**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON ANGGOTA LEGISLATIF UNTUK MENDAPATKAN WAKIL RAKYAT YANG KOMPETEN DI JAWA BARAT**

 **(STUDI PADA CALON DAN ANGGOTA LEGISLATIF DPRD PROVINSI DARI PARTAI NASDEM)**

**DEDE AULA**

**NPM : 218020076**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCA SARJANA**

 **UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ABSTRAK**

Rekrutmen adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi klasifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan dimana prosesnya dilanjutkan dengan seleksi yaitu serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Sedangkan proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif bertujuan untuk mendapatkan wakil rakyat yang juga termasuk sumber daya manusia untuk menjabat, bekerja dan mengabdi kepada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan membuat usulan tentang proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan wakil rakyat yang kompeten serta menginventarisir faktor-faktor penghambatnya di DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan keadaan atau kondisi objek yang alamiah dan tidak menggunakan uji statistik yaitu apa yang dinyatakan oleh informan secara tertulis atau lisan yang nyata diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat yang dilakukan oleh DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat sudah dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan namun dalam pelaksanaan teknisnya belum optimal, kemudian kompetensi wakil rakyat secara subjektif masih dinilai belum optimal dan belum adanya uji kompetensi bagi wakil rakyat sehingga belum bisa dinilai secara objektif dan ditemukannya beberapa faktor penghambat dalam proses rekrutmen dan seleksi di DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan wakil rakyat yang kompeten.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Wakil Rakyat

**ABSTRACT**

Recruitment is one of the operational functions of human resource management that seeks prospective workers who meet specific job/job classification requirements in an organization or company. The process is then followed by selection, which is a series of activity steps used to determine whether applicants are accepted or rejected.

Meanwhile, the legislative candidate recruitment and selection process aims to get people's representatives also including human resources, to serve, work, and serve the community.

The purpose of this study was to describe, analyze, and make recommendations about the process of recruiting and selecting legislative candidates for the Provincial Legislatif Council of West Java Province in order to obtain competent people's representatives, as well as to inventory the impediments in the West Java Nasdem Party DPW.

A qualitative approach was used in this study to describe the state or condition of a natural object and statistical tests were not used, namely what the informant states in writing or orally is actually researched and studied as a whole.

The result of this study indicated that the process of recruiting and selecting candidates for legislative members of the Provincial Legislative Council of West Java Province carried out by the DPW of the Nasdem Party of West Java Province has been conducted in accordance with the laws and regulations, but its technical implementation is not optimal, so the competence of the people's representatives was still considered subjectively inadequate. There was no competency test for people's representatives, so they cannot be evaluated objectively, and several impediments to getting competent people's representatives have been discovered in the process of recruiting and selecting candidates for legislative members of the Provincial Legislative Council in the DPW of the Nasdem Party of West Java Province.

Keyword:Competence of People's Representatives, recruitment, selection

1. **PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia saat ini adalah aset yang sangat penting bagi suatu organisasi, SDM akan membentuk identitas suatu organisasi/lembaga apabila SDM tersebut berkualitas maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi, begitu pula sebaliknya apabila pekerja yang dimiliki perusahaan/organisasi atau lembaga tidak berkualitas, maka akan memberikan dampak yang tidak optimal bagi organisasi/ lembaga. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai daya guna dan hasilguna yang maksimal, maka perlu adanya proses rekrutmen dan seleksi.

 Rekrutmen merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan oleh suatu organisasi setelah melakukan perencanaan SDM. Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Setelah proses rekrutmen dilalui dilanjutkan dengan proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat pada saat rekrutmen yang melibatkan serangkaian tahapan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar ditolak atau diterima.

 Indonesia merupakan negara yang menganut demokrasi modern, demokrasi merupakan sistem politik mengenai tatacara mengikutsertakan suatu keputusan (Soehino,2011:20). Salah satu demokrasi dalam kehidupan bernegara adalah pemilihan umum baik eksekutif maupun legislatif untuk wakil rakyat yang artinya merupakan representasi rakyat yang memilih, Pemilu legislatif yang dilaksanakan untuk memilih anggota DPR, DPD, dan DPRD. Begitu pentingnya seorang wakil rakyat bagi kesejahteraan rakyat karena seorang anggota dewan yang menjadi wakil rakyat merupakan sumber daya manusia yang sangat penting, hal ini berkaitan dengan tugasnya dalam membuat suatu kebijakan bersama-sama pemerintah yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Sehingga perlu diperhatikan proses rekrutmen dan seleksi seorang calon anggota legislatif untuk menghasilkan wakil rakyat yang kompeten.

 Banyaknya fenomena tingkat kepuasan yang masih rendah terhadap kinerja anggota legislatif salahsatunya yang dimuat dalam Sindonews.com tanggal 23 Mei 2021 didapatkan hasil kepuasan masyarakat terhadap Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) hanya sekitar 6,9 %, begitupun penelitian yang dilakukan oles Tiesnawati (2010) dalam kajian kompetensi DPRD Kabupaten-Kota Sukabumi Provinsi Jawa Barat didapatkan hasil potret kompetensi anggota DPRD sangat lemah dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pusat Kajian Kinerja Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara (LAN :2004) wakil rakyat baik tingkat pusat ataupun daerah belum menyuarakan aspirasi rakyat, LAN menyebutkan bahwa hal ini merupakan pekerjaan terbesar bagi partai politik sebagai organisasi pelaksana proses rekrutmen dan seleksi, hal ini sesuai dengan undang-undang RI nomor 2 tahun 2011. Berikut adalah Parati Politik yang menjadi peserta pemilu legislatif di Provinsi Jawa Barat pada pemilu tahun 2019 kemarin . Data Partai Politik peserta pemilu tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Data Perolehan kursi Partai Politik di Jawa Barat Hasil pemilu Legislatif

 Tahun 2014 dan 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Partai** | **Perolehan Kursi 2014** | **Perolehan Kursi 2019** |
| 1 | Gerindra | 11 | 26 |
| 2 | PDIP | 20 | 20 |
| 3 | PKS | 12 | 20 |
| 4 | Golkar | 17 | 16 |
| 5 | PKB | 7 | 12 |
| 6 | Demokrat | 12 | 11 |
| 7 | PAN | 4 | 7 |
| 8 | Nasdem | 5 | 4 |
| 9 | PPP | 9 | 3 |
| 10 | Perindo | 0 | 1 |
| 11 | Hanura | 3 | 0 |

 *Sumber : Komisi Pemilihan Umum (KPU) Jawa Barat*

Partai politik yang penulis ambil untuk mewakili dalam penelitian ini adalah Partai Nasdem atau Partai Nasional Demokrat, hal ini menarik untuk diteliti karena berdasarkan data tersebut diatas bahwa Partai Nasdem ini selalu menjadi peserta pemilu ke 3 terendah di Jawa Barat dalam 2 kali pemilu legislatif dan mengalami penurunan kursi dari pemilu 2014 ke pemilu 2015 dan mengingat Partai Nasdem ini merupakan partai politik yang baru mengikuti 2 kali pemilu legislatif tapi bisa langsung menjadi peserta pemilu.

