

# Strategi Rekrutmen Kader Organisasi Sayap Srikandi Hanura DPD Jawa Timur

Anita Karolina\*

## ABSTRAK

Salah satu strategi sebuah partai politik untuk mendapatkan kader adalah dengan cara membentuk sebuah organisasi sayap. Begitu pula yang dilakukan oleh Partai Hanura dalam memperoleh kader perempuan. Partai Hanura membentuk sebuah organisasi sayap yaitu Srikandi Hanura. Organisasi sayap Srikandi Hanura adalah sebuah organisasi yang anggotanya perempuan muda. Penelitian ini membahas tentang strategi rekrutmen yang dilakukan oleh Organisasi Sayap Partai Srikandi Hanura dalam memperoleh kader di Jawa Timur. Menggunakan Teori Rekrutmen Politik Michael Rush dan Philip Althoff. Data diperoleh menggunakan wawancara secara mendalam dengan narasumber yaitu pengurus dan anggota dari Srikandi Hanura dan Partai Hanura DPD Jawa Timur. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa Srikandi Hanura DPD Jawa Timur merupakan organisasi sayap yang melakukan rekrutmen kadernya dengan model rekrutmen semi terbuka dimana pada saat membutuhkan kader Srikandi Hanura DPD Jawa Timur membuka pendaftaran untuk rekrutmen anggota secara terbuka tetapi di lain waktu juga melakukan rekrutmen yang cenderung tertutup dengan jejaring patronase. Srikandi Hanura banyak memanfaatkan kegiatan sosial sebagai salah satu strategi. Semua strategi yang dilakukan oleh Srikandi Hanura DPD Jawa Timur memberikan dampak positif bagi tingkat partisipasi perempuan dalam politik.

**Kata Kunci:** *Rekrutmen Terbuka, Rekrutmen Tertutup, Kaderisasi, Strategi Rekrutmen*

## ABSTRACT

One of the strategies of a political party to get cadre was by way of forming a proponent organization. So is done by Partai Hanura in obtaining women cadres. Partai Hanura forming a proponent organization called Srikandi Hanura. Srikandi Hanura is an organization whose members are young women. This research discusses recruitment strategy undertaken by the Srikandi Hanura in obtaining the cadres in East Java. Using recruitment theory by Michael Rush and Philip Althoff. Data obtained using in depth interviews with the informant i.e. trustees and members of the Srikandi Hanura and Partai Hanura DPD Jawa Timur. The results of the research demonstrating that the Srikandi Hanura is a proponent organization hiring licensed recruitment models with semi open where at the time of the Srikandi Hanura's cadre needs open registration for the recruitment of members openly but in other time also do recruitment tends to be covered with a network of patronage. Srikandi Hanura utilizing social activities as one of the strategies in any time. All of the strategies undertaken by the Srikandi Hanura providing a positive impact for the level of women's participation in politics.

**Keywords:** *Open Recruitment, Closed Recruitment, Cadreation, Recruitment Strategy*

---

\* Mahasiswa Program Sarjana Departemen Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga.  
aanitacarolinaa@gmail.com

## **Pendahuluan**

Katz, S Richard dan William Crotty (2014) menjelaskan bahwa Partai politik adalah sebuah organisasi yang menginginkan jabatan-jabatan dalam pemerintahan. Untuk bisa mendapatkan jabatan dalam pemerintahan tentunya perlunya untuk mengikuti pemilihan legislatif. Dalam pemilihan legislatif sendiri terdapat adanya ketentuan 30% kuota perempuan. Syarat dimana sebuah partai wajib untuk mendaftarkan 30% calon legislatifnya adalah perempuan (*Peraturan KPU Nomer 7 Tahun 2013 Tentang Pencalonan*). Pemenuhan kuota 30% perempuan sebagai syarat wajib partai untuk ikut serta dalam pemilihan legislatif sedikit banyak membuat partai-partai politik yang ada di Indonesia kesusahan. Hal ini diakibatkan faktor dimana tingkat perempuan yang aktif dan bergabung dalam politik masih rendah. Sehingga membuat beberapa partai politik mau tidak mau harus aktif untuk menjaring kader-kader perempuan yang nantinya akan menjadi kader yang ikut serta dalam pemilihan legislatif. Partai politik selain dituntut untuk memenuhi kuota 30% perempuan juga dituntut untuk mengajukan kader perempuan berkualitas yang nantinya dapat ikut serta bersaing ke dalam pemilihan legislatif tidak hanya untuk pemenuhan syarat saja.

