

# **TONGGAK HAPSARI**

## **Sistem Kaderisasi HAPSARI**

*Membangun Kepemimpinan Perempuan Akar Rumput  
Tonggak Demokrasi Internal, Regenerasi Kepemimpinan,  
dan Pendidikan Politik Perempuan Desa*

Versi Suntingan 2026

Oleh: Laili Zailani

*Disunting ulang dari dokumen internal HAPSARI tahun 2006 untuk publikasi digital, tanpa mengubah substansi pokok, nilai organisasi, dan arah kaderisasi.*



**HAPSARI**

**Himpunan Serikat Perempuan Indonesia**

**Deli Serdang, Sumatera Utara**

**2026**

## Catatan Penyuntingan 2026

Dokumen ini disusun berdasarkan arsip internal HAPSARI tahun 2006 berjudul: **Pengembangan Sistim Kaderisasi HAPSARI**. Untuk kepentingan publikasi digital, naskah ini disunting ulang dari sisi ejaan, alur, pengulangan, dan kerapian bahasa, tanpa mengubah substansi pokok, nilai organisasi, dan arah kaderisasi yang terkandung dalam dokumen asli.

Versi suntingan ini dimaksudkan sebagai dokumen rujukan bagi pengurus HAPSARI hari ini, generasi HAPSARI berikutnya, mitra, peneliti, dan publik yang ingin memahami bagaimana HAPSARI membangun kepemimpinan perempuan akar rumput melalui proses pendidikan, pengorganisasian, pendampingan, penugasan, dan regenerasi kepemimpinan.

Ejaan tertentu diperbarui, misalnya “sistim” menjadi “sistem”, “methode” menjadi “metode”, dan beberapa kalimat panjang dipecah agar lebih mudah dibaca. Nama, tahun, struktur, istilah organisasi, posisi politik, dan nilai-nilai utama HAPSARI dipertahankan.

Lubuk Pakam, 24 Mei 2026  
Dengan Penuh Cinta,  
Penyunting

**Laili Zailani**  
Ketua Dewan Ahli HAPSARI

## **Kata Pengantar Arsip 2006**

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Alhamdulillah, Tim Pendidikan HAPSARI akhirnya menerbitkan dokumen tentang Sistem Kaderisasi HAPSARI. Dokumen ini sebenarnya sudah ada sejak lama, tetapi berserakan dalam bentuk catatan lapangan, notulensi, laporan kegiatan, dan berbagai bahan kerja organisasi.

Dokumen ini kemudian terkumpul dan tersusun dengan lebih baik setelah HAPSARI mengikuti salah satu program bersama PERGERAKAN Bandung, yaitu program Penyusunan Panduan Kaderisasi untuk Organisasi Rakyat. Karena dokumen ini adalah milik HAPSARI, maka ia harus digunakan sebagai panduan untuk mengembangkan kaderisasi di seluruh serikat anggota HAPSARI dan di Sekretariat Nasional HAPSARI.

Terima kasih disampaikan kepada Tim Pelaksana Pendidikan HAPSARI yang telah mempersiapkan bahan bacaan ini, serta kepada Lely Zailani yang membantu memeriksa dan memastikan agar substansi pembangunan sistem kaderisasi HAPSARI tetap terjaga.

*Semoga bermanfaat bagi orang banyak, khususnya bagi kaum perempuan desa, karena perempuan harus berdaulat, bermartabat, dan terhormat.*  
Perbaungan, September 2006

**Zulfa Suja**

Ketua Pelaksana Harian HAPSARI

## Daftar Isi

- I. Konteks Organisasi
- II. Pengertian dan Tujuan Kaderisasi
- III. Tahapan Proses Kaderisasi
- IV. Prinsip Kaderisasi
- V. Strategi dan Metode Kaderisasi
- VI. Pendidikan untuk Kaderisasi
- VII. Pemberian Mandat, Penugasan, dan Pengujian Kader
- VIII. Pengawasan Kader
- IX. Evaluasi Sistem Kaderisasi
- X. Penutup

Dokumen Publikasi: Sitim Kaderisasi Suntingan 2026

## I. Konteks Organisasi

### I.1 Kondisi Sosial Politik Organisasi

Sumatera Utara sejak zaman kolonial dikenal sebagai salah satu pusat industri perkebunan yang penting. Pantai timur Sumatera Utara, yang menjadi wilayah kerja HAPSARI melalui SPI Deli Serdang dan SPI Labuhanbatu, sebagian besar tanahnya dikuasai oleh sektor perkebunan dan pertanian. Sektor inilah yang sekaligus menjadi tumpuan hidup mayoritas penduduknya.

