan Singosari, Desa Kepuharjo, Tanjung Tirta, dan Banjararum, Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang.
- b. Wilayah Timur dibatasi oleh Kecamatan Pakis dan Tumpang. Desa Tirtoyo, Manglisman, Kedungrejo, dan Kidal Kabupaten Malang.
- c. Wilayah Selatan dibatasi oleh Desa Tangkirejo Tambak Asri dan Kebun Agung Kecamatan Pakisaji dan Tajinan Kabupaten Malang.
- d. Wilayah Barat dibatasi oleh Kecamatan Dau dan Karangploso, Desa Sitirejo Sidorahayu, Pandan Landung, Kalisongo, Karang widoro, Tlogowaru dan Landungsari Kabupaten Malang.

Secara administrasi, wilayah Kota Malang dibagi menjadi 5 (Lima) Kecamatan yaitu Klojen, Blimbing, Sukun, Lowokwaru dan Kedungkandang. Berdasarkan PP Nomor 15 Tahun 1987, Kota Malang mendapat penambahan 12 desa dari Kabupaten Malang. Desa-desa tersebut antara lain Desa Cemorokandang, Arjo Winangun, Tlogowaru, Tasikmadu, Tanggul Walung, Tlogomas, Merjosari, Karang Besuki, Bandulan, Mulyorejo dan Bakalan Krajen dan saat ini telah menjadi bagian dari pemekaran Kecamatan yang ada di Kota Malang.



Gambar 2 Peta Kota Malang

Sumber : BPS Kota Malang, 2012



Gambar 3 Lambang Kota Malang
Sumber : BPS Kota Malang, 2011

Makna Lambang

- a. Lambang berbentuk persegi bersudut lima membawakan bentuk “GUNUNG” dalam pewayangan berbingkai merah putih
- b. Bintang bersudut lima sama dengan bintang pada perisai dalam lambang Negara Republik Indonesia, bermakna Ketuhanan Yang Maha Esa.
- c. Tugu adalah tugu yang terletak di alun- alun di depan balai kota yang berisikan:
 - lima lingga menjulang ke atas membawakan lima sila dari Pancasila
 - bambu runcing di tengah- tengah lingga tersebut melambangkan kekuatan dan kesatuan, keperintisan, dan kepahlawanan 1945
 - tiga lingga yang nampak di depan membawakan arah tujuan perkembangan Kota Malang menjadi kota Pendidikan, Industri, dan Pariwisata.

Warna:

- a. merah putih lambang kemerdekaan Republik Indonesia
- b. merah lambang keberanian dan putih lambing kesucian dan kebersihan
- c. kuning lambang keluhuran dan kebesaran
- d. hijau lambang kesuburan, kemakmuran, harapan, kelangungan dan kelanggengan.
- e. Biru muda lambang kesetiaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanah air dan bangsa.

Makna Semboyan

Semboyan “*MALANGKUCECWARA*” (baca Malangkusyesywara) bermakna TUHAN YANG MAHA ESA MENGHANCURKAN YANG BATIL. Semboyan ini pendek dan padat namun mengandung makna yang ekspresif. Semboyan ini di usulkan oleh Prof.Dr. Poerbatjaraka yang beliau ambil dari kata- kata sanskerta. Adapun perincian katanya sebagai berikut:

- a. *MALA* artinya segala sesuatu yang kotor, kecurangan, kepalsuan, akibat buruk (dalam bahasa jawa sekarang, orang sering mengatakan “golek molo”)
- b. *ANGKUCA/ANGKUC* artinya menghancurkan, membinasakan.
- c. *ICWARA* artinya Tuhan Yang Maha Esa

1. Sejarah Singkat Kota Malang

Wilayah cekungan Malang telah sejak masa purbakala menjadi kawasan pemukiman. Banyaknya sungai yang mengalir di sekitar tempat ini membuatnya cocok sebagai kawasan pemukiman. Wilayah Dinoyo dan

Tlogomas diketahui merupakan kawasan pemukiman prasejarah. Selanjutnya, berbagai prasasti (misalnya Prasasti Dinoyo), bangunan permandian dan arca-arca, bekas-bekas pondasi batu bata, bekas saluran *drainase*, serta berbagai gerabah ditemukan dari periode akhir Kerajaan Kanjuruhan (abad ke-8 dan ke-9) juga ditemukan di tempat yang berdekatan.

Nama "Malang" sampai saat ini masih diteliti asal-usulnya oleh para ahli sejarah. Para ahli sejarah masih terus menggali sumber-sumber untuk memperoleh jawaban yang tepat atas asal-usul nama "Malang". Sampai saat ini telah diperoleh beberapa hipotesa mengenai asal-usul nama Malang tersebut. Malangucecwara yang tertulis di dalam lambang kota itu, menurut salah satu hipotesa merupakan nama sebuah bangunan suci.

Nama bangunan suci itu sendiri diketemukan dalam dua prasasti Raja Balitung dari Jawa Tengah yakni prasasti Mantyasih tahun 907, dan prasasti 908 yakni diketemukan di satu tempat antara Surabaya-Malang. Namun demikian dimana letak sesungguhnya bangunan suci Malangucecwara itu, para ahli sejarah masih belum memperoleh kesepakatan. Satu pihak menduga letak bangunan suci itu adalah di daerah gunung Buring, satu pegunungan yang membujur di sebelah timur kota Malang dimana terdapat salah satu puncak gunung yang bernama Malang.

Pembuktian atas kebenaran dugaan ini masih terus dilakukan karena ternyata, disebelah barat kota Malang juga terdapat sebuah gunung yang bernama Malang. Pihak yang lain menduga bahwa letak sesungguhnya

dari bangunan suci itu terdapat di daerah Tumpang, satu tempat di sebelah utara kota Malang. Sampai saat ini di daerah tersebut masih terdapat sebuah desa yang bernama Malangsuka, yang oleh sebagian ahli sejarah, diduga berasal dari kata Malankuca yang diucapkan terbalik. Pendapat di atas juga dikuatkan oleh banyaknya bangunan-bangunan purbakala yang berserakan di daerah tersebut, seperti Candi Jago dan Candi Kidal, yang keduanya merupakan peninggalan zaman Kerajaan Singasari. Dari kedua hipotesa tersebut di atas masih juga belum dapat dipastikan manakah kiranya yang terdahulu dikenal dengan nama Malang yang berasal dari nama bangunan suci Malankucecwara itu.

Seperti halnya kebanyakan kota-kota lain di Indonesia pada umumnya, Kota Malang modern tumbuh dan berkembang setelah hadirnya administrasi kolonial Hindia Belanda. Fasilitas umum direncanakan sedemikian rupa agar memenuhi kebutuhan keluarga Belanda. Kesan diskriminatif masih berbekas hingga sekarang, misalnya "*Ijen Boulevard*" dan kawasan sekitarnya. Pada mulanya hanya dinikmati oleh keluarga-keluarga Belanda dan Bangsa Eropa lainnya, sementara penduduk pribumi harus puas bertempat tinggal di pinggiran kota dengan fasilitas yang kurang memadai. Kawasan perumahan itu sekarang menjadi monumen hidup dan seringkali dikunjungi oleh keturunan keluarga-keluarga Belanda yang pernah bermukim di sana.

Pada masa penjajahan kolonial Hindia Belanda, daerah Malang dijadikan wilayah "*Gemente*" (Kota). Kota Malang mulai tumbuh dan berkembang setelah hadirnya pemerintah kolonial Belanda, terutama ketika mulai di operasikannya jalur kereta api pada tahun 1879. Berbagai kebutuhan masyarakatpun semakin meningkat terutama akan ruang gerak melakukan berbagai kegiatan. Akibatnya terjadilah perubahan tata guna tanah, daerah yang terbangun bermunculan tanpa terkendali. Perubahan fungsi lahan mengalami perubahan sangat pesat, seperti dari fungsi pertanian menjadi perumahan dan industri.

Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, wajah dan kondisi Kota Malang telah menunjukkan perkembangan sangat pesat seiring dengan pembangunan infrastruktur dan terciptanya kondisi daerah yang kondusif. Pemerintah juga senantiasa bekerja secara profesional guna melahirkan kebijakan yang diperlukan sebagai jaminan pelayanan prima yang efektif, efisien, dan murah kepada masyarakat maupun kepada investor yang ingin menanamkan modalnya di Kota Malang.

Untuk menumbuhkan rasa kebersamaan, strategi dan kebijakan secara garis besar dituangkan dalam Visi dan Misi Kota Malang, dengan tujuan seluruh komponen merasa mempunyai kewajiban mewujudkannya. Pemerintah Kota Malang dalam pelaksanaan pembangunan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah dimana didalamnya termuat Visi Kota Malang, yaitu : “Terwujudnya Kota Malang sebagai Kota Pendidikan yang Berkualitas, Kota Sehat dan Ramah

Lingkungan, Kota Pariwisata yang Berbudaya, Menuju Masyarakat yang Maju dan Mandiri". Dalam mewujudkan Visi Kota Malang, maka dirumuskan upaya-upaya yang akan dilaksanakan ke dalam Misi Kota Malang tahun 2009-2013, sebagai berikut :

- a. Mewujudkan dan Mengembangkan Pendidikan yang Berkualitas
- b. Mewujudkan Peningkatan Kesehatan Masyarakat
- c. Mewujudkan Penyelenggaraan Pembangunan yang Ramah Lingkungan
- d. Mewujudkan Pemerataan Perekonomian dan Pusat Pertumbuhan Wilayah Sekitarnya
- e. Mewujudkan dan Mengembangkan Pariwisata yang Berbudaya
- f. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Prima

2. Kondisi Geografis

Kota Malang terletak pada ketinggian antara 429 - 667 meter diatas permukaan air laut. $112,06^{\circ}$ - $112,07^{\circ}$ Bujur Timur dan $7,06^{\circ}$ - $8,02^{\circ}$

Lintang Selatan, dengan dikelilingi gunung-gunung :

- Gunung Arjuno di sebelah Utara
- Gunung Semeru di sebelah Timur
- Gunung Kawi dan Panderman di sebelah Barat
- Gunung Kelud di sebelah Selatan

Kondisi iklim Kota Malang selama tahun 2006 tercatat rata-rata suhu udara berkisar antara $22,2^{\circ}\text{C}$ - $24,5^{\circ}\text{C}$. Sedangkan suhu maksimum mencapai $32,3^{\circ}\text{C}$ dan suhu minimum $17,8^{\circ}\text{C}$. Rata kelembaban udara

berkisar 74% - 82%. dengan kelembaban maksimum 97% dan minimum mencapai 37%. Seperti umumnya daerah lain di Indonesia, Kota Malang mengikuti perubahan putaran 2 iklim, musim hujan, dan musim kemarau. Dari hasil pengamatan Stasiun Klimatologi Karangploso curah hujan yang relatif tinggi terjadi pada bulan Januari, Februari, Maret, April, dan Desember. Sedangkan pada bulan Juni, Agustus, dan Nopember curah hujan relatif rendah. Keadaan tanah di wilayah Kota Malang antara lain :

- Bagian selatan merupakan dataran tinggi yang cukup luas, cocok untuk industri
- Bagian utara merupakan dataran tinggi yang subur, cocok untuk pertanian
- Bagian timur merupakan dataran tinggi dengan keadaan kurang subur
- Bagian barat merupakan dataran tinggi yang amat luas menjadi daerah pendidikan

3. Kondisi Wilayah dan Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk Kota Malang menurut BPS Kota Malang 768.000 (2003), dengan tingkat pertumbuhan 3,9% per tahun. Sebagian besar adalah suku Jawa, serta sejumlah suku-suku minoritas seperti Madura, Arab, dan Tionghoa. Agama mayoritas adalah Islam, diikuti dengan Protestan, Katolik, Hindu, Buddha, dan Kong Hu Chu. Bangunan tempat ibadah banyak yang telah berdiri semenjak zaman kolonial antara lain

Masjid Jami (Masjid Agung), Gereja Hati Kudus Yesus, Gereja Cathedral Ijen (Santa Maria Bunda Karmel), Klenteng di Kota Lama serta Candi Badut di Kecamatan Sukun dan Pura di puncak Buring.

Malang juga menjadi pusat pendidikan keagamaan dengan banyaknya Pesantren, yang terkenal ialah Ponpes Al Hikam pimpinan KH. Hasyim Muhsyadi, dan juga adanya pusat pendidikan Kristen berupa Seminari Alkitab yang sudah terkenal di seluruh Nusantara, salah satunya adalah Seminari Alkitab Asia Tenggara.

Bahasa Jawa dengan dialek Jawa Timuran adalah bahasa sehari-hari masyarakat Malang. Kalangan minoritas Suku Madura menuturkan Bahasa Madura. Malang dikenal memiliki dialek khas yang disebut Boso Walikan, yaitu cara pengucapan kata secara terbalik, misalnya Malang menjadi Ngalam, bakso menjadi oskab, dan contoh lain seperti saya bangga arema menang-ayas bangga arema nganem. Gaya bahasa masyarakat Malang terkenal egaliter dan blak-blakan, yang menunjukkan sikap masyarakatnya yang tegas, lugas dan tidak mengenal basa-basi.

