

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan PAN dan Muhammadiyah

Hubungan antara PAN dan Muhammadiyah bersifat historis dan tidak bersifat organisatoris. Artinya hubungan tersebut tidak dapat dipisahkan dari sejarah berdirinya PAN pasca jatuhnya Pemerintahan Soeharto. Berdasarkan hasil wawancara kepada Mudzakir Noor, selaku Wakil Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Provinsi Lampung, maka diketahui bahwa:

”Secara organisatoris, tidak ada hubungan antara PAN dan Muhammadiyah. Namun secara historis, Muhammadiyah selaku organisasi kemasyarakatan membidani lahirnya PAN sebagai partai politik pasca tumbanganya rezim orde baru pada tahun 1998”

Sumber: Hasil Wawancara dengan Mudzakir Noor, selaku Wakil Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Provinsi Lampung. Selasa, 01 Mei 2012)

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa hubungan PAN dan Muhammadiyah lebih bersifat kesejarahan dan tidak ada garis koordinasi secara struktural dan organisasional. Terkait dengan kepartaian, Pengurus Pusat Muhammadiyah membebaskan setiap warga Muhammadiyah untuk menjadi kader partai politik apapun tidak terkecuali kader PAN sesuai dengan minat dan potensi warganya.

Sidang Tanwir Muhammadiyah di Semarang tanggal 5-7 Juli 1998, menjadi momentum penting dalam konteks persinggungan Muhammadiyah dan politik praktis. Tanwir mengamanatkan kepada Pimpinan Pusat Muhammadiyah untuk melakukan ijtihad politik guna mencapai kemaslahatan umat dan bangsa secara maksimal, yang senantiasa dilandasi semangat dakwah

amar ma'ruf nahi munkar (memerintahkan berbuat baik dan melarang berbuat buruk). Atas dasar ini, maka Amien Rais melakukan ijtihad politik dengan mendirikan Partai Amanat Nasional, yang kedudukannya sulit dipisahkan secara historis dari Muhammadiyah. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga ritme gerakan Muhammadiyah, pada sidang Pleno PP Muhammadiyah tanggal 22 Agustus 1998 memutuskan bahwa antara Muhammadiyah dengan partai-partai politik yang ada termasuk dengan PAN tidak ada hubungan kelembagaan/organisatoris, dan memberikan izin pada M. Amien Rais untuk sebagai pribadi memimpin PAN dan melepaskan jabatan sebagai Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah, jika yang bersangkutan ditetapkan sebagai Pimpinan PAN. Perkembangan selanjutnya adalah Pimpinan Pusat Muhammadiyah menetapkan Ahmad Syafii Maarif, menjabat ketua sampai dengan terlaksananya Sidang Tanwir yang akan memilih dan menetapkan Ketua Pimpinan Muhammadiyah yang baru. Tantangan bagi kepemimpinan Syafii Maarif dalam tubuh Muhammadiyah dari pengaruh partai politik termasuk PAN.

Secara historis nampak pula bahwa kelahiran PAN, sebagai partai politik senantiasa terkait dengan keberadaan Muhammadiyah. Terlebih lagi antara ketua PAN dan Ketua PP Muhammadiyah adalah dua sahabat yang mempunyai sejarah panjang, yang nampak sulit dipisahkan. Bahkan di beberapa tempat, fasilitas-fasilitas Muhammadiyah sering dipakai dalam kegiatan PAN sehingga menunjukkan betapa sulitnya membuat garis tegas antara PAN dan Muhammadiyah (Sumber: Hasil Wawancara dengan Mudzakir Noor, selaku Wakil Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Provinsi Lampung, Selasa, 1 Mei 2012).

Keterangan tersebut senada dengan hasil wawancara dengan Taslim, Ketua Bagian Pengkajian

Perkaderan:

”Hubungan antara PAN dan Muhammadiyah bersifat historis yang sangat mengakar, hal ini disebabkan karena PAN lahir dari Muhammadiyah dimana Mantan Ketua Umum

Muhammadiyah yang juga pendiri Partai Amanat Nasional adalah orang yang sama yaitu Amien Rais. Pada awal pendiriannya amal-amal usaha Muhammadiyah menjadi pilar utama dalam menjunjung infrastruktur partai ini”

Berdasarkan penjelasan tersebut maka diketahui bahwa terdapat agenda-agenda PAN yang selaras dengan agenda Muhammadiyah, seperti PAN secara proaktif menyuarakan kepentingan-kepentingan politik Muhammadiyah seperti di tingkat legislatif, misalnya, PAN semestinya melibatkan Muhammadiyah dalam setiap pembahasan dan penyusunan Rancangan Undang-Undang (RUU) yang ada. Sebagai instrumen fundamental dalam mendesain masa depan bangsa Indonesia. Kepentingan Muhammadiyah terhadap RUU terutama untuk melindungi amal usaha dan dakwah Muhammadiyah. Dalam konteks yang demikian PAN diminta bersungguh-sungguh menyuarakan aspirasi Muhammadiyah.

Selain itu PAN juga membuka akses dan kemudahan bagi aktivis Muhammadiyah untuk dapat berkompetisi dalam setiap pemilu dan pilkada-pilkada. Sebagai organisasi kader, Muhammadiyah memiliki sejumlah kader yang siap mengabdikan untuk kepentingan bangsa dan negara. Namun karena tingginya persaingan di internal partai, kader-kader tersebut tidak bisa didistribusikan secara baik. Tentu sangat bijak bila PAN membuka akses dan memprioritaskan kader-kader terbaik Muhammadiyah tersebut.

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Taslim, Ketua Bagian Pengkajian Perkaderan DPD PAN Kota Bandar Lampung, 11 Mei 2012)

B. Proses Perencanaan Kaderisasi oleh DPD PAN Kota Bandar Lampung

Proses Perencanaan Kaderisasi oleh DPD PAN Kota Bandar Lampung merupakan serangkaian kegiatan merencanakan kaderisasi agar dapat berjalan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut hasil wawancara dengan Muswir maka diketahui:

”Kaderisasi Partai Amanat Nasional merupakan sarana perkaderan politik, yakni upaya-upaya Pelatihan atau Pendidikan yang sistematis, terarah dan kontinyu”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Muswir, Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung, Rabu, 14 Maret 2012)

Sesuai dengan penjelasan tersebut diketahui bahwa melalui berbagai jenis, tahapan dan proses yang ada di dalam sistem kaderisasi PAN ini, insan-insan PAN ditempa dan diperkuat karakternya, dikembangkan potensi dirinya, diperluas pengetahuan dan wawasannya, dipupuk kemandiriannya, diasah kesadaran, naluri, kepekaan dan keterampilan politiknya dalam berorganisasi.

Sebelum melakukan proses kaderisasi diperlukan proses rekrutmen bagi anggota baru yang sepenuhnya dilaksanakan PAC di setiap tingkatan baik itu di tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota, maupun Kabupaten. Proses rekrutmen di mulai dari pencarian anggota baru. Pencarian anggota baru itu ada yang melalui proses tertutup yaitu pencarian dilakukan langsung oleh partai dengan cara menentukan kelompok sasaran untuk direkrut menjadi anggota, sedangkan pencarian proses terbuka yaitu membuka pendaftaran bagi siapa saja yang ingin masuk menjadi anggota. Untuk pendaftaran bisa dilakukan dimana saja, baik itu di DPP, DPD, DPC, PAC, maupun ranting disetiap daerah. Setelah tahap pencarian, dilaksanakan tahap kedua yang ditempuh oleh DPD PAN adalah melakukan tahap seleksi, yang dilihat dari keaktifan anggota baik itu di dalam partai maupun di luar partai dan kontribusi yang telah diberikan untuk partai, bagi bakal calon anggota yang aktif akan menjadi kader Muda, tahap ini dinamakan sebagai tahap penyaringan yang selanjutnya akan mengalami proses kaderisasi.

Kaderisasi bagi PAN merupakan keniscayaan dan kebutuhan yang harus dilaksanakan, agar PAN tidak mengalami disfungsi diri hanya karena langkahnya kader yang berkualitas akibat

tidak adanya regenerasi yang baik. Dengan memiliki banyak politisi atau kader yang berkualitas, maka PAN akan memiliki kemungkinan untuk bisa hidup dengan kontribusinya yang nyata dan menjadi partai politik yang diperhitungkan, baik karena aspek-aspek material kuantitatifnya atau karena komitmen, konsistensi, kualitas dan tanggung jawab pada rakyat, bangsa, dan negara.

Sesuai dengan pendapat Khoirudin (2004: 113), bahwa kaderisasi sebagai penyiapan Sumber Daya Manusia agar kelak mereka menjadi pemimpin yang mampu membangun peran dan fungsi orang secara lebih bagus dalam pengkaderan terdapat dua persoalan penting, yaitu :

- (1) Bagaimana usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan baik keterampilan maupun pengetahuan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan para pengurusnya memfasilitasi pengadaan pendidikan dan pelatihan secara intensif di bidang-bidang tertentu terhadap kader-kadernya. Ini semua harus dilakukan pada semua tingkatan kepengurusan partai.
- (2) Kemampuan untuk menyediakan stok kader atau SDM organisasi, terutama pada kaum muda. Kaum muda akan menjadi sasaran yang efektif untuk menjadi sasaran pengkaderan untuk dijadikan terdidik dan berkualitas.

Sistem Kaderisasi PAN merupakan totalitas upaya pelatihan yang dilakukan secara terarah, terencana, sistematis, terpadu, berjenjang dan berlanjut untuk mengembangkan potensi, mengasah kepekaan, melatih sikap, memperkuat karakter, mempertinggi harkat dan martabat, memperluas wawasan, dan meningkatkan kecakapan insan-insan partai agar mereka menjadi manusia yang amanah, beradab, cerdas, berkepribadian, berkepribadian, terampil, loyal, peka, berani, mampu dan gigih dalam menjalankan roda PAN dalam segala upaya partai mencapai cita-cita dan tujuan perjuangannya sebagai partai politik.

Menurut Sigmund Neumann dalam Eman Hermawan dkk (2004: 35), Partai politik adalah organisasi dari aktivis-aktivis politik yang berusaha untuk menguasai kekuasaan pemerintahan serta merebut, mendukung rakyat atas dasar persaingan dengan satu golongan atau golongan-golongan lain yang berbeda.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan utama didirikan Partai Amanat Nasional yaitu masuk kedalam sistem politik dengan mengikuti dan meraih suara dalam Pemilihan Umum. Sehingga program kerja yang dilakukan sejak awal berdirinya Partai Amanat Nasional ini adalah bagaimana sesungguhnya dapat memenangkan pemilihan umum dengan memanfaatkan basis massa Muhammadiyah yang telah ada sejak awal mendirikan Partai Amanat Nasional tersebut.