Berdasarkan laporan DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat didapat dari KPU Provinsi Jawa Barat data calon anggota legislatif dari Partai Nasdem yang mengikuti pemilu legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat pada tahun 2019 yang telah berhasil diseleksi dan data anggota legislatif DPRD Provinsi pemenang pemilu tahun 2019, data tersebut dapat dilihat dalam Tabel sebagai berikut :

Data Calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat pada pemilu tahun 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nama Dapil | Jumlah Calon Anggota Legislatif | Jenis Kelamin | Pendidikan |
| Laki-laki | Perempuan | SMA(%) | D3(%) | S1(%) | S2(%) | S3(%) |
| Jabar 1 | 8 orang | 5 orang | 3 orang | 2 | 0 | 4 | 2 | 0 |
| Jabar 2 | 10 orang | 7 orang | 3 orang | 1 | 0 | 6 | 3 | 0 |
| Jabar 3 | 4 orang | 2 orang | 2 orang | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Jabar 4 | 6 orang | 3 orang | 3 orang | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Jabar 5 | 8 orang | 5 orang | 3 orang | 5 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Jabar 6 | 10 orang | 7 orang | 3 orang | 2 | 1 | 5 | 2 | 0 |
| Jabar 7 | 3 orang | 2 orang | 1 orang | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jabar 8 | 11 orang | 7 orang | 4 orang | 4 | 0 | 2 | 4 | 1 |
| Jabar 9 | 7 orang | 4 orang | 3 orang | 2 | 0 | 4 | 1 | 0 |
| Jabar 10 | 8 orang | 6 orang | 2 orang | 3 | 0 | 3 | 2 | 0 |
| Jabar 11 | 11 orang | 7 orang | 4 orang | 5 | 0 | 4 | 2 | 0 |
| Jabar 12 | 12 orang | 8 orang | 4 orang | 4 | 0 | 3 | 5 | 0 |
| Jabar 13 | 8 orang | 5 orang | 3 orang | 1 | 1 | 4 | 2 | 0 |
| Jabar 14 | 6 orang | 3 orang | 3 orang | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| Jabar 15 | 7 orang | 4 orang | 3 orang | 4 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Jumlah total | 119 orang | 75 orang | 44 orang | 45 | 2 | 43 | 26 | 3 |
| Prosentase | 63.03 % | 36,97 % | 38 % | 1,7 % | 36 % | 21,8 % | 0,25 % |

 *Sumber KPU Provinsi Jawa Barat*

Data anggota legislatif DPRD Provinsi Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat pada pemilu tahun 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| JumlahDapil | Jumlah Anggota Legislatif terpilih | Jenis Kelamin | Pendidikan |
| Laki-laki | Perempuan | SMA(%) | D3(%) | S1(%) | S2(%) | S3(%) |
| 4 | 4 orang | 2 orang | 2 orang | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| 25 % | 0 % | 50 % | 25 % | 0 % |

 *Sumber KPU Provinsi Jawa Barat*

 Dari hasil analisis data peserta calon anggota legislatif dari Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat diatas dapat diketahui total jumlah peserta seluruhnya sebanyak 119 orang dengan prosentase tingkat pendidikan yang paling mendominasi adalah lulusan SMA sebesar 38% dibandingkan dengan jumlah lulusan perguruan tinggi dan sebanyak 1 orang atau sekitar 25 % anggota legislatif DPRD provinsi Jawa Barat dari Partai Nasdem yang hanya berpendidikan SMA, hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh pada kompetensi wakil rakyat nantinya karena dianggap sebagai SDM yang kurang berkualitas, karena kompetensi SDM salah satunya ditentukan oleh pendidikan. Hal ini berdasarkan perspektif teori Capital Orthodox Bauder (2008) dalam Busro (2018) yang menjelaskan bahwa model sumber daya manusia meliputi: tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang dimilikinya, semua ini termasuk dalam kategori kompetensi.

 Banyaknya calon anggota legislatif yang berpendidikan SMA pada Partai Nasdem memang bukan hal yang dipandang salah, karena hal itu merupakan keputusan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang nomor 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum yang dijelaskan dalam pasal 240 tentang syarat bakal calon anggota DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota bahwa syarat pendidikan paling rendah yaitu tamat Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan atau sekolah lainnya yang sederajat.

 Walaupun demikian organisasi Partai Nasdem dapat menyusun strategi-strategi dengan memaksimalkan sumber-sumber internal partai dalam organisasi yang dapat meningkatkan sumber daya manusianya dalam hal perekrutan dan seleksi calon anggota legislatif sebagai usaha untuk mendapatkan wakil rakyat yang berkompeten dengan menggunakan analisis SWOT yaitu untuk melihat kekuatan yang ada dan untuk menggali peluang-peluang positif, serta mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada serta mengatasi ancaman yang muncul dapat dilihat sebagai berikut :

**A. Strenght (Kekuatan)**

* Memiliki peraturan organisasi Partai Nasdem Nomor : 001.PO/DPP-NasDem/I/2007 tentang bakal calon anggota legislatif
* Dalam proses rekrutmen Partai Nasdem memiliki program Nasdem Memanggil
* Tidak adanya pemungutan biaya pendaftaran
* Memiliki program *talent scouting*.