B. Partai Golongan karya (Golkar)

Dijelaskan berdasarkan Hasil Munas Partai Golongan Karya di Jakarta pada 30 Oktober 2009 didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Tujuan, Fungsi dan Tugas Partai Golongan Karya (Golkar)

Adapun tujuan Partai Golongan Karya dalam Anggaran Dasar Partai pada Pasal 7 adalah sebagai berikut.

1.1. Tujuan partai Golongan Karya (Golkar)

Partai Golkar bertujuan :

- a) Mempertahankan dan mengamalkan Pancasila serta menegaskan UUD 1945.
- b) Mewujudkan cita-cita bangsa sebagaimana dimaksud dalam pembukaan UUD 1945
- c) Menciptakan Masyarakat adil dan makmur, merata material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia
- d) Mewujudkan kedaulatan rakyat dalam rangka mengembangkan kehidupan demokrasi yang menjunjung tinggi dan menghormati kebenaran, keadilan, hukum, dan hak asasi manusia.

Berikut adalah Fungsi Partai Golongan Karya dalam Anggaran Dasar Partai pada Pasal 9 adalah sebagai berikut

1.2. Fungsi Partai Golongan Karya (Golkar)

Partai Golkar Berfungsi :

- a) Menghimpun persamaan sikap politik dan kehendak untuk mencapai cita-cita dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur, material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945
- b) Mempertahankan, mengemban, mengamalkan, dan membela Pancasila serta berorientasi pada program pembangunan di segala bidang tanpa membedakan suku, agama, ras, dan golongan

- c) Menyerap, menampung, menyalurkan, aspirasi rakyat, serta meningkatkan kesadaran politik rakyat dan menyiapkan kader-kader dengan memperhatikan kesetaraan gender dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Adapun Tugas Partai Golongan Karya dalam Anggaran Dasar Partai pada Pasal 8 adalah sebagai berikut

1.3. Tugas Partai Golongan Karya (Golkar)

Tugas Pokok Partai Golkar :

Untuk mencapai tujuan di atas, tugas pokok Partai GOLKAR adalah : memperjuangkan terwujudnya cita-cita bangsa dan tujuan nasional melalui peningkatan segala aspek kehidupan yang meliputi ideologi, politik, ekonomi, agama, sosial budaya, serta pertahanan dan keamanan nasional.

2. Visi dan Misi Partai Golongan Karya (Golkar)

Visi Partai Golkar :

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang bersatu, berdaulat, maju, modern, adil, makmur, beriman, berakhlak mulia, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dan bermartabat dalam tata pergaulan dunia.

Sejalan dengan cita-cita para bapak pendiri negara (*the founding fathers*) kita bahwa tujuan kita bernegara adalah melindungi segenap tumpah darah Indonesia, mencerdaskan kehidupan bangsa, mewujudkan

keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan ikut menciptakan ketertiban dunia, maka partai GOLKAR sebagai pengemban cita-cita proklamasi menegaskan visi perjuangannya untuk menyertai perjalanan bangsa mencapai cita-citanya.

Partai GOLKAR berjuang demi terwujudnya Indonesia baru yang maju, moderen, bersatu, damai, adil dan makmur dengan masyarakat yang beriman dan bertakwa, berakhlak baik dan, menjunjung tinggi hak asasi manusia, cinta tanah air, demokratis, dan adil dalam tatanan masyarakat madani yang mandiri, terbuka, egaliter, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja dan semangat kekaryaan, serta disiplin yang tinggi.

Dengan visi ini maka Partai GOLKAR hendak mewujudkan kehidupan politik nasional yang demokratis melalui pelaksanaan agenda-agenda reformasi politik yang diarahkan untuk melakukan serangkaian koreksi terencana, melembaga dan berkesinambungan terhadap seluruh bidang kehidupan. Reformasi pada sejatinya adalah upaya untuk menata kembali sistem kenegaraan kita di semua bidang agar kita dapat bangkit kembali dalam suasana yang lebih terbuka dan demokratis. Bagi Partai GOLKAR upaya mesujudkan kehidupan politik yang demokratis yang bertumpu pada kedaulatan rakyat adalah cita-cita sejak kelahirannya.

Keterbukaan adalah nilai kemanusiaan hakiki yang merupakan nafas dari gerakan reformasi. Atas dasar pandangan keterbukaan tersebut, kita harus menciptakan sistem sosial politik yang terbuka atau transparan

dengan struktur dan proses politik yang dapat secara efektif benar-benar mencerminkan kedaulatan rakyat. Untuk itu maka peluang bagi rakyat untuk ikut berpartisipasi aktif dalam proses-proses politik mutlak di buka seluas-luasnya. Kebebasan untuk berserikat, berkumpul dan menyampaikan pendapat semakin terjamin dan dilindungi oleh undang-undang.

Sendi utama madani adalah supremasi hukum. Oleh karena negara kita adalah negara hukum maka supremasi hukum harus ditempatkan sebagai pilar utama dalam rangka mewujudkan sistem politik yang demokratis berdasarkan hukum. Partai GOLKAR memandang bahwa reformasi hukum tidak terbatas hanya pada penyempurnaan sarana dan prasarana, materi dan aparatur hukum, tetapi juga budaya hukum.

Di bidang ekonomi visi Partai GOLKAR adalah ekonomi rakyat atau kerakyatan atas dasar keyakinan bahwa hanya sistem perekonomian inilah yang menjamin rakyat makin sejahtera. Pembangunan ekonomi dalam paradigma lama yang terlampau menekankan pertumbuhan dengan tulang punggung konglomerasi ternyata justru membawa negara dan bangsa Indonesia terjerebab ke dalam krisis ekonomi yang sangat parah. Konglomerasi ternyata semu dan sangat rapuh terhadap guncangan ekonomi global. Dalam konteks ini, maka paradigma ekonomi kerakyatan justru memiliki potensi yang sangat kuat bagi penguatan fundamental ekonomi kita.

Dengan visi ekonomi kerakyatan ini, maka usaha kecil, menengah, dan koperasi akan dikembangkan dan diperkuat sebagai pilar utama perekonomian nasional. Partai GOLKAR menginginkan di masa depan usaha menengah, kecil dan koperasi menjadi ujung tombak pemberdayaan masyarakat dalam pengertian yang sebenarnya. Tanpa upaya-upaya pemberdayaan rakyat, maka tujuan menciptakan masyarakat madani akan semakin jauh dari gapaian kita. Untuk itu sejalan dan searah dengan visi menciptakan kesejahteraan rakyat, perhatian terhadap upaya penguatan usaha menengah, kecil dan koperasi menjadi prioritas yang paling diutamakan.

Di bidang sosial budaya, Partai GOLKAR mencita-citakan penguatan budaya bangsa yang mampu melahirkan bangsa yang kuat, yakni bangsa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi atau keterampilan, memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki disiplin sosial yang tangguh dan memiliki etika yang kuat. Untuk menuju terciptanya bangsa yang kuat semacam itu, maka perlu dikembangkan suasana dan iklim yang mendukung bagi berkembangnya budaya ilmu (etos intelektualis) budaya kerja (etos kerja) budaya disiplin, dan budaya hidup etis serta religius di kalangan masyarakat.

Partai GOLKAR memandang kerukunan sebagai basis bagi integrasi bangsa. Untuk itu, maka kehidupan sosial budaya yang berkeadilan dan terjembatanyakesenjangan sosial ekonomi antara individu, antara

kelompok, antara kota-desa, antara Jawa-luar Jawa, antarpusat-daerah, menjadi agenda penting yang harus dipentingkan. Demikian juga halnya pengembangan kehidupan beragama, dan kerukunan antar umat beragama menjadi kepedulian Partai GOLKAR.

Dengan visi ini pula Partai GOLKAR hendak mengembangkan pola hubungan sosial yang lebih harmonis dan dilandasi oleh semangat persamaan manusia. Pandangan yang diskriminatif dan tidak adil terhadap suatu kelompok tertentu harus dihapuskan dari segenap masyarakat kita, dan diganti dengan pandangan yang diliputi oleh semangat kekeluargaan, kebersamaan dan persaudaraan sejati antar warga negara.

Misi Partai Golkar :

- a. Menegakkan, mengamankan, dan mempertahankan Pancasila sebagai dasar negara dan ideologi bangsa demi memperkokoh Negara Kesatuan Republik Indonesia
- b. Mewujudkan cita-cita Proklamasi melalui pelaksanaan pembangunan nasional di segala bidang untuk merealisasikan masyarakat yang demokratis dan berdaulat, sejahtera, adil dan makmur menegakkan supremasi hukum dan menghormati hak asasi manusia, serta terwujudnya ketertiban dan perdamaian dunia.
- c. Mewujudkan pemerintahan yang efektif dengan tata pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa dan demokratis.

Dalam rangka mengaktualisasikan doktrin dan mewujudkan visi tersebut Partai GOLKAR dengan ini menegaskan misi perjuangannya, yakni : menegakkan, mengamalkan, dan mempertahankan Pancasila, sebagai dasar negara dan ideologi bangsa demi untuk memperkokoh Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan mewujudkan cita-cita proklamasi melalui pelaksanaan pembangunan nasional di segala bidang untuk mewujudkan masyarakat yang demokratis, menegakkan supremasi hukum, mewujudkan kesejahteraan rakyat, dan hak-hak asasi manusia.

Dalam rangka membawa misi mulia tersebut Partai GOLKAR melaksanakan fungsi-fungsi sebagai sebuah Partai Politik *Modern*, yaitu :

Pertama, mempertegas komitmen untuk menyerap, memadukan, mengartikulasikan, dan memperjuangkan, aspirasi serta kepentingan rakyat sehingga menjadi kebijakan politik yang bersifat publik.

Kedua, melakukan rekrutmen kader-kader yang berkualitas melalui sistem prestasi (merit system) untuk dapat dipilih oleh rakyat menduduki posisi-posisi politik atau jabatan-jabatan publik dengan posisi atau jabatan politik ini maka para kader dapat mengontrol atau mempengaruhi jalannya pemerintahan untuk diabdikan sepenuhnya bagi kepentingan dan kesejahteraan rakyat.

Ketiga, meningkatkan proses pendidikan dan komunikasi politik yang dialogis dan partisipatif, yaitu membuka diri terhadap berbagai pikiran, aspirasi, dan kriti dari masyarakat.

3. Ideologi/*Platform* Partai Golongan Karya (Golkar)

- a. Senantiasa berwawasan kekaryaan dalam mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Mengembangkan wawasan kebangsaan sebagai satu-satunya cara pandang mengatasi perbedaan paham, golongan dan kelompok atas dasar suku, etnis, agama, aliran, dan budaya sehingga seluruh bangsa Indonesia terhimpun dalam kekuatan besar.
- c. Mengembangkan ciri pluralisme dalam persatuan dengan menampung kemajemukan bangsa Indonesia yang terpatri dalam semboyan Bhinneka Tunggal Ika.
- d. Mempertahankan komitmen terhadap kemajuan demokrasi dengan tetap mempertahankan nilai-nilai dasar yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945.
- e. Berjuang secara konsisten mewujudkan kesejahteraan, keadilan, dan kecerdasan rakyat secara menyeluruh : menurunkan kemiskinan dan pengangguran, meningkatkan pendapatan, meningkatkan kualitas dan pemerataan pendidikan, meningkatkan kesehatan.
- f. Mempertahankan komitmen dalam penegakan supremasi hukum dan Hak Asasi Manusia serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dalam tata kehidupan yang demokratis dan konstitusional.
- g. Mengembangkan penghayatan nilai-nilai moral dan etika yang bersumber dari ajaran agama untuk meningkatkan keimanan dan

ketaqwaan sekaligus sebagai sumber motivasi dan inspirasi dalam pembangunan.

- h.** Mewujudkan pengelolaan kekayaan alam secara efisien, berdaya guna dan berkesinambungan serta peduli terhadap kelestarian lingkungan.
- i.** Membangun solidaritas dan kesetiakawanan sosial untuk mewujudkan ketahanan sosial dalam masyarakat majemuk.

Platform yang dimaksud di sini adalah landasan tempat berpijak, yaitu wawasan-wawasan yang menjadi acuan dan arah darimana dan kemana perjuangan Partai GOLKAR hendak menuju. Platform merupakan sikap dasar yang merupakan kristalisasi dari pemahaman, pengalaman dan kesadaran historis Partai GOLKAR dalam menyertai bangsa membangun masa depan.

Partai GOLKAR berpijak pada landasan tetap tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sebagai konsekuensi dari pijakan ini maka Partai GOLKAR berwawasan kebangsaan, yaitu suatu wawasan bahwa bangsa Indonesia adalah satu dan menyatu.

Wawasan kebangsaan adalah cara pandang yang mengatasi golongan dan kelompok baik golongan atau kelompok atas dasar agama, suku, etnis, maupun budaya. Kemajemukan atau pluralisme tidak dipandang sebagai kelemahan atau beban, melainkan justru sebagai potensi atau kekuatan yang harus dihimpun secara sinergis dan dikembangkan sehingga menjadi kekuatan nasional yang kuat dan besar. Kemajemukan bagi Partai

GOLKAR adalah anugerah Tuhan yang karena itu bersifat *given*. Kemajemukan inilah yang selama ini justru telah membentuk mozaik ke Indonesiaan yang sangat indah dan mempesona sebagaimana tercermin dalam semboyan Bhinneka Tunggal Ika.