Rekrutmen dalam sebuah organisasi politik merupakan hal yang sewajarnya terjadi sebagai regenerasi organisasi dalam hal anggota maupun kepemimpinan pada sebuah organisasi politik. Hal ini termasuk juga yang terjadi dalam proses rekrutmen anggota Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur. Perkembangan dari Srikandi Hanura Jawa Timur sendiri tidak lepas dari bagaimana strategi yang digunakan oleh Srikandi Hanura Jawa Timur dalam memperoleh anggota. Dalam menjaring kader-kader perempuan yang berkualitas tentulah dibutuhkan strategi yang baik dan matang sehingga mampu untuk menjaring kader-kader perempuan yang berkualitas. Salah satu strategi sebuah partai politik untuk mendapatkan kader adalah dengan cara membentuk sebuah organisasi sayap yang organisasi sayap ini mengakomodir kepentingan-kepentingan perempuan. Begitu pula yang dilakukan oleh Partai Hanura dalam memperoleh kader perempuan. Partai Hanura membentuk sebuah organisasi sayap yaitu Srikandi Hanura.

Organisasi Sayap Srikandi Hanura adalah sebuah organisasi dari Partai Hanura yang anggotanya adalah perempuan muda (AD/ART Srikandi Hanura BAB 1 Pasal 1). Organisasi Sayap Srikandi Hanura sengaja untuk menargetkan perempuan muda sebagai anggota dikarenakan agar nantinya dapat ikut serta aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh Srikandi Hanura. Organisasi sayap Srikandi Hanura memiliki tujuan membuat kader-kader politik

yaitu perempuan untuk dapat ikut serta terjun ke politik secara maksimal dengan pengaderan anggota yang tepat.

Kajian terdahulu yang membahas tentang strategi rekrutmen dan pola kaderisasi. Pertama adalah penelitian dengan objek Partai Gerindra dengan fokus tentang rekrutmen kader mudanya di Kota Surabaya (Hidayatul 2017). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak dijelaskan secara rinci. Serta dalam proses kaderisasi ini di tunjukan untuk kader-kader muda yang tergabung ke dalam Tidar. Kedua penelitian dengan objek penelitiannya berupa Partai Gerindra juga namun fokus masalah berbeda yaitu kaderisasi Partai Gerindra di kota malang (Setiawan 2015). Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan kurang dijelaskan secara rinci juga. Penelitian ini juga untuk rekrutmen dan kaderisasi untuk kader semua umur. Ketiga adalah penelitian rekrutmen dan kaderisasi Partai Demokrasi Perjuangan Indonesia di Kota Kediri (Panantang 2016). Hasil penelitian ini juga kurang rinci dalam menjelaskan bagaimana strategi rekrutmen dan kaderisasinya serta dalam penelitian ini ditunjukkan untuk semua kalangan dan umur. Keempat adalah penelitian tentang rekrutmen dan kaderisasi Partai Golkar yang ada di Kabupaten Karanganyar (Kurniawan 2013). Hasil Penelitian tersebut fokus tentang bagaimana rekrutmen dan kaderisasi kader untuk penguatan fungsi DPRD serta kurang rinci membahas tentang rekrutmen kader. Kelima adalah penelitian dengan objek penelitian rekrutmen dan kaderisasi Partai Keadilan Sejahtera di Kabupaten Lamongan (Najih 2008) Hasil dari penelitian itu kurang dijelaskan secara menyeluruh dan fokus dari objek penelitian adalah merekrut semua umur dan golongan untuk menjadi kader yang dapat berdakwah untuk kemajuan partai.

