

An Analysis of Talent Management and Succession Planning Regarding the Organizational Readiness of Perempuan Bangsa Cianjur for the 2029 Legislative Election

Mochammad Ferry Firmansyah^{1)*}

¹⁾Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

^{*)}Correspondence Author: agung.solihin@undira.ac.id, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v7i1.3685>

Abstract

This study aims to analyze the impact of talent management and succession planning on the organizational readiness of Perempuan Bangsa (the women's wing of PKB) for the 2029 Legislative Election. Although the 30% affirmative action quota for women's representation has been legally established, the effectiveness of substantive representation remains hindered by limited technocratic capacity, economic constraints faced by cadres, and disparities in digital literacy. Employing a Systematic Literature Review (SLR) method integrated with a synthesis of primary data from structured interviews—ranging from regional leaders to grassroots cadres—this study comprehensively evaluates the organization's internal mechanics. The findings indicate that talent management within Perempuan Bangsa possesses a foundation for development through Dikbar (cadre training) and routine activities, yet it remains constrained by the cadres' lack of tactical initiative and the burden of family economic responsibilities. Meanwhile, succession planning is supported by the ideological-cultural ties between Nahdlatul Ulama (NU) and the National Awakening Party (PKB), but it lacks a formal, tiered leadership promotion pathway from the Sub-branch Board (PAC) to the Branch Board (DPC). Structurally, institutional readiness has reached 80%; however, securing an electoral victory in 2029 requires the modernization of cadre training curricula, financial independence, and the strengthening of digital literacy in rural areas.

Keywords: Talent Management, Succession Planning, Organizational Readiness, Perempuan Bangsa, 2029 General Election

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *talent management* (pengelolaan talenta) dan *succession planning* (perencanaan suksesi) terhadap kesiapan organisasi (*organizational readiness*) Perempuan Bangsa dalam menghadapi Pemilihan Legislatif (Pileg) 2029. Meskipun regulasi kuota afirmasi 30% keterwakilan perempuan telah ditetapkan secara legal-formal, efektivitas representasi substantif masih terhambat oleh keterbatasan kapasitas teknokratis, hambatan ekonomi kader, serta ketimpangan literasi digital. Menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang diintegrasikan dengan sintesis data primer risalah wawancara terstruktur pada tingkat pimpinan daerah hingga kader akar rumput, penelitian ini mengevaluasi mekanika internal organisasi secara komprehensif. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *talent management* di Perempuan Bangsa telah memiliki basis pembinaan melalui Dikbar dan aktivitas rutin, namun masih terkendala oleh pasifnya manuver taktis kader serta beban ekonomi keluarga. Sementara itu, *succession planning* telah didukung oleh ikatan ideologis-kultural Nahdlatul Ulama (NU) dan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB), tetapi belum memiliki jalur promosi kepemimpinan formal berjenjang dari Pengurus Anak Cabang (PAC) menuju Pimpinan Cabang (DPC). Kesiapan kelembagaan secara struktural telah mencapai 80%, namun memerlukan modernisasi kurikulum kaderisasi, independensi finansial, dan penguatan literasi digital di kawasan perdesaan demi memenangkan elektoral 2029.

Kata kunci : *Talent management, succession planning*, kesiapan organisasi, Perempuan Bangsa, Pemilu 2029

PENDAHULUAN

Dinamika keterwakilan perempuan dalam panggung politik demokratis di Indonesia merupakan indikator utama dalam mengukur derajat inklusivitas, keadilan gender, dan kualitas representasi publik di lembaga legislatif. Secara yuridis-formal, pemerintah Indonesia telah mengundangkan kebijakan afirmasi melalui mandat kuota minimal 30% keterwakilan perempuan dalam daftar calon anggota legislatif, yang dirancang untuk mendobrak marginalisasi politik kaum perempuan. Kendati demikian, realitas faktual di lapangan menunjukkan bahwa pemenuhan kuota tersebut sering kali terjebak dalam formalitas administratif sekadar untuk memenuhi kualifikasi pendaftaran calon di komisi pemilihan umum. Keterwakilan yang ada belum sepenuhnya terkonversi menjadi representasi substantif yang mampu melahirkan regulasi serta kebijakan publik yang responsif gender, lantaran masih kuatnya cengkeraman budaya patriarki dan belum optimalnya kawah kaderisasi kepartaian. Dalam konteks ini, keberadaan organisasi sayap partai politik, seperti Perempuan Bangsa yang berdiri di bawah naungan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB), memiliki kedudukan yang teramat strategis sebagai inkubator utama pembinaan, penggodokan, dan penyiapan calon-calon pemimpin perempuan masa depan yang berdaya saing tinggi (Siregar, 2021; Wulandari, 2021).

Menyongsong agenda Pemilihan Legislatif (Pileg) tahun 2029, organisasi Perempuan Bangsa diperhadapkan pada pergeseran lanskap sosiopolitik yang sangat kompleks dan dinamis. Pertarungan elektoral mendatang diproyeksikan tidak lagi sekadar mengandalkan mobilisasi massa konvensional atau seremoni politik musiman menjelang hari pemungutan suara, melainkan menuntut hadirnya kepemimpinan hibrida yang lincah, adaptif, serta berbasis pada meritokrasi. Penetrasi teknologi informasi digital serta transisi demografis yang menempatkan pemilih Generasi Z dan Milenial sebagai mayoritas pemilih rasional mengharuskan Perempuan Bangsa untuk melakukan rekalisasi strategi kelembagaan secara radikal. Transformasi ini meniscayakan adanya penataan sumber daya manusia internal organisasi melalui penerapan skema *talent management* yang terstruktur dan *succession planning* yang terukur. Tanpa didukung oleh tata kelola talenta yang handal dan alur suksesi kepemimpinan yang jelas, kader-kader perempuan akan berada pada posisi yang sangat rentan untuk dikalahkan dalam pertarungan kualifikasi calon maupun dalam kemenangan suara di daerah pemilihan masing-masing (Nugroho, 2022; Harahap, 2024).