Dengan *platform* ini maka Partai GOLKAR terbuka bagi semua golongan dan lapisan masyarakat tanpa membedakan latar belakang etnis, suku, budaya, bahasa, agama, dan status sosial ekonomi. Keterbukaan Partai GOLKAR diwujudkan secara sejati, baik dalam penerimaan anggota maupun dalam rekrutmen kader untuk kepengurusan dan penempatan pada posisi-posisi politik.

Partai GOLKAR mengembangkan wawasan kemajemukan yang inklusif yang mendorong dinamika dan persaingan yang sehat serta berorientasi pada kemajuan serta senantiasa siap berkompetisi secara sehat. Perwujudan ini dari wawasan kebangsaan Partai GOLKAR yang paripurna ini adalah sikap keterbukaan dan kemajemukan. Partai GOLKAR berpijak pada wawasan keterbukaan (inklusif) yang menampung kemajemukan (pluralis) karena hadirnya kesadaran bahwa bangsa Indonesia adalah bangsa yang majemuk.

Berdasarkan wawasan ini pula Partai GOLKAR bersifat non diskriminatif dan non sektarian baik atas dasar perbedaan suku, agama, bahasa, budaya, maupun aliran. Partai GOLKAR menolak segala bentuk eksklusifisme baik atas dasar primordialisme maupun kepentingan yang

sempit lainnya. Sikap-sikap tersebut terakhir ini tidak sejalan dengan wawasan kemajemukan dan keterbukaan.

Hadirnya kesadaran bahwa kemajemukan merupakan ciri ke Indonesiaan telah mengokohkan dan mengukuhkan tekad Partai GOLKAR untuk tetap menjadi “Partai politik yang paling di Indonesia” yang menjadi “miniatur Indonesia”, dimana semua golongan akan merasa kerasan (*at home*) berada di dalamnya. Dalam rangka itulah, maka Partai GOLKAR memantapkan *platform*-nya sebagai Partai yang non aliran atau non sektarian. Dengan prinsip ini politik Partai GOLKAR bukanlah politik aliran atau sektarian.

Partai GOLKAR menjunjung tinggi ajaran agama yang dalam gerak langkahnya senantiasa mendasarkan pada nilai-nilai etika dan moralitas berdasarkan ajaran agama. Etika dan moralitas adalah saripati dari ajaran agama dan buah dari keberagaman itu sendiri. Bagi Partai GOLKAR agama menduduki posisi yang sangat penting dan harus diutamakan. Dengan demikian seluruh langkah perjuangannya senantiasa dilandasi nilai-nilai etika dan moralitas berdasarkan agama.

Perpaduan antara kedua wawasan yang terakhir, wawasan kebangsaan dan keagamaan menjadikan Partai GOLKAR sebagai Partai kebangsaan yang menjunjung tinggi ajaran agama-agama. Dengan menjunjung tinggi ajaran agama, Partai GOLKAR tidak berarti sependapat dengan kecenderungan formalisasi dan apalagi politisasi agama. Partai GOLKAR menghindari kecenderungan memanipulasi simbol-simbol

agama sebagai alat politik untuk mencapai tujuan-tujuan politik yang berdimensi jangka pendek.

Partai GOLKAR adalah Partai yang demokratis yang memiliki komitmen pada demokrasi. Dalam masyarakat yang demokratis dan terbuka maka hanya Partai GOLKAR yang demokratis dan terbuka pula yang akan mendapatkan dukungan rakyat. Dengan kata lain, Partai GOLKAR hanya akan bertahan dan berjaya, jika dalam tubuh organisasinya sendiri tegak kehidupan yang demokratis, dan berjuang untuk demokrasi.

Dalam rangka demokratisasi inilah, Partai GOLKAR mereformasi dirinya, sehingga melahirkan Partai GOLKAR yang demokratis yang menjunjung tinggi nilai prinsip kedaulatan di tangan anggota. Ini semua tercermin dalam proses pengambilan keputusan di semua eselon kepemimpinan yang berlangsung secara demokratis dan dari bawah sebagai manifestasi ditegakannya prinsip kedaulatan di tangan anggota.

Partai GOLKAR adalah partai Moderat yang senantiasa mengambil posisi tengah dan menempuh garis moderasi. Partai GOLKAR tidak akan pernah bersikap ekstrim, baik dulu, kini, maupun mendatang. Sebagai Partai Moderat Partai GOLKAR akan tetap konsisten mengembangkan wawasan tengahan dan keseimbangan. Sikap tengahan atau moderat akan menghindarkan Partai GOLKAR dari kemungkinan terjebak pada pilihan-pilihan yang bersifat pemutlakan nilai.

Garis moderisasi yang dikembangkan Partai GOLKAR mengandung arti bahwa ia senantiasa mewujudkan keseimbangan dari tarik menarik berbagai kepentingan, dan sebaliknya berupaya untuk mengakomodasi dan mengharmonisasikannya. Dengan demikian, Partai GOLKAR senantiasa berada pada posisi tengahan (*median position*) dan menjadai kekuatan penengah (*mediating and modern force*) di antara semua kelompok potensi bangsa. Partai GOLKAR mengembangkan prinsip nonsektarian dan anti sektarian, dan karena itu juga nondiskriminasi dan anti diskriminasi.

Pilihan terhadap sikap moderat ini bukan hanya berkaitan erat dengan platform terbuka dan majemuk yang sebelumnya kita bicarakan, melainkan jauh lebih mendasar, yaitu karena hadirnya kesadaran akan kebenaran ajaran bahwa sebaik-baik perkara adalah yang tengah.

Selanjutnya, Partai GOLKAR mengutamakan pembangunan hukum untuk keadilan dan tegaknya Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam kerangka ini, maka harus diupayakan tegaknya supremasi hukum karena Indonesia adalah negara hukum. Lebih daripada itu, supremasi hukum harus ditempatkan sebagai pilar utama dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang demokratis, konstitusional dan berdasarkan hukum. Partai GOLKAR memandang bahwa reformasi hukum tidak terbatas hanya pada penyempurnaan sarana dan prasarana, materi dan aparatur hukum, tetapi juga pembangunan budaya hukum. Penegakkan dan pemajuan HAM merupakan unsur penting dalam penghormatan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam rangka penghormatan harkat dan martabat kemanusiaan pula Partai GOLKAR memandang peningkatan kesejahteraan rakyat sebagai salah satu tujuan nasional kita yang utama. Perjuangan politik Partai GOLKAR bermuara pada upaya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat lahir dan batin. Dalam kaitan ini Partai GOLKAR memandang politik sebagai instrumen dan manajemen untuk mewujudkan masyarakat madani yang sejahtera, adil, dan makmur. Peningkatan kesejahteraan itu diwujudkan dalam bentuk antara lain peningkatan taraf hidup dan kecerdasan rakyat. Dengan sikap ini, maka Partai GOLKAR mempertegas keberpihakannya kepada rakyat.

4. Sekilas tentang Partai Golongan Karya/DPD Partai Golkar Kota Malang

Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang pada awalnya berdiri bersamaan meruntut dengan lahir dan munculnya Golongan Karya di tahun 1964. Pada awal berdirinya Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang ini memiliki alamat kantor/sekretariat di Jalan Merdeka Barat No.2 hingga tahun 1983, dan mulai dari tahun 1983 sampai saat ini kantor/sekretariat Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang berada di Jalan Panglima Sudirman No. 91 Klojen.



Gambar 4 Kantor DPD Partai Golkar Kota Malang

Sumber : Data sekunder oleh peneliti, 2012



Gambar 5 Kantor DPD Partai Golkar Kota Malang

Sumber : Data sekunder oleh peneliti, 2012

Adapun pegawai maupun pekerja yang bertugas tiap harinya di kantor/sekretariat DPD Golkar Kota Malang ini yaitu ada 7 orang.

Tabel 4
Daftar nama pegawai sekretariat DPD Kota Malang

NO	Nama Pegawai	Tugas
1	Muriman, SH	Kepala Tata Usaha
2	Heri Wahyudi	Bagian Rumah Tangga
3	Haka Sunajat	Bagian Rumah Tangga
4	Sunaryadi	Tenaga sekretariat
5	Gandi Utomo	Kurir
6	Ismuhadi	Komputer
7	Sujono	Bagian Rumah Tangga dan Keamanan

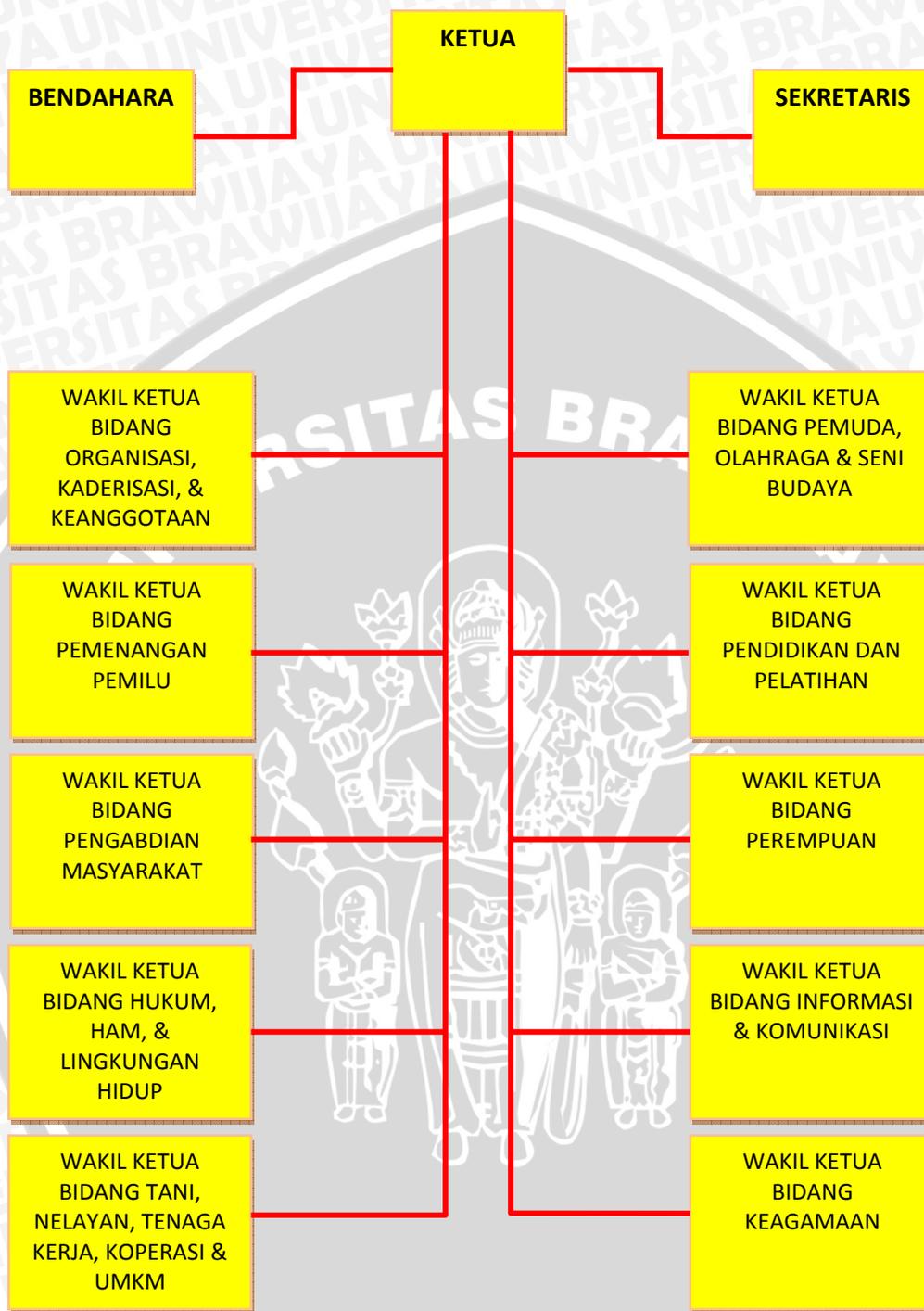
Sumber : Tata Usaha DPD Golkar Kota Malang 2012

Tabel 5
Susunan dan Personalia
DPD Partai Golongan Karya Kota Malang Masa bhakti 2009-2014

NO	NAMA	JABATAN
1	Ir. Sofyan Edi Jarwoko	Ketua
2	Nugroho Agus Widjanarko, ST	Wakil Ketua Bidang Organisasi, Kaderisasi & Keanggotaan
3	M. Zainoeri, SH	Wakil Ketua Bidang Pemenangan Pemilu
4	Didik Haryanto	Wakil Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat
5	Wahyudi Hidayat, SH	Wakil Ketua Bidang Hukum, HAM & Lingkungan Hidup
6	Aksan Ismail, BA	Wakil Ketua Bidang Tani, Nelayan, Tenaga Kerja,
7	Sukarno	Wakil Ketua Bidang Pemuda

