

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Partai politik merupakan institusi sentral dalam sistem demokrasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana kompetisi elektoral, melainkan juga sebagai organisasi yang mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia politik secara berkelanjutan. Dalam perspektif organisasi partai, Katz & Mair (1995) menjelaskan bahwa partai modern semakin berkembang menjadi struktur yang terlembaga dan profesional, di mana kontrol terhadap rekrutmen, pembinaan, penugasan, serta jalur karir politik menjadi bagian penting dari upaya partai untuk mempertahankan kekuasaan. Melalui proses tersebut, individu tidak hanya masuk ke dalam organisasi, tetapi juga memperoleh pengalaman, peningkatan kapasitas, serta peluang untuk menduduki peran politik (Katz & Mair, 1995). Proses tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kader merupakan bagian penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Fungsi tersebut menempatkan kader sebagai salah satu unsur penting bagi keberlangsungan organisasi partai. Kader tidak hanya dipersiapkan untuk menjalankan kegiatan internal, melainkan juga dikembangkan agar dapat menduduki berbagai posisi kepemimpinan, baik di lingkungan partai maupun dalam jabatan publik. Kualitas sumber daya manusia politik suatu partai tidak terbentuk secara mendadak saat seseorang memasuki tahap pencalonan atau persaingan pemilihan umum. Sebelum mencapai tahap tersebut, seseorang akan melewati serangkaian proses yang memungkinkannya memperoleh pengetahuan,

keterampilan, jaringan, serta pemahaman menyeluruh mengenai dunia politik. Pengembangan kapasitas kader menjadi bagian tak terpisahkan dari upaya menjaga keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi politik (Haris et al., 2016).

Di lingkungan partai politik Indonesia, serangkaian proses pembinaan dan pengembangan anggota tersebut dikenal dengan istilah kaderisasi. Secara umum, kaderisasi mencakup pendidikan politik, pembinaan ideologis, penugasan, dan pengalaman organisasi yang memungkinkan anggota berkembang menjadi kader dengan kemampuan tertentu. Secara aturan, kaderisasi juga berkaitan erat dengan fungsi rekrutmen politik. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik menegaskan bahwa kaderisasi merupakan bagian penting dari proses penyiapan calon pejabat publik. Kegiatan ini tidak sekadar urusan internal organisasi, melainkan proses yang membuka ruang bagi anggota untuk berkembang sebelum memikul tanggung jawab dan peran politik yang lebih luas (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011, 2011; Haris et al., 2016).

Di antara kelompok kader yang dibina partai, kader perempuan memiliki posisi yang khas dalam perkembangan demokrasi di Indonesia. Selama beberapa dekade, keterlibatan perempuan dalam politik didorong melalui berbagai kebijakan afirmatif guna memperluas peluang menduduki posisi pengambilan keputusan. Salah satunya adalah ketentuan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30 persen pada pencalonan anggota legislatif. Dalam pelaksanaan pemilu, ketentuan ini mewajibkan daftar calon anggota DPR, DPRD provinsi, maupun DPRD

kabupaten/kota memuat unsur perempuan sekurang-kurangnya 30 persen di setiap daerah pemilihan. Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa persoalan keterwakilan perempuan tidak dilihat sebagai urusan individu semata, melainkan berkaitan erat dengan upaya membuka ruang dan peluang berpartisipasi dalam kehidupan politik (Indra Kertati, 2025; Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017).

Penerapan kebijakan afirmatif secara tertulis belum tentu menjamin perempuan memiliki pengalaman, akses, dan kemampuan yang setara dalam memanfaatkan peluang yang tersedia. Ketentuan kuota mengatur keterbukaan akses pada tahap pencalonan, namun proses sebelum tahap tersebut berlangsung jauh lebih lama di dalam lingkungan partai. Seseorang memerlukan waktu untuk memperoleh pengetahuan, pengalaman, jejaring, penugasan, serta berbagai bentuk pembinaan lain yang memperkuat kemampuan politik. Oleh karena itu, keberhasilan kebijakan afirmatif tidak dinilai dari pemenuhan angka secara tertulis saja, melainkan juga dari ketersediaan kesempatan yang dialami kader perempuan selama berkembang di dalam organisasi (Norris & Lovenduski, 1995; Haris et al., 2016; Pusat Kajian Politik FISIP Universitas Indonesia, 2015),

Hal tersebut terlihat dari keterwakilan perempuan di DPRD Kota Semarang hasil Pemilu 2024. PDI Perjuangan menjadi partai dengan jumlah kursi terbanyak, yaitu 14 dari total 50 kursi. Namun, data resmi DPRD Kota Semarang mencatat bahwa dari 14 anggota fraksi tersebut, 11 berjenis kelamin laki-laki dan hanya 3 perempuan. Angka tersebut setara dengan sekitar 21,4 persen. Fakta ini menunjukkan bahwa secara nyata, komposisi perempuan yang terpilih belum

memenuhi angka 30 persen sebagaimana diharapkan (DPRD Kota Semarang, 2024).

Penelitian ini tidak bermaksud menjelaskan penyebab jumlah perempuan yang terpilih lebih sedikit atau menguji hubungan langsung antara proses kaderisasi dengan perolehan suara. Keterwakilan perempuan ditempatkan sebagai gambaran awal yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang berlaku dengan kenyataan di lapangan. Hal ini mengarahkan perhatian pada proses yang berlangsung sebelum masa pencalonan, yaitu bagaimana partai mempersiapkan dan membina kemampuan kader perempuannya. Data mengenai jumlah perempuan yang terpilih bukan menjadi hal yang hendak dijelaskan sebagai akibat semata, melainkan menjadi titik awal untuk menelusuri apa yang dialami kader perempuan selama mereka berkembang di lingkungan partai (Haris et al., 2016; Indra Kertati, 2025)

Pertanyaan tersebut menjadi penting karena kajian perempuan dan politik selama ini lebih banyak menyoroti tahap pencalonan dan hasil pemilihan. Pada tahap awal, perhatian banyak tercurah pada proses rekrutmen, sistem pencalonan, serta aturan pemilu. Pada tahap akhir, penelitian lebih banyak membahas jumlah perempuan yang berhasil menduduki jabatan. Sudut pandang tersebut penting, namun proses yang berlangsung di antara kedua tahap tersebut juga layak mendapat perhatian. Setelah seseorang diterima menjadi bagian dari organisasi, terdapat proses pembelajaran, pembinaan, penugasan, serta pengalaman yang ikut membentuk kesiapan dan kemampuan politik (Norris & Lovenduski, 1995; Haris et al., 2016).

Hal tersebut menjadi semakin penting apabila kader perempuan dipahami bukan sekadar kelompok yang memerlukan perlakuan khusus, melainkan bagian dari sumber daya organisasi yang memiliki pengalaman, kebutuhan, dan akses yang mungkin berbeda. Tidak semua kendala yang dihadapi perempuan bersifat khas karena jenis kelamin. Beberapa hambatan, seperti terbatasnya kesempatan pelatihan, tidak berlanjutnya pembinaan, maupun minimnya pengalaman bertugas, juga dapat dirasakan oleh kader laki-laki. Namun, perlakuan yang sama secara formal belum tentu menghasilkan peluang yang setara secara nyata. Perbedaan kemampuan, pengalaman, waktu, jejaring, serta akses dapat memengaruhi sejauh mana seseorang mampu memanfaatkan peluang yang disediakan organisasi (Norris & Lovenduski, 1995; Krook & Norris, 2014).

Dari latar belakang tersebut muncul pertanyaan mengenai bagaimana partai membina dan meningkatkan kemampuan kader perempuannya. Apakah proses pembinaan berjalan sama bagi seluruh kader tanpa memandang jenis kelamin, ataukah partai turut mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi yang mungkin berbeda? Pertanyaan ini tidak sekadar berkaitan dengan ada atau tidaknya perlakuan yang tidak adil. Pemberian peluang yang sama dapat mencerminkan kesetaraan secara aturan, namun belum tentu menjawab kebutuhan yang berbeda secara nyata. Oleh karena itu, penting membedakan pendekatan yang bersifat umum dan memandang semua kader setara, dengan pendekatan yang mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi khusus yang mungkin memengaruhi perkembangan kader perempuan (Norris & Lovenduski, 1995; Krook & Norris, 2014).

Dalam kerangka tersebut, kegiatan yang dikenal sebagai kaderisasi dapat dipahami sebagai salah satu wujud nyata dari upaya yang lebih luas, yaitu peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Istilah kaderisasi tetap digunakan karena merupakan konsep yang lazim dipakai dalam dunia kepartaian untuk menggambarkan pembinaan anggota. Namun, penelitian ini tidak berhenti pada penjelasan mengenai tahapan atau bentuk kegiatan kaderisasi. Kaderisasi menjadi konteks tempat proses pembinaan kader perempuan berlangsung. Fokus penelitian beralih dari sekadar mengetahui apa yang dilakukan partai menuju pemahaman mengenai bagaimana seseorang dibina melalui pendidikan, pengalaman, pelatihan, penugasan, serta dukungan yang tersedia.

Pandangan tersebut memungkinkan proses kaderisasi dikaitkan dengan konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Human Resource Development (HRD). Swanson dan Holton (2001) mendefinisikan HRD sebagai upaya meningkatkan kemampuan seseorang melalui berbagai bentuk pembinaan yang bertujuan meningkatkan kualitas individu maupun organisasi. Konsep ini dipakai bukan untuk menggantikan pengertian kaderisasi, melainkan sebagai sudut pandang analitis untuk memahami salah satu aspek penting dari kaderisasi, yaitu pembinaan setelah seseorang masuk ke dalam organisasi. Pembatasan ini bermaksud agar HRD tidak dipakai untuk menjelaskan seluruh proses penerimaan atau pemilihan calon, melainkan khusus untuk memahami bagaimana kemampuan kader perempuan dibina selama mereka menjadi bagian dari partai (Swanson & Holton, 2001; Haris et al., 2016).

Pemilihan konsep HRD juga didasarkan pada kemampuannya menelaah pembinaan pada berbagai tingkatan. Peningkatan kemampuan tidak hanya terjadi melalui pelatihan atau pendidikan formal. Seseorang juga dapat berkembang melalui pengalaman, penugasan, pembelajaran sehari-hari, kesempatan berpartisipasi, serta lingkungan organisasi yang mendukung atau justru membatasi perkembangan. Sesuai kerangka pemikiran Swanson dan Holton (2001), penelitian ini menelaah dua hal utama, yaitu pembinaan dan pengembangan individu, serta pembinaan lingkungan organisasi. Aspek pertama digunakan untuk menelusuri bagaimana seseorang memperoleh pengetahuan dan pengalaman, sedangkan aspek kedua digunakan untuk memahami bagaimana struktur, kesempatan, serta dukungan yang ada membentuk suasana tempat kader perempuan berkembang (Swanson & Holton, 2001),

Kedua aspek tersebut penting karena tersedianya program pembinaan secara tertulis belum tentu menjamin kesempatan yang sama bagi setiap kader. Sebuah organisasi dapat memiliki aturan pembinaan yang jelas, namun pelaksanaannya bisa jadi belum merata, tidak berkelanjutan, atau lebih mudah diakses oleh kelompok tertentu. Demikian pula, meskipun ruang partisipasi sudah tersedia, belum tentu terdapat cara kerja yang sistematis untuk mengenali kebutuhan khusus kader perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian tidak cukup berhenti pada pertanyaan apakah program sudah ada, melainkan juga harus menelusuri siapa yang memperoleh peluang, sejauh mana pembinaan berjalan terus-menerus, serta seberapa nyata dukungan organisasi terhadap kemajuan kader perempuan (Swanson & Holton, 2001),

DPC PDI Perjuangan Kota Semarang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki kondisi organisasi yang relevan untuk menelaah persoalan tersebut. PDI Perjuangan memiliki struktur kepengurusan yang berjenjang serta menjadikan pendidikan dan pembinaan kader sebagai bagian dari kehidupan organisasi. Di tingkat daerah, DPC menjadi tempat bertemunya aturan pusat dengan pengalaman sehari-hari kader. Penelitian di tingkat ini memungkinkan gambaran yang lebih nyata mengenai bagaimana pembinaan, penugasan, serta pemberian peluang berlangsung, termasuk bagaimana kader perempuan merasakannya selama mereka menjadi bagian dari organisasi (DPD PDI Perjuangan Jawa Tengah, 2018; Yin, 2009).

Pemilihan Kota Semarang juga didasarkan pada kenyataan bahwa PDI Perjuangan meraih suara terbanyak dalam pemilihan anggota DPRD setempat. Perolehan 14 dari 50 kursi menunjukkan posisi partai yang cukup kuat, sementara komposisi kader perempuan di fraksi memperlihatkan adanya persoalan nyata yang layak ditelusuri lebih jauh. Kedua hal tersebut menjadikan lokasi penelitian ini tepat untuk menghubungkan gambaran keterwakilan perempuan dengan proses pembinaan di lingkungan partai, tanpa menjadikan hasil pemilihan sebagai satu-satunya hal yang diteliti.

