



Evaluasi Pembinaan SDM melalui Pendidikan Anggota PD Persistri Kota Bandung

Hafifah Rahmi Puspitaningsih^{1*}, Achmad Muharam Basyari², Anie Rohaeni³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Persis Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 31, 2024

Revised October 25, 2024

Accepted October 31, 2024

Available online November 25, 2024

Kata Kunci :

dakwah, kepemimpinan, pendidikan anggota, Persistri

Keywords:

da'wah, leadership, member education, Persistri



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2024 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) perempuan dalam Persatuan Islam Istri (Persistri), khususnya melalui Program Pendidikan Anggota (PA) di Pimpinan Daerah (PD) Kota Bandung. Program ini bertujuan meningkatkan pemahaman ajaran Islam, keterampilan kepemimpinan, serta membentuk karakter muslimah berintegritas. Fokus penelitian adalah efektivitas Program PA dalam mencetak kader yang kompeten secara intelektual, spiritual, dan manajerial. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Subjek penelitian mencakup pengurus, instruktur, peserta, dan lulusan PA. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan teknik triangulasi, kemudian dianalisis secara tematik melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan peserta PA berasal dari anggota yang telah mengikuti halaqah dasar dengan kebutuhan kompetensi pada aspek aqidah, ibadah, akhlak, manajerial, dan dakwah. Program didukung kurikulum berjenjang, instruktur hasil Training of Trainers (TOT), metode variatif, sarana memadai, serta pendanaan infak transparan. Pelaksanaan berlangsung sembilan bulan dalam tiga tingkatan dengan evaluasi berkala dan syahadah kelulusan. Kesimpulannya, Program PA merupakan strategi pembinaan SDM perempuan muslimah yang efektif dan layak diperkuat serta direplikasi untuk melahirkan kader unggul, berintegritas, dan berorientasi dakwah.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of fostering and developing women's human resources (HR) in Persatuan Islam Istri (Persistri), particularly through the Member Education Program (PA) at the Regional Leadership (PD) level in Bandung City. The program aims to enhance members' understanding of Islamic teachings, leadership skills, and the formation of Muslim women's integrity. The focus of this research is the effectiveness of the PA Program in producing cadres who are intellectually, spiritually, and managerially competent. This research employed a qualitative approach with a case study design. The subjects included board members, instructors, participants, and graduates of the PA Program. Data were collected through interviews, observations, and documentation using triangulation techniques, and analyzed thematically through data reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that PA participants were members who had completed the basic halaqah with competency needs in the areas of creed, worship, morality, managerial skills, and da'wah. The program was supported by a tiered curriculum, competent instructors trained through Training of Trainers (TOT), diverse methods, adequate facilities, and transparent funding from members' contributions. The program was implemented over nine months in three levels with regular evaluations and graduation certification. It proved effective in enhancing Islamic knowledge, social-religious skills, discipline, and members' loyalty. In conclusion, the PA Program is an effective strategy for developing Muslim women's HR, and it deserves to be strengthened and replicated to produce excellent, integrity-driven cadres with a da'wah orientation.

1. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberlanjutan dan keberhasilan sebuah organisasi. SDM yang unggul tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memastikan adaptasi organisasi terhadap dinamika perubahan sosial, budaya, dan teknologi (Waelan et al., 2019). Dalam konteks organisasi keagamaan, pengembangan SDM menjadi semakin strategis karena

*Corresponding author

E-mail addresses: hafifahrahmi@gmail.com (Hafifah Rahmi Puspitaningsih)

berkaitan dengan upaya membentuk kader yang tidak hanya memiliki kapasitas intelektual, tetapi juga integritas moral dan spiritual. Persatuan Islam Istri (Persistri), sebagai salah satu organisasi perempuan Islam terbesar di Indonesia, memiliki komitmen kuat dalam membina dan mengembangkan anggotanya melalui program *Pendidikan Anggota* (PA), khususnya di tingkat Pimpinan Daerah (PD). Program ini dirancang untuk membekali para anggota dengan keterampilan kepemimpinan, manajemen organisasi, serta pemahaman keislaman yang mendalam sehingga dapat melahirkan kader perempuan yang tangguh, visioner, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Rahmaniah et al., 2020).

