

HUMAN CAPITAL PARTAI POLITIK DI ERA REFORMASI



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2023**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

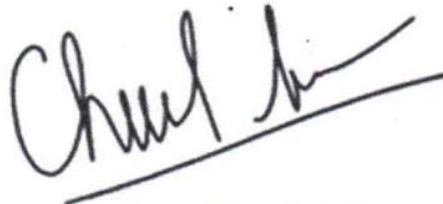
Promotor



Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus

Tanggal: 10-8-2023

Kopromotor



Dr. Choirul Anwar, SE, MBA

Tanggal: 13-8-2023

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



10-8-2023

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



14-8-2023

Nama : Girisusilohadi Joko Purnomo

No. Registrasi : 7647167340

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : (Dikosongkan)

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Girisusilohadi Joko Purnomo
NIM : 7647167340
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2016
Semester : 118 (Ganjil) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10-8-2023
Yang membuat pernyataan,









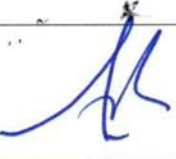
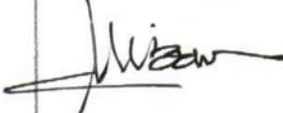
(Girisusilohadi Joko Purnomo)

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Girisusilohadi Joko Purnomo

No Registrasi : 7647167340

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		10/8 2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		14/8 2023
3	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M. Bus (Promotor)		10/8 2023
4	Dr. Choirul Anwar, S.E, MBA (Kopromotor)		13/8 2023
5	Dr. Mardi, M.Si (Penguji)		11/8 2023
6	Dr. Indra Pahala, M.Si (Penguji)		11/8 2023
7	Dr. Agung Dharmwan Buchdadi, Ph.D (Penguji)		11/8 2023
8	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil (Penguji Luar)		10/8 2023



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA **UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Girisusilohadi Joko Purnomo
NIM : 7647167340
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : giri.susilo.hjp@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis **Disertasi** Lain-lain (.....)

yang berjudul :
Human Capital Partai Politik di Era Reformasi.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 08 September 2023

Penulis

(Girisusilohadi Joko Purnomo)

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Girisusilohadi Joko Purnomo

NIM : 7647167340

Tempat/Tanggal Lahir: Wonogiri, 3 Mei 1969

Program : Doktor

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “*HUMAN CAPITAL PARTAI POLITIK DI ERA REFORMASI*” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Agustus 2023



Girisusilohadi Joko Purnomo
7647167340

HUMAN CAPITAL PARTAI POLITIK DI ERA REFORMASI
GIRISUSILOHADI JOKO PURNOMO
7647167340

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mendeskripsikan analisis pengelolaan *Human Capital* pada partai politik di Indonesia dengan fokus penerapan *Human Capital* pada tata kelola kaderisasi. Perbandingan program dan strategi partai politik melalui pendekatan *Human Capital* dalam pengelolaan kader diperlukan untuk menjamin keberlangsungan demokratisasi dan menghasilkan kader partai politik masa depan bagi bangsa yang dapat memenuhi harapan rakyat Indonesia. Sehingga dapat diketahui peran dan kepemimpinan partai politik dalam melaksanakan tata kelola kaderisasi dengan pendekatan *Human Capital* di partai politik. Namun berbagai fenomena dan realitas politik selama ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan reformasi terkait idealisme dengan pragmatisme partai politik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran yaitu metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif naratif dan kuantitatif dengan analisis korespondensi. Andrew Mayo menawarkan konsep modal manusia dengan komponen: kemampuan individu, motivasi individu, iklim organisasi, efektivitas kelompok kerja dan kepemimpinan. Pendekatan *Human Capital* saat ini masih diterapkan pada lembaga profit dan pemerintahan tetapi belum pernah diuji coba pada lembaga non profit yaitu organisasi partai politik. Melalui pendekatan *Human Capital* Andrew Mayo dapat dilihat implementasi *Human Capital* di partai politik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika strategi partai politik dalam mengelola kaderisasi dengan pendekatan *Human Capital* belum dilaksanakan secara konsisten oleh partai politik dengan program keberlanjutan yang teratur, terstruktur dan terukur.