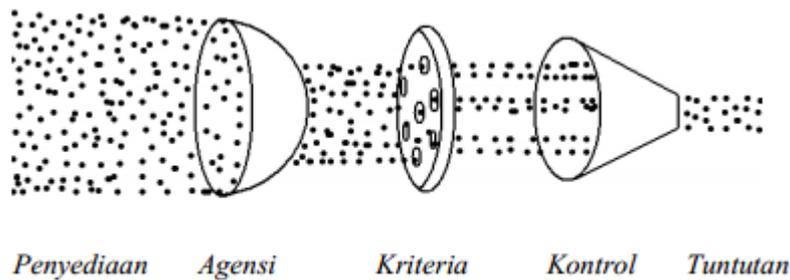
Penulis dalam penelitian ini mengambil objek penelitian strategi rekrutmen dan kaderisasi organisasi sayap dari Partai Hanura yaitu Srikandi Hanura. Dengan beberapa programnya diharapkan Srikandi Hanura dapat menarik minat perempuan agar terjun ke dunia politik sesuai dengan visi dan misi yang sama dengan Partai Hanura. Karena perempuan juga cukup penting perannya dalam dunia politik untuk memperjuangkan kepentingannya. Srikandi Hanura dengan model rekrutmen semi terbukanya sukses dalam merekrut kader perempuan walaupun model tertutup dominan dibanding terbukanya. contoh kasusnya adalah seperti yang dijadikan oleh penulis sebagai objek kajian yang diteliti.

### **Kajian Teori dan Metode**

*Michael Rush* dan *Philip Althoff* (2006) menjelaskan bahwa dalam perekrutan politik terdapat lima proses, yaitu: penyediaan atau permintaan, agensi kriteria, kontrol, dan tuntutan. Penyediaan atau diartikan sebagai hal yang mempengaruhi lembaga atau instansi yang

berfungsi sebagai agensi perekrutan politik dimana hal ini disini adalah Srikandi Hanura Jawa Timur. Kriteria adalah sebuah pedoman bagaimana untuk mengontrol proses perekrutan. Agensi dalam perekrutan politik menetapkan berbagai kriteria, bakat kelebihan maupun keterampilan yang dianggap harus dikuasai oleh calon kader yang bersangkutan. Pola rekrutmen adalah sebuah bentuk model atau praktek rekrutmen yang dilakukan partai politik.

**Gambar 1: Model Rekrutmen Politik**



Sumber: Michael Rush, Phillip Althoff. 2007. *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hlm:247

Michael Rush dan Philip Althoff (2006) juga mengemukakan dua pola dalam rekrutmen politik, yaitu pola tertutup dimana pola ini adalah perekrutan secara administratif atau patronase dan pola terbuka yaitu pola rekrutmen yang berdasarkan pada ujian berdasarkan kemampuan secara terbuka serta dalam rekrutmen terbuka organisasi politik ini mempublikasikan secara luas terbuka kepada semua warga negara yang memenuhi syarat untuk memiliki kesempatan yang sama bergabung untuk menduduki posisi yang dibutuhkan. Penelitian ini dalam mendapatkan data penulis langsung turun ke lapangan guna melakukan wawancara kepada narasumber yang berkompeten dan berkaitan langsung dengan penelitian ini. Menggunakan teknik wawancara yang mendalam dan mendetail penulis berhasil memperoleh data dari beberapa narasumber yang sebelumnya telah penulis tentukan sebelumnya yaitu meliputi Badan Pengurus Harian Partai Hanura dan Srikandi Hanura DPD Jawa Timur seperti ketua, wakil, sekretaris, bendahara, dan beberapa kader.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa bagaimana strategi rekrutmen dan kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi politik berupa Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur dalam mendapatkan kader dimana Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur ini merupakan sebuah organisasi sayap yang masih terbilang masih baru akan tetapi memiliki perkembangan yang cukup signifikan dengan melihat pertambahan jumlah anggota yang berhasil di rekrutnya. Dengan sistem perekrutan yang semi terbuka cenderung tertutup Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur merekrut para perempuan

muda yang ada di Jawa Timur untuk ikut serta bergabung ke dalam organisasi sayap ini. Sistem perekrutan yang semi terbuka cenderung tertutup dilakukan karena mengingat organisasi sayap ini masih baru maka tidak di pungkiri bahwa dengan menggunakan sistem ini dapat meraih kader lebih mudah dan cepat. Strategi perekrutan terbuka juga dilakukan oleh Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur dengan cara lewat kegiatan-kegiatan sosial, budaya, kesehatan, maupun kegiatan keagamaan dimana kegiatan-kegiatan ini bersifat pro perempuan.