**B. Weakness (Kelemahan)**

* Partai politik yang usianya masih baru sehingga partai ID masih kecil yang membuat ketertarikan pelamar masih kurang
* SDM (pengurus) yang ditempatkan dalam struktur partai masih lemah dan sulit terbentuk sehingga sangat berpengaruh pada proses rekrutmen dan seleksi
* Suprastruktur masih lemah sehingga menghambat proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif

**C. Opportunities (Peluang)**

* Partai baru yang bisa langsung mengikuti 2 kali pemilu legislatif

- Memiliki jargon tanpa mahar sehingga berpeluang menarik minat pendaftar

**D. Threats (Ancaman)**

* Masih rendahnya loyalitas pemilih terhadap Partai Nasdem karena masih dianggap partai yang baru

Dalam rengka menghasilkan wakil rakyat yang berkompeten dengan meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat. Dari uraian di atas menarik peneliti untuk melakukan penelitian tentang ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON ANGGOTA LEGISLATIF UNTUK MENDAPATKAN WAKIL RAKYAT YANG KOMPETEN DI JAWA BARAT *(Studi pada calon dan anggota legislatif DPRD provinsi dari Partai Nasdem).*

**Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan. Pembatasan dalam penelitian ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan / urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan masalah diatas maka peneliti akan memfokuskan pada masalah yang akan diteliti yaitu :*.*

* Lokus Penelitian

 Lokus pada Dewan Pengurus Wilayah Partai Nasdem di Jawa Barat dan hanya mewakili pengambilan data tentang proses rekrutmen dan seleksi pada calon anggota legislatif yang menang pada pemilu 2019.

* Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan mengenai proses rekrutmen, seleksi calon anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat dan wakil rakyat yang berkompeten .

* Narasumber Penelitian

Narasumber dalam penelitian ini difokuskan kepada Dewan Pengurus Wilayah Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat dengan informan wakil ketua bidang kaderisasi dan pendidikan politik , calon anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat periode 2019-2024 dan anggota DPRD Provinsi Jawa Barat terpilih dari Partai Nasdem periode 2019-2024, KPU Provinsi Jawa Barat dan Masyarakat Jawa Barat sebagai pengamat.

**Rumusan Masalah** .

Dari uraian diatas tergambar secara ringkas mengenai proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat dari Partai Nasdem dimana dalam pelaksanaannya juga tidak terlepas dari kendala-kendala sehingga membutuhkan pemantauan maupun evaluasi baik pelaksanaan maupun dampak yang dihasilkan. Maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat ?

2. Bagaimana kompetensi wakil rakyat dari Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat ?

3. Faktor-faktor apa sajakah yang menghambat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat?

4. Usulan apa yang bisa diberikan dalam pelaksanaan teknis proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan wakil rakyat yang kompeten di Jawa Barat ?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kompetensi wakil rakyat dari Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat
4. Untuk bisa memberikan usulan dalam pelaksanaan teknis proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan wakil rakyat yang kompeten di Jawa Barat.

**Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis :

1. **Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk memperkaya khasanah ilmu manajemen, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan kajian tentang proses rekrutment dan seleksi calon anggota legislatif di pemerintahan.

1. **Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan pemahaman bagi penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif khususnya pada partai Nasdem Provinsi Jawa Barat
2. Memberikan informasi bagi pihak luar sebagai bahan bacaan dan masukan yang kiranya bermanfaat dalam menambah wawasan berfikir serta pengetahuan untuk lebih memahami sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif khususnya pada partai Nasdem Provinsi Jawa Barat
3. Memberikan masukan bagi riset-riset penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait proses rekrutmen dan seleksi
4. Memanfaatkan hasil penelitian bagi organisasi dalam rangka pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi

**II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, PROPORSISI**

**Manajemen**

Merujuk pendapat para ahli mengenai manajemen diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk menjalankan fungsi manajemen dimana fungsi manajemen tersebut bertujuan mencapai tujuan individu dan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

**Organisasi**

**Organisasi adalah** suatu sistem dengan mana sekumpulan manusia ingin mencapai tujuan yang dicita-citakan secara bersama.  **.**

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela, 2018 : 7) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada ndividu, selanjutnya dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

**Pengertian Rekrutmen**

Menurut Handoko (dalam Supomo,dkk, 2018 : 41) Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut Sadili (dalam Supomo, dkk 2018 : 41), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Setelah memperhatikan definisi-definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu pada suatu organisasi (instansi) baik instansi pemerintah maupun swasta.

Dalam menganalis proses rekrutmen peneliti menggunakan pendekatan teori Robert L. Mathis dimana indikator rekrutmen terdiri dari : dasar rekrutmen, sumber rekrutmen dan metode rekrutmen.

**Pengertian Seleksi**

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Proses ini merupakan kegiatan yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan perusahaan atau organisasi. Disamping itu, seleksi juga tidak tidak hanya berarti memilih pelamar atau calon pegawai dilihat dari sudut organisasi, tetapi juga dari sudut pelamar atau calon pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya (Suwatno, & Donni Juni Priansa, 2018 :89).

Dalam menganalis proses rekrutmen peneliti menggunakan pendekatan teori H,M Yani (2012 : 68) Proses seleksi adalah urutan beberapa tahap dimana pelamar harus melaluinya. Proses ini dirancang agar kandidat yang lolos dari seleksi sesuai dengan jabatan yang lowong dari suatu pekerjaan. Untuk menjamin faktor-faktor yang perlu diperhitungkan dalam seleksi dipertimbangkan, biasanya departemen personalia menggunakan tahapan seleksi diantaranya : penerimaan pendahuluan,tes seleksi calon karyawan, alat tes,wawancara, evaluasi medis. referensi dan latar belakang, meperlihatkan pekerjaan, dan keputusan diterima

**Pengertian Kompetensi**

 Pengertian kompetensi yang lazim digunakan di civil service college (1997) ( dalam LAN (2005) adalah kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar. Pengertian kompetensi ini merujuk pada kecakapan atau kelayakan seseorang individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas dengan sempurna.