Namun demikian, pelaksanaan program PA di Persistri menghadapi sejumlah persoalan mendasar. Pertama, ketiadaan standar kompetensi lulusan yang jelas membuat arah pembinaan kurang terstruktur (Oktapia et al., 2021). Kedua, keterbatasan efektivitas teknis, seperti alokasi waktu yang tidak proporsional dan materi yang cenderung repetitif, menurunkan motivasi peserta. Ketiga, belum adanya standar kompetensi pengajar menyebabkan kualitas pembelajaran tidak merata. Keempat, evaluasi program sering dilakukan tanpa indikator yang terukur, sehingga sulit mengetahui capaian konkret dari proses pembinaan (Waelan et al., 2019). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas konsep pembinaan SDM berbasis kompetensi dengan realitas implementasi di lapangan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah memberikan kontribusi penting bagi kajian kaderisasi dalam organisasi Islam. Irfan et al. (2017) menyoroti pola kaderisasi Persis yang berkembang dari pendekatan kultural menuju sistem integral. Alawiyah (2017) menekankan peran PD Persistri Subang dalam membangun basis kader melalui program dakwah dan sosial. Isnaeniah (2019) menguraikan karakter organisasi Persistri yang puritan dan ideologis dalam membentuk loyalitas kader. Sementara itu, Rina (2020) menegaskan strategi dakwah Persistri yang edukatif, partisipatif, dan adaptif di Bandung. Penelitian lain oleh Khadijah (2018) serta Sari (2020) memperlihatkan kontribusi PA dalam membentuk karakter religius dan disiplin, serta tahapan kaderisasi formal. Lebih jauh, Fatimah (2021) menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan perempuan, sedangkan Fitriani (2019) menunjukkan adanya kendala teknis dan SDM dalam implementasi pengkaderan. Meskipun demikian, kajian terdahulu belum secara khusus menyoroti aspek evaluasi sistematis terhadap efektivitas PA Persistri dalam meningkatkan kompetensi lulusan, sehingga terdapat celah penelitian yang penting untuk diisi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pembinaan dan pengembangan SDM melalui program Pendidikan Anggota pada tingkat Pimpinan Daerah Persistri Kota Bandung. Secara khusus, penelitian ini ingin mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan program, menganalisis relevansi materi dan metode yang digunakan, serta menilai capaian kompetensi lulusan. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas PA Persistri, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen SDM berbasis organisasi keagamaan, khususnya dalam perspektif pendidikan perempuan Islam.

2. KAJIAN LITERATUR

Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, termasuk pada Persatuan Islam Istri (Persistri) yang memiliki misi dakwah, sosial, dan pendidikan. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Development/HRD) memberikan kerangka konseptual bahwa pembinaan, pelatihan, dan pengembangan karier berperan sentral dalam meningkatkan kapasitas individu sekaligus menyiapkan peran strategis mereka di masa depan (Dessler, 2017, 2020). Dalam praktiknya, HRD mencakup empat tahapan, yaitu analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, perancangan program sesuai strategi organisasi, implementasi pembelajaran secara aktif-interaktif, serta evaluasi hasil belajar baik pada tingkat

individu maupun organisasi. Dalam konteks Persistri, program Pendidikan Anggota (PA) berfungsi sebagai wahana kaderisasi yang berfokus pada integrasi kompetensi keislaman, kepemimpinan, dan manajerial. Dengan perspektif HRD, PA diharapkan berbasis kebutuhan nyata kader, memiliki kurikulum terstruktur, difasilitasi instruktur kompeten, dan menggunakan evaluasi berjenjang yang mampu mengukur capaian pada aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap.

Selain teori HRD, model evaluasi CIPP (Context–Input–Process–Product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam memberikan kerangka evaluasi program yang komprehensif. Model ini menekankan bahwa evaluasi bukan sekadar menilai hasil akhir, tetapi juga menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan berkelanjutan (Stufflebeam, 2003; Stufflebeam & Shinkfield, 2007). Evaluasi konteks (context) digunakan untuk memetakan kebutuhan kompetensi kader PD Persistri dan memastikan kesesuaiannya dengan visi organisasi. Evaluasi masukan (input) berfokus pada strategi, kurikulum, fasilitator, serta sumber daya yang digunakan. Evaluasi proses (process) menilai implementasi aktual program, termasuk metode pembelajaran, interaksi, partisipasi, dan hambatan teknis. Sementara itu, evaluasi produk (product) menilai keluaran dan dampak program, seperti peningkatan kompetensi lulusan, penerapan keterampilan di lapangan, serta kontribusinya terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, CIPP membantu melihat efektivitas program PA secara menyeluruh sekaligus memberi umpan balik untuk perbaikan di setiap tahap (Stufflebeam & Coryn, 2014).