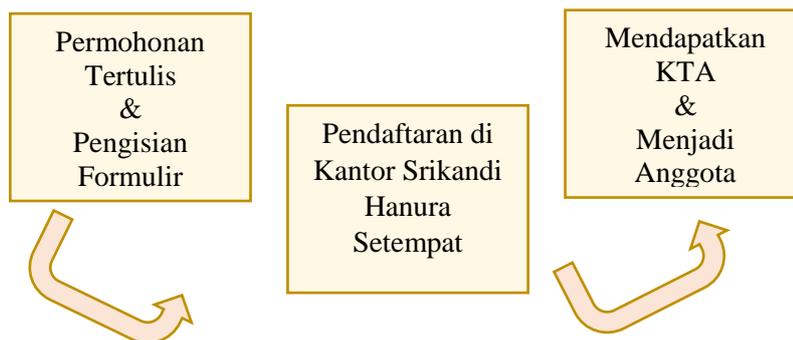
### **Strategi Perekrutan Kader Srikandi Hanura Jawa Timur**

Pentingnya perempuan untuk ikut serta terjun dalam politik hingga membuat munculnya ketentuan 30% kuota perempuan sebagai syarat partai politik untuk dapat ikut serta dalam pemilihan legislatif menjadikan penulis tertarik untuk menulis penelitian tentang strategi rekrutmen dan kaderisasi kader Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur, penulis sengaja memilih Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur dibanding dengan yang lain juga dikarenakan karena penulis merasa tertarik akan bagaimana strategi dari Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur yang merupakan sebuah organisasi politik yang masih baru dalam merekrut kader dimana strategi yang digunakan cukup unik dan menarik. Untuk menjawab hal tersebut penulis menggunakan teori rekrutmen dari *Michael Rush* dan *Philip Althoff*, penulis menggunakan teori ini didasarkan oleh teori yang menjelaskan bahwa dalam rekrutmen politik terdapat sebuah model atau pola rekrutmen yang biasanya ditemukan pada sistem rekrutmen yang semi terbuka cenderung tertutup.

Teori milik *Michael Rush* dan *Philip Althoff* juga menjelaskan tentang bahwa dalam rekrutmen terdapat dua strategi perekrutan yaitu terbuka dan tertutup (Rush dan Althoff: 2016). Selain menggunakan strategi perekrutan dengan pola semi terbuka yang cenderung tertutup di dalam Srikandi Hanura sendiri sebenarnya terdapat strategi lain dengan cara sistem merit dimana sistem ini lebih dikenal dengan sistem bagaimana seseorang memiliki kemampuan untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam organisasi sistem ini menggunakan seleksi berdasarkan kemampuan dan kecakapan seseorang. kedua adalah adanya sistem *patronage* sistem atau sistem jaringan, sistem ini disebut demikian karena memanfaatkan jaringan kawan atau kenalan agar bisa seseorang menduduki posisi dalam organisasi. Terakhir adalah sistem karier dimana sistem karier menggunakan seberapa seseorang berpengalaman dalam bekerja sehingga dapat memperoleh posisi dalam organisasi tersebut.

Akibat pentingnya perempuan untuk ikut serta terjun ke dalam dunia politik mau tidak mau membuat Partai Hanura Jawa Timur lewat Srikandi Hanura Jawa Timur untuk dapat mengatur sebuah strategi rekrutmen kader guna mendapatkan kader yang nantinya dapat ikut aktif dalam kegiatan politik maupun kegiatan kepartaian. Menjadi kader dalam Srikandi Hanura Jawa Timur tidaklah sulit dan memakan waktu yang lama. Perempuan yang nantinya akan menjadi kader Srikandi Hanura Jawa Timur cukup mengikuti tahapan alur atau prosedur tahapan rekrutmen yang telah ditetapkan. Pertama-tama calon kader cukup membuat surat permohonan tertulis untuk menjadi anggota, kedua calon kader melakukan pengisian formulir guna mempermudah proses pendataan dan ketiga semua prasyarat untuk dibawa ke kantor Srikandi Hanura sesuai dengan tempat tinggal. Setelah resmi diterima calon kader akan diberikan Kartu Tanda Anggota sebagai bukti telah menjadi anggota dari Srikandi Hanura.