Ekspansi perkebunan semakin pesat pada masa Orde Baru, terutama sejak 1980-an ketika pendapatan pemerintah dari minyak dan gas mulai berkurang. Dalam periode tersebut, ratusan ribu hektar hutan di Sumatera Utara dibuka untuk lahan-lahan perkebunan baru. Cengkeraman industri perkebunan bukan hanya dirasakan oleh buruh perkebunan, tetapi juga komunitas petani yang hidup di sekeliling perkebunan.

Di daerah pesisir, komunitas nelayan juga menghadapi tekanan modal besar. Pertambahan ikan dan udang membatat hutan bakau, merusak wilayah pesisir, dan menurunkan hasil tangkapan nelayan kecil. Penggunaan alat tangkap seperti trawl atau pukat harimau juga memperparah situasi nelayan tradisional. Pemerintah pada dasarnya belum memberi perlindungan memadai kepada komunitas pedesaan di pesisir maupun pedalaman yang menghadapi tekanan modal besar.

Dalam situasi seperti ini, perempuan desa menjadi kelompok yang paling mahal membayar biaya “pertumbuhan ekonomi”. Banyak perempuan terserap ke dalam sektor ekonomi modern sebagai buruh tani, buruh kebun, atau pekerja kasar di laut, sambil tetap memikul kerja domestik di rumah. Alih-alih menciptakan kesetaraan, kondisi ini justru memperkuat ketimpangan gender dan eksploitasi ganda terhadap perempuan.

HAPSARI lahir dari konteks sosial-politik semacam itu. Berbeda dari banyak organisasi yang berpusat di kota, HAPSARI berdiri dari pengalaman perempuan desa. Ia tumbuh dari perempuan-perempuan yang merasakan langsung ketidakadilan, bekerja di desa, membangun kelompok, dan mengorganisir diri untuk memperjuangkan kehidupan yang lebih adil.

### I.2 Sejarah dan Latar Belakang Organisasi

HAPSARI adalah organisasi perempuan nonpemerintah yang didirikan pada 14 Maret 1990 di Desa Sukasari, Kecamatan Perbaungan, Sumatera Utara, dalam bentuk Kelompok Kerja. Pada 1997 HAPSARI berbadan hukum dalam bentuk yayasan. Kerja-kerja pengorganisasian yang dilakukan kemudian mendorong tumbuhnya serikat-serikat perempuan independen di tingkat kabupaten. Pada 1999 dideklarasikan berdirinya Serikat Perempuan Independen (SPI) Sumatera Utara.

Setelah mengikuti proses perjalanan bersama sejak deklarasi SPI Sumatera Utara, HAPSARI menemukan banyak pembelajaran penting. Organisasi membutuhkan bentuk dan mekanisme kepemimpinan yang tidak tumpang tindih, tidak terpusat pada kekuasaan atau kepintaran

beberapa orang, dan tidak meminggirkan potensi perempuan desa yang sebenarnya mampu memimpin serta mengelola organisasi.

HAPSARI juga melihat pentingnya organisasi yang aspiratif terhadap kepentingan anggotanya. Dalam kehidupan sosial, budaya, ekonomi, politik, dan hukum Indonesia, kebutuhan membangun demokrasi dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara semakin kuat. Perempuan anggota HAPSARI juga semakin maju dalam berpikir, berproses, dan bertindak. Mereka menginginkan terbukanya ruang partisipasi politik dan kepemimpinan perempuan secara adil.