Spencer dan spencer (1993) (dalam Emron (2018 :140) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion-referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam melakukan suatu pekerjaan. Karakteristik dasar menunjukan bahwa kompetensi itu merupakan bagian dari kemampuan seseorang untuk bertahan sedangkan *criterion-referenced* berarti bahwa kompetensi seseorang dapat memprediksi apakah kinerjanya baik atau jelek.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien. Sedangkan perbedaan kompetensi dengan kompeten, dimana kata kompeten merujuk pada kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksankan tugasnya, sedangkan kata kompetensi merujuk pada tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki tersebut dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Thoha (2002) (dalam LAN (2005) secara institusional kompetensi DPRD dapat diartikan sebagai kemampuan institusi DPRD yang dipancarkan dari kualitas dalam melaksanakan tugas kewajibannya sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsinya. Dalam menganalis proses rekrutmen peneliti menggunakan pendekatan teori Rothwell yang mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meliputi, *tehnical competence, managerial competence, social competence, strategis competence, ethical competence*

**Kerangka Pemikiran**

Untuk mempermudah penelitian maka dibuat skema kerja sebagai susunan langkah yang sistematis melalui tahapan yang terstruktur pula agar dapat dianalisis berbagai permasalahan serta solusi yang akan diambil. Secara keseluruhan, dasar alur kajian teori dijabarkan dalam gambar berikut ini **.** Berdasarkan hasil kajian pustaka dan membaca penomena tentang wakil rakyat yang ada di jawa barat maka dapat dijabarkan kerangka pemikiran dalam penilitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Sumber rekrutmen calon anggota legislatif :

Dasar hukum (pkpu 20 th 2018. Uu no 7 tahun 2017 pasal 240& po partai Nasdem bacaleg 2019,dan UU no 2 tahun 2011 dan teori Robert L. Mathis (2011:112)

**INPU**T

**Proses**

Kondisi ideal (harapan)

Proses rekrutmen & seleksi calon anggota legislatif yang dilaksanakan mendapatkan wakil rakyat yang kompeten

Fenomena (realisasi)

**Thoha (2002**) :faktor yang berpengaruh pada kompetensi DPRD yaitu moral dan etika belum jadi penentu, system rekrutmen, kualitas pendidikan, rendahnya motivasi para anggota untuk kepentingan rakyat

**Penelitian LAN (2004**) : wakil rakyat baik tingkat pusat ataupun daerah belum menyuarakan aspirasi rakya

**Penelitian terdahulu Tiesnawati 2010** : kajian penelitian kompetensi anggota DPRD Kabupaten-Kota Sukabumi Provinsi Jawa Barat belum berkompeten

**Hasil survey berbagai lembaga survey, pengamat dari bidang pendidikan Harliantara :**

* Rakyat tidak percaya pada anggota DPRD
* Banyak anggota DPRD yang bermasalah
* Tugas wakil rakyat belum maksimal
* Partai mempunyai peranan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi
* Intelektual. Keahlian, & perilaku wakil rakyat masih rendah/lemah

Gap

Proses rekrutmen & seleksi calon anggota legislatif belum menghasilkan wakil rakyat yang kompeten

Proses seleksi calon anggota legislatif dengan dasar hukum uu no 7 tahun 2017 pasal 241 dan pkpu no 20 tahun 2018 dan menggunakan teori M.Yani (2017 :79)

**Out Put**

Usulan pelaksanaan teknis proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif

**Out Come**

Wakil rakyat yang kompeten (Rothwell (2000)

*Sumber : Sinambela (2018)*

**Proposisi**

Pengertian Proposisi adalah istilah yang digunakan untuk kalimat pernyataan yang memiliki arti penuh dan utuh. Hal ini berarti suatu kalimat harus dapat dipercaya, disangsikan, disangkal, atau dibuktikan benar tidaknya. Singkatnya, proposisi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang dapat dinilai benar atau salah.

1. Proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat dapat di identifikasi
2. Wakil rakyat Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat belum berkompeten
3. Terdapat faktor penghambat pada proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat sehingga mengakibatkan tidak terpilihnya calon anggota legislatif yang berkompeten.
4. Dengan adanya masukan perbaikan pelaksanaan teknis tahapan proses rekrutmen dan seleksi diharapkan faktor penghambat dan pendukung dalam upaya mendapatkan wakil rakyat yang berkompeten dapat diketahui oleh organisasi sehingga dapat digunakan oleh organisasi untuk mendapatkan anggota legislatif yang berkompeten.
5. **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan Perspektif pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, Menurut Bodgan dan Taylor (1975:5) ( didalam Basrowi. & Suwandi. 2008 : 21) menyatakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Peneliti berpendapat bahwa penelitian yang dilaksanakan di kantor DPW Partai Nasdem ini sangatlah tepat bila menggunakan pendekatan kualitatif, hal tersebut dengan alasan sebagai berikut :

1. Masalah yang hendak dikaji adalah menganalisa proses rekrutmen dan seleksi dalam upaya mendapatkan calon anggota legislatif yang berkualitas guna menghasilkan wakil rakyat yang kompeten yang memerlukan data dan informasi yang bersifat aktual dan konseptual.
2. Dalam metode pendekatan kualitatif yang dijadikan instrument utama adalah peneliti itu sendiri yang bisa langsung mengumpulkan data, Atas dasar tersebut maka pendekatan kualitatif dirasa tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

Harapan dengan digunakannya metode pendekatan kualitatif adalah dapat dilakukannya penelitian secara mendalam dan akan mendapatkan data yang valid dan akurat sesuai dengan proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif di Jawa Barat dalam studi pada calon anggota legislatif DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat.