Untuk mempertahankan eksistensi di dunia perpolitikan, Partai Amanat Nasional harus menciptakan kader yang berkualitas yang memiliki pengetahuan, nilai dan sikap dalam berorganisasi, maka DPD PAN Kota Bandar Lampung menentukan tahap perencanaan sebelum melakukan kaderisasi. Perencanaan merupakan tahapan yang sangat penting karena pada tahap inilah ditetapkan dasar atau fondasi dari kegiatan kaderisasi yang akan dilaksanakan, Kaderisasi merupakan proses kegiatan yang memadukan banyak pemikiran, cara pandang, metode, gaya, dan sebagainya, serta melibatkan banyak unsur, seperti peserta panitia, fasilitator, narasumber, dan sebagainya.

Menurut hasil wawancara dengan Syahdan Bren, maka diperoleh keterangan sebagai berikut:

”Dalam menyelenggarakan kaderisasi yang berbentuk pelatihan, DPD PAN Kota Bandar Lampung selaku panitia dan fasilitator dalam hal ini menempatkan diri sebagai mitra kader PAN. Dengan penempatan diri semacam ini, baik panitia maupun peserta kaderisasi sama-sama memiliki tanggung jawab untuk menyukseskan kegiatan yang akan dilaksanakan”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Syahdan Bren, Ketua Bagian Perkaderan

DPD PAN Kota Bandar Lampung, Kamis, 15 Maret 2012)

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa untuk merencanakan desain kaderisasi, DPD PAN Kota Bandar Lampung memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi subyek dan tujuan kaderisasi. Maksudnya apabila subyek atau kaderisasi dilakukan di tempat sendiri biasanya akan mudah diidentifikasi, karena dalam aktivitas sehari-hari DPD PAN Kota Bandar Lampung merasakan dan mengetahui dengan detail keadaan, kebutuhan komunitas atau lingkungan. Tetapi sebaliknya, jika kaderisasi yang dimaksud diselenggarakan di tempat lain, biasanya identifikasi subyek dan tujuan kaderisasi akan relatif lebih sulit bila tanpa melibatkan orang-orang yang secara langsung terlibat dalam persoalan-persoalan yang ada di komunitas itu.
2. Mengidentifikasi prasyarat minimal suatu rancangan kaderisasi/kaderisasi dan memadukan perencanaan tersebut mulai dari segi administrasi, logistik, rencana Pelatihan/kaderisasi kader, hingga pada tahapan evaluasi yang akan dilakukan.
3. Mengidentifikasi aspek-aspek tertentu dalam kepemimpinan, terutama yang berkaitan dengan bagaimana bekerja secara bersama-sama dengan sejumlah atau sekelompok orang, mendorong dan mengarahkan kader ke arah pencapaian tujuan kaderisasi yang dilaksanakan DPD PAN Kota Bandar Lampung.

Terkait dengan tujuan kaderisasi, data dokumentasi pada DPD PAN Kota Bandar Lampung menyebutkan bahwa bahwa tujuan dari penyelenggaraan proses kaderisasi PAN meliputi:

1. Tujuan Umum sistem kaderisasi PAN adalah untuk mengembangkan potensi, memperluas wawasan, mengasah kepekaan, melatih sikap, memperkuat karakter, mempertinggi harkat dan martabat, meningkatkan kecakapan, keterampilan dan kemampuan politik insan-insan

partai agar menjadi kader-kader dan politisi partai yang: bertaqwa dan amanah, beradab, santun, cerdas-cendikia, berkarakter, memiliki wawasan yang luas, kesadaran dan kepekaan yang mendalam, komitmen ideologi, kepekaan dan naluri politik yang kuat, loyalitas yang tinggi, serta keberanian, kegigihan, keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang handal, dalam menyikapi dan memecahkan persoalan-persoalan politik, kemasyarakatan, kerakyatan, kebangsaan, kenegaraan dan tata pergaulan dunia beserta segenap aspeknya, dalam melakukan proses-proses politik, serta dalam menjalankan roda PAN dalam segala upaya partai mencapai cita-cita dan tujuan perjuangannya.

2. Tujuan khusus dari penyelenggaraan proses kaderisasi PAN adalah untuk:
 - a. Membentuk kader dan politisi partai yang memiliki pengetahuan atau wawasan politik, sosial, budaya, ekonomi dan ideologi yang memadai sehingga mereka memiliki kesadaran yang utuh dan pemahaman yang kritis mengenai persoalan-persoalan politik, kemasyarakatan, kebangsaan, pemerintahan, kenegaraan, tata pergaulan dunia dan segenap aspeknya.
 - b. Membentuk kader dan politisi partai yang memiliki komitmen yang tinggi serta keberpihakan yang rasional pada nilai-nilai universal keagamaan, kemanusiaan dan kebangsaan sehingga mengikat mereka dalam membangun solidaritas sosial, mengembangkan demokrasi, HAM dan supremasi hukum bagi proses pengembangan kualitas manusia dan perdamaian dunia.
 - c. Membentuk kader dan politisi partai yang memiliki loyalitas tinggi, berpihak rasional pada nilai-nilai fundamental dan garis perjuangan PAN sehingga mengikat mereka dalam menjalankan roda partai dan proses politik bagi penyelenggaraan negara dan pemerintahan di Indonesia yang efektif, demokratis, santun, dan maslahat.

- d. Memberikan dasar-dasar kecakapan partisipatoris bagi kader-kader PAN untuk secara cerdas dan proaktif mempengaruhi dan terlibat aktif dalam proses penentuan kebijakan publik serta dalam mengawasi dan mengadvokasi pelaksanaannya di lapangan bagi kedaulatan rakyat.
- e. Memberikan dasar-dasar filsafat dan teori-teori sosial dan politik bagi kader-kader PAN, sehingga mereka mampu menjadi relawan sosial, politisi, negarawan dan ideolog yang visioner, cakap, kritis, berkarakter, berani, gigih, bertanggung jawab dan ditopang akhlak mulia.

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa proses kaderisasi yang pada DPD PAN Kota Bandar Lampung bertujuan untuk menumbuhkan pengetahuan para kader terhadap partai politik dan wawasan mengenai kepartaian lainnya. Selain itu proses kaderisasi bertujuan menanamkan keterampilan atau kecakapan (*skill*) kader dalam berorganisasi atau melaksanakan tugasnya masing-masing, baik sebagai kader partai maupun sebagai pengurus partai. Sikap kader yang terbentuk melalui proses kaderisasi adalah memiliki kesetiaan atau loyalitas kepada partai.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Taslim, yang menyatakan bahwa:

”Kaderisasi DPD PAN Kota Bandar Lampung sangatlah penting untuk memfasilitasi agar para kader PAN dapat dengan maksimal mengetahui tentang PAN seperti: ideologi partai, tujuan didirikan partai, arah perjuangan partai, dan para kader memiliki kemampuan dan kecakapan yang matang dalam berorganisasi, khususnya bagi pengurus partai di tingkat kecamatan dan kelurahan”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Taslim, Ketua Bagian Kajian Perkaderan DPD PAN Kota Bandar Lampung, Kamis 15 Maret 2012)

Selanjutnya, berdasarkan data dokumentasi pada DPD PAN Kota Bandar Lampung maka diketahui bahwa tahap-tahap perencanaan kaderisasi adalah sebagai berikut:

b.1 Persiapan Kaderisasi

Persiapan kaderisasi merupakan hal yang sangat penting. Misalnya menyangkut tujuan pelatihan, rencana berbagai macam tipe penyajian materi di tiap sesi, baik yang bersifat wawasan, pengetahuan, kecakapan, model pembentukan kelompok kecil, atau besar, proses dan prosedur khusus yang akan diterapkan dalam pelatihan. Karena itu, agar sukses atau mencapai target, penyelenggaraan pelatihan harus:

- 1) Mendukung tujuan, orientasi dan sasaran dari organisasi/partai. Diantara penilaian kebutuhan yang efektif hendaknya memastikan bahwa pelatihan itu direncanakan untuk mencapai tujuan partai.
- 2) Memberi pengaruh yang menguntungkan pada produktivitas dan kualitas kinerja kepengurusan partai/organisasi. Suatu analisis tugas dapat menilai aspek manusia, teknis, dan proses dari kinerja tugas.
- 3) Dapat diukur. Sasaran-sasaran tertulis hendaknya menyatakan kinerja khusus yang akan dicapai serta kondisi dimana pelatihan itu akan dilaksanakan, disampaikan secara kompeten agar mencapai tujuan.
- 4) Suatu pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan bahwa pelatihan itu memang mencapai apa yang dimaksudkan.

b.2 Menganalisis Kebutuhan

Suatu pelatihan biasanya dilaksanakan sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi oleh kelompok, organisasi, partai, dan sebagainya, atau atas dasar tuntutan situasi serta realitas

sosial dan politik yang ada, sehingga pelatihan seringkali dianggap sebagai bentuk atau upaya pemecahan masalah (*problem solving*).

Oleh karena itu, maka sebelum pelatihan dilaksanakan, DPD PAN Kota Bandar Lampung melakukan penjajagan atau analisis kebutuhan (*need assessment*). Ini penting, karena jika suatu pelatihan dilaksanakan tidak atas dasar kebutuhan yang sesungguhnya dihadapi itu hanya karena ada instruksi dari pusat, maka proses pelaksanaan dan hasil-hasilnya pun akan berbeda dengan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi partai itu. Apalagi jika DPD PAN Kota Bandar Lampung harus mengembangkan suatu sesi pengajaran menurut kebutuhan tertentu yang dikaitkan dengan tugas khusus, maka analisis kebutuhan sangat penting. Misalnya, DPD PAN Kota Bandar Lampung akan mengadakan pelatihan advokasi. Untuk mencari tahu apa kebutuhan khusus dari calon peserta pelatihan, maka DPD PAN Kota Bandar Lampung perlu melakukan analisis kebutuhan. DPD PAN Kota Bandar Lampung dapat melakukan ini sendiri secara langsung atau melibatkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

DPD PAN Kota Bandar Lampung perlu memastikan apakah calon peserta harus lebih dulu mempunyai prasyarat pengetahuan atau keterampilan tertentu, karena misalnya, apabila tanpa syarat pengetahuan atau kecakapan yang memadai, maka mereka akan tidak mampu mempelajari subyek tertentu. Sebagai contoh, jika DPD PAN Kota Bandar Lampung akan membentuk Tim Advokasi, calon anggota tim yang akan ditraining perlu diseleksi lebih dulu berdasarkan pengetahuan prasyarat, dan unsur fasilitatornya juga harus melibatkan orang yang memiliki pengetahuan/pengalaman prasyarat dalam hal hukum dan advokasi. Tanpa itu, biasanya latihan tersebut kurang berhasil guna.