Penelitian ini mencakup kurun waktu 2025-2026 agar diperoleh gambaran yang cukup menyeluruh mengenai perkembangan kader perempuan. Pembatasan hingga tahun 2026 juga bermaksud menegaskan bahwa penelitian ini tidak meramalkan hasil Pemilu 2029. Segala hal yang berkaitan dengan kemungkinan masa depan belum menjadi bagian dari temuan penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini tidak bermaksud menjelaskan penyebab rendahnya jumlah perempuan yang terpilih maupun meramalkan keberhasilan perempuan pada pemilu mendatang. Fokus penelitian diarahkan pada proses yang berlangsung di dalam organisasi, yaitu bagaimana DPC PDI Perjuangan Kota Semarang membina kemampuan kader perempuan selama kurun waktu 2025–2026. Analisis dilakukan melalui dua sudut pandang utama, yaitu pembinaan dan pengembangan individu untuk melihat peningkatan kemampuan setiap kader, serta pembinaan lingkungan organisasi untuk memahami bagaimana suasana dan dukungan yang ada turut membentuk peluang perkembangan kader perempuan (Swanson & Holton, 2001),

Penelitian ini juga menelaah sifat dari proses pembinaan tersebut. Penelitian tidak hanya melihat apakah program dan dukungan sudah tersedia, melainkan juga bagaimana kesempatan itu diberikan dan sejauh mana kebutuhan khusus kader perempuan turut diperhatikan. Dari penelusuran tersebut, ditarik pemahaman apakah pembinaan yang berjalan cenderung bersifat umum dan memandang semua kader setara, atau sudah mulai mempertimbangkan hal-hal khusus yang berkaitan dengan kondisi dan kebutuhan perempuan. Dengan demikian, kaderisasi dipahami sebagai latar belakang yang nyata, pembinaan kemampuan sebagai hal yang diteliti, serta pandangan HRD sebagai kerangka pemikiran yang dipakai untuk memahami keseluruhan proses tersebut (Swanson & Holton, 2001; Norris & Lovenduski, 1995; Krook & Norris, 2014).

1.2 Keaslian Penelitian

Kajian mengenai perempuan dan partai politik di Indonesia telah berkembang dalam berbagai fokus penelitian. Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian terdahulu periode 2019–2026 melalui Garuda, Google Scholar, serta repositori sejumlah perguruan tinggi, antara lain Universitas Diponegoro dan UIN Walisongo, ditemukan bahwa kajian mengenai PDI Perjuangan, perempuan dalam politik, kaderisasi, representasi, dan rekrutmen politik telah dilakukan dalam konteks yang beragam. Namun, penelitian-penelitian tersebut pada umumnya belum secara khusus menempatkan pengembangan kapasitas kader perempuan sebagai fokus utama analisis dengan menelaah proses yang berlangsung di dalam organisasi partai politik pada tingkat lokal.

Sejumlah penelitian mengenai PDI Perjuangan menunjukkan bahwa organisasi dan aktivitas internal partai telah dikaji dari berbagai perspektif. Nafisa (2024) menyoroti strategi kemenangan Pemilu 2019. Ayu et al. (2019) membahas keterkaitan sistem pemilu nasional dengan representasi perempuan. Penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai strategi politik, pendidikan kader, dan representasi perempuan, tetapi memiliki fokus yang berbeda dengan penelitian ini. Kajian tersebut belum secara khusus menelaah bagaimana kapasitas kader perempuan dikembangkan melalui proses internal organisasi partai pada tingkat DPC.

Sejumlah penelitian telah membahas kaderisasi dan penguatan kapasitas perempuan sebagai bagian dari upaya meningkatkan keterlibatan perempuan dalam politik. Penelitian Masnira (2024), C. P. Putri & Wati (2023), serta Angel Bria &

Kehik (2024) sama-sama menempatkan pendidikan politik, pembinaan, dan pemberdayaan sebagai instrumen penting dalam mempersiapkan dan meningkatkan kapasitas perempuan untuk terlibat dalam aktivitas politik. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam politik memerlukan proses penguatan kapasitas melalui berbagai mekanisme organisasi. Namun, perhatian utama penelitian tersebut lebih banyak diarahkan pada kaderisasi sebagai strategi peningkatan partisipasi, pemberdayaan, atau persiapan perempuan dalam menghadapi kontestasi politik. Sementara itu, proses pengembangan kapasitas perempuan sebagai kader yang berlangsung secara berkelanjutan di dalam organisasi partai masih memerlukan penelaahan yang lebih mendalam.

Di sisi lain, sebagian besar kajian mengenai perempuan dan partai politik masih memusatkan perhatian pada isu keterwakilan perempuan dari sisi kuantitatif. Ekawati et al. (2025), Anwar et al. (2025), serta Rajab (2018), misalnya, menunjukkan bahwa keberadaan kebijakan afirmasi dan pemenuhan kuota perempuan dalam struktur maupun pencalonan politik belum secara otomatis menghasilkan keterwakilan perempuan yang proporsional. Berbagai hambatan kelembagaan dan praktik politik masih memengaruhi peluang perempuan untuk memperoleh representasi secara substantif. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan perempuan dalam politik tidak hanya berkaitan dengan jumlah perempuan atau pemenuhan ketentuan kuota, tetapi juga dengan proses dan praktik yang berlangsung di dalam institusi politik.

Kajian mengenai rekrutmen dan pencalonan perempuan juga menunjukkan bahwa pemenuhan keterwakilan perempuan pada tahap awal belum secara otomatis menghasilkan keterpilihan perempuan dalam kontestasi elektoral, A. Putri (2024) dan Takbir Sanjaya & Achmad (2023) menyoroti pentingnya proses internal partai dalam mempersiapkan perempuan sebelum memasuki kompetisi politik. Namun, penelitian tersebut lebih banyak memberikan perhatian pada mekanisme rekrutmen, pencalonan, dan persiapan kandidat perempuan. Dengan demikian, proses yang berlangsung sebelum dan di luar tahap pencalonan, khususnya bagaimana organisasi secara berkelanjutan mengembangkan kapasitas perempuan setelah menjadi bagian dari organisasi partai, belum menjadi fokus utama dalam penelitian tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian mengenai perempuan dalam partai politik berkembang dalam beberapa fokus utama, yaitu representasi dan kebijakan afirmasi, rekrutmen dan pencalonan perempuan, serta kaderisasi dan penguatan kapasitas. Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan berbagai aspek keterlibatan perempuan dalam politik, masih terdapat ruang penelitian pada proses internal organisasi yang secara khusus menelaah bagaimana kapasitas kader perempuan dikembangkan. Ruang tersebut menjadi penting karena keberadaan perempuan dalam partai, pemenuhan kuota, maupun keterlibatan perempuan dalam pencalonan tidak dengan sendirinya menjelaskan bagaimana organisasi mempersiapkan, membina, memberikan pengalaman, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan kapasitas kader perempuan.

Berangkat dari ruang tersebut, penelitian ini tidak menempatkan keterwakilan perempuan sebagai variabel yang harus dijelaskan. Fenomena keterwakilan perempuan ditempatkan sebagai konteks empiris yang menunjukkan pentingnya menelaah proses yang berlangsung di dalam organisasi partai. Fokus penelitian kemudian diarahkan pada pengembangan kapasitas kader perempuan, sedangkan kaderisasi dipahami sebagai konteks empiris tempat proses pengembangan kapasitas tersebut berlangsung. Perbedaan ini menjadi penting karena penelitian tidak berhenti pada pertanyaan mengenai bentuk atau tahapan kaderisasi, melainkan berupaya memahami bagaimana organisasi mengembangkan kapasitas kader perempuannya melalui berbagai proses dan kondisi organisasi.

Kebaruan penelitian ini pertama terletak pada penggunaan perspektif *Human Resource Development* (HRD) untuk memahami pengembangan kapasitas kader perempuan dalam organisasi partai politik. Perspektif HRD yang dikembangkan oleh Swanson dan Holton digunakan untuk memberikan lensa analitis terhadap proses pengembangan manusia di dalam organisasi melalui dua dimensi utama, yaitu *Personnel Training and Development* serta *Organization Development*. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk tidak hanya melihat keberadaan kegiatan pembinaan atau pendidikan kader, tetapi juga menelaah proses pengembangan kapasitas pada tingkat individu dan kondisi organisasi yang mendukung atau membatasi perkembangan kader perempuan. Dengan demikian, penelitian ini berada pada titik pertemuan antara kajian partai politik dan kajian pengembangan sumber daya manusia.

Kedua, penelitian ini secara tegas memisahkan keterwakilan perempuan sebagai konteks persoalan dari pengembangan kapasitas sebagai fokus analisis. Berbeda dengan sebagian penelitian terdahulu yang menjadikan proses pembinaan, kaderisasi, atau pendidikan politik sebagai faktor untuk menjelaskan keterpilihan dan representasi perempuan, penelitian ini tidak berupaya membangun hubungan kausal antara pengembangan kapasitas dengan keberhasilan elektoral perempuan. Penelitian ini justru memusatkan perhatian pada proses yang berlangsung di dalam organisasi, yaitu bagaimana kader perempuan memperoleh pelatihan, pembelajaran, pengalaman, penugasan, dan dukungan organisasi dalam perjalanan mereka sebagai kader partai. Pembedaan tersebut memungkinkan penelitian menghasilkan fokus analisis yang lebih spesifik terhadap proses internal organisasi tanpa mencampurkannya dengan persoalan hasil elektoral.

Ketiga, penelitian ini menelaah pengembangan kapasitas kader perempuan melalui dua tingkat analisis yang saling berkaitan. Pada tingkat individu, penelitian menelusuri bentuk-bentuk *Personnel Training and Development* yang memungkinkan kader memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan pembelajaran. Sementara itu, pada tingkat organisasi, penelitian menelaah dimensi *Organization Development* melalui struktur, mekanisme, kesempatan, dan dukungan organisasi yang membentuk lingkungan pengembangan kader perempuan. Dengan menggunakan kedua dimensi tersebut, penelitian tidak hanya mengidentifikasi keberadaan program pengembangan, tetapi juga memahami bagaimana akses dan kesempatan terhadap proses pengembangan tersebut berlangsung dalam praktik organisasi.

Keempat, penelitian ini memberikan perhatian pada karakter pengembangan kapasitas kader perempuan yang berlangsung dalam organisasi. Penelitian tidak hanya mempertanyakan apakah perempuan memperoleh kesempatan untuk mengikuti proses pengembangan, tetapi juga menelaah bagaimana kesempatan tersebut diberikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak berhenti pada pengukuran ada atau tidaknya keterlibatan perempuan, tetapi menelaah kualitas dan karakter dukungan organisasi terhadap perkembangan kapasitas mereka.

Keaslian penelitian ini juga terletak pada lokus empiris dan kedalaman analisisnya. Penelitian dilakukan pada DPC PDI Perjuangan Kota Semarang dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari aktor-aktor yang terlibat dan mengalami secara langsung proses organisasi. Pemilihan lokus pada tingkat DPC memungkinkan penelitian untuk menelusuri bagaimana kebijakan dan mekanisme organisasi diterjemahkan ke dalam praktik pengembangan kapasitas kader pada tingkat lokal. Pendekatan tersebut memberikan ruang bagi penelitian untuk melihat proses pengembangan kapasitas tidak hanya berdasarkan ketentuan formal organisasi, tetapi juga berdasarkan pengalaman dan praktik yang berlangsung di dalam organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai proses pengembangan kapasitas kader perempuan dalam organisasi partai politik pada tingkat kota.

Dengan demikian, posisi keaslian penelitian ini terletak pada tiga aspek yang saling berkaitan, yaitu fokus substantif, perspektif analitis, dan lokus empiris. Secara substantif, penelitian berfokus pada pengembangan kapasitas kader

perempuan dalam organisasi partai politik. Secara analitis, penelitian menggunakan perspektif Human Resource Development untuk menelaah dimensi *Organization Development* serta *Personnel Training and Development*. Secara empiris, penelitian dilakukan pada tingkat DPC PDI Perjuangan Kota Semarang pada tahun 2025-2026. Melalui posisi tersebut, penelitian ini diharapkan dapat mengisi ruang dalam literatur mengenai perempuan dan partai politik, khususnya pada titik pertemuan antara kajian organisasi partai dan pengembangan kapasitas kader.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengembangan kapasitas kader perempuan melalui dimensi *Organization Development* di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang periode 2025–2026?
2. Bagaimana pengembangan kapasitas kader perempuan melalui dimensi *Personnel Training and Development* di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang periode 2025–2026?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengembangan kapasitas kader perempuan melalui dimensi *Organization Development* di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang periode 2025–2026.

2. Menganalisis pengembangan kapasitas kader perempuan melalui dimensi *Personnel Training and Development* di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang periode 2025–2026.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam aspek teoritis dan aspek praktis:

1. Aspek Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada upaya integrasi antara perspektif Human Resource Development dan kajian partai politik, khususnya dalam menganalisis pengembangan kapasitas kader perempuan sebagai proses internal organisasi. Penelitian ini juga diharapkan memperkaya pemahaman mengenai bagaimana organisasi partai politik mengembangkan kapasitas kadernya melalui dimensi *Organization Development* dan *Personnel Training and Development*.

2. Aspek Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi partai politik, khususnya DPC PDI Perjuangan Kota Semarang, dalam rangka penguatan *institutionalization of developmental opportunities* atau pelembagaan kesempatan pengembangan kapasitas bagi kader perempuan, sehingga program-program pembinaan kader tidak berhenti pada pemenuhan kewajiban administratif-regulatif, melainkan diarahkan pada penguatan kapasitas substantif kader perempuan secara berkelanjutan.