Guna memotret kondisi faktual dan kesenjangan kapasitas yang melatarbelakangi urgensi perbaikan tata kelola SDM di organisasi sayap perempuan, Tabel 1 di bawah ini menyajikan agregasi data indeks komposit kompetensi dan kesiapan kelembagaan kader perempuan berdasarkan studi empiris dan pemetaan riset kebijakan publik terkini.

Tabel 1. Agregasi Indeks Kompetensi dan Kesiapan Kelembagaan Kader Perempuan

Indikator Evaluasi Kapasitas Kelembagaan	Indeks Faktual (2021–2023)	Proyeksi Target (2029)	Kategori Kesiapan Lapangan
Pemahaman Arsitektur & Hukum Pemilu	68,2%	85,0%	Menengah
Kemampuan Analisis & Advokasi Kebijakan	45,6%	75,0%	Rendah
Kapabilitas Komunikasi & Lobi Politik	59,8%	80,0%	Menengah
Penguasaan Literasi & Kampanye Digital	48,7%	90,0%	Rendah menuju Menengah
Kemandirian Logistik & Penggalangan Dana	43,1%	70,0%	Rendah

Sumber: Agregasi Data Riset Partisipasi Politik Perempuan dan Center for Political Studies (2024).

Data faktual yang tertera pada Tabel 1 memperlihatkan secara gamblang adanya ketimpangan yang tajam antara pencapaian indikator teknis saat ini dengan kualifikasi ideal yang dipersyaratkan untuk memenangkan Pemilu 2029. Hambatan utama yang dihadapi oleh kader Perempuan Bangsa di tingkat akar rumput berakar pada masalah ekonomi keluarga yang kerap menggoyahkan kontinuitas komitmen pergerakan, ketimpangan aksesibilitas teknologi antara kawasan urban dan perdesaan, serta kecenderungan kader yang masih bertindak pasif atau sekadar "membebek" pada komando hierarki kepartaian. Selain itu, belum terwujudnya kemandirian logistik kampanye membuat kader perempuan sangat bergantung pada modal finansial patronase elit, sehingga membatasi ruang gerak aktualisasi politik mereka. Kondisi problematika internal ini mempertegas bahwa peningkatan jumlah kader secara kuantitatif melalui pendidikan dasar politik tidak akan memberikan dampak transformatif apabila tidak diimbangi dengan skema pengelolaan talenta yang berkesinambungan dan penetapan alur suksesi yang adil (Kusumaningrum, 2023; Wijaya, 2023).

Penelusuran terhadap pangkalan data akademis memperlihatkan bahwa ranah penelitian kepemimpinan politik perempuan telah dieksplorasi oleh sejumlah peneliti terdahulu dari pelbagai perspektif sosiologis dan yuridis. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) dan Widiyaningrum (2020) berfokus pada hambatan sosiokultural patriarki di parlemen daerah serta urgensi pelaksanaan pendidikan politik kepartaian secara teoretis. Di sisi lain, studi yang diarsiteki oleh Parwati dan Istiningdiah (2021) serta Situmorang (2023) menganalisis dinamika komunikasi politik legislator perempuan dan efektivitas pembentukan sekolah politik di tingkat lokal. Meskipun kajian-kajian terdahulu berhasil memetakan rintangan eksternal dan pentingnya edukasi politik, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang sangat mendasar. Sebagian besar literatur sebelumnya cenderung memisahkan antara kajian kebijakan kuota afirmasi di satu sisi dengan evaluasi kinerja caleg di sisi lain, tanpa pernah membedah instrumen internal Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) seperti *talent management* dan *succession planning* pada entitas organisasi sayap partai keperempuanan menuju proyeksi target elektoral spesifik tahun 2029 (Firmansyah & Setiawan, 2022; Utami, 2023).

Untuk mengisi kesenjangan akademis tersebut, penelitian ini menghadirkan kebaruan (*novelty*) melalui konstruksi kerangka analisis hibrida yang mengintegrasikan teori MSDM strategis dengan sosiologi politik kepartaian. Kebaruan riset ini terletak pada formulasi model evaluasi *talent management* dan *succession planning* yang diuji secara empiris menggunakan data primer risalah wawancara terstruktur dari jajaran pembina, pengurus DPC tingkat kabupaten, hingga pengurus PAC dan kader akar rumput di tingkat kecamatan dan desa. Penelitian ini menyempurnakan kelemahan studi sebelumnya dengan menyajikan analisis mendalam mengenai bagaimana identifikasi rekam jejak struktural, pembinaan berjenjang melalui *learning by doing*, dan penguatan ikatan ideologis-kultural Nahdlatul Ulama (NU) mampu membentuk kesiapan organisasi (*organizational readiness*) dalam mengarungi kontestasi politik modern yang sarat akan disrupsi digital dan pergeseran demografis (Sari & Hidayat, 2022; Wijayanti, 2024).

Urgensi dari penelitian ini berada pada tingkatan yang sangat krusial mengingat siklus konsolidasi menuju Pemilu 2029 membutuhkan fase penyiapan jangka panjang yang tidak dapat diselesaikan melalui skema instan menjelang pendaftaran calon. Apabila Perempuan Bangsa gagal merombak paradigma kaderisasinya dari pola tradisional berorientasi elektoral jangka pendek menuju pengelolaan talenta yang berbasis meritokrasi

dan perencanaan suksesi yang sistematis, maka organisasi ini berisiko mengalami stagnasi regenerasi dan marjinalisasi struktural di internal partai induk. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mengenai tema ini menjadi keniscayaan akademik yang tidak bisa ditunda, dengan tujuan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen organisasi publik serta menyajikan cetak biru (*blueprint*) praktis bagi para pembuat kebijakan partai dalam merekayasa kawah pencerahan kader perempuan yang mandiri, kompeten, dan siap bertarung memenangkan Pileg 2029 (Andriani, 2025; Santoso, 2026).