		Olahraga & Seni Budaya
8	Balok Setiyawan, BSc, S.Pd	Wakil Ketua Bidang Pendidikan & Pelatihan
9	Rahayu Sugiarti, S.Sos	Wakil Ketua Bidang Perempuan
10	Sunari, SE	Wakil Ketua Bidang Informasi & Komunikasi
11	Samsul Efendi, SE	Wakil Ketua Bidang Keagamaan
12	Drs. Yuliono	Sekretaris
13	Rudy Nugroho, S.Pd	Wakil Sekretaris
14	Urip Laksana Dwi Kelana Putra, SE	Wakil Sekretaris
15	Drs. Agung Basuki	Wakil Sekretaris
16	Mimin Sulistyoningsih, SH, M.Hum	Wakil Sekretaris
17	Ir. Ilham	Wakil Sekretaris
18	Handik Purwantoro, SE	Wakil Sekretaris
19	Drs. Sunaritano, MM	Wakil Sekretaris
20	Agus Sulistina, SE	Wakil Sekretaris
21	Umiyati, SH	Wakil Sekretaris
22	Hari Mujoko, S.Ag	Wakil Sekretaris
23	HM. Ridwan Hari Purnomo	Bendahara
24	Dra. Hj. Widjana Heru Branti, M.KPd	Wakil Bendahara
25	Hj. Lilik Megawati, SH	Wakil Bendahara
26	Dra. Hj. Yekti Sugiarti	Wakil Bendahara
27	Amoen Kaseran	Wakil Bendahara
28	Healthy Lukistyono, SE, MM	Wakil Bendahara

Sumber : DPD Golkar Kota Malang 2012



Gambar 6 Struktur Organisasi DPD Partai Golkar Kota Malang

Sumber : DPD Partai Golkar yang diolah oleh peneliti, 2012

C. Penyajian Data Fokus Penelitian

3. Peran Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang dalam pembentukan kepemimpinan pada anggotanya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Dewan Pimpinan Daerah/Dewan Pimpinan Cabang partai politik dalam suatu daerah baik kota maupun kabupaten sering kita disebut dengan rumah aspirasi rakyat, mengapa demikian, dikarenakan biasanya mulai dari partai politik dan anggota-anggotanya yang mewakili masyarakat di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah inilah pesan-pesan, aspirasi dari masyarakat tersampaikan dalam pemerintahan biasanya tuntutan jaminan kesehatan, jaminan kesejahteraan masyarakat, pendidikan dan masih banyak lagi.

Peranan Dewan Pimpinan Daerah/Dewan Pimpinan Cabang partai politik yang dijelaskan disini ialah tentang bagaimana cara institusi tersebut dalam mencetak, membentuk, dan membekali sifat dan kepemimpinan pada kader-kader maupun anggotanya yang terpilih sebagai anggota dewan yang bertugas di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.

Kepemimpinan yang cakap seharusnya dan selayaknya dimiliki oleh setiap pemimpin begitu pula mereka para anggota dewan, dari tiap fraksi-fraksi pasti sebelumnya ada suatu pembekalan, pelatihan, maupun seminar tentang kepemimpinan namun tidak menutup kemungkinan pula

seorang pemimpin yang handal memiliki sifat atau kepemimpinan berdasarkan garis keturunan atau sering kita sebut dengan gen.

d. Kebijakan dalam Rekrutmen

Untuk pemilihan kepala daerah yang akan diajukan oleh Partai Golkar, DPP Partai Golkar memiliki Keputusan Nomor-145/DPP/Golkar/II/2007 tentang penyempurnaan Juklak-5/DPP/Golkar/IX/ 2005 tentang Tatacara Pemilihan Kepala Daerah dari Partai Golkar. Untuk menjamin bahwa penentuan calon kepala daerah berlangsung demokratis, diatur soal hak suara untuk DPP, DPD Partai Golkar Provinsi, DPD Partai Golkar Kabupaten/ Kota dan Ormas serta Organisasi Sayap, tertuang pula dalam UU No.2 Tahun 2011 tentang Partai politik tertulis pada Pasal 29 yang berisikan mengenai rekrutmen tersebut.

Kebijakan dalam melakukan rekrutmen itu merupakan salah satu yang dijadikan elemen dasar dan tolak ukur bagi tiap-tiap partai politik, ini ditujukan dalam mengatur suatu proses dan keberlangsungan saat rekrutmen calon anggota maupun kader pada partai politik. Dapat dijelaskan khususnya Partai Golongan Karya ini sudah sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Anggaran Rumah Tangga Partai Golongan Karya tentang kebijakan dalam rekrutmen.

iii. Penjaringan

Penjaringan untuk menjadi anggota dari partai politik Golongan Karya adalah sebagai berikut :

Syarat Keanggotaan

1. Yang dapat menjadi Anggota Partai Golongan Karya adalah ;
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. Berusia sekurang-kurangnya 17 (tujuh belas) tahun atau telah kawin;
 - c. Menerima Doktrin, mengucapkan Ikrar, bersedia mematuhi Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, dan ketentuan-ketentuan partai lainnya; dan,
 - d. Bersedia menyatakan diri jadi anggota;
2. Ketentuan lebih lanjut tentang syarat keanggotaan, antara lain yang berasal dari Purnawirawan TNI dan POLRI serta Pensiunan PNS, akan diatur dalam Peraturan Organisasi.

Kewajiban dan Hak Anggota

1. Setiap Anggota Berkewajiban :
 - a. Menghayati dan mengamalkan Doktrin, Ikrar, dan Paradigma partai Golongan Karya.
 - b. Mematuhi dan melaksanakan seluruh Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
 - c. Mematuhi dan melaksanakan Keputusan Musyawarah Nasional dan ketentuan partai lainnya.
 - d. Mengamankan dan memperjuangkan kebijakan Partai.
 - e. Membela kepentingan Partai dari setiap usaha dan tindakan yang merugikan Partai.

- f. Menghadiri Musyawarah, Rapat-rapat, dan kegiatan Partai.
 - g. Berpartisipasi aktif dalam melaksanakan program perjuangan Partai.
 - h. Membayar iuran anggota.
2. Setiap Anggota aktif partai berhak
- a. Memperoleh perlakuan yang sama.
 - b. Mengeluarkan pendapat baik lisan maupun tulisan.
 - c. Memilih dan dipilih.
 - d. Memperoleh perlindungan dan pembelaan.
 - e. Memperoleh pendidikan dan pelatihan kader.
 - f. Memperoleh penghargaan dan kesempatan mengembangkan diri.

iv. Seleksi

Seleksi ini dilakukan dalam rangka melanjutkan langkah sebelumnya yaitu menyaring dari anggota aktif Partai Golongan Karya yang ditujukan untuk menjadi kader atau calon anggota legislatif kelak. Hal ini merujuk dari Pasal 5 Anggaran Rumah Tangga Partai Politik Golongan Karya yang sekaligus menjadi Kebijakan Umum Partai Golongan Karya mengenai pengkaderan, yang berisikan :

1. Kader partai adalah Anggota yang telah mengikuti Program Pendidikan dan Latihan Kader dan disaring atas dasar kriteria :
 - a. Mental – Ideologi ;

- b. Penghayatan terhadap Visi, Misi, dan Platform Partai ;
 - c. Prestasi, dedikasi, disiplin, loyalitas, dan tidak tercela (PDDLTL) ;
 - d. Kepemimpinan ;
 - e. Militansi dan mandiri ;
2. Dewan Pimpinan Pusat dapat menetapkan seseorang menjadi Kader Partai berdasarkan prestasi yang luar biasa ;
 3. Ketentuan lebih lanjut tentang kader diatur dalam Peraturan Organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nugroho Agus Widjanarko, ST selaku Wakil Ketua Bidang Organisasi, Kaderisasi & Keanggotaan pada 9 Mei 2012 adalah sebagai berikut :

“Rekrutmen calon anggota Partai Golkar dengan menggunakan Sistem Stelsel Aktif, yang artinya calon anggota Partai Golkar itu sendiri secara pro aktif untuk mendaftarkan diri menjadi anggota, dengan mengisi formulir SPMAG (Surat Permohonan Menjadi Anggota Partai Golkar), setelah diterima menjadi anggota Partai Golkar lalu diseleksi untuk diposisikan menduduki jabatan struktur Partai Golkar secara berjenjang mulai dari struktur kepengurusan tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, dan tingkat kota di Malang sedangkan prasyarat untuk menjadi pengurus Partai Golkar adalah bagi mereka yang memenuhi PDDLTL (Prestasi, dedikasi, disiplin loyalitas, dan tidak tercela)”

Itu merupakan proses awal menjadi anggota dari Partai Golongan Karya, setelah itu ada beberapa proses penyaringan untuk menjadi calon anggota dewan/DPRD yang disebutkan oleh Bapak Nugroho Agus Widjanarko, ST selaku Wakil Ketua Bidang

Organisasi, Kaderisasi & Keanggotaan pada 9 Mei 2012 adalah sebagai berikut :

“Terpenuhinya syarat dan prasyarat/kriteria PDDLTL tersebut, sistem skoring/nilai yang harus dicapai dalam bidang : Pendidikan formal ; SLTA dengan nilai 1, Sarjana Muda dengan nilai 2, Sarjana dengan nilai 3, dan Pasca Sarjana dengan nilai 4 serta Pengalaman dalam bidang Organisasi Politik (jabatan yang pernah dipegangnya. Demikian pula dengan Organisasi bidang Kemasyarakatan, selain itu ada juga kerja dan pendidikan atau pelatihan yang pernah diikuti baik didalam maupun luar negeri.”

Salah satu Program Utama Partai Golongan Karya adalah sukses Kaderisasi dan Regenerasi ada 5 (lima) Tipologi Kader, yaitu :

1. Kader Penggerak Partai
2. Kader Fungsional
3. Kader Pemerintahan
4. Kader Penggalangan
5. Kader Penggerak Teritorial Desa (KARAKTERDES)

Program kaderisasi dan regenerasi itu dibuat dan dikelola oleh lembaga pengelola kader-kader (LPK) DPD Partai Golongan Karya Kota Malang, Tahapan Kaderisasi :

- a) Semua anggota Partai Golongan Karya, basis pertama yang harus dilakukan adalah dengan mengikuti Kader Penggerak Teritorial Desa (KARAKTERDES)
- b) Kemudian dilanjutkan dengan pengkaderan menurut fungsi dan komunitas, yaitu kader itu berada dan melakukan peranan dan fungsinya pada komunitasnya masing-masing (lembaga sosial

kemasyarakatan, lembaga sosial keagamaan, lembaga pendidikan, lembaga eksekutif maupun legislatif serta lembaga-lembaga lainnya).

b. Pelatihan dan pengembangan Terhadap anggota di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sebagai partai politik yang sudah teruji kapasitas dan kapabilitasnya di lapangan Partai Golongan Karya berkewajiban untuk menyerap, menyalurkan dan memperjuangkan apapun aspirasi dari masyarakat, bentuk kongkret dari partai Golongan Karya ini adalah dengan melakukan rekrutmen dan mengembangkan kepemimpinan yang diabdikan bagi kepentingan organisasinya maupun kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh partai politik Khususnya Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya kota Malang memiliki beberapa sasaran program dalam memantapkan program di bidang Kaderisasi dan Keanggotaan yang merupakan perwujudan “Catur Sukses” Partai Golongan Karya terutama sukses dalam pelaksanaan Kaderisasi dan Regenerasi, mencakup sasaran berikut :

1. Bangkitnya kembali semangat dan militansi kader serta pemantapan pemahaman kader terhadap historis, doktrin, dan pokok-pokok kebijakan partai.

2. Peningkatan organisasi partai dari berbagai tingkatan di seluruh jajaran kepengurusan partai.
3. Terwujudnya proses regenerasi kepemimpinan partai pada semua tingkatan untuk menjaga kesinambungan partai.
4. Pendayagunaan dan pendistribusian kader untuk mengisi jabatan publik yang dapat menjamin eksistensi peran partai di masyarakat.
5. Pengembangan kualitas kompetensi kader untuk mengisi jabatan publik yang dapat menjamin eksistensi peran partai di masyarakat luas.
6. Terbangunnya *database* keanggotaan dan kader untuk berbagai keperluan partai.
7. Terbentuknya sistem pengkaderan yang terprogram, sistematis dan terukur yang didukung oleh institusi yang kompeten.
8. Mensukseskan Pilkada, Pileg, dan Pilpres 2014.

Adapun hasil wawancara mengenai Pelatihan dan pengembangan Partai Golongan Karya Terhadap anggota dewannya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang didapat dari Bapak Nugroho Agus Widjanarko, ST selaku Wakil Ketua Bidang Organisasi, Kaderisasi & Keanggotaan pada 9 Mei 2012 adalah sebagai berikut :

“Bagi anggota DPRD di Kota Malang untuk Fraksi Golkar sudah mengikuti pengkaderan dari 5 (lima) tipologi kader yang telah disebutkan pada poin sebelumnya, dan setelah terpilih menjadi anggota DPRD pembinaan terhadap anggota DPRD masih tetap dilakukan dengan orientasi fungsional dengan memberikan materi-materi serta bekal bagi anggota DPRD untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih profesional. Orientasi fungsional itu sendiri

dilakukan oleh DPD Partai Golongan Karya Provinsi Jawa Timur dan DPP Partai Golongan Karya.”