1.6 Pemikiran Teoritis

1.6.1 Partai Politik sebagai Organisasi dan Rekrutmen Politik

Partai politik dalam sistem demokrasi modern tidak hanya berfungsi sebagai kendaraan untuk memenangkan pemilihan umum, tetapi juga sebagai organisasi yang semakin profesional dan terlembaga dalam mengelola akses terhadap posisi-posisi politik. Katz & Mair (1995) menjelaskan bahwa partai mengalami transformasi organisasi di mana kontrol terhadap rekrutmen dan jalur karier politik menjadi semakin penting. Partai tidak lagi semata-mata bergantung pada mobilisasi anggota, melainkan berkembang sebagai struktur yang mengelola sumber daya manusia politik secara lebih terpusat dan profesional guna mempertahankan posisi mereka dalam sistem politik. Dalam hal tersebut, kaderisasi menjadi salah satu mekanisme penting bagi partai untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan berbagai peran politik.

Sebagai organisasi, partai politik memiliki struktur, aturan, tujuan, dan mekanisme internal yang mengatur hubungan antar anggota serta proses pengambilan keputusan. Partai juga membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan berbagai aktivitas organisasi, mulai dari kegiatan administrasi dan pengorganisasian hingga pelaksanaan pendidikan politik, komunikasi dengan masyarakat, mobilisasi dukungan, dan kompetisi elektoral. Dalam konteks tersebut, anggota dan kader menjadi bagian penting dari keberlangsungan organisasi. Partai tidak hanya membutuhkan individu untuk memenuhi kebutuhan elektoral pada saat pemilu berlangsung, tetapi juga memerlukan kader yang secara berkelanjutan mampu menjalankan fungsi dan aktivitas organisasi.

Salah satu fungsi yang menunjukkan posisi penting kader dalam organisasi partai adalah fungsi rekrutmen politik. Rekrutmen politik berkaitan dengan proses penyeleksian dan pemilihan individu untuk menduduki berbagai peranan dalam sistem politik. Melalui proses tersebut, partai politik memiliki posisi strategis dalam menentukan siapa yang memperoleh kesempatan untuk menjadi bagian dari organisasi, menduduki posisi kepengurusan, dicalonkan dalam pemilihan umum, maupun menempati jabatan publik. Oleh karena itu, partai politik dapat dipahami sebagai salah satu *gatekeeper* dalam sistem politik karena memiliki peran penting dalam membuka, membatasi, dan menentukan akses individu terhadap berbagai posisi politik (Katz & Mair, 1995)

Posisi partai sebagai *gatekeeper* menunjukkan bahwa proses rekrutmen politik tidak hanya berlangsung pada saat penetapan kandidat menjelang pemilihan umum. Rekrutmen politik merupakan bagian dari proses yang lebih luas dan berkelanjutan, mulai dari masuknya individu ke dalam lingkungan organisasi politik hingga kemungkinan memperoleh kesempatan untuk menjalankan peran politik tertentu. Dalam perjalanan tersebut, anggota dan kader dapat memperoleh pengalaman organisasi, pendidikan politik, penugasan, maupun kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas partai. Dengan demikian, keberadaan individu di dalam organisasi partai tidak dapat dipisahkan dari proses pembentukan dan pengembangan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai peran politik.

Norris & Lovenduski (1995) mengembangkan perspektif mengenai rekrutmen politik melalui *model of political recruitment* yang menjelaskan bahwa

proses rekrutmen berlangsung melalui interaksi antara sisi penawaran (*supply*) dan sisi permintaan (*demand*). Sisi penawaran berkaitan dengan ketersediaan individu yang memiliki aspirasi, sumber daya, pengalaman, dan kesiapan untuk memasuki arena politik. Sementara itu, sisi permintaan berkaitan dengan kebutuhan, preferensi, serta pertimbangan aktor atau lembaga yang memiliki kewenangan untuk menyeleksi kandidat. Dalam konteks partai politik, sisi permintaan terutama berkaitan dengan peran selektorat partai dalam menentukan individu yang dianggap memenuhi kriteria untuk memperoleh kesempatan politik.

Pada sisi penawaran, tidak seluruh individu memiliki tingkat kesiapan yang sama untuk memasuki maupun berkembang dalam arena politik. Kesiapan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang dimiliki individu, seperti pengetahuan politik, pengalaman organisasi, kemampuan komunikasi, jaringan, kepercayaan diri, dan pengalaman menjalankan tugas tertentu. Oleh karena itu, ketersediaan kader perempuan yang secara formal telah menjadi anggota partai tidak dengan sendirinya menunjukkan bahwa seluruh kader memiliki kesiapan dan kapasitas yang sama untuk mengambil berbagai peluang politik. Perbedaan pengalaman dan sumber daya yang dimiliki kader dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk merespons kesempatan yang tersedia dalam organisasi maupun proses politik yang lebih luas (Norris & Lovenduski, 1995).

Bagi kader perempuan, persoalan tersebut memiliki relevansi khusus karena perempuan dapat menghadapi kondisi dan pengalaman yang berbeda dalam proses politik. Norris dan Lovenduski (1995) menjelaskan bahwa keterwakilan perempuan tidak hanya berkaitan dengan jumlah perempuan yang tersedia sebagai kandidat,

tetapi juga dengan interaksi antara ketersediaan kandidat dan mekanisme seleksi yang berlangsung dalam institusi politik. Dengan demikian, peningkatan jumlah perempuan dalam organisasi partai belum secara otomatis berarti bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang atau memperoleh akses terhadap berbagai peran politik. Kesiapan pada sisi *supply* perlu dipahami sebagai sesuatu yang dapat berkembang melalui pengalaman dan proses organisasi, sedangkan sisi *demand* berkaitan dengan bagaimana kesempatan tersebut tersedia dan diberikan melalui mekanisme internal partai.

Hubungan antara *supply* dan *demand* tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen politik bukan merupakan proses yang sepenuhnya terpisah dari pengalaman kader di dalam organisasi. Sebelum memasuki tahap pencalonan atau seleksi untuk posisi tertentu, seorang kader telah mengalami proses organisasi yang dapat membentuk pengetahuan, pengalaman, keterampilan, serta kesiapan politiknya. Dalam konteks ini, proses pengembangan kapasitas dapat dipahami sebagai salah satu kondisi yang menopang kesiapan individu pada sisi penawaran. Semakin banyak kesempatan yang dimiliki kader untuk belajar, memperoleh pengalaman, dan mengembangkan kemampuannya, semakin besar pula sumber daya yang dapat dimiliki individu ketika menghadapi berbagai peluang dan proses seleksi politik.

Meskipun demikian, penelitian ini tidak menempatkan pengembangan kapasitas sebagai bagian yang secara langsung menjelaskan keberhasilan atau kegagalan rekrutmen politik perempuan. Model rekrutmen politik Norris dan Lovenduski digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan konteks mengenai

posisi partai sebagai organisasi yang memiliki peran penting dalam mengelola dan menyeleksi sumber daya manusia politik. Penelitian ini tidak menganalisis preferensi selektorat, mekanisme seleksi kandidat, faktor keterpilihan, maupun hubungan kausal antara pengembangan kapasitas dengan keberhasilan perempuan dalam memperoleh jabatan politik. Fokus tersebut berada di luar batas penelitian ini.

Penelitian ini justru memusatkan perhatian pada proses yang berlangsung ketika individu telah menjadi bagian dari organisasi partai. Setelah seseorang masuk dan berada dalam struktur maupun jaringan kader, terdapat proses pembinaan dan pengalaman organisasi yang dapat memengaruhi perkembangan kapasitasnya. Dalam praktik kepartaian, rangkaian proses tersebut lazim disebut sebagai kaderisasi. Namun, penelitian ini tidak membatasi pemahaman terhadap proses tersebut hanya sebagai tahapan pendidikan kader secara formal. Kaderisasi dipahami sebagai konteks empiris yang mempertemukan berbagai pengalaman kader dengan proses pembinaan dan aktivitas organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini menempatkan pengembangan kapasitas kader perempuan sebagai proses internal organisasi yang berlangsung setelah dan di sela-sela proses rekrutmen politik, bukan sebagai tahapan rekrutmen itu sendiri. Artinya, penelitian ini tidak berfokus pada pertanyaan mengenai bagaimana partai merekrut anggota perempuan, menentukan calon legislatif perempuan, atau menyeleksi kandidat perempuan dalam pemilihan umum. Penelitian ini berfokus pada bagaimana organisasi partai mengembangkan kapasitas kader perempuan

yang telah berada dalam struktur maupun jaringan kader melalui berbagai pengalaman dan proses organisasi.

Posisi tersebut juga menjelaskan hubungan antara partai politik, rekrutmen politik, dan pengembangan kapasitas dalam penelitian ini. Partai politik dipahami sebagai organisasi yang menjalankan fungsi rekrutmen politik dan mengelola sumber daya manusia politiknya. Rekrutmen politik menjadi konteks yang menunjukkan bahwa kader merupakan sumber daya yang memiliki kemungkinan untuk menjalankan berbagai peran politik. Sementara itu, pengembangan kapasitas menjadi fokus analisis untuk memahami bagaimana kader perempuan dipersiapkan dan berkembang selama berada dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan kapasitas tidak disamakan dengan proses seleksi atau pencalonan, tetapi dipahami sebagai proses internal yang dapat membentuk pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kesiapan kader.

Pada akhirnya, pembahasan mengenai partai politik sebagai organisasi dan rekrutmen politik memberikan landasan untuk memahami mengapa proses pengembangan kapasitas kader perempuan penting untuk diteliti. Jika partai memiliki posisi strategis sebagai organisasi yang merekrut dan menyalurkan sumber daya manusia politik, maka proses yang berlangsung di dalam organisasi untuk membentuk dan mengembangkan sumber daya tersebut juga menjadi bagian penting dari kehidupan partai. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengembangan kapasitas kader perempuan tidak diarahkan untuk mengukur keberhasilan rekrutmen atau keterpilihan perempuan, tetapi untuk memahami bagaimana organisasi politik mempersiapkan dan mengembangkan kader perempuannya

sebelum maupun ketika mereka memperoleh berbagai kesempatan untuk menjalankan peran politik. Perspektif tersebut selanjutnya menjadi dasar bagi penggunaan *Human Resource Development* sebagai kerangka analitis untuk menelaah proses pengembangan kapasitas kader perempuan di dalam organisasi partai politik.

1.6.2 Kader Perempuan dan Kesetaraan dalam Organisasi Partai

Pembahasan mengenai perempuan di lingkungan partai politik tak dapat dilepaskan dari persoalan keterwakilan. Kehadiran perempuan dalam lembaga dan proses pengambilan keputusan politik telah lama menjadi isu penting dalam perjalanan demokrasi. Akan tetapi, bertambahnya jumlah perempuan yang menduduki jabatan politik belum tentu mencerminkan kualitas keterlibatan maupun kemampuan mereka dalam menjalankan peran. Pembahasan mengenai keterwakilan perempuan pun perlu membedakan antara kehadiran secara jumlah dan kemampuan untuk berperan serta memperjuangkan kepentingan yang diwakili.

Hanna Pitkin (1967) membagi pemahaman mengenai representasi politik menjadi beberapa dimensi, antara lain representasi deskriptif dan representasi substantif. Representasi deskriptif berkaitan dengan kesamaan ciri antara wakil dan kelompok yang diwakili, termasuk jenis kelamin. Sebaliknya, representasi substantif lebih menekankan pada tindakan nyata yang dilakukan wakil dalam memperjuangkan kepentingan pihak yang diwakili. Keberadaan perempuan secara jumlah dalam lembaga politik mencerminkan dimensi representasi deskriptif, sedangkan representasi substantif menyiratkan sejauh mana kepentingan, kebutuhan, dan persoalan perempuan benar-benar diperhatikan dan ditindaklanjuti.

Perbedaan kedua dimensi tersebut penting untuk dicermati, lantaran peningkatan jumlah perempuan belum tentu menghasilkan perbaikan secara substantif. Kehadiran perempuan dapat membuka peluang masuknya pengalaman dan sudut pandang yang lebih beragam, namun hubungan tersebut tidak berjalan otomatis. Representasi substantif tetap bergantung pada berbagai kondisi yang memungkinkan wakil memahami, menyuarakan, dan memperjuangkan kepentingan kelompok yang diwakili. Berbagai kajian juga menunjukkan bahwa hubungan antara kehadiran perempuan secara jumlah dan kualitas perwakilannya perlu dipahami secara lebih menyeluruh, termasuk dengan memperhatikan konteks kelembagaan serta peluang yang tersedia.

Dalam penelitian ini, perbedaan kedua konsep tersebut tidak dipakai untuk menilai mutu keterwakilan perempuan di lembaga legislatif. Konsep ini dijadikan kerangka pikir untuk menunjukkan bahwa kehadiran perempuan merupakan satu hal, sementara kemampuan dan kesempatan berperan secara efektif merupakan hal yang lain. Di sinilah letak pentingnya pengembangan kapasitas. Seseorang dapat memperoleh akses masuk ke organisasi atau menduduki jabatan tertentu, namun kemampuan menjalankan peran tersebut juga dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman, keterampilan, jejaring, serta kesempatan belajar yang diperoleh selama menjadi bagian dari organisasi.