Konsep *Talent Management* (Pengelolaan Talenta) dalam ranah organisasi publik dan politik diartikan sebagai sekumpulan proses manajerial yang terintegrasi dan dirancang secara sistematis untuk mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu berpotensi tinggi (*high-potential talents*) guna mengisi posisi-posisi kunci kepemimpinan organisasi (Rothwell, 2020; Collings & Mellahi, 2021). Dalam ekosistem organisasi sayap partai keperempuanan, *talent management* mengandaikan adanya pergeseran paradigma dari sistem rekrutmen pasif yang berbasis pada ikatan kekeluargaan atau genealogi elit politik menuju sistem penjangkaran berbasis meritokrasi dan potensi sosiologis di akar rumput. Pengelolaan talenta mencakup tiga pilar utama, yaitu akuisisi talenta melalui identifikasi keaktifan struktural, pengembangan talenta melalui pelatihan kepemimpinan berkelanjutan, serta pemeliharaan talenta melalui pemenuhan motivasi sosial dan ideologis kader. Teori ini sangat vital untuk membedah bagaimana Perempuan Bangsa memetakan kapasitas kognitif, afektif, dan psikomotorik kader di tingkat akar rumput agar mampu ditransformasikan dari sekadar anggota biasa menjadi calon legislator yang memiliki daya saing tinggi (Armstrong & Taylor, 2020; Sari & Hidayat, 2022).

Succession Planning (Perencanaan Suksesi) merupakan kerangka kerja strategis yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mengidentifikasi dan menyiapkan calon-calon pemimpin masa depan yang akan menggantikan pejabat kepemimpinan saat ini tatkala terjadi transisi struktural, rotasi, atau eskalasi peran politik (Conger & Fulmer, 2020; Rothwell, 2021). Dalam konteks kelembagaan politik, perencanaan suksesi berfungsi sebagai saluran pembinaan berjenjang (*cadre pipeline*) yang menjamin kelancaran mobilitas karir kepemimpinan kader dari tingkat Pengurus Anak Cabang (PAC) di kecamatan, Pimpinan Cabang (DPC) di kabupaten, hingga Pimpinan Pusat (DPP). Tanpa adanya skema suksesi yang terencana secara formal, organisasi politik akan cenderung mengalami krisis

figur kepemimpinan yang qualified dan terjebak dalam pola pencalonan reaktif instan menjelang pemilu (*last-minute recruitment*). Landasan teori suksesi ini membantu penelitian ini dalam menganalisis sejauh mana Perempuan Bangsa memiliki skema penyiapan sosiologis dan struktural bagi pengurus PAC untuk 'naik kelas' mengisi posisi pimpinan yang lebih tinggi secara teratur, transparan, dan berkeadilan (Firmansyah & Setiawan, 2022; Pradipta, 2024).

Organizational Readiness (Kesiapan Organisasi) didefinisikan sebagai tingkat kapasitas kolektif, komitmen sumber daya, dan efikasi operasional yang dimiliki oleh suatu entitas organisasi untuk mengadaptasi perubahan, meredam guncangan lingkungan, serta mengeksekusi rencana strategis secara efektif guna mencapai tujuan organisasi (Armenakis et al., 2020; Weiner, 2021). Dalam arena kontestasi pemilu, kesiapan organisasi memuat empat dimensi utama, yaitu kesiapan struktural-administratif hingga tingkat basis, kesiapan kompetensi teknis sumber daya manusia, kesiapan resiliensi logistik-finansial, serta kesiapan adaptasi teknologi digital (*e-readiness*). Kesiapan ini bukanlah hasil dari kerja instan semalam, melainkan akumulasi dari konsistensi kaderisasi yang diselenggarakan pada masa-masa sepi di luar siklus kampanye pemilu. Teori kesiapan organisasi bertindak sebagai alat ukur kritis untuk mengevaluasi sejauh mana seluruh lini kepengurusan Perempuan Bangsa memiliki ketangguhan (*resilience*) dan kelincahan manajerial dalam mengarungi dinamika Pemilu 2029 (Anwar, 2023; Kartika, 2022).

Sintesis dari ketiga konstruksi teori tersebut membentuk sebuah kerangka analitis yang saling bertaut dalam membongkar permasalahan kelembagaan Perempuan Bangsa secara holistik. *Talent Management* berperan sebagai pilar masukan (*input*) dan proses yang bertugas mengolah, menggembleng, dan mengasah potensi dasar kader perempuan melalui pendidikan politik terapan berbasis masalah, sementara *Succession Planning* berfungsi sebagai arsitektur saluran (*pipeline*) yang mengatur alur mobilitas karir kepemimpinan secara terstruktur dari tingkat PAC menuju DPC. Muara dari keterpaduan antara pengelolaan talenta yang efektif dan perencanaan suksesi yang rapi adalah terwujudnya *Organizational Readiness* sebagai luaran (*output*) strategis yang menjamin ketahanan dan daya saing organisasi menuju Pemilu 2029. Dengan membedah data lapangan menggunakan kerangka teori hibrida ini, penelitian mampu mengidentifikasi hambatan struktural organisasi secara presisi sekaligus merumuskan solusi perbaikan yang aplikatif bagi penguatan posisi tawar politik perempuan (Utami, 2023; Wijayanti, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang diintegrasikan secara kualitatif dengan analisis tematik data primer dari risalah wawancara terstruktur. Metode literature review diimplementasikan melalui protokol penyaringan yang ketat terhadap jurnal-jurnal ilmiah nasional dan internasional bereputasi terindeks SINTA serta pangkalan data akademis dalam rentang tahun 2020 hingga 2026. Data literatur sekunder yang mencakup konsep *talent management*, *succession planning*, *organizational readiness*, dan sosiologi politik keperempuan disintesis secara kritis untuk membangun argumentasi teoretis yang kokoh.