Terkait dengan hal tersebut, maka hal-hal yang menjadi pertimbangan DPD PAN Kota Bandar Lampung dalam melakukan analisis kebutuhan adalah sebagai berikut:

- 1) Permasalahan atau kebutuhan penting dan mendesak yang dihadapi oleh partai atau atas dasar tuntutan situasi serta realitas sosial dan politik yang ada sehingga mengharuskan diadakannya pelatihan sebagai jawabannya.
- 2) Identifikasi target pelatihan. Siapa calon peserta, apa pengalaman, kebutuhan, pendidikan/pelatihan sebelumnya, harapan, umur mereka dan seterusnya.
- 3) Kaji ulang aspek-aspek yang relevan dari tugas khusus mereka. Identifikasi kecenderungan kecakapan dan pengetahuan yang diperlukan sekarang (atau di masa depan) untuk melakukan tugas secara benar dan wajar. Perlu diketahui setiap perubahan yang mungkin terjadi dalam situasi pekerjaan itu, misalnya mungkinkah diperlukan teknik/pendekatan baru kedalam bidang kerja/tugas tertentu, sehingga DPD PAN Kota Bandar Lampung bisa memutuskan secara tepat tentang apa yang diperlukan untuk menjalankan kerja/tugas dengan cara yang baru ini.
- 4) Mencari tahu apa yang diperlukan oleh personil yang terlibat. DPD PAN Kota Bandar Lampung dapat mengetahui ini dengan melakukan survei atau mewawancarai pada kelompok target yang sebenarnya atau orang yang relevan dalam suatu organisasi yang berkompeten.
- 5) DPD PAN Kota Bandar Lampung memastikan bahwa telah dipersiapkan atau memiliki segala sesuatu berkaitan dengan apa yang perlu dipelajari, perbaikan kinerja apa yang diperlukan, atau masalah atau keprihatinan apa yang mereka hadapi yang bisa ditangani secara tepat melalui pelatihan dan seterusnya.

b.3 Menentukan Tujuan dan Sasaran

Proses perumusan tujuan berperan sangat penting, sebab dengan rumusan tujuan yang jelas akan dapat diukur/diproyeksikan keberhasilan suatu pelatihan. Karena itu, sebelum memulai pelatihan, perlu dipastikan lebih dahulu apakah tujuan dan siapa peserta pelatihan, apa bentuk forum per sesi (diskusi, seminar, talkshow), workshop, dsb), apa alasan dari penyelenggaraan pelatihan dan seterusnya. Tema utama yang akan dikomunikasikan dengan peserta atau tujuan substantif yang ingin dicapai dari proses pelatihan, misalnya: dalam rangka mengubah sikap dan tingkah laku dalam rangka mempengaruhi dan meyakinkan sesuatu dalam rangka mensosialisasikan informasi tertentu dalam rangka mendorong munculnya perubahan sikap dan tingkah laku dalam rangka memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu dan sebagainya. Rumusan tujuan untuk suatu pelatihan yang akan diselenggarakan hendaknya didasarkan pada kebutuhan ataupun masalah-masalah yang dihadapi.

Menurut hasil wawancara dengan Muswir, Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung, diketahui bahwa biasanya dalam penyelenggaraan pelatihan ada dua macam tujuan, yaitu:

”Pertama, Tujuan yang bersifat umum, biasanya menggunakan kata kunci seperti: memahami, menghargai, mengetahui, mengakui, dsb. Tujuan yang sudah dirumuskan seperti itu beserta orientasi pada proses belajarnya menjadi bagian paling penting yang harus diperhatikan. Jika tujuan pelatihan memang seperti itu, maka perlu diidentifikasi hal-hal konkret yang bisa digunakan sebagai ukuran. Sebab panitia ataupun fasilitator bisa kesulitan untuk memastikan apakah peserta memahami, atau menghargai sesuatu. Maka, diantara tugas fasilitator adalah membuat ukuran konkret yang akan dicapai dalam tujuan. Kedua, Tujuan yang bersifat khusus, biasanya dihubungkan dengan ketrampilan nyata, seperti apa yang diharapkan oleh seorang peserta. Tujuan khusus ini biasanya menggunakan kata kunci seperti: mampu membuat, menulis, merencanakan, menyusun, memproduksi, mengidentifikasi, membandingkan, mengumpulkan, menggambar, mengukur, dsb. Karena itu, maka rumusan tujuan khusus harus mudah diukur dan tidak sulit mengevaluasinya.

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Muswir, Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung, Jumat 16 Maret 2012)

Selain itu harus ditentukan juga sasaran pelatihan. Sasaran adalah pernyataan yang dengan jelas menyatakan kinerja target, termasuk menguraikan dengan pasti apa yang dapat dilakukan oleh peserta di akhir pelatihan. Sasaran mencakup standar-standar untuk mengukur kinerja peserta dibandingkan dengan tingkat kinerja minimum yang lazim. Rumusan tentang sasaran ditulis dalam kualitas, kuantitas waktu yang khusus, dimana, kapan, dan dengan apa (peralatan) mereka akan melakukan apa saja yang harus dilakukan, metode yang akan digunakan, urutan/prosedur yang dilalui untuk menyajikan materi tertentu, kondisi, kendala/pembatasan yang dihadapi peserta dst.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan muin, diketahui bahwa:

”Para kader yang pada awalnya kurang atau hanya sedikit memiliki dasar-dasar pengetahuan dan pemahaman yang sama mengenai politik, demokrasi dan isu politik yang terus berkembang. Oleh karena itu, jika tujuan kaderisasi adalah untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman secara lebih luas mengenai hal-hal tersebut maka hal tersebut tentunya sangat bagus, agar para kader mendapatkan semacam pencerahan dalam pengetahuan politik mereka”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Muin, Ketua Bagian Program Pelatihan dan Pengembangan Materi Perkaderan DPD PAN Kota Bandar Lampung, Jumat 16 Maret 2012)

b.4 Menyusun Kurikulum Pelatihan

Pelatihan yang baik akan sangat ditentukan oleh kurikulum dan proses pelatihan yang baik pula. Kurikulum yang baik tentunya harus sesuai dengan konteks permasalahan yang dihadapi partai, lalu disajikan atau dibahas dengan proses serta metode tertentu yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Dalam mengembangkan kurikulum pelatihan, ada dua pilihan yang bisa kita lakukan, yaitu pertama, dengan cara mengembangkannya sendiri, kedua, dengan cara menggunakan paket materi yang telah ada, misalnya paket materi sistem kaderisasi PAN. Jika

DPD PAN Kota Bandar Lampung menggunakan paket materi yang telah ada, walaupun mungkin paket ini telah cukup baik dan lengkap, bisa saja dilakukan penyesuaian seperlunya, karena kebutuhan kelompok sasaran mungkin saja mengharuskan DPD PAN Kota Bandar Lampung untuk melakukan penyesuaian atas apa yang ada dalam paket tersebut.

Panitia dan fasilitator sebaiknya memahami secara utuh terhadap paket materi pelatihan. Hal ini penting, agar panitia dan fasilitator dapat mengetahui dan mempersiapkan apa yang dilakukannya (termasuk bahan-bahan atau material yang harus disediakan, seperti: media peraga, konsumsi, dst). Mengingat mayoritas aktivis dan fungsionaris partai adalah orang sibuk, maka paket materi hendaknya dilengkapi dengan rencana Pelatihan beserta petunjuk bagaimana melakukan langkah pelatihan dimaksud, termasuk langkah pelaksanaan suatu permainan atau simulasi berikut arah kesimpulannya.

Dalam suatu paket materi pelatihan kadang-kadang dijumpai sebuah atau beberapa materi khusus yang menarik tetapi tidak dimengerti oleh panitia atau tidak cukup dikuasai oleh calon fasilitator. Walaupun di dalamnya terdapat petunjuk yang lengkap, tetapi tanpa ada wawasan yang memadai tentang materi tersebut, maka pencapaian hasil dari sesi yang bersangkutan akan terasa kurang maksimal. Terhadap kasus semacam ini, bila masih ada waktu, DPD PAN Kota Bandar Lampung perlu mengantisipasinya dengan cara masih membuka-buka mengenai materi tersebut untuk memperkaya wawasan (*enrichment*). Dengan demikian dalam proses sesi nantinya, fasilitator akan dapat memandu peserta tanpa hambatan, dan panitia pun dapat mendampingi fasilitator (misalnya dalam pencatatan proses sesi) secara lancar.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Muin, diketahui bahwa:

”Selama ini, kurikulum yang diterapkan dalam pelatihan/kaderisasi sudah cukup baik dan tidak monoton. misalnya penyajian materi dalam bentuk simulasi atau permainan yang menyenangkan, sehingga para kader tidak merasa bosan atau jenuh jika mengikuti pelatihan/kaderisasi”

b.5 Penetapan Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang biasa digunakan DPD PAN Kota Bandar Lampung adalah:

- 1) *Isu kunci (Lecture dan Lecturette)*. Sifatnya monolog dan menyangkut isu-isu dasar. Metode ini dipilih sewaktu waktu terbatas dan banyak informasi dasar yang perlu disampaikan. Walaupun sifatnya sangat monolog, tetapi dengan mengembangkan isu kunci dan langsung tanya jawab, pelatih bisa mengharapkan hasil yang baik.
- 2) *Diskusi Terpadu*. Metode ini sangat sederhana dan aktif. Dengan cara ini pelatih bisa menghargai diskusi peserta pada apa yang diinginkan, dan memulainya dengan melontarkan isu, dan kemudian pelatih menunggu reaksinya melalui diskusi. Peran pelatih adalah memandu, bukan memimpin, mendominasi, mengarahkan, atau membiarkan mereka jauh dari topik.
- 3) *Diskusi Kelompok*. Metode inilah yang paling disukai dan dikuasai oleh pelatih. Disini biasanya membagi peserta dalam kelompok kecil, 6-8 orang, untuk mendiskusikan topik tertentu dengan waktu yang ditentukan pula. Oleh karenanya. Setiap orang akan tahu apa tugas.
- 4) *Mencairkan situasi (ice breaker)*. Ini adalah suatu permainan untuk membuat peserta ”bergerak” atau untuk menghangatkan suasana. Teknik ini dirancang untuk permulaan latihan, atau setiap hari selama pelatihan untuk menciptakan suasana santai, saling mengenal satu sama lain dan menumbuhkan percaya diri untuk mampu berbicara di depan kelompok. Sedapat mungkin acara ini diikuti oleh semua peserta secara aktif.