Pengkaderan itu dilakukan mulai pertama kali masuk menjadi anggota Partai Golongan Karya (stelsel aktif dan selektif) ada niat dan tulus ikhlas menjadi anggota Partai Golongan Karya tanpa paksaan dari siapapun oleh karena itu Partai Golongan Karya itu adalah jenis Partai Kader yang dimana para kader itu sendiri sebagai benteng, perisai dan bingkai untuk menegakkan eksistensi Partai Golongan Karya dan sebagai penganut daripada program, visi dan misi Partai Golongan Karya.

Peran, tugas, dan fungsi sebagai seorang kader terus menerus akan selalu ditanamkan secara bersama-sama baik dengan seluruh anggota maupun dengan anggota DPRD (Fraksi Partai Golongan Karya) di Malang dengan berpedoman pada doktrin karya-kekaryaannya yaitu “Siaga Gatra Praja” artinya berkarya bagi kemajuan bangsa.

Hakikat karya adalah kegiatan kodrati manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keseimbangan yang serasi dan mengarah pada perwujudan keadilan sosial. Dan kekaryaannya adalah prinsip perjuangan untuk mewujudkan pembentukan masyarakat adil makmur rohaniyah dan jasmaniah berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Doktrin karya kekaryaannya itulah yang kami teruskan dalam membentuk dan mencetak kepemimpinan pada Kader Partai Golongan Karya.

Kapasitas kepemimpinan para anggota DPRD dari Fraksi Golkar dapat ditingkatkan dengan banyak mendengarkan aspirasi-aspirasi rakyat, apa yang harus dilakukan untuk memperjuangkan keinginan dan harapan

rakyat itu bisa menjadi kenyataan, tentunya sebagai anggota DPRD dituntut untuk berdiplomasi yang handal dengan ide-ide yang cerdas dan cemerlang.

Keberhasilan memperjuangkan aspirasi rakyat itu mempunyai nilai dengan bobot yang terasa bagi rakyat yang diwakilinya. Peningkatan kapasitas kepemimpinan anggota DPRD dapat dilakukan secara rutin dan berkala dalam pertemuannya dengan warga masyarakat untuk bisa *sharing* dan menerima informasi serta aspirasi warga masyarakat yang layak untuk diperjuangkan.

Fraksi Partai Golkar merupakan kepanjangan dari kepemimpinan dan kebijakan dari Partai Golkar itu sendiri dalam mengemban tugas, program, visi dan misi Partai Golkar. Salah satu tujuan Partai Golkar adalah lebih baik banyak mendengar daripada banyak bicara dan selalu mengedepankan karya nyata sebagai ciri Partai Golkar / atau yang sering disebut dengan karya-kekaryaan.

Adapun dalam hal kegiatan pelatihan yang dilakukan tiap Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang tentang perkaderan Partai Golongan Karya terdapat banyak materi-materi khusus yang langsung diberikan oleh pimpinan partai dan pemateri yang kompeten dan telah teruji dengan berisikan materi perkaderan sebagai berikut :

- a) Ikrar Partai Golongan Karya
- b) Tugas Fungsi Karakterdes

- c) Pancasila Sebagai Dasar Negara dan Ideologi Partai Golongan Karya
- d) Kegolkaran
- e) Retorika dan Argumentasi
- f) Organisasi dan Kepemimpinan
- g) Komunikasi Politik
- h) Teknik Melakukan Lobi dan Negosiasi
- i) Teknik Menyusun Proposal

c. Kontrol terhadap anggotanya yang berada di Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah.

Pada hakekatnya suatu kinerja seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi diperlukan yang namanya evaluasi dari kinerja seseorang tersebut dalam sebuah institusi, terlebih untuk mengontrol kinerja anggota dewan sebaiknya harus ada *pressure* (tekanan) yang lebih tegas dari masyarakat, termasuk media. Itu supaya ada kontrol atau pengawasan agar program program yang ada bisa mereka lakukan sesuai dengan koridornya.

Kontrol yang dilakukan oleh Partai terhadap anggotanya yang duduk di kursi dewan juga harus dilakukan secara menyeluruh mulai dari hal teknis maupun hal non teknis ini disebutkan oleh ketua DPD Partai Golongan Karya Kota Malang Ir. Sofyan Edy Jarwoko pada 12 Mei 2012 adalah sebagai berikut :

“Program evaluasi atau kontrol terhadap kinerja anggota DPRD secara luas telah dibentuk di setiap DPD maupun DPP, Badan Kehormatan DPRD juga menjadi institusi untuk menilai mengontrol dan mengevaluasi kinerja anggota DPRD, secara khusus untuk Partai Golkar dilakukan oleh Ketua Fraksi Partai Golkar DPRD Kota Malang khususnya dengan masukan serta informasi dari konstituen di daerah pemilihan (Dapil) masing-masing kepala daerah”

Sejatinya program evaluasi atau kontrol ini bisa sangatlah efektif terhadap kinerja anggota dewan itu sendiri dalam melaksanakan amanatnya dari warga masyarakat, serta untuk mengontrol para anggota dewan tersebut apakah sudah menjalankan tujuan dan visi misi dari Partai itu sendiri khususnya Partai Golkar Kota Malang.

4. Dampak kepemimpinan Partai Golongan Karya terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.

Selayaknya peranan dari seorang pemimpin pada suatu Partai Politik khususnya Partai Golongan Karya Kota Malang ini sangatlah penting dan amatlah vital dikarenakan seorang pemimpin adalah sebagai figur yang dapat memberikan contoh-contoh dan suri tauladan yang baik terhadap anggota partai dan yang lebih penting bagi kader-kadernya. Hal ini dijamin oleh Kepala Tata Usaha Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang yang terbilang sudah cukup senior yaitu Bapak Muriman. SH sebagai berikut ulasannya :

“Bobot kepemimpinan Partai Politik dapat diukur dan diwujudkan dalam kepemimpinan yang kuat (*strong leadership*) unsur-unsurnya meliputi kapabilitas, akuntabilitas, efektifitas dan popularitas. Seorang pemimpin yang kuat memiliki integritas yang

tidak diragukan lagi serta selalu memegang teguh apa yang di bebankan. Pembentukan kepemimpinan itu sendiri pada kader-kadernya dan anggota DPRD dimulai dari pemimpin partai dengan contoh dan perilaku yang kongkret di lapangan sebagai figur panutan.”

Kewajiban pemimpin suatu Partai Politik khususnya Partai Golongan Karya Kota Malang adalah untuk memberikan bekal berupa penanaman dan pembentukan kepemimpinan bagi para kader-kadernya melalui diklat-diklat maupun pemberian materi-materi pada saat pelatihan perkaderan yang sesuai dengan tipologi kader, untuk anggota Fraksi Golongan Karya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang disiapkan perkaderan fungsional, kader pemerintahan, dan kader penggerak partai, orientasi fungsional sesuai dengan tingkatannya (DPD, DPD Propinsi dan DPP).

Disebutkan pula faktor hambatan dan penunjang dari partai politik itu sendiri dalam program peningkatan kepemimpinan pada kader dan anggota dewannya.

“Salah satu hambatan bahwa suatu hal yang berbau politik itu cukup mahal, harus tersedianya dana yang cukup memadai, namun pada kondisi kenyataannya dana untuk kegiatan-kegiatan politik itu sendiri cenderung amat terbatas. Selain itu ada faktor penunjang yang merupakan sebuah kekuatan tersendiri bagi Partai Golkar, yaitu: (a) Partai Golkar adalah partai yang mandiri partai yang tengah yang nasionalis, religius, egaliter; (b) Struktur organisasi yang tertib dan kuat mulai tingkat DPP, DPD Propinsi, DPD Kabupaten/Kota, Tingkat Kecamatan, Tingkat kelurahan/Desa, sampai ke Tingkat RT/RW; (c) Kualitas Kader cukup mantap dan merata di semua tingkat; (d) Partai Golkar partai yang berpengalaman dengan situasi dan kondisi tetap eksis dan *survive*.”

Dampaknya telah dirasakan baik oleh anggota partai itu sendiri, kader-kadernya yang ada di Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Malang maupun dampak secara langsung maupun tidak langsung yang dirasakan oleh masyarakat yaitu :

A. Terjadinya komunikasi dua arah yang lebih baik diantara anggota Dewan dan warga masyarakat, bebas menyampaikan aspirasi dan tanggap untuk memperjuangkan aspirasi masyarakat.

B. Tanggap aspirasi rakyat :

a. Di Kota Malang, Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang membuka program “Saya Harus Kerja”

Telah dibuka pelatihan kerja untuk para warga masyarakat yang masih menganggur dengan batas maksimal usia 28 tahun baik itu lulusan SMA, SMK, dan Perguruan Tinggi. Dari pelatihan kerja tersebut Partai Golongan Karya Kota Malang telah berhasil menyalurkan tenaga siap kerja untuk bekerja di instansi swasta dan pemerintahan. Program ini terus dilakukan mengingat pelamar untuk masuk ke dunia kerja dinilai cukup banyak.

b. Membentuk LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) dengan membuka pelatihan-pelatihan dan praktek kerja, contohnya :

- Pembangunan fisik yang diarahkan kepada wilayah RW dan Kelurahan.
- Keterampilan di bidang Tata Boga kuliner.

- Budidaya di bidang pertanian dan perikanan.
- Keterampilan di bidang dakwah keagamaan dan ini sudah berjalan mulai tahun 2010 sampai sekarang.

Semua ini terlaksana berkat adanya kerja sama anggota Fraksi Golongan Karya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Kader-kader Partai Golongan Karya dengan para masyarakat ataupun organisasi masyarakat.

D. Analisis dan Interpretasi Data

Pada tahapan ini akan dilakukan analisis data dan interpretasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah disajikan diatas. Berikut peneliti akan memaparkan analisis dari interpretasi data yang telah ada sesuai dengan fokus penelitian secara berurutan.

1. Peran Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang dalam pembentukan kepemimpinan pada anggotanya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Peranan yang dilakukan Dewan Pimpinan Daerah atau Cabang suatu partai politik di tiap-tiap daerah hampir memiliki fungsi dan tugas yang seragam.

a. Kebijakan dalam Rekrutmen

Menurut Ivancevich dan Glueck dalam (Sukanti,1989:1) rekrutmen adalah serentetan kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk menarik calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap

yang dibutuhkan untuk membantu mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Schuler dan Youngblood dalam (Sukanti,1989:1) rekrut (*recruitment*) adalah serentetan kegiatan dari proses yang digunakan untuk mendapatkan secara sah orang-orang yang tepat dan dalam jumlah yang cukup pada tempat dan waktu yang tepat sedemikian sehingga orang dan organisasi dapat memilih satu dengan lainnya sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu pendek dan panjang.

Kebijakan rekrutmen Partai Golongan Karya disusun sebagai pedoman bagi segenap jajaran Partai dalam melaksanakan tugas-tugas rekrutmen. Semua komponen dalam jajaran Partai Golkar, diharapkan memiliki persepsi dan sikap yang sama akan urgensi penyediaan kader bagi masa depan partai, karena keberhasilan data rekrutmen, pembinaan, dan pendayagunaan kader akan memerlukan intensitas peran Partai dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Selain itu diatur pula pada Pasal 29 dalam UU No.2 Tahun 2011 mengenai partai politik.

Keberhasilan dalam menjalankan kebijakan ini akan menjadi faktor penting keberhasilan rekrutmen dan pengkaderan partai, oleh karena itu partisipasi, sikap mental, ketaatan, semangat, dan disiplin segenap pihak terlibat (Pimpinan Partai, Penyelenggara Peserta, maupun pihak-pihak yang terkait) amat diperlukan dalam upaya mewujudkan Partai Golkar sebagai Partai Kader. Dalam menciptakan

perkaderan yang sehat dalam suatu partai maka kebijakan yang dibuat oleh partai politik itu sendiri seharusnya bersifat tegas tanpa adanya praktek kecurangan, contohnya yang sering marak terjadi praktek KKN di tubuh partai saat menjelang pemilihan umum, disini dimaksudkan biasanya terjadi pada saat mendekati saat-saat pemilihan umum, ataupun pilkada orang-orang yang memiliki hubungan khusus maupun orang-orang yang memiliki kekuatan dana yang mumpuni tapi seseorang tersebut belum memiliki kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang kader yang dicalonkan saat pemilihan umum.

Hal tersebut hanya mampu diantisipasi dengan sekuat tenaga oleh partai politik itu sendiri dalam mencapai proses perkaderan yang sehat dan demokratis. Menurut data yang didapat di lapangan Partai Golkar khususnya di Kota Malang ini sangatlah menuruti dan mematuhi apa yang sudah menjadi kebijakan utama dalam suatu proses perkaderan bagi seorang calon anggota dewan, disini nampak dengan adanya sistem perkaderan yang ketat secara tidak langsung partai Golkar ini memiliki tujuan untuk mendapatkan seseorang kader yang memiliki *track record* baik, berkompeten dan cakap, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap partainya. Selain adanya kebijakan tentang perkaderan yang diciptakan partai Golkar itu sendiri ada pula kebijakan yang mengatur tentang mekanisme dan teknis di lapangan yaitu Pasal 29 UU No.2 Tahun 2011 disini sudah nampak

gamblang penjelasan bagaimana proses suatu partai dalam menjalankan fungsi perkaderan.

i. Penjaringan

Penjaringan atau rekrutmen merupakan salah satu tugas dan fungsi utama partai politik ialah mencari dan mempertahankan kekuasaan guna mewujudkan program-program yang disusun berdasarkan ideologi tertentu, namun ada beberapa fungsi dari partai politik menurut Budiardjo (2002 : 163) dan dalam poin ke empat yang tersebut menyatakan :

Partai politik juga berfungsi untuk mencari dan mengajak orang yang berbakat untuk turut aktif dalam kegiatan politik sebagai anggota partai (*political recruitment*). Dengan demikian partai turut memperluas partisipasi partai. Caranya ialah melalui kontak pribadi, persuasi dan lain-lain. Juga diusahakan untuk menarik golongan muda untuk dididik menjadi kader yang di masa mendatang akan mengganti pimpinan yang lama (*selection of leadership*).