### **Bagan 1: Tahapan Rekrutmen Srikandi Hanura DPD Jawa Timur**



Sumber: Ilustrasi penulis berdasarkan wawancara dengan narasumber

Keberhasilan Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur dalam melakukan rekrutmen semua itu adalah berkat anggota dari Srikandi Hanura Jawa Timur itu sendiri. Banyak sedikitnya anggota bisa dikatakan menjadi tolak ukur organisasi tersebut sukses atau tidaknya dalam merekrut anggota. Sehingga dengan banyaknya anggota ini dapat membuat Srikandi Hanura Jawa Timur menjadi sebuah organisasi sayap yang maju dan berkembang pesat. Oleh sebab itu Srikandi Hanura Jawa Timur membutuhkan banyak anggota untuk memajukan organisasinya serta dapat terpenuhinya kuota 30% perempuan ketika mengikuti pemilihan legislatif. Strategi atau cara perekrutan anggota lewat jaringan *patronage* atau sistem kawan memang menjadi pilihan yang di ambil oleh Srikandi Hanura Jawa Timur. Selain itu Strategi dengan cara merekrut orang lewat orang juga merupakan sebuah strategi yang cukup berhasil dilakukan. Adanya sosok figur Wiranto sebagai salah satu

pendiri dan *icon* di Partai Hanura sedikit banyak mempengaruhi calon kader agar mau ikut serta bergabung ke dalam Srikandi Hanura Jawa Timur.

Selain dengan cara yang di sebutkan di atas Srikandi Hanura Jawa Timur juga melakukan strategi perekrutan kader dengan cara menarik perhatian perempuan atau calon kader yang ada di Jawa Timur untuk ikut serta bergabung ke dalam Srikandi Hanura Jawa Timur dengan berbagai kegiatan yang bersifat pro perempuan. Kegiatan-kegiatan ini sering dilakukan sejak Srikandi Hanura mulai aktif pada akhir tahun 2016. Kegiatan-kegiatan ini diantaranya adalah kegiatan pemberdayaan masyarakat dan perempuan, kegiatan sosial, kegiatan kesehatan hingga keagamaan. Selain sebagai sebuah strategi rekrutmen kegiatan ini juga dapat dimanfaatkan oleh Srikandi Hanura Jawa Timur sebagai sebuah kegiatan untuk memperdayakan perempuan menjadi seorang perempuan yang mandiri dan berjiwa sosial tinggi.

Kaderisasi adalah sebuah proses yang harus dilewati seorang anggota untuk menjadi seorang kader dalam Srikandi Hanura. Selama proses kaderisasi itu seorang kader akan mendapatkan berbagai macam pengetahuan yang dibutuhkan ketika kader tersebut mengemban jabatan struktural ataupun jabatan di luar organisasinya, hal ini sebagai perwujudan perjuangan dan misi organisasi. Pengetahuan yang luas dibutuhkan sebagai kemampuan penunjang seorang kader untuk melakukan tugas-tugasnya kelak. Kaderisasi adalah kegiatan yang penting serta vital dalam proses rekrutmen karena lewat proses kaderisasi lah dapat membentuk sebuah kader-kader berkualitas yang nantinya apabila dipersiapkan untuk mengemban jabatan struktural maupun non-struktural dapat menjalankan tugasnya dengan benar. Pembinaan kader dalam proses kaderisasi bisa dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, dalam pembinaan kaderisasi kader dididik berupa nilai-nilai ideologi, kepemimpinan, visi dan misi organisasi serta materi lain yang menunjang (Parwadi 2006).

Aktor yang melakukan pengaderan atau pengader haruslah memiliki kemampuan dalam hal pengaderan serta berpengetahuan luas serta paham akan sistem pengaderan yang baik agar kaderisasi nantinya berjalan dengan baik. Aktor pengader merupakan kunci utama dalam proses kaderisasi sehingga pemilihan aktor pengaderan sangat penting diperhatikan dalam proses kaderisasi suatu organisasi. Sementara itu untuk bisa menjadi seorang kader organisasi dalam Srikandi Hanura harus mengikuti pendidikan dan pelatihan kader yang diadakan oleh organisasi setelah disaring atas dasar kualitas. Dasar kualitas itu meliputi dari, Sikap mental ideologi, Penghayatan terhadap visi, misi dan platform organisasi,

Kepemimpinan, militansi, dan kemandirian, dan Prestasi, loyalitas,dedikasi, disiplin dan tidak tercela (Pedoman Pengaderan Partai Hati Nurani Rakyat Tahun 2010)

Prakteknya di lapangan dasar kualitas di atas tidak selalu dipakai oleh Srikandi Hanura Jawa timur apabila akan mengaderisasi anggotanya. Srikandi Hanura melakukan kaderisasi kepada seluruh anggotanya yang ingin dikaderisasi maupun anggota-anggota Srikandi Hanura Jawa Timur yang ingin ikut serta mencalonkan diri ke legislatif. Nantinya anggota Srikandi Hanura ini akan dididik lewat kaderisasi dengan mengajarkan materi-materi yang diperlukan untuk menjadi seorang kader yang berkualitas yang nantinya akan menghasilkan kader perempuan yang dapat bersaing dengan kader lain dalam pemilihan.