- 5) Curah Gagasan (*Brainstorming*). Adalah cara yang bermanfaat untuk mengumpulkan gagasan tersebut. Acara ini bermanfaat untuk mengumpulkan gagasan sebanyak mungkin dari peserta mengenai masalah yang diajukan, kemudian mereka menanggapi, mengomentari dan mengusulkan sesuatu yang berhubungan masalah tersebut. Ini adalah tempat untuk menampung ide-ide kreatif peserta terhadap suatu permasalahan yang dilontarkan
- 6) Studi Kasus (*Case Study*), adalah media untuk mengambil keputusan dan pemecahan masalah. Pelatih menghadapkan suatu masalah kepada peserta dalam bentuk suatu tulisan, baik itu fiktif maupun nyata, untuk diatasi. Pesertalah yang akan memecahkan problem tersebut. Walaupun permasalahan yang diberikan pertama kali diinformasikan kepada peserta, tetapi kemudian peserta akan membahasnya dalam kelompok kecil. Media ini dapat digunakan untuk melihat proses yang terjadi didalamnya dan juga untuk melihat substansi suatu situasi khusus yang dihadapi peserta. Studi kasus sendiri bisa panjang penjabarannya, tetapi biasanya penjabaran yang singkat bisa lebih baik.
- 7) Bermain Peran (*Role Playing*). Sebenarnya hal ini sama dengan studi kasus, hanya saja disini pelatih memerankannya secara langsung. Media ini akan menarik bagi mereka yang berani tampil. Metode ini dibuat untuk mengetahui perasaan orang terhadap situasi tertentu.

Hal ini sesuai dengan pendapat Taslim, sebagai berikut:

”Dengan variasi metode Pelatihan yang biasa digunakan DPD PAN Kota Bandar Lampung, akan membuat suasana kaderisasi lebih hidup dan tidak monoton, sehingga kader dengan senang hati mengikuti proses kaderisasi”

b.6 Waktu Pelatihan

Menurut keterangan Syahdan Bren diperoleh penjelasan:

”Penjadwalan dan lamanya proses pelatihan akan mempunyai efek penting pada konsentrasi dari peserta. Orang tidak dapat konsentrasi dengan baik untuk waktu yang terlalu lama apalagi jika tidak ada variasi dalam teknik proses fasilitasi yang diperankan”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Syahdan Bren, Ketua Bagian Perkaderan
DPD PAN Kota Bandar Lampung, Kamis 15 Maret 2012)

Proses belajar akan semakin sulit jika tidak ada peserta yang aktif, sehingga fasilitator bisa dianggap gagal memfasilitasi proses pelatihan dan cenderung akan berubah menjadi pendidikan dengan model guru-murid, yang memerlukan persiapan mengajar hanya gurunya saja. Cara seperti ini bisa diduga setelah dua puluh menit, fasilitator mungkin akan kehilangan perhatian dari peserta, atau bahkan peserta tidak mau lagi mengikuti proses. Karenanya, diperlukan pengaturan variasi acara, misalnya melalui penggunaan media seperti audio visual, contoh cerita, senda gurau, atau istirahat sebentar. Penggunaan waktu juga berpengaruh pada bagaimana peserta secara seksama memberi respon pada jenis metode dan pendekatan belajar.

Ketelitian pengembangan jadwal akan sangat monolog DPD PAN Kota Bandar Lampung dalam merancang rencana Pelatihan. Proporsionalitas atau persentase materi pokok dan materi penunjang harus diperhitungkan. Hal paling penting dalam pengembangan jadwal ini adalah bagaimana DPD PAN Kota Bandar Lampung memilih sebuah topik besar ke dalam beberapa bagian sesi dan membuatnya tetap terpadu, dengan tetap memperhatikan silogisme berpikir, agar runtutan sesi mengalir dengan baik.

b.7 Pelibatan Narasumber

Menurut keterangan Muswir, Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung, diketahui bahwa:

”Dalam suatu pelatihan, baik itu yang dikembangkan sendiri atau paket yang telah ada, kadang-kadang ada beberapa materi yang kurang sesuai atau tidak begitu mampu untuk ditangani sendiri oleh fasilitator”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Muswir, Sekretaris DPD PAN Kota
Bandar Lampung, Jumat 16 Maret 2012)

Misalnya untuk materi-materi yang bersifat spesifik, seperti: tentang hukum, keuangan dan sebagainya. Dalam hal ini DPD PAN Kota Bandar Lampung memerlukan narasumber untuk menangani materi yang bersangkutan, guna menyajikan topik-topik dimaksud. Narasumber bisa berasal person-person dari lingkup internal partai, instansi tertentu, pakar atau akademisi.

Biasanya narasumber membawakan materi sesuai dengan gaya atau kebiasaannya dan penyampaian materinya kadang sulit dipastikan, bisa sesuai tetapi bisa juga tidak sesuai dengan rencana pelatihan, maka dibutuhkan seseorang moderator dan pencatat. Tugas moderator ini adalah untuk menjebatani rencana pelatihan dengan kenyataan ketika pelatihan berlangsung. DPD PAN Kota Bandar Lampung menghadirkannarasumber dari berbagai kalangan seperti praktisi keuangan, praktisi pers, akademisi dari perguruan tinggi seperti Universitas Lampung, IAIN Raden Intan Lampung dan berbagai narasumber lainnya baik dari Lampung maupun luar Lampung.

Hal ini senada dengan keterangan Hamami sebagai berikut:

Dengan adanya para narasumber yang berasal dari luar partai ini akan semakin meningkatkan wawasan mereka mengenai banyak hal, misalnya tentang kepemimpinan, masalah agama, manajemen dan keuangan dan komunikasi politik melalui media massa.

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Hamami, Ketua Bagian Pengembangan Organisasi dan Keanggotaan DPD PAN Kota Bandar Lampung, Jumat 16 Maret 2012)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dianalisis bahwa proses perencanaan kaderisasi DPD PAN Kota Bandar Lampung dilakukan dengan persiapan kaderisasi, berupa penyajian materi di tiap sesi, baik yang bersifat wawasan, pengetahuan, kecakapan, model pembentukan kelompok kecil, atau besar, proses dan prosedur khusus yang akan diterapkan dalam pelatihan. Selanjutnya dilakukan analisis kebutuhan sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi oleh

kelompok, organisasi, partai, dan sebagainya, atau atas dasar tuntutan situasi serta realitas sosial dan politik yang ada, sehingga pelatihan seringkali dianggap sebagai bentuk atau upaya pemecahan masalah (*problem solving*).

Oleh karena itu, maka sebelum pelatihan dilaksanakan, DPD PAN Kota Bandar Lampung melakukan penjajagan atau analisis kebutuhan (*need assessment*). Ini penting, karena jika suatu pelatihan dilaksanakan tidak atas dasar kebutuhan yang sesungguhnya dihadapi itu hanya karena ada instruksi dari pusat, maka proses pelaksanaan dan hasil-hasilnya pun akan berbeda dengan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi partai itu. Apalagi jika DPD PAN Kota Bandar Lampung harus mengembangkan suatu sesi pengajaran menurut kebutuhan tertentu yang dikaitkan dengan tugas khusus, maka analisis kebutuhan sangat penting. Misalnya, DPD PAN Kota Bandar Lampung akan mengadakan pelatihan advokasi. Untuk mencari tahu apa kebutuhan khusus dari calon peserta pelatihan, maka DPD PAN Kota Bandar Lampung perlu melakukan analisis kebutuhan. DPD PAN Kota Bandar Lampung dapat melakukan ini sendiri secara langsung atau melibatkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas tertentu. DPD PAN Kota Bandar Lampung memastikan apakah calon peserta harus lebih dulu mempunyai prasyarat pengetahuan atau keterampilan tertentu, karena misalnya, apabila tanpa syarat pengetahuan atau kecakapan yang memadai, maka mereka akan tidak mampu mempelajari subyek tertentu. Sebagai contoh, jika DPD PAN Kota Bandar Lampung akan membentuk Tim Advokasi, calon anggota tim yang akan ditraining perlu diseleksi lebih dulu berdasarkan pengetahuan prasyarat, dan unsur fasilitatornya juga harus melibatkan orang yang memiliki pengetahuan/pengalaman prasyarat dalam hal hukum dan advokasi. Tanpa itu, biasanya latihan tersebut kurang berhasil guna.

Pelatihan yang baik akan sangat ditentukan oleh kurikulum dan proses pelatihan yang baik pula. Kurikulum yang baik tentunya harus sesuai dengan konteks permasalahan yang dihadapi partai, lalu disajikan atau dibahas dengan proses serta metode tertentu yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Dalam mengembangkan kurikulum pelatihan, ada dua pilihan yang bisa kita lakukan, yaitu pertama, dengan cara mengembangkannya sendiri, kedua, dengan cara menggunakan paket materi yang telah ada, misalnya paket materi sistem kaderisasi PAN. Jika DPD PAN Kota Bandar Lampung menggunakan paket materi yang telah ada, walaupun mungkin paket ini telah cukup baik dan lengkap, bisa saja dilakukan penyesuaian seperlunya, karena kebutuhan kelompok sasaran mungkin saja mengharuskan DPD PAN Kota Bandar Lampung untuk melakukan penyesuaian atas apa yang ada dalam paket tersebut.

Panitia dan fasilitator sebaiknya memahami secara utuh terhadap paket materi pelatihan. Hal ini penting, agar panitia dan fasilitator dapat mengetahui dan mempersiapkan apa yang dilakukannya (termasuk bahan-bahan atau material yang harus disediakan, seperti: media peraga, konsumsi, dst). Mengingat mayoritas aktivis dan fungsionaris partai adalah orang sibuk, maka paket materi hendaknya dilengkapi dengan rencana Pelatihan beserta petunjuk bagaimana melakukan langkah pelatihan dimaksud, termasuk langkah pelaksanaan suatu permainan atau simulasi berikut arah kesimpulannya.

