

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan kapasitas kader perempuan di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang pada tahun 2025-2026, penelitian ini menemukan bahwa proses pengembangan kapasitas berlangsung melalui dua dimensi, yaitu *Organization Development* dan *Personnel Training and Development*. Kedua dimensi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas kader tidak hanya ditentukan oleh kegiatan pendidikan dan pelatihan, tetapi juga oleh struktur organisasi, kesempatan keterlibatan, penugasan, dukungan, serta pengalaman kader dalam organisasi.

Pertama, pengembangan kapasitas melalui dimensi *Organization Development* menunjukkan bahwa DPC PDI Perjuangan Kota Semarang telah menyediakan struktur dan berbagai ruang keterlibatan bagi kader perempuan. Kader memperoleh kesempatan untuk terlibat dalam kepengurusan, kegiatan organisasi, penugasan politik, dan aktivitas kemasyarakatan. Akan tetapi, mekanisme yang secara khusus memastikan keberlanjutan pengembangan kapasitas belum sepenuhnya terlembaga. Wadah khusus perempuan pernah tersedia, tetapi keberlangsungannya masih berkaitan dengan dinamika kepengurusan. Dukungan organisasi juga masih bersifat umum, sementara mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kader perempuan secara sistematis belum ditemukan.

Kedua, pengembangan kapasitas melalui dimensi *Personnel Training and Development* berlangsung melalui pendidikan kader formal, pembekalan, kegiatan organisasi, organisasi sayap, serta pengalaman langsung di lapangan. Materi yang diberikan mencakup ideologi partai, kepartaian, kepemimpinan, strategi politik, dan kemampuan berorganisasi. Kapasitas kader juga berkembang melalui pengalaman berinteraksi dengan masyarakat dan menjalankan penugasan politik. Namun, pendidikan kader formal berjenjang, khususnya Pendidikan Kader Pratama di tingkat DPC, belum diselenggarakan secara mandiri dan rutin. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan biaya, kompleksitas persiapan, serta kesulitan menyesuaikan jadwal dengan kesibukan kader yang sebagian besar memiliki pekerjaan. Akibatnya, sebagian besar proses pengembangan kapasitas lebih banyak berlangsung melalui jalur nonformal dan pengalaman lapangan. Sementara itu, akses terhadap Sekolah Partai dan pendidikan formal di tingkat yang lebih tinggi cenderung lebih terbuka bagi kader yang sudah aktif di struktural atau kegiatan kepartaian, sehingga belum merata bagi seluruh kader perempuan.

Ketiga, makna utama dari temuan penelitian ini adalah bahwa pengembangan kapasitas kader perempuan pada tahun 2025-2026 telah berlangsung, tetapi keberlangsungannya masih sangat dipengaruhi oleh kesempatan yang tersedia, inisiatif pengurus, dan pengalaman personal kader. Kapasitas yang berkembang terutama terlihat pada pengetahuan politik dan kepartaian, kemampuan membangun hubungan dengan masyarakat, jaringan, serta pengalaman menjalankan peran politik. Pada saat yang sama, akses terhadap pengembangan formal tidak

sepenuhnya ditentukan oleh satu sistem yang berjalan secara konsisten dan merata di tingkat DPC.

Dengan demikian, pengembangan kapasitas kader perempuan di DPC PDI Perjuangan Kota Semarang pada tahun 2025-2026 telah memiliki praktik dan sumber pembelajaran yang cukup beragam, tetapi masih memerlukan penguatan pada sisi kelembagaan dan keberlanjutan. Persoalan utamanya bukan ketiadaan kegiatan pengembangan, melainkan belum kuatnya mekanisme yang menghubungkan kebutuhan kader, kesempatan pengembangan formal yang lebih merata, penugasan, dan evaluasi secara berkelanjutan dalam organisasi.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian.

Pertama, penelitian hanya dilakukan pada DPC PDI Perjuangan Kota Semarang, sehingga temuan penelitian menggambarkan kondisi pengembangan kapasitas kader perempuan pada organisasi dan wilayah tersebut. Temuan penelitian tidak dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi seluruh DPC PDI Perjuangan maupun partai politik lainnya.

Kedua, informan penelitian berjumlah 13 orang dan sebagian besar berasal dari struktur DPC, kader perempuan, anggota DPRD, serta pihak yang memiliki pengalaman dalam proses kaderisasi. Kader pada tingkat ranting dan anak ranting belum diwawancarai secara langsung sehingga pengalaman mereka dalam memperoleh kesempatan pengembangan kapasitas belum ter-gambarkan secara mendalam.

Ketiga, penelitian menggunakan wawancara, telaah dokumen, dan observasi sebagai sumber data. Beberapa informasi mengenai proses pengembangan kader diperoleh berdasarkan pengalaman dan pengetahuan informan sehingga terdapat kemungkinan perbedaan pengalaman antar periode maupun antar posisi dalam organisasi. Karena penelitian ini berfokus pada kondisi tahun 2025-2026, temuan yang dihasilkan terutama menggambarkan praktik dan kondisi organisasi pada saat penelitian dilakukan.

4.3 Saran

4.3.1 Bagi DPC PDI Perjuangan Kota Semarang dan Struktur Partai di Atasnya

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat diperkuat dalam pengembangan kapasitas kader perempuan.

Pertama, DPC perlu memiliki mekanisme pemetaan kebutuhan pengembangan kader secara sistematis. Pemetaan ini penting untuk mengetahui kebutuhan kader berdasarkan pengalaman, penugasan, dan kapasitas yang masih perlu dikembangkan.

Kedua, pelaksanaan pendidikan dan kegiatan pengembangan di tingkat DPC perlu dibuat lebih terjadwal dan berkelanjutan. Koordinasi dengan DPD dan DPP perlu diperkuat agar akses kader terhadap pendidikan formal, khususnya Pendidikan Kader Pratama, lebih terjamin.

Ketiga, ruang pengembangan khusus perempuan perlu dilembagakan agar tidak bergantung pada dinamika kepengurusan. Pelembagaan ini penting agar program tidak berhenti ketika terjadi pergantian pengurus.

Keempat, penugasan kader perlu dihubungkan dengan tujuan pengembangan kapasitas. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan penugasan menjadi salah satu sumber penting perkembangan kapasitas kader. Karena itu, penugasan dapat digunakan bukan hanya sebagai pembagian pekerjaan organisasi, tetapi juga sebagai kesempatan bagi kader untuk memperoleh pengalaman, jaringan, dan keterampilan politik yang lebih beragam.

4.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan membandingkan pengembangan kapasitas kader perempuan pada DPC PDI Perjuangan di wilayah lain atau pada partai politik berbeda. Perbandingan tersebut dapat membantu melihat apakah pola pengembangan kapasitas yang ditemukan di Kota Semarang merupakan karakter yang spesifik pada organisasi tersebut atau memiliki pola yang serupa di organisasi politik lainnya.

Penelitian berikutnya juga dapat memperluas informan hingga kader pada tingkat ranting dan anak ranting agar proses pengembangan kapasitas dapat dilihat dari jenjang organisasi yang lebih beragam. Hal ini penting karena penelitian ini belum secara langsung menggali pengalaman kader pada kedua tingkatan tersebut.