Alur kaderisasi Srikandi Hanura Jawa Timur ada tiga yaitu ada input, proses dan output. Input diartikan sebagai anggota atau kader dari Srikandi Hanura Jawa Timur yang nantinya akan dikaderisasi serta aktor-aktor yang nantinya akan melakukan pengaderan. Anggota atau kader ini yang akan di kader ini adalah anggota baru dan lama dari Srikandi Hanura Jawa Timur sementara aktor yang melakukan pengaderan adalah para pengurus Partai Hanura dan Srikandi Hanura Jawa Timur serta orang-orang yang berkopeten di bidangnya untuk melakukan pengaderan. Proses diartikan sebagai tahap-tahap dari kaderisasi itu sendiri. Proses ini terdiri atas pelatihan, pendidikan maupun pembinaan kader sesuai materi kaderisasi yang telah ditentukan. Sementara output dari alur kaderisasi diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari kaderisasi anggota atau kader yang dilakukan oleh Srikandi Hanura Jawa Timur.

Proses kaderisasi yang dilakukan oleh Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur ini bersifat semi terbuka. dikatakan semi terbuka karena Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur dalam melakukan pengaderan anggota selain bersifat terbuka dengan membebaskan semua anggota untuk ikut kaderisasi disisi lain juga Srikandi Hanura ah Jawa Timur juga melakukan pengaderan dengan sistem tertutup dimana memilah anggota yang nantinya akan dikader berdasarkan pilihan pengurus yang dirasa anggota atau kader tersebut cocok menduduki jabatan struktural dalam organisasi. Pemilihan ini dilakukan oleh pengurus dengan memilah anggota atau kader berdasarkan berberapa kriteria.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur dalam mendapatkan kadernya terdapat korelasi dengan teori rekrutmen milik Rush dan Althoff dimana dalam teori milik Rush dan Althoff menjelaskan terdapat model rekrutmen dengan adanya lima proses, yaitu: penyediaan atau permintaan, agensi, kriteria, kontrol, dan tuntutan. Penyediaan atau permintaan adalah adanya organisasi atau partai politik menginginkan anggota atau kader untuk direkrut kemudian ada agensi yang bertindak sebagai

lembaga atau badan yang merekrut disini yang menjadi agensi adalah Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur. Kriteria diartikan sebagai calon kader yang nantinya direkrut terlebih dahulu perlunya untuk diseleksi berdasarkan persyaratan yang telah diinginkan. Kontrol adalah lembaga lain yang langsung bertindak untuk membawahi agensi perekrutan kader disini adalah Partai Hanura Jawa Timur terakhir tuntutan adalah hasil dari proses perekrutan yaitu nantinya akan menghasilkan anggota kader yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Srikandi Hanura dan Partai Hanura Jawa Timur.

Teori rekrutmen milik Rush dan Althoff juga menjelaskan bahwa terdapat dua pola atau sistem perekrutan kader yaitu dengan sistem terbuka dan tertutup. Pada Organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur sendiri dalam melakukan sistem perekrutan terbuka Srikandi Hanura secara terbuka membuat pengumuman bahwa melakukan rekrutmen anggota secara terbuka dan siapa saja yang memiliki kriteria dan memenuhi syarat dapat untuk ikut serta mengikuti rekrutmen tanpa membedakan ras maupun agama. Sistem terbuka ini digunakan oleh Srikandi Hanura Jawa Timur untuk merekrut kader-kader yang tertarik untuk bergabung dengan Srikandi Hanura. Sistem tertutup dengan cara *patronage* atau jaringan maupun dengan sistem person to person juga digunakan oleh Srikandi Hanura Jawa Timur dalam merekrut kader. Sistem ini merekrut orang karena adanya hubungan kedekatan berupa keluarga, kenalan dan kawan.