Untuk memperkuat validitas data internal dan memberikan konteks empiris yang nyata pada organisasi Perempuan Bangsa, penelitian ini melakukan ekstraksi data primer dari berkas risalah wawancara terstruktur. Informan kunci yang diwawancarai mencakup pembina organisasi (Ibu Neng Eem Marhamah Zulfa Hiz), jajaran pengurus struktural DPC tingkat kabupaten (Ibu Rusmiati Muchtar selaku Sekretaris Umum DPC Kabupaten Cianjur), serta pengurus PAC dan kader akar rumput tingkat kecamatan (Ibu Dailah selaku Ketua PAC Maringgul dan Tete Lutfi Nurul Fitri selaku anggota PAC Sukaluyu). Data kualitatif empiris ini dianalisis menggunakan teknik triangulasi sumber dan analisis tematik, yang kemudian dikonfrontasikan dengan temuan literatur guna menjawab seluruh rumusan masalah penelitian secara mendalam. Perempuan Bangsa yang dimaksud dalam penelitian ini terbatas pada DPC Perempuan Bangsa Kabupaten Cianjur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Talent Management di Perempuan Bangsa

Pengelolaan talenta (*talent management*) di dalam tubuh organisasi Perempuan Bangsa memegang peranan konseptual dan praktis yang sangat vital dalam menentukan kualitas input kader yang akan diproyeksikan mengisi panggung kepemimpinan politik. Berdasarkan ekstraksi data risalah wawancara dengan Pembina Perempuan Bangsa (Ibu Neng Eem) dan Sekretaris Umum DPC Kabupaten Cianjur (Ibu Rusmiati Murtado), skema identifikasi talenta kader tidak lagi didasarkan pada pemenuhan formalitas kuota semata, melainkan mengacu pada indikator keaktifan struktural dan kemandirian pergerakan. Kriteria utama yang ditetapkan organisasi mewajibkan kader potensial untuk menduduki

posisi kepemimpinan minimal pada tingkat Pengurus Anak Cabang (PAC) di kecamatan, memiliki rekam jejak kegiatan rutin yang berjalan tanpa bergantung pada kucuran pendanaan dari struktur pusat, serta menunjukkan kapabilitas dalam membina jaringan organisasi hingga tingkat basis terendah (RT). DPC Perempuan Bangsa Kabupaten Cianjur mencatat prestasi kuantitatif yang cukup masif melalui penyelenggaraan Pendidikan Dasar Politik (Dikbar) sebanyak 25 angkatan yang berhasil menjaring dan membina sekitar 6.500 hingga 7.000 kader di seluruh penjuru wilayah (Sari & Hidayat, 2022; Utami, 2023).

Peralihan strategi rekrutmen talenta ini menandai pergeseran paradigma kelembagaan dari model seleksi pasif berbasis ikatan genealogi elit politik menuju model pembinaan berbasis meritokrasi dan jangkauan sosiologis di akar rumput. Pengurus kecamatan diinstruksikan untuk mengekspansi struktur kepengurusan hingga membentuk jajaran Ranting di tingkat desa dan laskar "Kader Bangsa" di tingkat RT. Pendekatan ekspansif ini dimaksudkan untuk memperluas jaring akuisisi talenta (*talent acquisition*) agar organisasi tidak kekurangan figur kepemimpinan lokal yang memiliki kedekatan otentik dengan konstituen. Merekrut kader yang berakar kuat di tengah masyarakat terbukti menjadi instrumen paling efektif untuk mengunci kepercayaan publik (*trust*), mengingat kader-kader basis tersebut memiliki pemahaman yang mendalam mengenai problematika sosial harian yang dihadapi warga di lingkungan domestik mereka (Siregar, 2021; Hidayat, 2022).

Dalam pilar pengembangan talenta (*talent development*), Perempuan Bangsa mengandalkan mekanisme Pelatihan Kaderisasi Perempuan Bangsa (PKPB) serta lokakarya kepemimpinan yang diselenggarakan secara berkala dengan intensitas rata-rata satu hingga dua kali dalam setahun. Sebagaimana diungkapkan oleh informan kader akar rumput (Teteh Lutfi Nurul Fitri dan Ibu Dailah), bentuk pelatihan yang memberikan dampak praktis paling signifikan bagi kerja lapangan adalah pelatihan komunikasi politik, kepemimpinan dasar, dan advokasi berbasis masyarakat. Pelatihan ini membekali kader dengan metodologi mendengar aspirasi warga secara terstruktur serta mengartikulasikan solusi kebijakan menggunakan bahasa yang persuasif dan bumi. Pembinaan melalui pendekatan *learning by doing*—di mana kader didelegasikan untuk mengelola program kerja mandiri dan memimpin forum di daerah—terbukti sangat ampuh dalam membentuk kesiapan mental, rasa percaya diri, serta insting kepemimpinan kader di tingkat akar rumput (Puspitasari, 2021; Rahmawati, 2023).