Kata kunci: *Human Capital*, Kaderisasi, Partai Politik

ABSTRACT

This research is to describe the analysis of *Human Capital* management in political parties in Indonesia with a focus on the implementation of *Human Capital* on cadre governance. Comparison of the programs and strategies of political parties through the *Human Capital* approach in managing cadres is necessary to ensure the continuity of democratization and to produce future cadres of political parties for the nation who can meet the expectations of the Indonesian people. So that it can know the role and leadership of political parties in implementing regeneration governance with a *Human Capital* approach in political parties. However, various political phenomena and realities so far have shown a gap between demands for reform related to idealism and the pragmatism of political parties. The *Human Capital* approach is currently still being applied to profit institutions and government, has never been tested in non-profit institutions, namely political party organizations. Through Andrew Mayo's *Human Capital* approach, it can be seen the implementation of *Human Capital* in political parties.

This study uses a mixed method approach, namely qualitative study methods with descriptive analysis and quantitative with correspondency analysis. Andrew Mayo offers the concept of *Human Capital* with components: individual capability, individual motivation, the organizational climate, workgroup effectiveness and leadership.

The results of the study show that the dynamics of the strategy of political parties in managing regeneration with a *Human Capital* approach has not been implemented consistently with regular, structured and measurable sustainability programs.

Keywords: *Human Capital*, political parties, cadre management,

RINGKASAN

Penelitian ini membahas tentang *Human Capital* di partai politik pasca Reformasi 1998. Titik awal penelitian ini menganggap bahwa terjadinya perubahan rezim dari Orde Baru ke Orde Reformasi secara otomatis juga memberikan harapan besar bagi partai politik untuk menjadi pilar demokrasi di Indonesia. Partai politik akan semakin modern dan matang pasca orde baru. Sebab, partai politik memiliki kesempatan untuk melakukan perbaikan tata kelola pemerintah lebih baik daripada rezim sebelumnya. Namun berbagai fenomena dan realitas politik selama ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan reformasi terkait idealisme dengan pragmatisme partai politik.

Peneliti menilai kesenjangan terjadi karena implementasi *Human Capital* melalui tata kelola kaderisasi partai politik tidak berjalan secara ideal sesuai dengan tuntutan reformasi. Platform partai politik tidak sejalan dengan praktik di lapangan. Fakta menunjukkan banyak politisi terlibat kasus suap, korupsi dan kasus hukum lainnya. Munculnya politisi 'kutu loncat' menjadi fenomena di setiap pemilu, khususnya ketika terjadi perubahan rezim partai pemenang pemilu. Di samping itu, fenomena *money politic* menyebabkan biaya politik tinggi.

Besarnya biaya politik yang digunakan dalam proses demokratisasi juga berpotensi memunculkan pemerintahan yang korup. Besarnya biaya politik, dapat dilihat dari hasil kajian Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) bahwa biaya yang dipergunakan seseorang untuk menjadi seorang bupati/walikota berkisar Rp 20-30 miliar, sedangkan calon gubernur bisa mencapai Rp100 miliar.

Dinasti politik masih kuat di beberapa daerah. Oligarki masih terlihat campur tangan dalam partai politik dan kekuasaan. Kondisi demikian berdampak pada

melemahnya kontrol terhadap kekuasaan. Banyak partai politik cenderung memposisikan dirinya masuk pada koalisi pendukung pemerintah daripada tegas sebagai oposisi. Bahkan, fungsi oposisi yang sebenarnya ada di dalam demokrasi mengalami pelemahan, baik hal itu karena sedikitnya barisan oposisi juga pragmatisme partai politik itu sendiri.

Persoalan yang muncul adanya kesenjangan antara tuntutan reformasi terkait idealisme dengan pragmatisme partai politik terlihat dari rapuhnya implementasi tata kelola kaderisasi partai politik. Platform dan ideologi partai politik yang tertulis masih sebatas formalitas administratif. Padahal, partai politik harus mampu menyiapkan kadernya menjadi pemimpin bagi masa depan Bangsa Indonesia. Hal ini karena sistem perpolitikan negara Indonesia mensyaratkan pengangkatan Bupati, Walikota, Gubernur atau Presiden melalui jalur partai politik. Meskipun ada peluang melalui jalur independen, tetapi pilihan ini tidak mampu mendominasi kekuatan calon yang diusung oleh partai politik. Bahkan seringkali kepala daerah, anggota dewan dan pejabat publik yang terpilih bukan dari hasil produk tata kaderisasi partai politik.

