

Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan



Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan



Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan

ISBN: 978-602-9230-06-2

@Women Research Institute, 2015

Penyusun

Ayu Anastasia
Edriana Noerdin
Sekar Pireno KS
Sita Aripurnami

Disain Sampul & Isi, Ilustrasi

Sekar Pireno KS

Foto

Dokumentasi WRI

Cetakan I, Agustus 2015

Penerbit

Women Research Institute
Jalan Kalibata Utara II, No. 78
Jakarta - 12740, INDONESIA
Tel: (62-21) 791.87149, 798.7345 Fax: (62-21) 798.7345
Email: office@wri.or.id Web: www.wri.or.id
Fb: Women Research Institute - WRI T: @WRI_Indonesia

Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan ini diterbitkan atas dukungan Hivos.

Daftar Isi

Ucapan Terima Kasih	v
Pendahuluan	vii
Cara Menggunakan Panduan Pelatihan	ix
Panduan Fasilitator Pelatihan Kepemimpinan Perempuan	1
Pengantar	3
Peran Fasilitator	5
Prinsip Kerja Fasilitator	6
Tugas Fasilitator	14
Pendidikan yang Partisipatif	22
Merancang Materi Kurikulum Pelatihan	24
Langkah Pelatihan	28
Pembukaan dan Perkenalan	31
MODUL 1: Pemahaman Perspektif Gender	37
MODUL 2: Kepemimpinan Perempuan	51
MODUL 3: Advokasi	59
Lampiran Permainan	83
Materi Peserta Pelatihan Kepemimpinan Perempuan	99
MATERI 1: Pemahaman Perspektif Gender	101
MATERI 2: Kepemimpinan Perempuan	143
MATERI 3: Advokasi	163
Lampiran	185
Daftar Pustaka	207

Ucapan Terima Kasih

Buku “Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan” merupakan publikasi Women Research Institute (WRI) yang mewujud berkat kerjasama dari berbagai pihak. Panduan ini ditulis berdasarkan serangkaian pelatihan yang diadakan di lima wilayah terpilih, yaitu Padang, Deli Serdang, Mataram, Pekanbaru, dan Jakarta. Dan, merupakan tindak lanjut dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh WRI dengan dukungan dari Hivos pada tahun 2012 dengan tajuk “Feminist Leaderships Paska Negara Otoritarian Indonesia dalam Mempengaruhi Gerakan Sosial dan Korelasinya dengan Peningkatan Kesejahteraan Perempuan: Studi Kasus dari Lima Wilayah”.

Sepanjang 2014 hingga dua pertiga waktu dari tahun 2015, WRI menyelenggarakan berbagai pelatihan di lima wilayah sampai terwujudnya panduan ini, untuk itu ucapan terima kasih yang terbesar diberikan kepada para perempuan, wakil organisasi-organisasi perempuan di wilayah, yang aktif bekerja memperkuat perempuan untuk mengatasi kendala budaya, sosial dan politik. Berkat kesediaan mereka berbagi pengalaman atas kerja yang mereka lakukan, buku panduan ini menjadi mungkin hadir di tengah kita. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Hivos, yang selalu memberi komitmen mendorong dan memajukan perempuan agar mampu berorganisasi serta memimpin kelompok mengupayakan kesejahteraan perempuan, termasuk dukungannya atas terselenggaranya pelatihan dan terbitnya buku panduan ini.

Buku Panduan ini dibuat agar dapat mendukung terciptanya pemimpin-pemimpin perempuan di pelbagai wilayah di Indonesia. Selamat memanfaatkan buku panduan ini.

Jakarta, Agustus 2015
Women Research Institute

Pendahuluan

Women Research Institute (WRI) dengan dukungan HIVOS selama tahun 2014-2015 telah menyelenggarakan program pelatihan peningkatan kapasitas kepemimpinan perempuan yang merupakan kelanjutan dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2012. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh gambaran bahwa masih banyak tantangan yang dihadapi oleh organisasi perempuan dalam melaksanakan kegiatan dan program mereka.

Dalam rangka memperluas manfaat dari pelatihan peningkatan kapasitas kepemimpinan perempuan, WRI memproduksi panduan pelatihan yang telah dibangun dan digunakan selama pelatihan. Panduan pelatihan dibuat berdasarkan identifikasi penilaian kebutuhan, data penelitian, pengumpulan data sekunder, masukan dari peserta pelatihan di lima wilayah penelitian dan masukan dari panel ahli. Panduan berisi tiga materi, yaitu materi perspektif gender, materi kepemimpinan, dan materi advokasi. Tiga materi tersebut menjadi pilihan karena dinilai mampu meningkatkan kemampuan seseorang untuk berjuang mengadvokasi isu perempuan.

Panduan yang dikembangkan oleh WRI juga berisikan tentang kisah-kisah mengenai kepemimpinan perempuan yang inspiratif dan juga cerita mengenai ketidakadilan gender yang sering terjadi di masyarakat. Hal ini bertujuan selain menunjang proses pembelajaran selama pelatihan, juga dimaksudkan agar mampu membangun kesadaran dan munculnya pemikiran kritis peserta melalui latihan yang terdapat di setiap kisah dan cerita tersebut. Panduan pelatihan juga dilengkapi dengan kerangka analisis gender yang bertujuan agar para peserta mampu memetakan dan menganalisis isu perempuan dalam kerja mereka. Dengan demikian, semoga panduan ini bermanfaat dan dapat diterapkan oleh berbagai kalangan yang ingin mengadakan pelatihan serupa.

Cara Menggunakan Panduan Pelatihan

Panduan pelatihan ini dibuat berdasarkan pengalaman pelatihan peningkatan kapasitas kepemimpinan perempuan yang diadakan oleh Women Research Institute (WRI) di lima wilayah, yaitu Padang, Deli Serdang, Mataram, Pekanbaru, dan Jakarta. Panduan yang telah diujicobakan di lima wilayah pelatihan tersebut dapat dipergunakan secara keseluruhan atau hanya pada beberapa bagian disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan. Secara umum tujuan panduan pelatihan adalah meningkatkan kapasitas baik kelompok perempuan, khususnya anggota organisasi perempuan; maupun perencana dan pelaksana program di lapangan dalam hal pengarusutamaan gender dan memperjuangkan isu dan kebutuhan perempuan.

Panduan ini menjelaskan proses pelatihan yang diawali dengan pembukaan dan dilanjutkan dengan sesi perkenalan, penjelasan alur, kontrak belajar, pembagian kelompok review harian, bagian ini menjadi penting karena ini adalah awal dari interaksi peserta dan fasilitator. Setelahnya, acara dilanjutkan dengan pengisian pre-test berupa pertanyaan-pertanyaan kepada peserta seputar pengetahuan mereka terkait materi yang akan disampaikan dalam pelatihan. Kegiatan pre-test bertujuan mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang akan disajikan.

Panduan ini pada dasarnya terdiri dari tiga (3) modul, yaitu pemahaman perspektif gender, kepemimpinan, dan advokasi. Ketiga modul tersebut menjadi pilihan karena dinilai mampu meningkatkan kemampuan seseorang untuk berjuang mengadvokasi isu perempuan. Modul pemahaman perspektif gender terdiri dari berbagai materi, yang jika dikelompokkan terdiri dari materi dasar dan kerangka analisis gender. Jika peserta pelatihan banyak yang pernah mendapatkan materi gender sebelumnya (dapat dilihat dari hasil pre-test), maka fasilitator dapat lebih fokus pada materi kerangka analisis gender dengan mengaitkannya pada isu/permasalahan yang ada. Pada modul kedua, yaitu kepemimpinan perempuan, penggunaan contoh kasus

atau kisah inspiratif menjadi penting. Dari pengalaman beberapa pelatihan, peserta lebih paham jika menggunakan contoh kasus, selain bermaksud menciptakan semangat baru bagi peserta pelatihan untuk terus memperjuangkan isu-isu perempuan. Materi pertama dan kedua harus dipakai secara berurutan sebagai landasan bagi modul ketiga yang berisikan materi advokasi.

Pada bagian penutup terdiri sesi Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang merupakan rencana atau hal apa saja yang akan dilakukan peserta setelah mengikuti pelatihan baik yang akan dilakukan secara individu dan hal yang akan dilakukan di lembaganya. Kemudian dilanjutkan dengan sesi post-test, dan evaluasi pelatihan. Dari hasil post-test dapat dinilai apakah pelatihan telah berhasil meningkatkan kapasitas peserta dan dari lembar evaluasi dapat dilihat penilaian dan masukan peserta terhadap pelatihan yang telah diselenggarakan.

Berdasarkan pengalaman dan uji coba yang dilakukan oleh WRI. Langkah terbaik dalam penggunaan panduan ini adalah langkah yang partisipatif, mengingat langkah ini merupakan hal yang paling cocok untuk langkah belajar orang dewasa dan paling cocok untuk meningkatkan kepercayaan diri peserta dan membahas program kegiatan. Pelatihan dengan langkah yang partisipatif bercirikan adanya penghormatan kepada partisipannya, karena setiap partisipan dipercaya telah memiliki pengetahuan tertentu dan melalui interaksi aktif baik antara partisipan maupun fasilitator dapat diperoleh proses pembelajaran yang berharga. Teknik yang digunakan adalah teknik “terbuka” dan “tertutup”. Teknik “terbuka” dipilih karena dapat menstimulir kesadaran. Misalnya saja dengan sumbang gagasan atau *brainstorming*. Sedangkan, teknik “tertutup” sangat berguna untuk melihat atau mempelajari fakta atau untuk berlatih agar terampil menggunakan suatu alat. Misalnya, dengan mengikuti langkah-langkah sebuah alat analisis yang sudah dirancang sedemikian rupa yang langkahnya harus diikuti langkah demi langkah. Seperti, mengidentifikasi persoalan gender pada suatu isu dengan menggunakan alat analisis Harvard. Untuk panduan advokasi, WRI juga merekomendasikan teknik *role play* atau simulasi praktik advokasi. Dengan *role play*, peserta dapat gambaran lebih nyata mengenai perjuangan advokasi.

Panduan Fasilitator

Pelatihan Kepemimpinan Perempuan



Pengantar Pelatihan

Sebagai upaya untuk memperkuat kapasitas pemimpin perempuan, dibutuhkan sebuah kegiatan Pelatihan. Sebuah Pelatihan untuk memperkuat pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan perubahan perilaku (kesadaran) dalam melakukan penguatan kepemimpinan perempuan serta advokasi mengenai isu atau permasalahan perempuan. Masih banyak tantangan yang dihadapi oleh organisasi perempuan dalam melaksanakan kegiatan dan program mereka. Oleh karenanya, pelatihan peningkatan kapasitas kepemimpinan perempuan baik bagi para pemimpin maupun para kader organisasi perempuan sangat dibutuhkan. Berangkat dari hal tersebut, tahun 2014, Women Research Institute (WRI) dengan dukungan Hivos mengadakan Program Pelatihan Kepemimpinan Perempuan di lima wilayah, yaitu Padang, Deli Serdang, Mataram, Pekanbaru, dan Jakarta. Pelatihan ini secara umum bertujuan memperkuat kemampuan analisis gender dan kepemimpinan peserta untuk mampu mengadvokasikan isu-isu perempuan.

Pelatihan untuk peningkatan kapasitas bagi organisasi perempuan dan aktivis perempuan bukanlah sesuatu yang baru. Adapun yang membedakan pelatihan WRI dengan pelatihan serupa adalah pelatihan WRI dirancang berdasarkan kebutuhan lokal peserta dengan kriteria beragam di setiap wilayah pelatihan. Pelatihan menggunakan pendekatan partisipatif dan cara belajar orang dewasa. Pelatihan yang partisipatif dicirikan dengan adanya penghargaan bagi peserta yang aktif belajar sendiri dan aktif pula belajar dari orang lain. Saling mendengar dan saling menghargai pendapat orang adalah kunci Pelatihan partisipatif. Sementara cara pendidikan atau belajar orang dewasa adalah percaya bahwa setiap orang dewasa memiliki beragam pengalaman dan pengetahuan, selain juga memiliki cara sendiri dalam memahami sesuatu. Oleh karena itu, Pelatihan ini diharapkan dapat mendorong partisipasi semua pihak yang berada dalam proses belajar tersebut. Dengan demikian Pelatihan ini merupakan proses belajar yang terbuka dan nyaman bagi semua untuk mengemukakan pendapatnya.

WRI berharap adanya kesinambungan dalam upaya peningkatan kapasitas agar keberhasilan dalam memperkuat posisi perempuan di masyarakat lebih terjamin. Oleh sebab itu, pelatihan ini juga berupaya mempersiapkan peserta sebagai fasilitator dalam penyelenggaraan pelatihan di daerah/komunitasnya agar tercipta transfer pengetahuan yang berkesinambungan.

Pengetahuan yang diperoleh dari Pelatihan akan memperkuat kapasitas para pemimpin perempuan sebagai fasilitator dalam memperjuangkan perbaikan kondisi dan posisi perempuan di wilayahnya masing-masing. Pelatihan ini merupakan wadah untuk menyamakan persepsi para peserta akan Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan yang telah melalui proses ujicoba ke beberapa wilayah penelitian WRI. Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan telah melewati beberapa kali proses perbaikan untuk penyempurnaan. Diharapkan Panduan Pelatihan ini dapat menjadi acuan bagi siapa saja yang ingin menggunakannya.

Tujuan

Tujuan Umum

- Mempersiapkan Pemimpin Perempuan sebagai Fasilitator dalam penyelenggaraan pelatihan di daerahnya.

Tujuan Khusus

- Memberikan pembekalan lebih mendalam kepada fasilitator tentang cara memberikan fasilitasi dalam pelatihan dengan pendekatan partisipatif.
- Memberikan pemahaman tentang tugas dan kemampuan teknis yang diperlukan oleh seorang fasilitator dalam melaksanakan tugasnya sebagai advokator isu perempuan.

Peran Fasilitator

Begitu pelatihan dimulai, maka Anda bertanggung jawab sebagai fasilitator dan memastikan bahwa peserta akan dapat menjalankan tugas yang diberikan dan mampu bekerja bersama sebagai kelompok.

Tugas

Fasilitator juga bertugas menetapkan tujuan program secara jelas, memberikan pengantar serta instruksi yang jelas kepada peserta, memberikan materi atau penjelasan substansi, selalu tepat waktu baik ketika memulai maupun mengakhiri sesi, merangkum dan menyimpulkan.

Menjaga Pelatihan

Fasilitator juga mengobservasi dan mendengarkan, memperhatikan cara masing-masing peserta bereaksi dalam kelompok serta dinamika kelompoknya; memungkinkan setiap orang dalam kelompok untuk merasa diterima sebagai bagian dari kelompok dan mampu berpartisipasi secara setara; memungkinkan setiap peserta untuk mendengar dan belajar satu sama lain; tarik persamaan pendapat yang muncul dari peserta dan tunjukkan opini yang berbeda.

Mendorong Partisipasi Peserta yang Setara

Peserta akan belajar lebih baik dan merasa lebih baik bila mereka berada dalam kelompok dengan partisipasi yang setara. Bagi peserta yang sulit sekali bicara dalam kelompok besar, maka fasilitator dapat:

- Membangun rasa percaya diri dan percaya pada kelompok dengan bekerja dalam kelompok kecil, dan jelaskan dalam pengantar.
- Jelaskan dalam pengantar secara eksplisit prinsip-prinsip pelatihan yang partisipatif dan bantu kelompok untuk mengembangkan peraturan bagi kelompok. Misalnya, dalam kelompok ini setiap orang diminta untuk bicara secara bergilir dan pelatihan ini ingin mendorong partisipasi yang lebih setara.
- Buat setiap orang merasa dihargai dan pengalaman mereka dianggap relevan.

Prinsip Kerja Fasilitator

Sebuah kegiatan pelatihan lazimnya akan dilaksanakan oleh satu tim fasilitator yang terdiri dari fasilitator utama dan co-fasilitator. Penting untuk diingat bahwa tim fasilitator seyogyanya dipilih dengan benar agar mampu bekerja sama dengan baik dan nyaman dengan alat-alat bantu dan proses pelatihan serta terbuka pada kritik yang membangun. Berikut ini akan dipaparkan beberapa ide kunci dan teknik dalam memfasilitasi sebuah proses pelatihan.

Pemilihan Tim Fasilitator

Hal yang perlu diperhatikan ketika membentuk tim fasilitator adalah adanya keseimbangan antara keterampilan berbicara dan pengalaman serta pengetahuan. Meskipun beberapa ciri fasilitator yang baik adalah faktor bawaan, seperti memiliki kepribadian yang hangat dan terbuka, ada ciri-ciri fasilitator yang lain yang dapat dipelajari dan diperkuat melalui latihan dan pengalaman, seperti kemampuan untuk merasakan perasaan peserta serta kemampuan untuk merespon kebutuhan peserta. Oleh karena itu, perlu diingat bahwa setiap individu akan memperkaya proses Pelatihan dengan keunikan pengalamannya. Dengan demikian, penting untuk mengenali keragaman pengalaman ini, karena akan memperkuat tim fasilitator dalam menginterpretasi dan mengidentifikasi isu-isu yang akan muncul.

Pilihan Pelatihan

Pilihan Pelatihan yang diambil adalah Pelatihan yang partisipatif. Peran tim fasilitator adalah saling membantu terjadinya pengembangan keterampilan dan kemampuan untuk mengaplikasikan metode yang partisipatif. Fasilitator harus mendorong terjadinya proses refleksi dan kreatif dengan memaksimalkan partisipasi dalam sebuah Pelatihan dan meminimalkan komunikasi satu arah, seperti memberikan kuliah. Dalam proses Pelatihan yang partisipatif, tidak boleh ada pihak yang mendominasi proses belajar. Tim fasilitator dapat melakukan rotasi tugas dari peserta Pelatihan agar dapat mengurangi kecenderungan seseorang untuk bertindak dominan.

Salah satu teknik yang efektif untuk mengurangi dominasi adalah dengan menggunakan teknik sumbang gagasan (*brainstorming*) dengan mendorong semua pihak untuk berbicara mengajukan pendapatnya.

Penguatan Kemampuan Fasilitasi

Melakukan persiapan untuk penguatan kemampuan fasilitasi bukanlah semata merancang kegiatan berlatih antara para fasilitator menggunakan alat tertentu. Tetapi juga merupakan kesempatan penting bagi fasilitator untuk lebih memahami peran-peran seorang fasilitator dan mengembangkan kemampuan mereka mendukung sebuah proses belajar yang efektif. Seorang fasilitator pada proses pendidikan yang partisipatif perlu melakukan metode pengajaran yang lebih mendukung, membimbing dan memampukan peserta Pelatihan.

Hal ini misalnya dengan lebih menunjukkan kemampuan seperti:

- Mendengar ketimbang berbicara
- Mendorong terjadinya penemuan ketimbang sekedar memaparkan informasi
- Luwes dan responsif ketimbang mengontrol

Peran fasilitator adalah membantu individu atau kelompok untuk mengidentifikasi kebutuhan mereka, membantu melakukan prioritas dan potensi perubahan melalui tindakan kolektif.

Hal ini bisa dicapai melalui:

- Pengumpulan informasi agar dapat didiskusikan bersama
- Upaya membantu peserta untuk melakukan analisis dan interpretasi atas informasi yang diperoleh
- Pertanyaan-pertanyaan untuk klarifikasi

Hal yang perlu diingat, bahwa secermat apapun persiapan dilakukan, seorang fasilitator mungkin saja masih merasa kurang nyaman atau bahkan kurang yakin dengan dirinya sendiri ketika berhadapan dengan peserta. Namun, persiapan yang cermat dapat menjadi landasan kuat untuk memproses sebuah Pelatihan. Adalah penting untuk menekankan bahwa upaya mengembangkan dan memperbaiki keterampilan fasilitasi adalah sebuah proses yang berkesinambungan. Seorang fasilitator dapat belajar memfasilitasi melalui latihan dan belajar dari keberhasilan dan juga kesalahan.

Masukan yang Membangun dan Kritik bagi Diri Sendiri

Mengembangkan keterampilan fasilitasi adalah sebuah proses yang membutuhkan kemampuan untuk dapat melakukan kritik terhadap diri sendiri dan mau menerima masukan dari pihak lain. Proses fasilitasi adalah sebuah proses yang bertumpu pada proses belajar, dimana fasilitator membantu peserta untuk belajar sementara dirinya bertumbuh. Seorang fasilitator yang benar-benar baik bukanlah seseorang yang "tahu" bagaimana cara memfasilitasi, tetapi seseorang yang memiliki keberanian untuk secara berkesinambungan mencoba ide-ide baru dan terbuka pada masukan yang positif maupun yang kritis.

Begitu sebuah Pelatihan dilaksanakan, sesi evaluasi harian perlu dilakukan untuk membantu fasilitator merefleksikan proses Pelatihan yang difasilitasi-nya. Sesi evaluasi harian ini adalah saat yang tepat untuk menilai apakah informasi yang selama ini diberikan sudah dipahami. Sesi evaluasi harian ini juga merupakan saat untuk melakukan penyesuaian pada rancangan jadwal Pelatihan dan mengambil keputusan untuk langkah berikutnya.

Tim fasilitator juga dapat melakukan evaluasi atas proses Pelatihan yang telah difasilitasi-nya. Dalam evaluasi, tim fasilitator dapat mendiskusikan bagaimana pendapat mereka sebelum, pada saat fasilitasi dan sesudah melakukan sebuah latihan. Diskusikan apakah ada kesulitan dan bagaimana sebagai tim fasilitator mengatasinya, selain juga mendiskusikan hal apa yang membuat Pelatihan ini berhasil. Kemudian, refleksikan proses Pelatihan secara umum.

Tahapan Proses Evaluasi

- Kritik Diri (Kekuatan): Secara bergilir, masing-masing individu melakukan refleksi mengenai proses hari itu dan berbagi beberapa aspek positif dari proses fasilitasi. Dorong mereka untuk mengidentifikasi hal apa yang mereka rasakan sebagai sudah membaik.
- Kritik Diri (Kelemahan): Secara bergilir, masing-masing individu membuat daftar mengenai hal apa saja yang semestinya dapat diperbaiki dari proses fasilitasi yang telah mereka lakukan. Fasilitator harus memberikan contoh yang spesifik ketika mereka merasakan keterampilan fasilitasi mereka sebetulnya dapat lebih baik.
- Masukan: Setelah semua memberikan kritik diri dari proses fasilitasi yang telah dilakukannya, maka sekarang adalah giliran pihak di luar diri kita yang memberikan

masukan atas proses fasilitasi yang telah dilakukan. Jika fasilitator bekerja berpasangan, maka pasangan fasilitator ini perlu saling memberikan masukan dengan mulai memberikan masukan positif dan kemudian mengusulkan cara-cara untuk perbaikan.

- Refleksi Proses Pelatihan: Sebagai sebuah kelompok, para fasilitator perlu membahas bagaimana Pelatihan berjalan dalam hari itu. Diskusi ini juga dapat menyertakan tingkat antusiasme peserta dan fasilitator, manajemen waktu dan kualitas serta relevansi informasi yang dibahas. Coba untuk merujuk pada contoh spesifik mengenai hal apa yang perlu diperbaiki dan usulan untuk perbaikannya.
- Mengkaji Isu-Isu Kritis: Apa ada isu kritis yang muncul pada hari itu? Bagaimana isu tersebut berkait dengan proses Pelatihan? Apakah ada hal-hal yang diluar rencana muncul dalam proses fasilitasi yang perlu dikaji lebih jauh?

Poin-Poin Kunci Prinsip Kerja Fasilitator

- Peran fasilitator adalah membantu individu dan kelompok mengidentifikasi kebutuhan, prioritas dan potensi perubahan.
- Penyelenggaraan kegiatan yang partisipatif adalah sebuah kesempatan untuk memperkuat kapasitas pemimpin perempuan sebagai fasilitator yang pada gilirannya dapat menjadi narasumber, penyelenggara Pelatihan di masa mendatang dan juga melatih pihak lain.
- Proses Pelatihan pada dasarnya merupakan proses magang dimana fasilitator yang kurang berpengalaman dapat belajar dari yang sudah mempunyai pengalaman.
- Pengembangan keterampilan fasilitasi adalah sebuah proses yang berkesinambungan yang membutuhkan kemampuan untuk dapat melakukan kritik diri dan mampu menerima masukan dari pihak lain.
- Fasilitator yang baik bukanlah seseorang yang “tahu” cara memfasilitasi, tetapi seseorang yang mempunyai keberanian untuk secara terus menerus mencoba ide-ide baru dan terbuka pada masukan positif dan yang kritis.
- Begitu sebuah Pelatihan dilakukan, evaluasi harian harus dilaksanakan untuk membantu fasilitator merefleksikan proses Pelatihan yang sudah berjalan, berbagi ide dan saling memberi masukan.

Boks 1:

Lima Hal yang Perlu Diperhatikan dalam Memberikan Masukan

- Beri masukan sesegera mungkin. Jangan menunggu sampai kesalahan atau keberhasilan berulang.
- Kita perlu sesegera mungkin memberikan masukan, tetapi kita jangan langsung memperbaiki kesalahan yang dibuat peserta begitu terjadi kesalahan tersebut. Karena bantuan kita untuk memperbaiki kesalahan justru akan menimbulkan ketergantungan. Hal yang paling sulit bagi seorang fasilitator adalah memfasilitasi peserta untuk belajar dengan melakukannya sendiri. Hal ini akan membutuhkan waktu lebih lama, tetapi dampak belajarnya akan lebih besar.
- Batasi komentar hanya dua atau tiga aspek dari tampilan yang baik atau yang buruk. Karena bila lebih dari itu, individu tidak dapat menyerap apa yang disampaikan.
- Beri pujian sebelum melontarkan komentar negatif. Sekalipun penampilannya buruk, pasti ada bagian yang baik. Sebagai fasilitator kita perlu membangun rasa percaya diri peserta.
- Kritik penampilannya, bukan orangnya. Apapun masukan yang fasilitator berikan, pastikan bahwa hal itu akan mendorong peserta untuk tampil lebih baik lagi.

Boks 2:

Tanggungjawab Seorang Fasilitator

- Penting untuk menghilangkan mitos bahwa sebagai seorang fasilitator kita tahu segalanya. Peserta Pelatihan perlu diberi pengertian mengenai peran fasilitator hanyalah membantu terjadinya proses belajar dan mereka perlu mengambil tanggungjawab dari proses belajar mereka sendiri. Fasilitator perlu tetap memberikan refleksi kepada peserta Pelatihan pentingnya mengambil tanggungjawab dari proses belajar.
- Sebagai fasilitator kita harus ingat bahwa kita tidak diharapkan untuk memenuhi kebutuhan emosional kita ketika bekerja sebagai fasilitator. Kita tidak boleh meminta peserta untuk menghormati kita dan harus mendengar kita.
- Fasilitator bukanlah seorang psikoterapis. Sebagai fasilitator, kita perlu berhati-hati apabila peserta mendatangi kita dan meminta kita memenuhi kebutuhan emosional mereka. Peran kita sebagai fasilitator membantu terjadinya proses belajar, bukan menyelesaikan kasus.
- Adalah penting bahwa peserta paham apa peran fasilitator: apa tujuan fasilitasi, bagaimana kita dalam proses memenuhi kebutuhan peserta, apa yang dapat dan tidak dapat diberikan oleh seorang fasilitator, dan bagaimana kita akan memproses belajar para peserta. Adalah hak peserta untuk mengetahui apa yang akan fasilitator lakukan terhadap mereka dalam proses belajar.

Boks 3:

Menghadapi Individu yang Sulit

- Begitu kita sebagai fasilitator melihat seseorang memunculkan masalah dalam proses belajar, ambil kesempatan untuk berbicara secara individual dengan orang tersebut. Coba untuk memahami apa yang mengganggu dia dalam proses belajar itu. Seringkali individu yang seperti ini hanya ingin mencari perhatian saja. Upayakan untuk mencairkan suasana sebelum orang seperti ini mempengaruhi peserta yang lain.
- Apabila tidak berhasil dengan kita sebagai fasilitator, kita dapat membantu seseorang dalam Pelatihan itu yang mempunyai hubungan personal dan meminta orang tersebut menjadi penengah. Minta orang tersebut untuk berbicara secara baik-baik dengan orang yang menimbulkan masalah.
- Beri orang yang menimbulkan masalah itu tanggungjawab tertentu dalam Pelatihan sehingga dapat menyalurkan energinya, misalnya dengan meminta dia untuk memimpin acara hiburan di akhir proses Pelatihan.

Boks 4:

Ungkapan Penguatan Fasilitator bagi Peserta

- "Saya menghargai pendapat saudara...."
- "Saya hormati pandangan anda...."
- "Saya setuju dengan penilaian ibu...."

Boks 5:

Besar Kelompok dan Tingkat Partisipasi

- 3 – 6 orang: Semua peserta akan merasa nyaman untuk berpartisipasi mengungkapkan pendapat.
- 7 – 10 orang: Hampir semuanya akan berbicara, tetapi 1 – 2 orang yang pendiam akan tidak berbicara sama sekali.
- 11 – 18 orang: 5 – 6 orang akan sangat banyak berbicara, 3 – 4 orang akan berbicara sesekali.
- 19 – 30 orang: 3 – 4 orang akan mendominasi.
- Lebih dari 30 orang: tingkat partisipasi peserta akan sangat kecil dalam mengemukakan pendapat.

Fasilitator harus melakukan dua hal penting sebelum Pelatihan

A. Informasi Awal yang harus dimiliki oleh Fasilitator

1. Topik --> objectif dan output
2. Peserta
3. Alokasi waktu

B. Kemudian buat Disain Penelitian sesuai dengan Topik dan Peserta

1. Tentukan narasumber
2. Data yang relevan
3. Peralatan yang diperlukan
4. Setting ruangan
5. Daftar permainan

Tugas Fasilitator

Tahap Persiapan

1. Mempelajari TOR yang berisi tujuan dan keluaran dari Pelatihan dengan baik serta mempelajari keseluruhan panduan Pelatihan dengan baik.
2. Membangun komunikasi dengan mitra lokal yang membantu teknis pelaksanaan acara.
3. Mengidentifikasi peserta yang nantinya merupakan ujung tombak dari perjuangan advokasi yang akan dilakukan.
4. Mengidentifikasi narasumber yang memberikan masukan akan isu-isu yang akan dibahas dalam Pelatihan untuk memperkaya pengetahuan peserta akan isu yang akan diadvokasikan.
5. Menentukan tempat acara yang strategis agar memudahkan jalannya acara, jangan lupa bahwa ruangan tempat Pelatihan juga harus dipastikan nyaman dan cukup leluasa dalam menjalankan Pelatihan.
6. Mengidentifikasi bahan-bahan yang dibutuhkan untuk membantu kelancaran acara seperti spidol, kertas metaplan, flipchart, LCD, laptop, selotip kertas yang besar dan yang kecil, serta bahan peraga lain yang sekiranya dibutuhkan.
7. Mengumpulkan data-data daerah tentang persoalan perempuan, kebijakan yang berhubungan dengan persoalan perempuan baik di tingkat nasional maupun lokal, data tentang anggaran yang dialokasikan bagi pemberdayaan perempuan, serta data pendukung lainnya.

Tahap Pelaksanaan

1. Menyampaikan pengantar yang singkat, padat dan jelas tujuan dan keluaran yang diharapkan dari Pelatihan.
2. Memberikan uraian tugas yang jelas kepada peserta apa yang harus dilakukan dalam Pelatihan. Fasilitator juga harus memantau dengan baik jalannya acara Pelatihan.
3. Terakhir Fasilitator harus melakukan kaji ulang dari isu yang dibahas dalam setiap sesi dan memberikan rangkuman dengan memberikan kata-kata kunci untuk setiap sesi tersebut.

Tugas & Fungsi Fasilitator

Tugas Fasilitator Utama

1. Memimpin semua proses pelatihan atau Pelatihan dengan berpegang pada modul yang sudah ada.
2. Menjaga dinamika kelompok.
3. Mendorong partisipasi yang setara diantara peserta.
4. Mengatur tugas-tugas yang seharusnya dilakukan oleh co-fasilitator.

Tugas Co-Fasilitator

1. Membantu tugas fasilitator utama sebagaimana sudah ditentukan dalam rapat pembagian tugas yang diadakan sebelum pelatihan atau Pelatihan dimulai.
2. Memeriksa alat-alat atau bahan-bahan Pelatihan agar tersedia sebelum acara dimulai.

Ciri-Ciri Fasilitator yang Baik

1. Kemampuan Mendengar
 - Mampu menangkap inti dan keseluruhan pembicaraan
 - Mengamati ekspresi
 - Sensitif terhadap bahasa tubuh
 - Santun
 - Mampu melakukan klarifikasi atas pembicaraan yang terjadi
 - Memahami metode fasilitasi
2. Kemampuan Membangun Tim/Kelompok
 - Membangun semangat tim/kelompok
 - Selalu ingat untuk menyebut minat atau perhatian peserta
 - Mampu menciptakan lingkungan/suasana belajar yang positif
 - Mampu membangun rasa percaya
 - Memiliki rasa humor
 - Mampu mengelola dinamika kelompok
3. Kemampuan Komunikasi
 - Memiliki keterampilan mengajar dengan baik
 - Selalu menggunakan alat bantu visual
 - Mampu berbicara secara jelas dan mudah didengar
 - Selalu menggunakan bahasa yang sederhana
 - Mampu menggunakan waktu dengan efisien
 - Selalu siap sebelum sesi dilaksanakan
 - Mampu beradaptasi pada segala situasi
4. Sintesa dan Analisa
 - Mampu mensintesis informasi yang diperoleh
 - Mampu mengajak peserta untuk melakukan analisis
 - Mampu membuat rangkuman dari setiap sesi yang dipandu
 - Memastikan setiap peserta memahami sesi yang dipandu
5. Karakter
 - Penyabar
 - Percaya Diri
 - Tidak Otoriter dan Memiliki Toleransi
 - Memiliki rasa ingin tahu
 - Mampu menerima kritik yang membangun

Fasilitator Harus Menguasai

1. Isu Kunci
2. Persiapan yang matang (mempelajari modul terlebih dahulu)
3. Membuat disain Pelatihan serta menentukan langkah-langkah dalam proses Pelatihan

Isu Kunci yang harus diketahui oleh Fasilitator

1. Apa itu Pelatihan Kepemimpinan Perempuan?
 2. Apa itu Perspektif dan Alat Analisis Gender?
 3. Apa itu Pemimpin Perempuan?
 4. Apa itu Advokasi Anggaran dan Kebijakan secara umum dan anggaran dan kebijakan yang khusus tentang isu perempuan?
- Pelatihan ini adalah sebuah upaya untuk memperkuat pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan perubahan perilaku (kesadaran) dalam melakukan penguatan kepemimpinan perempuan serta advokasi mengenai isu atau permasalahan perempuan.
 - Pelatihan ini merupakan upaya untuk memperkuat pengetahuan, pemahaman dan keterampilan peserta untuk menganalisis, membuat usulan kebijakan dan anggaran bagi penyelesaian permasalahan perempuan.

Fasilitator harus mempelajari atau mengetahui apa isu-isu kunci atau apa persoalan utama yang menjadi isu kunci dalam permasalahan perempuan tersebut. Apa kebijakan yang sudah ada dan apa kebijakan yang masih dibutuhkan serta data dan analisa anggaran tahun sebelumnya yang berdampak pada timbulnya permasalahan yang dihadapi perempuan agar dapat dengan baik memfasilitasi materi kebijakan dan anggaran tersebut. Oleh karena itu, fasilitator perlu menguasai pemahaman akan perspektif dan alat analisis-gender serta permasalahan pemimpin perempuan. Sebelum Pelatihan pastikan data-data tentang permasalahan perempuan, seperti yang berhubungan dengan pendidikan, kerja dan kesehatan atau data-data tentang anggaran kesehatan, baik APBD atau data anggaran lainnya yang bisa didapat. Data tersebut bisa diminta untuk dibawa oleh peserta atau penyelenggara dapat mencarikan data tersebut terlebih dahulu sebelum Pelatihan. Data akan sangat membantu peserta dan fasilitator karena Pelatihan akan difokuskan untuk mengidentifikasi masalah, analisis kebijakan dan anggaran lalu masuk pada merumuskan pesan advokasi.

Fasilitator juga harus membaca dan memahami semua bahan yang ada dalam panduan sebelum melakukan pelatihan.

Tugas & Fungsi Fasilitator/Co-Fasilitator

Melakukan Rapat Persiapan sebelum Pelatihan atau Pelatihan

Fasilitator utama diasumsikan lebih memahami isi panduan, karena sejak dipilih telah mempelajari panduan terlebih dahulu.

Rapat persiapan dipimpin oleh fasilitator utama untuk mengatur pembagian tugas diantara orang-orang yang terlibat dalam acara tersebut:

- Minimal satu hari sebelum acara diadakan rapat pembagian tugas diantara para fasilitator.
- Fasilitator utama mendiskusikan panduan dengan co-fasilitator dan berbagi tugas diantara mereka.
- Co-fasilitator sebelum rapat diminta agar terlebih dahulu membaca panduan agar dalam rapat langsung bisa mengklarifikasi hal-hal yang kurang jelas.
- Fasilitator utama juga mengatur jalannya teknis dan mekanisme acara dengan panitia lokal.

Idealnya sebuah Pelatihan sekurang-kurangnya difasilitasi oleh dua pelatih atau fasilitator. Namun, apabila hal ini sulit diadakan, maka setidaknya ada satu orang dari lembaga penyelenggara Pelatihan yang dapat membantu melakukan perencanaan Pelatihan dan pelaksanaan Pelatihan. Pasangan fasilitator Anda dapat terlibat pada beberapa tingkatan Pelatihan, misalnya secara bersama-sama melakukan penilaian dan perencanaan atau secara bergantian memimpin sesi-sesi kegiatan Pelatihan. Namun, yang penting adalah selalu melakukan perencanaan bersama dengan pasangan fasilitator Anda.

Dua atau Lebih Fasilitator Berguna, karena:

- Memfasilitasi pelatihan atau Pelatihan advokasi akan sangat penuh tantangan dan melelahkan, karena dibutuhkan banyak kegiatan simulasi latihan advokasi yang butuh perhatian dari fasilitator.
- Adanya pasangan fasilitator dapat saling mendukung, dan selalu dapat saling memperkuat penjelasan dan pengawasan jalannya proses simulasi atau proses berlatih.
- Dengan adanya dua fasilitator dapat membantu dinamika kelompok, terutama pada saat-saat latihan kelompok.

Agar pasangan Fasilitator dapat berhasil bekerja dalam tim, maka:

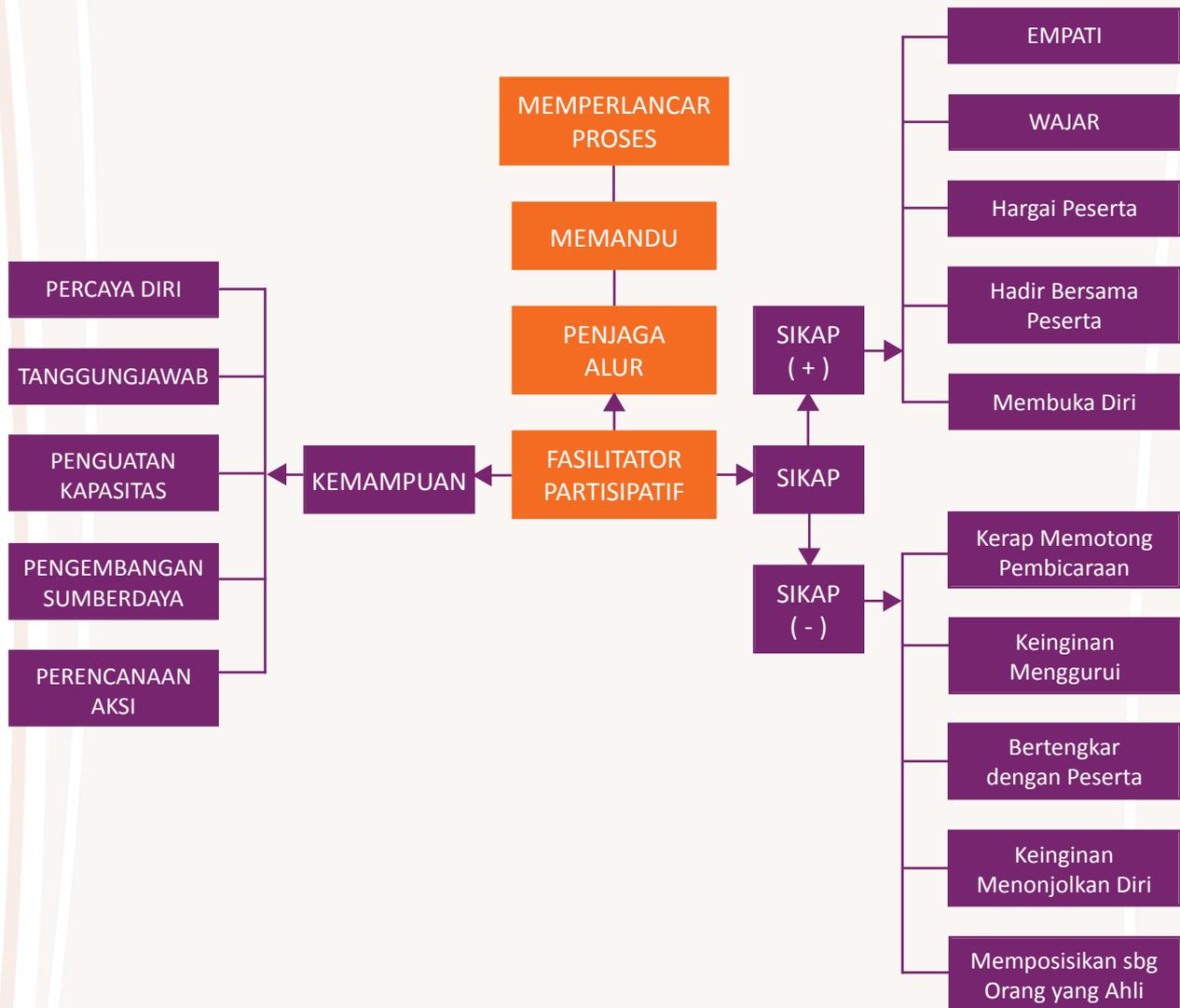
- Diskusikan gaya dan langkah fasilitasi Anda dengan pasangan fasilitator, dan selalu spesifikkan isu-isu apa yang mungkin muncul dari substansi yang dipaparkan dalam modul.
- Pastikan bahwa Anda dan pasangan fasilitator memiliki dasar pengertian yang sama mengenai isu yang akan dibahas seperti perspektif dan alat Analisis Gender serta Advokasi.
- Diskusikan kekuatan dan kelemahan masing-masing secara konstruktif dan gunakan sebagai dasar perencanaan.
- Lakukan pembagian tanggungjawab dan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan sesi dalam Pelatihan.
- Sebagai fasilitator kita tidak dapat menginterupsi pasangan fasilitator kita, tetapi undang komentar dari pasangan fasilitator di akhir penjelasan. Satu sama lain harus siap memberikan dukungan dan terbuka untuk melakukan hal itu.