**Tempat Penelitian**

Tempat yang dijadikan penelitian adalah Kantor Dewan Pengurus Wilayah Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat yang beralamat di jalan cipaganti no 5 Bandung Provinsi jawa barat, dengan objek dari penelitian adalah proses rekrutmen dan seleksi dengan alasan bahwa partai politik adalah merupakan lembaga organisasi yang menyelenggarakan sistem perekrutan dan seleksi calon anggota legislatif berdasarkan undang-undang no 7 tahun 2017 pasal 241 ayat (1) yang menyatakan Partai Politik peserta pemilu melakukan seleksi bakal calon anggota DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota dan undang-undang nomor 2 tahun 2011 tentang perubahan atas undang-undang nomor 2 tahun 2008 tentang partai politik dimana dijelaskan dalam pasal 29 ayat satu (b) partai politik melakukan rekrutmen terhadap warga negara Indonesia untuk menjadi bakal calon anggota DPR dan DPRD.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan triangulasi (gabungan), yaitu dengan menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitia**

Partai Nasional Demokrat atau secara umum disingkat Partai Nasdem adalah sebuah partai politik di Indonesia yang diresmikan di Hotel Mercure Ancol, Jakarta Utara pada tanggal 26 Juli 2011. Partai ini didukung oleh Surya Paloh yang merupakan pendiri organisasi, sekaligus sebagai Ketua Umum Partai Nasdem. Pada Januari 2013, KPU menetapkan 10 partai politik yang lolos tahapan verifikasi administrasi dan faktual dan menjadikan Partai Nasional Demokrat sebagai satu-satunya partai baru yang lolos sebagai peserta pemilu 2014. Dewan Pimpinan Wilayah Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat berlokasi Jl. Cipaganti No 158 Cipaganti kecamatan Coblong Kota Bnadung yang diketuai oleh Saan Mustofa.

**Karakteristik Informan**

 Proses pengumpulan data sebagai dasar pengkajian menggunakan teknik wawancara langsung dengan informan, yang mana informan tersebut dianggap memahami atau menguasai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, disamping peneliti juga melakukan telaah dokumen.

Informasi dalam penelitian ini didapatkan dari beberapa informan yang diminta informasinya oleh peneliti, yaitu sebanyak 4 orang dan pada saat penelitian berkembang menjadi 5 orang dengan jabatan dan uraian tugas sebagai Pengurus DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat, KPU Provinsi Jawa Barat, Anggota DPRD Provinsi Jawa Barat dari Partai Nasdem dan Masyarakat sebagai pengamat.

**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Anggota Legislatif DPRD di DPW Partai Nasdem Jawa Barat**

Partai Nasional Demokrat atau yang dikenal dengan Partai Nasdem merupakan salah satu partai politik peserta pemilu legislatif pada tahun 2019 lalu, Dimana partai politik merupakan organisasi yang melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif yang nantinya akan menjadi anggota legislatif sebagai wakil rakyat, partai politik melaksanakan proses rekrutmen bagi bakal calon anggota DPR , DPRD Provinsi, DPRD Kabupaten/Kota. Pada proses rekrutme, Partai Nasdem memiliki peraturan bakal calon anggota legislatif yang disebut Peraturan Organisasi Bacaleg 2019 yang isinya mengatur tentang syarat-syarat rekrutmen yang paralel dengan peraturan PKPU No.20 tahun 2018 dan peraturan perundang-undangan yaitu undang-Undang No. 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum yang mengatur proses rekrutmen calon anggota legislatif.

DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat juga melakukan perekrutan dengan menggunakan dua sumber ini yaitu sumber internal yang berasal dari kader partai dan sumber eksternal yang berasal dari luar kader partai dimana partai membuka diri pada pihak lain yang mau berjuang bersama dengan organisasi dimana organisasi membuat program yang disebut “Nasdem Memanggil” untuk merekrut pelamar atau sumber external, dan selama 2 periode organisasi mengikuti 2 kali pemilihan legislatif, berimbang antara jumlah sumber dari internal dan eksternal. . Metode yang digunakan adalah yang dirasa paling tepat dan efisien untuk mendapatkan calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seperti halnya teori Marihot yang menyebutkan bahwa metode rekrutmen dapat dilakukan dengan cara tertutup dan terbuka, Partai Nasdem dalam pelaksanaan proses rekrutmen menggunakan metode tertutup dengan mengutamakan kader internal partai sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kader internal memberikan prioritas pilihan untuk menjadi bakal calon anggota legislatif di daerah pemilihan yang sesuai dengan pilihannya dan organisasi juga melakukan metode rekrutmen dengan cara terbuka sesuai undang-undang nomor 2 tahun 2011 tentang partai politik yang dijelaskan dalam pasal 29 ayat (2) yang berbunyi rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dilakukan secara demokratis dan terbuka sesuai dengan AD dan ART serta peraturan perundang-undangan. dengan demikian organisasi melakukan rekrutmen metode terbuka yaitu melalui program Nasdem memanggil yang disiarkan secara luas sehingga hal ini dimaksud dapat menarik minat masyarakat luas untuk ikut dalam pemilihan anggota legislatif dari Partai Nasdem.

DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan proses seleksi ini tentunya sesuai dengan peraturan KPU Provinsi Jawa Barat dan hal ini juga sesuai dengan indikator tahapan seleksi yang dikemukakan oleh H.M Yani adapun tahapan proses seleksi yang biasa dilakukan oleh Partai Nasdem adalah sebagai berikut : penerimaan pendahuluan dimana DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat langkah awal yang dilakukan dalam proses seleksi adalah dengan memberikankan formulir administrasi kepada pelamar untuk diisi dan dilengkapi, formulir administrasi tersebut merupakan formulir kesediaan pelamar menjadi calon anggota legislatif, setelah diisi dengan lengkap oleh pelamar formulir administrasi tersebut dikembalikan lagi ke pengurus diwilayah masing-masing sesuai pilihannya, baik DPD, DPW dan DPP. Biasanya DPW memberika waktu selama 3 bulan untuk proses pengembalian formulir. Tahap selanjutnya adalah calon anggota legislatif ini harus mengikuti serangkaian tes kesehatan jasmani dan rohani dan bebas narkoba sesuai dengan peraturan yang tertuang dalam pasal 240 undang-undang no 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum, dimana tes dilakukan pada instansi yang ditunjuk langsung oleh KPU sebagai instansi yang dianggap berkompeten dan hasil tes diserahkan kepada DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat, setelah dinyatakan lulus tes dilanjutkan dengan wawancara secara langsung yang dilakukan oleh DPW Provinsi Jawa Barat terhadap pelamar untuk menilai kelayakan pelamar. Dalam tahap seleksi juga dilakukan penerimaan referensi salah satunya yang dilakukan DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa barat dalam hal proses seleksi adalah menilai dari referral E KTA Bacaleg dan survey untuk menilai tingkat kesukaan publik terhadap Bacaleg. Selain itu pada proses seleksi juga dilakukan evaluasi medis untuk mengetahui status kesehatan Bacaleg yang mengacu pada hasil pemeriksaan yang telah dilakukan oleh instansi yang telah ditunjuk sebelumnya. Setelah Bacaleg memenuhi segala persyaratan maka Bacaleg yang telah memenuhi syarat akan dimasukan ke dalam data calon sementara (DCS) dimana DCS ini akan diseleksi publik untuk ditetapkan menjadi data calon tetap (DCT) yang siap dipilih oleh publik sebagai penentu kemenangan.