Lebih jauh, teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) melengkapi dua kerangka sebelumnya dengan menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang berhubungan langsung dengan kinerja efektif. Kompetensi ini mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap atau karakteristik lainnya (attitude/other characteristics). Dalam konteks program PA, kompetensi lulusan dapat diukur melalui tiga dimensi utama. Pertama, aspek pengetahuan, meliputi pemahaman tentang ajaran Islam, manajemen organisasi, dan kebijakan internal Persistri. Kedua, aspek keterampilan, meliputi kemampuan kepemimpinan, komunikasi, fasilitasi pembelajaran, serta pengelolaan program. Ketiga, aspek sikap, yang mencakup etika profesional, kedisiplinan, tanggung jawab dakwah, dan komitmen ideologis. Dengan indikator ini, produk dari program PA dapat dievaluasi secara operasional dan terukur.

Integrasi ketiga pendekatan ini membentuk kerangka konseptual yang saling melengkapi. Teori HRD memberi arahan mengenai desain dan pelaksanaan program PA, model CIPP menyediakan mekanisme evaluasi menyeluruh mulai dari konteks hingga hasil, sedangkan teori kompetensi menawarkan indikator konkret bagi pencapaian lulusan. Dengan demikian, kesesuaian konteks dan input (CIPP) dengan analisis kebutuhan dan desain HRD akan memengaruhi kualitas proses pembelajaran. Selanjutnya, kualitas proses menentukan produk yang berupa peningkatan kompetensi lulusan menurut dimensi knowledge, skills, dan attitude. Produk yang baik pada akhirnya memvalidasi desain HRD serta memberikan umpan balik bagi penyempurnaan konteks dan input pada tahap berikutnya (Dessler, 2020; Spencer & Spencer, 1993; Stufflebeam & Shinkfield, 2007).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami makna di balik fenomena sosial secara mendalam, khususnya terkait pelaksanaan program *Pendidikan Anggota* (PA) Persistri dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi kader. Pendekatan kualitatif memberikan ruang untuk menelaah pengalaman subjektif peserta, dinamika interaksi dalam pelatihan, serta persepsi para pengelola program. Hal ini sesuai dengan karakteristik penelitian evaluasi

program yang tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, melainkan juga pada proses, konteks, dan dinamika yang menyertainya (Creswell, 2018).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian evaluatif dengan tujuan menilai efektivitas program PA di tingkat Pimpinan Daerah (PD) Persistri Kota Bandung. Penelitian evaluatif ini didasarkan pada kerangka *CIPP Model* (Context, Input, Process, Product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam. Model CIPP membantu peneliti untuk menganalisis kebutuhan organisasi dan peserta (context), kesiapan sumber daya dan strategi program (input), pelaksanaan pembelajaran di lapangan (process), serta hasil dan dampak yang dicapai (product) (Stufflebeam & Shinkfield, 2007). Dengan demikian, evaluasi yang dilakukan tidak hanya menghasilkan deskripsi, tetapi juga analisis yang bermakna untuk perbaikan berkelanjutan.

Lokasi penelitian ditetapkan di PD Persistri Kota Bandung karena lembaga ini aktif melaksanakan program PA secara berkala dan memiliki peran strategis dalam kaderisasi perempuan Persis. Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas data serta relevansi fenomena yang diteliti dengan fokus penelitian.

Data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam dengan berbagai pihak, meliputi pengurus PD Persistri bidang SDM, staf pengajar, serta peserta PA. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung dinamika pembelajaran, interaksi antar peserta, cara penyampaian materi, serta respon peserta terhadap metode yang digunakan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi inti namun tetap fleksibel mengikuti alur percakapan. Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, seperti pedoman PA, silabus pelatihan, laporan kegiatan, serta arsip evaluasi internal. Data tambahan berupa buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu digunakan untuk memperkaya analisis serta memperkuat triangulasi data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari observasi partisipatif, wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti menangkap nuansa sosial, emosional, dan budaya yang terjadi selama pelaksanaan PA (Bogdan & Biklen, 2007). Wawancara mendalam membantu menggali pengalaman subjektif peserta maupun penyelenggara (Creswell, 2018). Dokumentasi berupa arsip dan dokumen resmi organisasi memberikan validasi terhadap temuan lapangan. Sementara studi pustaka digunakan untuk membangun kerangka konseptual serta memperkuat interpretasi data.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis tematik sebagaimana dikembangkan Braun dan Clarke (2006). Proses analisis meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Data yang telah direduksi kemudian disusun dalam bentuk narasi untuk memudahkan identifikasi pola dan tema utama. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang disertai proses verifikasi melalui triangulasi sumber data serta *member checking* kepada partisipan, guna memastikan validitas interpretasi peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konteks dan Kebutuhan Kompetensi Lulusan dalam Program Pendidikan Anggota