Keterampilan Fasilitasi

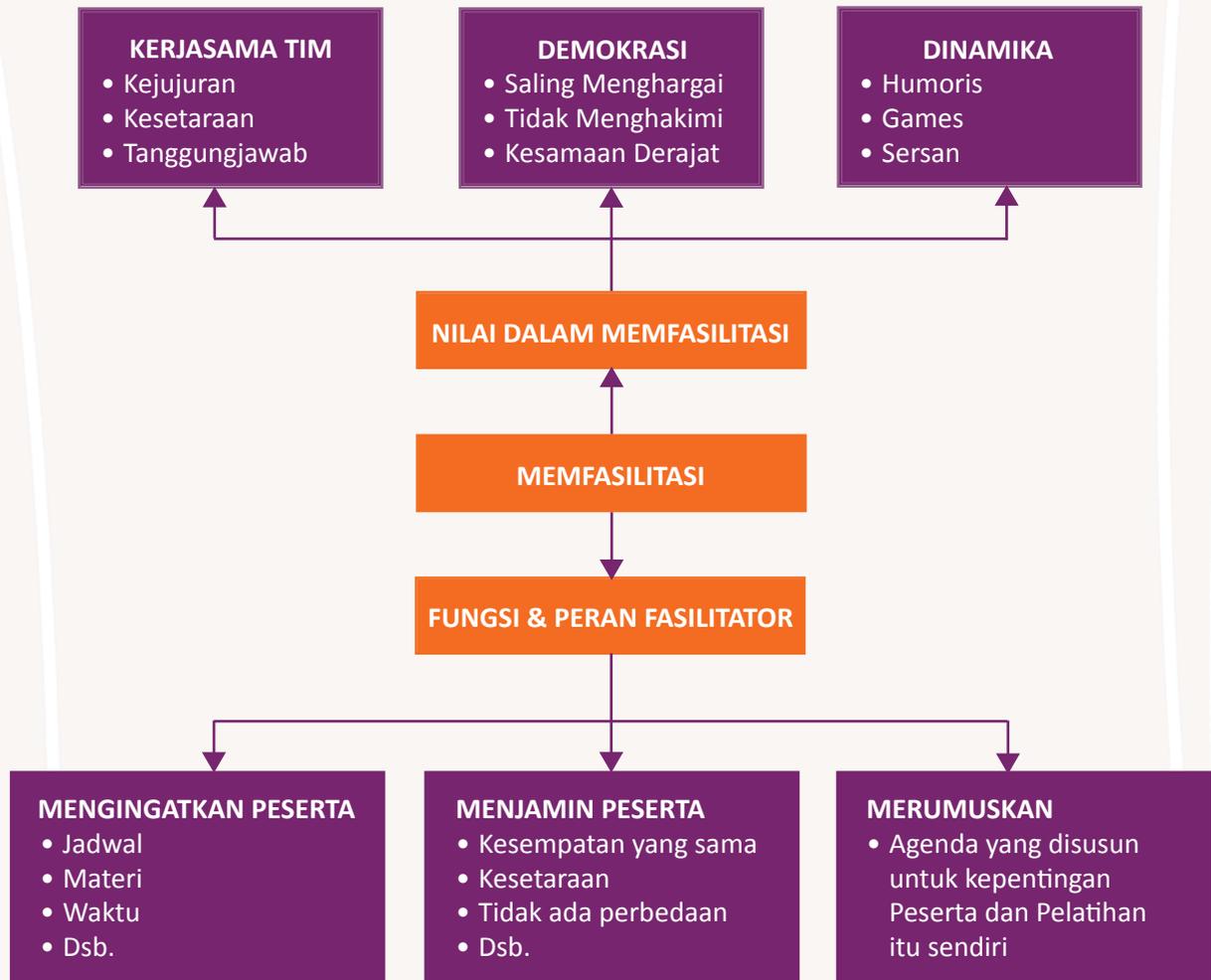
Diasumsikan bahwa mereka yang akan menggunakan panduan ini sudah memiliki beberapa pengalaman dalam memfasilitasi kelompok. Untuk menjadi fasilitator kita tidak perlu memiliki kualifikasi formal sebagai pelatih, karena hal ini justru akan menimbulkan perasaan keunggulan fasilitator dan ini dapat memisahkan kita dengan peserta. Kredibilitas fasilitator memang sangat penting, dan ini sebetulnya amat tergantung dari komposisi peserta Pelatihan yang akan belajar.

Fasilitator perlu memiliki kemampuan mendengar yang baik, pemahaman mengenai dinamika kelompok, dan mampu memunculkan rasa saling menghargai dan adanya pemahaman antara fasilitator dengan peserta pelatihan. Perilaku serta bahasa yang digunakan oleh fasilitator, baik ketika dalam memfasilitasi maupun ketika di luar waktu memimpin sesi Pelatihan harus selalu sejalan dengan tujuan, nilai dan prinsip belajar yang partisipatif. Misalnya, fasilitator harus selalu hati-hati untuk tidak melakukan diskriminasi dan cenderung hanya mendengarkan peserta tertentu saja.

Cakupan Kapasitas Fasilitator Partisipatif



Sikap Fasilitator



Pendidikan yang Partisipatif

Saat ini, cara penyelenggaraan pendidikan sudah mengalami perubahan pendekatan. Pada masa-masa sebelumnya, cara melakukan pendidikan selalu cenderung satu arah, dimana selalu ada pihak yang memberi pengajaran atau kuliah atau ceramah dan di pihak lain ada yang menerima serta mendengarkan pihak yang memberi pengajaran atau kuliah tersebut. Betul, bahwa ada seseorang yang tetap dapat berperan sebagai narasumber. Namun, peran narasumber dalam cara pendidikan seperti ini hanya sebatas pada memberikan kerangka berpikir bagi proses pembelajaran yang akan diproses. Kini, cara penyelenggaraan pendidikan lebih menggunakan pendekatan yang dikenal dengan cara pendidikan yang partisipatif.

Pendidikan yang Partisipatif

Pendidikan yang partisipatif, berangkat dari kata menyelenggarakan cara belajar yang partisipatif. Apa itu cara belajar yang partisipatif? Dalam hal ini, maka kita perlu melihat pada kata partisipatif yang berasal dari kata *participation* yang dalam bahasa Inggrisnya adalah partisipasi. Makna kata tersebut adalah mengikutsertakan atau melibatkan pihak lain.

Cara Belajar yang Partisipatif

- Cara belajar dengan melibatkan seseorang di dalam suatu proses belajar. Dengan melibatkan seseorang dalam proses belajar, maka orang tersebut akan ikut merasa bertanggungjawab dalam proses tersebut.
- Proses penyelenggaraan pendidikan yang bukan lagi satu arah tetapi proses belajar yang dilakukan dengan teknik fasilitasi. Dimana, proses belajar yang terjadi lebih merupakan proses berbagi pengetahuan antara semua pihak. Pihak yang memproses terjadinya pembelajaran disebut dengan fasilitator.
- Cara belajar dimana seorang fasilitator perlu menjaga agar proses belajar mampu melibatkan semua pihak yang belajar untuk secara bersama mencapai tujuan pembelajaran. Fasilitator perlu mendorong terjadinya penyampaian pendapat dari semua pihak yang berada dalam proses belajar dan secara bersama-sama dengan cara yang kreatif mencapai tujuan pembelajaran.
- Cara belajar yang berangkat dari metode pendidikan orang dewasa.

Pendidikan Orang Dewasa

Cara pendidikan atau belajar ini percaya bahwa setiap orang dewasa sudah memiliki beragam pengalaman dan pengetahuan, selain juga memiliki cara sendiri dalam memahami sesuatu. Oleh karena itu, sebagai penyelenggara proses belajar atau fasilitator, maka dirinya harus taat pada perannya untuk mendorong partisipasi semua pihak yang berada dalam proses belajar tersebut. Dengan demikian, seorang fasilitator adalah pemandu proses belajar yang terbuka dan nyaman bagi semua untuk mengemukakan pendapatnya. Dan, selalu waspada agar proses belajar yang partisipatif tetap dapat mencapai tujuan pembelajaran.

Untuk itu, sebagai seorang fasilitator proses pendidikan yang partisipatif dengan metode pendidikan orang dewasa, maka kita perlu:

- Menjelaskan sejak awal tentang peran fasilitator, sehingga jelas bagi pihak yang belajar dalam proses belajar seperti ini.
- Menjelaskan tujuan pembelajaran setiap topik atau sesi, sehingga semua pendapat dalam diskusi mengarah pada tujuan pembelajaran

Merancang Materi Kurikulum/ Silabus Pelatihan

1. Identifikasi Kebutuhan dan Uraian Tugas-tugas

Pelatihan diselenggarakan untuk menjawab kebutuhan seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugasnya ataupun peran-peran sosialnya.

2. Perumusan Tujuan/Hasil yang ingin dicapai Pelatihan

Untuk mempermudah proses perumusan, tujuan ini kita rumuskan dalam bentuk pertanyaan. Pertanyaan pembantunya, seseorang yang telah dilatih akan (a) Tahu apa.....? (b) Mampu apa.....? (c) Mau apa.....? Ketiga pertanyaan ini yang hendak kita jawab dengan Pelatihan. Asal muasal ketiga pertanyaan tersebut diturunkan dari analisis kebutuhan dan tugas-tugas yang akan dijalankan oleh peserta Pelatihan setelah Pelatihan diselenggarakan.

Indikasi seseorang yang tahu (pertanyaan pertama) adalah jika seseorang ditanya dia dapat menjawab pertanyaan dengan adekuat. Indikasi mampu, jika dia mampu melakukan yang diperintahkan. Sedangkan indikasi mau, jika seseorang tergerak untuk bertindak.

3. Memperkirakan Materi/Pokok Bahasan Pelatihan

Tetapkanlah materi pelatihan yang bagaimana yang dapat mencapai tujuan perumusan tujuan/hasil yang ingin dicapai Pelatihan. Katakanlah misalnya terdapat sejumlah x tujuan yang hendak dicapai agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugasnya. Buatlah daftar materi yang jika dilatihkan sejumlah x tujuan dapat tercapai.

Untuk mempermudah memeriksa hubungan materi dengan pencapaian tujuan, dapat menggunakan daftar berikut ini:

No.	Tujuan Pelatihan	Materi/Pokok Bahasan
1.	1.....	1.1.....
		1.2.....
2.	2.....	2.1.....
3.	3.....	3.1.....
x	X	x.1.....
		x.2.....

Materi Pelatihan seharusnya relevan mempunyai hubungan yang logis dengan tujuan/ hasil yang hendak dicapai Pelatihan

4. Menyortir Materi/Pokok Bahasa

Ketika membuat daftar materi Pelatihan urutkanlah dalam prioritas. Cara yang demikian itu akan mempermudah kita jika membuat penyederhanaan dan memilih materi yang paling diperlukan dan menunda atau bahkan mengesampingkan materi yang tidak terlampau penting.

Alat untuk menyortir

a. Biaya

Periksalah keuangan, berapa hari kita punya kesanggupan untuk menyelenggarakan Pelatihan. Terimalah hal itu sebagai pembatas.

b. Waktu Efektif

Tidak ada patokan yang dapat digunakan untuk menetapkan waktu efektif. Pada tiap orang dan kondisi dapat berbeda-beda. Berdasarkan pengalaman banyak orang yang merasa nyaman jika diselenggarakan dalam waktu 3 atau 4 hari. Jika diselenggarakan dalam waktu yang lebih lama penggunaan metode belajar yang variatif dan kegiatan selingan akan sangat membantu.

c. Latar Belakang Peserta

Profil yang disertai gambaran tentang pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta latar belakang pendidikan akan sangat membantu untuk memperkirakan apakah yang bersangkutan masih memerlukan (mendalami) satu materi tertentu atau tidak.

Ketiga alat itu digunakan untuk menetapkan materi yang dilatihkan. Dalam hal materi cukup luas dan mendalam sehingga melampaui biaya yang tersedia, dapat dipertimbangkan untuk membuat penjenjangan, seperti misalnya tahap pemula, menengah dan lanjutan.

Sehingga dari sejumlah x tujuan dengan mempertimbangkan biaya, waktu efektif dan latar belakang peserta akhirnya hanya dimungkinkan tiga tujuan saja misalnya. Hasil penyortiran tersebut akan menghasilkan matriks berikut ini. Tambahkan kolom ke-4, dengan alokasi waktu yang dibutuhkan untuk menyampaikan materi tersebut.

No.	Tujuan Pelatihan	Materi/Pokok Bahasan	Alokasi Waktu
1.	1.....	1.1.....	
		1.2.....	
2.	2.....	2.1.....	
3.	3.....	3.1.....	
		3.2.....	

Satu hari efektif antara 7 jam dan masih dapat diperpanjang menjadi 9 jam jika menggunakan waktu malam hari. Utak-atik alokasi waktu agar sesuai dengan jumlah hari Pelatihan yang direncanakan.

5. Merancang Kurikulum/Silabus

Tahap berikutnya adalah merinci lebih jauh jika materi/pokok bahasan menjadi sub pokok bahasan (jika diperlukan). Uraikan lebih lanjut alokasi waktu yang disediakan. Jangan lupa peralatan pendukung, metoda penyampaian materi ke peserta, bahan-bacaan pendukung (sumber belajar). Tuliskan hal tersebut dalam Matriks Kurikulum/Silabus Penyusunan Materi Pelatihan.

Matriks Kurikulum/Silabus Penyusunan Materi Pelatihan

Tujuan Pelatihan	Materi/ Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Keluaran Pembelajaran	Tujuan Pembelajaran	Metode Pembelajaran	Alokasi Waktu	Sumber Belajar	Peralatan
1.....	1.1.....	1.1.a.....	i	i
			ii.	ii.				
		1.1.b.....						
2.....	2.1	2.1 a.....	i	i
		2.1 b.....	ii.	ii.				

6. Panduan

Penjabaran lebih lanjut dari Silabus/Kurikulum kita sebut Panduan. Isinya sama dengan kurikulum/silabus dengan penambahan proses/alur. Modul merupakan pedoman dan pegangan bagi (calon) fasilitator untuk menyajikan materi pada Pelatihan.

Secara garis besar isinya adalah sbb:

- a. Materi/Pokok Bahasan
- b. Submateri/Pokok Bahasan
- c. Tujuan Pembelajaran
- d. Keluaran Pembelajaran
- e. Metoda Pembelajaran
- f. Peralatan
- g. Sumber Belajar
- h. Proses Fasilitasi
- i. Lampiran-lampiran

Langkah Pelatihan

Participasi adalah langkah yang paling cocok untuk belajar orang dewasa dan kerja-kerja yang berkaitan dengan upaya memperbaiki program pembangunan.

Pelatihan yang partisipatif dicirikan dengan adanya penghargaan bagi peserta yang aktif belajar sendiri dan aktif pula belajar dari orang lain. Saling mendengar dan saling menghargai pendapat orang adalah kunci Pelatihan partisipatif.

Dalam cara belajar partisipatif, ada beberapa langkah dan teknik yang berbeda yang harus dipilih untuk memenuhi tujuan yang spesifik dan isi dari sesi Pelatihannya. Upaya mempelajari keterampilan sangat baik apabila dilakukan melalui latihan atau praktik langsung; lagu paling cocok untuk upaya meningkatkan kesadaran; sementara informasi faktual dapat diberikan melalui video, studi kasus atau curah pendapat. Semua aspek ini saling terkait, dan langkah yang berbeda dapat digunakan untuk banyak tujuan yang berbeda.

Teknik Pelatihan dapat digambarkan sebagai teknik “terbuka” maupun “tertutup”. Teknik “terbuka” dapat menstimulir kreatifitas dan meningkatkan kesadaran. Contoh dari hal ini adalah *brainstorming* atau curah pendapat (dimana semua pemikiran ditulis di papan atau kartu meta-plan tanpa dipertanyakan). Teknik “tertutup” berguna apabila ada sebuah keluaran yang dirancang sebelumnya (*pre set outcome*), dan dapat digunakan untuk mempelajari fakta atau langkah analisis atau melatih keterampilan tertentu.

Pelatihan seharusnya merupakan bagian dari keseluruhan strategi untuk mencapai penguatan pemimpin perempuan dalam mengatasi permasalahan perempuan. Pelatihan akan berhasil bila persiapan lainnya juga dilakukan secara maksimal sebelum Pelatihan dimulai.

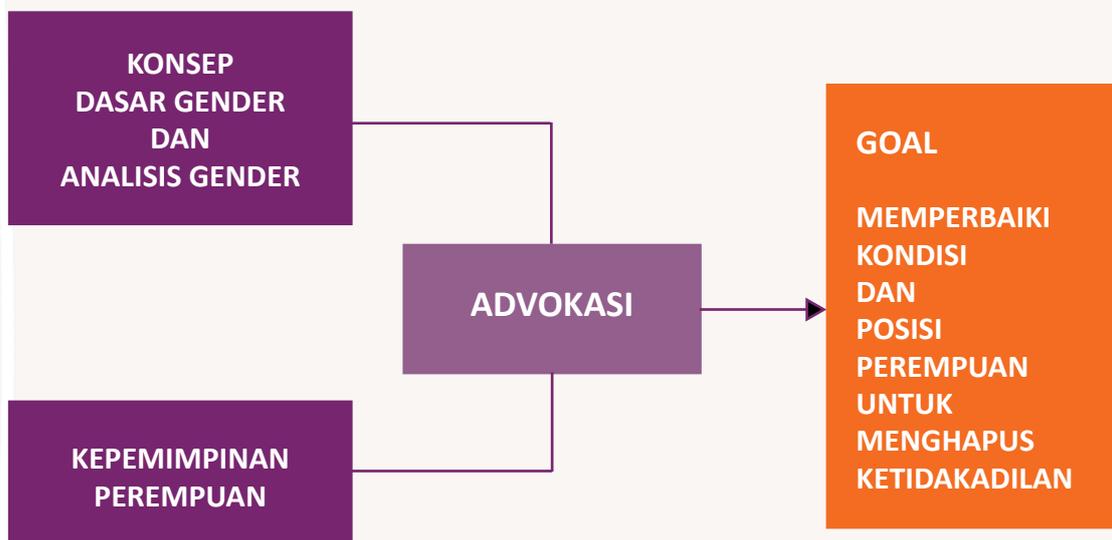
Pada Saat Pelaksanaan Acara penting untuk dilakukan:

- Pertama-tama di selenggarakan pre-test untuk mengetahui pengetahuan dasar peserta tentang perspektif dan alat analisis gender, pemimpin perempuan serta advokasi.
- Kemudian setelah Pelatihan dilakukan post-test untuk melihat apakah pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan peserta mengalami peningkatan.

Keberhasilan sebuah Pelaksanaan Pelatihan tergantung pada berbagai faktor, antara lain:

- Kesiapan dan keterbukaan pikiran dan sikap fasilitator untuk memfasilitasi acara agar Pelatihan dapat berjalan dengan baik.
- Kesiapan dan keterbukaan pikiran dan sikap peserta untuk mendengar, belajar dan menyumbangkan pikiran positifnya bagi keberhasilan acara.
- Kesiapan dan keterbukaan sikap dan prioritas para pengambil keputusan dalam sebuah lembaga atau institusi, agar hasil Pelatihan dapat diterapkan demi teratasinya permasalahan kaum perempuan.

Kepemimpinan Perempuan



Pembukaan & Perkenalan

Pembukaan

Perkenalan

Harapan & Kekhawatiran

Kontrak Belajar

Alur & Proses Pelatihan





Pembukaan & Perkenalan

Durasi 15 Menit

1. Pembukaan

Tujuan

1. Menyambut serta mengucapkan terima kasih atas kesediaan mengikuti pelatihan.
2. Menjelaskan program serta waktu dan proses pelatihan.
3. Memberikan ringkasan dari maksud dan tujuan program pelatihan.
4. Memperkenalkan para fasilitator yang akan memfasilitasi dalam pelatihan.

Langkah-Langkah

1. Kata sambutan dari pengundang dengan menjelaskan keseluruhan program serta maksud dan tujuan pelatihan.
2. Pengundang juga menjelaskan langkah yang dipakai selama pelatihan.
3. Pengundang menjelaskan tentang keluaran yang diharapkan dari pelatihan.
4. Pengundang menjelaskan latar belakang fasilitator.
5. Pengundang kemudian menyerahkan forum kepada fasilitator.



Peralatan

- OHP atau LCD untuk mempresentasikan program.
- Kertas flipchart atau whiteboard.
- Spidol.
- Fotocopy kerangka acuan pelatihan.

2. Perkenalan Arti Sebuah Nama

Durasi 5 Menit

Tujuan

1. Saling mengenal sesama peserta, peserta dan fasilitator maupun dengan semua pihak yang terlibat dalam proses pelatihan.
2. Membangun rasa percaya dan saling menghargai sesama peserta dan peserta dengan fasilitator.
3. Menunjukkan latar belakang peserta yang beragam dan berbeda baik secara budaya, kelas sosial, dan pendidikan.
4. Rangkum dengan diskusi pendek tentang latar belakang budaya tertentu dan mungkin isu gender yang sudah mulai terangkat berdasarkan nama-nama peserta dan perasaan peserta mengenai nama mereka.
5. Terakhir minta peserta menempelkan nama yang sudah mereka tulis di kertas metaplan di depan meja atau kursinya sepanjang acara pelatihan tersebut agar mudah dilihat dan dikenali oleh sesama peserta pelatihan.

Langkah-Langkah

1. Menggunakan kertas flipchart atau whiteboard dan kartu metaplan.
2. Minta setiap peserta untuk menuliskan pada kartu metaplan nama mereka.
3. Minta setiap peserta menempelkan kartu metaplan tersebut pada flipchart atau whiteboard sambil menjelaskan arti nama mereka, siapa yang memberikan nama tersebut atau bisa juga menjelaskan asosiasi nama mereka dengan suatu hal. Seperti: Namanya Kriwil karena rambutnya keriting.

Peralatan

- Flipchart atau whiteboard
- Selotip kertas
- Gunting
- Spidol dan Kartu metaplan



Catatan Fasilitator

Perkenalan ini bisa dilakukan dengan beberapa model kegiatan seperti di atas. Fasilitator bebas menggunakan model kegiatan mana yang dianggap lebih cocok dengan karakter dan konteks asal peserta.

3. Harapan & Kekhawatiran

Durasi 15 Menit

Tujuan

Memberikan ruang bagi peserta untuk mengekspresikan dan berbagi serta mengurangi kesalahpahaman mengenai pelatihan yang mungkin dipikirkan oleh peserta.

Langkah-Langkah

Pada beberapa pelatihan, seringkali peserta datang dari berbagai daerah dan mungkin belum pernah mendengar mengenai tema pelatihan serta belum saling kenal satu sama lain. Sehingga, para peserta juga belum tahu apa yang diharapkan dari mereka.

1. Bagi peserta ke dalam kelompok kecil terdiri dari 4-6 orang. Bagikan kertas flipchart atau whiteboard pada setiap kelompok.

2. Meminta masing-masing kelompok memilih notulen kelompok serta wakil kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompok. Pada peserta diminta untuk menjawab pertanyaan "Apakah kekhawatiran serta harapan yang mereka pikirkan mengenai pelatihan ini?"

3. Meminta kelompok untuk melaporkan hasil diskusi. Diskusi pleno ini merupakan kesempatan yang baik bagi fasilitator untuk memahami dan mengerti kekhawatiran dan harapan setiap peserta pada pelatihan yang akan dijalankan.

Peralatan

- Kertas Flipchart atau whiteboard
- Spidol



4. Kontrak Belajar

Durasi 15 Menit

Tujuan

Mencapai kesepakatan dalam mengatur-proses belajar dalam pelatihan ini.

Langkah-Langkah

1. Jelaskan kepada peserta penting untuk dirancang bersama beberapa aturan main yang akan dijalankan selama pelatihan berlangsung.
2. Minta peserta untuk mengusulkan aturan main tersebut, kemudian terangkan kembali bahwa aturan main ini harus disetujui secara kolektif diantara peserta.
3. Tuliskan dalam kertas flipchart atau whiteboard aturan main yang telah disepakati.

Peralatan

- Kertas Flipchart
- Whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

1. Contoh aturan main yang disepakati
 - Tepat waktu
 - Dilarang merokok dalam ruang pelatihan.
 - Tidak memotong teman yang sedang mengutarakan pendapat.
 - Hargai pendapat orang lain.
2. Fasilitator, sebagai bagian dari pelatihan, juga dapat mengusulkan aturan main bila ada aturan main yang dirasakan penting tetapi belum dimunculkan oleh peserta. Fasilitator juga perlu mengingatkan ada aturan yang telah ditetapkan oleh panitia yang perlu diikuti oleh peserta.



5. Alur & Proses Pelatihan

Durasi 15 Menit

Tujuan

1. Peserta paham dan mengerti tentang alur dan proses pelatihan.
 2. Peserta dapat memberikan masukan tentang alur dan proses pelatihan apabila dianggap perlu.
 3. Peserta dapat memahami logika dari urutan atau tahapan pelatihan sehingga dapat mempersiapkan diri menghadapi pelatihan.
2. Beri kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan guna memperjelas proses dan materi yang akan diberikan, kemudian terangkan kembali bahwa pelatihan ini merupakan pelatihan untuk lebih memahami perspektif gender dan pengarusutamaan gender (PUG), analisa gender serta mengaplikasikan konsep PUG dalam kebijakan dan perencanaan.
 3. Tuliskan dalam kertas flipchart atau whiteboard diagram alur dan proses pelatihan.

Langkah-Langkah

1. Jelaskan kepada peserta mengenai tahapan pelatihan dan materi-materi yang akan dibahas selama pelatihan berlangsung.

Peralatan

- Kertas Flipchart atau whiteboard
- Spidol



Modul 1

Pemahaman Perspektif Gender

Konsep Dasar Gender

- Seks dan Gender
- Seksualitas
- Peran Gender & Pembagian Kerja Gender
- Ketidakadilan Gender
- Kebutuhan Gender

Analisis Gender

- Kerangka Analisis Gender
- Kontrol/Relasi Kuasa
- Penguatan (Empowerment)





Seks & Gender

Durasi 30 Menit

Tujuan

1. Menjelaskan perbedaan pemahaman konsep seks dan gender sebagaimana yang digunakan dalam paradigma Gender and Development (GAD) atau Gender dan Pembangunan.
2. Mengajak peserta untuk mengeksplorasi pemahaman mengenai bentukan budaya pada peran gender di masyarakat.

Langkah-Langkah

1. Menjelaskan kepada peserta mengenai tujuan sesi ini dan meminta peserta untuk berbagi mengenai apa yang mereka ketahui tentang laki-laki dan perempuan. Pertanyaan yang diajukan adalah "apa yang Anda ingat secara spontan apabila mendengar kata laki-laki; kata perempuan."
2. Fasilitator lalu mencatat di papan tulis atau kertas plano semua jawaban peserta.
3. Fasilitator kemudian mengelompokkan jawaban peserta dengan mengajukan pertanyaan kepada peserta mana yang merupakan bentukan sosial dan mana yang merupakan fakta biologis.

4. Berdasarkan jawaban tersebut, fasilitator kemudian menunjukkan perbedaan mengenai konsep seks dan gender.

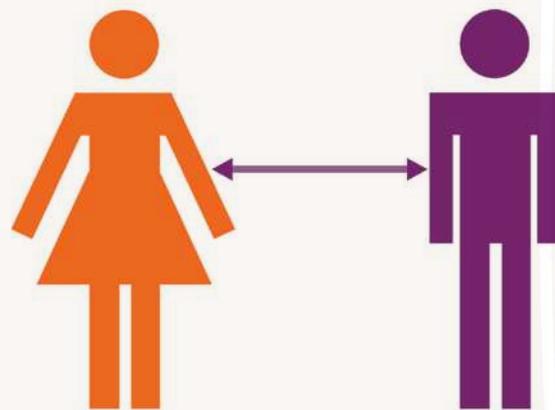
Peralatan

- Kertas flipchart atau whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Untuk referensi bisa mengacu materi seks dan gender pada bahan bacaan.





Seksualitas

Durasi 30 Menit

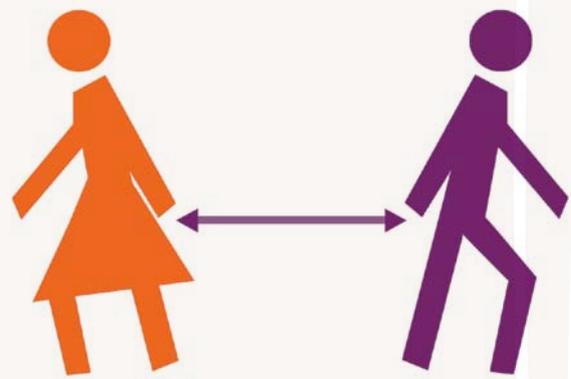
Apa itu Seksualitas

Tujuan

Memahami secara komprehensif mengenai seksualitas.

Langkah-Langkah

1. Mintalah setiap kelompok untuk mendiskusikan semua kata-kata yang dapat diasosiasikan dengan seksualitas. Mintalah dua orang untuk menuliskan kata-katanya pada lembaran kertas sambil fasilitator memeriksa. Ini dilakukan dengan cepat.
2. Periksa untuk kata-kata yang terlewatkan. Adakah asosiasi positif? Bagian mana dari seksualitas yang tidak dibicarakan secara terbuka oleh masyarakat? Cobalah untuk membuka aspek-aspek seksualitas yang tersembunyi. Apa saja aksi-aksi negatif terkait dengan seksualitas?
3. Saat daftar sudah didiskusikan (daftar contoh disediakan di bahan bacaan), mintalah peserta untuk merespon pertanyaan-pertanyaan berikut:



- Apa yang paling menarik perhatian anda?
- Apakah anda terkejut dengan hal atau kata tersebut?

Peralatan

- Kertas flipchart
- Whiteboard
- Spidol

Lingkaran Seksualitas

Tujuan

Menunjukkan diagram Lingkaran Seksualitas yang menggambarkan satu definisi mengenai seksualitas kepada para peserta.

Langkah-Langkah

1. Menunjukkan diagram Lingkaran Seksualitas yang menggambarkan satu definisi mengenai seksualitas kepada para peserta. Sebagian besar aspek-aspek seksualitas manusia termasuk dalam satu lingkaran ini atau lebih. Jelaskan definisi setiap lingkaran dan tanyakan contoh-contoh dari konsep, pemikiran, dan perilaku terkait seksualitas yang akan cocok bagi setiap lingkaran.
2. Menjelaskan instruksi aktivitas ini. Bagaimana kata-kata dari diskusi sebelumnya sesuai dengan lingkaran seksualitas? Adakah yang tidak sesuai? Mintalah kelompok untuk meletakkan setiap kata ke lingkaran yang sesuai. Para peserta memiliki waktu 15 menit untuk menyelesaikannya.
3. Bagikan halaman flipchart mengenai lingkaran seksualitas yang telah disediakan sebelumnya dan handout yang berisi definisi dari tiap kata. Setiap kelompok akan membutuhkan bolpoin dan marker dan satu halaman flipchart.
4. Ketika kelompok telah selesai, fasilitasi sebuah diskusi dengan kelompok yang lebih besar dan bertanya:
 - Bagaimana aktivitas ini? Susah atau mudah?
 - Lingkaran mana yang paling banyak memiliki kata yang terkait? Mengapa?
 - Adakah kata-kata berasosiasi lainnya yang harus ditambahkan?
 - Adakah bagian-bagian dari kelima lingkaran yang sebelumnya tidak Anda kaitkan dengan kata seksual? Jelaskan.
 - Manakah dari kelima lingkaran seksualitas yang paling familiar bagi Anda? Paling tidak familiar? Menurut Anda apakah alasannya?
 - Manakah yang menurut Anda paling tidak dibicarakan dan paling sulit dibicarakan? Mengapa?
 - Lingkaran yang mana yang menyampaikan kesempatan belajar yang paling menarik bagi laki-laki dan perempuan?

Peralatan

- Kertas flipchart atau whiteboard
- Spidol



Peran & Pembagian Kerja Gender

Durasi 25 Menit

Tujuan

1. Mengidentifikasi peran dan kerja laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sehari-hari yang dilakukan selama 24 jam sesuai dengan kebiasaan masyarakat setempat.
2. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta akan dampak dan pengaruh dari perbedaan peran dan kerja laki-laki dan perempuan terhadap perilaku, kegiatan dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sehari-hari.
3. tunjukkan dan jelaskan bahwa dalam masyarakat terdapat perbedaan peran dan pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki yang disebut dengan pembagian kerja gender. Disini akan terlihat bahwa peran dan kerja yang dilakukan oleh perempuan biasanya lebih banyak, lebih berat dengan jam kerja yang lebih panjang daripada laki-laki.
4. Identifikasi secara bersama dampak dan pengaruh yang dirasakan dari perbedaan peran dan pembagian kerja gender perempuan dan laki-laki tersebut dalam kehidupan bermasyarakat. Apa sanksi yang akan mereka dapatkan apabila mereka tidak menjalankan peran dan pembagian kerja seperti yang biasa berlaku di masyarakat.
5. Ulangi penjelasan sampai peserta memiliki pemahaman yang jelas mengenai konsep peran dan pembagian kerja gender serta dampak dan pengaruh dari perbedaan peran dan pembagian kerja tersebut dalam kehidupan bermasyarakat.

Langkah-Langkah

1. Peserta dibagi dalam 4 atau 5 kelompok. Setiap kelompok terdiri dari laki-laki dan perempuan.
2. Setiap kelompok diminta mendiskusikan dan menuliskan dalam kertas flipchart atau whiteboard atau kertas metaplan peran dan pembagian kerja perempuan dan laki-laki dalam kehidupan sehari-hari selama 24 jam. Peran dan pembagian kerja perempuan dan laki-laki ditulis dalam kertas metaplan dengan warna yang berbeda supaya jelas terlihat.
3. Setelah kelompok selesai berdiskusi dan menuliskannya lalu mereka diminta untuk mempresentasikan secara bergantian untuk masing-masing kelompok.
4. Kertas metaplan, Flipchart atau whiteboard dan spidol.

Peralatan

- Kertas metaplan, Flipchart atau whiteboard dan spidol.



Catatan Fasilitator

1. Penting menjadi pegangan bagi fasilitator bahwa Peran dan Pembagian Kerja Gender selalu berhubungan dengan beragam kerja yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki sebagai konsekuensi dari sosialisasi dan bentukan pola kerja yang mereka terima dalam konteks kehidupan mereka. Misalnya: Di Bali perempuan pun melakukan kerja sebagai tukang bangunan, sementara di daerah lain misalnya di Jakarta, tidak ada perempuan yang bekerja sebagai tukang batu. Di beberapa kelompok adat/suku di Papua, perawatan anak dilakukan oleh kaum laki-laki, sementara di daerah Sumatera Utara perawatan adalah kerja yang dipahami sebagai kerja kaum perempuan
2. Untuk referensi bisa mengacu materi peran dan pembagian kerja gender pada bahan bacaan.
3. Seks dapat dirubah dengan operasi jenis kelamin, yang belum dapat dirubah adalah soal melahirkan-- ini baru bisa dilakukan oleh perempuan atau hermaprodit (interseks).
4. Penting untuk mendiskusikan bahwa mengandung, melahirkan dan menyusui adalah pilihan, dan bisa masuk kategori gender karena hal ini dipengaruhi oleh kebudayaan. Karena tidak semua perempuan dapat dan mau mengandung, melahirkan dan menyusui. Ketiga hal ini sering menjadi sumber ketidakadilan gender bagi perempuan. Karena seringkali mereka distigma sebagai perempuan mandul dan mereka mengalami kekerasan serta diskriminasi.



Ketidakadilan Gender

Durasi 25 Menit

Tujuan

1. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta mengenai berbagai permasalahan ketidakadilan gender yang terjadi selama ini.
2. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang bentuk-bentuk ketidakadilan gender seperti marjinalisasi, subordinasi, kekerasan, beban ganda dan pelabelan.
3. Mengidentifikasi dampak-dampak ketidakadilan gender terhadap kehidupan perempuan dan laki-laki serta relasi kuasa yang muncul sebagai akibatnya.
4. Masing-masing peserta diminta menuliskan bentuk-bentuk ketidakadilan tersebut di kertas metaplan dan fasilitator mengklasifikasikannya berdasarkan klasifikasi seperti marjinalisasi, subordinasi, beban ganda, kekerasan dan pelabelan.
5. Ulangi penjelasan sampai peserta memiliki pemahaman dengan jelas mengenai ketidakadilan gender yang selama ini terjadi dan peserta mampu mengidentifikasi ketidakadilan gender dalam kehidupan sehari-hari.
6. Fasilitator harus yakin apakah peserta sudah paham dan mengerti dengan baik arti kata atau istilah-istilah yang dipakai dalam menjelaskan bentuk-bentuk ketidakadilan gender.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator menjelaskan pengertian ketidakadilan gender beserta bentuk-bentuknya.
2. Peserta diminta untuk mengenali dan mengidentifikasi bentuk-bentuk ketidakadilan gender di daerahnya atau di wilayahnya masing-masing.
3. Fasilitator berusaha untuk mengklasifikasi bentuk-bentuk ketidakadilan gender berdasarkan klasifikasi seperti marjinalisasi, subordinasi, beban ganda, kekerasan dan pelabelan. Fasilitator menuliskannya dalam kertas flipchart atau whiteboard.

Atau

Peralatan

- Kertas metaplan, Flipchart atau whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Untuk referensi bisa mengacu materi mengenai ketidakadilan gender pada bahan bacaan.



Kebutuhan Gender

Durasi 25 Menit

Tujuan

1. Peserta mampu untuk mengidentifikasi kebutuhan perempuan dan laki-laki yang berbeda berdasarkan peran dan pembagian kerja gendernya.
2. Peserta paham akan berbagai kebutuhan yang muncul antara perempuan dan laki-laki yang sering disebut dengan kebutuhan praktis dan strategis gender.
3. Peserta paham bahwa kebutuhan praktis dan strategis gender tersebut bukan kebutuhan yang hirarkis tetapi bisa muncul bersamaan atau bisa salah satunya yang dianggap lebih dahulu harus dipenuhi, baik praktis maupun strategis atau sebaliknya.
3. Tunjukkan kepada peserta akan perbedaan kebutuhan tersebut dan jelaskan bahwa perbedaan kebutuhan ini memberikan dampak yang berbeda dan cenderung diabaikan, sehingga tanpa disadari menciptakan ketidakadilan terhadap salah satu jenis kelamin.
4. Ulangi penjelasan sampai peserta memiliki pemahaman yang jelas mengenai kebutuhan praktis dan strategis gender beserta dampak dari perbedaan kebutuhan tersebut terhadap perempuan dan laki-laki.

Peralatan

- Flipchart atau whiteboard
- Spidol

Langkah-Langkah

1. Meminta kepada peserta untuk menyebutkan secara spontan kebutuhan perempuan sesuai dengan peran dan pembagian kerjanya. Fasilitator kemudian menuliskan jawaban peserta pada kertas flipchart atau whiteboard.
2. Ulangi untuk hal yang sama untuk kebutuhan laki-laki.



Catatan Fasilitator

- Untuk referensi bisa mengacu materi mengenai kebutuhan gender pada bahan bacaan.



Kerangka Analisis Gender

Durasi 30 Menit

Akses/Partisipasi

Tujuan

1. Meningkatkan pemahaman peserta dalam menganalisis permasalahan gender yang berhubungan dengan peningkatan akses bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan.
2. Peserta diajak untuk mengidentifikasi akses perempuan dan laki-laki dalam proses perencanaan pembangunan.
3. Peserta mampu mengukur seberapa besar akses atau partisipasi perempuan dan laki-laki terhadap sebuah kegiatan atau program.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator menjelaskan mengenai pengertian analisis gender dan tujuan dari analisis gender.
2. Fasilitator menjelaskan tentang analisis gender berkaitan dengan program pembangunan seperti WID dan GAD.
3. Peserta dibagi dalam 4 atau 5 kelompok. Setiap kelompok terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan komposisi seimbang.
4. Meminta kepada setiap kelompok untuk mengidentifikasi akses yang didapat



perempuan dan laki-laki dari sebuah kegiatan atau program pembangunan seperti program pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan dan lain-lain.

5. Setiap kelompok tersebut menuliskannya dalam kertas metaplan dengan warna yang berbeda berdasarkan jenis kelamin dan jenis kegiatan.
6. Kelompok diminta untuk mempersentasikan hasil diskusi kelompoknya.
7. Setelah dipresentasikan oleh kelompok lalu fasilitator bertanya kepada kelompok tersebut apakah ada anggota lainnya yang ingin menambahkan presentasi itu. Setelah itu fasilitator membuka diskusi dengan meminta pendapat dari anggota kelompok lain.
8. Fasilitator membantu menarik benang merah setelah diskusi pleno dilakukan.
9. Fasilitator membantu peserta dalam mempertajam hasil diskusi agar peserta

benar-benar jelas dan paham mengenai konsep akses tersebut. Tuliskan perbedaan-perbedaan tersebut ke dalam flip chart atau whiteboard.

10. Ulangi penjelasan sampai peserta memiliki pemahaman yang jelas mengenai analisis gender melalui akses dan dampaknya terhadap pelibatan laki-laki dan perempuan dalam proses perencanaan pembangunan.