Pengembangan kapasitas memiliki peran penting dalam menjembatani kehadiran dan kemampuan berperan secara bermakna. Kehadiran perempuan membuka akses terhadap ruang politik, namun belum tentu disertai kesiapan yang setara untuk menjalankan berbagai peran yang ada. Kemampuan politik tidak

terbentuk begitu saja karena seseorang tercatat sebagai anggota, melainkan tumbuh melalui pembelajaran, pengalaman, pelatihan, penugasan, serta interaksi yang berlangsung di dalam lingkungan organisasi. Apabila partai politik berperan membina sumber daya manusia politiknya, maka penting untuk menelusuri bagaimana organisasi menyediakan ruang dan proses yang memungkinkan setiap kader mengembangkan kemampuannya.

Pembahasan mengenai pengembangan kapasitas kader perempuan selanjutnya berkaitan dengan gagasan kesetaraan. Dalam studi gender, dikenal perbedaan antara kesetaraan formal dan kesetaraan substantif. Kesetaraan formal menekankan perlakuan yang sama di mata aturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam pandangan ini, kesetaraan tercermin dari pemberian hak, peluang, dan perlakuan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin. Sebaliknya, kesetaraan substantif tidak berhenti pada kesamaan ketentuan, melainkan juga menelaah dampak nyata dari kebijakan dan praktik terhadap kehidupan perempuan. Pendekatan ini menyadari bahwa perlakuan yang sama belum tentu menghasilkan peluang yang setara apabila setiap orang memulai dari kondisi dan menghadapi kendala yang berbeda.

Pembedaan kedua gagasan tersebut menjadi penting ketika menelaah suasana di dalam partai politik. Sebuah organisasi dapat menyediakan peluang yang sama bagi seluruh kader untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, penugasan, maupun kegiatan lain. Dilihat dari sisi kesetaraan formal, hal tersebut sudah menunjukkan adanya perlakuan yang setara karena tidak ada aturan yang membedakan berdasarkan jenis kelamin. Namun, kesamaan secara aturan belum

tentu menjamin setiap kader memiliki kemampuan yang sama untuk memanfaatkannya. Kondisi kehidupan, pembagian peran dalam masyarakat, pengalaman sebelumnya, ketersediaan waktu, akses terhadap jejaring, serta kendala lain dapat memengaruhi sejauh mana seseorang benar-benar memperoleh manfaat dari peluang yang disediakan.

Hal tersebut menjadi semakin penting dalam hal pengembangan kapasitas, lantaran keberadaan program saja belum menjamin efektivitasnya. Keberhasilan pembinaan juga ditentukan oleh siapa yang dapat mengikutinya, bagaimana kesempatan diberikan, apakah setiap peserta memiliki kondisi yang memungkinkan keikutsertaan, serta sejauh mana organisasi memahami kendala yang dihadapi. Oleh karena itu, program yang diselenggarakan secara seragam bagi semua belum tentu memberikan peluang yang setara secara nyata. Perbedaan antara peluang yang tertulis dalam aturan dan peluang yang benar-benar dapat dimanfaatkan menjadi alasan untuk menelaah pengembangan kapasitas kader perempuan melalui sudut pandang kesetaraan.

Berdasarkan pemahaman tersebut, penelitian ini memakai kerangka pendekatan yang bersifat netral terhadap jenis kelamin dan yang tanggap terhadap kebutuhan berbasis gender untuk memahami bagaimana pengembangan kapasitas kader perempuan berlangsung. Pendekatan pertama menyelenggarakan pembinaan secara umum bagi seluruh kader tanpa membedakan kebutuhan atau kondisi berdasarkan jenis kelamin. Cara pandang demikian tidak serta-merta berarti tidak adil, karena dapat berangkat dari semangat bahwa setiap orang berhak berkembang tanpa pembedaan. Namun, pendekatan yang tidak memperhitungkan perbedaan

kondisi berisiko mengasumsikan bahwa setiap orang memulai dari titik yang sama dan memiliki kemampuan yang sama pula dalam memanfaatkan peluang.

Sebaliknya, pendekatan yang tanggap terhadap kebutuhan berbasis gender secara sadar memperhatikan perbedaan kondisi, kebutuhan, dan kendala yang dapat dialami perempuan. Pendekatan ini tidak sekadar melibatkan perempuan dalam kegiatan, melainkan juga mempertimbangkan bagaimana rancangan, pelaksanaan, dan dukungan yang diberikan dapat membantu mengatasi kendala yang membatasi peluang mereka. Dalam berbagai kerangka kebijakan, pendekatan seperti ini menuntut kepekaan yang konsisten terhadap ketimpangan yang ada dan menerjemahkannya ke dalam bentuk dukungan yang sesuai.

Dalam pengembangan kapasitas, perbedaan kedua pendekatan tersebut tidak bermaksud menyimpulkan bahwa program khusus perempuan selalu lebih baik atau bahwa kegiatan yang berlaku bagi semua kader selalu kurang memadai. Perbedaan ini dipakai untuk memahami bagaimana organisasi merespons kebutuhan pembinaan dalam kenyataannya. Pendekatan yang bersifat umum cenderung menekankan kesamaan prosedur dan perlakuan, sedangkan pendekatan yang tanggap terhadap kebutuhan lebih memperhatikan kondisi yang dapat membuat peluang yang sama belum tentu dapat diakses sepenuhnya oleh setiap orang.

Hubungan antara keterwakilan, kesetaraan, dan pengembangan kapasitas dalam penelitian ini terletak pada persoalan akses dan kondisi yang mendukung perkembangan kader. Kehadiran perempuan dalam lembaga politik menunjukkan keterwakilan secara jumlah, namun belum tentu menjamin akses yang setara

terhadap proses yang membentuk kemampuan politik mereka. Demikian pula, kesetaraan yang tertulis dalam aturan belum tentu berwujud peluang yang nyata dan setara untuk berkembang. Oleh karena itu, guna memahami bagaimana kemampuan kader perempuan dibina, penelitian ini tidak hanya menanyakan apakah peluang tersedia, melainkan juga menelusuri akses, dukungan, serta kondisi yang memungkinkan setiap orang benar-benar berkembang.

Dalam penelitian ini, konsep keterwakilan dan kesetaraan tidak dijadikan ukuran yang diuji secara langsung. Keterwakilan perempuan ditempatkan sebagai latar yang menunjukkan pentingnya penelitian ini, sedangkan gagasan mengenai kesetaraan formal dan kesetaraan substantif dipakai sebagai kerangka analisis untuk memahami sifat praktik pembinaan yang berlangsung. Perbedaan kedua konsep tersebut membantu penelitian mengenali apakah praktik yang ada cenderung berjalan menurut ketentuan yang berlaku secara umum, atau telah bergerak menuju perlakuan yang lebih memperhatikan kebutuhan khusus.

Cara pandang yang bersifat umum merujuk pada praktik penyediaan peluang pembinaan yang berlaku bagi seluruh kader tanpa perbedaan. Sebaliknya, pendekatan yang memperhatikan kebutuhan khusus berupaya mengenali kendala dan pengalaman yang secara khusus dialami perempuan, lalu menerjemahkannya ke dalam bentuk dukungan yang sesuai. Perbedaan ini tidak bermaksud menilai salah satu pendekatan lebih unggul daripada yang lain, melainkan menjadi alat bantu untuk memahami bagaimana organisasi memandang dan melaksanakan pembinaan kader perempuan.

Bagian ini menjadi jembatan antara pembahasan mengenai perempuan dalam politik dengan pokok persoalan penelitian, yaitu pengembangan kapasitas. Konsep representasi mengingatkan bahwa kehadiran perempuan belum tentu setara dengan kemampuan memperjuangkan kepentingan secara nyata, sedangkan gagasan kesetaraan menunjukkan bahwa perlakuan yang sama belum tentu menjamin peluang yang setara. Kedua kerangka pikir tersebut dipakai untuk menelusuri bagaimana partai politik menyelenggarakan pembinaan bagi kader perempuan, serta apakah upaya tersebut sebatas menyamakan perlakuan dalam aturan atau telah turut memperhitungkan kondisi nyata yang memengaruhi perkembangan mereka.

1.6.3 Pengembangan Organisasi dan Pengembangan Kader

A. Organization Development

Organization Development (OD) merupakan salah satu wilayah utama dalam perspektif *Human Resource Development* (HRD) yang dikembangkan oleh Richard A. Swanson dan Elwood F. Holton Dalam *Foundations of Human Resource Development*, *Organization Development* dipahami sebagai bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan perubahan, perbaikan, dan penguatan organisasi. Pembahasan mengenai OD penting dalam penelitian ini karena pengembangan kapasitas kader perempuan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang menyediakan struktur, kesempatan, dukungan, serta ruang bagi individu untuk berkembang (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton memandang *Organization Development* sebagai proses sistematis untuk melepaskan keahlian manusia guna melaksanakan perubahan organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja. Definisi yang lebih komprehensif, sebagaimana dikemukakan Cummings dan Worley (2014) dan diacu dalam Swanson dan Holton, menjelaskan *Organization Development* sebagai aplikasi luas dari pengetahuan ilmu sosial, terutama teori psikologis, sistem, dan ekonomi, untuk pengembangan, perbaikan, dan penguatan strategi, struktur, serta proses yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara terencana (Swanson & Holton, 2001).

Dalam kerangka tersebut, organisasi dipahami sebagai sistem yang terdiri atas berbagai unsur yang saling berkaitan. Perubahan pada satu bagian organisasi dapat berhubungan dengan perubahan pada bagian lainnya. Pengembangan organisasi tidak hanya diarahkan pada individu, tetapi juga pada kelompok kerja, proses, struktur, dan keseluruhan sistem organisasi. Oleh karena itu, *Organization Development* Cummings & Worley (2001) memiliki perhatian terhadap bagaimana organisasi menciptakan kondisi yang memungkinkan keahlian manusia berkembang dan dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton menegaskan bahwa pandangan utama *Organization Development* adalah kemampuannya untuk melepaskan keahlian manusia dan menghasilkan perbaikan pada tingkat organisasi, proses, kelompok kerja, maupun individu. Meskipun secara praktik wilayah OD lebih kecil dibandingkan *Training and Development*, OD dapat memiliki pengaruh yang lebih sistemik karena

menyentuh struktur, proses, hubungan kerja, serta mekanisme organisasi yang membentuk lingkungan tempat individu menjalankan aktivitasnya (Swanson & Holton, 2001).

Dalam organisasi politik, pendekatan ini relevan untuk melihat bagaimana struktur partai memberikan ruang kepada kader untuk memperoleh pengalaman dan mengembangkan kapasitas. Struktur kepengurusan, pembagian tugas, mekanisme penugasan, keterlibatan dalam kegiatan partai, dukungan organisasi, serta respons terhadap kebutuhan kader menjadi bagian dari kondisi organisasional yang dapat memengaruhi proses pengembangan kapasitas. Oleh karena itu, pengembangan kader perempuan tidak hanya dilihat dari ada atau tidaknya pelatihan, tetapi juga dari bagaimana organisasi menciptakan lingkungan yang memungkinkan kader memperoleh kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keahliannya.

Swanson dan Holton memperkenalkan *Organization Development for Performance System* (ODPS) sebagai model proses *Organization Development* yang berfokus pada peningkatan kinerja. ODPS merupakan proses perubahan sistematis dan terencana melalui pemanfaatan keahlian manusia untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, proses, dan organisasi. Model tersebut terdiri atas lima fase, yaitu *analyze and contract*, *diagnose and feedback*, *plan*, *design and develop*, *implement*, serta *evaluate and institutionalize* (Swanson & Holton, 2001).

Tahap pertama, *analyze and contract*, berkaitan dengan analisis terhadap masalah kinerja yang dirasakan serta kebutuhan perubahan, kemudian membangun kesepakatan dengan pihak yang menjadi bagian dari proses perubahan. Tahap

kedua, *diagnose and feedback*, dilakukan melalui pengumpulan data, diagnosis kondisi organisasi, dan pemberian umpan balik. Tahap ketiga, *plan, design, and develop*, berkaitan dengan proses merencanakan, merancang, dan mengembangkan intervensi yang diperlukan. Tahap keempat, *implement*, merupakan pelaksanaan intervensi yang telah dirancang. Tahap terakhir, *evaluate and institutionalize*, berkaitan dengan evaluasi terhadap dampak perubahan dan proses pelembagaan perubahan tersebut dalam organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Model tersebut memberikan gambaran bahwa pengembangan organisasi tidak berhenti pada pelaksanaan suatu program. Suatu intervensi perlu diawali dengan pemahaman terhadap kondisi organisasi, dilanjutkan dengan perencanaan dan pelaksanaan, kemudian dievaluasi serta dilembagakan agar perubahan tidak berhenti sebagai kegiatan sementara. Kerangka ini relevan untuk melihat apakah pengembangan kapasitas kader perempuan di dalam organisasi partai telah menjadi bagian dari mekanisme organisasi yang berkelanjutan atau masih bergantung pada kegiatan tertentu, kepemimpinan tertentu, atau kesempatan yang muncul secara situasional.