Dari apa yang di dapat di lapangan pun senada dengan apa yang diutarakan oleh Budiardjo yang termasuk ke dalam fungsi dan tugas utama partai politik, disini Partai Golongan Karya pun melakukan hal yang serupa dalam hal perekrutan calon anggota partai namun dari apa yang di jelaskan Budiardjo dengan Partai Golkar di jelaskan lebih spesifik seperti contoh syarat-syarat untuk menjadi anggota partai Golkar itu seperti apa, bisa terlihat dari apa yang dilakukan suatu

partai politik saat melakukan proses rekrutmen disitu pula kita dapat melihat kualitas suatu partai, jadi proses rekrutmen itu sendiri merupakan hal yang amat vital dalam memulai dan mencetak calon-calon anggota dan kader-kader baru.

Beberapa alasan kenapa perekrutan anggota baru partai itu merupakan hal yang penting:

- Keberagaman anggota yang tinggi berarti partai lebih representatif. Dukungan dari konstituen semakin besar.
- Anggota mempunyai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dapat digunakan oleh partai.
- Semakin banyak anggota, semakin banyak ide, opini dan pendapat terdapat di dalam partai. Proses pengambilan keputusan yang mengintegrasikan sebanyak mungkin ide dan pendapat yang berbeda pada umumnya menghasilkan keputusan yang lebih bagus (kalau dilakukan secara demokratis).

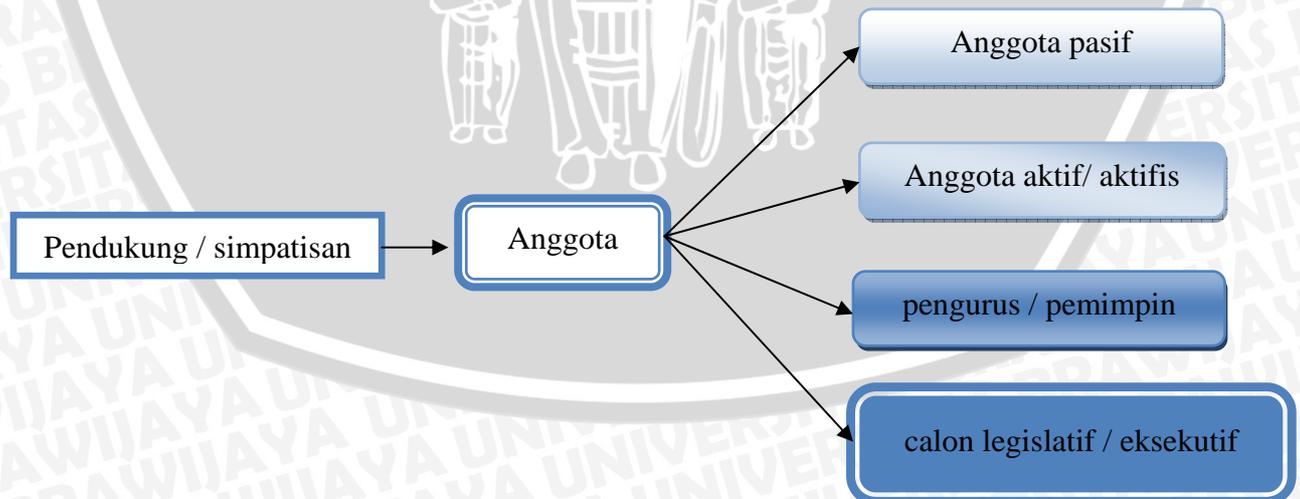
ii. Seleksi

Seleksi yang dijelaskan disini ialah proses dimana pemilihan dari anggota partai politik yang dinilai telah senior tolak ukurnya yaitu dia yang memiliki loyalitas terhadap partai minimal 5 tahun dan dia memiliki *track record* yang dinilai sangat baik dalam keanggotaan Partai Golkar atau dinilai cukup cakap dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota partai, dan memenuhi semua persyaratan untuk

menjadi kader-kader partai yang selanjutnya akan di proses menurut apa yang telah diatur oleh Partai Golongan Karya Kota Malang.

Partai Golkar tak ingin asal-asalan meloloskan kadernya untuk menjadi calon legislatif (caleg) di masa akan datang. Kader Partai Golkar yang layak dicalonkan adalah kader yang lulus kegiatan pemantapan orientasi fungsionalis. Selain itu, juga Partai Golkar akan memperketat seleksi administrasi kader yang ingin menjadi caleg, selain itu program yang dilakukan oleh Partai Golkar dalam membentuk karakter seorang kader yang militan.

Partai tidak hanya harus merekrut anggota biasa, akan tetapi juga aktifis partai, pengurus partai, calon legislatif, dan staf profesional (misalnya untuk akuntansi). Selain staf profesional semua fungsi lain dapat direkrut diantara anggota partai:



Gambar 6 Tahapan dan Karakteristik pengurus partai politik

Sumber : Data sekunder yang diolah peneliti, 2012

Dengan dilakukannya sistem rekrutmen, penjaringan maupun seleksi dan penanaman nilai-nilai serta ideologi kepartaian diharapkan agar para anggota-anggota maupun kader mampu menunjukkan loyalitasnya dalam partai, tapi pada kenyataannya dengan berbagai kasus yang menerpa tidak hanya di satu partai politik seputar terjadinya aksi “kutu loncat” anggota partai atau kader partai dari satu partai politik ke partai politik lainnya itu banyak dan lumrah terjadi di Indonesia dengan sistem perpolitikan yang ada saat ini karena belum ada hukum, hal ini pun tidak menutup kemungkinan akan Partai Golkar diterpa kasus serupa yang seperti ini, namun kondisi di lapangan dengan data yang diperoleh peneliti, pada Partai Golongan Karya khususnya di Kota Malang ini belum di temukan terjadinya aksi “kutu loncat” dari anggota partai maupun kader-kadernya.

b. Pelatihan dan pengembangan terhadap anggotanya di Dewan Perwakilan rakyat Daerah.

Eksistensi suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, ditopang oleh tiga fondasi utama, yakni doktrin, kelembagaan, dan kader, dimana kader memegang peranan strategis. Oleh karena itu, sebagai partai politik modern, selain harus terus memantapkan aktualisasi doktrin, konsolidasi organisasi dan kelembagaan, serta meningkatkan peran dan pengabdianya kepada masyarakat, Partai

Golkar harus terus juga menyelenggarakan proses kaderisasi disegenap jenis, jenjang, dan aspek organisasi.

Pendidikan dan pelatihan anggota sangat penting dan memiliki andil yang besar dalam pengembangan partai, karena:

- Anggota baru diberikan introduksi mengenai ideologi, visi dan misi, program dan gagasan partai.
- Anggota diberikan pengetahuan dan keterampilan tertentu agar dapat menjalankan fungsi dalam partai.
- Membantu anggota memahami masalah yang dihadapi agar dapat melibatkan diri dalam proses debat dan pengambilan keputusan yang demokratis.
- Mendidik yang dilakukan oleh pimpinan partai terhadap anggota partai agar dapat mengelola partai dengan baik.
- Menyiapkan calon legislatif agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Pelatihan tentang organisasi, kepemimpinan dan manajemen partai, materi ini menjelaskan prinsip-prinsip organisasi, kepemimpinan, dan manajemen serta aplikasinya dalam berbagai jenjang pengetahuan organisasi, difokuskan pada implementasi AD/ART Partai Golkar. Pemberian materi ini bertujuan untuk memahami prinsip-prinsip organisasi, kepemimpinan, manajemen organisasi; menumbuh-kembangkan kemampuan berorganisasi, memimpin dan mengelola partai; meningkatkan loyalitas, dedikasi dan

kesempatan berorganisasi, ini bertujuan untuk menguji bakat kepemimpinan (mengggunakan kharisma, memberikan inspirasi, dll); membangun kesetiakawanan dan tim kerja; dan merumuskan visi, misi dan strategi. Pelatihan dan pengembangan mengenai betapa sentral dan pentingnya kepemimpinan dalam kahsanah pemerintahan, pelatihan dan pengembangan ini dilakukan oleh mereka-mereka yang berada sebagai fungsionaris Partai Golkar yang memiliki keahlian dalam bidang kepemimpinan, adapun yang ditekankan dalam pelatihan kepemimpinan ini adalah : (1) Fungsi dan Asas Kepemimpinan, untuk memahami bahwa terdapat perbedaan antara fungsi (peran) kepemimpinan dan fungsi (peran) kekuasaan, yang pada dasarnya perbedaan tersebut terdapat pada bagaimana seseorang pemimpin memerlukan legitimasi yang diperoleh melalui pemilihan atau seleksi sesuai aturan yang disepakati bersama. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntut, membimbing, membangun, membangkitkan prakarsa dan motivasi, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi kedalam dan keluar, memberikan pengawasan (*supervise*) serta membawa organisasi pada sasaran yang dituju sesuai dengan rencana dan waktu yang ditetapkan.

Seseorang pemimpin yang baik pada umumnya memiliki sekurang-kurangnya tiga asas yaitu :

1. Kemanusiaan yaitu asas yang mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan dalam mengembangkan potensi dan kemampuan yang dipimpin.
2. Efisiensi yaitu asas yang mengembangkan kualitas teknis dengan kualitas lingkungan sosial.
3. Kesejahteraan yaitu asas untuk mendorong dan meningkatkan kualitas kehidupan ke arah yang lebih baik.

(2) Tipe Kepemimpinan, tipologi kepemimpinan dapat ditentukan dari pola orientasi seseorang pemimpin yaitu :

1. Orientasi tugas (*task orientation*)
2. Orientasi hubungan kerja (*relationship orientation*)
3. Orientasi hasil yang efektif (*effectiveness orientation*)

Sementara tipe kepemimpinan yang didasarkan pada sikap-sikap dalam pola orientasi seorang pemimpin dapat dibedakan, antara lain :

1. Tipe aktivisme, memandang bahwa keberhasilan kepemimpinan memerlukan partisipasi yang luas berdasarkan inisiatif orang-orang yang dipimpin (masa) itu sendiri. Tipe kepemimpinan seperti ini pada umumnya bersifat demokratis, populis dan egaliter.
2. Tipe komandan memandang keberhasilan kepemimpinan memerlukan kepatuhan orang-orang yang dipimpin dari atas ke bawah. Tipe kepemimpinan seperti ini pada umumnya bersifat otoriter, feodalistik, atau birokratik.

Kepemimpinan juga berlaku dalam politik dan ada beberapa tipe, antara lain :

1. Tipe *Solidarity Markers* (pengumpulan massa) kemampuan untuk menggalang dan mengumpulkan massa pendukung sebanyak-banyaknya. Tipe ini cenderung karismatik, populis (merakyat) dan egalitarian.
2. Tipe *Administrator* yaitu kemampuan dan kemahiran mengatur organisasi, cermat, teliti dan korektif serta bersifat normatif dan korektif (taat pada aturan-aturan). Tipe seperti ini cenderung bersifat teknokratis (punya keahlian dan manajerial).

Selain pelatihan dan pembekalan tersebut Partai Golkar memiliki satu kegiatan khusus bagi para kadernya yaitu kegiatan orientasi fungsionaris. Kegiatan orientasi fungsionaris itu dilaksanakan untuk memberikan bekal pengetahuan politik, kepemimpinan, berbagai aturan hukum tentang kenegaraan, dan lainnya bagi kader partai. Selain itu, untuk memantapkan doktrin ideologi partai bagi kader. Harapannya, para kader partai ke depan merupakan kader yang berkualitas, sehingga siap untuk tampil menjadi pemimpin, terutama untuk menjadi anggota dewan.

Kegiatan orientasi ini harus diikuti secara serius, tak bisa dengan main-main. Bagi yang main-main, maka tak akan lulus. Bila tak lulus, tak bisa ikut ke tahap berikutnya, yaitu pemantapan orientasi

fungsional. Kelulusan masa orientasi ini juga menentukan bagi kader yang ingin ikut jadi caleg. Partai Golkar juga akan memperketat syarat administrasi bagi kader yang ingin menjadi caleg di pemilihan umum tahun 2014 nanti. Pasalnya, dari Partai Golkar itu sendiri tak ingin ada kadernya yang bermasalah nantinya setelah lolos menjadi anggota dewan. Sebab, hal itu akan merusak citra partai di mata masyarakat.

c. Kontrol dan evaluasi terhadap anggotanya yang berada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa “Pemerintahan Daerah terdiri dari Pemda dan DPRD”. Kedudukan demikian memiliki makna bahwa implementasi dari kebijakan dan keputusan strategis yang diambil bersama antara kedua lembaga harus dapat diukur tingkat keberhasilannya dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan, khususnya bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Malang.