Cita-cita awal HAPSARI dan SPI Sumatera Utara adalah mewujudkan perubahan sosial yang berasaskan keadilan sosial dan kesetaraan gender, yang mengakar pada kekuatan masyarakat sendiri, terutama perempuan pedesaan. Karena itu, organisasi harus membangun pola hubungan kerja dan pengambilan keputusan yang demokratis agar memungkinkan tumbuhnya kepemimpinan perempuan dan kemandirian pada setiap jenjang organisasi.

Pada Kongres I HAPSARI tahun 2001, bentuk yayasan diubah menjadi perkumpulan/federasi dengan nama Federasi Serikat Perempuan Merdeka (FSPM) Sumatera Utara. Pada Kongres II HAPSARI tahun 2004, penyebutan HAPSARI tidak lagi sebagai FSPM, melainkan Himpunan Serikat Perempuan Indonesia, tetap disebut HAPSARI, dengan prinsip kepedulian, keadilan, kesetaraan, dan persaudaraan sesama perempuan.

### 1.3 Visi dan Misi Organisasi

Visi HAPSARI adalah: **terwujudnya masyarakat yang adil dan sejahtera tanpa penindasan antara perempuan dan laki-laki, dengan penghargaan yang sama terhadap hak-hak perempuan dan laki-laki.**

Misi HAPSARI adalah:

1. Menjadi wadah perjuangan bersama kaum perempuan melalui organisasi-organisasi perempuan yang independen.
2. Memfasilitasi dan mendorong tumbuhnya organisasi perempuan yang memperjuangkan kepentingan perempuan anggotanya.
3. Membangun mekanisme kerja organisasi dan kepemimpinan perempuan yang lebih demokratis dan independen.

### 1.4 Tujuan Strategis

1. Mendidik perempuan anggota HAPSARI agar memahami bahwa politik dengan perspektif perempuan merupakan sarana untuk melakukan perubahan sosial, ekonomi, politik, dan hukum yang adil bagi semua.
2. Memperkuat organisasi perempuan anggota HAPSARI agar lebih mandiri dan independen dalam memperjuangkan perubahan sosial yang adil bagi perempuan.
3. Memberdayakan anggota serikat perempuan agar mampu menyelesaikan berbagai persoalan ketidakadilan sosial dalam keluarga maupun masyarakat.
4. Meningkatkan ekonomi perempuan anggota serikat agar lebih mandiri dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

5. Melestarikan lingkungan hidup sesuai dengan kepentingan perempuan.
6. Mensosialisasikan politik berperspektif perempuan kepada masyarakat luas, terutama di wilayah kerja HAPSARI.

### 1.5 Program Strategis HAPSARI 2005-2007

1. Penguatan organisasi HAPSARI dan serikat/kelompok perempuan anggotanya.
2. Pemberdayaan anggota dan pengurus HAPSARI, serikat, atau kelompok perempuan.
3. Peningkatan ekonomi anggota organisasi.
4. Pelestarian lingkungan hidup sesuai dengan kepentingan perempuan.
5. Penumbuhan gerakan perubahan sosial dan budaya.
6. Pengupayaan agar perempuan menduduki posisi pengambilan keputusan.
7. Sosialisasi Hak Asasi Perempuan (HAP) dan anti kekerasan berbasis gender.

### 1.6 Prinsip dan Nilai-Nilai Organisasi

Nilai-nilai organisasi menjadi prinsip bagi HAPSARI dalam menjalankan misi dan program menuju visi yang dicita-citakan. Ada empat nilai utama yang dianut HAPSARI: kepedulian, keadilan, kesetaraan, dan persaudaraan.

- **Kepedulian:** perhatian, empati, kerelaan berkorban, dan keberpihakan kepada perempuan.
- **Keadilan:** kasih sayang dan sikap tidak diskriminatif.
- **Kesetaraan:** penghargaan terhadap diri perempuan dengan berbagai pengalaman, potensi, dan kelemahannya.
- **Persaudaraan:** kasih sayang dan penghargaan terhadap perbedaan.

Keempat nilai ini saling mempengaruhi dan memperkuat. Namun, kepedulian menjadi titik penting bagi HAPSARI, karena anggota dan pengurusnya adalah perempuan desa biasa, bukan dari kalangan aktivis organisasi nonpemerintah atau aktivis mahasiswa. Kepedulian menjadi landasan bagi etika kepedulian yang menjadi ciri gerakan perempuan HAPSARI.