Dalam memahami *Organization Development*, Swanson dan Holton juga mengidentifikasi sejumlah variabel dependen yang menjadi tujuan OD, sebagaimana dirangkum oleh Egan (2001). Variabel tersebut meliputi fasilitasi pembelajaran dan pengembangan, peningkatan kemampuan pemecahan masalah, pembaruan organisasi, penguatan perbaikan sistem dan proses, peningkatan efektivitas, peningkatan daya saing, kesehatan organisasi dan anggota, pengelolaan

perubahan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta perubahan budaya organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Berdasarkan kerangka tersebut, *Organization Development* dalam penelitian ini digunakan untuk melihat kondisi dan praktik organisasi yang membentuk atau mendukung pengembangan kapasitas kader perempuan. Aspek yang digali meliputi struktur dan ruang pengembangan dalam organisasi, kesempatan keterlibatan dan penugasan, dukungan organisasi terhadap pengembangan kader, kondisi yang mendukung atau membatasi pengembangan kapasitas, serta respons organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan kader perempuan.

1. Struktur dan ruang pengembangan dalam organisasi

Aspek ini menelusuri bagaimana kader perempuan memperoleh akses terhadap struktur, kegiatan, dan ruang pembelajaran dalam organisasi partai. Dalam kerangka *Organization Development*, struktur organisasi menjadi salah satu elemen sistem yang dapat memengaruhi kesempatan individu untuk berkembang. Penelitian melihat bagaimana posisi kader perempuan dalam struktur kepengurusan, keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi, akses terhadap program pengembangan, serta keberadaan ruang atau mekanisme yang memungkinkan kader perempuan memperoleh pengalaman organisasi (Swanson & Holton, 2001).

2. Kesempatan keterlibatan dan penugasan

Aspek ini membahas bagaimana kader memperoleh pengalaman melalui aktivitas dan peran organisasi. Pengembangan manusia tidak hanya berlangsung

melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pelibatan nyata dalam pekerjaan dan aktivitas organisasi. Dalam konteks partai politik, penugasan sebagai pengurus, keterlibatan dalam kegiatan kemasyarakatan, keikutsertaan dalam kegiatan partai, serta pelibatan dalam proses organisasi merupakan pengalaman yang dapat menjadi bagian dari proses pengembangan kapasitas kader (Swanson & Holton, 2001).

3. Dukungan organisasi terhadap pengembangan kader

Aspek ini mencakup bentuk dukungan yang diberikan organisasi terhadap kader perempuan. Dalam perspektif *Organization Development*, organisasi perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan individu dan kelompok mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Dukungan tersebut dapat berbentuk dukungan material, struktural, administratif, kesempatan mengikuti kegiatan, akses terhadap jaringan, maupun dukungan lingkungan organisasi. Penelitian menelusuri bagaimana bentuk dukungan tersebut diberikan kepada kader perempuan serta bagaimana kader memaknai dukungan yang mereka terima dalam proses pengembangan kapasitasnya.

4. Kondisi yang mendukung atau membatasi pengembangan kapasitas

Aspek ini digunakan untuk mengidentifikasi kondisi organisasi yang dapat mendukung maupun membatasi proses pengembangan kapasitas kader perempuan. Penelitian tidak berangkat dari asumsi bahwa kader perempuan pasti menghadapi hambatan tertentu. Kondisi tersebut ditelusuri berdasarkan pengalaman kader dan pengurus dalam menjalankan aktivitas organisasi. Hal yang diperhatikan antara lain budaya organisasi, pola hubungan antar anggota, kesempatan memperoleh

pengalaman, pembagian tugas, akses terhadap kegiatan, serta kondisi lain yang muncul dalam proses pengembangan kader.

5. Respons organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan kader perempuan

Aspek ini menelusuri bagaimana organisasi mengenali dan merespons kondisi yang dihadapi kader perempuan dalam proses pengembangan kapasitas. Dalam kerangka ODPS, proses pengembangan organisasi mencakup diagnosis terhadap kondisi organisasi, perencanaan intervensi, pelaksanaan, evaluasi, dan pelebagaan perubahan (Swanson & Holton, 2001). Oleh karena itu, penelitian melihat apakah organisasi memiliki mekanisme untuk mengetahui kebutuhan kader, merespons hambatan yang muncul, melakukan evaluasi terhadap proses pengembangan, serta mempertahankan praktik pengembangan yang dianggap diperlukan.

Kelima aspek tersebut bukan merupakan lima dimensi resmi *Organization Development* menurut Swanson dan Holton. Aspek-aspek tersebut merupakan hasil operasionalisasi konsep OD yang disesuaikan dengan konteks penelitian, yaitu pengembangan kapasitas kader perempuan dalam organisasi partai politik. Operasionalisasi tersebut digunakan agar konsep OD dapat diterjemahkan ke dalam aspek empiris yang dapat ditelusuri melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi penelitian.

B. Human Resource Development

Penelitian ini menggunakan perspektif *Human Resource Development* (HRD) yang dikembangkan oleh Richard A. Swanson dan Elwood F. Holton III sebagaimana diuraikan secara sistematis dalam buku *Foundations of Human Resource*

Development (2001). Perspektif ini dipilih karena objek penelitian, yaitu kader perempuan dalam partai politik, dapat dipahami sebagai sumber daya manusia yang berada dan berkembang di dalam suatu organisasi. Melalui perspektif HRD, penelitian tidak hanya memandang kaderisasi sebagai kegiatan partai, tetapi sebagai proses pengembangan kapasitas manusia dalam konteks organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton memposisikan HRD sebagai bidang yang berkaitan erat dengan pengembangan manusia dan peningkatan kapasitas dalam organisasi. HRD merupakan sebuah proses, bukan sekadar sebuah departemen atau fungsi administratif. Proses tersebut secara sistematis memperhatikan hubungan antara manusia, pembelajaran, pengembangan keahlian, perubahan organisasi, dan peningkatan kinerja. Swanson dan Holton menempatkan peningkatan kinerja sebagai salah satu orientasi utama HRD, sementara pembelajaran dipandang sebagai komponen yang tidak dapat dipisahkan dari pencapaian kinerja tersebut (Swanson & Holton, 2001).

a. Pengertian dan Tujuan HRD

Dalam *Foundations of Human Resource Development*, Swanson dan Holton (2001) mendefinisikan HRD sebagai proses untuk mengembangkan dan melepaskan keahlian manusia *melalui Organization Development dan Personnel Training and Development* dengan tujuan meningkatkan kinerja. Definisi tersebut mengandung beberapa unsur penting. Pertama, HRD dipandang sebagai sebuah proses, bukan semata-mata program atau kegiatan insidental. Kedua, tujuan utama HRD adalah mengembangkan dan melepaskan keahlian manusia, yaitu membuka

potensi yang ada dalam diri individu agar dapat diaktualisasikan secara optimal. Ketiga, HRD mencakup dua wilayah praktik besar, yaitu *Organization Development* (OD) dan *Personnel Training and Development* (T&D). Keempat, muara dari proses HRD adalah peningkatan kinerja pada tingkat individu, proses kerja, maupun organisasi secara keseluruhan (Swanson & Holton, 2001).

Tujuan HRD menurut Swanson dan Holton berorientasi pada sumber daya yang dibawa manusia ke dalam pencapaian keberhasilan pribadi dan organisasi. Dua benang merah utama HRD adalah pembelajaran individu dan organisasional serta kinerja individu dan organisasional. Keduanya tidak ditempatkan sebagai hal yang saling bertentangan, tetapi sebagai bagian yang saling melengkapi dalam pencapaian keberhasilan. Penilaian terhadap hasil HRD dapat dilihat melalui ranah pembelajaran dan kinerja dengan tujuan menghasilkan perbaikan secara berkelanjutan (Swanson & Holton, 2001).

b. Organisasi sebagai Konteks HRD

HRD selalu berlangsung dalam suatu *host organization*, yaitu organisasi yang menjadi tempat berlangsungnya proses pengembangan. Organisasi tersebut dapat berbentuk korporasi, bisnis, industri, lembaga pemerintah, maupun organisasi nirlaba, baik dalam skala besar maupun kecil. Organisasi merupakan sebuah sistem yang memiliki misi, tujuan, dan keluaran yang didorong oleh misi tersebut (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton menjelaskan bahwa HRD dapat dipahami sebagai subsistem yang berfungsi di dalam sistem organisasi yang lebih besar. HRD memiliki tujuan untuk memajukan, mendukung, menyelaraskan, dan pada kondisi

tertentu memimpin sistem organisasi tersebut. Dalam posisi ini, HRD bukan sekadar elemen pelengkap organisasi, tetapi menjadi bagian yang berkaitan dengan kapasitas jangka panjang organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton membangun pemahaman tersebut melalui tiga keyakinan utama. Pertama, organisasi merupakan entitas buatan manusia yang bergantung pada keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuannya. Organisasi bersifat dinamis dan dapat berkembang maupun mengalami kemunduran, sehingga HRD memiliki keterkaitan dengan keberlangsungan organisasi. Kedua, keahlian manusia dapat dikembangkan dan dimaksimalkan melalui proses HRD untuk kepentingan bersama antara organisasi dan individu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ketiga, profesional HRD memiliki tanggung jawab untuk menjaga integritas individu atau kelompok, proses kerja, dan organisasi secara keseluruhan (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton mengidentifikasi dua wilayah besar dalam HRD, yaitu *Organization Development* dan *Personnel Training and Development*. OD terutama berfokus pada tingkat organisasi dan memiliki hubungan dengan individu, sedangkan T&D terutama berfokus pada tingkat individu dan memiliki hubungan dengan organisasi. Kedua wilayah tersebut tidak berdiri secara terpisah. OD menyediakan konteks organisasi yang dapat mendukung pengembangan manusia, sementara T&D berhubungan dengan proses pengembangan pengetahuan dan keahlian individu yang dapat digunakan dalam organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Posisi tersebut menjadi alasan mengapa penelitian ini menempatkan OD lebih dahulu sebelum T&D. Pengembangan kapasitas individu berlangsung di dalam organisasi. Struktur, kesempatan, dukungan, penugasan, dan respons organisasi menjadi kondisi yang dapat membuka atau membatasi kesempatan kader untuk memperoleh pengalaman pengembangan. Setelah kondisi organisasi dipahami, penelitian melihat proses pengembangan pada tingkat individu melalui *Personnel Training and Development*.

c. Relevansi HRD dalam Penelitian

Perspektif HRD relevan digunakan dalam penelitian ini karena partai politik dapat dipahami sebagai organisasi yang menjalankan berbagai aktivitas untuk mempertahankan dan mengembangkan keberlangsungan organisasinya. Dalam kerangka Swanson dan Holton, organisasi bergantung pada keahlian manusia untuk mencapai tujuannya. Partai politik membutuhkan kader yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan untuk menjalankan fungsi-fungsi kepartaian serta berbagai peran politik yang diberikan kepada mereka (Swanson & Holton, 2001).

Dalam organisasi tersebut, kader merupakan individu yang menjalankan aktivitas, menerima penugasan, mengikuti pembelajaran, serta dipersiapkan untuk menjalankan berbagai peran organisasi dan politik. Oleh sebab itu, kader tidak hanya dapat dipahami sebagai anggota partai secara administratif, tetapi juga sebagai sumber daya manusia organisasi yang kapasitasnya perlu dikembangkan.

Dalam penelitian ini, kaderisasi dipahami sebagai konteks empiris tempat berlangsungnya proses pengembangan sumber daya manusia politik. Kaderisasi

bukan teori yang digunakan untuk menganalisis penelitian, melainkan praktik organisasi yang diteliti melalui perspektif HRD. Posisi ini memungkinkan penelitian untuk melihat bagaimana proses pengembangan kapasitas berlangsung dalam konteks kaderisasi partai tanpa mendefinisikan ulang konsep kaderisasi.

Melalui perspektif HRD, penelitian menempatkan pengembangan kapasitas kader perempuan dalam dua ruang analisis yang saling berkaitan, yaitu *Organization Development* dan *Personnel Training and Development*. OD digunakan untuk memahami lingkungan dan mekanisme organisasi yang memberikan ruang bagi pengembangan kapasitas, sedangkan T&D digunakan untuk memahami proses pembelajaran dan pengembangan keahlian pada tingkat individu (Swanson & Holton, 2001).

C. Personnel Training and Development

Personnel Training and Development (T&D) merupakan wilayah HRD yang berfokus pada pengembangan manusia melalui proses pembelajaran dan pengembangan keahlian. Swanson dan Holton (2001) memandang T&D sebagai proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan pada diri individu dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Dalam kerangka ini, *training* merujuk pada proses mengembangkan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan atau peran saat ini. Sementara itu, *development* merujuk pada pertumbuhan terencana serta perluasan pengetahuan dan keahlian individu yang melampaui persyaratan pekerjaan saat ini. Development dapat dicapai melalui pelatihan sistematis, pengalaman belajar, penugasan kerja, dan upaya penilaian. Kesempatan

pengembangan dalam banyak kasus diberikan kepada individu yang dinilai memiliki potensi bagi organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton menegaskan bahwa T&D merupakan wilayah aktivitas HRD yang besar. Pelatihan dalam konteks ini tidak hanya berupa kegiatan formal di dalam kelas, tetapi juga mencakup proses pembelajaran informal dan insidental. Mengacu pada Marsick dan Watkins (1997), pembelajaran informal merupakan pembelajaran yang bersifat pengalaman dan *non institutional*, sedangkan pembelajaran insidental merupakan pembelajaran yang tidak disengaja dan muncul sebagai produk sampingan dari kegiatan lain. Kedua bentuk pembelajaran tersebut diakui sebagai jalur pengembangan keahlian manusia dalam organisasi (Swanson & Holton, 2001).