Tingkat keberhasilan tersebut tidak bisa lepas dari kinerja Pemerintah Kota Malang Jawa Timur dalam hal ini Walikota sebagai pelaksana dari kebijakan daerah, serta DPRD sebagai lembaga yang mempunyai fungsi *Budgeting*, *Legislasi*, dan *Controlling*. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi terhadap tingkat keberhasilan dan kekurangan dalam pelaksanaannya. Momentum penilaian kinerja tersebut dituangkan refleksi akhir tahun 2011 yang secara garis besar mencakup tentang :

1. Catatan-catatan keberhasilan yang dapat mendorong kinerja ke depan untuk lebih ditingkatkan lagi, atau minimal dapat mempertahankan tingkat keberhasilan yang telah dicapai.
2. Catatan-catatan kekurangan yang harus dicari penyebabnya, sehingga ke depan dapat dicari solusi terbaik untuk pembenahan dengan mengurai berbagai penyebabnya guna peningkatan kinerja pemerintahan ke depan.

Atas dasar itu Fraksi Partai Golkar menyampaikan beberapa catatan dan evaluasi atas kinerja Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan didasarkan Visi Misi dan Strategi Pokok pembangunan tahun 2009-2014.

Kontrol dan evaluasi diperlukan dalam rangka meningkatkan efektifitas sistem pengkaderan baik yang terkait dengan calon peserta pengkaderan, proses pengkaderan, dan pendayagunaan kader. Oleh karena itu, kontrol dan evaluasi yang akan digunakan dikaitkan dengan bentuk penyelenggaraan pengkaderan, pola pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan kader. Kontrol dan evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menemukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Sedangkan sistem evaluasi adalah suatu sistem pengukuran hasil kegiatan yang telah dicapai untuk pengambilan keputusan. Sistem tersebut meliputi aspek-aspek rekrutmen kader. Kemampuan peserta pengkaderan, dan

kegiatan kader pasca pengkaderan jadi, kualitas pengkaderan perlu dievaluasi secara seksama. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pengkaderan. Evaluasi yang berkaitan dengan aktifitas yang mencakup kehadiran, disiplin, kreatifitas, kerjasama, dan kepemimpinan. Adapun dalam evaluasi terhadap kepribadian dan kepemimpinan anggota dewan, serta kesungguhan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan secara perorangan maupun kelompok.

Adapun model evaluasi adalah pola atau bentuk evaluasi yang bisa digunakan untuk mengevaluasi suatu program kegiatan. Dalam kegiatan ini digunakan 3 (tiga) model evaluasi, yang pertama adalah Model Evaluasi Diagnostik (*Diagnostic Evaluation Model*) yaitu model evaluasi untuk mengetahui kemampuan kader/anggota dewan sehingga dapat diberikan perlakuan yang tepat. Tujuan Evaluasi Diagnostik adalah untuk memperoleh gambaran awal kader/anggota dewan sekaligus mengidentifikasi materi-materi yang perlu memperoleh penekanan pada saat pelaksanaan dilapangan.

Model yang kedua Evaluasi Formatif (*Formative Evaluation Model*) yaitu model evaluasi untuk mengetahui kemampuan kader/anggota dewan pada pertengahan program pengkaderan. Tujuan Evaluasi Formatif adalah untuk mengetahui sejauh mana materi pembelajaran/perkaderan yang diberikan bisa dipahami atau dikuasai

kader/anggota dewan, sekaligus mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada.

Ketiga adalah Model Evaluasi Sumatif (*Summative Evaluation Model*), yaitu model evaluasi untuk mengetahui kemampuan kader/anggota dewan yang dilaksanakan pada akhir Program pengkaderan. Tujuan Evaluasi Sumatif adalah untuk mengukur ketercapaian program pengkaderan sekaligus menetapkan lulus atau tidaknya seseorang peserta dan menentukan index prestasi yang dicapai dan akan ditulis dalam sertifikat.

Dengan terus diadakan proses evaluasi dan kontrol yang rutin dan berkelanjutan yang dilakukan oleh partai politik maupun DPRD itu sendiri akan mampu untuk menutup celah-celah kekurangan dari anggota-anggota dewan pada saat menjalankan tugasnya dalam jangka waktu yang ada, untuk selanjutnya agar para anggota dewan mampu menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para masyarakat.

2. Dampak kepemimpinan Partai Golongan Karya terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.

Menurut Sughandi (1981:64), “pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan hingga dapat menggerakkan

mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Kartono (1990:64) mengatakan bahwa :

“Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman, sehingga dia mempunyai keluwesan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahnya dan mampu menggerakkan bawahan itu kearah tujuan tertentu.”

Pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja anggota organisasi untuk mencapai sasaran atau tujuan yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari kata pemimpin atau *leader*. Hasibuan (2002:169-170) membedakan pengertian antara pemimpin dengan kepemimpinan yaitu :

“Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.”

Data yang didapat di lapangan, seperti apa yang di paparkan oleh anggota partai yang menempati jabatan sebagai Kepala Tata Usaha Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang, Bapak Muriman, SH pada tanggal 9 Mei 2012 adalah sebagai berikut :

“Bobot kepemimpinan Partai Politik dapat diukur dan diwujudkan dalam kepemimpinan yang kuat (*strong leadership*) unsur-unsurnya meliputi kapabilitas, akuntabilitas, efektifitas dan popularitas. Seorang pemimpin yang kuat memiliki integritas yang tidak diragukan lagi serta selalu memegang teguh apa yang di bebankan. Pembentukan kepemimpinan itu sendiri pada kader-

kadernya dan anggota DPRD dimulai dari pemimpin partai dengan contoh dan perilaku yang kongkret dilapangan sebagai figur panutan.”

Kewajiban pemimpin suatu Partai Politik khususnya Partai Golongan Karya Kota Malang adalah untuk bisa selalu memberikan bekal berupa penenaman dan pembentukan kepemimpinan bagi para kader-kadernya melalui diklat-diklat maupun pemberian materi-materi pada saat pelatihan perkaderan yang sesuai dengan tipologi kader, untuk anggota Fraksi Golongan Karya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang disiapkan perkaderan fungsional, kader pemerintahan, dan kader penggerak partai, orientasi fungsional sesuai dengan tingkatannya (DPD, DPD Propinsi dan DPP).

Disebutkan pula oleh Ir. Sofyan Edi Jarwoko selaku Ketua Dewan Pimpinan Daerah Partai Golkar Kota Malang pada tanggal 9 Mei 2012 faktor hambatan dan penunjang dari partai politik itu sendiri dalam program peningkatan kepemimpinan pada kader dan anggota dewannya.

“Salah satu hambatan bahwa suatu hal yang berbau politik itu cukup mahal, harus tersedianya dana yang cukup memadai, namun pada kondisi kenyataannya dana untuk kegiatan-kegiatan politik itu sendiri cenderung amat terbatas. Selain itu ada faktor penunjang yang merupakan sebuah kekuatan tersendiri bagi Partai Golkar, yaitu: (a) Partai Golkar adalah partai yang mandiri partai yang tengah yang nasionalis, religius, egaliter; (b) Struktur organisasi yang tertib dan kuat mulai tingkat DPP, DPD Propinsi, DPD Kabupaten/Kota, Tingkat Kecamatan, Tingkat kelurahan/Desa, sampai ke Tingkat RT/RW; (c) Kualitas Kader cukup mantap dan merata di semua tingkat; (d) Partai Golkar partai yang berpengalaman dengan situasi dan kondisi tetap eksis dan *survive*.”

Faktor hambatan ini memang dirasakan hampir tiap partai politik tidak terkecuali yang dirasakan oleh partai Golkar itu sendiri, bahwasanya masalah pendanaan dan biaya operasional partai yang cukup besar namun sumber dana yang didapatkan untuk partai sendiri biasanya hampir tidak sesuai, maka dari itu seorang pemimpin haruslah mampu dalam menjalankan tugasnya dalam mengelola suatu organisasi dalam keterbatasan namun mampu menghasilkan yang maksimal. Selain itu faktor penunjang atau faktor pendukung partai politik khususnya partai Golkar dalam mencapai tujuannya itu yang mampu membuat partai bergambar pohon beringin ini bisa terus memunculkan *person* seorang kader yang memiliki karakter kepemimpinan yang kuat.

Dampaknya telah dirasakan baik oleh anggota partai itu sendiri, kader-kadernya yang ada di Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Malang maupun dampak secara langsung maupun tidak langsung yang dirasakan oleh masyarakat yaitu :

- A. Terjadinya komunikasi dua arah yang lebih baik diantara anggota Dewan dan warga masyarakat, bebas menyampaikan aspirasi dan tanggap untuk memperjuangkan aspirasi masyarakat.
- B. Tanggap aspirasi rakyat :
 - a. Di Kota Malang, Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang membuka program “Saya Harus Kerja” Telah dibuka pelatihan kerja untuk para warga masyarakat yang masih menganggur dengan batas maksimal usi 28 tahun

baik itu lulusan SMA, SMK, dan Perguruan Tinggi. Dari pelatihan kerja tersebut Partai Golongan Karya Kota Malang telah berhasil menyalurkan tenaga siap kerja untuk bekerja di instansi swasta dan pemerintahan. Program ini terus dilakukan mengingat pelamar untuk masuk ke dunia kerja dinilai cukup banyak.

b. Membentuk LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) dengan membuka pelatihan-pelatihan dan praktek kerja, contohnya :

- Pembangunan fisik yang diarahkan kepada wilayah RW dan Kelurahan.
- Keterampilan di bidang Tata Boga kuliner.
- Budidaya di bidang pertanian dan perikanan.
- Keterampilan di bidang dakwah keagamaan dan ini sudah berjalan mulai tahun 2010 sampai sekarang.

Semua ini terlaksana berkat adanya kerja sama anggota Fraksi Golongan Karya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Kader-kader Partai Golongan Karya dengan para masyarakat ataupun organisasi masyarakat.

Bagi anggota Fraksi Golongan Karya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang dampak yang nyata terjadi adalah semakin termotivasinya anggota dewan tersebut dalam rangka menjalankan visi dan misi partai Golongan Karya dalam pemerintahan, serta yang paling penting adalah semakin pahamnya posisi mereka sebagai wakil rakyat

yang bagaimana seharusnya menjalankan tugas dengan jauh lebih baik dan mampu menampung, menerima dan mempertimbangkan aspirasi warga masyarakat Kota Malang.

Dampak yang telah dirasakan oleh masyarakat khususnya warga masyarakat Kota Malang ini sejatinya hasil dari inovasi maupun pemikiran cerdas seorang pemimpin partai politik, lebih tepatnya hal ini terjadi pada pimpinan Partai Golongan Karya Kota Malang, nampaknya dari apa yang didapatkan fakta yang terjadi di lapangan terlihat para masyarakat begitu antusias terhadap program-program partai yang memberdayakan masyarakat ke arah yang jauh lebih baik. Hal ini bertujuan pula dalam rangka membantu program pemerintah dalam hal kesejahteraan masyarakat, seperti adanya program “Saya Harus Kerja” itu bukti kongkrit partai politik Golongan Karya sebagai pusat aspirasi masyarakat.

Sifat-sifat pemimpin dengan model seperti itulah yang seharusnya jadi panutan para anggotanya, dikarenakan seorang pemimpin Golkar tersebut memiliki inovasi yang cerdas mampu tanggap aspirasi rakyat baik dalam posisi beliau sebagai ketua Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang, dan sebagai Ketua Badan Kehormatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang. Terlihat pemimpin ini mampu mengarahkan, membimbing, dan memberikan teladan yang baik pada anggotanya di dalam organisasi yang dijalankan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dengan dilakukannya penelitian pada Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang menghasilkan suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang dalam pembentukan kepemimpinan pada anggotanya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

a. Kebijakan Dalam Rekrutmen

- I. Keputusan Nomor-145 / DPP / Golkar / II / 2007 tentang penyempurnaan Juklak-5 / DPP / Golkar / IX / 2005 tentang Tata cara Pemilihan Kepala Daerah dari Partai Golkar.
- II. UU No.2 Tahun 2011 tentang Partai Politik Pasal 29 mengenai Rekrutmen Anggota Partai.

Kedua kebijakan tersebut selalu menjadi rujukan partai politik khususnya partai Golkar, pada kenyataannya proses rekrutmen banyak dibumbui oleh pelanggaran dan pencideraan. Dengan semakin mendalami dan menjadikan kedua kebijakan dan peraturan tersebut menjadi dasar dan patokan dalam mencapai proses perekrutan kader yang baik maka akan tercipta dan muncul pula kader-kader yang memiliki kepemimpinan yang kuat.

b. Pelatihan dan pengembangan terhadap anggotanya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

- I. Ikrar Partai Golongan Karya.
- II. Tugas Fungsi Karakterdes.
- III. Pancasila Sebagai Dasar Negara dan Ideologi Partai Golongan karya.
- IV. Kegolokaran.
- V. Retorika dan Argumentasi.
- VI. Organisasi dan Kepemimpinan.
- VII. Komunikasi Politik.
- VIII. Teknik Melakukan Lobi dan Negosiasi.
- IX. Teknik Menyusun Proposal.