Fenomena Kader 'karbitan' yang muncul, tidak memiliki kompetensi dan kecakapan dalam memimpin dan amanah terhadap tugas yang diemban. Mereka hanya mengandalkan modal popularitas dan kekuatan uang untuk meraup suara konstituen. Fakta ini menjadi tantangan partai politik untuk dapat menyiapkan kadernya memiliki integritas moral, sehingga menghasilkan politikus yang berkualitas. Dari hasil kajian KPK, teridentifikasi bahwa tiga masalah utama yang masih menjadi pekerjaan rumah setiap partai politik di Indonesia adalah **rekrutmen, kaderisasi, dan pendanaan**. Pendekatan *Human Capital* perlu untuk dieksplorasi

lebih dalam terkait tata kelola kaderisasi partai politik agar mampu mengurangi kesenjangan persoalan tuntutan idealisme dan pragmatisme politik. Konsep *Human Capital* dalam tata kelola kaderisasi partai politik akan membentuk insan politisi yang berintegritas, memiliki kompetensi dan amanah.

Insan politisi ideal akan mampu menyokong keberadaan partai politik yang dipercaya oleh rakyat dan mengelola kekuasaan dengan baik.

Tata kelola kaderisasi partai politik mampu menyiapkan kader agar memiliki kapasitas pengenalan medan politik, pengambilan keputusan, integritas, mendalami visi partai dan kemampuan komunikasi dengan kader

Berangkat dari persoalan empiris terhadap fenomena pragmatisme partai politik pasca Orde Baru, maka penelitian ini menganalisis implementasi *Human Capital* partai politik yang melahirkan persoalan kesenjangan antara idealisme dan pragmatisme. Menjelaskan analisis implementasi *Human Capital* tersebut, penelitian ini mengambil dua partai sebagai studi kasus yaitu Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP) dan Partai Bulan Bintang (PBB). PDIP dipilih sebagai studi kasus dengan pertimbangan sebagai partai pemenang pemilu, partai ideologis, partai wong cilik, partai dengan kepala daerah terbanyak, sekaligus partai dengan kasus hukum terbanyak. Sementara itu, PBB menjadi studi kasus dengan pertimbangan partai kecil yang tidak lolos *parliamentary threshold*, partai agamis, partai basis massa islam, partai dengan kader yang minim menjabat kepala daerah. Kesamaan kedua partai tersebut adalah partai ideologis yang lahir pasca reformasi. Artinya, tuntutan idealisme terhadap kedua partai tersebut membawa perubahan pada demokrasi Indonesia yang lebih baik dan kesejahteraan rakyat.

Persoalan penting bagi partai politik di Indonesia adalah melahirkan kader partai yang mempunyai keunggulan yang dihasilkan melalui sebuah proses tata kelola kaderisasi yang teratur, terstruktur dan terukur. Untuk menjadikan partai politik sebagai wadah penggodokan kader berkualitas dan loyal untuk memenuhi sejumlah jabatan eksekutif dan legislatif, maka partai politik menerapkan fungsi tata kelola kaderisasi melalui manajemen *Human Capital* dalam merekrut, mengembangkan kader dengan program pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi dan pola karier, serta mempertahankan posisi kader dengan memberi anggaran, sarana prasarana, kompensasi dan fasilitas untuk dapat melahirkan kader partai politik masa depan yang berkualitas, loyal dan berintegritas.