Dalam suatu paket materi pelatihan kadang-kadang dijumpai sebuah atau beberapa materi khusus yang menarik tetapi tidak dimengerti oleh panitia atau tidak cukup dikuasai oleh calon fasilitator. Walaupun di dalamnya terdapat petunjuk yang lengkap, tetapi tanpa ada wawasan yang memadai tentang materi tersebut, maka pencapaian hasil dari sesi yang bersangkutan akan terasa kurang maksimal. Terhadap kasus semacam ini, bila masih ada waktu, DPD PAN Kota Bandar

Lampung perlu mengantisipasinya dengan cara masih membuka-buka mengenai materi tersebut untuk memperkaya wawasan (*enrichment*). Dengan demikian dalam proses sesi nantinya, fasilitator akan dapat memandu peserta tanpa hambatan, dan panitia pun dapat mendampingi fasilitator (misalnya dalam pencatatan proses sesi) secara lancar.

Tahapan selanjutnya adalah penerapan metode pelatihan oleh DPD PAN Kota Bandar Lampung yaitu: pertama adalah isu kunci (*lecture dan lecturette*). Sifatnya monolog dan menyangkut isu-isu dasar. Metode ini dipilih sewaktu waktu terbatas dan banyak informasi dasar yang perlu disampaikan. Walaupun sifatnya sangat monolog, tetapi dengan mengembangkan isu kunci dan langsung tanya jawab, pelatih bisa mengharapkan hasil yang baik. *Kedua* adalah diskusi terpadu, metode ini sangat sederhana dan aktif. Dengan cara ini pelatih bisa menghargai diskusi peserta pada apa yang diinginkan, dan memulainya dengan melontarkan isu, dan kemudian pelatih menunggu reaksinya melalui diskusi. Peran pelatih adalah memandu, bukan memimpin, mendominasi, mengarahkan, atau membiarkan mereka jauh dari topik. *Ketiga* adalah diskusi kelompok, metode inilah yang paling disukai dan dikuasai oleh pelatih. Disini biasanya membagi peserta dalam kelompok kecil, 6-8 orang, untuk mendiskusikan topik tertentu dengan waktu yang ditentukan pula. Oleh karenanya. Setiap orang akan tahu apa tugas.

Keempat adalah mencairkan situasi (*ice breaker*). Ini adalah suatu permainan untuk membuat peserta "bergerak" atau untuk menghangatkan suasana. Teknik ini dirancang untuk permulaan latihan, atau setiap hari selama pelatihan untuk menciptakan suasana santai, saling mengenal satu sama lain dan menumbuhkan percaya diri untuk mampu berbicara di depan kelompok. *Kelima* adalah curah gagasan (*brainstorming*), yaitu cara yang bermanfaat untuk mengumpulkan gagasan tersebut. Acara ini bermanfaat untuk mengumpulkan gagasan sebanyak mungkin dari

peserta mengenai masalah yang diajukan, kemudian mereka menanggapi, mengomentari dan mengusulkan sesuatu yang berhubungan masalah tersebut. *Keenam* adalah studi kasus (*case study*), yaitu media untuk mengambil keputusan dan pemecahan masalah. Pelatih menghadapkan suatu masalah kepada peserta dalam bentuk suatu tulisan, baik itu fiktif maupun nyata, untuk diatasi. Pesertalah yang akan memecahkan problem tersebut. *Ketujuh* adalah bermain peran (*role playing*), yaitu sama dengan studi kasus, hanya saja disini pelatih memerankannya secara langsung. Media ini akan menarik bagi mereka yang berani tampil. Metode ini dibuat untuk mengetahui perasaan orang terhadap situasi tertentu.

Tahapan selanjutnya adalah menentukan waktu pembelajaran sebab proses belajar akan semakin sulit jika tidak ada peserta yang aktif, sehingga fasilitator bisa dianggap gagal memfasilitasi proses pelatihan dan cenderung akan berubah menjadi pendidikan dengan model guru-murid, yang memerlukan persiapan mengajar hanya gurunya saja. Cara seperti ini bisa diduga setelah dua puluh menit, fasilitator mungkin akan kehilangan perhatian dari peserta, atau bahkan peserta tidak mau lagi mengikuti proses. Kemudian dilakukan penentuan narasumber, untuk materi-materi yang bersifat spesifik, seperti: tentang hukum, keuangan dan sebagainya. Dalam hal ini DPD PAN Kota Bandar Lampung memerlukan narasumber untuk menangani materi yang bersangkutan, guna menyajikan topik-topik dimaksud.

Proses perencanaan kaderisasi dalam hal ini merupakan kegiatan yang sangat penting dalam upaya membentuk kader dan politisi partai yang memiliki pengetahuan atau wawasan politik, sosial, budaya, ekonomi dan ideologi yang memadai sehingga mereka memiliki kesadaran yang utuh

dan pemahaman yang kritis mengenai persoalan-persoalan politik, kemasyarakatan, kebangsaan, pemerintahan, kenegaraan, tata pergaulan dunia dan segenap aspeknya.

C. Pelaksanaan Proses Kaderisasi oleh DPD PAN Kota Bandar Lampung

Pelaksanaan proses kaderisasi oleh DPD PAN Kota Bandar Lampung merupakan serangkaian kegiatan berupa pelatihan kader sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Syahdan Bren, diketahui:

”Kaderisasi dalam bentuk pelatihan merupakan proses kegiatan yang memadukan banyak pemikiran, cara pandang, metode, gaya dan sebagainya serta melibatkan berbagai unsur seperti peserta, panitia, fasilitator dan narasumber”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Syahdan Bren, Ketua Bagian Perkaderan DPD PAN Kota Bandar Lampung, Kamis 15 Maret 2012)

Menurut Rochajat Harun (2006: 94), kaderisasi yang baik setidaknya memiliki beberapa jenjang yang diperuntukkan bagi para kadernya. Klasifikasi jenjang kaderisasi menurut Rochajat Harun adalah jenjang pertama yang diperuntukkan bagi kader pemula, jenjang kedua yang diperuntukkan bagi kader madya dan jenjang ketiga yang diperuntukkan bagi calon-calon politisi.

Sesuai dengan bentuk pedoman organisasi PAN, maka diketahui bahwa jenjang dan jenis kaderisasi PAN terdiri dari:

- a) Kader Muda yaitu mereka yang terdaftar dalam keanggotaan partai yang dicatat oleh Dewan Pimpinan Daerah (DPD) setempat setelah lulus orientasi perkaderan dalam Masa Bimbingan Calon Anggota (MABITA);

- b) Kader Dasar yaitu mereka yang terdaftar dalam keanggotaan partai yang dicatat oleh Dewan Pimpinan Daerah (DPD) setempat setelah lulus Latihan Kader Amanat Dasar (LKAD);
- c) Kader Madya yaitu mereka yang terdaftar dalam keanggotaan partai yang dicatat oleh Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) setempat setelah lulus Latihan Kader Amanat Madya (LKAM);
- d) Kader Utama yaitu mereka yang terdaftar dalam keanggotaan partai yang dicatat oleh Dewan Pimpinan Pusat (DPP) setelah lulus Latihan Kader Amanat Utama (LKAU).

Pelaksanaan pelatihan diibaratkan sebagai panggung "pertunjukan" bagi para fasilitator. Dalam panggung pertunjukan ini seorang fasilitator tidak lagi punya waktu untuk melihat rencana Pelatihan karena seluruh mata peserta telah siap mengikuti segala ekspresi fasilitator. Di panggung pertunjukan ini penonton menuntut/mengharapkan suguhan yang indah dan menarik. Hal ini yang diperhatikan DPD PAN Kota Bandar Lampung berkaitan dengan dinamika pelatihan adalah kenyataan bahwa pada tiap sesi pelatihan selalu terdiri dari dua bagian, yaitu materi atau informasi yang akan didiskusikan oleh peserta bersama fasilitator dan proses penyampaian materi.

c.1 Mengawali Proses Kaderisasi

Menurut keterangan Syahdan Bren, diperoleh penjelasan:

"Setelah mencermati beberapa aspek penting dari dinamika pelatihan, maka langkah fasilitator berikutnya adalah membuka proses pelatihan, atau yang lazim disebut bina suasana, dengan tujuan utama untuk saling berkenalan"

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Syahdan Bren, Ketua Bagian Perkaderan DPD PAN Kota Bandar Lampung, Kamis 15 Maret 2012)

Tahapan perkenalan tersebut merupakan hal yang penting, karena keberhasilan pencapaian tujuan pelatihan tidak hanya bergantung pada fasilitator atau penyaji yang baik, metode yang

digunakan, kemampuan peserta, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh suasana yang kondusif selama proses pelatihan berlangsung. Pembentukan suasana pada awal pelatihan biasanya menggunakan metode permainan atau games, merupakan upaya awal untuk menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan pelatihan. Secara lebih spesifik, tujuan dari bina suasana ini adalah agar peserta;

- a. Saling mengenal satu sama lain, termasuk antara peserta, fasilitator dan panitia, sehingga tercipta suasana yang mendukung/memperlancar proses pelatihan
- b. Mengetahui dan memahami tujuan dan manfaat yang didapat dari pelatihan
- c. Menyepakati bersama rancangan jadwal pelatihan serta bersedia mendukung dan komitmen untuk berpartisipasi aktif dalam semua proses pelatihan.