**Analisis Kompetensi Wakil Rakyat ( DPRD Provinsi Jawa Barat) dari Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat**

Anggota legislatif merupakan sumber daya manusia yang harus memiliki kompetensi dan berkompeten dalam melaksankan tugasnya, begitu pentingnya kompetensi seorang wakil rakyat sehingga indikator kompetensi harus terukur, namun sayangnya belum adanya uji kompetensi untuk anggota legislatif sebagai wakil rakyat yang menyebabkan wakil rakyat yang berkompeten tidak dapat dinilai secara objektif, untuk itu dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Rothwell dimana teori ini mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan seseorang dalam tugas dan tanggung jawabnya yang termuat dalam buku LAN yang membahas tentang kompetensi anggota DPRD Provinsi yang dinilai paling tepat dalam mengukur kompetensi anggota DPRD, adapun menurut jenisnya kompetensinya adalah sebagai berikut :

* *Technical Competence* dalam prakteknya adalah bersifat keterampilan dan kemampuan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya diantaranya memahami tatacara rapat termasuk tata tertib, mampu bernegosiasi dan meyakinkan pihak lain dalam penyelesaian masalah, termasuk tehnik pemecahan masalah.
* *Managerial Competence*, dimana kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan manajerial dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan.
* *Social Competence* dimana kompetensi ini merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan pihak lain, salah satunya mampu menyerap aspirasi masyarakat dalam menangkap isu-isu sosial dimasyarakat, mampu bekerjasama sejajar dengan eksekutif, mampu menjadi mediator persatuan dan kesatuan
* *Strategic Competence* yaitu kemampuan untuk melihat jauh kedepan sehingga dapat merumuskan berbagai kebijakan yang sifatnya strategis, seperti pemahaman anggota dewan tentang visi dan misi daerah, dan strategi anggota dewan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di masyarakat
* *Ethical Competence* yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan pertimbangan etika dan moral diantaranya memahami etika politik dan birokrasi, memiliki moral disiplin tinggi, mampu menjadi figur keteladanan di masyarakat , mempunyai integritas dan tanggung jawab yang tinggi.

Dari hasil penelitian berupa wawancara mendalam kepada anggota DPRD Provinsi Jawa Barat dari Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat, anggota dewan tersebut sudah berusaha melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal tetapi jika masih dinilai kurang baik memang sebagai anggota dewan harus terus belajar, namun dari hasil penjelasan informan lain yang menilai kinerja anggota dewan Provinsi Jawa Barat menilai bahwa anggota DPRD Provinsi Jawa Barat belum berkompeten dan belum menyuarakan aspirasi masyarakat.

**Analisis Faktor Penghambat Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Anggota Legislatif DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat Saat Ini**

* Faktor penghambat dalam proses rekrutmen

Kendala pada proses rekrutmen dapat berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkungan luar, Menurut Simamora kendala-kendala yang paling lazim dijumpai dalam rekrutmen meliputi karakteristik organisasi, citra organisasi, kebijakan organisasi, rencana strategik dan rencana sumber daya manusia, kebiasaan perekrut, kondisi eksternal, daya tarik pekerjaan dan persyaratan pekerjaan. Untuk proses rekrutmen yang ditemukan di DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat seperti kebijakan organisasi dan kebiasaan perekrutan dimana organisasi memberikan perhatian lebih pada *incumbent* atau anggota yang telah berhasil menang di pemilu sebelumnya jika mencalonkan kembali akan mendapatkan prioritas dari organisasi salah satunya adalah penentuan nomor urut, begitupun bila ada bakal calon anggota legislatif dari eksternal partai yang memiliki hasil survey yang baik akan mendapatkan prioritas dari organisasi hal ini menimbulkan kecemburuan kader internal yang telah mengabdi lama pada organisasi sehingga dapat menjadi ancaman pada organisasi.

* Faktor penghambat proses seleksi

Perencanaan seleksi telah direncanakan dengan seksama, tetapi dalam implementasinya tetap saja diperoleh hambatan, hal ini menurut Badriyah disebabkan yang diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika dan harga diri, adapun hambatan tersebut diantaranya : tolak ukur, penyeleksi dan pelamar, tetapi menurut informan dari pengurus DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat tidak memiliki hambatan dalam hal proses seleksi karena sudah ada ketentuan baku dari KPU provinsi Jawa Barat sebagai tolak ukurnya mengenai proses seleksi maka jika tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku otomatis akan gugur dan untuk faktor penyeleksi dan pelamar DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat tidak menemukan hambatan.

**Usulan Yang Diberikan Oleh Para Informan Dalam Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Anggota Legislatif Untuk Mendapatkan Wakil Rakyat Yang Kompeten di Jawa Barat**

Dalam proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Provinsi Jawa Barta oleh DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat sudah dilakukan dengan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan hanya saja para informan memberikan usulan adanya perbaikan dalam hal pelaksanaan teknis dalam proses rekrutmen dan seleksi, salah satunya menentukan standar minimal latar belakang pendidikan dan pengalaman organisasi dari bakal calon anggota legislatifnya, dan lebih meningkatkan kualitas kader internal partai untuk menjadi sumber daya manusia yang lebih berkualitas agar menjadi wakil rakyat yang berkompeten nantinya, hal tersebut berdasarkan teori Capital Orthodox yang menjelaskan bahwa modal sumber daya manusia yang termasuk dalam kompetensi diantaranya tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan, selain itu untuk menilai kompetensi wakil rakyat secara objektif perlu dilakukannya uji kompetensi sesuai dengan kemampuan anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, hal ini dilakukan untuk terus menggali kemampuan wakil rakyat agar terus memperbaiki diri menjadi wakil rakyat yang berkompeten.