Praktik implementasi *Human Capital* partai politik di era reformasi, masih dihadapkan dengan persoalan-persoalan konseptual kontemporer partai politik. Sistem kaderisasi partai politik yang tidak mampu membangun kapasitas kader karena tidak adanya standarisasi kapasitas dalam proses rekrutmen kader. Mulai bergesernya kualitas kapasitas kader dari kapasitas kompetensi dan integritas beralih ke kapasitas finansial menjadi sebab utama masalah internal di partai politik. Konstruksi model pengelolaan *Human Capital* partai politik dimulai dari membangun kapasitas dan motivasi kader, iklim organisasi yang produktif, kerja sama yang efektif dan kepemimpinan yang kuat. Pola rekrutmen kader menjadi langkah awal membangun kekuatan tata kelola partai politik, kemudian dibuat standarisasi kader serta program kaderisasi yang berkelanjutan. Motivasi kader menjadi hal penting lain dalam menentukan langkah partai politik. Sinergitas, kolaborasi kader dan komitmen pemimpin di level manapun yang memberi panutan menjadi modal besar partai politik di terima keberadaannya di masyarakat.

Upaya partai politik menjalankan strategi partai politik dalam mengimplementasikan pengelolaan *Human Capital*, dilihat dari berbagai hal. Peningkatan kapasitas kader partai politik dilakukan dengan mengadakan sekolah politik dan menstandarkan secara baku proses kaderisasi partai politik serta membuat jenjang karier dengan sistem meritokrasi menjadi prioritas partai politik training motivasi kader partai politik menjadi pola baku yang dilakukan pengelola kaderisasi. Berdasarkan hasil penelitian:

1. Partai politik sudah seharusnya mempunyai *plat form* yang berbasis pada *grand design* dengan pendekatan ilmiah dan data bukan menggunakan asumsi sehingga praktik implementasi *Human Capital* partai politik di era reformasi dapat dilakukan secara terus menerus yang teratur, terstruktur dan terukur.
2. Konstruksi elemen pengelolaan *Human Capital* partai politik dimulai dari membangun kapasitas dan motivasi kader, iklim organisasi yang produktif, kerja sama yang efektif dan kepemimpinan yang kuat.
3. Penerapan strategi partai politik dalam mengimplementasikan pengelolaan *Human Capital* diperlukan komitmen yang kuat dan konsisten oleh semua lini kader partai politik.

KATA PENGANTAR

Di Indonesia, ketika pilihan menjadi negara demokrasi oleh para *founding fathers* dicanangkan maka partai politik adalah menjadi soko guru sistem dalam berdemokrasi. Sejak kemerdekaan Republik Indonesia, negara Indonesia mengalami tiga fase suasana politik yang disebut orde, yaitu orde lama, orde baru dan orde reformasi. Orde reformasi tahun 1998 merupakan proses titik balik dalam proses berdemokrasi di Indonesia sejak orde baru berkuasa lebih dari 30 tahun. Hal yang menjadi pembeda orde reformasi dibandingkan masa orde-orde sebelumnya adalah munculnya kembali kebebasan berpendapat, berorganisasi dan berpartai dalam suasana politik yang bebas. Partai politik sebagai tonggak demokratisasi di Indonesia masih mengalami beberapa kendala dalam hal tata kelola kaderisasi.

Tata kelola kaderisasi di partai politik dengan sistem merit dan ditujukan untuk memberikan pemahaman mengenai hak-hak dan kewajiban warga negara Indonesia adalah syarat utama dalam membangun etika dan budaya politik. Penguatan tata kelola kaderisasi pada arah dan tujuan partai politik yang diterima masyarakat akan membentuk jati diri kader, kepemimpinan diri kader, serta loyalitas kader. Menempatkan program tata kelola kaderisasi sebagai program pertama dan utama di partai politik akan menjaga keberlangsungan partai politik itu sendiri. Ketersediaan kader yang memahami tujuan partai politik, memiliki integritas yang tinggi, tingkat keterkenalan (popularitas) di masyarakat, dan keberadaannya diterima oleh masyarakat dengan positif (akseptabilitas), serta kader yang memiliki loyalitas adalah aset utama partai politik (*Human Capital*) menjadi sebab keberlangsungan proses demokratisasi. Membangun kapasitas dan manajemen SDM partai, adalah strategi yang harus dilaksanakan secara terus

menerus oleh partai politik. Perhatian tata kelola kaderisasi harus didukung dengan komitmen anggaran dan kebijakan yang berkesinambungan, terstruktur serta terukur. Fungsi tata kelola kaderisasi di partai politik diarahkan untuk membentuk struktur yang solid dengan membuat kesatuan pemikiran dan kesatuan tujuan.