Etika kepedulian menjadi ukuran dalam menilai program, kebijakan, tindakan, perilaku organisasi, tata kerja, struktur, dan seluruh personel yang terlibat dalam kegiatan HAPSARI. Nilai-nilai ini memberi warna yang jelas bagi HAPSARI sebagai wadah penggerak perubahan sosial.

### 1.7 Dasar Keyakinan dan Ciri Tindakan

Dasar keyakinan HAPSARI adalah bahwa berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan terhadap perempuan berakar dari perendahan martabat dan kemanusiaan perempuan. Oleh karena itu, perempuan harus bertindak bersama secara sadar dan terorganisir untuk melawan penindasan dan ketidakadilan. Kehidupan yang lebih baik bagi perempuan tidak akan datang dengan sendirinya.

Berdasarkan keyakinan tersebut, ciri-ciri tindakan HAPSARI adalah:

- Menyadarkan dan menguatkan perempuan bahwa penindasan dan ketidakadilan berakar pada perendahan martabat dan kemanusiaan perempuan.

- Menempatkan perempuan sebagai pemilik kepentingan untuk bebas dari penindasan dan ketidakadilan, tidak menitipkan kepentingan perempuan kepada pihak lain.
- Memulai dari diri sendiri, lalu mengajak perempuan lain dan membentuk kelompok.
- Menjadikan organisasi sebagai wadah perjuangan bersama untuk mengakhiri penindasan dan ketidakadilan yang dialami perempuan.
- Mempunyai pemimpin gerakan yang dihargai dan dipatuhi.
- Menempati wilayah dan basis keanggotaan yang jelas, terdata, dapat dijumpai, dan mengenal organisasi serta pemimpinnya.
- Menjalankan kegiatan yang berkelanjutan dan menuju cita-cita organisasi.
- Membangun hubungan yang setara dan adil dengan laki-laki serta organisasi rakyat lainnya.
- Menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi, bermartabat, dan berharga diri secara individu maupun organisasi.
- Berhati-hati terhadap upaya penghancuran gerakan perempuan, termasuk penguasaan psikologis, hubungan personal yang tidak organisasional, penguasaan informasi dan teknologi, pembatasan kesempatan perempuan, penyusupan, adu domba, pembunuhan karakter, serta pemanfaatan nama organisasi untuk kepentingan individu.

### 1.8 Struktur Organisasi 2005-2007

Struktur organisasi HAPSARI setelah Kongres II terdiri dari Kongres sebagai forum tertinggi, Dewan Pertimbangan Organisasi (DPO), Dewan Perwakilan Anggota (DPA), Pelaksana Harian (PH), serta serikat-serikat/perkumpulan perempuan anggota HAPSARI.

Kepengurusan HAPSARI periode 2005-2007:

- **DPO:** Taty Krisnawati dan Arimbi Heroepoetri.
- **DPA:** Koordinator: Mardiana Andi.  
Anggota: Siti Ansyura, Rubini, Asriyanti, Sutini, Rusmiani Saragih, dan Dian Sari Rahayu.
- **PH:** Ketua: Zulfa Suja; Sekretaris: Nurdaning Sih; Bendahara: Su Indrawati.
- **Relawan Ahli:** Lena Simanjuntak Mertes, Leya Cattleya, dan Lely Zailani.

## II. Pengertian dan Tujuan Kaderisasi

### 2.1 Pengertian Kader dan Kaderisasi

Dalam HAPSARI, kader adalah perempuan terpilih yang bersedia menjalankan tugas-tugas organisasi tanpa pamrih; memiliki pengetahuan, kesadaran, kepedulian, keberanian, kesungguhan, dan keikhlasan untuk menghentikan penindasan yang dialami perempuan. Seorang kader meyakini bahwa membangun organisasi dan menghentikan penindasan terhadap perempuan adalah bagian dari perjuangan di jalan kebenaran.