Itu semua merupakan suatu komponen dalam menunjang kualitas sumber daya manusia dan dengan adanya pelatihan serta pengembangan terhadap anggota dewan dimaksudkan untuk terus meningkatkan kualitas dan sumber daya manusia dari seorang kader untuk mencapai karakter kepemimpinan yang cakap. Ini haruslah terus secara rutin terlaksana agar selalu para anggota dewan tidak kehilangan jati diri yang sebenarnya dalam mencapai tujuan partai politik, tujuan institusi pemerintahan, dan yang terpenting adalah untuk mencapai apa yang diinginkan oleh warga masyarakat.

- c. Kontrol dan evaluasi terhadap anggotanya yang berada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Kontrol dan evaluasi ini biasa dilakukan dalam menilai kinerja anggota dewan, ini dilakukan dimulai dengan evaluasi yang dilakukan dari Evaluasi dan kontrol yang dilakukan dari Golongan Karya yang dibentuk oleh DPD maupun DPP, Badan Kehormatan DPRD Kota Malang, Evaluasi dan kontrol yang dilakukan oleh Ketua Fraksi Golongan Karya DPRD Kota Malang, Konstituen Daerah Pemilihan (Dapil).

2. Sejauh mana dampak kepemimpinan Partai Golongan Karya terhadap pembentukan kepemimpinan pada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang.
 - a. Mampu membentuk dan mempengaruhi kader-kader/anggota fraksi Golongan Karya menjadi lebih berkarakter dan memiliki kepemimpinan yang amat kuat.
 - b. Mampu mengarahkan kader-kader/anggota fraksi Golongan Karya menjadi lebih terbuka terhadap masyarakat sehingga memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah.
 - c. Mampu menciptakan kader-kader/anggota fraksi Golongan Karya menjadi lebih pro rakyat dengan mengedepankan kemauan warga masyarakat.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang berkaitan dengan Peran Partai Golkar Dalam Membentuk Kepemimpinan Pada Anggota DPRD, Adapun saran yang diberikan peneliti agar kedepannya peran partai politik khususnya Partai Golongan Karya kota Malang lebih baik lagi, antara lain :

1. Perlu diubah paradigma keanggotaan partai politik. Anggota harus dianggap sebagai sumber daya yang sangat krusial untuk partai. Anggota diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dengan aktif dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Agar kesetiaan terhadap partai dan keterikatan dapat dijaga, anggota perlu mempunyai rasa memiliki partai.
2. Segera membuat pola rekrutmen yang sistematis. Tindakan yang harus diambil antara lain adalah:
 - a) Membentuk tim rekrutmen.
 - b) Menentukan kelompok sasaran – konstituen mana yang akan direkrut (pemuda, perempuan, penduduk kota/ desa, pekerjaan, tingkat pendidikan, penghasilan).
 - c) Menyiapkan sarana dan prasarana untuk rekrutmen.
 - d) Menentukan pesan utama yang akan dikomunikasikan.
 - e) Menetapkan waktu dan lokasi perekrutan.
3. Menentukan standar pola rekrutmen yang khusus untuk anggota biasa, pengurus partai, calon legislatif, staf profesional, dll.

4. Memperkuat sayap partai, Melalui organisasi tersebut rekrutmen kalangan tertentu (pemuda, perempuan) dipermudah.
5. Menggaji staf profesional untuk mengurus beberapa pekerjaan partai yang tidak dapat dilakukan oleh anggota biasa; seperti akuntansi, staf sekretariat, kehumasan, menejer kampanye pemilu, penelitian dan pengembangan partai, pengorganisasian acara partai yang besar, dll.
6. Menjaga supaya anggota tetap aktif dan bermotivasi tinggi. Anggota akan merasa termotivasi apabila:
 - a) Dilibatkan dalam kegiatan partai
 - b) Diberi tanggung jawab tugas partai sesuai dengan kemampuan
 - c) Diberi penghargaan setelah tugas diselesaikan
 - d) Dibuat acara sosial seperti piknik, pentas bersama, dll.
7. Melakukan aktifitas pelatihan secara rutin. Membangun program pelatihan anggota dan memperhatikan isu-isu berikut:
 - a) Introduksi mengenai ideologi, visi dan misi, program dan gagasan partai.
 - b) Kepemimpinan.
 - c) Pengajaran sistem politik dan undang-undang yang berkait.
 - d) Fungsi dan struktur partai politik.
 - e) Pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pengelolaan partai.
 - f) Pemahaman atas masalah-masalah aktual serta tehnik dalam memecahkan suatu permasalahan (*problem solving skills*).
 - g) Tehnik advokasi sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amal, Ichlasul. 1999. *Teori-teori Mutakhir Partai Politik. Edisi Revisi*. Jogjakarta: PT. Tiara Wacana.
- Arikunto, S. 1990. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- As'ad Mohammad. 1988. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta : Liberty.
- BPS, 2011. *Malang Dalam Angka*, Malang : BPS Kota Malang.
- Budiardjo , Miriam. 1993. *Fungsi Legislatif Dalam Sistem Politik Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grasindo Persada.
- Danim, Sudarwan. 2000. *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Golongan Karya. 2009. *Hasil Munas VIII Partai Golkar Tahun 2009*. Jakarta : Sekretariat Jenderal DPP Golkar.
- Golongan Karya. *Materi Perkaderan Partai Golkar*. Surabaya : Lembaga Pengelola Kaderisasi DPD Partai Golkar Provinsi Jawa Timur.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2*. Jakarta : Erlangga.
- Kartono Kartini. 1990. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, Matthew B. Dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Baku Sumber Tentang Metode-metode Baru diterjemahkan oleh Tjetjep Rohidi*. Jakarta : UI Press.

Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Gunung Agung.

Moleong, J. Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Nurcholis, Hanif. 2005. *Teori dan praktik pemerintahan dan otonomi daerah*. Jakarta : Grasindo.

Pamudji. 1986 *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Sughanda. 1981. *Kepemimpinan Didalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Sinar Baru.

Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Utomo, Warsito. 2006. *Administrasi Publik Baru: Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta

Yukl, G.A. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Internet :

Website Kota Malang. 2012. *Pemerintahan Kota Malang*, diakses pada Tanggal 29 Januari 2012 dari <http://www.malangkota.go.id>.

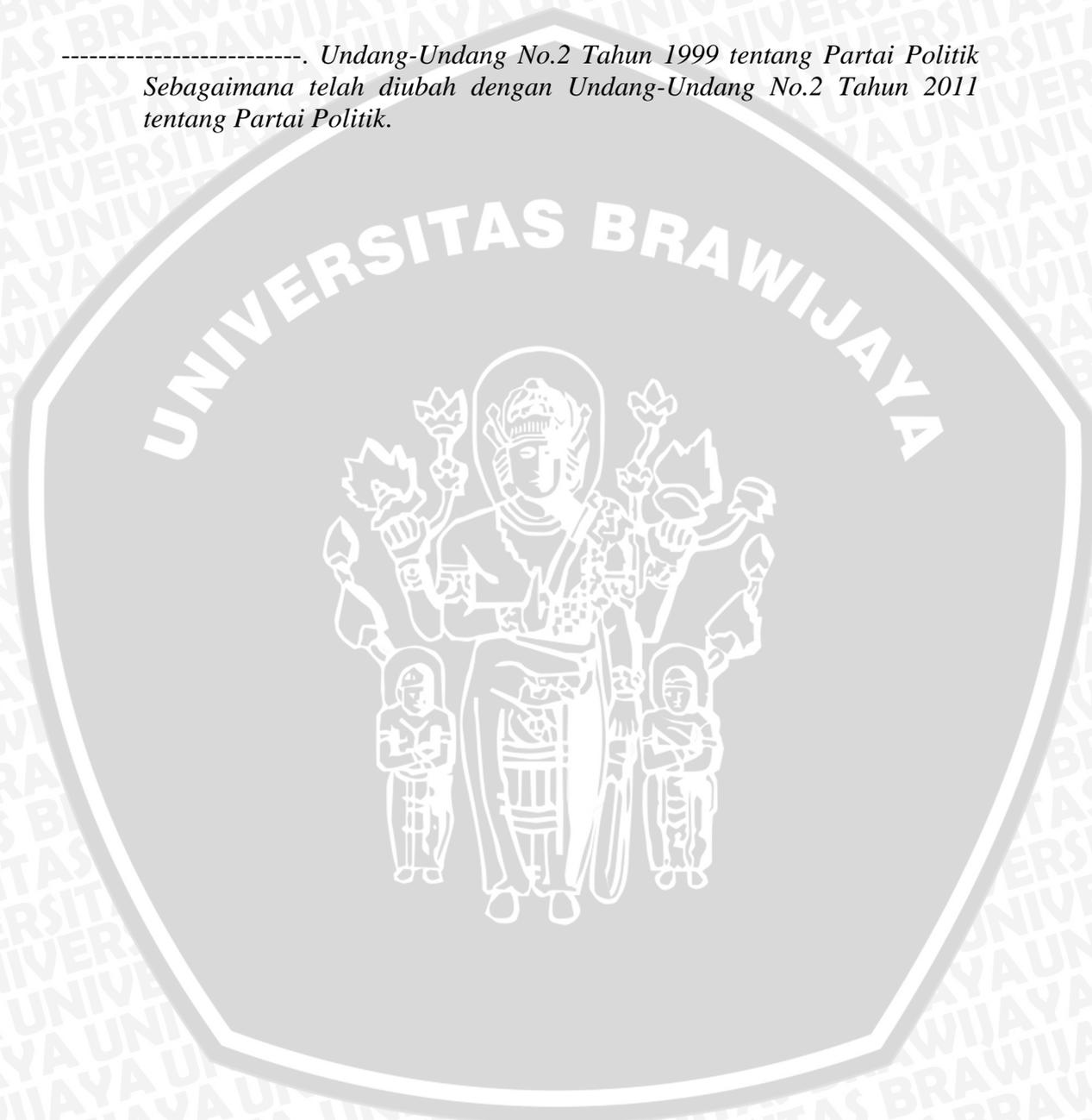
Website Partai Golkar. 2012. *Sejarah Partai Golkar*, diakses pada tanggal 28 Januari 2012 dari <http://www.golkar.or.id>

Wikipedia.org

Undang-Undang :

Republik Indonesia. *Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.*

-----, *Undang-Undang No.2 Tahun 1999 tentang Partai Politik
Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2011
tentang Partai Politik.*





DEWAN PIMPINAN DAERAH
PARTAI GOLONGAN KARYA
KOTA MALANG

JL. PANGLIMA SUDIRMAN 91 MALANG 65111 TELP. (0341) 326954 , FAKSIMILE (0341) 320161

SURAT KETERANGAN
No : A .53 / DPD – II / GOLKAR / VI / 2012

Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SIMUN GALIH RAGASIWI
Alamat : Jl. Mayjen Panjaitan 19/41B Malang
NIM : 0810313146
Jurusan : Administrasi Publik Universitas Brawijaya

Tersebut diatas telah melaksanakan Riset di Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang selama 1 (satu) bulan dari tanggal 5 April s/d 7 Mei tahun 2012 dengan Judul "PERAN PARTAI POLITIK DALAM PEMBENTUKAN JIWA KEPEMIMPINAN PADA ANGGOTA DPRD (Studi Pada Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya Kota Malang) "

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

DEWAN PIMPINAN DAERAH
PARTAI GOLONGAN KARYA KOTA MALANG.

Ketua,

Ir. Sofyan Edi Jarwoko
NPAPG. 13092000001

Sekretaris,

Rudy Nugroho, S.Pd
NPAPG. 13091000013

Tembusan :

- pertinggal

CURRICULUM VITAE**IDENTITAS DIRI**

Nama Lengkap : Simun Galih Raagasiwi
 Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 18 Oktober 1990
 Umur : 21 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 NIM : 0810313146
 Fakultas/Jurusan : Ilmu Administrasi/Publik
 Universitas : Brawijaya Malang
 Alamat Asal : Jl. H. Icang RT 001 RW 03 No. 66 Kel. Tugu,
 Cimanggis, Depok, Jawa Barat.
 Alamat di Malang : Jl. Mayjen Panjaitan GG 19 No. 41/B Klojen,
 Malang, Jawa Timur.
 Email : galih.ragasiwi@gmail.com
 Nomor HP : 083834220828

RIWAYAT PENDIDIKAN

No.	Pendidikan Formal	Tahun
1	SD NEGERI TUGU 9 DEPOK	1996-2002
2	SMP NEGERI 91 JAKARTA	2002-2005
3	SMA NEGERI 99 JAKARTA	2005-2008
4	FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK UNIVERSITAS BRAWIJAYA	Masuk Tahun 2008

PENGALAMAN ORGANISASI

No.	Nama Organisasi	Kedudukan	Tahun Kepengurusan
1	JSC (Jakarta Student Comunity)	HUMAS	2009 - 2010
2	HUMANISTIK (Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik)	STAFF PSDM	2010 – 2011
3	HUMANISTIK (Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik)	STAFF PSDM	2011 - 2012
4	MALANG NERAZZURRA (Tifosi Internazionale Milan FC)	ADMIN	2011 - 2012