Partai politik yang dipercaya oleh masyarakat karena kiprah kadernya yang memenuhi harapan masyarakat akan mampu menjadi pola pendidikan politik yang baik kepada masyarakat. Hal ini memudahkan dan lebih intensif serta dapat meningkatkan kepedulian terhadap partai politik serta mengurangi model politik transaksional. Peningkatan kualitas ini akan meningkatkan pula jumlah partisipasi politik masyarakat. Partai politik sudah seharusnya terus secara aktif membuat pendidikan politik, sehingga meningkatkan hasil rekrutmen kader baru yang berkualitas dari masyarakat, dengan harapan tidak ada kesulitan lagi saat partai politik membutuhkan pengisian struktur organisasi dan calon legislatif menjelang pemilu.

Akhirnya peneliti berharap semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan bagi semua pembaca umumnya serta dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan, Ilmu Manajemen, Sumber Daya Manusia.

Jakarta, Juli 2023

Girusilohadi Joko Purnomo

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah wa syukurillah, kami mengucapkan puji dan syukur kepada Alloh SWT yang telah memberkati kami she

ingga karya tulis ini dapat diselesaikan. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih bagi seluruh pihak yang telah membantu kami dalam pembuatan Disertasi ini.

Peneliti menyadari bahwa Disertasi masih jauh dari sempurna. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan menuju kesempurnaan karya tulis ini. Akhir kata, peneliti berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Tidak semua hal dapat kami deskripsikan dan kami analisis dengan sempurna dalam karya tulis ini.

Kami melakukannya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang kami miliki. Oleh karena itu, kami akan menerima semua kritik dan saran tersebut sebagai batu loncatan yang dapat memperbaiki karya ilmiah di masa datang.

Pada kesempatan ini, tak lupa peneliti sampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si, Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus, Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan sekaligus Promotor yang selalu memberi motivasi dan jalan keluar terbaik dalam penyelesaian disertasi ini
3. Prof. Dr. Hamidah, SE, MPd, Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen – Sumber Daya Manusia, yang selalu memberi kemudahan proses disertasi.
4. Dr. Choirul Anwar, S.E, MBA selaku Co Promotor, yang religius dan penuh kesabaran memberikan bimbingan, dukungan serta motivasi sehingga tuntas penelitian ini.
5. Prof. Dr. Wibowo, M.Phil selaku penguji dari luar dan Tim Penguji Universitas Negeri Jakarta (Dr. Indra Pahala, M.Si, Dr. Mardi.M.Pd, Agung Dhermawan Baghdadi, Ph.D) yang dengan sabar menunggu perbaikan dan revisi dari peneliti.
6. Anastasia Winarti, Istri saya yang senantiasa memberikan motivasi agar menyempurnakan sekolah kami, serta anak-anakku Ahnaf Hadi Khairunisa

dan Shabrina Aliyah Khairani yang memberikan inspirasi dan semangat dalam menulis.

7. Expert discussion : Dr. Radhiatmoko, M.Si, Dr. Irfan Aulia, M.Psi, Dr. Daduk Mansyur, M.Si, Latu Har Hary, S.Sn, Solihin Pure (Wakil Sekretaris Jenderal Partai Bulan Bintang), Restu Hapsari (Wakil Kepala Badan Litbang, DPP PDIP), Dr. Tri Adianto (Plt. Walikota Bekasi, Ketua DPC PDI Perjuangan Kota Bekasi), Ahmad Faisal, SH (Sekretaris DPC PDIP Kota Bekasi), Titik Sugiarti,SE (Anggota DPRD Kabupaten Wonogiri dari PDIP)
8. Temen-temen angkatan 2016 IM-SDM UNJ yang selalu mendorong dan menyemangati serta membantu materiil secara ikhlas.
9. Temen-temen Alumni S2 STIE IPWIJA, Alumni Fakultas Sastra Sejarah UNS Angkatan 87, Alumni SMAN 1 Wonogiri Angkatan 84, SMPN 4 Wonogiri dan Alumni SDN Giriwono 1.