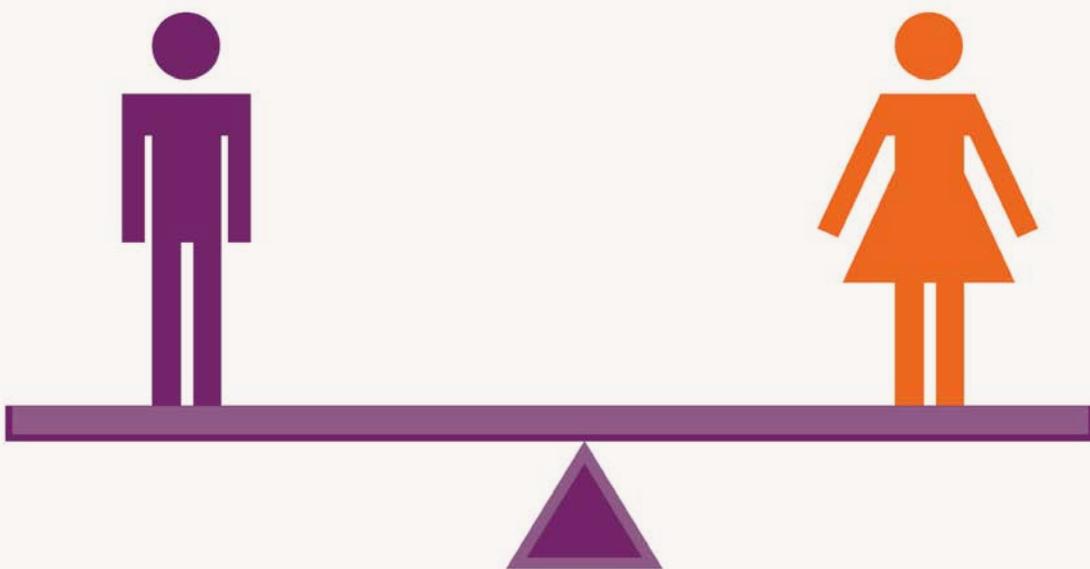
Peralatan

- Flipchart atau whiteboard
- Metaplan dan Spidol



Catatan Fasilitator

- Untuk referensi bisa mengacu materi mengenai akses pada bahan bacaan.





Kontrol/Relasi Kuasa

Durasi 30 Menit

Tujuan

1. Peserta mengerti dan paham seberapa besar laki-laki atau perempuan memiliki posisi kontrol atau posisi pengambil keputusan dalam sebuah kegiatan atau program.
2. Peserta paham dan mengerti keterwakilan perempuan dan kelompok perempuan belum menjamin bahwa perempuan tersebut mempunyai kontrol terhadap sebuah pengambilan keputusan.
3. Peserta paham dan mengerti keterwakilan perempuan dan kelompok perempuan harus mampu mempengaruhi pembentukan agenda atau mempunyai kontrol terhadap pengambilan keputusan.



Langkah-Langkah

1. Fasilitator menjelaskan pengertian kontrol perempuan terhadap sumber daya.
2. Fasilitator menjelaskan bahwa kontrol berhubungan dengan relasi kuasa antara perempuan dan laki-laki, dimana laki-laki berada pada posisi menguasai dan perempuan berada pada posisi dikuasai.
3. Peserta diminta untuk menjelaskan adat kebiasaan yang berlaku di masyarakat yang berhubungan dengan relasi kuasa yang timpang antara perempuan dan laki-laki.
4. Peserta juga diminta untuk menjelaskan masalah relasi kuasa yang timpang yang terdapat di lembaga-lembaga resmi (organisasi) antara perempuan dan laki-laki seperti lembaga adat, organisasi masyarakat, kantor pemerintahan dan lain-lain sesuai dengan kesepakatan peserta.

5. Fasilitator menuliskan di kertas flipchart atau whiteboard semua jawaban peserta.
6. Fasilitator membantu peserta mengklasifikasi jawaban berdasarkan kelompok yang disepakati apakah adat, organisasi masyarakat atau kantor pemerintahan.
7. Fasilitator bersama peserta melakukan analisis dampak dari relasi kuasa yang timpang terhadap kontrol atas pengambilan keputusan.
8. Fasilitator membantu peserta melakukan cek ulang dengan menyediakandata statistik tentang partisipasi politik perempuan, guna membantu peserta agar mampu melihat ketimpangan dalam tataran yang berbeda-beda.
9. Ulangi penjelasan sampai peserta memiliki pemahaman yang jelas mengenai relasi kuasa dan dampaknya terhadap kontrol dan posisi perempuan dan laki-laki yang masih timpang.

Peralatan

- Flipchart atau whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Untuk referensi bisa mengacu materi mengenai kontrol/relasi kuasa pada bahan bacaan.





Penguatan (Empowerment): Tujuan, Definisi & Klasifikasi Durasi 30 Menit

Tujuan

1. Memahami konsep, definisi dan klasifikasi mengenai Penguatan (*empowerment*).
2. Mengeksplorasi jenis kekuasaan yang kerap ditemui oleh peserta dalam kehidupan sehari-hari mereka.
3. Menganalisis peran penguatan (*empowerment*) perempuan dalam dinamika persoalan gender di komunitas asal peserta.

Langkah-Langkah

1. Menjelaskan tujuan sesi kepada peserta.
2. Meminta peserta untuk menyampaikan nama dan posisi, serta menjelaskan suatu kondisi tertentu dalam hidupnya ketika mereka mendapatkan “kekuasaan” untuk melakukan sesuatu.
3. Fasilitator kemudian meminta peserta, berdasarkan apa yang mereka sampaikan mengenai “kekuasaan” yang dapat mereka lakukan, menyampaikan pandangannya mengenai “kekuasaan atas (*power over*)”, “kekuasaan di dalam (*power within*)”, “kekuasaan untuk (*power*

to)” dan “kekuasaan dengan (*power with*)”. Meminta peserta menuliskan dalam kertas metaplan pengertian mereka tersebut dan ditempelkan di kertas plano atau papan tulis.

4. Fasilitator membahas pengertian peserta dan membantu mereka memahami jenis kekuasaan yang mereka temui dalam kehidupan sehari-hari mereka dan kaitkan dengan dinamika persoalan gender di tempat mereka serta apa yang perlu dilakukan agar mereka mampu melakukan sesuatu. Pada saat peserta menyadari apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi persoalan yang dihadapinya, maka pada saat itulah mereka terkuatkan (*empowered*).

Peralatan

- Metaplan, flipchart atau whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Untuk referensi bisa mengacu materi Penguatan (*empowerment*) pada bahan bacaan.

Modul 2

Kepemimpinan Perempuan

Siapakah Pemimpin itu?

Bagaimana menjadi Pemimpin?

- Panutan Kepemimpinan
- Apakah Gender Berpengaruh?

Apa Visi Kepemimpinan bagi Saya?

- Panutan Kepemimpinan





Siapakah Pemimpin itu?

Durasi 60 Menit

Tujuan

1. Mengeksplorasi definisi dan karakteristik pemimpin yang baik.
2. Memperluas perspektif peserta mengenai siapakah pemimpin dan siapa yang dapat menjadi pemimpin.

Langkah-Langkah

1. Menjelaskan kepada peserta mengenai tujuan sesi ini dan meminta salah satu peserta sebagai relawan untuk membacakan kisah Asnaini (Perempuan Paling Berpengaruh di Aceh).
2. Bagi peserta menjadi 4 kelompok dan minta untuk mendiskusikan definisi dan karakteristik pemimpin berdasarkan kisah tersebut. Setiap kelompok diminta untuk menuliskan pada kertas plano hasil diskusi kelompok.
3. Hasil diskusi kelompok dipresentasikan pada diskusi pleno dan fasilitator dapat menuliskan poin-poin kunci pada papan tulis atau kertas plano.
4. Fasilitator kemudian mendiskusikan jawaban peserta dan menunjukkan apa yang disebut sebagai pemimpin dan karakteristik pemimpin.

Peralatan

- Kertas flipchart atau whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Untuk referensi bisa mengacu materi mengenai pengertian pemimpin pada bahan bacaan.
- Metode fasilitas Tanya dan Jawab bekerja dengan baik dalam sesi pembahasan mengenai pengertian dan karakteristik pemimpin. Fasilitator bertanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan tambahan yang umum dan terbuka (*open-ended*) terlampir dalam materi untuk memulai diskusi.





Bagaimana Menjadi Pemimpin

1. Panutan Kepemimpinan Durasi 60 Menit

Tujuan

1. Mengeksplorasi ragam situasi atau kejadian yang mengilhami kepemimpinan.
2. Mengkaji etika kepemimpinan yang baik dan kualitas yang mendemonstrasikan integritas seorang pemimpin.
3. Setelah 30 menit, semua kelompok berbagi dalam diskusi pleno mengenai hasil diskusi kelompoknya dan fasilitator mencatat di kertas plano mengenai (1) kualitas dan keahlian yang ditunjukkan oleh para pemimpin yang diceritakan tersebut, dan (2) jenis jaringan pendukung (misalnya keluarga, teman, tetangga, kolega) yang mungkin telah mempengaruhi atau membantu para pemimpin tersebut mencapai tujuan mereka.

Langkah-Langkah

1. Menjelaskan kepada peserta tujuan dari sesi ini dan membagi peserta ke dalam 4 kelompok untuk melakukan diskusi kelompok. Di dalam kelompok, setiap peserta diminta untuk menunjuk ketua kelompok, pencatat dan pelapor kelompok lalu ketua kelompok meminta anggota kelompok untuk menceritakan kisahnya tentang “perempuan yang dianggap sebagai pemimpin”. Ceritakan kisah itu secara singkat (3-5 menit).
2. Setelah setiap peserta berbagi kisahnya mengenai pemimpin perempuan, peserta berdiskusi dengan menggunakan panduan pertanyaan yang tertera dalam materi pelatihan.
4. Setelah diskusi pleno selama 30 menit, fasilitator kemudian merangkul latihan 1 tentang situasi dan kejadian yang mengilhami kepemimpinan.
5. Berbagi kapan dan bagaimana para peserta pelatihan telah mempraktikkan kepemimpinan.

Peralatan

- Kertas Flipchart
- Whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Untuk sesi berikutnya, meminta peserta untuk memikirkan seorang perempuan yang dianggap sebagai pemimpin. Perempuan ini bisa seorang pemimpin konvensional seperti pejabat politik atau bahkan orang biasa – seseorang yang mengamati suatu masalah dasar

dalam hidupnya atau komunitasnya dan berupaya menyelesaikannya. Mintalah peserta untuk mempersiapkan sebuah ringkasan singkat (3-5 menit) mengenai kisah pemimpin yang dapat bermanfaat bagi peserta selama sesi berikutnya. Fokuskan kisah tersebut pada tantangan yang dihadapi pemimpin ini sekaligus kualitas dan keahlian yang didemonstrasikannya dalam menangani masalah.

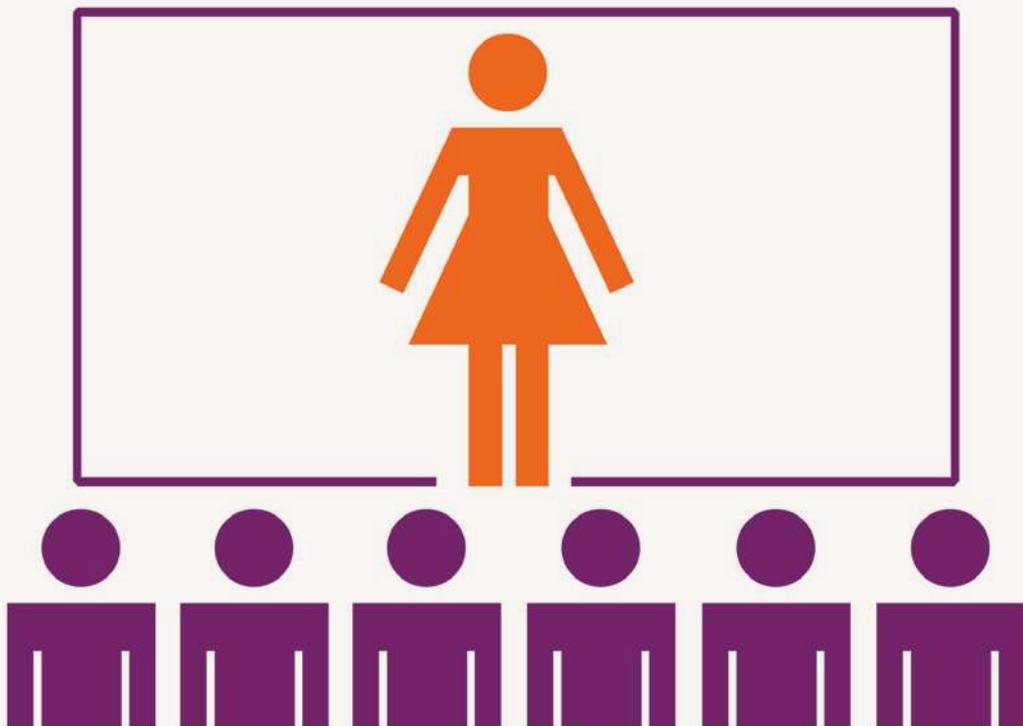
2. Apakah Gender Berpengaruh? Durasi 60 Menit

Tujuan

1. Mempertimbangkan signifikansi gender dan jenis kelamin dalam gaya kepemimpinan dan tujuan dari pemimpin. Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki, sedangkan gender merujuk pada karakteristik perilaku, budaya, atau psikologis yang dikonstruksi secara sosial dan dikenakan pada perempuan dan laki-laki.
2. Mengkaji bagaimana gender mempengaruhi persepsi mengenai kekuasaan dan kepemimpinan dalam keluarga dan komunitas.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator menjelaskan para peserta tujuan sesi ini, kemudian meminta 5 orang relawan pertama untuk membawakan percakapan antara empat orang perempuan dan menjadi seorang narrator. Setiap peserta diminta menyimak serta mencatat komentar dan pertanyaan atas percakapan yang dibawakan para relawan tersebut.
2. Fasilitator kemudian meminta 5 orang relawan ke dua untuk membawakan percakapan antara empat orang laki-laki dan menjadi seorang narator. Pe-





serta juga diminta untuk menyimak dan mencatat komentar serta pertanyaan atas percakapan yang dibawakan para relawan tersebut.

3. Fasilitator kemudian mendiskusikan dalam diskusi pleno mengenai signifikansi perspektif gender dalam percakapan para tokoh, dan bagaimana percakapan tersebut membentuk persepsi Anda mengenai posisi sosial, integritas, dan kuasa para tokoh. Lihat Materi – 04 sebagai panduan pertanyaan fasilitator.
4. Fasilitator merangkum sesi dan menunjukkan kepada peserta bagaimana gender mempengaruhi persepsi mengenai kekuasaan dan kepemimpinan dalam keluarga dan komunitas.

Peralatan

- Kertas Flipchart atau whiteboard
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Referensi bisa mengacu materi mengenai pengertian pemimpin pada bahan bacaan.
- Sesi berikutnya, peserta diminta untuk menyiapkan visinya sebagai seorang pemimpin. Sebuah visi itu lebih dari sekadar menetapkan tujuan. Visi melibatkan gambaran mengenai suatu kondisi yang baik, prinsip atau ide mengenai apa yang ingin kita capai serta bagaimana kita melakukannya dengan baik.
- Ingatkan peserta untuk mengingat karakteristik kepemimpinan yang ingin dipupuk dan cobalah untuk mengaplikasikannya minimal sekali dalam hidupnya.



Apa Visi Kepemimpinan bagi Saya?

1. Mengeksplorasi Visi Pribadi ke Tindakan Durasi 60 Menit

Tujuan

1. Menemukan kekuatan dari memformulasikan pernyataan atau misi konkret yang menjelaskan visi seseorang.
2. Mengeksplorasi bagaimana menuangkan visi pribadi seseorang ke dalam perkataan dan tindakan.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator menjelaskan tujuan dari sesi ini, kemudian meminta salah seorang peserta untuk membacakan dengan ke-

ras kisah mengenai visi Sisilia Mbimbus dan Yosepha Alomang untuk mempengaruhi keadilan sosial-ekonomi di desa mereka.

2. Bagi peserta menjadi 3-4 kelompok dan tugaskan peserta dalam kelompok untuk mendiskusikan apa persoalan-persoalan yang dihadapi warga khususnya perempuan dalam cerita Sisilia Mbimbus dan Yosepha Alomang, identifikasi visi dan upaya yang dimiliki Sisilia Mbimbus dan Yosepha Alomang untuk memperbaiki persoalan tersebut.
3. Setelah kelompok mendiskusikan pertanyaan terkait cerita Sisilia Mbimbus dan Yosepha Alomang, minta kelompok untuk membagi hasil diskusi kelompoknya dalam diskusi pleno.



Peralatan

- Kertas Flipchart
- Whiteboard
- Spidol

2. Memformulasikan Visi Pribadi

Durasi 30 Menit

Tujuan

1. Mendiskusikan apa visi pribadi.
2. Mempertimbangkan bagaimana visi individu dapat memotivasinya menjadi seorang pemimpin.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator menjelaskan tujuan dari sesi ini, kemudian bagi peserta terdiri dari 2 atau 3 orang untuk mendiskusikan poin-poin berikut: identifikasikan situasi, kondisi, atau masalah dalam keluarga atau komunitas yang ingin Anda ubah. Perubahan apa yang ingin Anda lihat untuk memperbaiki situasi, kondisi, atau masalah ini?
2. Setiap anggota kelompok menyampaikan dalam kelompoknya dalam waktu 1 atau 2 menit bagaimana dia akan mengarahkan atau berpartisipasi dalam penerapan solusi yang telah dideskripsikannya.
3. Setiap anggota memformulasikan pernyataan singkat secara tertulis – 1 atau 2 kalimat – yang mendeskripsikan visinya untuk perannya sendiri dalam membuat perubahan yang diperlukan terhadap permasalahan yang telah diidentifikasinya.

4. Fasilitator kemudian meminta seluruh peserta untuk menyampaikan pernyataan pribadinya yang telah didiskusikan di dalam kelompok diskusi pleno.
5. Di akhir latihan, fasilitator mengumpulkan pernyataan tertulis setiap peserta. Pastikan bahwa setiap peserta telah menuliskan namanya dalam pernyataannya karena dapat digunakan lagi sebagai rujukan dalam sesi Rencana Tindak Lanjut.



Catatan Fasilitator

Panduan pertanyaan yang diajukan fasilitator ketika memandu diskusi pleno:

- Apakah Anda menganggap bahwa memformulasikan pernyataan pribadi tersebut sulit? Mengapa atau mengapa tidak?
- Apakah mengembangkan pernyataan pribadi membantu menjelaskan tujuan Anda?
- Apakah Anda membayangkan bahwa visi pribadi Anda akan berubah seiring waktu? Mengapa atau mengapa tidak?
- Apa yang Anda rasakan ketika mendengar pernyataan pribadi dari anggota kelompok yang lainnya?
- Apakah penting untuk menuliskan atau menyuarakan visi ini kepada yang lainnya?

Modul 3

Advokasi

Memahami Advokasi

Perumusan Pesan Advokasi

Persiapan Advokasi

Praktik Advokasi

Refleksi Hasil Praktik Advokasi

Rencana Tindak Lanjut Advokasi





Memahami Advokasi

Durasi 105 Menit

Penyamaan Persepsi

Sesi ini diawali dengan mengajak peserta menuangkan semua pemahaman mereka mengenai advokasi. Peserta diminta untuk mengartikan kata advokasi, apa saja bentuk advokasi, bagaimana melakukan advokasi, dan bahan apa saja yang dibutuhkan agar advokasi bisa berjalan efektif.

Selain mendorong peserta untuk berangkat dari konsep advokasi yang mereka pahami, sesi ini juga menyediakan bahan referensi yang akan menambah pemahaman peserta saat mempersiapkan advokasi. Di dalam referensi itu dijelaskan mengenai kemampuan yang harus dimiliki serta prinsip-prinsip yang harus diketahui dalam merumuskan pesan advokasi, termasuk penjelasan mengenai advokasi dalam konteks litigasi dan perbedaannya dengan proses politik, sosialisasi, dan mobilisasi.

Sesi ini juga menyediakan pelbagai referensi yang akan menambah wawasan peserta tentang bagaimana menyampaikan pesan advokasi melalui media elektronik seperti televisi dan dan radio.

1. Mempersiapkan diri untuk berbicara di TV dan Radio.
2. Pesan yang disampaikan melalui media elektronik televisi dan radio.

Pokok Bahasan

1. Pemahaman awal peserta mengenai kata advokasi yang selama ini dikenal, termasuk identifikasi target dan sasaran advokasi.
2. Pemahaman awal peserta mengenai tujuan dan untuk apa advokasi dilakukan.
3. Pengertian awal peserta mengenai bentuk-bentuk advokasi yang selama ini mereka kenal.
4. Pemahaman tentang bagaimana cara melakukan dan mengemas advokasi agar berjalan efektif.

Tujuan

1. Memandu peserta memahami advokasi dengan menyegarkan dan menajamkan konsep advokasi yang selama ini mereka kenal.
2. Menyamakan persepsi dan pemahaman peserta mengenai advokasi.
3. Memahami dan menyepakati apa, mengapa, bagaimana, dan tujuan advokasi.

Keluaran

1. Peserta mendapatkan gambaran, dan mampu melakukan advokasi.
2. Peserta memahami bentuk, bahan, dan materi-materi advokasi.
3. Peserta memahami pesan advokasi yang dikemas secara menarik, persuasif, dan bisa meyakinkan para pengambil keputusan.

Metode

- Curah Pendapat sebagai wahana mengemukakan pikiran. Fasilitator memakai kartu metaplan yang digunakan oleh peserta untuk menuangkan pendapat. Kartu metaplan berbeda warna digunakan untuk mewakili jenis informasi yang muncul dari para peserta, seperti pengertian, bentuk, bahan, dan pesan advokasi. Kartu-kartu tersebut kemudian ditempel di white-board atau flipchart. Fasilitator membaca dan mengategorikannya, sehingga di akhir sesi bisa diperoleh kesepakatan dan pemahaman akan konsep dan pengertian advokasi.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator membagikan kartu metaplan empat warna berbeda kepada setiap peserta.
2. Fasilitator meminta peserta menulis arti advokasi di kartu metaplan kun-

ing, bentuk advokasi apa saja yang bisa dilakukan di kartu metaplan hijau, bahan advokasi apa saja yang perlu dipersiapkan di kartu metaplan merah, dan pesan advokasi seperti apa di kartu metaplan biru.

3. Semua pendapat peserta yang ditulis di kartu metaplan kemudian ditempel di white-board atau kertas plano di papan flipchart.
4. Fasilitator bersama peserta kemudian membahas dan membuat kategori jawaban dengan mengelompokkan pengertian yang sama. Dari hasil itu, fasilitator dan peserta merumuskan dan menyepakati konsep dan pengertian advokasi.
5. Di penghujung sesi, fasilitator menayangkan konsep dan pengertian advokasi menurut sejumlah ahli advokasi yang tidak jauh berbeda dengan pemahaman peserta.



Hand Out

- Materi referensi advokasi dapat dilihat dalam modul untuk peserta.
- Slide power point konsep dan pengertian advokasi diproyeksikan dengan LCD setelah fasilitator bersama peserta menggali konsep dan pengertian advokasi.
- Contoh Kasus.



Peralatan

- Komputer/Laptop
- LCD
- Kartu metaplan
- Spidol warna biru dan hitam untuk setiap peserta
- Flipchart
- Kertas Plano
- Lakban Kertas
- Spidol dan white-board



Catatan Fasilitator

- Fasilitator dapat meminta bantuan co-fasilitator membagikan kartu meta-plan dan alat tulis (spidol) untuk semua peserta.

- Setelah peserta menulis pemahaman masing-masing mengenai advokasi, fasilitator bersama co-fasilitator mengumpulkan dan menempel kartu-kartu itu di papan tulis. Pilihan lain, fasilitator meminta peserta maju ke depan menempelkan sendiri kartu metaplan ke papan tulis.
- Fasilitator dan co-fasilitator mengategorisasi pemahaman advokasi bersama-sama peserta. Kategorisasi disusun dengan mengacu pada handout dan matriks tentang advokasi dalam modul untuk fasilitator.

Kunci Pokok Bahasan

- Pemahaman lebih mendalam mengenai arti, bentuk, bahan, dan pesan-pesan advokasi.



Perumusan Pesan Advokasi

Durasi 90 Menit

Sesi ini membantu peserta dalam merumuskan pesan advokasi yang baik. Dalam sesi ini dipresentasikan satu atau beberapa contoh pesan advokasi yang telah berhasil menggugah para pembuat kebijakan.

Para peserta diberi kesempatan mendiskusikan contoh pesan advokasi yang dianggap baik sebagai langkah awal untuk memahami cara merumuskan pesan advokasi. Presentasi itu memberi gambaran tentang bagaimana mengemas pesan-pesan advokasi permasalahan gender/yang dihadapi perempuan. Pesan advokasi yang baik adalah pesan dengan mengangkat data seputar isu gender, termasuk kebijakan dan anggaran terkait dengan isu tersebut. Sesi ini menyediakan beberapa referensi, yang juga dapat ditemui dalam modul untuk peserta, bagaimana mereka melakukan advokasi.

Sesi ini tidak bisa dipisahkan dari sesi-sesi sebelumnya mengenai identifikasi masalah, perumusan isu strategis, analisis anggaran, dan kebijakan daerah. Hasil diskusi sesi-sesi tersebut, yang digabungkan dengan sesi strategi advokasi, menjadi landasan penting dalam menyusun dan mengemas pesan advokasi.

Pokok Bahasan

1. Mengemas pesan advokasi dengan memakai data permasalahan gender/perempuan serta kebijakan dan anggaran yang terkait dengan isu-isu tersebut.
2. Mengemas pesan advokasi untuk memengaruhi kebijakan dan anggaran yang dapat memperbaiki masalah yang dihadapi perempuan, serta melihat siapa yang harus diadvokasi.
3. Mengenali peran pihak yang dituju agar mampu melakukan advokasi pada sasaran yang tepat, serta mengemas pesan advokasi yang menggugah pembuat kebijakan.

Tujuan

1. Memiliki pemahaman awal untuk mengemas pesan advokasi dengan menggunakan data-data isu gender serta kebijakan dan anggaran yang berkaitan dengan isu tersebut.
2. Memiliki pemahaman dalam menyusun pesan advokasi yang efektif dan merencanakan kegiatan advokasi yang mampu menggugah pengambil keputusan.

3. Memahami konstelasi politik dan latar belakang pihak yang akan di advokasi, apakah itu kalangan legislatif atau eksekutif.

Keluaran

1. Peserta memahami cara merumuskan pesan advokasi yang baik.
2. Peserta memahami konstelasi politik dan latar belakang anggota legislatif atau eksekutif yang menjadi sasaran advokasi.
3. Peserta memahami tata cara dan mampu mempraktikkan advokasi yang efektif.

Metode

1. Presentasi narasumber dengan mengambil contoh pesan advokasi. Itu dilakukan untuk membantu peserta mendapatkan gambaran tentang bagaimana cara menyusun pesan advokasi yang efektif.
2. Curah Pendapat. Melalui pleno presentasi singkat dan pleno diskusi kelompok, fasilitator memandu peserta menuangkan pendapat. Untuk menggali dan mencatat pendapat peserta, fasilitator dapat menggunakan flip chart.
3. Diskusi Kelompok untuk menggali lebih banyak pendapat dari para peserta. Hal itu dilakukan agar peserta dapat menetapkan strategi advokasi yang efektif serta mengetahui siapa yang sesung-

guhnya harus diadvokasi sehingga pesan advokasi dapat tepat sasaran dan membawa perbaikan terhadap situasi yang dihadapi perempuan.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator membuka dan menjelaskan tujuan sesi ini.
2. Fasilitator mempersilakan narasumber menyajikan contoh penyusunan pesan advokasi dengan memperhatikan target/sasaran advokasi.
3. Setelah mengucapkan terima kasih kepada narasumber, fasilitator membagi para peserta ke dalam beberapa kelompok. Setiap kelompok diminta melakukan diskusi kelompok.
4. Fasilitator meminta setiap kelompok membahas kekuatan dan hal-hal yang perlu diperbaiki dari pesan advokasi narasumber sebelumnya.
5. Fasilitator juga meminta semua kelompok untuk mendiskusikan konstelasi politik, target atau sasaran advokasi di daerah mereka.
6. Fasilitator tetap berada di ruangan selama diskusi kelompok. Fasilitator harus berkeliling ke setiap kelompok. Selain membantu menjawab pertanyaan kelompok, fasilitator juga harus menjaga diskusi kelompok agar tetap berjalan lancar sesuai dengan waktu yang ditentukan.

7. Usai diskusi kelompok (30 menit), fasilitator memandu peserta mempresentasikan hasil diskusi kelompok dalam diskusi pleno.
8. Fasilitator merangkum hasil diskusi dan menutup sesi ini.

Hand Out

- Referensi mengenai “Pengantar Pendekatan dalam Advokasi yang Efektif, SWOT dan TIPS dari legislatif”.

Peralatan

- Komputer/Laptop
- LCD
- Kertas metaplan
- Papan Flipchart
- Lakban Kertas
- Spidol



Catatan Fasilitator

- Fasilitator harus membantu peserta dalam memahami dan/atau cara mengemas pesan advokasi dengan mempelajari contoh-contoh yang di-

presentasikan oleh narasumber. Hal demikian penting, karena pada sesi berikutnya setiap peserta harus membuat pesan advokasi berdasarkan situasi dan kondisi daerah mereka. Untuk itu, fasilitator perlu membekali diri dengan sejumlah informasi sosial-politik-ekonomi-budaya setempat yang dapat membantu peserta memahami situasi/kondisi pihak yang diadvokasi. Fasilitator bisa pula meminta pihak penyelenggara untuk membantu mengumpulkan data permasalahan gender/perempuan, APBD, dan kebijakan terkait. Data tersebut diperlukan untuk memahami situasi dan kondisi setempat.

- Fasilitator perlu berkeliling dari satu kelompok ke kelompok lain untuk mengamati jalannya diskusi kelompok dan, yang terpenting, menjaga agar diskusi dapat mencapai keluaran yang dirancang sebelumnya.

Kunci Pokok Bahasan

- Memahami rumusan pesan advokasi melalui contoh yang dipresentasikan narasumber.
- Mengenal lebih baik pihak yang diadvokasi, sehingga advokasi dapat tepat sasaran dan efektif.



Persiapan Advokasi

Durasi 150 Menit

Membuat Bahan Presentasi & Berlatih Peran Praktik Advokasi

Pada sesi ini ada dua pokok bahasan yang harus dilakukan agar peserta dapat mempertajam pemahaman dan meningkatkan keterampilan advokasi. Keterampilan melakukan advokasi ditunjang oleh kesiapan dan ketersediaan bahan-bahan. Keterampilan dan kesiapan itu amat sangat dibutuhkan agar advokasi dapat berjalan dengan baik.

Pada sesi ini para peserta diajak untuk mempersiapkan advokasi, termasuk berlatih peran advokasi. Persiapan dan berlatih peran ini bertujuan untuk membiasakan peserta berada dalam kondisi nyata saat melakukan advokasi. Pengalaman pelatihan dengan berbagi peran semacam itu juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa percaya diri peserta ketika melakukan advokasi dan dapat mengantisipasi segala kemungkinan yang kelak dihadapi. Beberapa hal penting yang harus digali sebelum melakukan advokasi adalah bagaimana membuat presentasi advokasi dapat diterima dan dijalankan dengan baik.

Beberapa langkah yang harus ditempuh dalam mempersiapkan presentasi advokasi:

- Peserta harus mampu mendefinisikan secara tepat tujuan dan sasaran advokasi agar dapat dijadikan pedoman untuk menilai apakah advokasi yang dilakukan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan secara partisipatif.
- Peserta juga harus menetapkan siapa yang harus terlibat dan apa yang harus digunakan agar advokasi dapat berjalan efektif.
- Data, informasi, dan materi penunjang lainnya harus sudah dikuasai agar dapat menjawab pertanyaan atau pendapat para pelaku yang menjadi target/sasaran advokasi. Kemampuan tersebut tergantung pada penguasaan kita akan bahan-bahan atau data yang tersedia, termasuk masalah yang diperjuangkan dalam advokasi itu.
- Mempersiapkan bahan dan pesan advokasi berdasarkan persoalan sehari-hari yang dikemas dengan padat, jelas, menarik, dan persuasif (mengajak). Harapannya, para pemutus/pengambil kebijakan mengerti dan memahami dengan benar apa yang seharusnya me-

reka lakukan untuk memperbaiki situasi perempuan.

Seiring penyiapan bahan-bahan advokasi, peserta mengadakan pelatihan berbagi peran agar dapat menguasai forum di dalam situasi nyata advokasi. Hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam latihan berbagi peran untuk mengurangi rasa khawatir/takut ketika berhadapan langsung dengan pemutus/pengambil kebijakan.

- Berlatih peran dengan serius dan anggap ini situasi sesungguhnya, bukan sekadar latihan.
 - Dalam berlatih peran, harus dipilih orang yang seolah-olah menentang, melawan dan tidak mendukung masalah yang sedang diperjuangkan. Pikiran yang bertolak belakang dengan gagasan kita penting untuk mengasah peserta belajar berargumentasi untuk meyakinkan pihak lain.
 - Selain mempresentasikan materi saat advokasi, kita juga perlu melobi para pemutus kebijakan agar mendapat dukungan dari orang dalam.
 - Tidak kalah penting adalah menjalin kerja sama dengan media massa agar pesan advokasi dapat bergaung ke masyarakat luas. Di samping itu, media massa juga dapat membantu kita dalam menekan para pemutus/pengambil kebijakan. Sebagaimana diketahui, isu yang diusung merupakan kepentingan publik yang perlu mendapat perhatian masyarakat luas.
 - Mempersiapkan diri untuk berbicara di TV dan Radio.
- Pesan yang disampaikan melalui media elektronik seperti televisi dan radio harus jelas dan sederhana.

Sub-Pokok Bahasan

1. Mempersiapkan bahan/materi Advokasi.
2. Mengembangkan dan mengemas pesan Advokasi.
3. Berlatih Peran Advokasi.
4. Merumuskan agenda dan hasil yang diharapkan dalam hearing dengan para pemutus/pengambil kebijakan, baik legislatif maupun eksekutif.

Tujuan

1. Peserta memahami cara mengembangkan dan mengemas isi pesan advokasi.
2. Peserta mampu menyusun/membuat pesan advokasi yang singkat, padat, menarik dan mengajak (persuasif).
3. Peserta memahami isi pesan advokasi yang dapat menjadi alat untuk meyakinkan “pembuat dan pemutus kebijakan” agar ikut bertanggung jawab menangani masalah bersama, sehingga kondisi yang dihadapi perempuan menjadi lebih baik.
4. Peserta mampu menyusun press release dan materi presentasi advokasi.
5. Peserta mampu dan berhasil mengadvokasi para pembuat dan pemutus kebijakan.

Keluaran

1. Peserta mampu mengembangkan dan mengemas isi Pesan Advokasi.
2. Peserta mampu menggunakan isi Pesan Advokasi sebagai alat untuk meyakinkan pembuat/pemutus kebijakan agar menangani persoalan yang dihadapi perempuan secara sungguh-sungguh.
3. Peserta mampu menyusun press release dan materi Presentasi Advokasi.
4. Peserta mampu dan berhasil melakukan advokasi.

Metode

1. Curah Pendapat
2. Praktik Kelas
3. Diskusi Kelompok membahas Studi Kasus masing-masing isu gender/perempuan.
4. Diskusi Pleno hasil Pesan Advokasi yang sudah digabung bersama.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator membagi peserta menjadi dua kelompok. Masing-masing kelompok mempersiapkan materi advokasi dan press release.
2. Fasilitator meminta peserta menentukan sendiri juru bicara kelompok yang akan mempresentasikan hasil materi advokasi dan press release.
3. Fasilitator meminta kelompok yang mempersiapkan materi presentasi ad-

vokasi merumuskan pesan-pesan advokasi dari berbagai data penunjang, termasuk presentasi narasumber. Setelah itu, peserta membuat pesan advokasi yang ingin disampaikan berdasarkan rumusan persoalan yang sudah dibuat sebelumnya dan mengidentifikasi pesan yang hendak diadvokasikan secara singkat, padat, dan akurat.

4. Fasilitator meminta kelompok yang menyiapkan materi press release turut dalam diskusi kelompok peserta membuat materi presentasi advokasi untuk merumuskan persoalan dan pesan advokasi. Hal itu diperlukan agar substansi press release sesuai dengan pesan advokasi yang disampaikan kepada pihak yang diadvokasi juga dapat diketahui masyarakat luas.
5. Fasilitator meminta juru bicara masing-masing kelompok membacakan materi advokasi yang dirumuskan dalam diskusi kelompok agar mendapatkan masukan akhir dari semua peserta. Presentasi itu sekaligus sebagai media pelatihan bagi pembaca materi presentasi sebelum akhirnya terjun pada acara advokasi yang sebenarnya.
6. Fasilitator meminta peserta merumuskan sasaran, susunan acara, dan agenda advokasi. Hal itu penting agar setiap peserta dapat mengevaluasi atau menilai apakah advokasi berhasil mencapai sasaran dan berjalan sesuai dengan susunan acara.
7. Usai pematangan materi presentasi dan press release, fasilitator meminta pe-

serta berbagi tugas dan berlatih peran, antara lain:

- Peserta diminta menetapkan pimpinan tim advokasi yang akan menyampaikan maksud dan tujuan kedatangan delegasi, memperkenalkan anggota delegasi, dan menjadi narasumber saat acara berlangsung;
 - Peserta diminta menentukan siapa yang akan mempresentasikan pesan advokasi;
 - Peserta diminta menentukan siapa yang akan membacakan ilustrasi kasus dengan menghadirkan kisah nyata (testimoni) agar pembuat/pemutus kebijakan tersentuh dan mendukung upaya advokasi;
 - Peserta diminta menunjuk siapa yang akan menjadi juru bicara yang bertugas menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul di dalam diskusi;
 - Peserta diminta untuk menentukan siapa yang akan menjadi notulis, yang mencatat dan menulis semua pernyataan anggota-anggota DPRD, dan dibacakan kembali pada akhir acara sebagai komitmen anggota DPRD bersangkutan.
8. Usai pembagian tugas, fasilitator meminta peserta berlatih peran sebagai persiapan sebelum pelaksanaan advokasi.
9. Setelah semua berlatih peran, dan merasa sudah menguasai peran masing-masing, fasilitator menutup sesi itu dengan pesan kepada semua peserta agar mempelajari kembali peran ma-

sing-masing pada waktu istirahat sebelum acara advokasi.

10. Semua peserta diminta untuk beristirahat dan menenangkan pikiran.



Hand Out

- Pesan Advokasi yang pernah dibuat daerah lain yang dianggap baik untuk dijadikan contoh.
- Bahan Bacaan penunjang lain dari sesi sebelumnya.
- Bahan Presentasi narasumber tentang Pesan Advokasi

Peralatan

- Komputer/Laptop
- LCD
- Slide
- Kertas metaplan
- Flipchart



Catatan Fasilitator

- Fasilitator harus selalu siap membantu peserta merumuskan pesan advokasi dan press release. Fasilitator juga harus menyiapkan bahan-bahan yang dirangkum dari sesi-sesi sebelumnya supaya bahan atau materi pesan advokasi bertambah kaya.
- Berlatih peran dalam sesi ini amat penting karena berfungsi menyempurnakan materi advokasi dan press release; tim advokasi sendiri semakin terampil dalam menyampaikan pesan-pesan advokasi. Berlatih peran penting dilakukan agar tim advokasi dapat mengantisipasi kemungkinan yang terjadi dalam advokasi sesungguhnya.
- Untuk menyemangati peserta, fasilitator bisa meminta seorang peserta untuk memimpin sebuah permainan atau menyanyikan lagu-lagu sebagai alat penghilang kepenatan atau kekhawatiran peserta akan tanggung jawab peran mereka.

- Fasilitator dibantu oleh pengamat dan narasumber mencatat kekuatan dan kelemahan tim advokasi saat berlatih peran. Catatan tersebut penting untuk dijadikan dasar perbaikan dan persiapan tim advokasi ketika melakukan kegiatan advokasi yang sesungguhnya.

Kunci Pokok Bahasan

- Pengetahuan mendalam tentang pentingnya pesan advokasi yang ringkas dan padat.
- Terampil menyusun pesan advokasi dan press release yang singkat, padat, menarik dan persuasif.
- Terampil mengirim pesan advokasi atau cara komunikasi yang menyentuh atau menggugah, dan mampu memengaruhi pihak-pihak yang diadvokasi untuk segera memperbaiki kebijakan anggaran.
- Terampil menyusun kegiatan advokasi yang kreatif dan persuasif.



Praktik Advokasi

Durasi 120 Menit

Sesi ini merupakan ajang praktik sesi-sesi sebelumnya, baik mengenai isu gender/permasalahan perempuan maupun kebijakan anggaran dan tawaran yang diajukan kepada pengambil keputusan untuk bersama-sama mengatasi/menanggulangi masalah gender/perempuan.

Sesi ini juga menyediakan referensi mengenai teknik-teknik yang perlu dilakukan saat Mempraktikkan Advokasi.

Sub-Pokok Bahasan

1. Mempraktikkan advokasi dengan memaparkan pesan advokasi yang disusun berdasarkan identifikasi isu-isu gender/perempuan daerah, kebijakan anggaran, dan tawaran penanggulangan masalah gender/perempuan kepada para pengambil keputusan – anggota/pimpinan legislatif, pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pimpinan dinas terkait.
2. Mempraktikkan Pesan Advokasi yang menggugah para pengambil keputusan melalui ilustrasi kasus-kasus permasalahan perempuan.
3. Menyebarkan kegiatan advokasi ke media massa melalui Konferensi Pers.
4. Praktik membuat press-release mengenai kegiatan advokasi yang dilakukan

dan membagikannya saat Konferensi Pers.

Tujuan

1. Mempelajari dan mengetahui cara bagaimana meyakinkan pihak legislatif atau eksekutif, pemerintah daerah, dan pimpinan dinas terkait.
2. Memiliki keterampilan dalam meraih komitmen pimpinan legislatif atau pihak eksekutif, baik pimpinan daerah maupun pimpinan dinas terkait, untuk memperbaiki kondisi perempuan.
3. Memahami konstelasi politik serta latar belakang pihak legislatif dan eksekutif yang akan dijadikan sasaran advokasi.

Keluaran

1. Peserta mampu dan paham cara bagaimana meyakinkan pihak legislatif atau eksekutif, baik pimpinan daerah maupun pimpinan dinas terkait, dengan pesan-pesan advokasi.
2. Peserta mampu mengomunikasikan advokasi untuk memperoleh komitmen pimpinan legislatif atau kalangan eksekutif, baik pimpinan daerah maupun pimpinan dinas terkait.

3. Mempraktikkan advokasi atau *real setting* adalah tolak ukur kompetensi peserta:

- Ada bahan presentasi untuk advokasi
- Mampu melakukan presentasi
- Ada press-release
- Ada ilustrasi atau “testimoni” mengenai isu gender/perempuan

Metode

1. Pokok-pokok bahasan yang dirumuskan sebelumnya dalam pesan advokasi disampaikan dalam Curah Pendapat dengan anggota legislatif.
2. Menggelar konferensi pers tentang hasil yang dicapai atau komitmen yang diberikan oleh anggota legislatif.
3. Menulis, mengemas, dan membagikan press release.