1. **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**SIMPULAN**

1. Proses Rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat berjalan dengan baik dan sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan, namun dalam pelaksanaan teknis dinilai belum optimal, karena dari data calon tetap yang berhasil diseleksi oleh Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat, proses rekrutmen dan seleksi didominasi oleh lulusan SMA atau sekitar sebanyak 38 % dari jumlah daftar calon tetap yang akan dipilih oleh masyarakat dan sebanyak 25 % anggota terpilih yang menjadi wakil rakyat berpendidikan SMA
2. Wakil rakyat dari Partai Nasdem secara subjektif dinilai belum berkompeten dan secara objektif belum adanya uji kompetensi bagi anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat sehingga indikator pasti untuk mengukur kompetensi anggota legislatif belum dapat diketahui sehingga untuk menilai wakil rakyat ini berkompeten atau tidak, belum bisa terukur dengan jelas.
3. Faktor-faktor utama penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif DPRD Provinsi Jawa Barat dari Partai Nasdem selama ini ditemukan seperti kebijakan organisasi yang akan memberikan perhatian lebih pada *incumbent* atau anggota yang telah berhasil menang dipemilu jika mencalonkan kembali akan mendapat prioritas dari partai salah satunya mendapat no urut yang baik, hal ini menimbulkan kecemburuan bagi kader partai internal yang telah mengabdi lama pada organisasi, selain itu kendala dalam hal kebiasaan perekrutan juga ditemukan kebiasaan partai yang mengandalkan survey sehingga orang-orang baru yang berpotensial menang berdasarkan hasil survey akan mendapat perhatian dan prioritas besar dari partai hal ini juga bisa menimbulkan kecemburuan kader internal partai, tapi menurut informan yang merupakan kader partai, hal tersebut masih bisa diatasi oleh organisasi sehingga baik dari DPW Parati Nasdem Provinsi Jawa Barat sebagai pihak yang melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi, ataupun dari pelamar dan pihak KPU Provinsi Jawa Barat sebagai pihak yang juga melakukan proses seleksi akhir yang menerima pendaftaran data calon sementara dari berbagai Partai Politik peserta pemilu tidak ditemukan kendala yang berarti.
4. Usulan yang diberikan informan ditunjukan pada pihak organisasi yaitu DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barta sebagai pelaksana proses rekrutmen dan seleksi yang dianggap belum maksimal dalam menseleksi calon anggota legislatif.

.

 **REKOMENDASI**

1. Peraturan proses rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif berdasarkan peraturan undang-undang no 7 tahun 2017 tentang pemilihan umum, dimana pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh partai politik sesuai dengan undang-undang no 2 tahun 2011 tentang partai politik , sehingga dalam pelaksanaannya diserahkan pada kebijakan internal masing-masing partai politik peserta pemilu, dengan demikian organisasi bisa menyeleksi lebih ketat lagi bakal calon anggota legislatifnya agar nantinya menjadi wakil rakyat yang berkompeten, adapun hal-hal yang bisa dipertimbangkan oleh partai politik dalam menyeleksi calon anggota legislatifnya, hal tersebut berdasarkan teori capital orthodox (Bouder,2008) dijelaskan bahwa modal sumber daya manusia yang termasuk kategori kompetensi meliputi :
2. Tingkat pendidikan

Dalam penyeleksian tingkat pendidikan dengan mengutamakan lebih banyak latar belakang pendidikan lulusan perguruan tinggi

1. Pengalaman kerja

Dalam hal pengalaman kerja perlu dikaji tentang latar belakang pengalaman seorang calon anggota legislatif misalkan seseorang yang memiliki yayasan pendidikan atau usaha tertentu bisa dibuatkan catatan atau rekomendasi oleh partai politk bila terpilih menjadi anggota legislatif ditempatkan pada komisi yang sesuai dengan pengalaman yang dimiliki misalkan seseorang yang memiliki yayasan pendidikan direkomendasikan untuk ditempatkan di komisi yang membawahi bidang pendidikan dan lain sebagainya.

1. Keterampilan

Dalam hal keterampilan disini bisa juga berupa modal sosial dan jaringan, calon anggota legislatif yang memiliki jaringan yang luas bisa menguntungkan karena bisa berkomunikasi dan berhubungan baik/ berinteraksi dengan berbagai kalangan yang akan mempermudah tugas sebagai anggota legislatif kemampuan berinteraksi dengan pihak lain ini merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki anggota legislatif.

1. Uji kompetensi

Untuk bisa mengukur kompetensi anggota legislatif sebaiknya dilakukan uji kompetensi yang dilakukan lembaga yang berwenang untuk melakukannya, hal ini untuk dapat terus mengukur dan meningkatkan kompetensi anggota legislatif agar menjadi wakil rakyat yang kompeten, adapun uji kompetensi yang dilakukan disesuaikan dengan :

1. Sesuai dengan tingkat kemampuan anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan fungsinya berdasarkan UU No 22 tahun 2003 pasal 62 dan 78 yaitu :
2. Fungsi Controling yaitu mengawasi jalannya pemerintahan sesuai dengan tingkatannya, hal yang bisa dinilai seberapa banyak anggota legislatif mengeluarkan kebijakan yang berbeda dengan kebijakan eksekutif yang dianggap merugikan masyarakat dalam waktu tertentu
3. Fungsi Budgeting yaitu membuat anggaran bersama pemerintah hal yang bisa dinilai adalah seberapa banyak pihak legislatif bersama eksekutif merumuskan besaran anggaran berbasis kinerja untuk kemakmuran masyarakat
4. Fungsi legislasi yaitu membuat undang-undang/ peraturan daerah hal yang bisa dinilai adalah banyaknya perda yang dihasilkan dalamu kuran waktu tertentu.
5. Sesuai dengan indikator kompetensi berdasarkan teori Rothwell dalam buku yang dikeluarkan oleh (LAN RI, 2004 :57) yaitu :
6. Kompetensi tehnik yaitu bersifat keterampilan khusus dalam melaksanakan tugas-tugasnya
7. Kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan manejerial dalam hal perencanaan,pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan
8. Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang berinteraksi dengan pihak lain
9. Kompetensi strategis adalah kemampuan melihat jauh kedepan sehingga dapat merumuskan berbagai kebijakan yang sifatnya strategis
10. Kompetensi etika adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan pertimbangan etika dan moral
11. Faktor-faktor utama penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon anggota legislatif untuk mendapatkan wakil rakyat yang kompeten.