### **Hambatan dalam Perekrutan Kader Srikandi Hanura Jawa Timur**

Tentunya dalam melakukan sesuatu tidak mungkin tidak akan menemukan hambatan begitu juga dalam melakukan rekrutmen politik tidak akan berjalan dengan lancar dan mudah akan menemui hambatan pula. Dalam melakukan rekrutmen politik Srikandi Hanura Jawa timur juga menemui beberapa hambatan atau kendala yang terjadi yang membuat proses rekrutmen tidak berjalan dengan lancar. Srikandi Hanura Jawa Timur adalah organisasi sayap yang beranggotakan para perempuan. Sementara di Jawa Timur Perempuan kurang sadar dan melek akan pentingnya organisasi dan politik apabila dibandingkan dengan laki-laki. Hal inilah yang menjadikan hambatan bagi Srikandi Hanura dalam merekrut kader-kadernya.

Di tengah masyarakat kita seorang perempuan dianggap tidak pantas atau tidak cukup layak untuk ikut serta dalam suatu kegiatan berpolitik dan akan lebih pantas jika laki-laki saja yang mengambil peran ini. Stereotip yang berkembang semacam ini menyebabkan perempuan khususnya di Jawa Timur menjadi susah untuk menerima kehadiran dari Organisasi Srikandi Hanura akibat dari stereotip masyarakat ini, perempuan cenderung untuk

ragu-ragu atau bahkan langsung menolak untuk bergabung ke dalam Srikandi Hanura Jawa timur ketika diajak atau direkrut.

Hambatan kedua adalah dikarenakan faktor domestik, maksud dari faktor domestik ini adalah seorang perempuan apalagi di Indonesia yang menjunjung tinggi budaya orang timur mereka memiliki anggapan bahwa perempuan itu haruslah wajib untuk menomersatukan keluarga di atas segalanya. Perempuan sebagai ibu rumah tangga sudah menjadi tugasnya agar menjadikan kepentingan keluarga menjadi nomer satu dibanding kepentingan lainnya. Sehingga para perempuan yang ada di Jawa Timur ini ini susah untuk bergabung dan ikut serta dalam kegiatan yang diadakan Srikandi Hanura Jawa Timur. Mereka cenderung untuk mementingkan mengurus keluarga di rumah dibandingkan untuk ikut serta berorganisasi politik ataupun ikut serta terjun ke dalam dunia politik secara penuh.

Hambatan ketiga dalam proses perekrutan anggota organisasi Srikandi Hanura, Jawa Timur ini adalah masih rendahnya rata-rata tingkat pendidikan perempuan di Jawa Timur Akibatnya mereka tidak terlalu paham arti penting seorang perempuan untuk ikut serta dalam politik sehingga mengakibatkan mereka enggan bergabung ke dalam Srikandi Hanura. Bagi mereka turut serta dalam kegiatan politik ini belum tentu akan menghasilkan manfaat bagi mereka secara materi maupun non-materi. Hambatan-hambatan tersebut memang ada dan terjadi ketika Srikandi Hanura melakukan rekrutmen di beberapa kesempatan. Namun tidak semua kendala tersebut di muncul ketika Srikandi Hanura melakukan rekrutmen. Tidak semua daerah yang di Jawa Timur memiliki hambatan yang sama. Setiap hambatan tersebut ada yang berhasil diatasi ada juga yang susah diatasi oleh Srikandi Hanura Jawa Timur.

## **Simpulan**

Strategi rekrutmen dan kaderisasi yang dilakukan oleh Srikandi Hanura Jawa Timur dalam memperoleh kader dapat ditarik beberapa point penting atau kesimpulan. Pertama Srikandi Hanura Jawa Timur adalah sebuah organisasi sayap yang merupakan sebuah organisasi politik semi terbuka. Hal ini dapat dilihat dari Srikandi Hanura Jawa Timur membuka rekrutmen anggota secara terbuka ketika merekrut anggota juga disisi lain melakukan rekrutmen dengan cara tertutup lewat jaringan *patronage*. Meskipun semi terbuka tetapi organisasi Sayap Srikandi Hanura Jawa Timur lebih cenderung untuk melakukan rekrutmen secara tertutup dibandingkan dengan cara terbuka. Sistem rekrutmen secara tertutup yang dilakukan oleh Srikandi Hanura dengan banyak melakukan rekrutmen secara tertutup akan tetapi tetap memperhatikan kriteria.