Langkah-Langkah

1. Sesi ini mengaplikasikan semua pengetahuan yang diperoleh selama dua hari sebelumnya. Peran fasilitator dalam sesi ini, bersama para narasumber, lebih sebagai pengamat. Pimpinan delegasi adalah (para) peserta yang pernah mengambil peran dalam memimpin jalannya advokasi.
2. Pimpinan delegasi menjelaskan maksud dan tujuan kedatangan rombongan kepada pihak yang diadvokasi — anggota legislatif, pemerintah, atau pimpinan daerah.

3. Pimpinan delegasi mempersilakan juru bicara rombongan menyampaikan pesan advokasi secara singkat dan jelas (kurang lebih 10-15 slide power point, termasuk ilustrasi kasus-kasus permasalahan perempuan).

4. Selama proses advokasi (lobi dan *hearing*), pimpinan delegasi perlu membuka ruang komunikasi dan berdiskusi dengan pihak yang diadvokasi. Namun, pimpinan delegasi harus tetap waspada supaya tidak mudah didominasi.

5. Pimpinan delegasi perlu menjaga waktu proses lobi atau hearing kurang lebih 1,5 jam.

6. Usai lobi atau *hearing*, rombongan keluar ruangan untuk menggelar konferensi pers tentang advokasi yang baru saja dilakukan.

7. Dalam konferensi pers, juru bicara delegasi menginformasikan poin-poin yang telah dibahas dan komitmen yang berhasil diperoleh dalam hearing sebelumnya.

8. Usai konferensi pers, anggota delegasi yang bertanggungjawab dalam press release membagikan lembar siaran pers kepada media.

9. Materi referensi dan contoh pesan advokasi yang singkat dan padat dapat dilihat pada lampiran modul. Sementara teknik-teknik lobi, *hearing*, kampanye, contoh siaran pers, dan bagaimana bekerjasama dengan media.

Hand Out

- Data permasalahan gender/perempuan dan isu strategis hasil identifikasi peserta.
- Hasil SWOT mengenai pihak yang menjadi sasaran advokasi.
- Fotocopy presentasi tim advokasi dan siaran pers dibagikan kepada pihak yang diadvokasi dan media.

Peralatan

- Komputer/Laptop dan bahan presentasi, LCD
- Tape-recorder untuk merekam proses lobi/*hearing*
- Kamera foto untuk mendokumentasikan proses advokasi
- Kartu metaplan



Catatan Fasilitator

- Fasilitator perlu mengamati jalannya advokasi dan mengingatkan pimpinan delegasi untuk waspada terhadap dominasi pihak yang diadvokasi. Pimpinan delegasi harus menggiring proses advokasi untuk sampai pada kesepakatan tindak-lanjut nyata pihak yang diadvokasi.
- Fasilitator dapat menggunakan kartu meta-plan atau potongan kertas kecil.

- Di beberapa daerah, menggelar konferensi pers bukan perkara mudah. Kendala itu dapat diatasi dengan membagikan lembar siaran pers kepada semua orang yang hadir atau mengundang kalangan media daerah bersangkutan untuk meliput kegiatan-kegiatan advokasi. Opsi lainnya, dan sangat dianjurkan, pihak penyelenggara mengundang wakil-wakil media untuk ikut sebagai peserta pelatihan sekaligus meminta mereka meliput kegiatan ini di media masing-masing. Kadang yang hadir jurnalis atau reporter tidak memiliki surat kabar/kantor, mereka meminta uang transport. Bersikaplah tegas tetapi tetap ramah pada orang-orang ini karena untuk menghindari hal yang tidak diinginkan.
- Fasilitator juga perlu membuat catatan yang akan digunakan sebagai masukan untuk proses advokasi selanjutnya.

Kunci Pokok Bahasan

- Memahami cara melakukan advokasi yang efektif melalui lobi dan *hearing*.
- Memahami komunikasi yang efektif dan mampu menggugah pihak yang diadvokasi.
- Memahami cara membuat siaran pers yang baik dan tepat sasaran.
- Memahami cara mengorganisasi kegiatan advokasi.
- Memahami cara menyelenggarakan konferensi pers.



Refleksi Hasil Praktik Advokasi

Durasi 60 Menit

Sesi ini memberi ruang kepada peserta untuk mengevaluasi praktik advokasi yang baru saja dilakukan. Fasilitator, panitia penyelenggara, pengamat serta peserta dalam sesi ini menyampaikan pembelajaran yang diperoleh dari praktik advokasi. Kekuatan yang dimiliki peserta dapat menjadi dasar untuk memperkuat kerja advokasi, sedangkan hal yang masih perlu diperbaiki bisa dijadikan bekal untuk meningkatkan kapasitas advokasi di masa mendatang.

Sub-Pokok Bahasan

1. Refleksi hasil mempraktikkan advokasi.
2. Merumuskan agenda ketika hendak melakukan *hearing*.
3. Hasil Praktik Lapangan serta catatan para fasilitator, panitia penyelenggara, pengamat, dan peserta menjadi dasar review atau evaluasi terhadap advokasi yang telah dilakukan.

Tujuan

1. Mampu menyiapkan materi advokasi yang baik.
2. Mampu memilih cara yang efektif dan metode yang tepat untuk kegiatan advokasi.

3. Memahami kelebihan dan kekurangan dari pembelajaran praktik advokasi.

Keluaran

1. Peserta mampu menyiapkan materi serta memilih cara yang efektif dan metode yang tepat untuk advokasi.
2. Peserta memahami kelebihan dan kekurangan praktik advokasi.
3. Peserta memperoleh pengetahuan tentang bagaimana menghadapi dan bernegosiasi dengan eksekutif (bupati, walikota), legislatif (Pimpinan Komisi, Pimpinan legislatif dan Tim Anggaran).

Metode

Curah Pendapat dengan menggunakan white-board atau papan flipchart. Fasilitator menulis semua pendapat para peserta. Sebelum itu, fasilitator meminta masing-masing peserta mengisi matriks tiga kolom mengenai kekuatan, hal yang perlu diperbaiki, dan usulan perbaikan. Matriks dapat dilihat dalam modul untuk peserta.

Langkah-Langkah

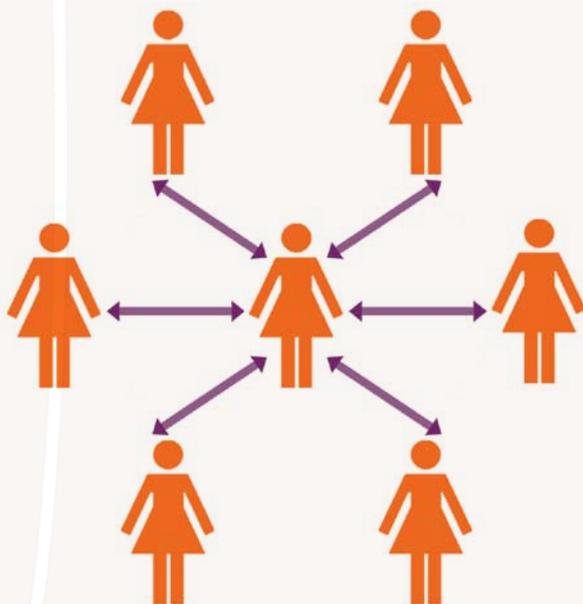
1. Fasilitator meminta peserta, pengamat, dan panitia penyelenggara, memaparkan pendapat masing-masing atas

praktik advokasi dengan menunjukkan kekuatan, hal yang perlu diperbaiki, dan usulan perbaikan.

2. Fasilitator memasukkan semua pendapat tersebut ke dalam matriks tiga kolom yang tertulis di kertas plano, dan kemudian ditempel ke papan flipchart atau white-board.
3. Fasilitator meminta peserta mendiskusikan pencapaian hari ini.
4. Sebelum sesi berakhir, fasilitator merangkum dan memberi masukan kepada semua peserta.

Hand Out

- Matriks evaluasi terdiri dari tiga kolom dapat dilihat dalam modul untuk peserta.
- Materi yang dibawa ketika praktik lapangan, seperti bahan-bahan advokasi, press release, dan lain-lain.



Peralatan

- Komputer/Laptop
- LCD
- Papan Flipchart
- Kertas metaplan
- Lakban kertas
- Spidol
- White-board



Catatan Fasilitator

- Fasilitator bisa menggunakan cara lain untuk memproses sesi ini.
- Fasilitator dapat memakai kartu metaplan serta meminta peserta mengemukakan pendapat dan perasaan masing-masing saat melakukan advokasi. Kekuatan praktik advokasi ditulis di kartu metaplan berwarna biru, hal yang perlu diperbaiki di kartu metaplan merah, dan usulan perbaikan di kartu metaplan hijau.
- Co-fasilitator mengumpulkan seluruh pernyataan tersebut dan menempelkannya di papan tulis atau flipchart.

Kunci Pokok Bahasan

- Belajar dari pengalaman sendiri saat melakukan advokasi yang efektif.
- Berpegang pada kekuatan praktik lapangan (hal positif) untuk meningkatkan kapasitas advokasi.



Rencana Tindak Lanjut Advokasi Durasi 60 Menit

Sesi ini diadakan untuk membantu peserta dalam menyusun rencana kegiatan advokasi mengenai permasalahan spesifik daerah yang perlu diatasi untuk satu tahun ke depan, sehingga kebiasaan sebuah kegiatan yang biasanya berakhir di suatu pertemuan dapat dihindari.

Sub-Pokok Bahasan

1. Menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) kegiatan advokasi permasalahan gender/perempuan di komunitas peserta.
2. Menjelaskan RTL kegiatan advokasi permasalahan gender/perempuan selama satu tahun.

Tujuan

1. Memahami cara menyusun RTL yang mencakup tujuan-tujuan strategis, sasaran, dan materi advokasi.
2. Menyusun RTL (workplan) kegiatan advokasi sebagai acuan perencanaan.
3. Memiliki kemampuan dalam menjelaskan RTL.
4. Membangun komitmen peserta terhadap RTL.
5. Menciptakan jejaring kerja advokasi dengan komitmen kuat.

Keluaran

1. Peserta mampu menyusun RTL yang mencakup tujuan strategis, sasaran, dan materi advokasi.
2. Peserta mampu membangun kerjasama (team work) dengan peserta lain.
3. Peserta mampu membuat rencana kerja advokasi.
4. Peserta mampu menyusun perencanaan kegiatan advokasi sebagai acuan perencanaan advokasi daerah.
5. Peserta memiliki dokumen RTL sebagai pedoman dan komitmen multipelaku dalam melakukan advokasi secara bersama-sama.



Metode

1. Diskusi Kelompok merupakan cara singkat namun efektif dalam menggali pendapat para peserta yang berjumlah cukup besar (lebih dari 20 orang). Peserta dibagi dalam beberapa kelompok. Fasilitator meminta setiap kelompok membahas dan menyusun RTL. Panduan kerja kelompok adalah matriks RTL yang dapat dilihat dalam modul untuk peserta.
2. Presentasi atau Pleno hasil Diskusi Kelompok. Usai berdiskusi (45 menit), fasilitator meminta seluruh kelompok mempresentasikan hasil diskusi kelompok masing-masing agar tercapai kesepakatan mengenai RTL yang akan dibangun.
3. Curah Pendapat di sini merupakan ajang berbagi-gagasan untuk mencapai kejelasan dan kesepahaman mengenai RTL yang akan dibangun untuk kerja advokasi permasalahan gender/perempuan



Langkah-Langkah

1. Fasilitator membagi peserta ke dalam beberapa kelompok berdasarkan bilangan hitungan.
2. Fasilitator meminta peserta mendiskusikan RTL, baik secara individu maupun jejaring.
3. Fasilitator membagikan lembar matriks RTL kepada peserta. Matriks ini dapat dilihat dalam modul untuk peserta.
4. Fasilitator meminta setiap peserta di dalam kelompok membuat RTL individu selama 10 menit, dan berdiskusi dengan menggunakan matriks RTL individu sebagai basis kerja jejaring atau kelompok.
5. Setelah diskusi selama 35 menit, setiap kelompok diminta mempresentasikan RTL masing-masing.
6. Fasilitator memandu peserta lainnya yang memberi komentar dan masukan guna penyempurnaan RTL bersama.
7. Fasilitator kemudian meminta setiap peserta menyatakan apa yang paling mungkin dilakukan di tempat kerja masing-masing, baik secara individu maupun jejaring advokasi.

Hand Out

- Matriks RTL dapat dilihat dalam lampiran.
- RTL yang sudah diisi, baik oleh individu maupun kelompok, sebagai bahan presentasi kelompok.

Peralatan

- Komputer/Laptop
- LCD
- Papan Flipchart
- Kartu metaplan
- Lakban kertas
- Spidol
- White-board



Catatan Fasilitator

- Pemandu diskusi pembuatan RTL dalam sesi ini adalah panitia penyelenggara pelatihan, karena RTL ini berkaitan langsung dengan program peningkatan kualitas perempuan di daerah mereka.
- Fasilitator dalam sesi ini memiliki dua opsi, yakni turut membantu proses penyusunan RTL atau menyerahkan semuanya kepada panitia penyelenggara pelatihan.

Kunci Pokok Bahasan

- Memahami cara membuat Rencana Kerja yang spesifik, terukur, mudah ditempuh, realistis, dan berjangka waktu jelas.





Akhir Pelatihan

Durasi 15 Menit

Tahap Ini merupakan sesi evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan, sehingga diperoleh sejumlah masukan yang dapat dipergunakan dalam penyelenggaraan kegiatan berikutnya.

Sub-Pokok Bahasan

1. Mengetahui hasil pembelajaran peserta tentang Advokasi dan permasalahan gender/perempuan.
2. Mengetahui proses pelaksanaan pelatihan, terutama hal-hal yang perlu dibenahi.

Tujuan

1. Post Test. Untuk melihat sejauh mana keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman advokasi peserta mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan.
2. Evaluasi proses pembelajaran (PBM). Untuk melihat apakah materi, fasilitator, dan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta.
3. Review dan pemantapan hasil pelatihan. Untuk mengingatkan kembali workplan RTL yang sudah disepakati bersama, termasuk komitmen untuk melaksanakannya.

Keluaran

1. Peserta memperoleh tambahan pengetahuan dan pemahaman mengenai advokasi dan isu permasalahan gender/perempuan.
2. Peserta mampu mengevaluasi proses pembelajaran yang diperoleh selama pelatihan peningkatan kapasitas advokasi permasalahan gender/perempuan.
3. Peserta menghasilkan workplan RTL sebagai komitmen dalam upaya memperbaiki/mengatasi permasalahan gender/perempuan di daerah masing-masing.

Metode

1. Mengisi lembar post-test pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan. Lembar kuesioner untuk post-test itu dapat dilihat dalam modul untuk peserta.
2. Mengisi lembar evaluasi. Lembar evaluasi pelaksanaan pelatihan tersebut dapat dilihat dalam modul untuk peserta.
3. Curah Pendapat merupakan ajang berbagi-gagasan di antara peserta mengenai kekuatan, hal yang perlu dibenahi, dan usul perbaikan untuk pelatihan peningkatan kapasitas advokasi permasalahan gender/perempuan.

Langkah-Langkah

1. Fasilitator membagikan lembaran post test dan meminta peserta mengisi serta mengembalikannya ke pihak penyelenggara.
2. Fasilitator membagikan lembaran evaluasi materi, substansi, dan peran fasilitator selama pelatihan. Setelah semua peserta mengisinya, fasilitator meminta mereka mengembalikannya ke pihak penyelenggara.
3. Fasilitator meminta masukan peserta tentang kekuatan, hal yang perlu dibenahi, dan perbaikan untuk pelatihan berikutnya. Semua ditulis di papan tulis atau flipchart sehingga dapat dibaca oleh semua orang, baik peserta maupun panitia penyelenggara.

Hand Out

- Lembar Post-Test dibagikan ke peserta.
- Lembar Evaluasi dibagikan ke peserta.

Peralatan

- Papan flipchart
- Kartu metaplan
- Lakban kertas
- Spidol
- White-board



Catatan Fasilitator

- Cara lain yang dapat digunakan untuk memproses sesi evaluasi ini adalah dengan membagikan kartu-kartu metaplan. Peserta diminta menulis komentar masing-masing di kartu, misalnya, warna hijau untuk komentar tentang kekuatan, merah untuk hal-hal yang perlu diperbaiki, dan biru untuk usulan perbaikan. Kartu-kartu tersebut kemudian ditempel pada item (1) Fasilitator; (2) Materi; (3) Akomodasi dan Konsumsi; (4) Tempat Pelatihan.





- Opsi lainnya, fasilitator dapat meminta peserta menggambar wajah senyum sebagai tanda puas atau wajah datar sebagai tanda biasa saja atau wajah bersungut-sungut sebagai tanda kurang puas pada item-item (1) Fasilitator; (2) Materi; (3) Akomodasi dan Konsumsi; (4) Tempat Pelatihan.
- Cara lainnya adalah meminta peserta berbaris satu baris- berbanjar dan meminta mereka secara individu mengevaluasi. Fasilitator akan membacakan beberapa pertanyaan seperti (1) Bagaimana akomodasi selama pelatihan, (2) Konsumsi, (3) Materi Pelatihan, (4) Metode Pelatihan, (5) Fasilitator. Jika peserta menilai OKE, maka peserta melangkah maju satu langkah, bila BIASA SAJA peserta tetap berdiri di tempat, dan bila HARUS DIPERBAIKI maka peserta mundur satu langkah. Dalam proses ini fasilitator menghitung berapa yang MAJU, TETAP DI TEMPAT, dan MUNDUR, serta bisa menanyakan alasan mereka ke beberapa orang dan notulis mencatatnya.
- Atau bisa juga dengan melihat kembali HARAPAN dan KEKHAWATIRAN yang sudah dibuat pada hari pertama. HARAPAN yang dibuat peserta dilihat kembali mana yang terpenuhi dan bagaimana perasaan peserta pada hari terakhir tentang pemenuhan harapan-harapan tersebut.

Kunci Pokok Bahasan

- Proses pembelajaran untuk mengasah pengetahuan tentang advokasi dan permasalahan gender/perempuan.
- Memahami cara dan fungsi evaluasi untuk penyelenggaraan kegiatan berikutnya.

Lampiran

Permainan

- Permainan Bebek Baris
- Permainan Lempar Bola
- Permainan Samson-Delilah
- Permainan Kucing Tangkap Tikus
- Permainan Rebut Kursi (Akses dan Kontrol)
- Permainan “Selada Buah”
- Permainan “Ting, Tong, TingTong”



Permainan Durasi 30 Menit

Ada beberapa macam model permainan yang bisa diterapkan dalam pelatihan ini. Berbagai permainan itu digunakan sesuai dengan fungsi dan artinya. Seperti permainan yang dapat digunakan sebagai media perkenalan untuk pembuka sesi.

Permainan juga sebagai alat untuk menjelaskan bagaimana berkomunikasi dan bekerjasama dalam tim kerja.

Selain itu, permainan juga dapat digunakan untuk menjelaskan berbagai isu yang ada, dalam pelatihan ini disediakan permainan yang dapat menjelaskan mengenai gambaran situasi persoalan.

1. Permainan Perkenalan

- Permainan Bebek Baris
- Permainan Lempar Bola

2. Permainan Komunikasi dan Kerjasama

- Samson Delilah

3. Permainan Gambaran Situasi

- Permainan Kucing Tangkap Tikus
- Permainan Rebut Kursi

Permainan Perkenalan

Permainan Bebek Baris

Langkah-Langkah:

1. Peserta dibagi menjadi dua atau tiga kelompok
2. Bersama peserta sepakati apa saja yang perlu dilakukan dalam perkenalan (misalnya: nama, bulan lahir, kerja, daerah asal, jumlah anak, hobi dan lain-lain)
3. Masing-masing anggota kelompok diminta berkenalan untuk hal-hal yang sudah disepakati dalam nomor 2 dalam waktu 5 menit.
4. Peserta diminta berdiri dan berbaris seperti kereta api dan membuat nama kelompok masing-masing.
5. Peserta diminta membuat barisan cepat berdasarkan urutan yang diminta oleh fasilitator misalnya: berbaris dari depan ke belakang menurut alfabet nama dengan huruf A di depan. Atau berbaris berdasarkan tinggi badan yang paling tinggi di depan, atau berdasarkan bulan lahir dari bulan Desember yang paling depan dan Januari yang paling belakang.
6. Sebagai tanda kalau kelompok sudah selesai melakukan setiap tugas, mereka harus bertepuk tangan.

Pembelajaran Permainan Bebek Baris

- Setelah dianggap selesai, peserta kemudian duduk dan fasilitator menanyakan perasaan peserta atas permainan tadi. Secara bergantian dan saling menyahut peserta menyatakan bahwa dengan perkenalan peserta merasa: saling kenal lebih dalam (nama, bulan lahir, dan lain-lain).
- Fasilitator menjelaskan bahwa sebelum perkenalan mungkin peserta merasa bingung akan identitas dari masing-masing peserta, setelah perkenalan hubungan sesama peserta menjadi cair dan lokakarya dapat berjalan dengan lancar.

Fungsi dan Arti Permainan Bebek Baris

Permainan ini selain berfungsi sebagai pencair suasana, juga dapat digunakan untuk perkenalan antar peserta. Permainan ini dianjurkan untuk digunakan pada awal acara pelatihan, agar peserta mulai mengenal satu sama lain dan siap bekerja selama dua setengah hari berikutnya.

Permainan Perkenalan

Permainan Lempar Bola

Langkah-Langkah

1. Peserta dibagi menjadi kelompok kecil (satu kelompok 8-10 orang).
2. Masing-masing kelompok diminta berkenalan selama 5 menit.
3. Siapkan bola (sejumlah kelompok). Kertas Plano dan Spidol.
4. Peserta diminta berdiri dan membentuk barisan per kelompok dan membuat terowongan yang disusun dari kaki anggota kelompoknya (kaki dibuka cukup lebar).
5. Letakkan Spidol dan kertas Plano pada barisan paling belakang.
6. Aturannya adalah peserta yang paling depan akan memulai terlebih dahulu dengan menggelindingkan bola ke arah belakang melalui terowongan kaki anggota kelompoknya.
7. Peserta paling belakang akan menangkap bola tersebut, kemudian menuliskan sesuatu yang diinstruksikan fasilitator (misal: nama).
8. Peserta yang paling belakang harus menuliskan nama peserta yang paling depan dan kemudian membawa bola ke depan.
9. Setelah sampai di depan, ia kembali menggelindingkan bola tersebut melalui terowongan kaki dan ditangkap peserta lain yang sudah berada pada urutan paling belakang dan peserta tersebut kembali menuliskan nama peserta yang di depan dan berlari membawa bola menuju barisan depan.
10. Demikian seterusnya hingga semua nama peserta selesai ditulis.
11. Kelompok yang selesai lebih dahulu memberikan tanda dengan tepuk tangan.
12. Instruksi yang diberikan fasilitator tidak terbatas hanya nama, bisa umur, alamat, asal, dan lain-lain.

Pembelajaran Permainan Lempar Bola

- Bahwa nanti akan terlihat siapa kelompok yang memiliki kerjasama dan komunikasi yang baik. Biasanya kelompok yang memiliki kerjasama yang baik adalah kelompok yang selalu menang. Hal ini dikarenakan ketika diberi waktu berkenalan selama 5 menit, mereka akan menggunakan waktu tersebut semaksimal mungkin untuk berkenalan dengan maksimal.
- Juga akan terlihat bahwa kelompok yang menang adalah kelompok yang memiliki daya juang dan semangat yang tinggi.

Fungsi dan Arti Permainan Lempar Bola

Permainan Lempar Bola selain berfungsi sebagai pencair suasana, juga dapat digunakan untuk perkenalan antar peserta. Permainan Lempar Bola juga dapat digunakan untuk melihat kemampuan komunikasi serta kerjasama antar peserta. Permainan Lempar Bola dianjurkan untuk digunakan pada awal acara pelatihan, agar peserta mulai mengenal satu sama lain dan siap bekerja selama dua setengah hari berikutnya.

Permainan Komunikasi & Kerjasama

Permainan Samson-Delilah

Langkah-Langkah

1. Peserta dibagi menjadi dua kelompok dan diminta berbaris saling berhadapan antara kelompok 1 dengan kelompok 2.
2. Fasilitator berdiri diantara kedua kelompok tersebut.
3. Aturan permainan ini seperti permainan suwit. Ada tiga tokoh yang akan dimainkan dalam permainan ini yaitu: Samson, Delilah dan Singa. Dan setiap tokoh tersebut ada tanda untuk memperagakannya. Untuk Samson maka tandanya adalah memperagakan seperti orang perkasa (kedua tangan membentuk huruf L/seperti binaragawan). Untuk Delilah tandanya bergaya seperti seorang perempuan, dan Singa tandanya dengan mengeluarkan suara aummm... sambil mencakarkan tangannya ke depan.
4. Setiap kelompok diberi kesempatan untuk berembuk terlebih dahulu, dan menentukan tokoh apa yang akan mereka peragakan (tanpa sepengetahuan kelompok lainnya)
5. Fasilitator akan memberi tanda dan kedua kelompok akan memperagakan tokoh yang disepakati secara bersamaan. Dan akan didapat hasil seri atau salah satu kelompok yang menang, dengan ketentuan:

Samson Vs Delilah: Menang Delilah

Delilah Vs Singa: Menang Singa

Singa Vs Samson: Menang Samson

6. Permainan bisa diteruskan sampai tiga kali atau lima kali putaran.

Pembelajaran Permainan Samson-Delilah

- Permainan Samson dan Delilah bisa digunakan untuk mengukur kerjasama tim. Hal ini bisa dilihat bila kelompok sudah sepakat untuk memerankan satu tokoh, kemudian ternyata ada anggota kelompok yang berbeda, berarti kerjasama tim tersebut kurang kompak. Bisa digali mengapa hal tersebut bisa terjadi. Dapat juga digunakan untuk membahas bahwa dalam suatu kelompok perlu seorang pemimpin atau koordinator untuk menampung suara-suara anggota kelompok.

Fungsi dan Arti Permainan Samson-Delilah

Permainan Samson dan Delilah selain berfungsi sebagai pencair suasana, juga dapat digunakan untuk membangun kerjasama kelompok.

Permainan Gambaran Situasi

Permainan Kucing Tangkap Tikus

Langkah-Langkah

1. Sebelumnya siapkan dua buah bola (dibuat dari kertas) atau suatu benda yang tidak terlalu besar. Bedakan bola yang satu dengan yang lain, misalnya yang satu besar yang lainnya lebih kecil.
2. Minta seluruh peserta berdiri dengan membentuk lingkaran besar.
3. Aturannya adalah bola yang lebih besar dianggap sebagai kucing dan bola yang lebih kecil dianggap sebagai tikus. Kedua bola kemudian diberikan kepada peserta dengan jarak yang berjauhan.
4. Setiap peserta yang memegang bola besar/kucing, harus memutar bola tersebut di pinggang sebanyak satu kali putaran. Sedangkan bola yang kecil/tikus harus memutar dua kali di pinggangnya.
5. Setelah memutar-mutar bola tersebut, peserta yang memegang bola harus segera memberikan bola tersebut kepada teman di sebelahnya searah jarum jam.
6. Permainan akan berhenti sejenak bila tikus tertangkap kucing, artinya bila ke dua bola bertemu di satu peserta, dan peserta tersebut harus keluar dari lingkaran kemudian berdiri di tengah arena lingkaran.
7. Permainan dilanjutkan sampai mendapatkan 3-4 orang yang berdiri di tengah arena lingkaran.
8. Peserta tersebut kemudian diminta untuk menyanyi atau berjoged sebagai sanksi telah membuat Tikus tertangkap Kucing.

Setelah permainan selesai, fasilitator meminta peserta untuk memberikan komentar atas permainan yang baru dilakukan dengan mengajukan pertanyaan:

- Mengapa Tikus (bola kecil) bisa terkejar oleh Kucing (bola besar), sementara Tikus yang berlari lebih awal?
- Apakah ada aturan main yang lebih memberi keuntungan bagi pihak tertentu? Bagi Kucing? Bagi Tikus?
- Apa pembelajaran yang bisa ditarik dari permainan ini?
- Komentar tersebut dicatat oleh Fasilitator pada kertas plano. Contoh komentar peserta:
- Ada aturan yang tidak seimbang. Mengapa Kucing (bola besar) melingkar sekali, sementara Tikus (bola kecil) harus melingkar dua kali.

Pembelajaran Permainan Kucing Tangkap Tikus

- Fasilitator menanyakan kepada peserta mengapa bola yang satu (yang kecil) bisa tertangkap oleh bola yang lainnya (besar).
- Peserta menjawab karena putaran bola yang kecil yaitu dua kali tidak seimbang dengan bola yang besar (diputar hanya satu kali).
- Dijelaskan bahwa Tikus (bola kecil) dianalogikan sebagai kondisi Kesehatan Ibu dan Anak, sedangkan Kucing (bola besar) dianalogikan sebagai situasi pelayanan dan dana bagi Kesehatan Ibu dan Anak.
- Terjadi ketidakseimbangan karena Tikus harus memutar dua kali, sedangkan Kucing hanya memutar satu kali. Hal ini menggambarkan kondisi Kesehatan Ibu dan Anak dibandingkan dengan pelayanan kesehatan yang tersedia bagi mereka. Pada titik ini, fasilitator dapat mengaitkan dengan situasi dan kondisi Kesehatan Ibu dan Anak di daerah tempat lokakarya dilaksanakan.
- Fasilitator menjelaskan bahwa ketidakseimbangan ada pada sistem kebijakan (aturan main) dan untuk menciptakan keseimbangan, maka diperlukan perubahan pada sistem yang ada.
- Untuk melakukan perubahan tersebut, maka Fasilitator dapat memandu pada sesi diskusi kelompok.

Fungsi & Arti Permainan Kucing Tangkap Tikus

Permainan Kucing Tangkap Tikus, selain berfungsi untuk mencairkan suasana juga dapat membantu peserta untuk mendapatkan gambaran tentang kondisi pelayanan kesehatan bagi perempuan dan anak.

Permainan Gambaran Situasi

Permainan Rebut Kursi (Akses dan Kontrol)

Langkah-Langkah

1. Siapkan kursi sejumlah 75% dan disusun melingkar.
2. Letakkan masing-masing satu kartu warna putih di kursi yang sudah disusun melingkar.
3. Peserta diminta berdiri dan melingkari kursi yang sudah disusun tadi.
4. Permainan dimulai dengan menyayikan sebuah lagu gembira, usahakan lagu yang cukup familiar seperti lagu daerah setempat. Secara bersama-sama seluruh peserta sambil berjalan melingkar searah jarum jam.
5. Ditengah-tengah lagu, fasilitator kemudian berteriak “stop” maka seluruh peserta berhenti bergerak dan segera berebut tempat duduk. Dan hasilnya ada peserta yang tidak dapat tempat duduk dan diminta berkumpul dan menempatkan diri jauh dari arena permainan. Sedangkan yang mendapatkan tempat duduk, kembali berdiri dan mengambil kartu putih yang ada di kursi dan terus dipegang.
6. Kursi kemudian dikurangi menjadi 50% jumlahnya dari seluruh peserta dan diletakkan masing-masing kursi tersebut kartu warna kuning.
7. Peserta pemegang kartu putih kembali melingkar dan berjalan sambil bernyanyi seperti semula. Fasilitator kembali berteriak “stop” di tengah lagu. Peserta akan kembali berebut tempat duduk dan akan ada peserta yang tidak dapat tempat duduk. Mereka diminta berkumpul dan menempatkan diri di luar arena permainan.
8. Peserta yang mendapat tempat duduk otomatis juga mendapat kartu warna kuning dan terus dipegang.
9. Terakhir kursi kembali dikurangi 25% dari seluruh peserta dan kembali diletakkan kartu warna merah.
10. Proses berlangsung sama, sehingga akhirnya akan mendapat sejumlah peserta yang memegang kartu warna putih, kuning dan merah.

Pembelajaran Permainan Rebut Kursi

- Untuk menghargai yang menang, fasilitator mempersilakan ke empat orang tersebut untuk memilih minuman yang disodorkan, dan ada berbagai pilihan yaitu minuman air mineral dan air soda. Mereka dipersilahkan untuk memilih tanpa batas waktu.
- Demikian juga bagi yang hanya mendapat dua kartu (kartu warna putih dan warna kuning) dan satu kartu (warna putih) dipersilahkan untuk memilih minuman yang disukai tetapi berbeda dengan pemenang pertama dimana mereka harus berebut dan dibatasi waktunya.
- Sedangkan kelompok yang kalah, yang di tempatkan di ujung ruangan, juga dipersilakan untuk mengambil minuman yang ada. Tapi dengan keadaan semua minuman yang ada adalah sisa dari kelompok terdahulu. Mereka harus berlari cukup jauh karena harus berebut untuk mendapatkan minuman yang mereka suka. Dan akhirnya tidak semua peserta semua kelompok yang kalah mendapatkan minuman. Ada juga hanya mendapatkan sedotan tanpa mendapat minumannya.
- Di jelaskan oleh fasilitator, bila diandaikan masyarakat, kelompok, pertama adalah kelompok yang mempunyai akses penuh terhadap sumberdaya, kontrol serta informasi dan biasanya di masyarakat adalah kelompok elit atau golongan kaya. Mereka mempunyai lebih banyak waktu untuk memilih minuman, mempunyai kesempatan untuk memutuskan, artinya mereka mempunyai akses yang luar biasa terhadap sumberdaya. Sedangkan kelompok yang terakhir bisa diartikan sebagai kelompok yang rendah kontrolnya. Karena aksesnya dihambat (jaraknya cukup jauh dari sumber). Dan biasanya di masyarakat adalah kelompok miskin atau perempuan.
- Disimpulkan oleh fasilitator dari permainan tadi adalah aturan bias-bias, artinya pembuat aturan seringkali sering dekat dengan kelompok elit atau golongan kaya. Mereka seringkali di berikan kesempatan yang pertama. Sedangkan kelompok miskin dan perempuan seakan tidak terlihat dan dilupakan oleh pemegang kontrol sehingga tidak mendapatkan kontrol sama sekali.
- Di jelaskan fasilitator, dalam setiap program atau proyek pembangunan, lihat sumberdaya apa yang ada di masyarakat, seberapa besar perempuan dan laki-laki mempunyai akses terhadap kontrol, akses sumberdaya, dan informasi bermaksud bagaimana akses kelompok masyarakat miskin desa

dalam mengakses ke empat hal tersebut. Dalam struktur gender yang termasuk miskin adalah perempuan. Karena dalam golongan miskin juga ada struktur di dalamnya (ada kepala keluarga dan anggota keluarga) dan yang menentukan keputusan adalah laki-laki sebagai kepala keluarga. Inilah yang terpenting kita perhatikan, bagaimana kita bisa melibatkan semuanya dalam suatu program. Betapa suatu aturan ada bias-bias. Ada bias gender yaitu cara pandang yang tidak bisa melihat realitasnya.

Fungsi dan Arti Permainan Rebut Kursi

Permainan Rebut Kursi selain berfungsi sebagai pencair suasana, juga dapat digunakan untuk menggambarkan realita akses dan kontrol terhadap sumber daya yang kerap terjadi di tengah masyarakat. Kecenderungannya, pihak yang memiliki sumber daya yang banyak yang memperoleh pelayanan yang baik. Hal ini dapat dianalogikan dengan situasi yang dihadapi kaum perempuan dan anak dalam hal pelayanan kesehatannya.

Permainan untuk Penyegaran

Permainan “Selada Buah”

Langkah-Langkah

1. Tetapkan jumlah kelompok yang dibutuhkan karena ini menentukan jumlah buah yang akan diseleksi. Susun kursi dalam bentuk lingkaran dalam jumlah yang lebih sedikit dari jumlah orang yang akan ikut dalam permainan.
2. Minta peserta untuk duduk di kursi. Fasilitator memulai permainan dengan berdiri di tengah lingkaran. Jelaskan bahwa permainan ini adalah penyegaran dan membutuhkan partisipasi aktif mereka.
3. Persilahkan peserta untuk menyebutkan nama buah sebanyak kelompok yang kita inginkan, misalnya empat nama buah karena membagi peserta menjadi 4 kelompok. Lalu, peserta diminta menyebutkan nama buah tersebut misalnya duku, salak, mangga, apel – kalau kita hendak membagi peserta menjadi 4 kelompok, maka setelah menyebutkan apel (dalam contoh ini), peserta yang duduk disebelahnya kembali menyebutkan duku, dst.
4. Fasilitator lalu memastikan siapa saja yang menjadi duku, salak, dan seterusnya. Fasilitator menjelaskan kepada peserta, apabila diteriakkan duku maka semua duku harus bertukar tempat. Bila salak, dst maka khusus yang mendapat nama buah tersebut harus bertukar tempat. Namun, bila fasilitator meneriakkan segala buah maka semua buah harus bertukar tempat. Untuk kelancaran permainan, fasilitator perlu memastikan sampai peserta paham cara bermainnya. Apabila ada satu peserta yang tidak mendapatkan tempat maka dirinya akan diberi sanksi oleh peserta yang lain dan berdiri di tengah lingkaran kursi.

Tujuan

- Membuat peserta konsentrasi, aktif dan waspada agar tetap terjaga.
- Membentuk kelompok.

Perlengkapan

- Kursi disusun dalam bentuk lingkaran dalam jumlah sesuai total peserta.

Permainan untuk Penyegaran

Permainan “Ting, Tong, TingTong”

Langkah-Langkah

1. Minta peserta untuk membentuk lingkaran.
2. Setiap peserta secara bergilir diminta untuk menyebutkan angka, dengan ketentuan setiap angka 3 dan kelipatan angka 3 peserta harus menyebutkan Ting; setiap angka 5 dan kelipatan angka 5 peserta harus menyebutkan Tong; dan begitu sampai angka 15 menyebutkan TingTong.

Tujuan

- Membuat peserta konsentrasi, aktif dan waspada agar tetap terjaga.

Materi Peserta

Pelatihan Kepemimpinan Perempuan



Materi Modul 1

Pemahaman Perspektif Gender

Konsep Dasar Gender

- Seks dan Gender
- Seksualitas
- Peran Gender
- Pembagian Kerja Gender
- Ketidakadilan Gender
- Kebutuhan Gender

Analisis Gender

- Kerangka Analisis Gender
- Kontrol/Relasi Kuasa
- Penguatan (Empowerment)



Seks & Gender

Materi 01

Perbedaan Seks & Gender

Seks	Gender
Biologis	Dibentuk secara sosial (oleh masyarakat)
Dibawa dari lahir	Tidak dibawa dari lahir
Alamiah	Dipelajari
Universal	Budaya
Tidak ada variasi berdasarkan budaya dan waktu	Bervariasi berdasarkan budaya dan waktu
Contoh: Hanya perempuan yang mempunyai kapasitas untuk melahirkan	Contoh: Perempuan terbukti dapat melakukan pekerjaan yang secara tradisional juga dilakukan oleh laki-laki

Apa itu Seksualitas?

Berciuman Memijit Memperhatikan Infertilitas HIV Memegang Fantasi Jarak Anak Komunikasi Kehamilan Tidak Diinginkan	Perkosaan Berpelukan Pelecehan Seksual Mencintai/Menyukai Aborsi Kekerasan saat Pacaran Masturbasi Gairah Impotensi Kerapuhan Emosional	Infeksi Menular Seksual Ovarium Sunat Perempuan Kontrasepsi Vasektomi Kebutuhan akan Sentuhan Pornografi Sperma Biseksual Bermain mata/Menggoda	Harga Diri Orgasme Ketertarikan Seksual Metode Penarikan Hamil Lesbian, Gay Gambar Tubuh Meraba-raba Seks anal Hubungan sedarah (incest)
---	--	--	---

Materi 02

Perbedaan Seks & Seksualitas

- Seks tidak sama dengan seksualitas.
- Seks merupakan salah satu komponen dari seksualitas.
- Seks adalah jenis kelamin, sedangkan seksualitas memiliki makna lebih luas, yaitu aspek dalam kehidupan manusia sepanjang hidupnya yang berkaitan dengan alat kelaminnya.
- Seks adalah sesuatu yang “terberi”, sementara seksualitas adalah hasil konstruksi.

Materi 03

Komponen Seksualitas Manusia

Komponen seksualitas manusia merupakan unsur-unsur yang terkandung dalam pemahaman tentang seksualitas manusia. Unsur-unsur ini yang dikelola oleh manusia dalam menata seksualitas sepanjang hidupnya.

Komponen Seksualitas Manusia

- **Seks** = alat kelamin = jenis kelamin = laki-laki, perempuan, interseks.
- **Seksualitas** = kemampuan seks, perilaku seks dan aktivitas seks.
- **Seksualitas** tidak selalu berhubungan dengan persoalan biologis tetapi juga terkait perilaku dan bentukan sosial. Bentukan sosial memberi makna pada seksualitas adalah kegiatan reproduksi antar jenis kelamin. Padahal juga terdapat hubungan seks dengan sesama jenis.
- **Seksualitas** bersifat cair, tidak selalu heterogen karena adanya relasi kuasa dapat merubah orientasi seksual seseorang.
- **Orientasi seksual** = rasa ketertarikan secara emosi dan seksual pada orang lain berdasarkan jenis kelamin tertentu.
- **Perilaku seksual** (erotisisme, kenikmatan, kemesraan) = tindakan yang dilakukan dalam rangka memenuhi dorongan seksual untuk mendapatkan kepuasan seksual.
- **Reproduksi** = menghasilkan kembali keturunan.
- **Seks** seringkali dikaitkan dengan kata reproduksi yang mana hal ini merupakan upaya “penghalusan” kata seks dan seksualitas.
- **Identitas seksual** = sebagai siapa/apa seseorang tampil dalam masyarakat, mengacu pada orientasi seksual.

Satu unsur lainnya dalam kehidupan manusia yang bukan merupakan komponen seksualitas tetapi sangat berhubungan dengan seksualitasnya adalah gender, yaitu peran sosial manusia dalam kesehariannya = maskulin, feminin, androgini.

Aspek yang Mempengaruhi Seksualitas Manusia

Seksualitas manusia merupakan sebuah realita yang kompleks. Dalam kondisinya yang kompleks tersebut terkandung beberapa aspek yang mempengaruhi bagaimana kemudian seksualitas diterjemahkan dan dijalani oleh manusia.

Aspek yang mempengaruhi seksualitas manusia (WHO, definisi kerja 2002):

- a. Biologis
- b. Psikologis
- c. Sosial
- d. Ekonomi
- e. Politik
- f. Budaya
- g. Etika
- h. Hukum
- i. Sejarah
- j. Religi dan spiritual

Dalam perkembangannya ada juga yang berpendapat bahwa seksualitas adalah cair dan terbuka pilihan, orang bebas untuk mengekspresikan perilaku seksual pada waktu tertentu dengan orang tertentu.