Semoga semua kontribusi bapak dan ibu menjadi amal pemberat pahala di akhirat kelak.

Peneliti

Girisusilohadi Joko Purnomo

DAFTAR ISI

HUMAN CAPITAL PARTAI POLITIK DI ERA REFORMASI.....	i
RINGKASAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pembatasan Masalah	10
1.3. Rumusan Permasalahan	11
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat Penelitian	15
1.6. Signifikansi Penelitian	16
1.7. Kebaruan Penelitian (State of the Art).....	17
1.8. Sistematika Penelitian	26
BAB 2 Kajian pustaka	28
2.1. Partai Politik.....	28
2.2. Teori <i>Human Capital</i>	32
2.3. Teori <i>Human Capital</i> Andrew Mayo	37
2.3.1. <i>Individual Capability</i>	39
2.3.2. <i>The Organization Climate</i>	40
2.3.3. <i>Individual Motivation</i>	42
2.3.4. <i>Workgroup Effectiveness</i>	43
2.3.5. Leadership	45
2.4. Hasil-Hasil Penelitian Yang Relevan.....	48
2.5. Kerangka Penelitian	61
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	68
3.1. Paradigma Metode Penelitian	68
3.1.1. Metode Penelitian Kualitatif	69

3.1.2.	Metode Penelitian Kuantitatif	70
3.2.	Kerangka Metode Penelitian	71
3.3.	Pengumpulan Data Kualitatif	71
3.3.1.	Wawancara	71
3.3.2.	Observasi	72
3.3.3.	Studi Dokumentasi	73
3.4.	Pengumpulan Data Kuantitatif	74
3.4.1.	Survey Online	74
3.4.2.	Correspondence Analysis	75
3.5.	Teknik analisis	76
3.5.1.	Melakukan Coding Data	76
3.5.2.	Correspondence Analysis	77
3.5.3.	Melakukan Analisa Konten (<i>Content Analysis</i>)	77
3.5.4.	Melakukan Analisis Naratif	78
3.6.	Lokasi dan Subjek Penelitian	78
3.7.	Key Informan Penelitian	78
3.8.	Teknik Triangulasi dan Validasi Data	79
3.8.1.	Melakukan Analisa Triangulasi	79
3.8.2.	Rehabilitasi dan Validitas Hasil Penelitian	80
BAB 4 IMPLEMENTASI HUMAN CAPITAL DI PARTAI POLITIK`		81
4.1.	Dinamika Partai Politik dalam Lintasan Sejarah	81
4.1.1.	Masa Kolonial	82
4.1.2.	Masa Setelah Kemerdekaan	83
4.1.3.	Masa Reformasi	86
4.1.4.	Transformasi Partai Politik Pasca Reformasi	88
4.2.	Praktik Partai Politik Era Reformasi	90
4.2.1.	Persoalan Konseptual Kontemporer Partai Politik	92
4.2.2.	Demokrasi prosedural versus demokrasi substantif	94
4.2.3.	Fenomena Golongan Putih (Golput)	99
4.2.4.	Dinasti Politik dan Pusaran Oligarki dalam Politik	107
4.2.5.	<i>Money politic</i>	112
4.2.6.	Personalisasi Kepemimpinan Partai Politik	121
4.3.	Gambaran <i>Human Capital</i> Partai Politik	124
4.3.1.	Pragmatisme Politik	126
4.3.2.	Idealisme Politik	128
4.3.3.	Partai Politik Terbuka	131
4.3.4.	Partai Politik Kader	133
4.4.	Konstruksi Elemen <i>Human Capital</i> Partai Politik	134
4.4.1.	Pola Rekrutmen Kader Partai Politik	140
4.4.2.	Standarisasi Kader Partai Politik	142
4.4.3.	Kaderisasi Berkelanjutan	145