Sementara contoh strategi perekrutan kader secara terbuka adalah melalui upaya kegiatan-kegiatan yang sifatnya menarik masyarakat khususnya kaum perempuan dengan mengangkat isu-isu terhangat yang tengah berkembang ditengah kita saat itu. Srikandi Hanura Jawa Timur juga menggunakan pola rekrutmen jaringan patronase pada rekrutmen tertutup. Dengan menggunakan jaringan patronase ini diharapkan seorang anggota yang memiliki kenalan seperti kerabat, saudara atau siapapun yang sekiranya memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh organisasi akan bisa direkrut menjadi anggota baru secara tertutup.

Kriteria dalam merekrut kader dalam perekrutan tertutup Srikandi Hanura Jawa Timur terkadang tidak digunakan dalam perekrutan tertutup. Mereka asal merekrut dengan tujuan asal mendapat anggota. Selain itu Strategi dengan cara merekrut orang lewat orang ke orang juga merupakan sebuah strategi yang cukup berhasil dilakukan. Adanya sosok figur Wiranto sebagai salah satu pendiri dan *icon* di Partai Hanura sedikit banyak mempengaruhi calon kader agar mau ikut serta bergabung ke dalam Srikandi Hanura Jawa Timur. Kedua Srikandi Hanura Jawa Timur dalam melakukan rekrutmen kadernya memiliki strategi cukup dapat dikatakan berhasil, bukti dari keberhasilan Srikandi Hanura dalam melakukan rekrutmen kadernya adalah jumlah anggota dari Srikandi Hanura sendiri yang bertambah lumayan signifikan.

Ketiga merupakan hambatan yang terjadi ketika Srikandi Hanura Jawa Timur melakukan rekrutmen dan kaderisasi kepada perempuan untuk bergabung ke dalam Srikandi Hanura Jawa Timur hambatan ini adalah berupa pertama akibat dari stereotip yang ada dalam masyarakat kita adalah bahwa seorang perempuan tidak pantasnya untuk bergabung dan ikut serta kegiatan politik, kedua dikarenakan seorang perempuan apalagi di Indonesia yang menjunjung tinggi budaya ketimuran beranggapan bahwa perempuan haruslah menomersatukan keluarga di atas segalanya. Perempuan sebagai ibu rumah tangga wajib untuk mendahulukan kepentingan keluarga dibanding kepentingan lainnya dan hambatan terkahir adalah faktor kurangnya pendidikan. Pendidikan yang rendah membuat perempuan di Jawa Timur memiliki pemahaman tentang politik menjadi rendah.

## Daftar Pustaka

Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Srikandi Hanura 2017

Fajrina, Amalia Hidayatul. 2017. Skripsi. *Strategi Rekrutmen Partai Gerinda Dalam Melakukan Kaderisasi Pemuda di Kota Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga

Katz, S Richard, William Crotty, dan Asnawi, Ahmad (Penerjemah). 2014. *Handbook Partai Politik*. Bandung: Penerbit Nusa Media.

Kurniawan, Feri. 2013. Skripsi. *Rekrutmen dan Kaderisasi Partai Golkar dalam Rangka Penguatan Fungsi DPRD Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: Universitas Negeri Surakarta

Michael Rush, Philip Althoff. 2003. *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Najih, Ainun. 2008. Skripsi. *Model Rekrutmen dan Kaderisasi Partai Keadilan Sejahtera Kabupaten Lamongan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

Parwadi, Redatin. 2006. *Kaderisasi Organisasi dalam Perubahan*. Jurnal Wawasan Vol 12 Nomer 1.

Panantang, Gylang Virgo. 2016. Skripsi. *Rekrutmen dan Kaderisasi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan DPC Kota Kediri*. Malang. Universitas Negeri Malang

Pedoman Pengaderan Partai Hati Nurani Rakyat Tahun 2010

Republik Indonesia, 2013, *Peraturan KPU Nomer 7 Tahun 2013 Tentang Pencalonan*

Setiawan, Tri Wahyu Budi. 2015. Skripsi. *Proses Kaderisasi Partai Gerindradi Kota Malang*. Malang: Universitas Brawijaya.