*Seorang kader tidak berkata: "tidak bisa, capek, perempuan payah." Seorang kader berkata: "aku bisa, capek itu biasa, perempuan harus diajak."*

### 2.2 Tujuan Kaderisasi

- I. Menumbuhkan pemahaman, pengetahuan, dan kesadaran kritis dalam diri perempuan tentang berbagai bentuk ketidakadilan, pemiskinan, peminggiran, pengabaian hak, kekerasan, dan persoalan lain yang dialami perempuan.

2. Menumbuhkan kepedulian, keyakinan, kemauan, dan kemampuan menggerakkan perjuangan melawan ketidakadilan melalui organisasi.
3. Mengikat komitmen bersama antarperempuan dalam tindakan perlawanan terhadap ketidakadilan melalui HAPSARI sebagai media perjuangan.

### 2.3 Syarat dan Kriteria Kader

- Sudah menjadi anggota organisasi minimal satu tahun.
- Memahami dan peduli terhadap berbagai bentuk ketidakadilan.
- Mampu menyelesaikan persoalan internalnya sendiri, terutama persoalan yang dapat menghambat keaktifan berorganisasi.
- Sudah mengikuti pendidikan penyadaran gender dan keorganisasian yang diselenggarakan HAPSARI.
- Aktif melakukan tindakan untuk menghapus ketidakadilan terhadap perempuan.
- Siap menjalankan tugas-tugas yang dimandatkan organisasi.
- Setia terhadap organisasi dan perjuangan yang dilakukan.

## III. Tahapan Proses Kaderisasi

HAPSARI dilakukan melalui proses bertahap: pendekatan individual atau perekrutan, pendidikan untuk peningkatan pengetahuan, penumbuhan kesadaran dan kepedulian, pengembangan kapasitas, serta penugasan sebagai bentuk pengujian. Proses ini terdiri dari tahap penumbuhan, perawatan, pengembangan, penugasan, dan pengujian.

### 3.1 Tahap Penumbuhan

Tahap penumbuhan adalah proses perekrutan calon kader melalui pendekatan individual. Pada tahap ini, perempuan mulai memasuki proses penumbuhan kesadaran dan kepedulian terhadap ketertindasan serta ketidakadilan yang dialami perempuan. Pendekatan yang digunakan bersifat personal dan emosional, dengan membangun ikatan persaudaraan sesama perempuan.

Proses dimulai dari berbagi pengalaman hidup sebagai perempuan: pengalaman sehari-hari, fakta kehidupan, perilaku keluarga dan masyarakat, serta situasi yang dirasakan perempuan karena ia adalah perempuan. Tujuan tahap ini adalah membangun kesadaran kolektif yang lebih besar dan lebih terorganisir, dengan menempatkan perempuan sebagai pelaku dan penikmat hasil perjuangan.

Perekrutan kader tidak didasarkan pada keahlian atau pendidikan formal, melainkan pada potensi kesadaran, kepedulian, kemauan, dan keberanian untuk menolak perlakuan tidak adil terhadap perempuan. Perempuan yang memiliki kesadaran dan keberanian itulah teman seperjuangan untuk menghentikan penindasan dan ketidakadilan. Kerja penumbuhan dilakukan melalui kunjungan rutin, diskusi nonformal, dan hubungan personal yang terus-menerus. Setiap respon harus dijaga agar tidak memperlemah kepercayaan diri calon kader. Dalam konteks perempuan desa, kata “organisasi” sendiri dapat membawa beban psikologis karena sejarah pelarangan dan trauma politik di masa lalu. Karena itu, hubungan emosional, persahabatan, dan solidaritas perlu terus diperkuat.

### 3.2 Tahap Perawatan

Tahap perawatan adalah proses menjaga kesadaran dan kepedulian yang telah tumbuh agar semakin kuat dan melahirkan tindakan. Pada tahap ini, kader mulai memperoleh akses informasi, memperluas pengetahuan, dan membangun kemampuan berpikir kritis, dengan tetap menjaga suasana persaudaraan sesama perempuan.

Di tahap ini, perempuan mulai menemukan identitas baru sebagai pribadi yang sadar dan peduli terhadap ketertindasan dirinya dan sesama perempuan. Mereka mulai punya alasan yang lebih kuat untuk berorganisasi: ingin belajar, ingin membela perempuan yang tertindas, ingin memiliki banyak kawan, dan tidak mau dibodoh-bodohi lagi.