Hasil penelitian pada tahap *context evaluation* menunjukkan bahwa tujuan utama Program Pendidikan Anggota (PA) PD Persistri Kota Bandung tidak hanya berfokus pada kegiatan pelatihan keagamaan yang bersifat formal, melainkan diarahkan pada pembentukan kader perempuan yang mampu menjalankan peran ganda sebagai individu beriman, anggota organisasi yang militan, serta agen perubahan sosial di tengah masyarakat. Visi besar organisasi ini menempatkan perempuan Persistri dalam kerangka multidimensi: *al-mar'ah ash-shâlihah* (perempuan salehah) yang senantiasa menjaga integritas moral dan spiritual, *al-ummu al-muhtarimah* (ibu yang terhormat) yang berperan dalam pendidikan anak dan ketahanan

keluarga, serta *al-jaddah as-sa'îdah* (nenek yang bahagia) yang menjadi teladan lintas generasi. Orientasi tersebut menunjukkan bahwa PA bukan sekadar proses transmisi pengetahuan, melainkan sebuah mekanisme strategis kaderisasi yang berfungsi menyiapkan kader perempuan dengan kecakapan spiritual, intelektual, emosional, dan sosial secara utuh.

Jika ditinjau dari perspektif Islam, orientasi PA mendapatkan landasan normatif dari hadis Rasulullah SAW: “*al-mu'min al-qawiy khayrun wa ahabbu ilallâhi minal-mu'min adh-dha 'if, wa fî kullin khayr*” (Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah; pada keduanya terdapat kebaikan) (HR. Muslim). Kekuatan yang dimaksud di sini mencakup kekuatan iman, akhlak, pengetahuan, dan kapasitas sosial, sehingga program PA relevan sebagai sarana penguatan perempuan muslimah agar mampu menghadapi tantangan global. Dalam kerangka manajemen modern, orientasi ini sejalan dengan konsep *strategic human resource development* (SHRD) sebagaimana dikemukakan Garavan (2007), yang menekankan pentingnya penyelarasan program pelatihan dengan visi jangka panjang organisasi. PA juga dapat dipandang sebagai wujud *succession planning*, yaitu strategi mempersiapkan kader masa depan yang siap memimpin organisasi secara berkesinambungan.

Penelitian terdahulu oleh Pepen Irfan dkk. mengenai pola kaderisasi Persis memperlihatkan bahwa pada awalnya kaderisasi lebih bersifat kultural dan spontan, namun kemudian berkembang menjadi lebih terstruktur dan sistematis. Temuan ini menegaskan relevansi PA Persistri sebagai kelanjutan evolutif dari pola kaderisasi organisasi induknya, di mana PA hadir sebagai instrumen integral untuk mengonsolidasikan basis kader perempuan yang lebih siap menghadapi tuntutan zaman. Dengan demikian, konteks PA menunjukkan adanya kesadaran kolektif organisasi Persistri terhadap urgensi pengembangan SDM perempuan secara komprehensif, sehingga lulusan program ini diharapkan tidak hanya beridentitas religius, tetapi juga memiliki kapasitas kepemimpinan, keberanian mengambil keputusan, serta kepekaan sosial.

Sumber Daya, Materi, Tenaga Pengajar, dan Metode dalam Program PA

Pada tahap input evaluation, penelitian mengungkap bahwa keberhasilan PA sangat dipengaruhi oleh kualitas kurikulum, tenaga pengajar, serta metode pembelajaran yang diterapkan. Kurikulum PA disusun secara bertingkat dalam tiga level: dasar, menengah, dan lanjut, yang menunjukkan kesadaran akan prinsip *tadarruj* (bertahap) dalam pendidikan Islam. QS. Thâhâ: 113 menegaskan bahwa Al-Qur'an diturunkan secara berangsur-angsur agar lebih mudah dipahami dan diamalkan. Dengan meniru prinsip tersebut, PA memastikan bahwa kompetensi peserta dibangun secara progresif—dimulai dari penguatan aqidah, pemahaman fiqh dakwah, hingga keterampilan manajerial dan kepemimpinan.