Dalam upaya mengelminasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat harus melakukan seleksi tersendiri atau test internal partai berupa tes psikologi untuk menilai kemampuan/kelayakan dari calon anggota legislatif tes dilakukan pada kader internal ataupun bakal calon anggota legislatif yang mendaftar melalui DPW Partai Nasdem Provinsi Jawa Barat diluar kader internal untuk menghindari kecemburuan sosial dan bersifat lebih objektif.

1. DPW Partai Nasdem , dan juga calon anggota legislatif terpilih dari Partai Nasdem Jawa Barat adalah adanya perbaikan dalam persyaratan bakal calon anggota legislatif agar tingkat pendidikan lebih diperhatikan, hal ini berkaitan sebagai usaha untuk mendapatkan wakil rakyat yang berkompeten, mengingat faktor pendidikan adalah salah satu faktor yang menentukan kompetensi sumber daya manusia. Baiknya dilakukan prosentasi pendidikan yang berbeda ditiap tingkatan calon anggota legislatif diantaranya, Untuk calon anggota legislatif tingkat pusat atau DPR RI prosentase pendidikan lulusan SMA harus lebih kecil dibandingkan dengan calon anggota legislatif tingkat provinsi dan kabupaten/ kota dengan prosentase terbesarnya adalah lulusan pasca sarjana , untuk calon anggota legislatif pada tingkat provinsi prosentase yang lebih banyak setidaknya lulusan sarjana , dan untuk prosentase calon anggota legislatif kabupaten/kota perbandingan prosentase calon anggota legislatif bisa berimbang tetapi prosentase lulusan sma harus selalu lebih kecil

.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Arif yusuf Hamali ,2018. Pemahaman manajemen sumber daya manusia,CAPS,Jakarta

Basrowi dan Suwandi,2008, Memahami Penelitian Kualitatif,Rineka Cipta : Jakarta

Consuelo G. Sevilla, dkk. 2006, Pengantar Metode Penelitian, Universitas Indonesia : Jakarta

Dharma, Surya, 2005, manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan penerapannya, Pustaka Pelajar, Jakarta

Djam’an Satori, Aan komariah, 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif, alfabeta, Bandung

Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah,2018, Manajemen sumber daya manusia, Alfabeta , Bandung

Hadari Nawawi,2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Ynag Kompetitip, UGM: Yogyakarta

Lijan poltak Sinambela, 2018. Manajemen sumber daya manusia, PT bumi aksara, Jakarta

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia,2005.Kompetensi anggota Dewan perwakilan Rakyat Daerah,Pusat Kajian kinerja Sumber Daya Aparatur LAN, Jakarta

L. Mathis, Robert & H.Jackson, John.2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat

Muhammad Busro,2018. Teori-teori manajemen sumber daya manusia,Prenamedia group, Jakarta

Machmed tuan Ganyang,2018. Manajemen sumber Daya Manusia Konsep dan realita, In Media,Bogor

Marihot Tua Afendi Hariandja, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Grasinda :Jakrta

Machmed Tun Ganyang,2018. Manajemen Sumber Daya manusia Konsep Dan Realita,In media :Bogor

Sudarmanto, 2018. Kinerja dan pengwmbangan kompetensi SDM,Pustaka pelajar, Yogyakarta

R.supomo, eti nurhayati,2018. Manajemen sumber daya manusia,Yrama Widya,bandung

Tim Redaksi BIP, 2018, Undang-undang pemilu lengkap dengan parpol peserta pemilu 2019, Bhuana ilmu popular, Jakarta

Sentot imam wahjono, anna Marina, andi Wardhana, akhmad Darmawan, 2019, Pengantar manajemen.PT Rajagrafindo Persada, Depok

Siti Normi,2018.Manajemen Sumber Daya Manusia,Expert,Yogyakarta

Suwanto dan Donni Juni Priansa,2018, Manajemen SDM Dalam organisasi Pblik dan Bisnis,Alfabeta,Bandung

H.M.yani,2012. Manajemen Sumber Daya Manusia,Mitra Wacana Media,Jakarta

Kasmir. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, IKAPI:Depok

Sadu Wasistiono dan Yonatan Wiyoso, .2009, Meningkatkan Kinerja DPRD,Fokusmedia:Bandung

Rochajat Harun,2007, Metode Penelitian Kualitatif untuk Pelatihan, CV Mandar maju : Bandung.

Iskandar Indranata. 2008, Pendekatan Kualitatif Untuk Pengendalian Kualitas, Universitas Indonesia : Jakarta.

Sugiyono. 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Alfabeta : Bandung

Thoha, M.,(2002). Efektifitas penyelenggaraan fungsi DPRD berdasarkan pendekatan kompetensi. Makalah Diskusi Panel “Profil DPRD Masa Depan “.LAN.Jakarta

Ike Kusdyah Rachmawati ,2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I, ANDI : Jogjakarta.

**Artikel/Koran**

Pikiran Rakyat, 10 September 2019

**Media social**

Detiknews, Senin 7 oktober 2019

Sindonews.com, Minggu 21 Maret 2021

Sindonews.com, Minggu 23 Mei 2021

**Jurnal**

Masruroh Wahid, 2004, Kompetensi anggota dewan perwakilan rakyat daerah propinsi jawa Timur periode 1999-2004 dalam menjalankan fungsi legislasi, Universitas Airlangga

Tiesnawati Wahyuningsih, 2010, Kajian kompetensi Anggota DPRD kabupaten-kota Sukabumi, provinsi Jawa Barat, Universitas Terbuka

**Website**

Jasarekrutmen.com

<https://library.binus.ac.id>

lokadata.beritagar.id (data kpu)

https://m.liputan6.com(ciri@ organisasi)

<https://nasdem.id>

https://nasdemkalbar.id>>profil partai

[httpa://infopemilu.kpu.go.id](https://infopemilu.kpu.go.id)

<http://xerma.blogspot.com>

https://www.gurupendidikan.co.id

**Lain-lain**

Peraturan organisasi partai Nasdem Nomor:001-PO/DPP-Nasdem/I/2017 tentang bakal calon anggota legislative pemilu 2019

Laporan Calon anggota legislatif DPRD partai nasdem provinsi Jawa Barat tahun 2019