Perawatan membutuhkan perhatian terus-menerus dari mereka yang lebih dulu tumbuh. Jika proses ini gagal membangun pencerahan, kader dapat mundur, marah, atau kehilangan kepercayaan diri. Sebaliknya, jika prosesnya berhasil, kader akan semakin mampu menyelesaikan persoalan internalnya, berdialog dengan keluarga, membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, serta mengatur prioritas.

Tahap perawatan tidak boleh sepenuhnya diukur dengan pendekatan efektivitas program. Ia membutuhkan kesabaran, dorongan, dan keyakinan bahwa setiap perempuan memiliki potensi untuk maju, cerdas, memimpin, dan mengerjakan tugas. Keterampilan teknis dapat dipelajari kemudian. Kemenangan pertama sering kali sederhana: perempuan berani berbicara, memperkenalkan diri dengan kepala tegak, dan menyampaikan pikirannya dengan suara tegas.

### 3.3 Tahap Pengembangan dan Penugasan

Tahap pengembangan dan penugasan dimulai ketika kesadaran, kepedulian, dan komitmen berorganisasi sudah semakin kuat. Pada tahap ini, kader membutuhkan ruang untuk mengembangkan potensi, mendapatkan kepercayaan, dan memperoleh legitimasi organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang lebih sistematis perlu diberikan sesuai kebutuhan kader dan organisasi.

Setiap potensi sekecil apa pun harus diberi kesempatan untuk tumbuh. Keberanian berbicara dan kemampuan menganalisis perlu diberi ruang dalam diskusi komunitas. Kemampuan memimpin kelompok perlu diberi ruang dalam struktur organisasi. Kader tidak hanya diberi kesempatan belajar, tetapi juga mandat untuk mewakili organisasi dan berhubungan dengan pihak eksternal. Pada tahap ini, kader membutuhkan contoh konkret, toleransi terhadap keraguan dan kesalahan, serta komunikasi yang tetap menjaga persaudaraan. Kritik dan otokritik harus dijalankan dengan nilai kekeluargaan, bukan dengan cara yang merendahkan. Teguran harus disampaikan dengan kasih sayang, karena tujuan utamanya adalah memperkuat kader, bukan mempermalukan.

Kader yang mulai menerima mandat juga akan menghadapi persoalan internal, terutama ekonomi rumah tangga. Organisasi perlu memahami bahwa perempuan sering memikul tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Karena itu, strategi peningkatan ekonomi jangka panjang perlu dipikirkan sebagai bagian dari tindakan organisasi, agar kader merasakan manfaat solidaritas dan kebersamaan.

### 3.4 Menghadapi dan Melewati Ujian

Penugasan dan pengujian kader merupakan bentuk penghargaan tinggi dari organisasi. Ia menjadi kepercayaan kolektif terhadap kesiapan kader menerima estafet kepemimpinan. Konsekuensinya, kader perlu melengkapi komitmen dengan keterampilan mengelola organisasi, memimpin kerja kolektif, melakukan lobi, membangun jaringan, dan menjaga citra organisasi.

Contoh penugasan kader utama antara lain menjadi pemimpin formal organisasi, melakukan kerja ekspansi dan koalisi, menumbuhkan kader baru, serta membangun hubungan organisasional dengan pihak luar.

Pada tahap ini, budaya internal organisasi akan berinteraksi dengan budaya eksternal. Kader akan bertemu wacana, obsesi, dan pikiran baru. Dampaknya bisa memperkuat keyakinan terhadap perjuangan organisasi, tetapi bisa juga mendorong kader membangun eksistensi pribadi di luar komitmen kolektif organisasi. Jika hal ini terjadi, organisasi perlu melakukan pendampingan dengan ruang komunikasi yang bersahabat, bukan semata-mata pendekatan mekanisme formal.

Jika pengujian berhasil, organisasi akan memiliki kader yang siap melanjutkan visi dan misi organisasi. Dengan demikian, krisis kepemimpinan dapat dicegah. Dalam pengalaman HAPSARI, proses ini membutuhkan waktu panjang, kesabaran, dan konsistensi.