Karena itu secara umum, bina suasana dapat dipilah menjadi dua bagian, yaitu bagian pertama berupa perkenalan dan bagian kedua berupa penyusunan harapan peserta dan kontrak belajar.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hamami:

”Dalam sebuah pelatihan, tahap bina suasana ini sangat penting karena para peserta adalah kader yang berasal dari seluruh kecamatan dan kelurahan di Kota Bandar Lampung dapat saling mengenal dan silaturahmi, sehingga nantinya pada saat sudah dilaksanakan kaderisasi mereka akan dapat bekerja sama dengan baik dan dapat menjalin keakraban antar sesama kader PAN”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Hamami, Ketua Bagian Pengembangan Organisasi dan Keanggotaan DPD PAN Kota Bandar Lampung, Jumat 16 Maret 2012)

Selain itu, bina suasana dalam sebuah pelatihan akan berperan besar dalam kelancaran sebuah pelatihan, karena dengan saling mengenal, para peserta akan menjadi satu bagian yang berhubungan dalam proses kaderisasi. Melalui tahapan bina suasana, para kader akan saling mengenal antara satu dengan yang lainnya. Perkenalan ini merupakan aktivitas yang penting sebab akan menciptakan keakraban dan suasana yang harmonis antara satu kader dengan kader

yang lainnya dalam rangka menciptakan kebersamaan dan kekompakan dalam proses kaderisasi yang dilaksanakan.

c.2 Proses Pelatihan Per Sesi

Menurut keterangan Syahdan Bren diperoleh penjelasan:

”Setelah mencermati beberapa sesi yang dianggap penting dari dinamika pelatihan, dan bina suasana, maka langkah berikutnya adalah mengimplementasikan rencana pelatihan per sesi materi, yaitu langkah-langkah umum menyampaikan materi atau menjalankan pelatihan per sesi materi. Dalam rincian harus ditentukan waktunya, metoda yang digunakan, media atau alat bantu pelatihan, serta langkah-langkah atau prosedur kerjanya”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Syahdan Bren, Ketua Bagian Perkaderan DPD PAN Kota Bandar Lampung, Kamis 15 Maret 2012)

Proses pelatihan tiap sesi pelatihan dibagi dalam fase-fase sebagai berikut:

1) Pengantar

Pengantar merupakan bagian yang penting dari setiap sesi pelajaran, karena itulah maka fasilitator berkesempatan untuk menarik perhatian dan minat peserta. Pada sesi dengan pendekatan partisipatoris, yang berperan penting adalah fasilitator. Pada sesi ceramah atau dialog, yang berperan penting adalah moderator dan narasumber. Pengantar harus diupayakan berhasil, sebab jika gagal maka kemungkinan kecil peserta akan tertarik dan berpartisipasi pada sesi pelatihan tersebut, sehingga target belajar bisa tidak tercapai.

2) Batang Tubuh

Batang tubuh proses pelatihan merupakan isi utama setiap sesi pelatihan, yang biasanya menyangkut ide-ide dan proses tertentu sebagaimana yang diagendakan dalam rencana pelatihan. Terkait dengan hal tersebut, sebaiknya fasilitator dapat memutuskan dengan tepat

tentang bagaimana mengelola proses pelatihan serinci dan seteliti mungkin, diantaranya dengan:

- (a) Merancang butir-butir substantif isi pelatihan, dan menaruh butir-butir itu di dalam urutan secara logis dari yang sederhana ke yang rumit
- (b) Langkah-langkah kegiatan atau proses pelatihan yang terbaik untuk menarik dan mempertahankan perhatian dan minat peserta, maupun membantu peserta untuk memahami isi dan proses pelatihan itu.

Batang tubuh proses pelatihan, termasuk kandungan atau isi dari pokok-pokok bahasan di dalamnya, hendaknya dipilah-pilah pada tahap-tahap tertentu agar mudah dipahami. Tiap tahap hendaknya ditegaskan sebelum fasilitator meneruskan ke tahap berikutnya, dan setiap tahap hendaknya sebanyak mungkin dihubungkan dengan tahap berikutnya maupun tahap sebelumnya. Jika fasilitator akan memberikan suatu sesi pelatihan yang bersifat informasi, maka bermakna atau penerapan yang dilakukan oleh peserta, dan suatu ringkasan. Penjelasan semacam ini hendaknya lebih dari pada sekedar "bercerita". Bahkan pada tahap ini, fasilitator dapat melibatkan peserta dengan membangun persepsi berdasarkan pengetahuan yang telah dipunyai peserta.

Selain itu, fasilitator juga perlu memikirkan cara untuk menyajikan informasi dengan semenarik dan semudah mungkin untuk diingat. Jika fasilitator dapat memasukkan kegiatan yang penuh makna ke dalam sesi, yang dapat membantu peserta belajar dan menarik perhatian peserta, maka hal ini akan mendorong ke pemahaman yang lebih baik dan membantu peserta untuk menerapkan dan mengingat informasi baru dengan lebih efektif.

3) Uji Pelatihan

Bagian pengujian dari sesi fasilitator hendaknya digunakan untuk memastikan apa yang telah dibahas atau dipelajari oleh peserta dan seberapa baik hal itu telah dipelajari, bagaimana kemajuan tiap peserta, dimana ada masalah atau sub bahasan yang masih harus ditinjau ulang atau diperjelas, dan seberapa efektif target dari proses pelatihan itu telah dicapai, dan seterusnya. Kejelasan tentang hal semacam itu sangat penting terutama untuk membantu fasilitator dalam membuat perubahan atau perbaikan apa saja dalam penyajian atau metode pengujian fasilitator, sehingga para peserta pun juga akan bisa mengetahui apakah peserta sudah belajar dengan benar dan dalam bidang apakah peserta memerlukan bantuan, tinjau ulang atau latihan.

Untuk menguji capaian pengetahuan, informasi dan konsep tertentu, peserta harus menjawab pertanyaan yang dirancang untuk menemukan apa dan berapa yang telah peserta kuasai atau pelajari. Peserta dapat menjawab secara lisan atau tertulis, dalam kalimat atau diagram, atau apapun yang tampaknya paling berguna. Tipe uji yang digunakan hendaknya mencerminkan sasaran-sasaran yang telah fasilitator tegakkan. Misalnya, dalam sesi partai politik, diantara tujuannya adalah agar peserta mampu menilai dan membedakan partai-partai politik di Indonesia maka, uji yang tepat adalah menyeluruh peserta menulis atau menjelaskan kembali materi yang sudah disampaikan, misalnya tentang perbedaan partai-partai politik di Indonesia.

4) Penutup atau Kesimpulan

Suatu kesimpulan hendaknya selalu berupa akhir yang jelas dan pasti terhadap sesi itu, dan merupakan pandangan terakhir sesi itu, yang digunakan untuk:

- a. Meringkas apa yang telah dibahas atau didiskusikan dan apa yang dipelajari
- b. Meninjau ulang butir-butir utama pembahasan
- c. Menekankan aspek-aspek kunci dari proses sesi pelatihan itu
- d. Menghubungkan bagian sesi pelatihan yang berlainan satu sama lain
- e. Mentautkan sesi itu dengan hal tertentu untuk memberikan suatu dorongan atau rasa kemajuan
- f. Bila perlu memberikan penghargaan atau pujian kepada individu-individu peserta tertentu karena dianggap telah belajar dengan baik.

Menurut keterangan Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung, Muswir diperoleh penjelasan sebagai berikut:

”Jika fasilitator mengelola proses pelatihan atau sesi pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan atau kecakapan, misalnya tentang lobby atau negosiasi, gunakan sebagian waktu untuk praktik peserta, dimana fasilitator dapat membantu peserta jika diperlukan. Dalam kasus ini, fasilitator perlu menganalisis jenis tugas atau keterampilan yang akan dipraktikkan serta menentukan bagaimana sesi tersebut akan dikelola dengan menitik-beratkan pada praktik. Waktu selama peragaan dan praktik merupakan batang tubuh dari proses pelatihan”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Muswir, Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung, Jumat 16 Maret 2012)

Hal ini akan sangat membantu bila fasilitator sendiri melakukan tugas itu sebelum diajarkan, sehingga fasilitator dapat memilih-milihnya dalam beberapa tahap dan memberikan tahap itu sebagai tahap-tahap kunci. Langkah atau tahapan proses merupakan bagian dari suatu tugas yang harus dikuasai oleh peserta. Fasilitator harus menghindari beban yang berlebihan dan mencari akhir dari berbagai operasi, titik-titik dalam tugas itu dimana fasilitator berubah dari melakukan

satu hal ke suatu hal yang lain, atau dimana satu bagian harus disesuaikan ke bagian lain. Fasilitator harus memastikan agar tahapan tersebut tidak terlalu banyak.

Butir kunci merupakan unsur-unsur vital dari tiap tahap yang harus diingat oleh peserta jika peserta harus melakukan tugas itu dengan benar. Butir kunci dapat mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas atau keamanan, sebagai alat bantu mengingat, atau untuk membuat rincian tugas agar menjadi lebih mudah dikerjakan.

Jika fasilitator merencanakan membuat suatu peragaan, hendaknya dipastikan ada pemisahan kedua fungsi itu dengan jelas. Dalam bagian sesi ini, jangan sampai peserta mempraktikkan keterampilan itu bersamaan waktu dengan peragaan fasilitator. Peserta harus memusatkan perhatian pada apa yang sedang dikerjakan atau dicontohkan fasilitator sehingga peserta benar-benar mengetahui bagaimana melakukan keterampilan itu, misalnya memperagakan bagaimana memimpin persidangan, dengan urutan peragaan seperti:

- a. Menunjukkan dengan penjelasan secukupnya, bagaimana melakukan keterampilan memimpin persidangan yang sedang dipelajari.
- b. Memperagakan seluruh tugas atau langkah-langkah memimpin persidangan, perlahan-lahan selangkah, dengan menerangkan secara seksama dan jelas. Dari waktu ke waktu, fasilitator dapat membuat kontak mata ataupun bahasa tubuh tertentu dengan para peserta untuk mengecek apakah ada isyarat non-verbal yang menunjukkan pemahaman.
- c. Fasilitator memperagakan kembali, kali ini dengan peserta memberi tahu pengajar tiap langkah dan butir-butir kunci. Ini memberikan bukti yang segera mengenai tingkat pemahaman peserta, menunjukkan apakah sekarang peserta siap mempraktikkan keterampilan itu, atau apakah peserta memerlukan penjelasan atau pengulangan.

Menurut keterangan Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung Muswir diperoleh keterangan:

”Sesi praktik diperlukan untuk menunjukkan kepada peserta tentang kecakapan tertentu sekaligus memastikan bahwa peserta bisa melakukannya dengan baik”.

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Muswir, Sekretaris DPD PAN Kota Bandar Lampung, Jumat 16 Maret 2012)

Para peserta dalam sesi pelatihan sebaiknya hanya mempraktikkan keterampilan bila fasilitator merasa pasti peserta sudah mempunyai konsep yang jelas dari apa yang mereka coba lakukan. Fasilitator hendaknya memberikan bantuan jika diperlukan dan secepat mungkin hingga peserta dapat melakukannya dengan benar dan tidak mengembangkan kebiasaan yang buruk atau kebiasaan yang tidak perlu. Fasilitator memberikan waktu bagi peserta untuk melanjutkan praktik di bawah pengawasan sehingga peserta meningkatkan ketepatan (akurasi), kecepatan, dan tingkat kinerja.