Swanson dan Holton juga memperkenalkan *Training for Performance System* (TPS) sebagai model proses T&D. TPS merupakan proses untuk mengembangkan keahlian manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi, proses, dan individu. Model tersebut terdiri atas lima fase, yaitu *analyze*, *design*, *develop*, *implement*, dan *evaluate* (Swanson & Holton, 2001).

Tahap *analyze* berkaitan dengan diagnosis terhadap persyaratan kinerja organisasi yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan serta pendokumentasian keahlian yang diperlukan untuk mencapai kinerja. Tahap *design* berkaitan dengan penyusunan strategi umum dan khusus bagi individu untuk mengembangkan keahlian. Tahap *develop* berkaitan dengan menghasilkan materi pelatihan berdasarkan rancangan yang telah dibuat. Tahap *implement* merupakan pelaksanaan program pelatihan sesuai rancangan. Tahap *evaluate* dilakukan untuk menilai

efektivitas pelatihan dan menyampaikan hasilnya kepada pemangku kepentingan (Swanson & Holton, 2001).

Selain model proses tersebut, Swanson dan Holton memperkenalkan *Taxonomy of Performance* yang memperlihatkan tantangan organisasi untuk mempertahankan maupun mengubah sistem. Dalam konteks T&D, taksonomi tersebut dapat digunakan untuk melihat tingkat keahlian yang perlu dikembangkan pada individu, mulai dari memahami, mengoperasikan, memecahkan masalah, meningkatkan, sampai menemukan cara baru dalam menjalankan suatu sistem (Swanson & Holton, 2001).

Dalam *Foundations of Human Resource Development*, pembahasan mengenai *Personnel Training and Development* juga mencakup beberapa konsep kunci yang berkaitan dengan pengembangan keahlian manusia. Pertama, *knowledge* merupakan komponen mental intelektual yang diperoleh dan dipertahankan melalui studi dan pengalaman. Kedua, *expertise* merupakan keadaan manusiawi yang diperoleh melalui kombinasi pengetahuan dan pengalaman sehingga memungkinkan individu secara konsisten mencapai hasil kinerja yang memenuhi atau melampaui persyaratan kinerja. Ketiga, *learning* merupakan proses memperoleh pengetahuan dan keahlian baru. Keempat, *development* merupakan pertumbuhan terencana dan ekspansi pengetahuan serta keahlian individu melampaui persyaratan pekerjaan saat ini (Swanson & Holton, 2001).

Dalam penelitian ini, komponen *Personnel Training and Development* digunakan untuk memahami bagaimana DPC PDI Perjuangan Kota Semarang mengembangkan kapasitas kader perempuan melalui berbagai bentuk pembelajaran

dan pengembangan. Aspek yang ditelusuri dalam penelitian meliputi bentuk pengembangan dan pembelajaran, materi atau substansi pengembangan, metode dan proses pembelajaran, pengalaman dan hasil pembelajaran, serta penerapan hasil pengembangan dalam aktivitas politik dan organisasi.

1. Bentuk pengembangan dan pembelajaran

Kegiatan atau mekanisme yang memungkinkan kader perempuan memperoleh pengetahuan dan pengalaman. Dalam kerangka Swanson dan Holton, pembelajaran tidak hanya berlangsung dalam pelatihan formal, tetapi juga melalui pembelajaran informal dan insidental dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian menelusuri tidak hanya program-program formal kaderisasi, tetapi juga berbagai bentuk keterlibatan, penugasan, dan pengalaman yang dialami kader perempuan di dalam organisasi partai (Swanson & Holton, 2001).

2. Materi atau substansi pengembangan

Materi atau substansi pengembangan yaitu kapasitas, pengetahuan, atau kemampuan yang menjadi sasaran pengembangan. Swanson dan Holton membedakan antara *technical skills training and development*, *management and leadership training and development*, serta *motivational training and development*. Dalam kaderisasi partai, substansi pengembangan mencakup pendalaman ideologi partai, kepemimpinan, strategi kemenangan, komunikasi, serta berbagai kapasitas yang dibutuhkan kader untuk menjalankan peran organisasi dan politiknya (Swanson & Holton, 2001).

3. Metode dan proses pembelajaran

Metode dan Proses pembelajaran yaitu bagaimana proses pengembangan dilaksanakan. Swanson dan Holton membedakan antara *structured training and development*, yaitu pengembangan keahlian yang sistematis melalui pengetahuan, praktik, dan pengalaman yang dipilih secara cermat, serta *unstructured training and development*, yaitu proses pengembangan keahlian yang tidak direncanakan dan tidak terdokumentasi. Dalam penelitian ini, metode dan proses yang digunakan dalam kaderisasi menjadi salah satu fokus untuk memahami kualitas, keteraturan, dan konsistensi pengembangan yang diberikan kepada kader perempuan (Swanson & Holton, 2001).

4. Pengalaman dan hasil pembelajaran

Pengalaman dan hasil pembelajaran adalah pengetahuan, keterampilan, atau keahlian yang diperoleh dan digunakan kader dalam menjalankan perannya. Mengacu pada konsep *expertise* dalam Swanson dan Holton, penelitian menelusuri apakah proses pengembangan yang dijalani kader perempuan menghasilkan pengetahuan dan keahlian yang dapat digunakan secara konsisten dalam menjalankan peran politik dan organisasi (Swanson & Holton, 2001).

5. Penerapan hasil pengembangan

Penerapan hasil pengembangan yaitu bagaimana pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh melalui proses pengembangan digunakan oleh kader perempuan dalam menjalankan peran dan aktivitas politiknya. Pengembangan dalam perspektif Swanson dan Holton tidak berhenti pada proses memperoleh pengetahuan atau keterampilan, tetapi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menerapkan hasil pembelajaran dalam pelaksanaan

peran dan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, penelitian menelusuri bagaimana kader perempuan memanfaatkan kapasitas yang diperoleh melalui pendidikan kader, pelatihan, penugasan, maupun pengalaman organisasi dalam menjalankan tugas, membangun hubungan dengan masyarakat, berkomunikasi secara politik, serta terlibat dalam aktivitas organisasi partai (Swanson & Holton, 2001).

Kelima aspek tersebut bukan merupakan lima dimensi resmi teori *Personnel Training and Development* Swanson dan Holton. Aspek tersebut merupakan operasionalisasi yang disusun peneliti untuk menerjemahkan konsep T&D ke dalam konteks pengembangan kapasitas kader perempuan dalam organisasi partai politik. Operasionalisasi ini digunakan agar teori tetap ditempatkan sebagai landasan analitis, sementara aspek yang ditelusuri disesuaikan dengan kondisi empiris penelitian (Swanson & Holton, 2001).

1.6.4 Integrasi Teoretik: Pengembangan Kapasitas Kader Perempuan dalam Organisasi Partai Politik

Untuk menjembatani kajian ilmu politik dan kajian pengembangan sumber daya manusia, penelitian ini mendudukan partai politik sebagai organisasi yang mengelola akses terhadap posisi politik dan jalur karir politik (Katz & Mair, 1995). Sebagai kerangka yang menjelaskan mengapa pengembangan kapasitas kader menjadi kepentingan strategis partai. Sementara itu, kerangka *Human Resource Development* Swanson dan Holton (2001) digunakan untuk menjelaskan bagaimana proses pengembangan kapasitas tersebut berlangsung secara konkret.

Dalam penelitian ini, *Organization Development* ditempatkan sebagai dimensi yang lebih dahulu dibahas karena berkaitan dengan struktur, kesempatan,

dukungan, dan respons organisasi. Selanjutnya, *Personnel Training and Development* digunakan untuk menelaah proses pembelajaran dan pengembangan yang dialami individu kader. Dengan demikian, terbentuk kerangka integratif yang utuh: partai sebagai organisasi politik menjadi konteks kelembagaan, sedangkan HRD menjadi pendekatan untuk memahami proses pengembangan kapasitas kader perempuan di dalamnya.

Melalui integrasi tersebut, penelitian ini menelaah bagaimana DPC PDI Perjuangan Kota Semarang mengembangkan kapasitas kader perempuannya pada tahun 2025-2026, baik dari sisi organisasi maupun dari sisi individu kader. Analisis diarahkan untuk memahami bentuk, proses, kesempatan, dukungan, serta hasil pengembangan kapasitas yang berlangsung di tingkat DPC.

1.7 Operasionalisasi Konsep

Tabel 1. 1 Operasionalisasi Konsep

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
1	Pengembangan Kapasitas Kader Perempuan melalui <i>Human Resource Development</i>	<i>A. Organization Development</i>	1. Struktur dan ruang pengembangan dalam organisasi	1. Bagaimana struktur organisasi DPC PDI Perjuangan Kota Semarang menyediakan ruang bagi kader perempuan untuk terlibat dan berkembang pada tahun 2025-2026? 2. Bagaimana akses kader perempuan terhadap kepemimpinan, kegiatan organisasi, dan ruang pengembangan yang tersedia di dalam partai pada tahun 2025-2026?	1. Pengurus DPC yang memiliki pengetahuan mengenai struktur dan pengembangan organisasi. 2. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif.

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
				3. Apakah terdapat bidang, forum, atau mekanisme organisasi yang secara khusus mendukung pengembangan kapasitas kader perempuan pada tahun 2025-2026?	
			2. Kesempatan keterlibatan dan penugasan	1. Kesempatan keterlibatan dan penugasan apa saja yang diperoleh kader perempuan dalam organisasi partai pada tahun 2025-2026? 2. Bagaimana proses pemberian kesempatan, penugasan, dan peran strategis kepada kader perempuan pada tahun 2025-2026? 3. Sejauh mana pengalaman menjalankan penugasan tersebut	1. Pengurus DPC yang mengetahui proses pemberian penugasan kader. 2. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif.

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
				berkontribusi terhadap pengembangan kapasitas kader perempuan?	
			3. Dukungan organisasi terhadap pengembangan kader perempuan	1. Dukungan apa saja yang diberikan organisasi terhadap pengembangan kapasitas kader perempuan pada tahun 2025-2026? 2. Bagaimana organisasi menyediakan akses terhadap program, jejaring, sumber daya, dan bentuk dukungan lainnya bagi kader perempuan? 3. Bagaimana kader perempuan menilai kecukupan dan keberlanjutan dukungan yang	1. Pengurus DPC yang mengetahui kebijakan dan dukungan organisasi. 2. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif.

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
				diberikan organisasi terhadap pengembangan kapasitas mereka?	
			4. Kondisi yang mendukung atau membatasi pengembangan kapasitas	1. Kondisi apa saja yang mendukung pengembangan kapasitas kader perempuan di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang pada tahun 2025-2026? 2. Kondisi atau praktik apa yang membatasi keterlibatan dan pengembangan kapasitas kader perempuan? 3. Bagaimana lingkungan dan budaya organisasi memengaruhi perkembangan kapasitas kader perempuan?	1. Pengurus DPC yang memahami dinamika organisasi. 2. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif.

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
			5. Respons organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan kader perempuan	1. Bagaimana organisasi mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kader perempuan pada tahun 2025-2026? 2. Bagaimana organisasi merespons hambatan atau kebutuhan yang dihadapi kader perempuan dalam proses pengembangan kapasitasnya? 3. Apakah terdapat evaluasi, pemetaan, atau mekanisme khusus untuk mengetahui kebutuhan pengembangan kader perempuan?	1. Pengurus DPC yang memiliki pengetahuan mengenai program dan kebijakan organisasi. 2. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif.
	Pengembangan Kapasitas Kader		1. Bentuk pembelajaran dan	1. Kegiatan pembelajaran atau pengembangan apa saja yang	1. Pengurus DPC yang mengetahui proses

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
	Perempuan melalui <i>Human Resource Development</i>	B. Personnel Training and Development	pengembangan yang tersedia bagi kader perempuan	tersedia dan dapat diakses oleh kader perempuan di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang pada tahun 2025-2026? 2. Apakah kader perempuan mengikuti pendidikan kader formal pada tahun 2025-2026? Jika ya, bagaimana proses untuk mengikutinya? 3. Selain pendidikan kader formal, kegiatan pengembangan apa saja yang diikuti kader perempuan pada tahun 2025-2026?	kaderisasi dan pengembangan kader. 2. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif.

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
			2. Materi dan substansi pengembangan	1. Materi atau kompetensi apa saja yang dikembangkan melalui pendidikan kader dan kegiatan pengembangan pada tahun 2025-2026? 2. Apakah materi pengembangan mencakup ideologi partai, kepemimpinan, keterampilan politik, komunikasi, pengorganisasian, atau aspek lainnya? 3. Sejauh mana materi tersebut relevan dengan kebutuhan kader perempuan dalam menjalankan peran politik dan organisasi?	1. Pengurus DPC yang mengetahui substansi program kaderisasi. 2. Kader perempuan yang mengikuti kegiatan pengembangan.