Materi 04

Definisi & Dimensi Seksualitas

Sensualitas

Kesadaran dan perasaan atas tubuh sendiri dan tubuh orang lain khususnya tubuh pasangan seksual. Sensualitas memungkinkan kita untuk merasa baik mengenai bagaimana tubuh kita terlihat dan terasa dan apa sajakah yang bisa dilakukan tubuh kita. Sensualitas juga memungkinkan kita untuk menikmati kenikmatan yang bisa diberikan tubuh kita bagi diri kita dan orang lain.

Keintiman

Kemampuan dan kebutuhan untuk dekat dengan orang lain dan merasakan kedekatan kembali. Aspek-aspek keintiman mencakup berbagi, memberi perhatian, pengambilan resiko emosional, dan kerapuhan.

Orientasi Seksual dan Identitas Gender

Pemahaman seorang individu atas siapa dirinya secara seksual yang mencakup:

- Identitas gender: perasaan internal seseorang sebagai seorang laki-laki atau perempuan yang mungkin tidak sesuai dengan jenis kelamin saat lahir.
- Ekspresi gender: bagaimana karakteristik dan perilaku seseorang menyesuaikan atau menentang norma dan aturan gender terkait femininitas dan maskulinitas.
- Orientasi Seksual: apakah ketertarikan utama seseorang adalah terhadap lawan jenis (heteroseksualitas), sesama jenis (homoseksualitas), ataukah kedua jenis (biseksualitas).

Kesehatan Seksual dan Reproduksi

Kapasitas seseorang untuk bereproduksi dan perilaku serta sikap yang mendukung kesehatan dan kenikmatan seksual. Ini mencakup informasi terkini tentang anatomi seksual, hubungan intim dan tindakan seks lainnya, reproduksi, kontrasepsi, pencegahan Infeksi Menular Seksual (IMS), perawatan diri sendiri.

Perilaku dan Praktik-Praktik Seksual

Siapa melakukan apa dengan bagian tubuh, barang, dan/atau pasangan yang mana?

Kekuasaan dalam Relasi Seksual

- Kekuasaan dalam, berasal dari perasaan harga diri dan pemahaman akan preferensi dan nilai-nilai seseorang yang memungkinkan orang tersebut untuk mewujudkan kesejahteraan dan kesehatan seksual.
- Kekuasaan untuk mempengaruhi, menyetujui, dan/atau menolak.
- Kekuasaan dengan orang lain untuk bernegosiasi dan memutuskan.

Kekuasaan atas orang lain; menggunakan seks untuk memanipulasi, mengontrol, atau membahayakan orang lain.

Materi 05

Lingkaran Seksualitas



Peran Gender

Materi 01

Peran Gender

Peran Gender dalam Masyarakat

- Sebuah peran sosial laki-laki dan perempuan hasil bentukan masyarakat yang terwujud dalam perbedaan perilaku, kegiatan dan tanggung-jawab berdasarkan nilai-nilai sosial budaya yang berlaku.
- Apabila laki-laki dan perempuan tidak menjalankan perilaku, kegiatan dan tanggung-jawab tersebut sesuai dengan perannya maka akan mendapatkan sanksi sosial.
- Peran-peran tersebut bervariasi sesuai dengan kelas sosial, adat-istiadat, perkembangan waktu dan bersifat dinamis.

Peran gender tersebut mempengaruhi pembagian kerja, relasi kuasa, akses terhadap sumber daya, penerima manfaat, akses terhadap informasi dan pengambilan keputusan antara laki-laki dan perempuan.

Materi 02

Tiga Peran Gender

1. Peran Kerja Reproduksi

- Pemeliharaan rumah tangga: memasak, mencuci, menyapu, menyediakan air dan bahan bakar, berbelanja dll.
- Pemeliharaan anggota rumah tangga: melahirkan, menyusui, menjaga anak, mendidik anak dll.
- Umumnya peran kerja reproduktif ini menjadi tanggungjawab perempuan.

2. Peran Kerja Produktif

- Peran kerja yang dinilai secara materi dengan jalan mendapatkan upah.

- Laki-laki dan perempuan sama-sama terlibat dalam kerja produktif dimana fungsi dan tanggung-jawabnya sering berbeda.
- Kerja produktif perempuan kurang dihargai dan kerap kali tidak terlihat karena perempuan diasumsikan sebagai pencari nafkah tambahan.

3. Peran Kerja Komunitas

- **Kegiatan pengelolaan komunitas umumnya dikerjakan oleh perempuan** seperti: Pekerjaan sukarela yang tidak dibayar yang berkaitan dengan pemeliharaan sumberdaya dan pengelolaan lingkungan: pemeliharaan air bersih, kesehatan, pendidikan, perayaan dan upacara adat, kematian, perhelatan dll. Pekerjaan tersebut umumnya dikerjakan perempuan pada waktu luang.
- **Kegiatan Politik Komunitas umumnya dilakukan laki-laki** seperti: Umumnya pekerjaan yang dibayar dan bermanfaat secara tidak langsung terhadap peningkatan status atau kekuasaan yang berkaitan dengan pengorganisasian, politik formal, atau pengambilan keputusan dalam masyarakat.

Materi 02

Implikasi Peran Gender

- Peran gender, baik antara sesama laki-laki maupun sesama perempuan dapat berbeda berdasarkan kelas sosial, ras, suku, dan agama.
- Perbedaan peran gender menunjukkan adanya perbedaan pengalaman, latar belakang, dan tanggung-jawab masing-masing individu laki-laki maupun perempuan.
- Peran gender juga merupakan identitas sosial, misalnya peran menjadi ibu serta merta memunculkan hak dan tanggungjawab untuk memelihara anak, dan atau peran menjadi ayah serta merta memunculkan hak dan tanggungjawab untuk menghasilkan uang bagi pembiayaan kehidupan rumah tangga.
- Apabila peran ibu dan peran ayah tidak dilakukan dengan baik maka akan mendapatkan sanksi sosial sesuai dengan adat kebiasaan atau nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat tersebut.
- Laki-laki (maskulinitas) dan perempuan (feminitas) ideal ini merupakan hal yang disosialisasikan sedari kecil dalam suatu masyarakat termasuk tabu yang tersegregasi antara laki-laki dan perempuan.

Pembagian Kerja Gender

Materi 01

Pembagian Kerja Gender

- Perbedaan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan akibat penerimaan masyarakat terhadap perbedaan peran, kegiatan dan tanggung-jawab laki-laki dan perempuan yang lazim berlaku dalam masyarakat tersebut.
- Perbedaan pekerjaan laki-laki dan perempuan tersebut mengacu kepada peran gender laki-laki dan perempuan dalam masyarakat.

Materi 02

Implikasi Pembagian Kerja Gender

- Perempuan menjalankan pekerjaan yang beragam dan pergantian peran yang lebih banyak dan lebih cepat daripada laki-laki (dari istri, ibu, anak perempuan dari orang tuanya, pekerja rumah tangga, karyawan dll).
- Pekerjaan perempuan lebih banyak yang berhubungan dengan pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak (reproduktif), sementara laki-laki lebih bertanggung-jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih nyata terlihat oleh masyarakat seperti pekerjaan ekonomi maupun politik.
- Pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki lebih mendapatkan penghargaan sosial, budaya dan material, dan menghasilkan uang daripada pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan.
- Pekerjaan domestik yang umumnya dilakukan oleh perempuan dianggap baik oleh mitologi, cerita, dimuliyakan dalam ritual namun dalam kenyataan pekerjaan ini adalah pekerjaan repetitif (mengulang) dan dinilai murah.



Materi 03

Implikasi Pembedaan Gender

Sifat/Karakter	Perempuan	Laki-laki
	Lemah Lembut Penurut Emosional Tidak Pintar Dipimpin Pasif	Kuat Pembangkang Rasional Pintar Pemimpin Aktif
Ruang Lingkup (Mobilitas)	Sempit Pekerjaan rumah tangga (domestik)	Luas Ranah Publik
Watak Kerja	Reproduktif (dianggap pencari nafkah tambahan)	Produktif (dianggap pencari nafkah utama)
Citra (Tampilan)	Dikuasai (mudah menyerah)	Menguasai

- Pembedaan gender mengakibatkan terjadinya pembagian bahkan pembakuan peran gender, pembagian kerja gender, perbedaan kebutuhan gender.

Ketidakadilan Gender

Materi 01

Ketidakadilan Sosial

Bentuk, posisi, kondisi, atau sifat yang memperlakukan pola hubungan yang tidak adil atau diskriminatif berdasarkan kelas sosial, agama, kelompok budaya, suku bangsa dan jenis kelamin.

Materi 02

Ketidakadilan Gender

Bentuk, posisi, kondisi, atau sifat yang memperlakukan pola hubungan yang tidak adil atau diskriminatif berdasarkan jenis kelamin.

Materi 03

Mengukur Ketidakadilan Gender

- Posisi, Kondisi, Tugas, Kegiatan dan Tanggungjawab yang bisa dijadikan sebagai patokan atau ukuran telah terjadi ketidakadilan gender.
- Ketidakadilan gender tersebut mewujud dalam bentuk Subordinasi, Marjinalisasi, Beban Ganda, Kekerasan dan Pelabelan seperti yang dialami oleh perempuan akibat pembedaan peran gender yang terjadi di masyarakat. (Contoh-contoh bentuk ketidakadilan gender digali bersama peserta)

Kebutuhan Gender

Materi 01

Kebutuhan Gender

- Kebutuhan yang lahir akibat adanya perbedaan gender yang melahirkan perbedaan peran, pembagian kerja, perbedaan akses, adanya relasi kuasa antara laki-laki dan perempuan.
- Kebutuhan tersebut berbeda antara laki-laki dan perempuan.
- Kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan praktis maupun kebutuhan strategis.

Materi 02

Kebutuhan Gender Praktis	Kebutuhan Gender Strategis
<ul style="list-style-type: none">• Merespon pada kebutuhan yang dirasakan sesegera mungkin dalam konteks yang spesifik dan jangka pendek.	<ul style="list-style-type: none">• Merespon kepada kebutuhan jangka panjang yang berkaitan erat dengan kebutuhan laki-laki dan perempuan untuk menyetarakan posisi dan status mereka dalam masyarakat.
<ul style="list-style-type: none">• Tidak memperlakukan relasi kuasa atau posisi perempuan yang timpang.	<ul style="list-style-type: none">• Memperlakukan relasi kuasa atau posisi timpang antara laki-laki dan perempuan dalam hal pembagian kerja, kontrol terhadap sumber daya, kekerasan, upah, hak-hak sosial, ekonomi dan hukum.
<ul style="list-style-type: none">• Lebih melestarikan peran reproduksi perempuan yang berkaitan dengan, pemeliharaan rumah tangga, pendidikan anak, penyediaan air, penyediaan sarana kesehatan reproduksi, peluang meningkatkan pendapatan dalam rumah tangga dll.	<ul style="list-style-type: none">• Dalam proses pemenuhan kebutuhan strategis kemungkinan akan muncul penolakan dari kelompok yang diuntungkan.

Kerangka Analisis Gender

Materi 01

Analisis Gender

- Analisis terhadap perbedaan peran, kegiatan, tanggung-jawab, serta kebutuhan laki-laki dan perempuan yang disesuaikan dengan konteks budaya dan kelas yang berdampak pada pola relasi gendernya.
- Analisis yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang terpilah berdasarkan jenis kelamin.
- Analisis yang melihat perbedaan akses, dan kontrol berdasarkan jenis kelamin terhadap sumber daya.
- Analisis yang tidak memperlakukan perempuan dan laki-laki sebagai sebuah kelompok yang homogen (tunggal).

Materi 02

Alat Analisis Gender

Alat untuk melihat faktor-faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender: seperti Akses yang selalu dihubungkan dengan Partisipasi, Kontrol yang dihubungkan dengan Posisi atau Relasi Kuasa serta Penerima Manfaat.



Kerangka Analisis Sarah Longwe

Pemberdayaan Perempuan

Latar Belakang

Dikembangkan oleh Sarah Hlupekile Longwe, seorang konsultan gender dan pembangunan di Lusaka, Zambia. Longwe mendefinisikan pemberdayaan perempuan adalah memungkinkan perempuan untuk mengambil posisi yang setara dengan laki-laki, agar dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan serta memiliki kontrol yang sama terhadap faktor produksi (sumberdaya).

Tujuan

- Menyediakan suatu metode analisis untuk menilai proyek atau program.
- Menilai secara kritis sejauhmana intervensi pembangunan mendorong pemberdayaan perempuan.
- Menunjukkan kemungkinan-kemungkinan dampak negatif maupun positif atas keberhasilan atau kegagalan memasukkan gender isu dalam suatu proyek atau program.

Kerangka Analisis

1. Tingkat Kesetaraan





2. Tingkat mengenali masalah-masalah perempuan

Contoh Kerangka Pemberdayaan Perempuan 1 dan 2			
Judul Proyek:			
Tingkat kesetaraan	Negatif	Netral	Positif
Tingkat mengenali			
Kontrol			
Partisipasi			
Menyuarakan hati			
Akses			
Kesejahteraan			

Kerangka Analisis Moser

Tiga Konsep Kerangka Analisis Moser

1. Tiga Peran Gender Perempuan
2. Kebutuhan Praktis dan Strategis Gender
3. Pendekatan Kebijakan WID/GAD

I. Identifikasi Tiga Peran Gender Perempuan

Peran gender di sini maksudnya adalah untuk melihat:
"Siapa yang mengerjakan apa?"

Peran Gender Perempuan

1. Kerja Reproduksi
 - Pemeliharaan rumah tangga dan anggotanya, termasuk melahirkan dan pengasuhan anak, pemeliharaan kesehatan keluarga.
 - pekerjaan rumah tangga: menyiapkan makanan, menyediakan air dan bahan bakar, berbelanja, pemeliharaan (membersihkan rumah).
2. Kerja Produktif
 - Kerja-kerja di luar rumah yang biasanya dibayar seperti: produksi barang, jasa konsumsi, perdagangan.
 - Fungsi dan tanggung jawab kerja perempuan dan laki-laki berbeda.
 - Perempuan sering kurang dilihat dan dinilai dibandingkan laki-laki.
3. Kerja Komunitas (Kegiatan ini termasuk pelayanan sosial)
 - Perayaan-perayaan dan upacara-upacara.
 - Kegiatan politik lokal, dan lainnya.

Tipe kerja ini sering tidak dipertimbangkan dalam analisis ekonomi, meskipun memerlukan waktu secara sukarela dan penting untuk pembangunan spiritual dan budaya komunitas.

Kerja Komunitas

1. Kegiatan Pengelolaan Komunitas

- Secara utama dilakukan oleh perempuan sebagai perpanjangan peran reproduktif di tingkat komunitasnya. Misalnya, memasak untuk kepentingan selamatan/ kenduri tetangga yang memiliki hajatan.
- Berkaitan dengan pemeliharaan sumberdaya yang setiap orang menggunakannya, seperti air, pemeliharaan kesehatan, dan pendidikan.
- Pekerjaan sukarela yang tidak dibayar.
- Dilakukan perempuan di waktu luang

2. Kegiatan Politik Komunitas

- Secara utama dijalankan laki-laki, yang berkaitan dengan organisasi, politik formal, sering dalam kerangka politik nasional.
- Umumnya pekerjaan ini dibayar.
- Bermanfaat secara tidak langsung, berkaitan dengan peningkatan status atau kekuasaan.

II. Penilaian Kebutuhan Gender

Tipe Kebutuhan Gender

1. Kebutuhan Gender Praktis

- Merespon pada keperluan yang dirasakan sesegera mungkin dalam konteks yang spesifik.
- Berkaitan dengan upaya pemenuhan kondisi dari kondisi kehidupan yang tidak berkecukupan menjadi lebih baik, seperti penyediaan air, penyediaan sarana kesehatan, peluang meningkatkan pendapatan dalam rumah tangga, penyediaan rumah dan jasa dasar, distribusi makanan.

2. Kebutuhan Gender Strategis

- Kebutuhan yang memungkinkan perempuan mentransformasikan ketidak-seimbangan kekuasaan antara perempuan dan laki-laki.
- Berkaitan erat dengan upaya perubahan posisi, seperti perubahan pembagian kerja gender yang lebih setara, kekuasaan dan kontrol, termasuk masalah-masalah yang berhubungan dengan hak-hak hukum, kekerasan domestik, kesetaraan upah dan kontrol perempuan terhadap dirinya sendiri.
- Membantu perempuan untuk meningkatkan kesetaraan dan tantangan posisi subordinasi mereka yang lebih besar.



- Intervensi-intervensi yang meliputi tantangan atas pembagian kerja gender, meningkatkan beban kerja domestik dan pengasuhan anak.
- Menghapuskan bentuk-bentuk diskriminasi, seperti sistem dan hukum yang bias terhadap laki-laki.
- Penyediaan jasa kesehatan reproduksi, menawarkan pilihan-pilihan atas pengasuhan anak.
- Mengukur perlawanan terhadap kekerasan oleh laki-laki.

III. Pemilahan antara Kontrol atas Sumberdaya dengan Pengambilan Keputusan dalam Rumah Tangga

Untuk mendapatkan data mengenai hal ini, maka perlu diajukan pertanyaan-pertanyaan:

- Siapa yang melakukan kontrol atas sumberdaya?
- Apa saja sumberdaya yang dikontrol?
- Siapa yang mengambil keputusan?
- Bagaimana cara pengambilan keputusannya?

Pada bagian ini, kerangka kerja Analisis Moser mencoba menghubungkan alokasi atas sumberdaya dalam rumah tangga (*intra-household allocation*) dengan proses tawar-menawar yang terjadi dalam menentukan alokasi sumberdaya tersebut.

Untuk hal itu, diajukan pertanyaan-pertanyaan seperti:

1. Siapa yang memiliki kontrol atas sumberdaya dalam rumah tangga?
2. Siapa yang memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan?

IV. Perencanaan untuk Menyeimbangkan Tiga Peran Gender Perempuan

Pengguna kerangka kerja Analisis Moser, perlu memeriksa apakah sebuah program yang dilaksanakan akan meningkatkan beban kerja dari salah satu peran gender dan merugikan peran gender yang lain. Untuk itu, perempuan harus menyeimbangkan antara ketiga peran gendernya, yaitu peran reproduktif, produktif dan komunitas.

Kebutuhan untuk memeriksa hal ini akan membantu kita memahami seberapa jauh sebuah perencanaan telah melayani peran gender perempuan. Apakah melayani ketiga peran gender perempuan ataukah hanya salah satu peran gender saja atau justru melayani salah satu peran gender dan merugikan peran gender yang lainnya? Sehingga, dengan mengetahui fakta mengenai hal tersebut, kita dapat menghindari dari masalah yang akan timbul apabila kita tidak membantu perempuan untuk menyeimbangkan antara ketiga peran gendernya.

V. Memahami Perbedaan Tujuan Berbagai Intervensi: Matriks Kebijakan WID/GAD

Matriks ini merupakan alat untuk evaluasi, guna memeriksa pendekatan yang telah digunakan pada sebuah program atau kebijakan. Alat ini juga dapat digunakan untuk mempertimbangkan apakah pendekatan yang paling sesuai untuk digunakan pada kerja mendatang. Melakukan evaluasi atas pendekatan kebijakan ini dapat membantu kita untuk mengantisipasi kelemahan, hambatan dan kesulitan yang mungkin timbul.

Kerangka kerja Moser mengajak kita untuk melihat bahwa ragam intervensi atau perencanaan dapat mentransformasikan posisi subordinasi perempuan, dengan mengajukan pertanyaan, seberapa jauh pendekatan-pendekatan yang berbeda ini memenuhi kebutuhan praktis/strategis gender? Untuk mendukung jawaban atas pertanyaan ini Moser memberikan analisis dari lima tipe pendekatan kebijakan yang berbeda yang telah mendominasi perencanaan pembangunan selama beberapa puluh tahun belakangan ini. Kelima tipe pendekatan kebijakan tersebut adalah welfare (kesejahteraan), equity (kesamaan), anti-poverty (anti kemiskinan), efficiency (efisiensi) dan empowerment (penguatan). Kelima tipe pendekatan yang berbeda ini bukanlah sesuatu yang harus dibaca secara tahapan kronologis. Dalam praktiknya, tipe-tipe pendekatan kebijakan ini dapat muncul bersamaan atau secara berkesinambungan.

Welfare (Kesejahteraan)	Equity (Kesamaan)	Anti-Poverty (Anti Kemiskinan)	Efficiency (Efisiensi)	Empowerment (Penguatan)
<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan ini muncul sejak tahun 1950an. Pendekatan ini terutama populer antara tahun 1950-1970, tetapi masih cukup populer sampai saat ini. • Pendekatan ini hanya melihat peran reproduksi perempuan saja, dan melihat perempuan sebagai penerima manfaat intervensi pembangunan yang pasif. • Tujuannya untuk memenuhi kebutuhan praktis gender atas perannya sebagai ibu, misalnya promosi KB, pembagian makanan bergizi. • Pendekatan ini dicirikan sebagai pendekatan yang 'top-down' dan tidak mempertanyakan pembagian kerja seksual dan status subordinasi perempuan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan inilah yang disebut sebagai pendekatan WID dan menjadi dasar dari semua kerja pembangunan selama Dekade Perempuan UN (1976 – 1985). • Pendekatan ini mengakui perempuan sebagai peserta aktif pembangunan. Pendekatan ini juga mengakui tiga peran gender perempuan. • Tujuannya untuk mempromosikan kesetaraan bagi perempuan dan berupaya memenuhi kebutuhan strategis gender melalui intervensi langsung negara. Caranya dengan memberikan otonomi perempuan pada sektor politik dan ekonomi serta menurunkan ketimpangan posisinya pada sektor tersebut dengan laki-laki. • Pendekatan ini dikritik oleh mereka yang dipengaruhi oleh cara berpikir Feminis Dunia Pertama, karena seringkali dipandang terlalu mengancam laki-laki dan tidak populer pada banyak pemerintahan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan ini adaptasi dari pendekatan kesamaan/WID yang muncul setelah tahun 1970an. • Argumen yang melandasi pendekatan ini adalah anggapan bahwa perempuan tidak terepresentasikan dalam fakta mengenai orang miskin. • Tujuan pendekatan ini adalah untuk menjamin bahwa perempuan keluar dari kemiskinan dengan meningkatkan produktivitas mereka. Jadi, kemiskinan perempuan dilihat bukan sebagai subordinasi, tetapi karena tidak mendapatkan kesempatan pembangunan. • Pendekatan ini mengakui peran produktif perempuan dan mencoba memenuhi kebutuhan praktis gender, seperti menambah pendapatan melalui proyek <i>income generating</i>. Pendekatan ini sangat populer dikalangan NGO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan ini yang saat ini banyak digunakan, merupakan adaptasi dari pendekatan WID sejak muncul krisis hutang pada tahun 1980an. • Tujuannya adalah untuk membuat pembangunan lebih efektif dan efisien melalui pengakuan kontribusi ekonomi perempuan. • Pendekatan ini berupaya memenuhi kebutuhan praktis gender dan mengakui ke tiga peran gender perempuan. • Namun, pendekatan ini kerap berasumsi bahwa waktu perempuan itu fleksibel dan perempuan diharapkan untuk mengkompensasi waktu kerjanya dengan menurunkan kerja sosial dengan memperpanjang waktu kerja produktifnya. • Seringkali 'partisipasi' diasosiasikan secara salah dengan telah meningkat kesetaraan gender dan kemampuan mengambil keputusan perempuan. Sekalipun demikian, pendekatan ini masih sangat populer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan ini merupakan pendekatan yang terbaru, diartikulasikan oleh perempuan dari Dunia Ke tiga. • Tujuannya untuk memperkuat perempuan dengan mendukung inisiatif mereka, jadi memunculkan kemandirian. Subordinasi perempuan tidak dilihat sebagai satu-satunya penyebab penindasan dari laki-laki, tetapi merupakan konsekuensi penindasan kolonial dan neo-kolonial. • Pendekatan ini mengakui pengalaman perempuan yang bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kelas, ras, usia, dsb. • Pendekatan ini mengakui ke tiga peran gender perempuan dan berusaha memenuhi kebutuhan strategis gender, melalui mobilisasi perempuan akar rumput seperti menggalang perempuan buruh pabrik untuk menuntut rasa aman di tempat kerja.



VI. Melibatkan Perempuan, Organisasi yang Peduli Perspektif Gender dan Perencana dalam Perencanaan

Moser mengajak kita untuk melibatkan perempuan, organisasi-organisasi peduli perspektif gender serta para perencana dalam proses perencanaan. Hal ini penting untuk menjamin bahwa kebutuhan praktis dan strategis sudah diidentifikasi dan diintegrasikan ke dalam proses perencanaan. Mereka yang dilibatkan ini bukan saja dilibatkan dalam proses analisis, tetapi juga ketika menetapkan sasaran intervensi dan cara aplikasinya.



Kerangka Analisis Harvard

Latar Belakang

Kerangka analisis ini sering disebut sebagai Kerangka Peran Gender atau Kerangka Analisis Gender. Kerangka ini pertama kali diperkenalkan pada tahun 1985, dan merupakan kerangka kerja pertama yang dikembangkan sebagai alat analisis gender. Kerangka kerja ini dikembangkan oleh para peneliti pada Harvard Institute for International Development, bekerjasama dengan Kantor Perempuan dalam Pembangunan USAID. Saat itu 'pendekatan efisiensi' mengemuka dalam lingkaran kerja pembangunan.

Tujuan

Dirancang untuk menunjukkan bahwa ada persoalan dalam mengalokasikan sumberdaya bagi perempuan dan laki-laki. Tujuannya untuk membantu para perencana untuk merancang proyek agar lebih efisien dan dapat memperbaiki produktivitas secara keseluruhan. Untuk itu, perlu memetakan kerja atau kegiatan serta sumberdaya yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan dalam komunitas juga menyoroti perbedaan utama dalam kerja dan pemilikan sumberdaya yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.

Kerangka

Kerangka analisis ini merupakan sebuah jaringan (juga dikenal sebagai matriks) untuk mengumpulkan data di tingkat mikro (di tingkat komunitas dan rumah tangga). Hal ini merupakan cara yang berguna dalam mengorganisasi informasi dan dapat diadaptasi dalam berbagai situasi. Kerangka kerja analisis ini dibagi ke dalam empat komponen.

Profil Kegiatan

Pada bagian ini yang dilakukan adalah dengan mengidentifikasi seluruh kegiatan/kerja produktif dan reproduktif serta menjawab pertanyaan: Siapa melakukan apa?

Berapa besar rincian data yang dibutuhkan akan amat tergantung dengan sifat proyek yang kita lihat. Berikut ini adalah salah satu contoh profil kegiatan proyek pertanian yang akan di urutkan menurut pembagian kerja gender, setiap kegiatan pertanian (seperti pembersihan tanah, persiapan, dan lainnya) untuk setiap budidaya, atau setiap jenis tanah pertanian.

Di bawah ini akan dibahas beberapa parameter, sebagai berikut:

- Golongan umur dan gender: mengidentifikasi apakah perempuan dewasa, laki-laki dewasa, anak-anak atau kaum tua melaksanakan satu kegiatan.
- Alokasi waktu: spesifikasikan presentase waktu yang dialokasikan untuk setiap kegiatan, dan apakah hal tersebut dilakukan harian atau musiman.
- Lokus kegiatan: spesifikasikan tempat kegiatan dilaksanakan berkaitan dengan mobilitas orang-orang. Apakah pekerjaan tersebut dilakukan di rumah, dalam area keluarga, toko keluarga atau dimanapun (di dalam atau di luar) komunitas.

Contoh Profil Kegiatan		
Kegiatan	Perempuan/anak perempuan	Laki-laki/anak laki-laki
<p>Kerja Produktif</p> <p>Pertanian: Kegiatan 1 Kegiatan 2, dsb</p> <p>Income Generating: Kegiatan 1 Kegiatan 2, dsb</p> <p>Pekerjaan: Kegiatan 1 Kegiatan 2, dsb</p> <p>Lainnya:</p>		
<p>Kerja Reproduksi</p> <p>Berkaitan dengan air: Kegiatan 1 Kegiatan 2, dsb</p> <p>Berkaitan dengan bahan bakar: Kegiatan 1 Kegiatan 2</p> <p>Persiapan makanan: Perawatan anak: Berkaitan dengan kesehatan Membersihkan dan perbaikan: Berkaitan dengan pasar: Lainnya</p>		

Diadaptasi dari: Overholt, Anderson, Cloud dan Austin, Peran-peran gender dalam Proyek Pembangunan, Kumarian Press Inc., Connecticut 1985 (Sumber: Match 1991, 31)

1. Profil Akses dan Kontrol – Sumberdaya dan Keuntungan

Mendaftar sumberdaya apa yang digunakan orang-orang dalam melaksanakan kegiatan yang telah diidentifikasi dalam profil kegiatan. Hal ini dapat menunjukkan seperti apa akses perempuan atau laki-laki atas sumberdaya. Siapa yang mengontrol kegunaan sumberdaya dan siapa yang mengontrol keuntungan rumah tangga (atau komunitas) dalam penggunaan sumberdaya.

Contoh Profil Akses dan Kontrol				
	Akses		Kontrol	
	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki
Sumberdaya Tanah Peralatan Pegawai Uang Tunai Pendidikan/Pelatihan, Lainnya.....				
Keuntungan Penghasilan lain di luar nafkah Kepemilikan aset Kebutuhan dasar (makanan, pakaian, tempat tinggal, dsb) Pendidikan Kekuasaan politik/Wibawa atau martabat Lainnya.....				

Diadaptasi dari: Overholt, Anderson, Cloud dan Austin, Peran-peran Gender dalam Proyek Pembangunan, Kumarian Press Inc., Connecticut 1985 (Sumber: Match 1991, 31)

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh pada masa lalu dan saat ini yang dapat mengindikasikan kecenderungan di masa mendatang. Faktor-faktor ini harus dipertimbangkan karena mereka menghadirkan peluang-peluang dan hambatan-hambatan dalam meningkatkan keterlibatan perempuan dalam proyek-proyek dan program-program pembangunan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi ini antara lain termasuk semua bentuk relasi gender, juga perbedaan peluang dan hambatan antara laki-laki dan perempuan. Faktor-faktor ini saling berkaitan, antara lain:

- Norma-norma komunitas dan hirarki sosial, seperti bentuk-bentuk keluarga/komunitas, praktik-praktik budaya, kepercayaan-kepercayaan/agama.
- Kondisi demografi.
- Struktur-struktur kelembagaan, termasuk sifat birokrasi pemerintah, penyusunan peningkatan dan penyebaran pengetahuan, keterampilan dan teknologi.
- Kondisi ekonomi secara umum, seperti tingkat kemiskinan, angka inflasi, distribusi pendapatan, perdagangan internasional, dan infrastruktur.
- Peristiwa politik internal dan eksternal.
- Parameter-parameter hukum.
- Pendidikan dan pelatihan.
- Sikap para pekerja LSM dan pendamping komunitas.

3. Checklist Analisis Siklus Proyek

Pengecekan ini terdiri dari serangkaian pertanyaan, yang dirancang untuk membantu pembahasan proposal proyek atau suatu upaya intervensi yang berperspektif gender dengan menggunakan data gender terpilah serta berupaya untuk menangkap pengaruh-pengaruh perubahan sosial yang berbeda antara perempuan dan laki-laki.

Identifikasi Proyek Dimensi Perempuan

Penilaian Kebutuhan Perempuan

1. Peluang-peluang dan kebutuhan-kebutuhan apakah yang ada dalam meningkatkan produktivitas dan atau hasil kerja perempuan?
2. Peluang-peluang dan kebutuhan-kebutuhan apakah yang ada dalam meningkatkan akses dan kontrol perempuan terhadap sumberdaya?
3. Peluang-peluang dan kebutuhan-kebutuhan apakah yang ada dalam meningkatkan akses dan kontrol perempuan terhadap keuntungan?
4. Bagaimana kebutuhan-kebutuhan dan peluang-peluang berkaitan dengan negara dalam pembangunan kebutuhan-kebutuhan dan peluang-peluang secara umum dan sektoral?
5. Apakah perempuan telah diminta pendapatnya secara langsung dalam mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dan peluang-peluang?

Mendefinisikan tujuan proyek secara umum

1. Apakah tujuan proyek secara umum berkaitan dengan kebutuhan perempuan?
2. Apakah tujuan proyek merefleksikan kebutuhan-kebutuhan perempuan?
3. Apakah perempuan telah berpartisipasi dalam penyusunan tujuan-tujuan tersebut?

4. Apakah telah ada usaha-usaha sebelumnya?
5. Bagaimana pembuatan proposal yang telah dibangun pada kegiatan pendahuluan saat ini?

Mengidentifikasi Kemungkinan Pengaruh-pengaruh negatif

1. Mungkinkah proyek akan mengurangi akses atau kontrol perempuan terhadap sumberdaya dan keuntungan?
2. Mungkinkah proyek merugikan situasi perempuan dalam beberapa cara yang lain?
3. Apakah yang akan menjadi pengaruh-pengaruh pada perempuan dalam jangka pendek dan jangka panjang?

Disain Proyek Dengan Dimensi Perempuan

Dampak Proyek pada kegiatan Perempuan

1. Kegiatan yang mana (produktif, reproduktif dan perawatan, sosial-politik) yang akan dipengaruhi proyek?
2. Apakah komponen yang direncanakan konsisten dengan nilai kegiatan gender yang ada saat ini?
3. Jika direncanakan untuk mengubah kegiatan kinerja perempuan, seperti lokus kegiatan, bentuk-bentuk yang tunjangan, teknologi, bentuk-bentuk kegiatan, apakah hal ini mungkin, dan pengaruh positif dan negatif apakah yang akan mempengaruhi perempuan?
4. Jika tidak mengubah, apakah ada peran perempuan yang kehilangan peluang dalam proses pembangunan?
5. Bagaimana rancangan proyek dapat disesuaikan atau diatur untuk meningkatkan pengaruh-pengaruh positif yang telah disebutkan, dan mengurangi atau menghilangkan pengaruh-pengaruh negatif?

Dampak Proyek pada akses dan kontrol perempuan

1. Bagaimana pengaruh setiap komponen proyek pada akses dan kontrol atas sumberdaya dan keuntungan perempuan yang berasal dari produksi barang dan jasa?
2. Bagaimana pengaruh setiap komponen proyek pada akses dan kontrol atas sumberdaya dan keuntungan perempuan yang berasal dari reproduksi dan pemeliharaan sumberdaya manusia?
3. Bagaimana pengaruh setiap komponen proyek atas akses dan kontrol sumberdaya dan keuntungan perempuan yang berasal dari fungsi sosial politik?

4. Bagaimana rancangan proyek dapat disesuaikan dengan upaya peningkatan akses dan kontrol atas sumberdaya dan keuntungan perempuan?

Implementasi Proyek Dimensi Perempuan

Kepegawaian

1. Apakah proyek mengenai kepegawaian peduli dan bersimpati terhadap kebutuhan perempuan?
2. Apakah perempuan biasa melakukan pengiriman barang atau jasa untuk penerima-penerima manfaat perempuan?
3. Apakah pegawai memiliki kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk menyediakan masukan-masukan yang diterima secara spesial oleh perempuan?
4. Teknik pelatihan apakah yang akan digunakan untuk mengembangkan sistem-sistem-pengiriman?
5. Apakah posisi peluang yang tepat untuk perempuan berpartisipasi dalam pengelolaan proyek?

Struktur Organisasi

1. Apakah bentuk organisasi memperkuat akses dan kontrol perempuan?
2. Apakah organisasi cukup memiliki kuasa untuk memperoleh sumberdaya yang dibutuhkan perempuan dari organisasi lainnya?
3. Apakah organisasi memiliki kemampuan kelembagaan untuk mendukung dan melindungi perempuan selama proses perubahan?

Operasional dan Logistik

1. Apakah sarana pengiriman organisasi dapat mengakses perempuan berdasarkan kepegawaian, lokasi dan waktu?
2. Apakah prosedur-prosedur kontrol hadir untuk meyakinkan pengiriman barang dan jasa dapat diandalkan?
3. Apakah ada mekanisme yang meyakinkan bahwa proyek sumberdaya atau manfaat tidak dirampas oleh laki-laki?

Keuangan

1. Apakah mekanisme pendanaan hadir dalam meyakinkan kesinambungan program?
2. Apakah sumber-sumber dana cukup untuk mengusulkan kegiatan?
3. Akses sumberdaya apakah yang secara sengaja dihindari oleh laki-laki?

4. Apakah sumber pendanaan baik dari pengalokasian sampai pemberian dana bagi perempuan mungkin untuk diketahui agar dapat diperoleh dana dengan tingkat akurasi yang adil?

Fleksibilitas

1. Apakah proyek memiliki sistem informasi pengelolaan yang akan diizinkan untuk mendeteksi pengaruh-pengaruh operasional pada perempuan?
2. Apakah organisasi memiliki cukup fleksibilitas untuk mengadaptasi struktur dan operasional dalam mempertemukan perubahan atau situasi yang baru ditemukan perempuan?

Evaluasi Proyek Dimensi Perempuan

Syarat-syarat Data

1. Apakah sistem evaluasi dan monitoring proyek secara eksplisit mengukur proyek-proyek yang mempengaruhi perempuan?
2. Apakah hal tersebut juga mengumpulkan data untuk memperbaharui analisis kegiatan dan analisis akses dan kontrol perempuan?
3. Apakah perempuan terlibat dalam rancangan persyaratan-persyaratan data?

Analisis dan Pengumpulan Data

1. Apakah data yang terkumpul dengan frekuensi cukup sehingga penyesuaian proyek yang dapat dibuat selama proyek berlangsung?
2. Apakah data memberikan masukan pada proyek kepegawaian dan manfaat-manfaat dalam sebuah format yang dapat dimengerti dan mengikuti penyesuaian proyek tepat pada waktunya?
3. Apakah perempuan terlibat dalam pengumpulan dan penterjemahan data?
4. Apakah data dianalisa sehingga menyediakan petunjuk untuk rancangan proyek-proyek lainnya?
5. Apakah area-area penting penelitian WID/GAD teridentifikasi?

Kerangka Gender Analisis Matrix (GAM)

Latar Belakang

Analisis ini dikembangkan untuk keperluan menganalisis pekerjaan akar rumput. GAM sangat dipengaruhi oleh realita dan ideologi perencanaan terlibat, yang juga dapat mengakomodasi hambatan-hambatan yang terjadi oleh kekurangan dana dan waktu, buta huruf, dan kurangnya atau tidak adanya data kuantitatif mengenai peran-peran gender.

Tujuan

- Membantu menentukan perbedaan dampak intervensi-intervensi pembangunan yang dimiliki perempuan dan laki-laki. Analisis ini menyediakan teknik berbasis komunitas untuk mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan gender.
- Memberikan dorongan dan semangat kepada komunitas untuk dapat mengidentifikasi diri mereka sendiri dan memberikan kesempatan secara konstruktif asumsi-asumsi mereka mengenai peran-peran gender

Kerangka

- Subyek analisis adalah semua orang yang hidupnya dapat menjadi subyek analisis.
- Analisis gender tidak menerima teknik keahlian dari komunitas luar, kecuali sebagai fasilitator.
- Analisis gender tidak dapat mempromosikan transformasi jika tidak dilakukan oleh orang-orang yang dianalisis.

Contoh GAM				
	Pekerja	Waktu	Sumberdaya	Kebudayaan
Perempuan				
Laki-laki				
Rumahtangga				
Komunitas				

Sumber: Parker 1993



1. Analisis di empat Level Masyarakat

Menganalisis dampak intervensi-intervensi pembangunan di empat tingkat:

1. Perempuan (semua perempuan dalam kelompok target atau semua perempuan dalam komunitas).
2. Laki-laki (semua laki-laki dalam kelompok target atau laki-laki dalam komunitas).
3. Rumah tangga (perempuan, laki-laki dan anak-anak yang hidup bersama, bahkan orang-orang yang bukan berasal dari keluarga inti namun hidup bersama).
4. Komunitas (setiap orang dalam area proyek).

2. Analisis empat Jenis Dampak

1. Pekerja: mengacu pada perubahan suatu pekerjaan (contoh memperoleh air dari sungai), tingkat keahlian yang dimiliki (terlatih atau tidak terlatih, pendidikan formal, pelatihan), dan kapasitas pekerja (Berapa banyak orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut? Berapa banyak yang dapat mereka lakukan? Apakah perlu untuk mengupah pekerja? atau Dapatkah anggota-anggota rumah tangga mengerjakan pekerjaan itu?)
2. Waktu: mengacu pada perubahan sejumlah waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang diasosiasikan dengan proyek atau aktifitas.
3. Sumberdaya: mengacu pada perubahan dalam akses sumberdaya (pendapatan, tanah dan kredit) sebagai konsekuensi proyek, dan adanya kontrol untuk merubah sumberdaya (lebih atau kurang) dari setiap kelompok yang dianalisis.
4. Faktor-faktor sosial budaya: mengacu pada aspek-aspek sosial kehidupan partisipan (termasuk perubahan peran-peran gender atau status) sebagai hasil proyek.

Kerangka Analisis Hanna F. Pitkin

Representasi Perempuan

Sebuah literatur klasik karya Hanna Fenichel Pitkin yang berjudul *The Concept of Representation* diterbitkan pada tahun 1967 menjadi salah satu buku yang juga menjadi pijakan para feminis untuk mendalami konsep-konsep representasi. Buku ini juga menjadi salah satu yang menyajikan definisi yang secara sederhananya adalah menghadirkan kembali. Hanna F. Pitkin adalah seorang profesor Emeritus ilmu politik dari University of Berkeley.

Pitkin melihat gambaran representasi secara utuh mengenai definisi representasi, unsur-unsur apa saja yang termasuk ke dalam representasi, bagaimana munculnya representasi dan berakibat pada kondisi apa saja. Menurut Pitkin, konsep-konsep terdahulu tentang representasi tidak mengaitkan dengan demokrasi, kebebasan dan keadilan. Praktik-praktik representasi sangat penting bagi sebuah masyarakat yang besar dan modern. Pitkin menjelaskan mengenai bagaimana seorang wakil dapat menjaga kepercayaan dan otoritas yang diberikan oleh para pemilihnya dan menjaga independensinya.