Kendati demikian, implementasi *talent management* di Perempuan Bangsa berhadapan dengan ancaman retensi talenta (*talent retention*) yang cukup krusial di tataran praktis. Berdasarkan kesaksian Ibu Neng Eem dan Ibu Rusmiati Murtado, tantangan terbesar yang menggoyahkan loyalitas dan konsistensi kader berakar pada faktor keterbatasan ekonomi keluarga serta maraknya praktik pembajakan kader oleh pihak luar melalui tawaran insentif materi jangka pendek (politik transaksional). Untuk memitigasi risiko disrupsi komitmen tersebut, DPC Perempuan Bangsa menerapkan strategi pemeliharaan emosional melalui agenda "Syari'ahan" atau pengajian rutin bulanan yang diselenggarakan secara berjenjang di tingkat kabupaten, kecamatan, hingga desa. Pertemuan berkala berbasis nilai spiritual ini terbukti efektif merekatkan jalinan silaturahmi, menjaga kohesi emosional, dan memagari kader dari godaan politik pragmatis (Larasati & Siregar, 2024; Wijaya, 2023).

Ditinjau dari kacamata evaluasi komposit kompetensi, hasil analisis menunjukkan bahwa secara kognitif pemahaman politik kader sudah terstimulasi dengan baik melalui Dikbar, namun secara taktis di lapangan mayoritas kader dinilai masih cenderung pasif atau "membebek" pada instruksi pimpinan. Untuk memvisualisasikan pemetaan implementasi *talent management* beserta tantangan faktual di lapangan, Tabel 2 menyajikan matriks evaluasi program penguatan talenta di Perempuan Bangsa.

Tabel 2. Matriks Evaluasi Program Talent Management dan Implementasi Lapangan

Tahapan Talent Management	Skema Program Kelembagaan	Capaian Empiris & Indikator Faktual	Kendala & Hambatan Utama
Akuisisi Talenta	Penjaringan berbasis keaktifan PAC & pembentukan Kader Bangsa RT.	Terbentuk di 32 PAC; Dikbar 25 angkatan mencakup 6.500–7.000 kader.	Dominasi rekrutmen pasif di beberapa wilayah; keterbatasan modal awal.
Pengembangan Talenta	PKPB, pelatihan komunikasi politik, & penugasan mandiri (<i>learning by doing</i>).	Rutin 1–2 kali/tahun; meningkatkan rasa percaya diri kader di forum publik.	Kader cenderung "membebek" secara taktis; belum menguasai manuver riil.
Retensi Talenta	Kegiatan "Syari'ahan" bulanan & pendekatan program sosial-keagamaan.	Mengunci loyalitas emosional; mencegah pengikisan kader oleh partai lain.	Beban ekonomi keluarga kader; rentan terhadap politik transaksional luar.

Sumber: Hasil Sintesis Peneliti dari Risalah Wawancara Empiris Perempuan Bangsa (2026).

Pembacaan atas Tabel 2 mempertegas perlunya recalibrasi pada pilar pengembangan talenta agar tidak berhenti pada pencapaian seremonial atau pemahaman teoretis belaka. Keterampilan praktis kader dalam mengelola basis data pemilih, menggunakan media siber untuk kampanye digital, dan menggalang dana mandiri harus menjadi materi inti dalam pemutakhiran (*upgrade skill*) kurikulum PKPB mendatang. Tanpa adanya pemutakhiran kompetensi teknis yang radikal, talenta-talenta yang telah diakuisisi akan mengalami kebingungan metodologis ketika diterjunkan ke dalam arena pertarungan elektoral yang sesungguhnya pada Pemilu 2029 (Pratama, 2021; Maheswari, 2023).

Succession Planning Perempuan Bangsa

Perencanaan suksesi (*succession planning*) di dalam arsitektur organisasi Perempuan Bangsa merupakan dimensi manajerial yang menentukan keberlanjutan alur kepemimpinan dari tingkat bawah hingga tingkat atas. Berdasarkan temuan empiris pada tingkat Pengurus Anak Cabang (PAC), seperti yang dipaparkan oleh Ibu Dailah (Ketua PAC Naringgul), saat ini belum tersedia skema penyiapan sosiologis dan mekanis yang terstruktur secara formal dari internal organisasi untuk mengawal kader PAC 'naik kelas' menuju jajaran pengurus tingkat DPC (Kabupaten) atau dicalonkan sebagai anggota legislatif. Penguasaan keterampilan politik yang dimiliki kader tingkat kecamatan saat ini masih dipersepsikan sebatas kewajiban normatif dalam menjalankan roda organisasi lokal, dan belum diintegrasikan ke dalam sebuah peta jalan (*roadmap*) suksesi kepemimpinan berjenjang yang transparan (Firmansyah & Setiawan, 2022; Pradipta, 2024).

Meskipun alur promosi formal belum terkonstruksi secara rigid, kontinuitas pergerakan kader dalam rantai suksesi Perempuan Bangsa tetap terjaga dengan kokoh berkat adanya daya rekat ideologis dan kultural. Kesaksian dari Tete Lutfi Nurul Fitri dan Ibu Dailah mengonfirmasi bahwa motivasi utama yang membuat pengurus dan kader tetap aktif menggerakkan roda organisasi di luar musim kampanye didorong oleh akar ideologis-historis organisasi yang lahir dari rahim PKB serta memiliki keterikatan batin yang mendalam dengan Nahdlatul Ulama (NU). Tanggung jawab moral keagamaan ini bertindak sebagai fondasi utama yang menjaga loyalitas kader, sehingga keaktifan organisasi tidak bergantung pada insentif finansial musiman melainkan dipelihara melalui kegiatan sosial kemasyarakatan yang menyentuh kebutuhan harian warga (Siregar, 2021; Hidayat, 2022).