## IV. Prinsip Kaderisasi

Ada empat prinsip dasar dalam kaderisasi HAPSARI: kemanusiaan, mengabdikan untuk kepentingan organisasi, memberikan ruang bagi potensi, dan tidak mengambil alih potensi kader.

- **Kemanusiaan.** Setiap individu memiliki latar belakang, pengalaman hidup, dan sejarahnya sendiri. Proses kaderisasi harus berangkat dari pengalaman hidup kader dan kenyataan di sekitarnya, tanpa menghilangkan penghargaan terhadap kemanusiaannya.
- **Mengabdikan untuk kepentingan organisasi.** Kesadaran dan kepedulian kader diarahkan untuk tujuan organisasi. Kaderisasi tidak boleh melahirkan hubungan hutang budi kepada orang yang mengkader, fanatisme buta, atau kultus individu.
- **Memberikan ruang.** Ketika kaderisasi menumbuhkan potensi, organisasi harus menyediakan ruang agar kader dapat berkembang dan mewujudkan kesadaran serta kepeduliannya dalam tindakan nyata.
- **Tidak mengambil alih potensi.** Jika kaderisasi ditujukan untuk memperkuat organisasi perempuan di desa, maka perempuan desa yang telah tumbuh itulah yang harus memimpin perjuangannya. Biarkan mereka berbicara, didengarkan, dan memperoleh penghargaan atas kerja organisasi yang mereka lakukan.

## V. Strategi dan Metode Kaderisasi

### 5.1 Pelibatan dalam Kegiatan Organisasi

Semua kegiatan organisasi diperuntukkan bagi anggota. Namun, tidak semua anggota dapat hadir secara rutin dan sukarela. Ada anggota yang aktif karena memiliki waktu, dukungan keluarga, hubungan pertemanan, motivasi belajar, dan keinginan bersosialisasi. Ada pula anggota yang perlu terus diajak karena waktu terbatas, beban rumah tangga berat, ekonomi sulit, kesehatan buruk, dukungan keluarga lemah, atau motivasi belajar belum kuat.

Karena itu, kaderisasi harus dimulai dengan strategi yang membangkitkan persahabatan dan persaudaraan. Cara yang dilakukan antara lain:

1. Membangun hubungan emosional melalui kunjungan rutin ke rumah anggota, makan bersama, atau menginap tanpa merepotkan.
2. Berkenalan lebih dekat dengan anggota keluarga, terutama suami dan anak-anak, agar keluarga menjadi bagian dari lingkungan persahabatan organisasi.
3. Berbagi cerita tentang pengalaman mengikuti kegiatan organisasi.
4. Berbagi pengalaman sebagai sesama perempuan dan membantu meringankan beban jika memungkinkan.
5. Membangun komunikasi terus-menerus dan menjalin persaudaraan yang lebih kuat.
6. Terus mengajak dan percaya bahwa anggota akan dapat hadir dalam kegiatan organisasi.

Strategi ini berlaku bagi anggota yang belum aktif maupun yang sudah aktif, karena komitmen dan kepedulian yang telah tumbuh tetap perlu dirawat.

### 5.2 Pemenuhan Syarat dan Kriteria Kader

Tidak semua anggota aktif otomatis menjadi kader. Untuk menjadi kader, seseorang perlu memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian dilakukan dengan melihat keaktifan, kepedulian, kemampuan menyelesaikan persoalan internal, pengalaman mengikuti pendidikan, tindakan nyata, kesiapan menerima tugas, dan kesetiaan terhadap organisasi.

Syarat/Kriteria	Indikator Minimal
Menjadi anggota minimal satu tahun	Tercatat sebagai anggota dan aktif mengikuti kegiatan secara sukarela.
Memahami dan peduli terhadap ketidakadilan	Bersedia mendengar, berempati, tidak menyalahkan perempuan, dan tidak menganggap kekerasan sebagai takdir.
Mampu menyelesaikan persoalan internal	Dapat mengelola masalah keluarga atau lingkungan yang muncul karena keaktifan berorganisasi, tanpa menjadikannya alasan utama untuk berhenti aktif.
Mengikuti pendidikan gender dan organisasi	Memahami dasar ketidakadilan gender, organisasi, visi-misi, program, hak dan kewajiban anggota, serta mekanisme organisasi.
Aktif melakukan tindakan	Bertindak berdasarkan kepedulian terhadap perempuan dan menyebarkan pemahaman kepada perempuan lain serta masyarakat.