Tenaga pengajar atau instruktur PA dipilih secara selektif dengan mempertimbangkan kapasitas akademik, pengalaman lapangan, serta partisipasi dalam *Training of Trainers* (ToT). Hal ini menunjukkan perhatian serius organisasi terhadap kualitas fasilitator, sebab instruktur bukan sekadar penyampai materi, tetapi juga teladan moral dan spiritual bagi peserta. Rasulullah SAW menegaskan dalam hadisnya: “*Innallâha yuhibbu idzâ 'amila ahadukum 'amalan an yutqinah*” (Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang ketika bekerja, ia melakukannya dengan penuh kesempurnaan) (HR. Thabrani). Profesionalisme instruktur inilah yang menjadi penentu keberhasilan internalisasi nilai dalam PA.

Dari segi metode, PA menggunakan variasi strategi pembelajaran seperti ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi, hingga praktik langsung. Penerapan metode ini sejalan dengan teori *experiential learning* Kolb (1984), yang menekankan siklus pengalaman, refleksi, konseptualisasi, dan penerapan sebagai inti dari proses belajar. Temuan ini menunjukkan bahwa PA berupaya mengakomodasi gaya belajar yang berbeda di antara peserta. Namun demikian, penelitian ini juga menyoroti bahwa aspek psikomotorik, seperti praktik kepemimpinan lapangan, masih perlu diperkuat.

Keterbatasan sumber daya berupa dana dan fasilitas tidak menjadi penghalang, melainkan justru mendorong kreativitas organisasi dalam memanfaatkan potensi internal, seperti dukungan infak anggota. Perspektif teori *Resource-Based View* (Barney, 1991) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kelimpahan sumber daya, tetapi pada kemampuan mengelola dan mengintegrasikan potensi yang ada. Penelitian Wulan Alawiyah (2016) mengenai perkembangan Persistri Subang memperkuat temuan ini, di mana pertumbuhan organisasi tetap dapat dicapai melalui optimalisasi sumber daya terbatas, dengan dukungan semangat gotong royong anggota.

Proses Penyelenggaraan Program PA

Hasil penelitian pada tahap process evaluation menunjukkan bahwa PA dilaksanakan selama sembilan bulan dengan pembagian tiga bulan untuk setiap tingkatan. Durasi yang proporsional ini memungkinkan peserta melewati tahapan belajar yang komprehensif, mulai dari pengenalan dasar hingga keterampilan lanjutan. Dari perspektif teori *learning cycle* Dewey (1938), waktu belajar yang memadai sangat penting agar peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga memiliki kesempatan untuk merefleksikan pengalaman dan menerapkannya dalam kehidupan nyata.

Seleksi peserta dilakukan melalui rekomendasi Pimpinan Cabang (PC), yang memastikan bahwa calon peserta memang memiliki komitmen dan kesiapan untuk mengikuti program. Mekanisme ini sejalan dengan prinsip *competency-based progression* (Spencer & Spencer, 1993), di mana peserta hanya dapat melanjutkan ke tingkat berikutnya setelah menguasai kompetensi tertentu. Sistem ini tidak hanya menjaga kualitas output, tetapi juga menumbuhkan motivasi intrinsik karena setiap keberhasilan belajar diakui melalui sertifikat atau syahadah.

Struktur pengelolaan program PA melibatkan ketua, sekretaris, dan bendahara, yang memperlihatkan adanya pembagian peran yang jelas sesuai dengan prinsip *good governance*. Dalam perspektif Islam, hal ini memiliki dasar teologis sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisâ': 58 tentang pentingnya menyerahkan amanah kepada orang yang berhak. Dengan demikian, tata kelola PA tidak hanya mencerminkan profesionalisme modern, tetapi juga konsistensi dengan nilai-nilai kepemimpinan Islami: *shiddîq* (jujur), *amânah* (dapat dipercaya), *tablîgh* (komunikatif), dan *fathânah* (cerdas).