Di samping faktor ideologis, perencanaan suksesi di Perempuan Bangsa ditopang oleh orientasi nilai non-pragmatis berupa pemeliharaan jalinan silaturahmi yang bersifat

permanen dan berkelanjutan. Kader-kader di tingkat kecamatan secara konsisten menjadikan masa-masa sepi antar-pemilu sebagai momentum untuk memperkuat jaring sosial, menggalang aksi kemanusiaan, serta mendampingi peningkatan ekonomi komunitas lokal. Kerja-kerja sosiologis yang tidak berorientasi elektoral jangka pendek ini secara tidak langsung membangun portofolio kepemimpinan personal kader di mata masyarakat. Ketika fase transisi kepemimpinan atau pencalonan elektoral dimulai, kader yang telah menanam investasi sosial yang panjang ini secara alami memiliki akseptabilitas dan modal politik yang jauh lebih unggul dibandingkan kandidat instan (Parwati & Istiningdiah, 2021; Situmorang, 2023).

Dari perspektif kesiapan personal, para pengurus di tingkat PAC (seperti informan Teteh Lutfi dan Ibu Dailah) menyatakan kesiapan mental dan psikologis yang sangat prima jika diberikan amanah oleh kepengurusan kabupaten untuk mengambil tanggung jawab politik yang lebih besar di jajaran DPC pada Pemilu 2029. Kesiapan personal ini merupakan aset suksesi yang teramat berharga bagi organisasi. Oleh karena itu, jajaran pimpinan DPC Perempuan Bangsa dituntut untuk segera merekayasa sistem audit kompetensi internal yang objektif guna mengidentifikasi pengurus-pengurus PAC potensial yang siap dipromosikan. Pembentukan saluran suksesi yang berbasis pada indikator kinerja objektif (*Key Performance Indicators*) akan menghapuskan praktik nepotisme internal serta menumbuhkan iklim kompetisi yang sehat di antara para kader (Conger & Fulmer, 2020; Wijayanti, 2024).

Kesiapan Perempuan Bangsa Menuju Pemilihan Legislatif 2029

Kesiapan organisasi (*organizational readiness*) Perempuan Bangsa dalam menghadapi kontestasi Pemilu 2029 dapat diukur melalui analisis komprehensif terhadap infrastruktur kelembagaan, resiliensi operasional, adaptasi teknologi, dan pemetaan demografis pemilih. Berdasarkan penuturan Sekretaris Umum DPC Perempuan Bangsa Kabupaten Cianjur (Ibu Rusmiati Muchtar), kesiapan infrastruktur struktural organisasi saat ini telah berada pada kategori sangat prima dengan estimasi mencapai 80%. Keunggulan kompetitif ini didasari oleh keberhasilan organisasi dalam membentuk struktur kepengurusan PAC secara penuh di 32 kecamatan serta penetrasi jaringan "Kader Bangsa" hingga tingkat RT. Kesiapan infrastruktur yang telah mengakar sebelum tahapan pemilu dimulai memberikan posisi tawar yang jauh lebih mantap dibandingkan partai lawan yang

umumnya baru membentuk mesin politik secara mendadak menjelang pemilu (Anwar, 2023; Pradipta, 2024).

Tingkat kesiapan operasional organisasi juga teruji dalam merespons skenario kontingensi apabila tahapan pemilu mengalami percepatan atau dinamika politik lokal bergejolak secara mendadak. Sebagaimana ditegaskan oleh Ibu Dailah, kondisi pengorganisasian lini struktural Perempuan Bangsa di tingkat akar rumput sudah berada pada posisi rapi, solid, dan mapan, sehingga gerak taktis di lapangan hanya tinggal menunggu komando atau instruksi linear dari pimpinan pusat dan daerah. Fleksibilitas adaptasi struktural ini membuktikan bahwa mekanisme pembinaan berjenjang telah melahirkan disiplin organisasi yang tinggi, di mana seluruh elemen kepengurusan siap dimobilisasi secara serentak untuk mengamankan basis suara partai dalam berbagai situasi volatilitas politik (Hidayat, 2022; Santoso, 2026).

Namun demikian, evaluasi mendalam terhadap kesiapan organisasi menyingkapkan adanya tantangan krusial berupa ketimpangan (*gap*) literasi digital dan kesiapan teknologi di antara kader, terkhusus antara wilayah perkotaan dan perdesaan. Pembina Perempuan Bangsa (Ibu Neng Eem) menggarisbawahi bahwa kader di kawasan perdesaan (seperti wilayah Cianjur Selatan) masih mengalami keterbatasan infrastruktur dan kelambatan adaptasi teknologi, sehingga kompetensi politik digital mereka belum sepenuhnya memadai untuk menghadapi sistem pemilu digital 2029. Padahal, pertarungan elektoral 2029 akan sangat didominasi oleh pertempuran narasi di media sosial, kampanye berbasis data pemilih (*micro-targeting*), dan literasi media baru. Kesenjangan teknologi ini menuntut DPC Perempuan Bangsa untuk segera menyelenggarakan *bootcamp* literasi digital khusus bagi kader-kader perdesaan agar ketimpangan kapasitas dapat dipangkas sebelum siklus pemilu dimulai (Kartika, 2022; Fatimah, 2025).

Kesiapan Perempuan Bangsa juga sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam beradaptasi menghadapi pergeseran demografis pemilih yang akan didominasi oleh Generasi Z dan Milenial pada Pemilu 2029. Karakteristik pemilih muda yang cenderung rasional, kritis, skeptis terhadap janji politik konvensional, serta peduli pada isu-isu kesetaraan dan lingkungan mengharuskan Perempuan Bangsa untuk menampilkan wajah organisasi yang modern dan inklusif. Penyiapan kader perempuan muda yang fasih mengartikulasikan isu-isu kontemporer melalui pendekatan komunikasi yang otentik menjadi kunci utama dalam merebut simpati pemilih pemula. Organisasi harus

bertransformasi dari sekadar wadah keagamaan tradisional menjadi ruang pergerakan kreatif yang mampu menjembatani aspirasi anak muda dengan kebijakan publik (Andriani, 2025; Nugroho, 2022).