4.4.4.	Motivasi diri kader	146
4.4.5.	Motivasi lembaga partai politik	148
4.4.6.	Kenegarawan.....	154
4.4.7.	Pembangunan basis massa politik.....	157
4.4.8.	Kontribusi pada kinerja pemerintahan daerah.....	158
4.4.9.	Kontribusi pada pembangunan nasional	159
4.4.10.	Kolaborasi produktif antar kader	160
4.4.11.	Kolaborasi program produktif partai politik	163
4.4.12.	Pemimpin memahami secara jelas visi dan misi partai politik	165
4.4.13.	Pembangunan loyalitas kader kepada pimpinan yang lebih tinggi. 167	
4.4.14.	Komitmen dan konsistensi pemimpin dalam menjalankan visi dan misi partai politik	167
4.4.15.	Menjadi pemimpin panutan bagi partai politik dan anggota partai politik	168
4.5.	Strategi <i>Human Capital</i> Partai Politik	170
4.5.1.	Sekolah Politik Partai.....	172
4.5.2.	Standarisasi Baku Kaderisasi Partai Politik	173
4.5.3.	Jenjang Karir Politik Kader (Meritokrasi)	175
4.5.4.	Training Motivasi Kader	177
4.5.5.	Pembangunan Budaya Organisasi Partai Politik.....	179
4.5.6.	Rewards and Punishment Commitment.....	180
4.5.7.	<i>Blusukan</i> ke Basis Massa Pembinaan dan Jaring Aspirasi.....	181
4.5.8.	Pendampingan Tenaga Ahli Anggota Legislatif dan Kepala Daerah	182
4.5.9.	Program Kepartaian yang Efektif dan Efisien Berbasis Data dan Metode Ilmiah	184
4.5.10.	Penguatan Basis Massa dan Konstituen.....	185
4.5.11.	Kolaborasi dan Sinergitas Program Partai oleh Masing-masing Kader	186
4.5.12.	Membangun Wilayah Binaan Berkesinambungan Berbasis Program Partai.....	187
4.5.13.	Penokohan dan Keteladanan Kepemimpinan Berintegritas Generasi Muda	188
4.6.	Model <i>Human Capital</i> di Partai Politik	189
4.6.1.	<i>Personal Capability</i>	190
4.6.2.	Political Party Contribution	192
4.6.3.	Strategic Nation Building.....	192
BAB 5 kesimpulan, IMPLIKASI dan rekomendasi		198
5.1.	Kesimpulan	198
5.2.	Implikasi Hasil Penelitian	200

5.2.1. Implikasi Teoritis	200
5.2.2. Implikasi Praktis	201
5.3. Rekomendasi	202
DAFTAR PUSTAKA	205
Fokus Group discussion.....	227
LAMPIRAN.....	229



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Elemen <i>Human Capital</i> Andrew Mayo.....	39
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	62
Gambar 4.1 Perolehan suara 5 (lima) besar partai politik 1999 – 2019.....	87
Gambar 4.2 Jumlah Golongan Putih (Golput)	103
Gambar 4.3 Indek Persepsi Politik 2021.....	121
Gambar 4.4 Model Implementasi <i>human capital</i> di partai politik	192
Gambar 4.5 : Model Inti Model Human Capital Partai Politik	198
Gambar 4.6: alur model <i>human capital</i> di partai politik	199



DAFTAR TABEL

Tabel 2.3 Kebaruan Penelitian	18
Tabel 2.1 Definisi teori <i>Human Capital</i> oleh para ahli ekonomi terkemuka	33
Tabel 2.2 Perbandingan kerangka konsep <i>Human Capital</i>	38
Tabel 2.3 Kajian Hasil Penelitian Relevan	49
Tabel 4.1 Praktik Politik Era Reformasi	92
Tabel 4.2 Konstruksi Model <i>Human Capital Partai Politik</i>	135
Tabel 4.3 Strategi Implementasi <i>Human Capital Partai Politik</i>	170



DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Wawancara
2. Pertanyaan Perilaku Partai Politik
3. Jawaban Perilaku Partai politik
4. Form *Human Capital* Partai Politik
5. *Human Capital* Partai Politik
6. Hasil Focus Group Discussion
7. Daftar Riwayat Hidup Peneliti