Namun demikian, penelitian ini juga menyoroti perlunya monitoring dan supervisi yang lebih terstruktur agar implementasi program tetap konsisten. Hal ini selaras dengan konsep continuous quality improvement (CQI) dalam manajemen modern serta prinsip murâja'ah dalam pendidikan Islam. Penelitian Diana Sari (2020) tentang pola pengkaderan Persistri di Semarang memberikan pembandingan yang relevan, di mana keberhasilan program PA-PKD-PKL sangat dipengaruhi oleh adanya evaluasi berkesinambungan. Temuan ini menegaskan bahwa monitoring yang baik menjadi elemen penting untuk memastikan program PA tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga substantif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Evaluasi Pembinaan SDM melalui Pendidikan Anggota (PA) Pimpinan Daerah Persistri Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa program PA telah dilaksanakan secara sistematis dan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi kader. Analisis menggunakan model CIPP (*Context-Input-Process-Product*) menunjukkan bahwa pada aspek *context*, tujuan program PA sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencetak kader perempuan yang beriman, berilmu, dan berdaya guna, sekaligus selaras dengan visi dakwah Persistri untuk melahirkan muslimah yang berperan aktif di masyarakat. Pada aspek *input*, kurikulum yang disusun berjenjang, tenaga pengajar yang berkompeten, serta metode pembelajaran yang variatif menjadi kekuatan utama, meskipun masih terdapat keterbatasan sarana prasarana dan

dukungan pendanaan. Pada aspek *process*, pelaksanaan program berjalan relatif efektif dengan sistem seleksi, mekanisme jenjang bertahap, serta tata kelola kepanitiaan yang jelas, meskipun masih perlu diperkuat monitoring dan evaluasi berkelanjutan agar kualitas penyelenggaraan tetap terjaga. Sedangkan pada aspek *product*, penelitian menemukan adanya peningkatan signifikan dalam kompetensi peserta, baik dalam dimensi pengetahuan keislaman, keterampilan manajerial, maupun sikap profesional dan komitmen dakwah, yang dapat diaplikasikan secara nyata dalam lingkungan keluarga, organisasi, maupun masyarakat.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa program PA Persistri merupakan instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia perempuan berbasis Islam yang mengintegrasikan aspek spiritualitas, intelektualitas, dan kepemimpinan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya penguatan dukungan fasilitas dan sarana pembelajaran, peningkatan kualitas fasilitator, serta penyusunan sistem evaluasi berkelanjutan untuk menjamin relevansi program dengan tantangan zaman. Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian pengembangan SDM dalam perspektif keislaman dengan menegaskan relevansi teori *Human Resource Development* (HRD), model evaluasi CIPP, serta teori kompetensi Spencer & Spencer dalam konteks organisasi perempuan Islam. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang lulusan PA terhadap pemberdayaan masyarakat serta kontribusinya dalam memperkuat posisi perempuan muslim di ruang publik dan dakwah.

6. REFERENSI

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Dina, O., Nasution, A. F., Hasibuan, I. T., & Khotima, N. (2024). Tantangan dan strategi merancang program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. *Cemara Education and Science*, 2(2), 45–54.
- Djone, G. N., Setiawan, A., & Prasetyo, D. (2023). Implementasi metode pembelajaran experiential learning untuk meningkatkan akademik santri SMA pondok pesantren. *At-Ta'dib*, 18(2), 117–128.
- Lubis, N. W. (2022). Resource based view (RBV) in improving company strategic capacity. *Research Horizon*, 2(6), 587–594.
- Maharani, N. A., Auliyah, R., & Hazin, M. (2024). Evaluasi program sekolah penggerak menggunakan model Kirkpatrick di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(3), 443–452. <https://doi.org/10.xxxx/jppi.2024.1.3.443>
- Nadler, L., & Nadler, J. A. (1999). *Mastering human resource development: A strategic approach*. Jossey-Bass.
- Padly, M. R., Davani, D., & Panjaitan, M. A. D. (2022). Pelatihan peningkatan kompetensi guru. *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 19–27.
- Rahmaniah, A., Susanti, E., Hendrarti, D. W. B., & Sari, U. A. (2024). Identification of gender doctrine: Muhammadiyah women's movement and the dynamic role of agencies in its implementation at the local level. *Jurnal Sosiologi Dialektika*, 19(1), 102–115.
- Setyosari, P. (2014). Menciptakan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. *Jurnal Inovasi dan Teknologi Pembelajaran*, 1(1), 17–24.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theories, models, and applications*.

Jossey-Bass.

Swanson, R. A., & Holton, E. F., III. (2001). Strategic human performance improvement. Perseus Publishing.

Waelan, W., Santra, I. K., Wijayati, L. M., Kasiani, K., & Asrumi, A. (2023). Human resource development strategy in empowering the employees. *Journal of Commerce, Management, and Tourism Studies*, 2(1), 35–46.