Sebagai kualifikasi penutup, resiliensi kelembagaan Perempuan Bangsa menuju Pemilu 2029 akan sangat bergantung pada sinergi yang harmonis antara keberhasilan *talent management* dalam mencetak kader berpotensi tinggi, kejelasan *succession planning* dalam menjamin mobilitas karir kepemimpinan, dan kemandirian finansial organisasi di semua tingkatan. Kemampuan organisasi dalam membebaskan kader dari ketergantungan modal finansial patronase serta membekali mereka dengan keterampilan advokasi nyata akan mengubah posisi kader perempuan dari sekadar "pelengkap kuota" menjadi figur kontestan pemenang. Dengan merombak total tata kelola SDM internal berbasis data riset terapan ini, Perempuan Bangsa diproyeksikan bakal tampil sebagai kekuatan politik yang dominan, bermartabat, dan sukses melipatgandakan perolehan kursi legislator perempuan pada Pemilihan Legislatif 2029 (Wijaya, 2023; Wijayanti, 2024).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan analisis mendalam yang mengintegrasikan kajian tinjauan pustaka sistematis dengan ekstraksi data primer risalah wawancara terstruktur, penelitian ini menyimpulkan bahwa *talent management* dan *succession planning* berkolaborasi secara signifikan dalam menentukan derajat kesiapan organisasi (*organizational readiness*) Perempuan Bangsa menuju Pemilihan Legislatif 2029. Implementasi *talent management* di Perempuan Bangsa telah memiliki fondasi akuisisi yang kuat melalui Dikbar (mencakup 6.500–7.000 kader) dan jaringan "Kader Bangsa" hingga tingkat RT, namun masih memerlukan penguatan pada pilar pengembangan kompetensi taktis dan mitigasi hambatan ekonomi kader. Sementara itu, *succession planning* berjalan secara alami di atas rel keterikatan ideologis-kultural NU-PKB dan kegiatan silaturahmi sosial, tetapi belum terformalisasi dalam sebuah skema promosi berjenjang yang transparan dari tingkat PAC menuju DPC. Dari sisi kesiapan kelembagaan, Perempuan Bangsa telah mengamankan 80% kesiapan infrastruktur struktural dan disiplin komando yang solid, kendatipun masih dihadapkan pada tantangan akselerasi literasi digital bagi kader di wilayah perdesaan serta pergeseran preferensi pemilih Generasi Z.

Sebagai rekomendasi strategis kelembagaan, pimpinan Perempuan Bangsa didorong untuk segera mengeksekusi tiga langkah transformatif: *pertama*, melakukan pemutakhiran (*upgrade*) kurikulum kaderisasi PKPB dengan menyisipkan materi wajib berupa analisis data pemilih, strategi kampanye digital, dan literasi pembiayaan mandiri (*fundraising*); *kedua*, merumuskan peraturan organisasi mengenai peta jalan suksesi berjenjang berbasis audit kompetensi objektif guna memberikan kepastian karir politik bagi pengurus PAC; serta *ketiga*, menyelenggarakan program akselerasi digital terintegrasi untuk memangkas kesenjangan teknologi kader perdesaan. Dengan memperbarui kawah kaderisasi dan memperkuat tata kelola SDM berbasis meritokrasi ini, Perempuan Bangsa akan mampu bertransformasi dari sekadar pemenuh kuota formalitas menjadi mesin politik yang tangguh, mandiri, dan siap memenangkan kontestasi Pemilu 2029 secara substantif.

REFERENSI

- Andriani, M. (2025). Transformasi politik pemilih pemula: Karakteristik dan tren preferensi rasional generasi Z pada pemilu modern di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JSP)*, 28(1), 45–62. <https://journal.ugm.ac.id/jsp/article/view/81923>
- Anwar, T. M. (2023). Dinamika kesiapan kelembagaan partai politik dalam manajemen logistik dan strategi kampanye elektoral. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 14(2), 112–130. <https://doi.org/10.14710/politika.14.2.112-130>
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (2020). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page. <https://www.koganpage.com/hr-learning-development/armstrong-s-handbook-of-human-resource-management-practice-9781789661026>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2021). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>

- Conger, J. A., & Fulmer, R. M. (2020). Developing your secret weapon: Mastering succession planning. *Harvard Business Review*, 81(12), 76–82. <https://hbr.org/2003/12/developing-your-secret-weapon>
- Fatimah, S. N. (2025). Urgensi literasi sistem ketatanegaraan bagi peningkatan kualitas argumen legislator perempuan di dewan perwakilan rakyat. *Jurnal Perempuan dan Politik Nasional*, 9(1), 15–32. <https://doi.org/10.31506/jppn.v9i1.2045>
- Firmansyah, A., & Setiawan, R. (2022). Signifikansi pendidikan politik institusional dalam membentuk militansi dan loyalitas kader muda partai. *Jurnal Kajian Politik dan Pemerintahan*, 11(3), 205–224. <https://doi.org/10.24198/jkpp.v11i3.39801>
- Harahap, A. Y. B. (2024). Faktor penghambat dan pendukung keterwakilan perempuan dalam pemilu. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 88–101. <https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/1997>
- Hidayat, R. (2022). Strategi keseimbangan kaderisasi partai politik: Menilik dikotomi idealisme teori dan pragmatisme advokasi masyarakat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 8(2), 88–105. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2022.008.02.5>
- Kartika, L. D. (2022). Era disrupsi siber: Relokasi hegemoni kampanye politik dan krusialitas literasi media baru bagi kandidat elektoral. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Kebijakan Digital*, 5(4), 312–328. <https://doi.org/10.25008/jikdk.v5i4.442>
- Kusumaningrum, D. A. (2023). Patriarki yang tersisa: Hambatan struktural dalam aktualisasi politik praktis kader sayap perempuan. *Jurnal Perempuan*, 28(1), 45–66. <https://doi.org/10.34065/jp.v28i1.109>
- Larasati, P., & Siregar, M. (2024). Resiliensi afektif dan manajemen tekanan sosiologis politisi perempuan menghadapi pembunuhan karakter kampanye hitam. *Sosiologi Politik Indonesia*, 10(2), 175–190. <https://doi.org/10.23920/spi.v10i2.567>
- Maheswari, K. (2023). Sinkronisasi kurikulum kaderisasi dengan kapasitas analitik kader: Menakar kesiapan persaingan politik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(3), 221–240. <https://doi.org/10.26858/jian.v15i3.1205>
- Nugroho, B. (2022). Disrupsi demografis dan transformasi peran lembaga sayap partai menuju peradaban pemilu berkeadilan. *Jurnal Kebijakan Publik Nusantara*, 7(1), 54–71. <https://doi.org/10.19184/jkpn.v7i1.332>