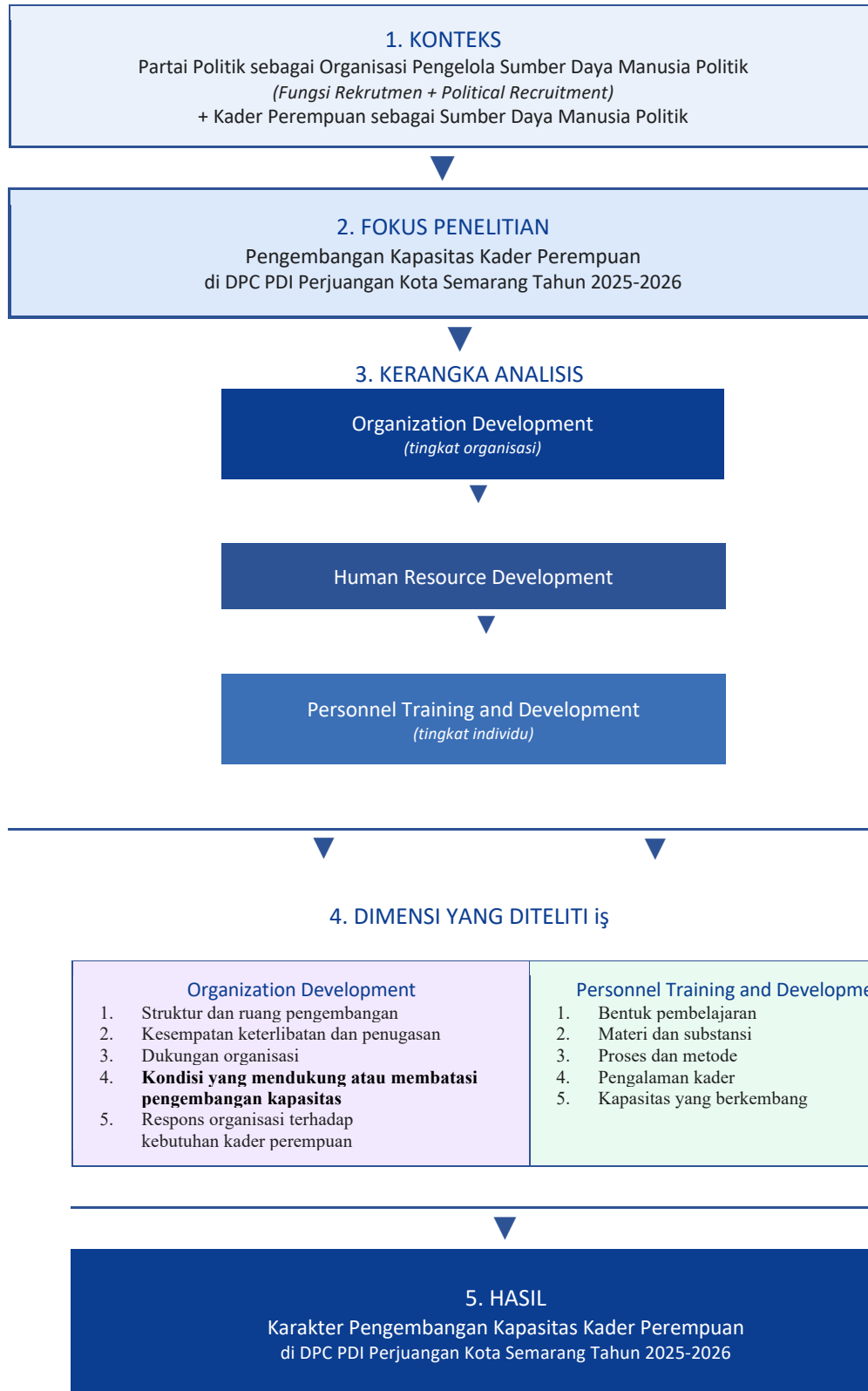
No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
			3. Proses dan metode pengembangan kapasitas	1. Bagaimana proses pelaksanaan pengembangan kader perempuan pada tahun 2025-2026: apakah terstruktur, berjenjang, berkelanjutan, atau bersifat insidental? 2. Metode apa yang digunakan dalam proses pengembangan, seperti ceramah, diskusi, praktik, simulasi, pendampingan, atau pembelajaran berdasarkan pengalaman? 3. Siapa saja yang berperan dalam penyelenggaraan proses pengembangan kader perempuan?	1. Pengurus DPC yang mengetahui pelaksanaan kaderisasi dan pengembangan kader. 2. Kader perempuan yang mengikuti kegiatan pengembangan.

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
			4. Pengalaman kader perempuan dalam proses pengembangan	1. Bagaimana pengalaman kader perempuan ketika mengikuti pendidikan kader dan kegiatan pengembangan kapasitas pada tahun 2025-2026? 2. Hambatan apa saja yang dialami kader perempuan dalam mengikuti proses pengembangan? 3. Bagaimana pengalaman kader perempuan dalam berinteraksi dengan pengurus, sesama kader, dan pihak yang terlibat dalam proses pengembangan?	1. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif.

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Aspek yang Digali	Pertanyaan Penelitian	Narasumber
			5. Kapasitas yang berkembang dari proses pengembangan	1. Pengetahuan, keterampilan, pengalaman, atau kapasitas apa yang berkembang pada kader perempuan melalui proses pengembangan pada tahun 2025-2026? 2. Bagaimana kapasitas tersebut digunakan oleh kader perempuan dalam menjalankan peran di organisasi dan aktivitas politik? 3. Bagaimana pengurus dan kader perempuan menilai perkembangan kapasitas yang diperoleh melalui berbagai proses pengembangan?	1. Kader perempuan, seperti anggota DPRD dan pengurus aktif. 2. Pengurus DPC yang mengetahui perkembangan kader.

1.8 Kerangka Berpikir Penelitian

Bagan 1.1 Kerangka Berpikir Penelitian



1.9 Metodologi Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif-analitis dan bersifat eksploratif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada proses pengembangan kapasitas kader perempuan yang berlangsung dalam konteks organisasi partai politik. Pemahaman terhadap proses tersebut memerlukan penelusuran terhadap pengalaman, perspektif, interaksi, dan pemaknaan para aktor yang terlibat di dalamnya. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami suatu fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif partisipan serta konteks sosial tempat fenomena tersebut berlangsung (Creswell & Poth, 1998).

Tipe deskriptif-analitis digunakan karena penelitian ini tidak hanya bertujuan menggambarkan bentuk dan praktik pengembangan kapasitas kader perempuan, tetapi juga menganalisis proses tersebut menggunakan kerangka konseptual yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif, proses deskripsi dan interpretasi memungkinkan peneliti membangun pemahaman mengenai suatu fenomena berdasarkan data empiris sekaligus menghubungkannya dengan konsep atau kerangka analitis yang digunakan dalam penelitian (Creswell & Poth, 1998). Dalam penelitian ini, proses pengembangan kapasitas dianalisis melalui perspektif *Human Resource Development* dengan dua dimensi utama, yaitu *Personnel Training and Development* dan *Organization Development*.

Dimensi *Personnel Training and Development* digunakan untuk menelusuri bentuk pembelajaran, pengalaman pengembangan, materi, penugasan, dan

kapasitas yang berkembang pada tingkat individu kader perempuan. Sementara itu, dimensi *Organization Development* digunakan untuk memahami bagaimana struktur, kesempatan, dukungan, dan kondisi internal organisasi membentuk lingkungan yang dapat mendukung maupun membatasi proses pengembangan kapasitas kader perempuan. Penggunaan kerangka konseptual dalam penelitian kualitatif memungkinkan proses analisis dilakukan secara terarah tanpa menghilangkan keterbukaan terhadap temuan empiris yang muncul dari lapangan (Creswell & Poth, 1998).

Penelitian ini juga memiliki sifat eksploratif karena berupaya menelusuri secara mendalam fenomena yang belum banyak dikaji secara spesifik dalam konteks yang diteliti. Pendekatan eksploratif relevan ketika penelitian diarahkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu fenomena, khususnya ketika pengetahuan mengenai fenomena tersebut dalam konteks tertentu masih terbatas (Stebbins, 2001). Dalam penelitian ini, fokus eksplorasi diarahkan pada praktik pengembangan kapasitas kader perempuan di tingkat DPC partai politik dengan menggunakan perspektif *Human Resource Development*.

Dengan demikian, penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan sebab-akibat maupun mengukur pengaruh antar variabel. Fokus penelitian diarahkan untuk memahami bagaimana proses pengembangan kapasitas kader perempuan berlangsung, baik pada tingkat individu maupun organisasi, serta menganalisis karakter proses tersebut melalui lensa kesetaraan. Orientasi penelitian semacam ini sejalan dengan penelitian kualitatif yang menempatkan pemahaman terhadap

proses, konteks, dan makna sebagai bagian penting dalam menjelaskan fenomena sosial (Creswell & Poth, 1998).

1.9.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada DPC PDI Perjuangan Kota Semarang. Fokus utama analisis diarahkan pada periode 2025–2026, yaitu masa kepengurusan DPC yang sedang berjalan pada saat penelitian dilakukan. Pembatasan periode ini dilakukan agar penelitian dapat menggambarkan secara mendalam praktik pengembangan kapasitas kader perempuan pada kondisi organisasi terkini, termasuk inisiatif-inisiatif baru yang muncul setelah pergantian kepengurusan (Yin, 2009).

Meskipun fokus analisis berada pada tahun 2025–2026, penelitian ini tetap memanfaatkan data dan informasi dari tahun-tahun sebelumnya, khususnya tahun 2021–2024, sebagai konteks historis. Hal ini dilakukan karena proses pengembangan kapasitas dan kaderisasi bersifat panjang dan berkelanjutan (Haris et al., 2016; Swanson & Holton, 2001). Data dari periode sebelumnya digunakan untuk memahami kesinambungan maupun kekosongan program, misalnya penyelenggaraan Pendidikan Kader Pratama, sehingga analisis tidak terlepas dari realitas organisasi yang telah berlangsung lebih lama.

Secara empiris, data penelitian terdiri atas dua kelompok informasi. Pertama, informasi mengenai pengalaman dan praktik pengembangan kapasitas kader perempuan yang diperoleh melalui wawancara retrospektif dengan informan serta penelusuran dokumen yang relevan. Kedua, informasi mengenai kondisi dan praktik yang berlangsung pada tahun 2025–2026 yang diperoleh melalui

wawancara mengenai kondisi terkini dan observasi terhadap aktivitas organisasi selama penelitian berlangsung. Penggunaan berbagai sumber data dalam penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti (Creswell & Poth, 1998).

Kombinasi data retrospektif dan data mengenai kondisi terkini digunakan untuk menelusuri dinamika pengembangan kapasitas sepanjang periode penelitian. Data retrospektif memberikan informasi mengenai pengalaman dan praktik yang telah berlangsung, sedangkan data mengenai kondisi terkini memberikan gambaran mengenai praktik organisasi pada saat penelitian dilaksanakan. Kedua jenis data tersebut kemudian dibaca secara kontekstual dan tidak diperlakukan sebagai informasi yang memiliki bobot yang sama.

Penelitian ini tidak mencakup seluruh aktivitas PDI Perjuangan pada tingkat nasional maupun perkembangan organisasi di daerah lain. Selain itu, penelitian ini tidak bertujuan untuk menjelaskan faktor keterpilihan perempuan dalam pemilu atau memprediksi hasil Pemilu 2029. Pembatasan tersebut dilakukan untuk menjaga kesesuaian antara fokus, unit analisis, dan batas empiris penelitian, sehingga perhatian utama tetap diarahkan pada proses pengembangan kapasitas kader perempuan di dalam organisasi (Creswell & Poth, 1998).

1.9.3 Informan Penelitian

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposif (*purposive sampling*). Teknik ini digunakan karena penelitian kualitatif tidak semata-mata membutuhkan jumlah partisipan yang besar, melainkan informan yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan yang relevan dengan

fenomena yang diteliti. Pemilihan secara purposif memungkinkan peneliti menentukan individu atau kelompok yang diperkirakan dapat memberikan informasi yang kaya mengenai fokus penelitian (Patton, 2015).

Dalam penelitian ini, pemilihan informan mempertimbangkan keberagaman posisi dan pengalaman di dalam organisasi. Pertimbangan tersebut dilakukan agar proses pengembangan kapasitas kader perempuan dapat dipahami tidak hanya dari perspektif pengurus sebagai pihak yang mengetahui atau terlibat dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi, tetapi juga dari perspektif kader yang mengalami secara langsung proses pengembangan tersebut. Keberagaman sumber informasi dapat membantu peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti (Patton, 2015)

Kategori pertama adalah pengurus DPC PDI Perjuangan Kota Semarang, khususnya pengurus yang memiliki pengetahuan atau keterlibatan dalam kaderisasi, pembinaan kader, pengembangan organisasi, maupun kegiatan yang berkaitan dengan kader perempuan. Informan dalam kategori ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan, mekanisme, program, dan bentuk dukungan organisasi yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas kader perempuan. Pemilihan informan berdasarkan pengetahuan dan keterlibatan langsung terhadap fenomena merupakan salah satu pertimbangan utama dalam penggunaan *purposive sampling* (Patton, 2015).