Untuk bisa melihat bagaimana seorang representatif bertindak, Pitkin membaginya di dalam empat pandangan dari representasi politik:

1. Representasi Formalistik (Formalistic Representation)

Pandangan ini memusatkan pada formalitas hubungan dari representatif dan yang direpresentasikan. Representasi formalistik memiliki dua dimensi yaitu otorisasi dan akuntabilitas. Pada dimensi otorisasi dilihat bagaimana proses seorang representatif mendapatkan kekuatannya dan bagaimana seorang representatif dapat “memaksakan/enforce” keputusan yang diambilnya

2. Representasi Simbolik

Representasi simbolik ini berarti bagaimana seorang representatif merepresentasikan konstituennya melalui simbol-simbol/nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat. Oleh karena itu ukuran dari representasi simbolik ini adalah bagaimana seorang representatif diterima oleh konstituennya berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki dan dirasakan sebagai simbol oleh konstituen.

3. Representasi Deskriptif

Pada pandangan ini, mulai masuk konsep “*standing for*”. Karena dalam pandangan ini, seorang representatif dipilih atas kesamaan karakteristik/atribut yang mewakili konstituen. Contoh karakteristik yang diwakili seperti kesamaan warna kulit, gender atau kelas sosial, oleh karena itu representasi deskriptif disebut juga representasi kesamaan secara deskriptif antara wakil dengan yang diwakili. Para feminis juga mengkritisi bahwa representasi deskriptif sebagai acuan agar keterwakilan perempuan yang rendah dapat ditingkatkan.

4. Representasi Substantif

Sementara itu, “*standing for*” yang hanya sekedar melihat deskripsi dari seorang representatif tidaklah cukup. Seorang representasi harus juga bertindak untuk konstituennya, segala jenis aktivitas ataupun penciptaan jenis aktivitas seorang representatif menjadi penting, atau yang disebut “*acting for*” representation. Dalam konteks ini, seorang representatif bertindak demi opini, keinginan, kebutuhan dan kepentingan substantif konstituennya. Secara lebih lanjut, aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang representatif haruslah berkaitan dengan proses pembuatan kebijakan. Seorang representatif harus bisa bertindak di proses ranah pembuatan kebijakan untuk menghasilkan kebijakan yang sesuai dengan opini, keinginan, kebutuhan dan kepentingan substantif konstituennya.

Kerangka Analisis Anne Phillips

Representasi Perempuan

Anne Phillips, seorang professor teori Politik dan Gender di London School of Economics (LSE), mengemukakan bahwa perihal representatif bukan hanya apa yang diwakili. Dalam demokrasi kontemporer kebanyakan, demokrasi perwakilan terutama menyoal apa saja ide-ide yang diwakili, tanpa adanya kekhawatiran tentang siapa perwakilan tersebut. Namun Phillips berpendapat bahwa hal ini tidak kemudian serta merta menangani bahwa banyak kelompok menghadapi kesulitan-kesulitan untuk berpartisipasi dalam politik, misalnya mengesampingkan perempuan dalam politik.

Kebijakan yang dikeluarkan untuk satu kelompok tidak akan cukup jika tidak ada keterwakilan kelompok tersebut selama pembahasan kebijakan. Phillips berpendapat bahwa partisipasi tidak harus berakhir pada pemungutan suara, tetapi bahwa ide dasar kesetaraan politik yang menjamin bahwa suara semua orang sama penting juga harus dimasukkan dalam representasi.

Phillips juga memperdebatkan sebuah kombinasi politik keterwakilan dan politik dari ide-ide, dan memberikan empat alasan utama untuk kebutuhan peningkatan representasi perempuan, yaitu:

- Representasi simbolik. Bentuk penyertaan kelompok yang sebelumnya dikesampingkan adalah penting. Argumen penyertaan kelompok tersebut adalah keadilan yang merupakan dasar bagi perempuan untuk mempunyai hak setengah kursi serta pentingnya kehadiran politisi perempuan sebagai model untuk menginspirasi perempuan lain. Argumen keterwakilan perempuan akan berdampak meningkatnya kualitas kehidupan politik yang menjadikannya role model. Ketika lebih banyak kandidat perempuan yang dipilih, jejak mereka diikuti oleh orang lain dan mereka memperoleh penghargaan diri dan memperoleh kepercayaan serta menghancurkan asumsi laki-laki dan perempuan dalam politik. Role model yang positif ini mempunyai kekuatan secara langsung terhadap arah demokrasi.
- Pengalaman. Hal ini penting karena perempuan memiliki pengalaman yang berbeda (konstruksi secara biologis dan sosial) sehingga menurut Phillips ini menjadi poin penting agar perempuan terwakili dalam ranah politik. Perempuan memiliki setidaknya beberapa kepentingan yang berbeda dan bahkan bertentangan dengan laki-laki. Hal ini berkaitan dengan argument Phillips yang ketiga yaitu dalam rangka untuk mengubah

pola representasi maka adanya kebutuhan untuk memiliki juru bicara atau perwakilan untuk kelompok yang sebelumnya dikesampingkan dalam arena publik untuk dapat mengubah hirarki kekuasaan yang ada.

- Perempuan dan laki-laki mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga laki-laki tidak dapat mewakili kepentingan perempuan. Kesetaraan gender dapat dilihat dari kesempatan perempuan untuk mendorong kepentingan dan ekspektasi politik perempuan. Banyak perempuan yang tidak kenal lelah mengkritisi minimnya keterwakilan kepentingan mereka di dalam pembuatan kebijakan yang diabaikan oleh laki-laki. Hal tersebut terjadi ketika perempuan yang ada di parlemen mempresentasikan jenis kelamin mereka dengan kepentingan yang terbatas.
- Keterwakilan perempuan belum menjadi agenda politik dan juga ada kebutuhan bagi kelompok-kelompok yang sebelumnya dikesampingkan untuk menjadi bagian dari pengaturan agenda dan mengubah norma-norma yang ada untuk memastikan bahwa kepentingan mereka disertakan. Ada banyak argumen mengenai hal ini, namun Phillips berpendapat bahwa harus ada perwakilan perempuan lebih banyak dikarenakan perempuan telah memiliki sejarah pengucilan dan diskriminasi, dan bahwa mereka harus dimasukkan dalam rangka untuk mengubah struktur representasi yang berkuasa. Jika tidak, hierarki kekuasaan perwakilan politik yang sudah lama ada akan terbagi antara jenis kelamin, etnis dan kelas sosial yang berbeda.



Kerangka Analisis Anne-Marie Goetz

Representasi Perempuan

Goetz, seorang profesor ilmu politik dari Institute of Development Studies di University of Sussex, berasumsi bahwa demokrasi menjadi lebih inklusif dengan hadirnya perempuan. Artinya jenis kelamin menjadi suatu keuntungan dibandingkan faktor lain seperti kemampuan politik dan afiliasi partai politik. Hal ini dikarenakan faktor jenis kelamin yang dinyatakan dengan kebijakan kuota menjadi penentu jalan terpenuhinya representasi perempuan.

Penelitian di beberapa negara terutama negara berkembang menunjukkan hadirnya kebijakan affirmative action atau tindakan khusus sementara 'memaksa' partai politik mengedepankan kandidat perempuan secara proporsional sebagai wakil mereka di legislatif. Kebijakan kuota menjadi masalah atau dipertanyakan ketika dinegara tersebut hidup banyak kelompok minoritas yang belum terwakili di luar partai politik. Hal ini dikarenakan hadirnya perempuan di ruang politik dan publik belum bisa menjadi satu kekuatan politik. Apalagi bila yang diharapkan adalah munculnya politik feminis yang menjunjung nilai kesetaraan.

Bila Pitkin hanya melihat pada agency, Goetz menambahkan bahwa struktur, dalam hal ini institusi, juga mempunyai andil besar dalam mewujudkan representasi perempuan. Goetz memahami institusi sebagai kerangka yang telah dikonstruksikan sejarah untuk aturan perilaku. Pemahaman institusi ini memberikan sumbangan untuk memahami ketika ada agen baru dengan perspektif yang kuat sekalipun masuk dalam institusi, output perubahan yang dihasilkan relative kecil. Hadirnya dan meningkatnya perempuan secara kuantitas dalam institusi publik tidak selalu berkontribusi positif dan secara linear terhadap meningkatnya kebijakan-kebijakan yang feminis.

Dalam melihat institusi publik yang dimasuki perempuan, Goetz juga melihat bahwa semua institusi di luar rumah tangga atau ruang domestik akan dianggap mempunyai nilai publik atau nilai ekonomi. Dalam kaitannya dengan representasi perempuan, maka kapabilitas sosial dan fisik dari yang mendominasi institusi akan terefleksikan dari posisi di organisasi kerja. Kapasitas sosial laki-laki yang bebas dari tanggung jawab pengasuhan anak dan urusan domestik membuat laki-laki lebih memiliki banyak waktu untuk kerja dan organisasi di luar rumah.

Usaha untuk meningkatkan partisipasi politik perempuan telah menemukan urgensi dan momennya dengan dicantumkannya jumlah perempuan dalam politik sebagai indikator dari poin pemberdayaan perempuan yang telah dicanangkan PBB dalam tujuan MDGs pada tahun 2000. Terbukanya ruang partisipasi politik sangat penting bagi perempuan. Bukan hanya karena hal tersebut bisa eksis dan ada karena perjuangan, advokasi dan mobilisasi dalam kebijakan publik. Ruang tersebut juga menawarkan pola pembelajaran bagi perempuan yang memungkinkan perempuan menyadari dan mengartikulasikan kepentingannya, membangun aliansi strategis, dan juga mempelajari pola kerjasama dan membangun konsensus dalam ruang politik. Pembelajaran ini akan menjadi pengalaman berharga dan bisa direplikasi bagi perempuan lain yang akan masuk dalam arena politik formal. Sebuah arena pertarungan untuk mempertahankan argument dan debat secara efektif.

Namun melihat lagi perjalanan perempuan masuk dalam politik, sebenarnya tidak ada jalan pintas dan baku yang menyatakan bahwa perempuan harus masuk dalam aktivitas komunitas atau masyarakat sipil. Pertanyaan yang bisa diajukan kemudian adalah mengapa sangat sedikit sekali pemimpin perempuan atau aktivis feminis yang masuk dalam ranah politik dan bisa mempengaruhi kebijakan publik secara langsung. Institusi tradisional untuk menggodok pemimpin politik diantaranya adalah serikat buruh, akademisi dan partai politik. Arena-arena tersebut mempertajam insting politik dimana sangat besar kemungkinan arena tersebut tidak membuat perempuan bisa 'bicara'.





Alternatif yang ditawarkan Goetz agar perempuan terwakili adalah dengan membentuk apa yang dinamakan 'form of institutions and organization'. Dalam hal ini Goetz menganggap organisasi perempuan bisa menjadi salah satu jawaban alternatif tersebut. Diharapkan organisasi perempuan bisa menjadi institusi yang melahirkan pemimpin perempuan, ataupun legislator publik yang bisa menyuarakan suara rakyat.

Muncul dan meluasnya institusi demokrasi seperti partai politik, serikat buruh, media massa maupun gerakan masyarakat sipil telah memungkinkan warga negara untuk berpartisipasi dalam politik baik langsung melalui pemilihan umum ataupun tidak langsung dalam advokasi kebijakan. Dalam konteks demokrasi modern, partai politik menjadi institusi untuk dapat mewadahi warga negara agar berpartisipasi aktif dan mempunyai akses langsung pada pengambil keputusan yang merupakan representasi partai. Partai politik seharusnya bisa menjadi mediator antara kalangan masyarakat sipil dengan pemerintah. Namun di sisi lain, partai politik juga dilihat sebagai patronases politik yang ditujukan untuk kepentingan elektoral semata. Sehingga resistensi terhadap partai politik dari kalangan masyarakat sipil juga masih sangat kental

Keberadaan sayap perempuan di partai politik, meskipun masih dipertanyakan apakah ini tumbuh karena itikad baik dari partai atau kesadaran dari internal perempuan dalam partai politik, patut diapresiasi dan merupakan mitra yang strategis. Sayap perempuan secara langsung akan menyediakan ruang penting sebagai arena pembelajaran dan pendidikan bagi para calon pemimpin dan politisi perempuan. Insitusi ini juga bisa digunakan untuk memperkuat solidaritas antar perempuan di partai dan mengajukan kebijakan-kebijakan internal partai yang lebih responsif gender.

Kontrol/Relasi Kuasa

Materi 01

Akses --> Partisipasi

Untuk mengukur seberapa besar akses atau partisipasi laki-laki dan perempuan terhadap sebuah kegiatan atau program.

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan yang dapat dilakukan untuk menggali informasi tentang akses dan partisipasi tersebut. Apakah kehadiran perempuan dipertimbangkan untuk berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring dari sebuah kegiatan atau program?

- Bagaimana proses perencanaan sebuah kegiatan atau program dilakukan?
- Apakah perempuan terlibat atau dilibatkan dalam proses tersebut?
- Siapa saja yang terlibat dalam upaya perencanaan kegiatan atau program tersebut?
- Berapa banyak perempuan dan laki-laki yang terlibat?
- Berapa besarkah akses perempuan dan laki-laki terhadap sumber daya ekonomi dan politik dalam kegiatan atau program tersebut?
- Berapa jumlah perempuan dan laki-laki yang hadir dalam kegiatan atau program tersebut?
- Bagaimanakah partisipasi perempuan dan laki-laki dalam proses pengambilan keputusan dalam kegiatan atau program tersebut? Mengapa partisipasi itu berada pada tingkat tertentu?
- Apakah perempuan sudah memimpin dalam kegiatan atau program tersebut?
- Apa yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki? Apakah perempuan masih melakukan peran-peran tradisional seperti membuat teh atau kopi, menjadi seksi konsumsi, bendahara, sekretaris atau pencatat proses? Apakah masih laki-laki yang memimpin dan banyak bicara?

Materi 02

Relasi Kuasa Kontrol --> Posisi

Untuk melihat seberapa besar laki-laki atau perempuan memiliki posisi pengambil keputusan dalam sebuah kegiatan atau program.

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan yang dapat dilakukan untuk menggali informasi tentang kontrol dan posisi tersebut. Apakah posisi perempuan juga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring dari sebuah kegiatan atau program?

- Berapa besarkah kontrol perempuan dan laki-laki dalam menentukan arah atau agenda dari suatu pertemuan?
- Berapa besarkah kontrol perempuan dan laki-laki dalam menjalankan sebuah keputusan bagi sebuah kegiatan atau program?
- Apakah perempuan mempunyai kontrol terhadap penggunaan sumber daya baik alam, ekonomi, politik maupun dalam rumah tangga? Siapa yang mengontrol sumber daya dalam rumah tangga?
- Apa posisi perempuan dan laki-laki dalam proses pengambilan keputusan (contoh dalam keluarga, organisasi/proyek/aktivitas? Siapa yang memiliki kekuasaan sehingga dapat mengontrol proses pengambilan keputusan?
- Pada tingkat posisi seperti apa perempuan dan laki-laki lebih terlibat dalam pengambilan keputusan? Mengapa perempuan dan laki-laki berada pada posisi tersebut?

Materi 03

Penerima Manfaat

- Apakah perempuan dan laki-laki memperoleh manfaat yang sama dari hasil keputusan yang dibuat?
- Apakah perempuan dan laki-laki memperoleh manfaat yang sama dari pengelolaan sumber daya ekonomi, politik dan alam baik dalam rumah tangga maupun dalam masyarakat?
- Apakah perempuan dan laki-laki memperoleh manfaat yang sama dalam pembangunan?
- Apakah perempuan dan laki-laki memperoleh manfaat yang sama dari kebijakan keluarga, masyarakat dan negara?

Penguatan (Empowerment)

Tujuan, Definisi, dan Klasifikasi

Dalam Gender dan Pembangunan (GAD), penguatan bekerja untuk mengubah posisi yang tidak setara dalam hubungan perempuan dengan laki-laki, dengan cara memberikan kuasa kepada perempuan atas proses ekonomi, sosial, dan politik yang mempengaruhi hidup mereka.

Beberapa Definisi

- **Kondisi** – kondisi materil di mana manusia hidup
- **Posisi** – status sosial dan ekonomi
- **Kebutuhan praktis** – pangan, air, pelayanan kesehatan, pendidikan, teknologi, dll.
- **Kebutuhan strategis** – isu-isu advokasi, posisi yang lebih baik (seiring waktu), seperti Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender, Undang-Undang Anti Diskriminasi terhadap Perempuan (Ratifikasi CEDAW), Perda Pelayanan Korban Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak, dan Undang-Undang Anti Perdagangan Orang (Trafficking).





Pemberdayaan GAD

Dalam usaha untuk menyesuaikan kebutuhan gender praktis dengan kebutuhan gender strategis, GAD bertujuan mengubah kondisi (kebutuhan gender praktis) dan posisi (kebutuhan gender strategis) perempuan.

Pertanyaan Kunci dalam Penguatan (Empowerment)

Bagaimana pendekatan berbeda terhadap kondisi perempuan (kebutuhan praktis) mempengaruhi kemungkinan atau sifat perubahan dalam posisi perempuan (kepentingan strategis)?

Makna Penguatan (Empowerment) – Definisi Lainnya

- **Kuasa** – kuasa atas aset materil, sumber daya intelektual dan ideologi
- **Aset materil** – manusia, finansial, tanah, air, tenaga kerja, hutan, dll.
- **Sumber daya intelektual** – pengetahuan, informasi, ide, dll.
- **Ideologi** – generasi, propagasi, dan perlembagaan perangkat-perangkat kepercayaan, nilai-nilai, sikap dan perilaku.
- **Penguatan (Empowerment)** – proses menantang relasi gender yang berlaku dan memberikan kontrol yang lebih besar atas sumber kekuasaan kepada kelompok-kelompok yang telah kehilangan hak mereka

Klasifikasi Kuasa

Menurut Canadian International Development Agency (CIDA), terdapat empat kategori kuasa. Kategori ini telah terbukti membantu dalam memahami subordinasi gender, yang juga berlaku dalam konteks perbedaan kelas, ras, dan usia:

“Kuasa atas”

Secara global, dalam berbagai bangsa dan budaya sepanjang sejarah, pemahaman paling umum mengenai kuasa yakni kuasa hanya tersedia secara terbatas: Apabila Anda memiliki lebih banyak, saya memiliki lebih sedikit. “Kuasa atas” dipahami sebagai hubungan yang menang/kalah dalam dominasi/subordinasi. Pada akhirnya, kuasa didasarkan pada ancaman-ancaman kekerasan dan intimidasi yang disetujui oleh lingkungan sosial, mengundang resistensi aktif dan pasif, serta membutuhkan kewaspadaan terus-menerus agar dapat dipertahankan.

“Kuasa untuk”

Jenis kuasa ini menyokong konsep penguatan (empowerment). “Kuasa untuk” memungkinkan seseorang mendapatkan kontrol atas hidupnya. Banyak orang mendeskripsikan situasi saat mereka merasa berkuasa seperti saat mereka menyelesaikan suatu masalah, memahami bagaimana sesuatu bekerja, atau mempelajari suatu keahlian.

“Kuasa dengan”

Jenis kuasa ini memiliki makna penguatan (empowerment) secara kolektif, melalui pengorganisasian dan pemersatuan untuk suatu tujuan bersama atau pemahaman bersama. “Kuasa dengan” dialami ketika suatu kelompok menangani permasalahan bersama-sama.

“Kuasa di dalam”

Jenis kuasa ini ada di dalam suatu individu. Kuasa ini merupakan kekuatan spiritual dan keunikan yang berdasarkan pada penerimaan diri dan penghargaan pada diri sendiri, yang pada akhirnya menjadi penghargaan pada dan penerimaan atas sesama sebagai manusia yang setara.

Materi Modul 2

Kepemimpinan Perempuan

Siapakah Pemimpin itu?

Bagaimana Menjadi Pemimpin?

- Panutan Kepemimpinan
- Apakah Gender Berpengaruh?

Apa Visi Kepemimpinan bagi Saya?

- Panutan Kepemimpinan



Siapakah Pemimpin itu?

Materi 01

Perempuan Paling Berpengaruh di Aceh

Asnaini (41), lulusan SMA, merupakan Kepala Desa (Reje) Pegasing, Kecamatan Pegasing, Aceh Tengah. Dia dinobatkan sebagai tokoh perempuan paling berpengaruh di Aceh oleh Gerakan Perempuan Aceh, menyisihkan empat nominator lain. Asnaini merupakan Kepala Desa perempuan pertama di Tanah Gayo. Asnaini terbilang sukses memperjuangkan hak-hak warganya, khususnya kaum perempuan. Ibu tiga anak itu akhirnya dianugerahi Perempuan Aceh Award (PAA) 2012.

Asnaini yang terpilih sebagai Kepala Desa sejak 2011 dinilai sukses memperjuangkan hak-hak perempuan dalam kebijakan Pemkab Aceh Tengah dan aktif menyuarakan suara masyarakat khususnya kaum hawa. Asnaini berhasil mendorong Pemkab dalam hal pengalokasian anggaran untuk intensif 1.500 orang kader Posyandu, memastikan bidan desa menetap di desa yang ditugaskan, mengalokasikan Anggaran Dana Gampong (ADG) 50 persen untuk kepentingan perempuan.

Selain itu, Asnaini juga berhasil menginisiasi masuknya aliran listrik ke Dusun Luwang, Pegasing sejak 2012. Dusun yang letaknya di kaki bukit dan dihuni 22 Kepala Keluarga itu, sebelumnya belum pernah menikmati listrik sejak Indonesia merdeka 68 tahun silam. Dengan adanya listrik masyarakat sekarang bisa meningkatkan perekonomiannya.

Selain menjadi Kepala Desa Asnaini juga aktif sebagai pengurus Program Pengembangan Kecamatan (PPK) PNPM Mandiri Pedesaan. Meskipun pada awalnya banyak pihak meragukan kemampuan Asnaini untuk memimpin, namun Asnaini tidak gentar untuk terus maju dalam pemilihan kepala kampung, agar dapat memperjuangkan hak-hak perempuan sekaligus membuktikan bahwa perempuan juga bisa menjadi pemimpin. Dia ingin membuktikan bahwa pekerjaan perempuan bukan hanya di sumur, di kasur dan di dapur, perempuan juga bisa berkarya.

Desa Pegasing terdapat 270 KK atau 414 jiwa. Dalam memimpin, Asnaini sering menghadapi kendala karena banyak kaum pria sering malu menyampaikan keluhannya secara

langsung kepadanya. Tapi belakangan sudah mulai terbuka. Sebagai kepala kampung di Kabupaten Aceh Tengah, Asnaini dituntut untuk mengaktifkan semua struktur desa, sekretaris desa, kepala dusun dan kaur. Peran kepala kampung hanya mengontrol.

Apabila ada permasalahan di Kampung Pegasing, harus terlebih dahulu diselesaikan oleh kepala dusun dan kaur. Kepala dusun diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan masalah. Kadang kepala dusun juga mampu untuk menyelesaikan, tidak harus kepala kampung yang menyelesaikannya. Pada intinya pekerjaan dilakukan secara bersama-sama dan berdasarkan tugas masing-masing, agar pekerjaan mudah terselesaikan.

Asnaini menyatakan akan terus mewujudkan cita-citanya untuk memenuhi hak-hak perekonomian, pendidikan warganya.

Materi 02

Pertanyaan Diskusi Kelompok

- Apa definisi kepemimpinan?
- Apa kualitas dan keahlian yang dimiliki seseorang/Asnaini yang membuatnya menjadi seorang pemimpin?
- Apakah kepemimpinannya berasal dari karakter pribadi? Dari situasi yang dihadapinya? Atau keduanya? Apakah ada faktor-faktor lain yang berpengaruh?
- Apa yang memotivasi perempuan tersebut melakukan upaya perubahan? Peran apakah yang dimainkan oleh Asnaini?
- Apakah Asnaini satu-satunya pemimpin dalam cerita ini? Mengapa?

Materi 03

Pertanyaan Diskusi Pleno

- Bagaimana Anda mendefinisikan kepemimpinan?
- Apa karakter yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang berprinsip?

Materi 04

Kepemimpinan yang Baik

Inklusif secara Gender

Melibatkan laki-laki dan perempuan untuk bekerja sebagai mitra dalam mendefinisikan dan bekerja untuk mencapai target-target yang memberikan manfaat bagi semua pihak.

Komunikatif

Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan setiap orang.



Bermakna

Mampu menjelaskan tujuan dengan ikut serta dalam suatu proses kerja.

Demokratis dan Egalitarian

Mampu membuat semua yang terlibat dalam suatu kerja saling menghargai satu dengan lainnya.

Sensitif terhadap Cara

Prinsip ini berarti bahwa setiap orang menghargai kebutuhan dan kepentingan pihak lain dalam mencapai tujuan.

Pluralis

Menghargai perbedaan agama, ras, gender dan kepercayaan.

Bagaimana menjadi Pemimpin?

1. Panutan Kepemimpinan

Materi 01/ Latihan 1

Panutan untuk Kepemimpinan

- Apakah ada tema, kondisi, atau situasi serupa yang diketahui atau dialami oleh peserta seperti dalam cerita tersebut?
- Kejadian seperti apakah yang mendorong para perempuan untuk bertindak?
- Kualitas atau keahlian kepemimpinan yang seperti apakah yang banyak dimiliki oleh para perempuan?
- Apa yang membentuk karakter kepemimpinan perempuan?
- Apakah mereka sejak awal telah memiliki karakter kepemimpinan?
- Apa peran dan dukungan jaringan, organisasi dan/atau individu dalam membantu para pemimpin perempuan dalam mewujudkan tujuan mereka?



2. Apakah Gender Berpengaruh?

Materi 01/ Latihan 2

Percakapan Empat Orang Perempuan

Tokoh: *Dewi, Yanti, Fira, Novi*, dan *narator*

Narator: Empat perempuan sedang berdiskusi di bawah pohon. Mereka adalah Dewi, Yanti, Fira dan Novi. Yanti tertua diantara ketiga perempuan tersebut, hari ini ulang tahunnya ke 60, Fira adalah keponakan Yanti. Novi bekerja di toko serba ada milik Yanti. Sedangkan Dewi terlibat dalam politik lokal dan terpilih menjadi anggota dewan kota, adalah sahabat Novi.

Dewi: Bu Yanti, keponakan Ibu sangat pintar dan sangat cantik. Apakah Ibu pernah menyesal tidak berkeluarga?

Yanti: Dia tidak sepintar itu! Aku belum tua sampai tidak bisa berkeluarga! Tanya saja pada Novi. Ibu-ibu dan bapak-bapak selalu datang ke tokoku mengharapkan aku bertemu dengan putra mereka. Aku memilih tidak menikah dan aku menikmatinya!

Fira: Ah ayolah Bibi. Bibi sudah terlalu tua untuk menikah. Lagipula yang ingin menikah dengan Bibi pasti tua dan jelek.

Dewi: Itu tidak benar, Fira. Bibimu adalah wanita yang mapan. Aku tahu beberapa pria akan sangat senang memperistrinya. Kamu beruntung kalau bisa sepopuler bibimu.

Fira: Sayangnya aku terlalu mirip bibiku. Aku juga tidak ingin menikah. Pria terlalu merepotkan, dan mereka hanya makan, main burung dan duduk-duduk di warung. Mereka menginginkan banyak anak. Aku suka kebebasanku. Lagipula, mustahil dapat melanjutkan sekolah kalau aku harus mengurus suami dan anak-anak.

Novi: Fira, kamu memang gadis yang cerdas. Pendidikanmu harus menjadi yang utama. Lihatlah aku. Aku harus mengurus suamiku yang sakit. Aku bekerja keras di toko bibimu setiap hari dengan penghasilan yang bagus.

Yanti: Tentu saja bagus.

Novi: Tapi tidak ada cara untuk lebih maju dengan pendidikanku yang rendah. Meskipun aku dapat membaca dan menulis dengan cukup baik sehingga dapat bekerja di toko, tapi aku harus puas. Aku berterima kasih pada Bu Yanti karena telah memberikan pekerjaan, dan pengertian ketika aku harus bekerja setengah hari atau izin untuk mengurus suami dan anakku.

Dewi: Mengeluh, mengeluh, dan mengeluh. Itu saja yang aku dengar dari kalian tentang laki-laki dan pekerjaan. Aku mencintai suamiku. Aku memuja kedua putriku. Berkeluarga dan merawat mereka seharusnya inti dari kehidupan.

Novi: Ah Dewi, kamu bisa berkata begitu karena putri-putrimu masih kecil. Tapi tunggu sampai mereka cukup umur untuk menikah dan meninggalkan rumah. Mereka tidak akan merawatmu ketika kamu tua. Mereka akan sibuk merawat suami dan anak-anaknya sendiri. Putraku? Dia adalah anugrah.

Dewi: Anak-anakku adalah anugrah untukku! Mereka sangat membantu di rumah dan sangat baik sebagai tuan rumah ketika suamiku sedang pergi mengunjungi orang tuanya, dimana aku harus menerima pejabat lokal ke rumah untuk mendiskusikan politik.

Fira: Haha! Aku sedang melatih untuk mengikuti jejakmu mencalonkan diri sebagai pejabat politik?

Dewi: Bukannya tidak mungkin, tapi tahu sendiri, politik bisa sangat kotor. Aku ingin mereka mengalami perlakuan yang sama seperti dalam karir politikku. Dewan kota adalah tempat yang sangat tidak ramah untuk perempuan.

Yanti: Dewi, kamu bermimpi. Anak-anakmu tidak akan pernah mendapatkan suara untuk melayani di dewan kota. Siapa yang akan memilih mereka? Kamu hanya menang pemilihan karena ayahmu adalah pahlawan semasa perang. Pria tidak akan memilih mereka, dan para perempuan akan memilih sesuai instruksi suami mereka.

Dewi: Ibu terlalu kuno. Jaman sekarang sudah berubah. Ibu lihat saja nanti. Banyak yang dapat disumbangkan putri-putriku ke politik. Mereka penuh ide mengenai cara-cara memperbaiki kota, terutama komunitas bisnis!

Novi: Dewi, temanku, sekarang kamu bersikap tidak sopan pada perempuan yang bijak dan luar biasa ini. Kita sudah saja percakapan ini. Ayo, kita ucapkan selamat ulang tahun kepada Bu Yanti dan mendoakan kebahagiaan dan kesejahteraan berlimpah dalam tahun yang akan datang.

Fira, Novi, dan Dewi: Ya, ya, ya!!!

Materi 02/ Latihan 2

Percakapan Empat Orang Laki-laki

Tokoh: **Daud, Rendi, Amir, Budi**, dan *narator*

Narator: Empat pria sedang berdiskusi di bawah pohon. Mereka adalah Daud, Rendi, Amir dan Budi. Rendi tertua diantara ketiga pria tersebut, hari ini ulang tahunnya ke-60, Amir adalah keponakan Rendi. Budi bekerja di toko serba ada milik Rendi. Sedangkan Daud terlibat dalam politik lokal dan terpilih menjadi anggota dewan kota, adalah sahabat Budi.

Daud: Pak Rendi, keponakan Bapak sangat pintar dan sangat tampan. Apakah Bapak pernah menyesal tidak berkeluarga?

Rendi: Dia tidak sepintar itu! Aku belum tua sampai tidak bisa berkeluarga! Tanya saja pada Budi. Ibu-ibu dan bapak-bapak selalu datang ke tokoku mengharapkaiku bertemu dengan putri mereka. Aku memilih tidak menikah dan aku menikmatinya!

Amir: Ah ayolah Paman. Paman sudah terlalu tua untuk menikah. Lagipula yang ingin menikah dengan Paman pasti tua dan jelek.

Daud: Itu tidak benar, Amir. Pamanmu adalah pria yang mapan. Aku tahu beberapa perempuan akan sangat senang mendapatkannya sebagai suami. Kamu beruntung kalau bisa sepopuler pamanmu.

Amir: Sayangnya aku terlalu mirip pamanku. Aku juga tidak ingin menikah. Perempuan terlalu merepotkan, dan mereka hanya makan, lalu belanja. Mereka menginginkan banyak anak. Aku suka kebebasanku. Lagipula, mustahil dapat melanjutkan sekolah kalau aku harus mengurus istri dan anak-anak.

Budi: Amir, kamu memang laki-laki yang cerdas. Pendidikanmu harus menjadi yang utama. Lihatlah aku. Aku harus mengurus istriku yang sakit. Aku bekerja keras di toko pamanmu setiap hari dengan penghasilan yang bagus.

Rendi: Tentu saja bagus.

Budi: Tapi tidak ada cara untuk lebih maju dengan pendidikanku yang rendah. Meskipun aku dapat membaca dan menulis dengan cukup baik sehingga dapat bekerja di toko, tapi aku harus puas. Aku berterima kasih pada Pak Rendi karena telah memberikan peker-

Materi 02/ Latihan 2

jaan, dan pengertian ketika aku harus bekerja setengah hari atau izin untuk mengurus istriku.

Daud: Mengeluh, mengeluh, dan mengeluh. Itu saja yang aku dengar dari kalian tentang perempuan dan pekerjaan. Aku mencintai istriku. Aku memuja kedua putriku. Berkeluarga dan merawat mereka dengan baik seharusnya inti dari kehidupan.

Budi: Ah Daud, kamu bisa berkata begitu sekarang putri-putrimu masih kecil. Tapi tunggu sampai mereka cukup umur untuk menikah dan meninggalkan rumah. Mereka tidak akan merawatmu ketika kamu tua. Mereka akan sibuk merawat suami dan anak-anaknya sendiri. Putraku? Dia adalah anugrah

Daud: Anak-anakku adalah anugrah untukku! Mereka sangat membantu di rumah dan sangat baik sebagai tuan rumah ketika istriku sedang pergi mengunjungi orang tuanya, dimana aku harus menerima pejabat lokal ke rumah untuk mendiskusikan politik.

Amir: Haha! Apakah aku sedang melatih untuk mengikuti jejakmu mencalonkan diri pejabat politik?

Daud: Bukannya tidak mungkin, tapi tahu sendiri, politik bisa sangat kotor. Aku ingin mereka mengalami perlakuan yang sama seperti dalam karir politikku. Dewan kota adalah tempat yang sangat tidak ramah untuk perempuan.

Rendi: Daud, kamu bermimpi. Anak-anakmu tidak akan pernah mendapatkan suara untuk melayani di dewan kota. Siapa yang akan memilih mereka? Kamu hanya menang pemilihan karena ayahmu adalah pahlawan semasa perang. Pria tidak akan memilih mereka, dan para perempuan akan memilih sesuai instruksi suami mereka.

Daud: Bapak terlalu kuno. Jaman sekarang sudah berubah. Bapak lihat saja nanti. Banyak yang dapat disumbangkan putri-putriku ke politik. Mereka penuh ide mengenai cara-cara memperbaiki kota, terutama komunitas bisnis!

Budi: Daud, temanku, sekarang kamu bersikap tidak sopan pada pria yang bijak dan luar biasa ini. Kita sudah saja percakapan ini. Ayo, kita ucapkan selamat ulang tahun kepada Pak Rendi dan mendoakan kebahagiaan dan kesejahteraan berlimpah dalam tahun yang akan datang.

Amir, Budi, dan Daud: Ya, ya, ya!!!

Materi 03

Panduan Pertanyaan Diskusi Kelompok

- Apakah menurut Anda perempuan yang tertua, Yanti, masih ingin menikah? Mengapa?
- Apakah menurut Anda pria yang tertua, Rendi, masih ingin menikah? Mengapa?
- Apakah usia, status sosial, dan/atau gender merupakan faktor yang berpengaruh? Apakah fakta bahwa Yanti sudah melewati masa suburnya masih banyak yang mau menikah dengannya?
- Apakah perempuan dan laki-laki akan menunjukkan cara kepemimpinan yang berbeda? Mengapa?
- Apakah laki-laki bisa mewakili kepentingan dan kebutuhan perempuan? Mengapa?
- Apakah meningkatnya jumlah perempuan di pemerintahan, misalnya di parlemen, mampu mempengaruhi kebijakan pemerintah? Jelaskan?



Apa Visi Kepemimpinan bagi Saya?

1. Mengeksplorasi Visi Pribadi ke Tindakan

Materi 01/ Latihan 1

Srikandi Air Bersih dari Pasat

Sisilia Mbimbus, seorang ibu rumah tangga (41 tahun) warga Dusun Pasat, Desa Pong Majok, Kecamatan Lembor, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur, dengan pendidikan kelas II sekolah dasar berhasil memberdayakan warga desanya berkat air bersih.

Adat istiadat di tempat tinggal Sisilia, melarang perempuan ikut mengurus dusun. Segala sesuatunya, termasuk jabatan Ketua Organisasi Pengelola Air Minum (OPA), biasanya diemban kaum lelaki. Itu pun tidak sembarang lelaki. Kalau bukan seorang tua gendang (kepala suku), haruslah seorang tua golo (kepala pemerintahan, misalnya minimal ketua RW). Sisilia dapat dinilai "berdosa" melanggar adat istiadat kalau berani menjadi Ketua OPA. Meski awalnya Sisilia menolak, namun dengan adanya dukungan yang kuat dari tetua dusun akhirnya Sisilia yakin dengan dirinya untuk mengemban jabatan tersebut. Hal ini merupakan kasus pertama kalinya terjadi dan tergolong istimewa maka dibuatlah upacara adat agar Sisilia terhindar dari kutukan leluhur.

Sisilia menjadi motor penggerak bagi pemberdayaan warga desa. Kondisi tanah di Dusun Pasat kering kerontang. Warga Pasat harus berjalan beberapa kilometer untuk mandi, mencuci, atau untuk urusan kakus. Hidup warga desa hanya mengandalkan perkebunan jagung. Kemiskinan pun menyergap Dusun Pasat. Tak hanya miskin, Dusun Pasat pun seringkali terserang wabah penyakit karena lingkungan yang tak bersih. Padahal, desa-desa lainnya di Kecamatan Lembor terkenal sebagai lumbung padi untuk kawasan Manggarai Barat. Warganya lebih banyak menjadi buruh tani di desa tetangga.

Dalam keprihatinannya, Sisiliaupun memulai perjuangannya dari hal yang tampaknya sepele yaitu menyediakan air bersih bagi warga Pasat.

Setelah berusaha mencari bantuan, Sisilia akhirnya mendapat uluran tangan dari Yayasan Komodo Indonesia Lestari (Yakines), sebuah lembaga swadaya masyarakat, pada 2005. Setahun kemudian, bersama warga Pasat, Yakines membangun instalasi air bersih yang mata airnya berasal dari desa tetangga. Pipa air bersih yang dibangun sepanjang 4 kilometer. Warga Pasat menghimpun dana mencapai Rp 4 juta untuk membeli air dari desa tetangga.

Kehidupan warga Pasat perlahan mulai berubah. Yang paling menggembirakan, anak-anak warga Pasat mulai rajin pergi ke sekolah. Jumlah anak yang putus sekolah berkurang drastis. Sebelumnya banyak anak yang putus sekolah karena harus "berjuang" berjalan kaki 2 kilometer dalam mendapatkan air bersih untuk mandi pagi lebih dulu. Waktu dan tenaga banyak tersita dan akhirnya mereka malas bersekolah.

Tersedianya air bersih membuat banyak anak Pasat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, Sisilia juga mengadakan gebrakan bersih lingkungan. Selama ini, warga Pasat tak punya jamban keluarga karena tak ada air. Kini, setelah air bersih mengalir, 65 kepala keluarga diwajibkan membuat jamban. Sejak 2007 hingga sekarang, semua warga Pasat sudah memanfaatkan jamban.

Sisilia juga mendorong warga bergotong royong membangun dan memperbaiki rumah yang dianggap jauh dari syarat kesehatan. Kebanyakan pria Pasat adalah tukang batu dan tukang kayu. Selama ini hanya bekerja membangun rumah orang lain untuk upah. Jadi, mereka bergotong royong membangun rumah warga yang layak huni dan sehat.

Daripada tiap tahun banyak warga yang menjadi buruh panen di desa tetangga, Sisilia juga mulai mengarahkan warganya untuk bercocok tanam. lebih baik mandiri, bisa belanja dan beli beras. Kini banyak hasil sayuran, terutama kacang panjang, di Ruteng dan Labuhan Bajo di kabupaten yang berasal dari Pasat.

Untuk menjaga kesinambungan jaringan air bersih tersebut Sisilia meminta warganya iuran Rp 2.000 per keluarga. Dari hasil iuran tersebut, dana utamanya untuk biaya pemeliharaan jaringan pipa air bersih. Selain itu, juga dipinjamkan kepada anggota untuk membeli benang atau kain tenun untuk dijual di pasar.

Dari berbagai prestasi itulah, Sisilia dipercaya kembali secara aklamasi menjadi Ketua OPA untuk kedua kalinya. Dusun Pasat mengalami kemajuan pesat di tangan Sisilia. Sisilia adalah seorang srikandi yang memecahkan mitos.

Nur Hidayat, dan Antonius Un Taolin (Flores)

Materi 01/Latihan 2

Mama Yosepha, Perempuan Tangguh Amungme

Yosepha Alomang kelahiran Tsinga, Papua, 1940. Yosepha adalah seorang perempuan tokoh Amungme, Papua. Yosepha berjuang membela hak-hak asasi manusia, khususnya masyarakat di sekitar daerah tambang milik sebuah perusahaan asing.

Perjuangan melawan perusahaan tambang tersebut telah mendominasi kehidupan dan pekerjaan Mama Yosepha. Misalnya, anak sulung Yosepha, Johanna (lahir 1974), meninggal dunia pada 1977 karena kelaparan, ketika Yosepha bersama seluruh keluarganya bersembunyi di hutan-hutan dari pengejaran militer. Operasi militer ini dilakukan setelah ratusan rakyat Amungme memotong pipa milik perusahaan tambang, karena perusahaan tambang dianggap telah merampas tanah kepunyaan rakyat Amungme di Agimuga.

Dengan bantuan Gereja, Yosepha dan sejumlah perempuan membangun koperasi untuk memasarkan buah-buahan dan sayuran hasil tanaman mereka. Yosepha merasa perusahaan tambang mestinya mendukung masyarakat setempat dengan membeli bahan-bahan hasil kerja mereka, namun perusahaan itu mendatangkan bahan-bahan tersebut dari luar Papua. Para perempuan itu melakukan protes dengan menghancurkan buah-buahan dan sayuran impor.

Pada 1991, Yosepha mengadakan aksi unjuk rasa selama tiga hari di bandar udara di Timika, dengan memasang api di landasan udara, sebagai tanda protes atas penolakan perusahaan tambang dan pemerintah Indonesia untuk mendengarkan keprihatinan rakyat setempat dan perlakuan buruk yang berkelanjutan terhadap rakyat Papua.

Pada 1994, Mama Yosepha ditangkap karena dicurigai menolong tokoh Organisasi Papua Merdeka, Kelly Kwalik. Bersama dengan seorang perempuan Papua lainnya, Mama Yuliana, ia dimasukkan ke sebuah tempat penampungan kotoran manusia. Ia dikeram di tempat itu selama seminggu dengan kotoran manusia setinggi lututnya.