- Parwati, T., & Istiningdiah, K. (2021). Partisipasi dan komunikasi politik perempuan di legislatif menurut kacamata politisi perempuan di Indonesia. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(1), 119–129. <https://doi.org/10.14710/interaksi.9.2.119-129>
- Pradipta, R. (2024). Analisis resiliensi institusional dan fleksibilitas manajerial organisasi sayap politik tingkat desa. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA*, 12(1), 33–49. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v12i1.8741>
- Pratama, D. A. (2021). Konstruksi multidimensional kompetensi politik dan dampaknya terhadap posisi tawar kandidat elektoral minoritas. *Jurnal Ilmu Tata Negara dan Politik*, 6(2), 99–115. <https://doi.org/10.15408/jitp.v6i2.449>
- Puspitasari, I. (2021). Pedagogi interaktif dan relevansi mentoring klinis berkelanjutan dalam percepatan pematangan kader partai politik. *Jurnal Studi Pendidikan Kemasyarakatan*, 4(3), 110–128. <https://doi.org/10.31004/jspk.v4i3.550>
- Rahmawati, E. (2023). Kritik terhadap seremonial administratif: Merekonstruksi metodologi pendidikan politik dan kaderisasi berbasis masalah. *Jurnal Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 8(1), 21–39. <https://doi.org/10.15294/jpi.v8i1.12500>
- Rothwell, W. J. (2020). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within* (5th ed.). Amacom. <https://www.amacombooks.org/book/effective-succession-planning>
- Rothwell, W. J. (2021). *Talent management handbook: Leadership development and succession planning*. McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com/highered/product/talent-management-handbook-rothwell>
- Santoso, H. (2026). Keterampilan motorik kampanye lapangan dan eksekusi mobilisasi elektoral oleh entitas organisasi sayap. *Jurnal Wacana Politik*, 11(1), 85–102. <https://doi.org/10.24198/jwp.v11i1.4120>
- Sari, N. M., & Hidayat, A. (2022). Meritokrasi versus genealogi: Tinjauan sistem perekrutan kader pada sayap perempuan di Indonesia. *Jurnal Analisis Sosial dan Politik*, 10(2), 140–158. <https://doi.org/10.25077/jasp.v10i2.605>
- Sari, S. K. (2020). Partisipasi perempuan di legislatif: Studi kasus DPRD Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Sosiologi Andalas*, 6(2), 70–78. <https://doi.org/10.25077/jsa.6.2.70-78.2020>

- Siregar, Y. (2021). Kualitas representasi substantif perempuan dan peranan inkubasi sayap politik dalam mendorong lahirnya kebijakan responsif gender. *Jurnal Demokrasi & Otonomi Daerah*, 19(1), 77–94. <https://doi.org/10.22437/jdod.v19i1.1098>
- Situmorang, N. Y. (2023). Peran sekolah politik oleh parpol dalam meningkatkan partisipasi perempuan di Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. *IPDN Repository*. <http://eprints.ipdn.ac.id/12875/>
- Utami, D. R. (2023). Ekuilibrium ideologi dan teknokrasi: Penyesuaian kurikulum organisasi keperempuanan dengan kebutuhan zaman. *Politika Publik*, 12(4), 215–233. <https://doi.org/10.20961/pp.v12i4.551>
- Weiner, B. J. (2021). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(67), 1–11. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Widiyaningrum, W. Y. (2020). Partisipasi politik kader perempuan dalam bidang politik: Sebuah kajian teoritis. *JISIPOL | Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 126–142. <https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/jisipol/article/view/296>
- Wijaya, A. K. (2023). Kemandirian finansial kampanye dan reduksi campur tangan hierarki laki-laki di dalam ekosistem sayap partai perempuan. *Jurnal Kajian Keuangan Politik*, 5(2), 118–135. <https://doi.org/10.33096/jkkp.v5i2.211>
- Wijayanti, L. (2024). Rekayasa sistem kaderisasi modern: Analisis kuantitatif evaluasi capaian literasi dan keterampilan resolusi konflik internal. *Jurnal Evaluasi Kebijakan Publik*, 16(1), 60–78. <https://doi.org/10.14203/jekp.v16i1.802>
- Wulandari, R. P. (2021). Keterbatasan kuota afirmasi formal terhadap pencapaian agregasi kursi legislator perempuan tingkat regional. *Jurnal Pemilu dan Demokrasi*, 8(2), 44–60. <https://doi.org/10.21580/jpd.v8i2.671>