Kategori kedua adalah kader perempuan yang pernah atau sedang menjalankan peran sebagai anggota legislatif. Informan dalam kategori ini dipilih karena memiliki pengalaman sebagai kader partai sekaligus pengalaman

menjalankan peran politik di lembaga legislatif. Pengalaman tersebut memungkinkan penelitian menelusuri proses pembelajaran, penugasan, dan pengembangan kapasitas yang dialami selama menjadi bagian dari organisasi. Dalam penelitian kualitatif, variasi pengalaman informan dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih kaya mengenai fenomena yang sedang dikaji (Patton, 2015).

Kategori ketiga adalah kader perempuan yang pernah mencalonkan diri sebagai calon legislatif tetapi tidak terpilih. Kategori ini tidak digunakan untuk menjelaskan keberhasilan atau kegagalan elektoral, melainkan untuk memperoleh variasi pengalaman dari kader perempuan yang memiliki perjalanan politik berbeda. Perspektif tersebut diperlukan agar penelitian tidak hanya membangun pemahaman berdasarkan pengalaman kader yang telah menduduki jabatan legislatif. Variasi karakteristik dan pengalaman informan dapat memperluas pemahaman terhadap kompleksitas fenomena dalam penelitian kualitatif (Patton, 2015).

Kategori keempat adalah kader perempuan non-legislatif yang aktif dalam struktur atau aktivitas organisasi partai. Informan dalam kategori ini digunakan untuk memastikan bahwa pengembangan kapasitas kader perempuan tidak hanya dipahami melalui pengalaman yang berkaitan dengan pencalonan atau jabatan legislatif. Kehadiran kategori ini memungkinkan penelitian menelusuri proses pembelajaran dan pengembangan kapasitas yang berlangsung dalam aktivitas organisasi secara lebih luas (Patton, 2015).

Kategori kelima adalah kader laki-laki yang memiliki pengetahuan atau pengalaman relevan mengenai proses kaderisasi dan pengembangan di dalam organisasi. Informan ini digunakan sebagai sumber perspektif pembandingan untuk memahami apakah terdapat perbedaan pengalaman, akses, atau mekanisme pengembangan yang berlaku bagi kader perempuan dan kader lainnya. Penggunaan perspektif yang beragam dapat membantu penelitian mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan variasi pengalaman terhadap fenomena yang sama (Patton, 2015).

Jumlah informan dalam penelitian kualitatif tidak semata-mata ditentukan berdasarkan kebutuhan representasi statistik, melainkan berdasarkan kecukupan informasi yang dibutuhkan untuk memahami fokus penelitian. Oleh karena itu, pemilihan dan penambahan informan dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan data di lapangan dan dihentikan ketika informasi yang diperoleh telah memberikan pemahaman yang memadai terhadap fenomena yang diteliti (Patton, 2015).

Keragaman kategori informan tersebut disusun secara analitis untuk memperoleh variasi perspektif mengenai proses pengembangan kapasitas kader perempuan. Perspektif pengurus digunakan untuk memahami sisi organisasi, sedangkan perspektif kader digunakan untuk memahami pengalaman terhadap proses yang berlangsung. Perbandingan berbagai sumber perspektif tersebut selanjutnya menjadi bagian dari proses triangulasi dalam membangun pemahaman yang lebih kredibel mengenai fenomena penelitian (Creswell & Poth, 1998).

Tabel 1. 2 Daftar Informan Penelitian

No.	Kelompok Informan	Nama	Jabatan/Keterangan
1	Pengurus DPC	Hendrar Prihadi	Ketua DPC PDI Perjuangan Kota Semarang 2010–2025; Ketua Umum Taruna Merah Putih 2023
2	Pengurus DPC	Kadar Lusman	Ketua DPRD Kota Semarang 2024–2029; Sekretaris DPC PDI Perjuangan Kota Semarang 2019–2025
3	Pengurus DPC	Michael	Anggota DPRD Kota Semarang 2024–2029; Wakil Ketua Bidang Perekonomian DPC 2019–2025
4	Pengurus DPC	Untung Sujarno	Kepala Sekretariat DPC PDI Perjuangan Kota Semarang
5	Pengurus DPC/Mantan legislator	Dyah Ratna Harimurti	Anggota DPRD Kota Semarang 2019–2024; Wakil Ketua Bidang Keanggotaan dan Organisasi DPC 2019–2024
6	Kader perempuan	Violita Angelina Chrystie	Calon legislatif DPRD Kota Semarang 2024–2029 yang tidak terpilih
7	Kader perempuan/Pengurus DPC	Lely Purwandari	Anggota DPRD Kota Semarang 2024–2029; Wakil Ketua Bidang Penanggulangan Bencana, Kesehatan, Perempuan dan Anak DPC 2019–2025
8	Kader perempuan/Legislator	Hanik Khoiru Solikah	Anggota DPRD Kota Semarang Dapil 2, periode 2009–2029

No.	Kelompok Informan	Nama	Jabatan/Keterangan
9	Pengurus DPC/Legislator	Joko Susilo	Ketua Komisi B DPRD Kota Semarang periode 2024–2029
10	Pengurus kaderisasi tingkat DPD	Andik	Mantan pengurus Bandiklat DPD PDI Perjuangan Jawa Tengah
11	Kader laki-laki	Handika Gusni Rahmulya	Kader Taruna Merah Putih bidang ekonomi dan UMKM
12	Pengurus organisasi perempuan	Ahmad Hakim	Wakil Ketua Badan Sayap Perempuan Nasionalis (BSPN) Jawa Tengah
13	Kader perempuan/Legislator	Trifena Weyatin Soehendro	Anggota DPRD Kota Semarang Dapil 1 periode 2024–2029

Pemilihan 13 informan tersebut selanjutnya menjadi dasar pelaksanaan wawancara mendalam. Setiap informan tidak harus memberikan informasi mengenai seluruh dimensi kaderisasi, tetapi diwawancarai berdasarkan pengalaman, posisi, dan pengetahuannya terhadap aspek yang relevan. Dengan cara tersebut, informasi dari masing-masing informan dapat saling melengkapi dalam menggambarkan pelaksanaan kaderisasi perempuan di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*), studi dokumen, dan observasi.

Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber dan sudut pandang, sehingga fenomena yang diteliti dapat dipahami secara lebih komprehensif. Penggunaan berbagai sumber dan teknik pengumpulan data merupakan salah satu strategi penting dalam penelitian kualitatif untuk memperkuat kredibilitas temuan (Creswell & Poth, 1998).

a. Wawancara mendalam.

Wawancara digunakan sebagai teknik utama untuk menggali pengalaman, persepsi, pengetahuan, dan pemaknaan informan terhadap proses pengembangan kapasitas kader perempuan. Proses wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan aspek-aspek dalam operasionalisasi konsep penelitian, tetapi tetap memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman secara lebih luas sesuai dengan konteks yang mereka alami. Wawancara kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam mengenai perspektif dan pengalaman individu terhadap fenomena yang diteliti (Creswell & Poth, 1998).

Melalui wawancara, penelitian menggali bentuk pembelajaran dan pengembangan yang tersedia bagi kader perempuan, materi dan kapasitas yang dikembangkan, pengalaman selama mengikuti proses pengembangan, serta hasil yang dirasakan oleh kader. Wawancara juga digunakan untuk memahami struktur organisasi, kesempatan keterlibatan, penugasan, dukungan organisasi, dan kondisi internal yang dapat mendukung maupun membatasi pengembangan kapasitas kader perempuan. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan fokus dan kerangka

konseptual penelitian agar proses penggalan data tetap memiliki arah analitis yang jelas (Creswell & Poth, 1998).

b. Studi dokumen.

Studi dokumen digunakan untuk melengkapi informasi yang diperoleh melalui wawancara dan menelusuri jejak empiris mengenai praktik atau kegiatan organisasi yang relevan dengan penelitian. Dokumen yang digunakan disesuaikan dengan ketersediaan dan relevansinya, seperti dokumen kepengurusan, laporan kegiatan, materi pendidikan atau pelatihan, notulen, data kegiatan, serta dokumen organisasi lain yang berkaitan dengan pengembangan kader. Dokumen merupakan salah satu sumber penting dalam penelitian kualitatif karena dapat memberikan informasi mengenai konteks, aktivitas, dan peristiwa yang tidak selalu dapat diamati secara langsung oleh peneliti (Creswell & Poth, 1998).

Dokumen tidak diperlakukan sebagai sumber yang berdiri sendiri, tetapi dibaca bersama dengan informasi hasil wawancara dan observasi. Apabila tersedia, dokumen dapat digunakan untuk menelusuri keberadaan suatu kegiatan, program, struktur, atau kebijakan yang dijelaskan oleh informan. Dengan demikian, studi dokumen berfungsi sebagai sumber pelengkap sekaligus bagian dari proses pemeriksaan silang terhadap informasi yang diperoleh dari sumber lain (Creswell & Poth, 1998).

c. Observasi.

Observasi dilakukan terhadap aktivitas organisasi dan praktik pembinaan atau pengembangan kader yang dapat diamati selama proses penelitian berlangsung pada periode 2025–2026. Teknik observasi memungkinkan peneliti memperoleh

informasi mengenai kondisi aktual, aktivitas, interaksi, dan konteks tempat fenomena penelitian berlangsung. Observasi juga memungkinkan peneliti memahami fenomena berdasarkan apa yang terjadi dalam konteks empiris, bukan hanya berdasarkan penjelasan retrospektif informan (Creswell & Poth, 1998).

Data hasil observasi digunakan untuk memahami praktik yang berlangsung pada masa penelitian dan tidak digunakan untuk menyimpulkan bahwa kondisi yang diamati pada tahun 2025–2026 sepenuhnya mewakili seluruh kondisi pada periode 2019–2024. Pembatasan tersebut penting karena setiap sumber data memiliki konteks waktu dan karakteristik yang berbeda. Oleh sebab itu, data observasi ditempatkan sebagai salah satu sumber untuk memahami kesinambungan, perubahan, atau pola yang muncul dalam proses pengembangan kapasitas kader perempuan (Creswell & Poth, 1998).

Penggunaan wawancara retrospektif untuk menggali pengalaman pada periode 2019–2024 memiliki potensi *recall bias*. *Recall bias* merujuk pada kemungkinan bahwa informasi mengenai pengalaman atau peristiwa masa lalu tidak diingat secara lengkap dan dapat dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, atau posisi informan pada saat penelitian dilakukan. Karena itu, informasi retrospektif perlu dibaca secara hati-hati dan diperiksa melalui sumber informasi lain apabila memungkinkan (Raphael, 1987).

Untuk mengurangi potensi *recall bias*, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan sumber lain yang relevan, termasuk dokumen organisasi yang tersedia. Informasi mengenai kegiatan, program, struktur, atau

peristiwa tertentu ditelusuri melalui jejak dokumenter apabila data pendukung tersebut tersedia. Perbandingan berbagai sumber memungkinkan peneliti melihat kesesuaian maupun perbedaan informasi mengenai fenomena yang sama (Creswell & Poth, 1998).

Penelitian ini juga menerapkan triangulasi antar informan, yaitu dengan membandingkan informasi mengenai suatu proses atau pengalaman berdasarkan perspektif informan yang memiliki posisi dan pengalaman berbeda. Informasi dari pengurus, kader perempuan dengan pengalaman politik yang beragam, kader non-legislatif, dan informan laki-laki pembanding digunakan untuk memahami persamaan maupun perbedaan narasi mengenai proses pengembangan kapasitas. Triangulasi tidak selalu berarti bahwa seluruh sumber harus menghasilkan informasi yang identik, tetapi juga dapat membantu mengidentifikasi variasi perspektif terhadap fenomena yang sama (Flick, 2023).

Selain itu, penelitian menerapkan triangulasi teknik dengan membandingkan informasi yang diperoleh melalui wawancara, studi dokumen, dan observasi. Setiap teknik digunakan sesuai dengan karakteristik dan batasannya masing-masing. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman dan perspektif informan, dokumen digunakan untuk menelusuri informasi serta jejak empiris yang tersedia, sedangkan observasi digunakan untuk memahami kondisi dan praktik yang dapat diamati selama penelitian berlangsung. Kombinasi berbagai teknik tersebut memungkinkan fenomena penelitian dipahami melalui berbagai bentuk data (Creswell & Poth, 1998).

Dalam proses wawancara retrospektif, peneliti juga mendorong informan untuk menjelaskan pengalaman secara lebih spesifik, seperti bentuk kegiatan yang diikuti, waktu atau periode pelaksanaan, pihak yang terlibat, serta konteks peristiwa apabila informasi tersebut dapat diingat oleh informan. Penggalan informasi secara spesifik membantu peneliti mengurangi ketergantungan pada pernyataan yang terlalu umum dan memberikan dasar untuk melakukan penelusuran silang terhadap informasi yang diperoleh dari informan lain maupun dokumen yang tersedia.

Melalui kombinasi wawancara mendalam, studi dokumen, observasi, dan triangulasi, penelitian ini berupaya membangun temuan yang kredibel mengenai proses pengembangan kapasitas kader perempuan di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang. Keabsahan data tidak hanya didasarkan pada satu sumber informasi, melainkan dibangun melalui proses membandingkan, menelusuri, dan menginterpretasikan berbagai sumber data sesuai dengan konteks dan keterbatasannya masing-masing (Creswell & Poth, 1998).