Dua tahun kemudian, Yosepha mengajukan tuntutan perdata terhadap perusahaan tambang tersebut dan menuntut ganti rugi bagi dirinya dan untuk kerusakan lingkungan yang telah ditimbulkannya.

Ketika ia mendengar berita tentang runtuhnya bendungan Wanagon pada Mei 2000, Mama Yosepha segera kembali dari Jayapura ke Timika. Ia berhasil mengunjungi tempat kejadian dan menyaksikan kerusakan yang ditimbulkannya terhadap kebun, rumah, dan ternak rakyat setempat. Yosepha kembali ke Jayapura dengan sejumlah rakyat Amungme lainnya dan mengadakan demonstrasi di depan gedung DPRD.

Pada 2001, Yosepha mendirikan Yayasan Hak Asasi Manusia Anti Kekerasan (YAHAMAK) dengan uang yang diterimanya ketika ia memperoleh Penghargaan Yap Thiam Hien pada 1999.

Kegigihan Mama Yosepha dalam perjuangannya melawan perusahaan tambang akhirnya membuahkan hasil. Perusahaan asing itu memutuskan untuk memberikan AS\$248.000 kepada Mama Yosepha, yang digunakannya untuk membangun Kompleks Yosepha Alamang. Kompleks ini terdiri dari sebuah klinik, gedung pertemuan, panti asuhan anak yatim, dan monumen pelanggaran hak-hak asasi manusia.

Pada tahun yang sama, Yosepha dianugerahi Anugerah Lingkungan Goldman.

Meskipun perusahaan tambang tersebut telah memberikan uang dalam jumlah yang cukup besar kepada Mama Yosepha, perjuangannya melawan perusahaan itu tetap berlanjut. Pada akhir 2003, ketika sebuah lubang penambangan runtuh di tambang Grasberg milik perusahaan tambang tersebut dan menewaskan 9 orang buruh tambang, Yosepha kembali menyerukan agar perusahaan menghentikan operasinya di Indonesia, karena dituduh telah menyebabkan kecelakaan itu serta kerusakan lingkungan hidup secara besar-besaran.

2. Memformulasikan Visi Pribadi

Materi 01

Pertanyaan Diskusi Kelompok

- Mengapa Mama Yosepha dianggap sebagai pemimpin dalam komunitasnya?
- Apa keahlian perempuan yang disebutkan dalam cerita tersebut? Apa keahlian yang dimilikinya?
- Apakah ada pernyataan dari dua perempuan dalam cerita tersebut yang menggambarkan permasalahan, solusi, dan perannya sendiri dalam gagasan yang diajukannya? Apakah pernyataan tersebut mencakup pernyataan visi yang penting? Mengapa?
- Apa yang Anda lakukan dalam komunitas Anda untuk membantu perempuan keluar dari permasalahannya? Dan bagaimana cara Anda meyakinkan agar masyarakat bisa menerima kepemimpinan perempuan?



Hasil Temuan Penelitian Women Research Institute

Kepemimpinan Perempuan Paska Negara Otoritarian Indonesia dalam Mempengaruhi Gerakan Sosial

Tumbuhnya organisasi perempuan non pemerintah dari tahun 1990 hingga 2000-an merupakan indikasi yang penting untuk memahami bahwa gerakan perempuan masih terus berupaya menemukan ruang untuk mencapai keadilan gender. Ini artinya kepemimpinan perempuan juga masih terus berupaya untuk menegakkan pilar-pilar arti pentingnya nilai-nilai kepemimpinan tersebut.

Berbicara tentang kepemimpinan, seringkali dikaitkan dengan upaya penguatan kapasitas diri orang yang memimpin. Sementara penguatan kapasitas berkaitan dengan upaya membangun kapasitas individu atau kelompok, kepemimpinan selalu berkaitan dengan membangun kapasitas personal dan percaya diri serta kapasitas memobilisasi pihak lain. Mempromosikan kepemimpinan perempuan memberikan manfaat lebih dari membangun personal perempuan karena begitu seorang perempuan memiliki kapasitas diri, maka dirinya akan berusaha untuk membagi manfaat yang diperolehnya (pengetahuan dan keterampilan) kepada anggota keluarga serta lingkungan terdekatnya.

Perempuan yang memiliki akses pada pengetahuan, modal sosial dan modal usaha berdasarkan temuan penelitian WRI menunjukkan bahwa mereka akan lebih mampu untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan agar dapat mengangkat kepentingan perempuan dalam kehidupan masyarakat. Penelitian WRI mencoba menangkap apa pendapat mereka yang aktif bergerak dan bekerja untuk mengatasi dan mengadvokasi permasalahan perempuan mengenai kepemimpinan perempuan.

Berikut ini adalah hasil temuan penelitian WRI mengenai “kepemimpinan feminis” di lima wilayah penelitian WRI, yaitu Jakarta, Lampung, Deli Serdang, Padang dan Mataram.

1. Pendikotomian Makna Kepemimpinan Perempuan Menghambat Kinerja Seorang Pemimpin Perempuan

Dalam masyarakat yang patriarkal kepemimpinan cenderung dilihat sebagai entitas yang lebih bernilai maskulin. Hambatan utama dalam menegakkan kepemimpinan yang

berperspektif feminis adalah dominasi wacana ‘normatifitas ibu’ dan wacana ‘normatifitas bapak’ yang diletakkan secara dikotomis dengan masing-masing simbolnya. Ibu menunjuk pada simbol pengasuhan anak di rumah dan bapak sebagai simbol kepala keluarga pencari nafkah. Dikotomi ini menjadi beban bagi perempuan ketika menjadi pemimpin karena dituntut terlalu banyak karena dianggap tidak sesuai dengan normatifitas yang berlaku.

Gerakan perempuan melalui organisasi non pemerintah merupakan upaya bagi kaum perempuan untuk menciptakan ruang kepemimpinan sosial yang lebih memberi keadilan dan kesetaraan bukan untuk mencapai dominasi. Akan tetapi banyak kaum laki-laki yang khawatir akan hal tersebut, karena mereka masih terbelenggu oleh normatifitas baik ibu/perempuan maupun bapak/laki-laki.

Membicarakan perempuan pemimpin dan kepemimpinan perempuan, tentu tidak dapat mengabaikan faktor sosial budaya. Hal ini berkaitan dengan tujuan organisasi perempuan tersebut dalam mewujudkan perubahan sosial yang berkeadilan gender dan keadilan sosial. Mengorganisasikan diri, kelompok atau komunitas untuk mewujudkan perubahan sosial tentu mengandung langkah yang tatkala diambil, mempunyai resiko menimbulkan masalah baru, atau malah pukulan balik. Bahkan pada tingkat kegiatan, keikutsertaan perempuan sudah dapat memunculkan tekanan dari tokoh masyarakat atau agama yang tidak bersetuju dengan aktivitas perempuan di luar ranah domestik.

2. Pemimpin Perempuan Memiliki Perbedaan akan Makna, Motivasi, dan Gaya dalam Kepemimpinannya

Kepemimpinan adalah konsep abstrak yang berbasis pada proses konstruksi sosial, yang kemudian menjadi nilai untuk pemimpin. Pada dasarnya pandangan tentang ‘kepemimpinan’ sangatlah beragam, dan keragaman tersebut terkondisikan oleh masing-masing pengalaman subyektif setiap individu dalam hidupnya dan proses sosial yang membentuknya.

Seorang pemimpin perempuan menerjemahkan relasi kuasa dalam kepemimpinannya dapat dilihat dari pengalaman dan motivasi pemimpin perempuan memulai pembentukan kelompok atau organisasinya; kemudian bagaimana pemimpin perempuan berupaya memelihara keberlangsungan kerja dan kelompok atau organisasinya. Selanjutnya, apabila ada ketidaksepahaman ataupun konflik, bagaimana pemimpin perempuan meresponnya; dan, apa upaya mereka dalam hal kaderisasi sebagai upaya untuk melanjutkan kerja menghadirkan kesetaraan dan keadilan.

3. Kepemimpinan Perempuan pada Dasarnya Tidak Dapat Dipisahkan dari Praktik Kepemimpinan dalam Organisasi Perempuan

Kepemimpinan merupakan bentuk dari pengelolaan relasi kuasa yang mengerucut sebagai kesepakatan di antara anggota masyarakat untuk menentukan siapa pemimpin itu dan apa nilai-nilai yang disepakati untuk memimpin. Dalam konteks ini, kepemimpinan sebagai konsep tentu memiliki nilai ideal untuk menjadi pedoman dalam berperilaku, ataupun untuk melakukan pengelolaan. Berdasarkan pendapat yang dihimpun dari anggota organisasi perempuan itu sendiri terdapat beberapa kesepakatan akan nilai-nilai ideal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin perempuan dalam menjalankan kepemimpinannya dalam berorganisasi.

Adapun tiga nilai penting dalam sebuah kepemimpinan tersebut adalah pertama seorang pemimpin haruslah seorang yang visioner, konsisten dan taat mekanisme organisasi. Ciri kedua yakni, mengenai kemampuan berpikir abstrak seorang pemimpin. salah satu contohnya adalah ketika melihat situasi masyarakat yang variatif, pemimpin bisa menjunjung tinggi asas demokrasi agar tetap menghargai keberagaman. Ciri terakhir, yaitu keseimbangan emosional yang mana disebutkan oleh hampir semua narasumber dari kelima wilayah penelitian. Kematangan emosional diperlukan oleh seorang pemimpin untuk dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompok atau organisasi dalam rangka melaksanakan tugas kepemimpinan dengan sukses. Lebih dari itu, semua narasumber penelitian menegaskan adanya hubungan pemimpin dengan "basis", yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin itu perlu muncul dari kader dan terus semakin matang karena pengalaman berorganisasi dan memimpin.

4. Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Perempuan, Hasil Terbaik dapat dicapai dengan Berfokus Pada: Individu Pemimpin, Organisasi Perempuan, dan Dukungan Masyarakat serta Isu dan Permasalahan Perempuan

Seorang pemimpin, termasuk pemimpin perempuan sangat perlu berhubungan dengan masyarakatnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan proses sosial yang berakar pada pengalaman seseorang dalam pengorganisasian. Organisasi merupakan ranah yang penting bagi perempuan untuk mengkonstruksikan diri melalui proses belajar untuk menjadi pemimpin. Pada mulanya dia memimpin diri sendiri, kemudian memimpin teman-teman, membangun kolektivitas sesama perempuan, dan kemudian memimpin masyarakat untuk melakukan perubahan, hal yang merupakan perjuangan kaum perempuan dalam melawan penindasan dan ketidakadilan. Keterlibatan perempuan dalam organisasi bukan saja memperoleh pengalaman mengorganisasi diri, namun juga memperoleh dan menanamkan nilai-nilai ideal mengenai pemimpin dan kepemimpinannya. Nilai inilah yang dalam praktik berorganisasi mengalami proses pe-

nyemaian, pertumbuhan dan penyebarluasan di antara mereka, dan kemudian meluas ke masyarakat serta memberi alternatif nilai baru.

Berbagai persoalan ketidakadilan perempuan bukan hanya persoalan individu perempuan atau organisasi perempuan saja, tetapi juga merupakan persoalan masyarakat yang harus ditangani secara serius oleh berbagai unsur masyarakat. Persoalan kaum perempuan tidak sekadar masalah adil gender. Ketika ada kemiskinan, dan kekerasan, gerakan perempuan tidak sekadar berjuang hanya di pelataran gender saja, namun juga harus memperhatikan persoalan kemasyarakatan yang lebih luas. Oleh karenanya dengan adanya kesinergian kerja dalam tiga komponen tersebut maka permasalahan perempuan dapat diselesaikan.

5. Strategi Kerja: Aspek Penting dalam Kesuksesan Sebuah Kepemimpinan

Melihat kembali sejarah gerakan perempuan di Indonesia, definisi gender yang mendasari kerja berubah seiring perkembangan waktu dan tuntutan sosial-politik-budaya yang perempuan hadapi. Karakter organisasi, strategi kerja maupun kepemimpinannya mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Perubahan ini tidak saja mengakibatkan perbedaan bentuk organisasi, mulai dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), perkumpulan sampai pada organisasi massa perempuan, tapi juga pola dan strategi kerja yang dipilih, serta pelibatan aktor-aktor untuk bekerjasama atau berjejaring. Mengingat definisi gender adalah pertemuan kepentingan begitu banyak pihak, ruang gerak organisasi yang bekerja dalam wilayah ini pun meluas dan menyempit, sesuai kondisi politik.





Selain itu, gerakan perempuan saat ini masih menghadapi banyak persoalan. Ruang privat perempuan masih terkendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum. Isu-isu domestik perempuan, seperti otoritas atas tubuh, poligami, Perda Syariah yang mewajibkan penggunaan jilbab, seksualitas, isu perkosaan, masih harus terus mendapat perhatian dalam definisi gender sebagaimana disebutkan. Ini menjadi catatan penting bagi organisasi perempuan. Jangan sampai organisasi perempuan terjebak memberi banyak perhatian mengadvokasikan perbaikan kondisi dan posisi perempuan di ruang publik, sementara ketidakadilan terhadap perempuan di ruang privat masih terjadi.

Strategi organisasi perempuan dalam melakukan aktivitas dan menetapkan program kerja sebagai respons terhadap isu ketidakadilan berbasis gender adalah berjejaring kerja baik di antara organisasi perempuan, maupun dengan organisasi lain guna mendesak perubahan kebijakan yang lebih adil gender dan berpihak pada perempuan. Agenda penting yang juga dilakukan oleh organisasi perempuan, yakni mencari metode mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan, dengan dilandasi oleh asumsi bahwa keterbelakangan perempuan dikarenakan sikap irasional yang berpegang pada kultur tradisional, yang membuat perempuan tidak mampu berpartisipasi dalam pembangunan. Karenanya, program yang dibuat bersifat intervensi, untuk meningkatkan taraf hidup individu dan keluarga melalui pendidikan, keterampilan dan kebijakan-kebijakan lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan perempuan berpartisipasi dalam pembangunan. Namun, dalam perkembangannya, tak jarang terdapat organisasi perempuan yang mampu mentransformasikan dirinya keluar dari paradigma pembangunan, dan masuk dalam kegiatan yang lebih pada analisis berhubungan dengan kebutuhan strategis, seperti kebutuhan akan perjuangan isu yang lebih spesifik, misalnya kekerasan terhadap perempuan, hak seksualitas perempuan, masalah budaya yang tidak adil terhadap perempuan, serta isu tafsir agama yang membuat perempuan mengalami ketidakadilan karena jenis kelaminnya, dan isu lainnya yang berhubungan dengan gender.

Materi Modul 3

Advokasi

Memahami Advokasi

Perumusan Pesan Advokasi

Persiapan Advokasi

Praktik Advokasi

Refleksi Hasil Praktik Advokasi

Rencana Tindak Lanjut Advokasi



Memahami Advokasi

Konsep dan Prinsip Advokasi

Definisi Advokasi

- Advokasi adalah usaha melakukan perubahan yang terorganisasi, terencana dan sistematis yang dapat membantu masyarakat (Richard Holloway).
- Advokasi adalah proses memengaruhi para pembuat/pengambil kebijakan secara terencana (CARE International).

Advokasi bukan hal baru

- **Advokasi** dapat dilakukan sambil mengerjakan kegiatan lain.
- **Advokasi** tidak memiliki definisi baku.
- **Advokasi** dibangun berdasarkan pemahaman dan kesepakatan bersama.
- **Advokasi** adalah upaya mengatasi masalah masyarakat melalui ketersediaan kebijakan yang melindungi mereka serta realokasi anggaran untuk Kesehatan Ibu dan Anak.
- **Advokasi** kebijakan juga akan membantu meningkatkan kinerja aparat eksekutif dan legislatif. Dalam konteks itu, sebuah advokasi menjadi kepentingan semua pihak.

Langkah Advokasi

Advokasi	Bentuk Advokasi	Bahan Advokasi	Pesan Advokasi
Upaya mempengaruhi para Pengambil Kebijakan	Lobby	Kertas Posisi	Persuasif
	Hearing	Studi Kasus	Menarik
	Kampanye	Analisis Data	Menyentuh
Pengambil Kebijakan agar mengeluarkan kebijakan pro pada kepentingan masyarakat	Diskusi	Bahan Presentasi	Menghimbau
	Rally	Legal Drafting	Meyakinkan
	Demonstrasi		

Perumusan Pesan Advokasi

Langkah-Langkah menyusun Presentasi Advokasi

Argumentasi Pesan Presentasi yang Baik
dilandasi Penelitian yang Baik

Definisikan Tujuan dan Sasaran Secara Tepat

- Memutuskan apa yang sebenarnya ingin dicapai.
- Menyepakati tujuan advokasi bersama rekan Anda.
- Mendefinisikan tujuan jangka pendek dan jangka panjang Anda dengan jelas.
- Apakah pendekatan yang dipilih sudah tepat?
- Berapa biaya yang dibutuhkan dan dari mana sumber dananya?
- Siapa yang akan menjadi mitra dan sasaran advokasi Anda?
- Tentukan isu utama yang dapat menarik dukungan lebih banyak.

Tetapkan Sasaran Secara Tepat

- Apa permasalahannya?
- Apa solusi alternatif?
- Pikirkan alternatif terbaik dan segera ambil keputusan.
- Apakah ada kebijakan yang mendukung?
- Apakah kebijakan tersebut perlu diamandemen atau dirombak total?

Membungkus Isu untuk Dikampanyekan

- Mengandung unsur berita, aktual dan sesuai dengan isu yang diadvokasikan.
- Mengandung hal-hal yang menarik perhatian orang (human interest).
- Terkait dengan keadaan dan masalah tertentu (unsur setempat).
- Lengkapi dengan bahan-bahan visual (foto, gambar grafis) terutama jika berhubungan dengan media elektronik (televisi).

- Sampaikan kebenaran atau fakta.
- Hindari “gosip,” menuduh, fitnah.
- Pilih kalimat orisinal atau unsur visual yang tidak “pasaran.”

Kampanye melalui Media Massa

- Talk Show
- Konferensi Pers
- Features
- Surat Pembaca

Kaidah Berhubungan dengan Media Massa

- Kenali posisi, fungsi dan jenis media massa
- Ketahui dengan jelas siapa khalayak sasaran utama — pemirsa, pembaca, pelanggan
- Persiapkan diri sebaik mungkin sebelum berurusan dengan media massa
- Jangan berdusta



Persiapkan Penelitian sebagai Persiapan Argumentasi

Pesan Advokasi yang Baik

- **APA** informasi yang Anda butuhkan?
- **DIMANA** Anda akan mencari informasi itu?
- **BAGAIMANA** Anda menerapkan informasi yang diperoleh dalam kampanye/penyampaian pesan advokasi?
- **APA** pendapat masyarakat mengenai isu tersebut?
- **SIAPA** yang pernah melaksanakan kampanye/penyampaian pesan advokasi serupa?
- **APA** yang dapat dipelajari dari pendekatan mereka terhadap masalah yang sama?
- **SIAPA** saja yang dapat dijadikan sekutu dalam kampanye/penyampaian pesan advokasi?
- **SIAPA** saja dan apa argumentasi mereka yang menentang Anda?
- **APA** saja kebijakan yang terkait dengan isu ini?
- **BAGAIMANA** Anda menerapkan hasil penelitian ini dalam kampanye/penyampaian pesan advokasi Anda?

Penelitian yang Baik adalah Persiapan Argumentasi Presentasi yang Baik

Pesan Harus Singkat dan Jelas

Berikan Pemaparan yang Jelas dan Permintaan untuk Aksi berkaitan dengan:

- Memperkenalkan suatu kebijakan atau aturan baru atau peraturan yang diamandemen.
- Implementasi kebijakan atau aturan yang ada. Bagaimana hal itu bisa dilakukan?

Isi Pesan Mencakup

- Masalah yang telah diidentifikasi
- Hal-hal yang sudah dilakukan dan solusinya
- Percaya bahwa solusi ini harus dilaksanakan

Memanfaatkan Media Massa

Prinsip-Prinsip

- Jangan berharap berlebihan dari media massa
- Bina hubungan baik dan setara
- Bila perlu, ajak media massa masuk ke dalam persekutuan
- Kembangkan hubungan personal

Penyampaian Pesan Advokasi melalui TV dan Radio

Televisi dan Radio merupakan media elektronik pengirim pesan atau berita secara audio-visual. Pengaruh kedua media itu sangat kuat, karena pemirsa atau pendengar akan dapat menyaksikan atau mendengar langsung tampilan dan/atau suara Anda. Oleh karena itu, Anda harus selalu memperhatikan orang lain yang akan menyerap pesan-pesan melalui:

1. Visualisasi Sosok Diri Anda
2. Suara Anda dan
3. Kata-kata yang disampaikan



Waktu yang diberikan kepada Anda untuk berbicara di radio atau televisi biasanya sangat singkat, sekitar 2-7 menit saja. Oleh karena itu, Anda harus bisa memanfaatkannya secara maksimal agar pesan Anda dapat diketahui khalayak luas.

Mempersiapkan Diri Berbicara di TV dan Radio

- Bangun suasana – giring pemirsa atau pendengar ke sisi Anda. Ciptakan hubungan baik di antara Anda dengan pemirsa atau pendengar dengan melempar tanda bahwa Anda memahami mereka
- Apa yang Anda harapkan tercapai – meyakinkan pemirsa atau pendengar agar memercayai Anda?
- Jadikan diri Anda sebagai pembicara yang percaya diri
- Bicarakan hal-hal terbaru sesuai topik dari isu yang diangkat
- Dukung dengan data dan fakta
- Nyatakan kegiatan pokok yang dapat dilakukan pemirsa atau pendengar. Misalnya, “Saya mengharapkan ibu/bapak/saudara menulis surat dan mengirimkannya ke surat kabar, atau menghubungi salah seorang atau lebih anggota DPRD yang Anda kenal, atau memberitahu teman Anda agar mutu pelayanan Kesehatan bagi Ibu melahirkan dapat lebih ditingkatkan...”
- Ucapkan kata atau kalimat penanda bahwa Anda akan mengakhiri pembicaraan. Misalnya, “Dan poin-poin penutup dari saya adalah 1...;2....;3....”
- Lakukan secara persuasif dan bersahabat.

Pesan yang disampaikan melalui TV dan Radio Harus jelas dan sederhana, mencakup:

1. Masalah yang telah Anda identifikasi
2. Hal-hal yang perlu dilakukan; solusi yang Anda tawarkan
3. Keyakinan Anda bahwa hal ini harus dilakukan

Persiapan Advokasi

Tahap Persiapan Advokasi

Kemampuan yang Harus Dimiliki

- Wawasan sosial-budaya masyarakat dan politik lokal, nasional serta internasional, khusus mengenai isu yang akan diadvokasi.
- Metodologi analisis kebijakan: menentukan ISU KEBIJAKAN dan menyusun kertas posisi (position paper) yang akan diangkat dan dijadikan landasan advokasi.
- Metodologi persiapan advokasi - filosofi dan proses umum, teknik analisis masalah atau potensi, analisis pemangku kepentingan, merumuskan isu strategis, merumuskan tujuan dan strategi, menyusun rencana kerja program dan anggaran.
- Metode analisis informasi – untuk mendeskripsi kasus serta menyusun kesimpulan, saran, dan rekomendasi.
- Metode atau teknik pendidikan orang dewasa, komunikasi dialogis, analisis sosial dan analisis gender.
- Komunikasi untuk menyampaikan pesan advokasi.

Prinsip-Prinsip dalam Menentukan dan Merumuskan Isu Strategis serta Pesan Advokasi

- Merancang proses dan metode/teknik yang dapat mempertemukan berbagai sudut pandang termasuk pandangan keilmuan (analisis medis, hukum/kebijakan, analisis sosial-budaya-politik, dan sebagainya).
- Menentukan kriteria bersama, termasuk masyarakat.
- Berdasarkan musyawarah dan mufakat.
- Tidak ada dominasi (dari pakar atau orang luar).
- Tertulis (dirumuskan dan disusun dalam “kertas posisi”) sebagai sikap bersama.

Tahap Persiapan: Poin-Poin Penting

Legislasi dan Litigasi

- Memahami metodologi Legal Drafting - mengajukan usul rancangan kebijakan dan peraturan yang diharapkan.
- Memahami metode/teknik dengar-pendapat-umum atau public hearing.
- Memahami metode/teknik presentasi, diskusi, lobi, negosiasi, dan sebagainya.
- Memahami tata cara dan aturan gugatan legal standing atas nama masyarakat atau gugatan publik dengan *class action*.

Politik dan Birokrasi

- Memahami metodologi perencanaan partisipatif (prinsip dan cara).
- Memahami tata cara dan aturan Musrenbang dan Penganggaran Daerah.
- Memahami metode/teknik presentasi, diskusi, lobi, negosiasi, dan sebagainya.
- Memahami konstelasi politik.

Sosialisasi dan Mobilisasi

- Memahami metode/teknik pengembangan opini publik melalui media massa
- Memahami metode/teknik pengorganisasian, pendidikan masyarakat, dan sebagainya.



Pertanyaan Kunci:

Apakah Langkah-langkah dalam Mempersiapkan Advokasi?

Pengantar

1. Metodologi perencanaan partisipatif untuk advokasi harus selalu dikembangkan dengan mempertimbangkan konteks sosial, ekonomi, politik, dan budaya, tempat advokasi akan dilakukan.
2. Beberapa hal harus dipegang dalam merancang kerja advokasi:
 - Misi organisasi yang mengampanyekan advokasi
 - Sifat atau watak masalah yang akan dipecahkan
 - Mekanisme penyusunan kebijakan pemerintah
 - Pejabat publik yang berwenang membuat kebijakan dan aktor-aktor berpengaruh lainnya
 - Konteks politik atau lingkungan setempat
 - Kapasitas organisasi dalam melakukan advokasi
 - Kekuatan sosial organisasi pelaku advokasi

Logika Metodologi Persiapan Partisipatif -- Advokasi

1. Proses perencanaan partisipatif menjawab empat pertanyaan dasar:
 - Apa yang diinginkan?
 - Siapa yang memiliki kuasa dalam membuat kebijakan?
 - Apa yang dibutuhkan untuk meyakinkan pembuat kebijakan?
 - Bagaimana mengetahui strategi yang telah ditetapkan bekerja dengan efektif?
2. Jawaban atas semua pertanyaan tersebut akan membantu pihak-pihak yang terlibat dalam advokasi memahami mengapa strategi tertentu digunakan sedangkan yang lain tidak.
3. Empat pertanyaan tersebut menjadi landasan dalam menyusun delapan langkah perencanaan partisipatif untuk advokasi.

Delapan Langkah Persiapan

Langkah 1: Identifikasi dan Analisis Masalah

- Apa masalah spesifik yang ingin dipecahkan?
- Organisasi memeriksa kembali visi dan misinya.
- Berangkat dari visi dan misi itu lalu menentukan prioritas masalah yang ingin dipecahkan.
- Penyebab dan dampak masalah itu kemudian dianalisis.
- Dari berbagai penyebab timbulnya masalah ditarik penyebab utamanya.

Langkah 2: Merumuskan Gagasan Dasar Advokasi

- Apa yang ingin dicapai?
- Organisasi harus mempertimbangkan kemungkinan pemecahan masalah yang diprioritaskan oleh Langkah 1.
- Apa saja harapan yang ingin dicapai dengan mengadvokasi para pembuat kebijakan, baik dalam jangka pendek maupun jangka menengah.
- Gagasan dasar harus menunjukkan dengan jelas apa yang akan diselesaikan, kepada siapa gagasan dasar diarahkan, dan berapa lama batas waktunya.
- Organisasi harus mempertimbangkan gagasan politik, kelayakan teknis, dan bagaimana memberi kontribusi terhadap pemecahan masalah.
- Organisasi juga harus menganalisis dampak (potensial) gagasannya terhadap perubahan politik, budaya, dan kelembagaan.

Langkah 3: Analisis Ruang Pembuatan Kebijakan

- Bagaimana dan kapan kebijakan dibuat sebagai tanggapan atas gagasan advokasi?
- Siapa yang membuat kebijakan?
- Langkah ini harus menganalisis secara mendalam ruang spesifik, baik dalam dinas pemerintahan maupun bagian lain dalam organisasi pemerintahan, yang akan membuat kebijakan menyangkut gagasan advokasi.
- Semua pihak yang terlibat advokasi, baik di dalam maupun di luar struktur kekuasaan formal, harus memahami dengan baik semua faktor yang dapat memengaruhi proses pembuatan kebijakan.

- Itu berarti harus dilakukan analisis dengan kerangka hukum, mekanisme dan waktu pembuatan kebijakan, serta anggaran, termasuk identifikasi terhadap pelbagai kekuatan yang bermain di belakang sejumlah kebijakan.

Langkah 4: Analisis Saluran Pengaruh

- Siapa aktor-aktor yang dapat memengaruhi proses pembuatan kebijakan?
- Organisasi perlu mengidentifikasi aktor kunci yang secara potensial dapat mempengaruhi, baik negatif maupun positif, pembuatan kebijakan advokasi.
- Analisis aktor harus bisa melihat berbagai kepentingan dan pengaruh mereka, sehingga pada saat merancang strategi akan dapat teridentifikasi dengan jelas siapa yang mendukung, siapa yang dapat diyakinkan, dan siapa saja yang mungkin akan menentang dan harus dinetralisasikan.

Langkah 5: Analisis SWOT

- Apa kekuatan dan kelemahan organisasi yang hendak melakukan advokasi?
- Apa peluang dan ancaman politis ketika advokasi akan dijalankan?
- Selain harus menganalisis kekuatan dan kelemahan internal, organisasi juga harus menganalisis peluang dan ancaman eksternal yang akan memengaruhi kerja advokasi.
- Organisasi harus menentukan bagaimana memanfaatkan kekuatan dan menentukan tindakan serta meningkatkan kemungkinan keberhasilan advokasi yang hendak dijalankan.
- Pada waktu bersamaan organisasi harus menganalisis faktor-faktor eksternal yang dapat membantu atau menghalangi kerja advokasi.

Langkah 6: Merancang Strategi Advokasi

- Bagaimana kita memengaruhi kebijakan dalam rangka meloloskan gagasan atau usulan perubahan kebijakan.
- Organisasi harus menetapkan/menentukan strategi yang dianggap paling cocok dan efektif dalam memengaruhi usulan pembuatan/perubahan kebijakan.
- Beberapa faktor harus dipertimbangkan antara lain mekanisme, tingkatan, tahapan dan waktu pembuatan kebijakan, termasuk kepentingan para pembuat kebijakan, konstelasi kekuatan politik, serta kapasitas organisasi itu sendiri.
- Strategi yang dipilih harus bervariasi dan kreatif. Umpamanya, lobi, pengorganisasian, pelatihan untuk meningkatkan kepekaan politik, kerja-kerja media, mobilisasi massa, dan lain-lain.



Langkah 7: Menyusun Rencana Kegiatan

- Apa yang harus dilakukan untuk melaksanakan strategi-strategi yang dipilih?
- Organisasi harus merencanakan dan mengembangkan beberapa kegiatan spesifik yang akan digunakan untuk melaksanakan strategi advokasi yang telah ditentukan.
- Organisasi harus menetapkan sejumlah tindakan yang layak dilakukan dan mengorganisasi kerja-kerjanya.
- Tujuan, daftar, penanggung jawab, dan batas waktu pelaksanaan kegiatan harus dipaparkan dengan jelas.
- Gagasan yang tertuang harus fleksible, efektif, serta mendorong setiap orang untuk selalu berpartisipasi.

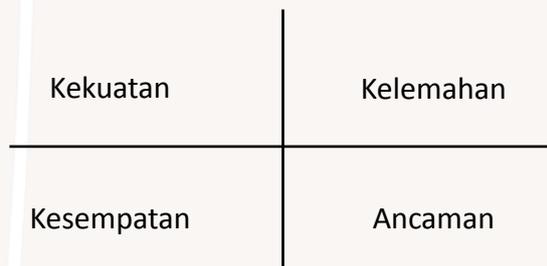
Langkah 8: Melaksanakan dan Mengevaluasi Kerja Advokasi

- Apa yang telah dicapai?
- Apa yang gagal dicapai? Mengapa?
- Organisasi harus menentukan waktu dan tempat mengevaluasi proses perencanaan serta waktu dan tempat mengevaluasi kerja advokasi yang telah dilakukan.
- Aspek-aspek yang dievaluasi mencakup pelaksanaan berbagai strategi, dampak terhadap masalah yang diadvokasikan, kontribusi terhadap penguatan organisasi dan masyarakat, serta implikasinya terhadap proses demokratisasi.

Analisis SWOT

1. Analisis SWOT dirancang untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi atau kelompok dalam hubungannya dengan Kesempatan dan Ancaman yang dijumpai dalam pelaksanaan kerja.
2. Panduan Pertanyaan:
 - Apa saja Kesempatan (eksternal) yang dimiliki?
 - Apa saja Ancaman (eksternal) yang dimiliki?
 - Apa saja Kekuatan (internal/diri) yang dimiliki?
 - Apa saja Kelemahan (internal/organisasi atau kelompok) yang dimiliki?
3. Ini adalah bagian atau komponen penting dalam proses penyusunan rencana strategis, karena mengkaji hubungan antara lingkungan internal dan eksternal. Hal itu seyogyanya bisa menjadi landasan bagi organisasi dan kelompok dalam mengidentifikasi dan mengembang-kan isu-isu strategis.

Chart Analisis SWOT



Analisis SWOT

Penelitian Sebelum Pertemuan

- Siapa yang akan ditemui
- Mengapa harus menjumpai beliau
- Apa yang akan dilakukan
- Bahan-bahan apa yang akan dibawa

Persiapan Sebelum Pertemuan

- Persiapan untuk pertemuan – Rencanakan Sejak Awal

Praktik Advokasi

Mempersiapkan Pertemuan dengan Pembuat Keputusan

Kunci Keberhasilan Advokasi adalah Persiapan!

Melakukan Lobi

Lakukan Latihan Sebelum Pertemuan

- **Lobi** adalah sebuah cara komunikasi untuk memengaruhi pengambil (eksekutif) dan pemutus (legislatif) kebijakan dalam menetapkan produk kebijakan, program dan anggaran.

Advokasi akan berjalan efektif bila dilakukan Multistakeholders didukung oleh Media Massa

Kerjasama dengan Media Massa

Media massa dapat membantu menyebarkan informasi kepada banyak pihak serta mampu membangun opini mengenai sebuah isu.

Putuskan:

- SIAPA yang akan mewakili kelompok/organisasi Anda dalam pertemuan itu?
- Tunjuk/Pilih pimpinan yang akan memastikan dibuatnya poin-poin kunci
- Tunjuk/Pilih notulis yang mencatat selama proses pertemuan.
- APA yang ingin diperoleh dari pertemuan itu?

Buat Penelitian Sebelum Pertemuan

- SIAPA orang yang akan ditemui?
- MENGAPA mereka harus mendukung isu Anda?
- Apa manfaat atau keuntungan yang akan mereka peroleh?
- Berikan sejumlah alasan yang mendukung isu Anda yang cocok bagi orang lain.
- Mereka akan memperoleh suara lebih banyak?
- Membuat mereka tampil lebih baik di depan masyarakat?
- Memberi kehidupan lebih baik bagi anak-cucu mereka? Alasan lain?

Mempersiapkan Diri untuk Berbicara di TV dan Radio

- Bangun Suasana.
- Apa yang diharapkan – meyakinkan pemirsa atau pendengar agar memercayai Anda? Mendorong orang lain agar mengambil tindakan nyata?
- Jadilah pembicara yang percaya diri
- Bicara tentang topik terbaru sesuai dengan isu yang diangkat
- Dukung dengan data dan fakta
- Paparkan pokok kegiatan yang sesungguhnya dapat dilakukan oleh pemirsa atau pendengar.
- Ucapkan kata-kata atau kalimat sebagai menandai bahwa Anda akan mengakhiri pembicaraan, misalnya, “Dan poin-poin penutup dari saya adalah 1...;2....;3....
- Lakukan secara persuasif dan bersahabat

Pesan yang Disampaikan Melalui Media TV dan Radio Harus Jelas dan Sederhana, mencakup:

- Masalah yang telah Anda identifikasi
- Apa yang perlu dilakukan
- Solusi yang ditawarkan
- Mengapa Anda percaya itu harus dilakukan

Pesan Advokasi Saat Pertemuan dengan Pengambil Kebijakan (Melobi Para Pengambil Kebijakan)

Lobi adalah cara berkomunikasi untuk memengaruhi pengambil dan pemutus kebijakan (eksekutif dan legislatif) dalam menetapkan produk kebijakan, peraturan, dan perundang-undangan.

Kiat-Kiat Melobi Para Pengambil Kebijakan

Dengarkan dengan Baik sebanyak Anda Bicara

- **Dengarkan dengan baik jika mereka tidak setuju dengan Anda.**
Minta mereka menjelaskan mengapa tidak setuju. Anda perlu mengetahui ketidaksetujuan mereka agar dapat menyanggah argumentasi mereka. Pertemuan ini adalah sebuah kesempatan untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai pemikiran si pembuat keputusan itu sendiri. Hal demikian bisa membuat argumentasi Anda menjadi lebih terarah dan persuasif.

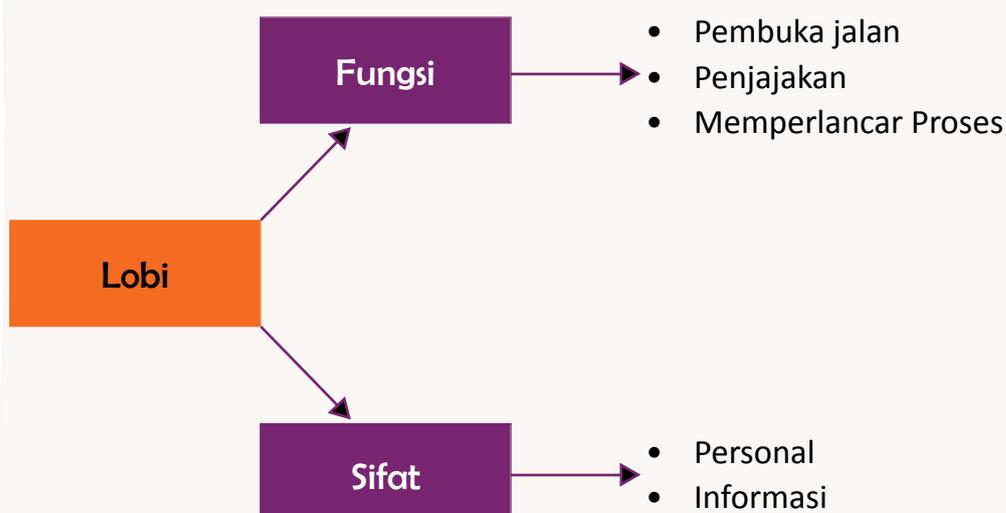
- **Rencanakan dari awal bagaimana Anda mengakhiri suatu pertemuan.**
Biasanya, banyak pertemuan berakhir dengan membuahkan hasil tidak terlalu berarti. Anda harus mencoba mengakhiri pertemuan dengan penuh percaya diri. Tanyakan kepada si pembuat dan pengambil keputusan, siapa orang di bawahnya yang dapat didatangi kelak di kemudian hari. Tanyakan pula informasi baru atau tambahan apa saja yang harus Anda serahkan. Konfirmasikan secara singkat kepada si pembuat keputusan apa saja yang telah disepakati bersama.
- **Apakah pertemuan tersebut bersifat tertutup atau terbuka bagi publik?**
Apakah ada kemungkinan melibatkan media massa?

Advokasi yang dilakukan oleh multistakeholders kian efektif bila didukung Media Massa

LOBI

Adalah sebuah proses di mana masyarakat, baik perseorangan maupun kelompok, mencoba memengaruhi pihak berwenang di tingkat legislatif dan eksekutif agar memperhatikan, mendukung, dan mengambil tindakan terhadap sebuah isu yang dipermasalahkan masyarakat.

Terkait dengan Kerja Advokasi



Persiapan Sebelum Melobi

- Siapa pengambil keputusan
- Pelajari latar belakang pihak yang akan dilobi
- Tentukan siapa pelobi yang tepat
- Bahan-bahan pendukung lobi
- Rumuskan tawaran yang “menarik”
- Gunakan jurus-jurus “jitu”
 - Temukan waktu dan tempat yang tepat
 - Pilihan kata, sikap, dan tampilan
 - Manfaatkan hobi atau kegemaran pihak yang dilobi
 - Ingatkan kembali idealisme di masa lalunya

Cara Melobi

- Langsung: pertemuan pribadi, telepon atau surat-menyurat
- Tidak Langsung: media massa, partai politik atau meminta bantuan

Waktu Melobi

- Sebelum Pemilu: kontrak politik calon kepala daerah
- Sebelum muncul isu di tengah masyarakat: kenaikan retribusi
- Ketika pembahasan di parlemen: APBD

Penugasan

- Tujuan: untuk apa lobi dilakukan
- Topik: masalah yang akan dilobikan
- Sasaran: siapa yang akan dilobi
- Karakter Sasaran: perilaku dan kondisi fisik
- Taktik: proses lobi, langsung atau tidak langsung
- Waktu: kapan melobi
- Tempat: di mana lobi dilakukan
- Pelaku: anggota tim advokasi yang diberi tanggung-jawab
- Evaluasi: hasil lobi, hambatan, dan kendala

Melakukan Lobi

- Mengapa perlu melakukan lobi
- Siapa yang harus dilobi
- Bagaimana cara atau teknik melobi
- Kapan sebaiknya melakukan lobi
- Apa saja kiat penting dalam melakukan lobi



KAMPANYE

- Tiada seorang atau suatu kelompok berapapun besar dan kuatnya mampu melaksanakan sendiri semua kegiatan.
- Membentuk kesadaran dan menggalang dukungan terhadap rancangan yang telah disebarluas.

Produk Kampanye

- Media cetak (poster, leaflet, selebaran)
- Audio visual (film, cerita foto)
- Multi-media (teater rakyat, wayang, musik)

Proses Kampanye

- Tentukan tujuan dan sasaran
- Kampanye sesuai pilihan isu strategis
- Membungkus isu
- Lakukan pembagian peran dan tugas yang jelas
- Menentukan media atau alat yang sesuai
- Menentukan momen

Cara Menulis

- Ditulis dan dijabarkan secara sederhana; menggambarkan fakta-fakta yang diperoleh.
- Berdasarkan klasifikasi; mengurai golongan atau jenis pokok permasalahan yang sedang dibahas.
- Berdasarkan perbandingan; mencoba melihat persamaan atau perbedaan sesuatu hal.
- Berdasarkan sebab-akibat.
- Berdasarkan deskripsi; mengurai masalah fisik secara rinci.
- Berdasarkan proses atau narasi; memaparkan sesuatu dalam kurun waktu tertentu atau menceritakan apa yang sesungguhnya terjadi ketika sebuah peristiwa berlangsung.