Jika kelihatan banyak peserta mengalami kesulitan dalam melakukan tugas, atau mempunyai salah pemahaman apa saja, maka fasilitator harus menghentikan praktik itu dan dan memperagakan lagi kinerja yang benar dari keterampilan itu. Fasilitator hendaknya membiarkan peserta mengulangi praktik bila merasa pasti peserta siap melakukannya dan kesulitan-kesulitan yang ada telah dipecahkan. Dalam setiap kelompok, akan ada perbedaan kecepatan dan daya tangkap peserta. Fasilitator harus menunjukkan kesabaran dan mendorong semangat peserta yang lambat, dengan sikap positif.

Bentuk-bentuk pelaksanaan kegiatan kaderisasi yang selama ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Kaderisasi dalam bentuk ceramah

Dalam hal ini DPD PAN Kota Bandar Lampung menyelenggarakan suatu kegiatan kaderisasi berbentuk ceramah umum yang ditujukan pada kader PAN dalam jumlah yang besar. Kegiatan ceramah ini dilakukan dengan menampilkan seorang pembicara dan menyampaikan materi tertentu yang bersifat umum atau global, karena sifatnya yang ditujukan kepada khalayak yang besar. Misalnya tentang ideologi kepartaian PAN, tujuan pembentukan PAN, filosofi PAN, dan garis perjuangan PAN dan tema-tema politik lainnya

2) Kaderisasi dalam bentuk pelatihan (Training) Kader

Dalam hal ini DPD PAN Kota Bandar Lampung menyelenggarakan suatu kegiatan kaderisasi berbentuk training yang ditujukan pada perwakilan kader PAN yang jumlahnya telah ditentukan dari tiap-tiap pengurus kelurahan dan kecamatan. Materi yang disampaikan dalam training kader ini biasanya mengenai hal-hal yang mulai bersifat teknis, seperti kepemimpinan, pengelolaan organisasi partai dan materi tentang kecakapan organisatoris lainnya.

3) Kaderisasi dalam bentuk pelatihan untuk pelatih (*Training or Trainer*)

Dalam hal ini DPD PAN Kota Bandar Lampung menyelenggarakan suatu kegiatan kaderisasi berbentuk training yang ditujukan pada calon-calon pelatih yang nantinya akan melaksanakan kaderisasi bagi para kader diwilayahnya masing-masing. Setelah mendapatkan training, para pelatih ini akan mentransfer ilmu dan keterampilan yang didapatnya kepada para kader PAN yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada di daerahnya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas maka diketahui bahwa proses pelaksanaan kaderisasi berjenjang pada DPD PAN Kota Bandar Lampung tersebut dilakukan dengan tahapan bina suasana, yang berfungsi sebagai proses perkenalan antara sesama kader dan pemateri dalam pelatihan. Tahapan perkenalan ini merupakan hal yang penting, karena keberhasilan pencapaian tujuan pelatihan tidak hanya bergantung pada fasilitator atau penyaji yang baik, metode yang digunakan, kemampuan peserta, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh suasana yang kondusif selama proses pelatihan berlangsung. Pembentukan suasana pada awal pelatihan biasanya menggunakan metode permainan atau games, merupakan upaya awal untuk menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan pelatihan. Tujuan dari bina suasana ini adalah agar peserta saling mengenal satu sama lain, termasuk antara peserta, fasilitator dan panitia, sehingga tercipta suasana yang mendukung/memperlancar proses pelatihan. Selain itu untuk mengetahui dan memahami tujuan dan manfaat yang didapat dari pelatihan serta untuk menyepakati bersama rancangan jadwal pelatihan serta bersedia mendukung dan komitmen untuk berpartisipasi aktif dalam semua proses pelatihan.

Selanjutnya dilakukan proses pelatihan per sesi, yaitu langkah-langkah umum menyampaikan materi atau menjalankan pelatihan per sesi materi. Dalam rincian harus ditentukan waktunya, metoda yang digunakan, media atau alat bantu pelatihan, serta langkah-langkah atau prosedur kerjanya. Tahapannya adalah *pertama* pengantar, sebagai bagian yang penting dari setiap sesi pelajaran, karena itulah maka fasilitator berkesempatan untuk menarik perhatian dan minat peserta. Pada sesi dengan pendekatan partisipatoris, yang berperan penting adalah fasilitator. Pada sesi ceramah atau dialog, yang berperan penting adalah moderator dan narasumber. Pengantar harus diupayakan berhasil, sebab jika gagal maka kemungkinan kecil peserta akan tertarik dan berpartisipasi pada sesi pelatihan tersebut, sehingga target belajar bisa tidak tercapai.

Kedua adalah batang tubuh, yaitu isi utama setiap sesi pelatihan, yang biasanya menyangkut ide-ide dan proses tertentu sebagaimana yang diagendakan dalam rencana pelatihan. Terkait dengan hal tersebut, sebaiknya fasilitator dapat memutuskan dengan tepat tentang bagaimana mengelola proses pelatihan serinci dan seteliti mungkin. *Ketiga* adalah uji pelatihan, yaitu untuk memastikan apa yang telah dibahas atau dipelajari oleh peserta dan seberapa baik hal itu telah dipelajari, bagaimana kemajuan tiap peserta, dimana ada masalah atau sub bahasan yang masih harus ditinjau ulang atau diperjelas, dan seberapa efektif target dari proses pelatihan itu telah dicapai, dan seterusnya. Untuk menguji capaian pengetahuan, informasi dan konsep tertentu, peserta harus menjawab pertanyaan yang dirancang untuk menemukan apa dan berapa yang telah peserta kuasai atau pelajari. *Keempat* adalah penutup atau kesimpulan, berupa akhir yang jelas dan pasti terhadap sesi itu, dan merupakan pandangan terakhir sesi tersebut.

Adapun bentuk-bentuk pelaksanaan kegiatan kaderisasi yang selama ini dilakukan adalah *pertama*, kaderisasi dalam bentuk ceramah, yaitu dengan menampilkan seorang pembicara dan menyampaikan materi tertentu yang bersifat umum atau global, karena sifatnya yang ditujukan kepada khalayak yang besar. Misalnya tentang ideologi kepartaian PAN, tujuan pembentukan PAN, filosofi PAN, dan garis perjuangan PAN dan tema-tema politik lainnya. *Kedua*, kaderisasi dalam bentuk pelatihan (training) kader, yang ditujukan pada perwakilan kader PAN yang jumlahnya telah ditentukan dari tiap-tiap pengurus kelurahan dan kecamatan. Materi yang disampaikan dalam training kader ini biasanya mengenai hal-hal yang mulai bersifat teknis, seperti kepemimpinan, pengelolaan organisasi partai dan materi tentang kecakapan organisatoris lainnya. *Ketiga* adalah kaderisasi dalam bentuk pelatihan untuk pelatih (*Training or Trainer*), yaitu menyelenggarakan suatu kegiatan kaderisasi berbentuk training yang ditujukan pada calon-

calon pelatih yang nantinya akan melaksanakan kaderisasi bagi para kader diwilayahnya masing-masing.

Pelaksanaan kaderisasi yang dilakukan DPD PAN Kota Bandar Lampung dilakukan semenarik mungkin oleh fasilitator, sehingga tujuan untuk mentransfer pendidikan politik berupa pengetahuan, nilai dan sikap pada pelaksanaan kaderisasi akan dapat dilaksanakan secara maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Miriam Budiardjo (2000:163-164), bahwa dalam negara demokratis partai politik menyelenggarakan beberapa fungsi: *pertama*, partai sebagai sarana komunikasi politik. Salah satu fungsi dari partai politik adalah menyalurkan beraneka ragam pendapat dan aspirasi masyarakat dan mengaturnya sedemikian rupa sehingga kesimpang siuran dalam masyarakat berkurang. Dalam masyarakat moderen yang begitu luas pendapat dan aspirasi seseorang atau suatu kelompok akan hilang tak berbekas seperti suara di padang pasir. Apabila tidak ditampung dan digabung dengan aspirasi orang lain yang senada, proses ini dinamakan penggabungan kepentingan (*intrest aggregation*). Sesudah digabung, pendapat dan aspirasi ini diolah dan dirumuskan dalam bentuk yang teratur. Proses ini dinamakan "perumusan kepentingan" (*interest articulation*).

Kedua, partai sebagai sarana sosialisasi politik. Partai politik juga memainkan peranan sebagai sarana sosialisasi politik (*instrument of political socialization*). Di dalam ilmu politik, sosialisasi politik diartikan sebagai proses melalui seseorang memperoleh sikap dan orientasi terhadap fenomena politik, yang umumnya berlaku dalam masyarakat dimana dia berada. Biasanya proses sosialisasi berjalan secara berangsur-angsur dari masa kanak-kanak sampai dewasa. Disamping itu sosialisasi politik juga mencakup proses di mana masyarakat menyampaikan norma-norma dan nilai-nilai dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Ketiga, partai politik sebagai sarana pengaturan konflik (*conflict management*). Dalam suasana demokratis, persaingan dan perbedaan pendapat dalam masyarakat merupakan hal yang wajar jika terjadi konflik partai politik berusaha untuk mengatasinya. Dalam praktik politik sering dijumpai bahwa fungsi-fungsi diatas tidak didapati seperti yang diharapkan. Misalnya informasi yang diberikan justru memberikan kegelisahan dan perpecahan dalam masyarakat; yang dikejar bukan kepentingan nasional akan tetapi kepentingan partai yang sempit dengan akibat pengkotakan partai; konflik tidak diselesaikan, akan tetapi lebih dipertajam. *Keempat*, partai politik sebagai sarana *recruitment* politik. Partai Politik juga berfungsi sebagai untuk mencari dan mengajak orang yang berbakat untuk turut aktif dalam kegiatan politik sebagai anggota partai (*political recruitment*). dengan demikian partai turut memperluas partisipasi politik. Caranya ialah dengan melalui kontak pribadi persuasi dan lain-lain. Juga di usahakan untuk menarik golongan muda untuk dididik menjadi kader dimasa datang akan mengganti pimpinan lama (*selection of leadership*).

D. Evaluasi Proses Kaderisasi oleh DPD PAN Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Syahdan Bren, diperoleh keterangan sebagai berikut:

”Evaluasi kaderisasi pada intinya adalah suatu proses untuk menilai taraf capaian pelaksanaan kaderisasi yang telah dilakukan”

(Sumber: Hasil Wawancara dengan Syahdan Bren, Ketua Bagian Perkaderan
DPD PAN Kota Bandar Lampung, Kamis 15 Maret 2012)

Pencapaian kader pengurus PAN setelah melalui proses pelaksanaan kaderisasi sudah sesuai target dari tujuan pelaksanaan kaderisasi yaitu kader telah memiliki wawasan berupa memahami asas, tujuan, dan garis perjuangan partai hal ini dapat dilihat dari semula kader yang belum

memahami identitas partai setelah dilaksanakan proses kaderisasi dapat mendeskripsikan dengan baik tentang partai dan kader-kader muda mulai memiliki kemajuan / keterampilan secara organisatoris baik dalam berbicara maupun dalam penyelesaian persoalan yang sedang terjadi selain itu kader memiliki sikap loyalitas atau kesetiaan kepada partai yang tinggi hal ini dapat dilihat dari kader yang selalu terlibat aktif di kepengurusan dan dalam pelaksanaan program kerja partai serta tetap konsisten pada partai PAN , serta kader memiliki akhlak yang baik hal ini dapat dilihat dari kader-kader yang tidak tersangkut tindak asusila maupun tindak pidana sehingga sesuai dengan asas partai PAN yang berlandaskan agama.

Ada beberapa alasan tahap evaluasi kaderisasi dilakukan diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui apa yang telah dicapai. Setelah melalui proses pelaksanaan kaderisasi kader memiliki wawasan politik, sosial, budaya, ekonomi dan ideologi yang memadai sehingga mereka memiliki kesadaran dan pemahaman yang kritis dalam bersikap dan mengambil tindakan mengenai persoalan-persoalan politik, kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan. Selain itu kader-kader muda mulai memiliki kemajuan/keterampilan secara organisatoris baik dalam berbicara maupun dalam penyelesaian persoalan yang sedang terjadi di kepengurusan secara kekeluargaan dan terlibat aktif dalam berorganisasi serta kader mulai cerdas dan proaktif mempengaruhi dan terlibat aktif dalam proses penentuan kebijakan publik serta dalam mengawasi dan mengadvokasi pelaksanaannya dilapangan.
2. Untuk mengukur kemajuan-kemajuan. Proses pelaksanaan kaderisasi yang sudah dilakukan dibandingkan dengan pelaksanaan kaderisasi pada tahun-tahun sebelumnya guna mengetahui apakah kaderisasi yang sudah dilaksanakan sudah sesuai target yang diinginkan atau belum dan diperbaiki untuk pelaksanaan kaderisasi kedepannya.

Sedangkan evaluasi dari pelaksanaan pelatihan biasanya dilakukan melalui sebuah proses yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk merefleksikan secara kritis terhadap proses, isi, dan tujuan pelatihan. Dalam melakukan evaluasi biasanya digunakan metode evaluasi seperti: kuesioner tertulis, wawancara lisan, diskusi kelompok, observasi/pengamatan, survey, studi kasus, slide, photo dan gambar.

Adapun alasan metode evaluasi dilakukan secara bervariasi adalah karena antara satu orang dengan yang lainnya memiliki kemauan yang bermacam-macam, ada sebagian orang yang lebih suka dengan evaluasi yang tertulis (melalui kuesioner), dan ada sebagian orang yang lebih suka secara lisan. Pilihan terhadap metode evaluasi sangat tergantung pada topik apa yang hendak dievaluasi. Misalnya, apabila DPD PAN Kota Bandar Lampung menginginkan agar peserta mengemukakan perasaan mereka kepada peserta lain, sebaiknya dilakukan secara lisan, sehingga mereka dapat saling mengatakan sesuatu secara langsung apa yang mereka pikirkan atau rasakan terhadap orang lain. Jika seluruh proses pelatihan harus dievaluasi dan dibutuhkan jawaban atas banyak pertanyaan, maka sebaiknya menggunakan evaluasi tertulis.

Evaluasi dalam hal ini merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu juga merupakan usaha sadar dan sistemik untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Evaluasi ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Jelasnya evaluasi harus berpedoman terhadap rencana (*planning*) yang telah diputuskan, perintah (*order*) terhadap

pelaksanaan pekerjaan (*performance*), tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Adalah penilaian dan koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan atau menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan rencana-rencana yang digunakan untuk mencapainya dilaksanakan. Evaluasi dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud evaluasi adalah untuk memastikan hal yang telah direncanakan dan diorganisasikan berjalan sebagaimana mestinya atau tidak.

Evaluasi bertujuan agar hasil pelaksanaan kegiatan bisa berdaya guna (*efisien*) dan berhasil guna (*efektif*), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Semua aktifitas organisasi harus diawasi dengan evaluasi yang baik, efektif dan efisien yang harus dilakukan secara sistematis. Evaluasi yang sistematis akan memberikan hasil yang optimal. Evaluasi tidak hanya sekali dilakukan, tetapi harus secara terus-menerus serta mempunyai hubungan satu sama lain. Dengan kata lain evaluasi merupakan bagian yang terintegrasi dengan manajemen, aparat dari evaluasi diusahakan sekecil mungkin. Oleh karena itu, aparat evaluasi merupakan orang-orang yang memiliki tugas dan fungsi dalam struktur organisasi yang ditentukan secara teliti.

Selanjutnya beberapa hal yang dipertimbangkan dalam melakukan evaluasi, adalah:

1. Melakukan identifikasi terhadap bagian-bagaian atau hal-hal tertentu yang akan dievaluasi.
Langkah pertama ini utamanya terkait dengan pembentukan kepentingan-kepentingan tertentu yang khusus dan bagian-bagaian yang akan dianalisis dan dievaluasi.
2. Menentukan dan mengembangkan indikator yang memadai. Indikator adalah ukuran atau standar untuk mengukur perubahan yang riil yang berlangsung di dalam pelatihan. Indikator-

indikator berkaitan atau ditentukan oleh tujuan dan target pelatihan sebagaimana dalam rencana pelatihan yang telah dirancang.

3. Menggunakan alat-alat/ bahan-bahan evaluasi yang memadai. Masing-masing indikator, tiap-tiap orang atau kelompok senantiasa meminta bahan-bahan pengukuran yang khusus. Bahkan evaluasi yang memadai harus dikembangkan sehingga setiap orang yang terlibat dapat menggunakannya, dan lebih jauh lagi hal itu harus jelas, sederhana dan mudah untuk dianalisis.
4. Mengumpulkan data, analisis dan memberikan umpan balik. Hal ini berkaitan dengan data-data, analisis dan umpan balik yang diberikan sesuai dengan topik evaluasi. Misalnya data tentang partisipasi peserta, apakah sudah tinggi dan berkualitas atau belum jika sudah mengapa bisa sedemikian tinggi dan berkualitas, apa faktor-faktor penyebabnya, dll lalu umpan balik macam apa yang perlu diberikan dalam konteks itu. Data-data tentang topik evaluasi yang lain juga harus diperlakukan seperti itu: dikumpulkan, dianalisis dan diberikan umpan balik. Khusus tentang umpan balik itu juga menyangkut pengembangan rencana kegiatan ke depan atau kegiatan tahap selanjutnya.
5. Membuat laporan dan penyebaran hasil evaluasi. Laporan hasil evaluasi diperlukan untuk pengembangan program atau kegiatan selanjutnya. Laporan dapat diberikan kepada organisasi penyelenggara, organisasi atasan, atau yang terkait langsung dengannya. Sementara penyebaran hasil evaluasi diperlukan untuk memberikan informasi kepada kelompok lain yang melakukan hal yang sama, sehingga dapat belajar dari keberhasilan dan atau kegagalan kegiatan/program.

Hal lain yang juga mendasari output atau keluaran yang ingin dicapai dari keseluruhan proses kaderisasi ini adalah terbentuknya kader PAN yang memiliki kemampuan memfasilitasi setiap

individu warga negara, sebagai *center of excellence* yang merupakan pusat rujukan bagi masyarakat, dalam memahami situasi sosial politik, kemasyarakatan, kerakyatan, kebangsaan, pemerintahan, kenegaraan dan tata pergaulan dunia beserta segenap aspeknya yang seringkali penuh konflik, menganalisis dan membuat peta persoalan strategis dan taktis, serta berani bersikap tegas memberikan kritik konstruktif terhadap realitas. Selain itu kader mampu menjalankan roda PAN dan terlibat aktif dalam proses-proses politik, penyelenggaraan negara dan pemerintahan di Indonesia yang efektif, demokratis, santun dan maslahat, termasuk dalam proses pengambilan keputusan, pengalokasian sumber daya dan mengarahkan berbagai kegiatan terhadap orang-orang lain dan segenap warga atau simpatisan PAN.

Parameter/ ukuran keberhasilan dalam proses evaluasi kaderisasi bagi PAN adalah kader memiliki pengetahuan (*knowledge*) mengenai partai politik dan wawasan mengenai kepartaian lainnya. Proses kaderisasi juga dapat menanamkan keterampilan atau kecakapan (*skill*) kader dalam berorganisasi atau melaksanakan tugasnya masing-masing, baik sebagai kader partai maupun sebagai pengurus partai. Selain itu melalui proses kaderisasi, terbentuk sikap kader yang memiliki kesetiaan atau loyalitas kepada partai.

Berdasarkan uraian mengenai proses kaderisasi oleh DPD PAN Kota Bandar Lampung telah dilaksanakan dengan cukup baik hal ini dapat dilihat dari data dilapangan, bahwa sebagian besar tahapan-tahapan kaderisasi partai politik pada DPD PAN Kota Bandar Lampung sudah dijalankan, DPD PAN Kota Bandar Lampung memprioritaskan militansi kader dalam proses pembinaannya, karena kader merupakan aset yang paling penting bagi kemajuan partai dan tanpa adanya kader yang komitmen dipastikan partai tersebut akan mati dan hilang ditelan masa. Proses kaderisasi yang sudah dijalankan DPD PAN Kota Bandar Lampung, dan beberapa agenda program partai yang jika dilihat dari kacamata teoritis sudah tepat guna, artinya secara substansi

sudah baik dengan yang dimaksud dan diinginkan secara teoritis. Adapun proses kaderisasi yang telah dilaksanakan dengan cukup baik tersebut juga dapat diidentifikasi dari adanya pengetahuan, sikap dan keterampilan para kader sesuai dengan materi yang disampaikan dalam proses kaderisasi. Pengetahuan dan keterampilan ini merupakan bekal yang sangat berharga bagi kader untuk berkiprah dan melaksanakan perannya masing-masing di masa-masa yang akan datang.