Kerja Sama dengan Media Massa

Salah satu tolak-ukur keberhasilan advokasi adalah adanya kerjasama dengan media massa. Media massa dapat membantu menyebarkan informasi kepada banyak pihak serta mampu membangun opini mengenai suatu isu. Untuk membangun dan membina kerjasama dengan media massa, pelaku advokasi dapat melakukan, antara lain:

Konferensi Pers

Merupakan pertemuan singkat sekitar 30 menit dengan sejumlah wakil media massa. Mereka sengaja diundang untuk meliput dan memuat informasi penting yang dianggap perlu segera diketahui masyarakat luas.

Konferensi pers selalu diawali dengan penjelasan singkat mengenai isu yang diangkat, kemudian diikuti sesi tanya jawab untuk klarifikasi. Karena itu, data dan paparan presentasi perlu dipersiapkan dengan baik. Juru bicara dan anggota kelompok juga harus mempersiapkan diri guna mendukung dan menjelaskan kepada wakil media massa saat sesi tanya jawab berlangsung.

Selepas pertemuan ini, bagi para wakil media massa akan dibagikan satu set informasi (siran pers, lembar presentasi mengenai isu yang diangkat dan informasi mengenai kelompok yang melakukan advokasi).

Siaran Pers

Merupakan bentuk berita atau informasi singkat tentang sebuah peristiwa yang disampaikan melalui media massa.

Syarat Lembaran Siaran Pers yang Baik

- Ditulis secara ringkas dan padat. Maksimal dua halaman. Paragraf pertama menjelaskan dan mengangkat masalah dan berita utama. Informasi yang terkandung mencakup “apa, siapa, di mana” serta uraian singkat tentang latar belakang diadakannya acara/peristiwa itu.
- Dapat dengan mudah dikirim ke semua kantor media massa.
- Menggunakan tajuk “Siaran Pers” dengan mencantumkan nama orang, nomor telepon, alamat lengkap, atau pihak yang dapat dihubungi agar informasi yang diperoleh mudah diverifikasi.

Refleksi Hasil Praktik Advokasi

Setelah praktik lapangan, peserta dapat saling memberi masukan (feedback) konstruktif untuk memperbaiki keterampilan advokasi masing-masing. Namun, ada beberapa hal perlu diperhatikan dari hasil praktik lapangan:

- Selalu mencatat semua hal yang dianggap penting.
- Ajak peserta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka.
- Berikan pertanyaan terbuka, misalnya, apa saja yang telah Anda lakukan dengan baik?
- Menurut Anda, bagaimana Anda dapat meningkatkan kemampuan dalam hal tersebut?

Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam Matriks Konsolidasi Hasil Praktik Lapangan seperti tertera di bawah ini:

Matriks Refleksi Hasil Praktik Advokasi

Kekuatan	Kelemahan	Hal yang Perlu Diperbaiki

Lampiran

- Contoh Studi Kasus
- Contoh Press Release
- Matriks Rencana Tindak Lanjut Advokasi
- Pre-Test
- Post-Test
- Lembar Evaluasi



Contoh Studi Kasus

Berbagi Pengalaman Advokasi Kebijakan Serikat Perempuan Independen (SPI) Labuhanbatu

Serikat Perempuan Independen (SPI) Labuhanbatu merupakan Organisasi Masyarakat yang beranggotakan perempuan-perempuan desa di wilayah Kabupaten Labuhanbatu. SPI melakukan Kongres I pada 20-21 Oktober 2001 dengan Akte Notaris Ramlah Lubis, SH No. 07 Tanggal 24 Oktober 2001. Tujuan utama dirikan SPI Labuhanbatu menjadi wadah untuk belajar dan berjuang bersama kaum perempuan desa dalam mewujudkan pemenuhan hak-hak kaum perempuan yang selama ini diabaikan, martabat yang selalu direndahkan dan ikut serta menyumbang untuk terjadinya perubahan kehidupan masyarakat agar lebih adil dan sejahtera.

Salah satu program utama SPI Labuhanbatu adalah advokasi dan pendampingan perempuan korban kekerasan. Pengalaman SPI Labuhanbatu dalam mengadvokasi kebijakan ke Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, dimulai dengan melibatkan Dinas/Instansi terkait, Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Aparat Penegak Hukum, dalam kegiatan-kegiatan organisasi seperti pertemuan akbar, training/lokakarya anggaran, audiensi dan lobby, dialog multipihak, kampanye aksi damai, dialog interaktif, talk show, dll. Sehingga dengan dilibatkan dalam kegiatan yang dilakukan SPI, pemerintah dan masyarakat mengetahui kerja-kerja SPI sebagai organisasi perempuan yang melakukan upaya-upaya pembelaan kasus terhadap perempuan korban kekerasan di Kabupaten Labuhanbatu dan mengorganisir perempuan desa sebagai anggota untuk membuat Posko Peduli Perempuan yang bertujuan untuk mendekatkan akses layanan terhadap perempuan korban kekerasan berbasis gender.

Hasil dari proses advokasi yang dilakukan SPI dalam mempengaruhi kebijakan dalam rangka memasukan gagasan atau usulan perubahan kebijakan. Dimulai dengan dilibatkannya SPI dalam Musrenbang tingkat desa, kecamatan dan kabupaten, serta dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu. Pada tahun 2005 melalui KabagSos pada waktu itu, SPI mendapatkan dukungan pendanaan oleh Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu melalui APBD Kabupaten yang bertujuan untuk meningkatkan program dan kegiatan SPI dengan jumlah pendanaan sebesar 13 juta,

dan tahun 2006 menjadi 15 juta. Pada tahun 2007 melalui Keputusan Bupati Nomor 050/20/BPLB/I/2007 tentang Pembentukan Forum Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Forum Gabungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Labuhanbatu, SPI Labuhanbatu masuk dalam Kelompok Kerja (Pokja) Forum SKPD bidang kesehatan dan KB melalui rekomendasi dari Dinas Kesra SPI mendapatkan pendanaan oleh Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu melalui APBD kabupaten sebesar Rp. 20 Juta.

Pada tahun 2008, SPI Labuhanbatu kembali melakukan advokasi kebijakan untuk mendorong terbentuknya Badan Pemberdayaan Perempuan di Kabupaten Labuhanbatu, karena pada waktu itu masih Biro Pemberdayaan Perempuan di bawah Dinas Sosial. Melalui audiensi dan lobby ke Bupati, Aksi Damai dengan menggalang dukungan berupa tanda tangan di spanduk berukuran 8 meter ke Dinas/Instansi Pemerintahan seperti, Kesbang Linmas, Kesra, DPRD, Polres, Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama, Dinas Kesehatan, Rumah Sakit Kabupaten Labuhanbatu. Tahun 2008 SPI Labuhanbatu menjadi anggota Komite Aksi Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dengan Keputusan Bupati Nomor:560/197/Naker/2007 dan dipercaya mengelola Rumah Aman Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu melalui Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.

Pada tahun 2009 terbentuk Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BP2KB) di Kabupaten Labuhanbatu, melalui BP2KB SPI kembali dipercaya untuk mengelola Rumah Aman Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu akan tetapi hanya sampai tahun 2010. Tahun 2012 terbentuknya P2TP2A Kabupaten Labuhanbatu dan SPI sebagai pendamping korban sampai sekarang. Sejak tahun 2012 sampai sekarang, SPI Labuhanbatu masuk dalam SKPD BP2KB dan atas rekomendasi dari SKPD tersebut SPI mendapatkan bantuan pendanaan melalui APBD Kabupaten Labuhanbatu sebesar 20 juta.

Advokasi lainnya yang dilakukan SPI Labuhanbatu untuk perempuan korban kekerasan adalah mengakses program Prodeo di Pengadilan Agama, program ini sudah diakses SPI Labuhanbatu sejak tahun 2008 sampai sekarang. Proses advokasi yang dilakukan adalah dengan melibatkan Pengadilan Agama dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan SPI, sehingga Pengadilan Agama bisa memberikan kuota untuk SPI setiap tahunnya dalam melakukan pendampingan bagi perempuan korban kekerasan (bagi yang tidak mampu) yang mau bercerai.

Ibu Zaitun Penggerak Masyarakat untuk Mendapatkan Hak Perbaikan Akses Jalan

Pada awalnya Ibu Zaitun (47 tahun) tidak menyangka bahwa dengan bergabung dalam kelompok yang dibangun oleh organisasi perempuan mampu memberikan perubahan. Bermula bergabung dengan Lembaga Pengkajian dan Pemberdayaan Masyarakat (LP2M) Padang dan kini bergabung dengan Koalisi Perempuan Indonesia (KPI) Padang, Ibu Zaitun menyebutkan bahwa perubahan dimulai dari dirinya yang awalnya merasa hanya seorang pedagang dan petani kecil-kecilan, tidak berani mengungkapkan pendapatnya karena merasa bodoh, dan tidak percaya diri dalam pergaulan sehari-hari, kini menjadi sosok yang lebih berani dan percaya diri.

Perubahan dirinya tersebut ternyata membawa perubahan terhadap lingkungannya di tahun 2009, yaitu perbaikan akses jalan kampung mereka, Kelurahan Batu Gadang, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang Sumatera Barat. Buruknya jalan mengakibatkan transportasi menjadi sangat mahal dan sulit melakukan aktivitas sehari-hari seperti bersekolah, berbelanja ke kota, dll. Ketika hujan, jalanan menjadi makin parah dan menghentikan aktivitas warga kampung. Masyarakat sudah pernah mengeluhkan hal ini kepada kelurahan namun tidak ada tanggapan serius oleh pemerintah setempat untuk memperbaiki jalan tersebut. Hal ini menyebabkan keluhan menjadi sebatas keluhan di warung kopi saja (tempat biasanya masyarakat suka berkumpul, terutama laki-laki).

Ibu Zaitun yang kebetulan memiliki usaha warung kopi juga sering mendengar keluhan para bapak-bapak warga kampung. Hingga suatu hari dia berkomentar “bagaimana kalau kita warga kampung mogok bayar pajak sampai pemerintah mendengar suara kita.” Komentar Ibu Zaitun didasari oleh pengetahuannya bahwa iuran Pajak Bumi dan Bangunan salah satunya diperuntukkan membangun akses jalan. Mendengar pendapat Ibu Zaitun tersebut, tidak sedikit bapak-bapak yang menganggap remeh. Namun Ibu Zaitun ternyata tidak surut. Sejak saat itu, dia aktif mengajak dan mempengaruhi warga kampung untuk kompak tidak membayar pajak hingga jalan kampung mereka diperbaiki.

Usaha Ibu Zaitun tidaklah gampang, selain sulit meyakinkan bahwa usaha mogok bayar pajak adalah usaha yang akan berbuah hasil, beliau dan beberapa warga kampung

sering dipanggil ke kantor kelurahan karena dianggap yang mempengaruhi terjadinya pemogokan uang pajak. Pemanggilan dirinya tersebut dimanfaatkan sebagai ajang dialog untuk perbaikan jalan kampung. Namun demikian beberapa kali usaha tersebut tidak berhasil hingga tiga tahun lamanya.

Pada tahun 2009, terdengar kabar bahwa pemerintah setempat akan memotong pendapatan masyarakat dari penggantian uang gagal panen dari sebuah perusahaan. Pendapatan ini adalah bentuk ganti rugi perusahaan tersebut atas tanah warga kampung yang terkena dampak imbas dari limbah perusahaan yang dibayarkan melalui kelurahan. Mendengar kabar tersebut, Ibu Zaitun maju ke depan membela hak warga. Saat itu Ibu Zaitun mendapat dukungan warga sebagai salah satu perwakilan warga kampung untuk berdialog dengan Bapak Lurah.

Bersama Bapak Lurah, Ibu Zaitun dan warga kampung membuat kesepakatan bahwa pemerintah dengan segera harus memperbaiki jalan kampung mereka. Tidak hanya itu, kesempatan bertemu dengan salah satu perwakilan perusahaan, Ibu Zaitun dan warga juga meminta agar perusahaan langsung membayarkan uang ganti rugi atas tanah kepada warga kampung. Tak disangka, dialog yang berlangsung tertib tersebut membuahkan hasil. Dua tuntutan warga berhasil dikabulkan.

Perjuangan Organisasi Perempuan Akar Rumput dalam Isu Itsbat Nikah di Lombok Tengah

Pengesahan pernikahan adalah penting, terutama bagi perempuan karena memiliki kepastian hukum. Sejalan dengan kepastian hukum itsbat nikah terhadap status perkawinan, status anak, maka itsbat nikah juga akan memberikan kepastian hukum terhadap status harta perkawinan. Dengan adanya itsbat nikah, penyelesaian sengketa harta perkawinan dapat merujuk kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Pencatatan perkawinan yang dibuktikan dengan akta nikah dimana masing-masing suami isteri mendapat salinanannya, dan apabila terjadi perselisihan di antara mereka atau salah satu pihak tidak bertanggung jawab, maka yang lain dapat melakukan upaya hukum guna mempertahankan atau memperoleh hak masing-masing.

Hal ini menjadi perhatian serius oleh organisasi perempuan di Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat, seperti Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA), Jaringan Perempuan Usaha Kecil (JARPUK), dan Perkumpulan Panca Karsa Mataram. Semenjak tahun 2013, organisasi perempuan ini mendapat kepercayaan untuk membantu mensukseskan pelayanan terpadu itsbat nikah bersama dengan lembaga pemerintah yakni pengadilan agama/mahkamah syariah, Kementerian Agama (KUA) dan Dinas Dukcapil. Organisasi perempuan tersebut melakukan sosialisasi, fasilitasi dan pendampingan masyarakat untuk melakukan itsbat nikah hingga keluarnya akta nikah. Mendapat kepercayaan dan mampu bekerjasama dengan pemerintah merupakan sebuah prestasi tersendiri bagi organisasi perempuan yang bekerja di akar rumput ini. Sebab mereka memulai perjalanan perjuangan dari nol, hanya berbekal semangat dan pengalaman sebagai perempuan yang termarginalkan di masyarakat.

Mereka merasakan bahwa akta nikah sangat penting, terutama bagi perempuan. Hal ini dikarenakan relasi antara perempuan dengan laki-laki yang timpang seperti halnya di dalam masyarakat NTB. Ketimpangan gender tersebut terlihat dalam beberapa aspek kehidupan, antara lain dalam kehidupan pernikahan dan dalam tata cara pembagian waris. Pernikahan yang begitu mudah dan murah, ditambah dengan tidak adanya kekuatan hukum pernikahan akibat ketiadaan surat nikah, berdampak buruk bagi perempuan di NTB. Posisi perempuan dilemahkan, laki-laki dengan mudah memutuskan perceraian tanpa adanya proses hukum. Oleh karena itu itsbat nikah menjadi sangat

penting bagi perempuan karena posisi perempuan memiliki kekuatan hukum yang jelas dalam perkawinannya. Dengan demikian permasalahan akibat perceraian seperti pembagian harta dan pengasuhan anak akan lebih adil.

Organisasi perempuan akar rumput juga memiliki rencana jangka panjang untuk memperluas, memperkuat, dan berkelanjutan akan program itsbat nikah ini. Oleh karenanya, jaringan dan bekerjasama dengan LSM lain merupakan suatu hal yang penting. Bersama dengan organisasi non perempuan, mereka melakukan advokasi anggaran itsbat nikah dari dana APBD Lombok Tengah di tahun 2015. Advokasi tersebut tidak berjalan dengan mudah dan membutuhkan konsistensi, kerja keras, dan kesabaran. Sempat tidak masuk dalam anggaran APBD pada tahun 2015, tidak membuat semangat mereka runtuh. Bersama-sama mereka melakukan hearing ke DPRD Lombok Tengah menuntut janji Bupati Lombok Tengah yang akan mengalokasikan dana anggaran untuk itsbat nikah sebesar Rp 1 miliar. Perjuangan mereka berlanjut karena proposal anggaran itsbat nikah di kuartal awal tahun 2015 telah masuk dalam pembahasan perubahan APBD Lombok Tengah.

Pemblokiran Jalan Desa oleh Kelompok Ibu-Ibu Desa Sungai Berbari

Permasalahan kebakaran hutan bukan saja mengakibatkan terjadinya pengrusakan lingkungan, seperti musnahnya hutan di areal kebakaran hutan, tetapi juga dapat menghadirkan kerugian-kerugian lain seperti kondisi kesehatan yang semakin buruk dan tidak tersedianya lahan yang memadai untuk bertanam serta sumber air yang baik untuk minum dan memasak. Kondisi kesehatan yang memburuk bagi penduduk, baik bagi penduduk perempuan dan laki-laki, akibat kering kerontangnya kondisi lahan serta jalan yang mengakibatkan debu yang selalu membumbung diseputar perumahan menyebabkan penduduk, baik laki-laki dan perempuan termasuk anak-anak, menderita gangguan pernafasan hingga Infeksi Saluran Pernafasan Akut (ISPA).

Masalah debu yang dihadapi warga Desa Sungai Berbari memang merupakan masalah yang dihadapi sejak lama. Setiap kali musim panas tiba, persoalan debu yang mengakibatkan gangguan saluran pernafasan bagi penduduk akan muncul kembali. Kebakaran hutan terjadi bukan karena gambut yang tersulut api, tetapi akibat upaya cepat membebaskan lahan hutan yang dilakukan oleh perusahaan yang mendapat izin pengelolaan hutan. Itulah sebabnya, penduduk desa ini menuntut beberapa perusahaan-perusahaan yang meraup keuntungan di hutan dan lahan desa untuk bertanggung jawab menyirami jalan dengan air dua kali dalam sehari agar debu teredam dan tidak mence-mari udara di lingkungan tempat tinggal mereka. Namun, sayang sekali meskipun perusahaan-perusahaan tersebut sudah menyepakati untuk melakukan penyiraman jalan, dalam kenyataannya kesepakatan itu tidak selalu ditepati.

Adalah menarik untuk mencatat bahwa penduduk, baik laki-laki maupun perempuan, berupaya merespon permasalahan ini. Menurut Ibu Heni (salah satu narasumber WRI), setiap kali musim panas tiba para ibu Desa Sungai Berbari akan melakukan protes. Kelompok ibu-ibu ini akan melakukan pemblokiran jalan di jalur-jalur yang biasanya dilewati kendaraan-kendaraan perusahaan, salah satunya memblokir persimpangan jalan menuju daerah Darat di KM 25. Mereka menutup jalan dengan batang-batang kayu yang besar dengan bantuan para bapak di desa itu. Para ibu akan duduk di atas tumpukan kayu-kayu besar tersebut dan menutup jalan sebagai upaya untuk membuka

komunikasi dengan perusahaan-perusahaan yang beroperasi di desa tersebut. Para ibu ini mengingatkan perusahaan-perusahaan itu akan kesepakatan yang telah diambil untuk menyirami jalan desa guna mengurangi kepulan debu dan ini pada akhirnya untuk mengurangi kemungkinan penduduk baik laki-laki maupun perempuan terkena gangguan pernafasan hingga ISPA.

Temuan yang disampaikan oleh Ibu Heni dan kawan-kawannya tidak dapat diremehkan begitu saja, karena apa yang kelompok ibu-ibu ini lakukan merupakan upaya untuk merespon permasalahan yang mereka hadapi bahkan untuk mencari jalan keluar dari masalah tersebut. Ketidakterjangkauan para perusahaan oleh para ibu-ibu ini, direspon kelompok ibu-ibu desa dengan melakukan aksi pemblokiran jalan sebagai upaya mengkomunikasikan atau menegosiasikan kepentingan mereka kepada pihak perusahaan.

Inilah bukti keterlibatan atau partisipasi perempuan dalam upaya mengelola hutan dan lahan agar tidak merugikan kepentingan penduduk desa, dalam hal ini agar terhindar dari penyakit gangguan saluran pernafasan bahkan ISPA.

Contoh Press Release

Representasi Politik Perempuan: RUU Kesetaraan dan Keadilan Gender

Women Research Institute (WRI) mendukung inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) yang memasukkan Rancangan Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender (RUU KKG) dalam daftar Program Legislasi Nasional (Prolegnas) RUU Prioritas 2012. Inisiatif parlemen memajukan RUU KKG merupakan salah satu “investasi” dan terobosan sangat berarti bagi reformasi kebijakan yang berpihak kepada perempuan di Indonesia. WRI berpendapat bahwa RUU KKG merupakan kebijakan alternatif untuk mengoreksi ketimpangan gender dan untuk membuka ruang partisipasi dan akses perempuan dalam politik. RUU KKG perlu didukung, karena sebagian besar kebijakan yang lahir pada era reformasi dan ditujukan untuk mendorong demokratisasi di Indonesia tidak serta-merta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama kesejahteraan perempuan.

Dalam upaya mendukung adanya RUU KKG, WRI melakukan penelitian kebijakan untuk mengidentifikasi masalah dan memberi rekomendasi kebijakan yang memungkinkan secara politis bagi RUU KKG yang sedang dibahas di DPR-RI. Penelitian kebijakan ini penting untuk penguatan representasi politik perempuan. Karena kebutuhan yang ada bukan sekadar mendorong perempuan masuk ke dalam parlemen atau ruang publik saja tetapi juga memberi bekal kepada mereka dengan kapasitas untuk tidak sekadar hadir (presence) dan mewakili (stand for) agar mampu memengaruhi (influence) sekaligus merepresentasi (act for) seluruh rakyat Indonesia, terutama dalam hal mewujudkan kesetaraan gender.

Secara khusus, penelitian kebijakan ini memusatkan perhatian terkait pemenuhan hak politik perempuan Indonesia melalui peningkatan kualitas dan kuantitas representasi politik perempuan agar dapat mempengaruhi penyusunan kebijakan publik.

Penelitian Kebijakan ini mengidentifikasi kebijakan-kebijakan responsif gender terkait representasi politik perempuan yang ada serta implementasinya terhadap kehidupan

perempuan di Indonesia. Penelitian Kebijakan ini juga memberi gambaran tentang representasi politik perempuan anggota DPR-RI terhadap pembuatan dan penyusunan kebijakan kesetaraan dan keadilan gender. Selain itu juga mengidentifikasi masalah dan peluang yang mendorong lahirnya RUU KKG dengan harapan dapat melindungi dan memenuhi hakikat kesetaraan gender di Indonesia.

Dalam memperkuat representasi politik perempuan, diperlukan sebuah kerja advokasi bersama dengan melibatkan kelompok-kelompok ekstraparlemen, yaitu organisasi masyarakat sipil dan partai politik. Sebagai perwakilan suara dari masyarakat di luar parlemen, organisasi-organisasi masyarakat sipil berperan penting menjembatani dan mendukung dalam peran dan fungsi parlemen, untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Karena itu, kiranya penting melihat representasi politik perempuan anggota DPR-RI dan kekuatan organisasi masyarakat sipil dalam menghasilkan kebijakan-kebijakan responsif gender—dalam konteks ini Rancangan Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender.

Dari hasil penelitian kebijakan ini WRI merumuskan Kertas Penelitian Kebijakan (Policy Research Paper) untuk mendorong disahkannya RUU KKG sebelum masa jabatan anggota DPR berakhir pada medio 2014. Penelitian kebijakan ini menunjukkan betapa pentingnya RUU KKG. Dengan adanya RUU KKG yang nantinya akan disahkan menjadi Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender (UU KKG) diharapkan dapat mendorong terbentuknya pemahaman tentang kesetaraan gender mulai di tingkat keluarga, pemerintah, hingga masyarakat.

Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender akan mengukuhkan sistem dan mekanisme kesetaraan gender di seluruh lembaga negara melalui percepatan strategi pengarusutamaan gender, termasuk perumusan dan penerapan anggaran responsif gender. Instansi dan masyarakat umum akan mengacu pada Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di tingkat lembaga, masyarakat sampai tingkat terkecil keluarga.

Jakarta, 16 Januari 2014

Women Research Institute

Tel. (62-21) 79187149; 798.7345, Email: office@wri.or.id

Mendorong Peningkatan Jumlah Perempuan Sebagai Penyelenggara Pemilu

Pemilu untuk memilih anggota DPR, DPD, dan DPRD sudah di depan mata. Komisi Pemilihan Umum (KPU) telah mengesahkan Peraturan tentang Pemungutan Suara dan Penghitungan Suara (PKPU No. 26/2013), yang segera diikuti dengan berbagai kegiatan seperti penyediaan dan distribusi logistik, membentuk panitia penyelenggara di tingkat Tempat Pemungutan Suara (TPS), dan mengadakan bimbingan teknis bagi penyelenggara pemilu tersebut. Sejalan dengan itu, KPU menjadwalkan pembentukan panitia pelaksana di TPS (anggota KPPS) telah selesai sekurang-kurangnya 30 hari sebelum pemungutan suara.

Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) juga tengah melakukan kegiatan pengawasan terhadap persiapan tahapan pemungutan dan penghitungan suara tersebut. Untuk itu Bawaslu telah merekrut Panitia Pengawas Lapangan (PPL) yang bertugas di tingkat desa/kelurahan. Terkait hal itu, hampir dapat dipastikan Bawaslu akan merekrut mitra pengawas pemilu yang bertugas di setiap TPS (2 orang per TPS). Menurut informasi, Bawaslu tengah mempersiapkan petunjuk teknisnya sehingga rekrutmen dapat dilakukan segera.

Dalam rekrutmen anggota penyelenggara pemilu, UU Penyelenggara Pemilu No. 15 tahun 2011 secara nasional dan Qanun No. 7 tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu di Aceh mengatur tentang keterwakilan/keterlibatan perempuan sebagai anggota penyelenggara pemilu di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Bahkan disebutkan dengan jelas bahwa keanggotaannya agar memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30%. Namun demikian, data menunjukkan kondisi hingga saat ini masih jauh dari amanat undang-undang. Di tingkat nasional, keanggotaan KPU dan Bawaslu masing-masing terdiri dari hanya satu orang perempuan. Demikian halnya di tingkat Provinsi Aceh, hanya 1 dari 7 anggota KIP adalah perempuan, dan 1 dari 3 anggota Bawaslu adalah perempuan. Untuk di tingkat kabupaten/kota Aceh, masih ada yang sama sekali tidak memiliki anggota perempuan.

Riset Puskapol FISIP UI di 6 provinsi (Aceh, Jawa Tengah, Sumut, Maluku, Papua, Papua Barat) mencatat rendahnya keterlibatan perempuan sebagai penyelenggara pemilu disebabkan beberapa faktor yaitu:

1. Peraturan/regulasi. UU Penyelenggara Pemilu No.15/2011 telah mengatur keterwakilan 30% perempuan dalam posisi penyelenggara pemilu tetapi belum diperkuat dalam peraturan pelaksana rekrutmen/seleksi sehingga penafsiran dan pelaksanaannya masih bermasalah.
2. Budaya. Hambatan kultural masih dominan membatasi partisipasi perempuan di ranah publik, termasuk juga menghambat perempuan untuk masuk dalam proses rekrutmen dan seleksi anggota panitia pelaksanaan pemilu di berbagai tingkat.
3. Geografis. Kendala geografis di wilayah tertentu yang kondisinya bercorak kepulauan dan pegunungan merupakan tantangan tersendiri yang menyulitkan akses perempuan untuk terlibat secara maksimal.
4. Pengetahuan kepemiluan. Hasil riset juga menunjukkan minimnya pengetahuan perempuan tentang informasi teknis proses rekrutmen/seleksi dan informasi teknis kepemiluan. [UU Penyelenggara Pemilu No. 15/2011 mensyaratkan pengetahuan dan keahlian dalam rekrutmen/seleksi penyelenggara pemilu yang ditunjukkan dengan rekam jejak pengalaman terkait kepemiluan. Calon anggota penyelenggara pemilu yang memiliki pengalaman kepemiluan memiliki skor/nilai tambah dalam seleksi administrasi.

Hasil temuan riset Puskapol UI di atas menegaskan bahwa meskipun UU Penyelenggara Pemilu sudah mengatur keterlibatan perempuan (minimal 30%), kenyataannya di lapangan masih banyak hambatan dan tantangan bagi partisipasi perempuan. Oleh karena itu, diperlukan upaya sungguh-sungguh dan sistematis dari berbagai pihak untuk meningkatkan jumlah perempuan sebagai penyelenggaraan pemilu.

Berdasarkan uraian di atas, Puskapol FISIP UI meminta kepada KIP Aceh (beserta jajarannya) dan Bawaslu Aceh (beserta jajarannya) dalam tahapan rekrutmen anggota KPPS dan mitra pengawas pemilu, untuk:

1. Memastikan hasil proses rekrutmen dan seleksi anggota KPPS dan mitra pengawas pemilu memenuhi keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% sesuai amanat UU dan peraturan KPU/Bawaslu.
2. Memastikan tersusunnya data terpilah berdasarkan jenis kelamin seluruh keanggotaan penyelenggara pemilu dari tingkat provinsi, kabupaten/kota, kecamatan,

desa/kelurahan, hingga TPS. Tujuannya agar tersedia daftar nama perempuan potensial yang memiliki pengetahuan kepemiluan.

Dalam rangka mendukung terpenuhinya keterwakilan perempuan tersebut, Puskapol mengadakan pelatihan kepemimpinan perempuan dalam penyelenggaraan pemilu di 6 provinsi, salah satunya Aceh. Pelatihan ini diadakan selama 4 hari, diikuti oleh 50 perempuan potensial yang berminat untuk terlibat dalam penyelenggaraan pemilu. Mereka akan dibekali dengan pengetahuan kepemiluan dan kepemimpinan sehingga siap untuk direkrut oleh KPU dan Bawaslu, termasuk oleh KIP Aceh dan Bawaslu Aceh.

Informasi lebih lanjut:

Anna Margret (0877-81853471)

Cecep Hidayat (0813-87080000)

Banda Aceh, 24 Februari 2014

Puskapol UI

Pembebasan Wilfrida Soik dan Satinah: Keseriusan Pembelaan akan Lahirkan Keadilan Perempuan Pekerja Migran Indonesia

Komnas Perempuan menyampaikan apresiasi kepada berbagai pihak atas terbebaskan Wilfrida Soik dari hukuman mati di Malaysia serta pembebasan Satinah dari hukum pancung di Arab Saudi. Upaya pembebasan ini merupakan hasil kerja banyak pihak, baik negara dan desakan serta pengawasan dari berbagai organisasi masyarakat, maupun solidaritas dan perjuangan publik. Pembebasan Satinah dan Wilfrida dari hukuman mati memberikan optimisme bahwa upaya perlindungan bagi pekerja migran dari ancaman hukuman mati sesungguhnya bisa dilakukan dengan upaya pendampingan dan bantuan hukum yang serius, dilakukan sedini dan seintensif mungkin dalam pengawalan proses hukum dan negosiasi. Bila merujuk pada data Kementerian Luar Negeri, hingga Februari 2014 terdapat 170 WNI/pekerja migran Indonesia yang berhasil dibebaskan dari hukuman mati, termasuk di Arab Saudi tanpa membayar diyat, harusnya upaya tersebut bisa dilakukan bagi pekerja migran lain yang menghadapi masalah yang sama.

Komnas Perempuan mendorong pemerintah untuk membuat sistem perlindungan dan penanganan yang jelas dan khusus bagi pekerja migran yang terancam hukuman mati di negara-negara lain. Kerja-kerja perlindungan dan penanganan tidak cukup dengan merespon kasus per-kasus ketika tekanan publik gencar, namun penting untuk merumuskan strategi yang komprehensif dan implementatif. Untuk perlindungan kepada pekerja migran dalam situasi khusus, yaitu saat terancam hukuman mati, harus dilakukan secara intensif, strategis dan efektif. Komnas Perempuan juga meminta negara lebih tegas terhadap sektor swasta yang terlibat dalam penempatan pekerja migran. Tanggung jawab mereka tidak hanya pada soal finansial, misalnya terlibat dalam pengumpulan dana diyat, namun juga harus bertanggung jawab secara hukum. Praktek impunitas terhadap sektor swasta yang sudah terjadi bertahun-tahun dan menjadi persoalan akut ini harus segera diakhiri. Untuk itu Komnas Perempuan menyatakan sikap:

1. Mendorong pemerintah Indonesia dan berbagai negara asal pekerja migran di seluruh dunia, untuk tidak menempatkan pekerja migran ke negara yang masih me-

nerapkan hukuman mati. Ini bagian dari upaya mendorong penghentian praktek penghukuman yang mencabut hak hidup yang paling asasi.

2. Memberikan pemulihan yang komprehensif untuk Wilfrida, Satinah dan semua pekerja migran yang terancam & dibebaskan dari hukuman mati, termasuk juga keluarganya yang mengalami kesakitan dan tekanan luar biasa, baik pemulihan sosial, psikis, dan ekonomi saat kembali ke daerah asalnya.
3. Menyelamatkan seluruh pekerja migran yang masuk dalam daftar terancam hukuman mati dengan upaya yang sama, seperti halnya penyelamatan Satinah dan Wilfrida Soik. Karena berdasarkan data Kementerian Luar Negeri, masih ada 246 orang yang menanti negara untuk diselamatkan.

Kontak Narasumber:

Agustinus Supriyanto, Ketua Gugus Kerja Pekerja Migran, 08179423492,

Sri Nurherwati, Gugus Kerja Pekerja Migran, Komisioner Komnas Perempuan, 082122089993,

Tumbu Saraswati, Anggota Gugus Kerja Pekerja Migran, 0816744832

Jakarta, 10 April 2014

Komnas Perempuan

Rencana Tindak Lanjut Advokasi

Matriks Rencana Tindak Lanjut (RTL) Advokasi

Nama Organisasi :

Kabupaten :

Desa :

Tahun :

No.	Kegiatan Advokasi Permasalahan Perempuan	Stakeholder yang Terlibat	PJ	Waktu	Tempat	Sumber Dana

PRE-TEST

Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Perempuan

Waktu: 5 menit

Jawablah pertanyaan berikut ini dengan menuliskan jawaban Anda pada tempat yang disediakan:

1. Apa yang disebut dengan Seks, Seksualitas, dan Gender?

2. Pengetahuan anda tentang seks dan seksualitas

- a. Seks didapat semenjak lahir sedangkan seksualitas adalah hasil konstruksi sosial
- b. Seks dan seksualitas mempunyai arti yang sama
- c. Seks merupakan salah satu komponen dari seksualitas

3. Menurut Anda, apa ciri-ciri seseorang bisa dikatakan sebagai pemimpin?

4. Apa manfaat mendorong perempuan menjadi pemimpin?

5. Apa anda pernah melakukan advokasi?

- a. Belum pernah
- b. Pernah
- c. Sering

6. Apa itu advokasi?

- a. Pekerjaan dan bentuk eksistensi perjuangan sebuah organisasi
- b. Proses mempengaruhi para pembuat kebijakan yang dilakukan secara terencana
- c. Mengajak semua pihak yang berkepentingan untuk memenuhi keinginan advokator

POST TEST

Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Perempuan

Waktu: 10 menit

1. Menurut pengetahuan anda, apakah ada perbedaan antara seks dan gender? Kalau ada jelaskan apa perbedaannya?

2. Menurut Anda, apa bedanya kepemimpinan perempuan dan laki-laki?

3. Apa manfaat mendorong perempuan menjadi pemimpin?

4. Menurut Anda apakah naiknya jumlah perempuan yang berada di parlemen, akan lebih menyelesaikan permasalahan yang dihadapi kaum perempuan? Berapa jumlah ideal perempuan di parlemen yang dibutuhkan untuk membuat suatu perubahan? Mengapa?

5. Bagaimana melakukan advokasi yang baik? Apa saja tahapannya?

Lembar Evaluasi

Pelatihan Kepemimpinan Perempuan

Petunjuk Pengisian Lembar Evaluasi Pelatihan

Berikan tanda SILANG (X) pada kolom tingkat kesesuaian yang dianggap paling tepat untuk setiap pernyataan dalam tabel. Evaluasi dilakukan dengan menilai tingkat kesesuaian antara pernyataan dengan kenyataan selama pelaksanaan pelatihan berlangsung, dengan ketentuan nilai sebagai berikut:

1 = Sangat sesuai; 2 = Sesuai; 3 = Kurang Sesuai; 4 = Tidak Sesuai

No.	Butir Evaluasi	Tingkat Kesesuaian			
		1	2	3	4
Evaluasi Umum					
1.	Informasi pelatihan sudah dilakukan dengan baik				
2.	Lokasi pelatihan yang dipilih mudah untuk dijangkau				
3.	Tata letak ruangan pelatihan membuat peserta nyaman mengikuti pelatihan				
4.	Jumlah waktu pelatihan sangat cukup				
5.	Setiap kegiatan pelatihan berjalan tepat waktu sesuai dengan jadwal				
6.	Pelatihan ini sangat penting dilakukan kembali dengan peserta lebih banyak				
Evaluasi Materi					
7.	Materi yang diberikan sangat relevan dengan tema pelatihan				
8.	Materi yang diberikan sangat jelas dan mudah dipahami				
9.	Materi yang diberikan sangat relevan dengan pekerjaan yang saya jalani				
10.	Materi yang diberikan sangat bermanfaat dengan pekerjaan yang saya jalani				
Evaluasi Fasilitator					
11.	Fasilitator yang dipilih sudah sangat sesuai dengan tema pelatihan				
12.	Fasilitator sangat menguasai materi yang disampaikan				
13.	Fasilitator menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami				
14.	Fasilitator melakukan diskusi bagi peserta untuk menambah pemahaman				
15.	Fasilitator membuat suasana pelatihan menyenangkan				

Daftar Pustaka

- Afkhami, Mahnaz, et.al. 2001. "Leading to Choices. A Leadership Training Handbook for Women, Women's Learning Partnership for Ringhts". USA: Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP).
- Anastasia, Ayu. 2014. Laporan Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan di lima wilayah. Jakarta. (tidak dipublikasikan) Women Research Intitute (WRI).
- Batliwala, Srilatha. 2010. "Feminist Leaderships for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud". India: Creating Resources for Empowerment in Action (CREA).
- Bouma, Joanna. 2011. "Women Leading Change. Experiences Promoting Women's Empowerment, Leadership and Gender Justice. Case Studies of Five Asian Organizations". Pelagia Communications, Oxfam.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2008. "Modul DTSP KIBBLA: Panduan Fasilitator Advokasi Anggaran dan Kebijakan; Perencanaan Kesehatan Ibu, Bayi Baru Lahir dan Anak dengan Pemecahan Masalah melalui Pendekatan Tim Kabupaten/Kota". Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2008. "Modul DTSP KIBBLA: Referensi Advokasi Anggaran dan Kebijakan; Perencanaan Kesehatan Ibu, Bayi Baru Lahir dan Anak dengan Pemecahan Masalah melalui Pendekatan Tim Kabupaten/Kota". Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2009. "Modul Pelatihan Intervensi Perubahan Perilaku: Seks, Seksualitas dan Gender". Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Goetz, Anne Marie. 1997. "Getting Institutions Right for Women in Development". New York: Zed Books.
- Gubbels, Peter, et.al. 2000. "From the Roots Up. Strengthening Organizational Capacity through Guided Self-Assessment". Oklahoma: --.
- Interagency Gender Working Group (IGWG). "Gender, Sexuality, and HIV Training Module". http://www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1174_1_GHeL_Gender_and_RH_FINAL_7_12_10_acc.pdf

- Jurnal Afirmasi Vol.2. 2013. "Gerakan Perempuan Bagian Gerakan Demokrasi di Indonesia". Jakarta: Women Research Institute (WRI).
- Lutviah, Aripurnami Sita. 2014. Laporan Penelitian: "Gender dan Konsesi Hutan; Menuju Transparansi dan Partisipasi yang Lebih Luas. Studi Kasus Desa Dosan dan Desa Sungai Berbari, Kabupaten Siak". Jakarta. (tidak dipublikasikan) Women Research Institute (WRI).
- Moffat L, Geadah, Y & Stuart R. 1991. "Two halves make a whole: Balancing Gender Relations in Development". Ottawa: Canadian Council for International Co-operation.
- Noerdin, Edriana, et.al. 2005. "Modul Pelatihan Analisa Gender & Anggaran Berkeadilan Gender." Jakarta: Women Research Institute (WRI).
- Overholt, Anderson, et.al. 1985. Peran-peran gender dalam Proyek Pembangunan, Kumarian Press Inc., Connecticut. (Sumber: Match 1991, 31).
- Parker, Rani . 1993. "Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers." New York: UNIFEM.
- Political Representation, <http://plato.stanford.edu/entries/political-representation/> #PitFourVieRep, diakses 8 Januari 2013.
- Pretty, Jules N, et.al. 1995. "A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action". London, UK: International Institute for Environment and Development.
- Taylor and Francis. 2005. Democratization, Vol 12, No 5, p: 783-800.
- Valdez, Edna, et.al. 2008. "Gender Training Toolkit, second edition". World Vision International.

Situs Online

- Press Release Puskapol UI (2014): Mendorong Peningkatan Jumlah Perempuan Sebagai Penyelenggara Pemilu http://www.puskapol.ui.ac.id/publikasi_puskapol/mendorong-peningkatan-jumlah-perempuan-sebagai-penyelenggara-pemilu-6.html
- Press Release Women Research Institute (2014): Representasi Politik Perempuan: RUU Kesetaraan & Keadilan Gender <http://wri.or.id/media-wri/press-release/339-seminar-publik-representasi-politik-perempuan-ruu-kesetaraan-keadilan-gender#.VdrG3yXtIHW>
- Press Release Komnas Perempuan (2014): Pembebasan Wilfrida Soik dan Satinah: Keseriusan Pembelaan akan Lahirkan Keadilan Perempuan Pekerja Migran Indonesia <http://www.komnasperempuan.or.id/2014/04/siaran-pers-pembebasan-wilfrida-soik-dan-satinah-keseriusan-pembelaan-akan-lahirkan-keadilan-perempuan-pekerja-migran-indonesia/>
- Yosepha Alomang, http://id.wikipedia.org/wiki/Yosepha_Alomang
- Nur Hidayat, dan Antonius Un Taolin dalam tulisan "Srikandi Air Bersih dari Pasat" <http://www.ampl.or.id/digilib/read/srikandi-air-bersih-dari-pasat/22021>
- Salman Mardira dalam tulisan "Kades Ini Terpilih Sebagai Perempuan Paling Berpengaruh di Aceh" <http://news.okezone.com/read/2012/11/22/340/722011/kades-ini-terpilih-sebagai-perempuan-paling-berpengaruh-di-aceh>