Siap menerima mandat	Menjalankan tugas secara sukarela, tidak mengalihkan tugas, dan memberikan pertanggungjawaban.
Setia kepada organisasi	Tidak mencemarkan nama baik organisasi dan tidak bekerja sama dengan pihak luar yang merugikan perjuangan organisasi.

### 5.3 Penguatan Kader melalui Pendidikan

Kader yang telah memenuhi syarat dan kriteria akan mendapatkan penguatan sesuai jenjangnya. Penguatan dilakukan melalui pendekatan personal dan pendidikan klasikal. Ada empat aspek yang harus dipenuhi dalam pendidikan kader: pengetahuan, kesadaran, kepedulian, dan perjuangan bersama.

#### Aspek Pengetahuan

- Pendidikan HAPSARI bertujuan menambah pengetahuan perempuan desa tentang ketidakadilan sosial, ketidakadilan gender, hak-hak perempuan sebagai warga negara, serta pentingnya perjuangan bersama melalui organisasi.

#### Aspek Kesadaran

- Pengetahuan harus menumbuhkan kesadaran bahwa ketidakadilan dan penindasan dialami masyarakat karena berbagai faktor, dan perempuan mengalami penindasan yang lebih berat karena jenis kelaminnya. Kesadaran ini ditandai dengan kegelisahan, kemarahan, kesedihan, pertanyaan kritis, dan keinginan melakukan perubahan.

#### Aspek Kepedulian

- Kesadaran perlu berkembang menjadi kepedulian. Kepedulian menjadi dasar tindakan perlawanan terhadap penindasan yang dialami diri sendiri, sesama perempuan, dan masyarakat. Kepedulian ini membutuhkan keyakinan, keteguhan, dan komitmen.

#### Aspek Perjuangan Bersama

- Karena organisasi dipilih sebagai media perjuangan, maka pengetahuan, kesadaran, dan kepedulian setiap kader harus tumbuh menjadi kekuatan bersama. Ketidakadilan yang sistematis harus dihadapi dengan perjuangan yang terorganisir dan sistematis.

## VI. Pendidikan untuk Kaderisasi

Ada dua model pendidikan kaderisasi yang dikembangkan HAPSARI: pendidikan personal dan pendidikan klasikal. Seluruh proses pendidikan menjadi tanggung jawab Tim Pendidikan, yang terdiri dari utusan serikat anggota HAPSARI dan Pelaksana Harian HAPSARI.

### 6.1 Tim Pendidikan

- Tim Pendidikan bertugas memastikan bahwa setiap pendidikan berkontribusi terhadap penguatan kader. Tugasnya mencakup merumuskan tujuan, menentukan standar materi, membuat panduan kegiatan, menyusun panduan rekrutmen, merencanakan anggaran, melaksanakan pendidikan, serta melakukan monitoring dan evaluasi.

## 6.2 Tujuan Pendidikan

- Tujuan pendidikan harus menjawab kebutuhan kaderisasi. Materi pendidikan hanya menjadi pintu masuk untuk meningkatkan pengetahuan kader, memperkuat kesadaran dan kepedulian, serta meneguhkan komitmen melawan penindasan terhadap perempuan.

## 6.3 Standar Materi Pendidikan

- Pendidikan dasar untuk kaderisasi HAPSARI terdiri dari enam jenis pendidikan dengan standar materi sebagai berikut:

Jenis Pendidikan	Pokok Materi
Analisis Sosial dan Gender	Persoalan perempuan; seks dan gender; dampak konsep gender; bentuk ketidakadilan gender; faktor penyebab; konsep keadilan gender; seksualitas dan kesehatan reproduksi perempuan.
Keorganisasian	Pengertian organisasi; pentingnya organisasi bagi perempuan; visi, misi, nilai; tujuan strategis; program; mekanisme organisasi dan kepengurusan; monitoring dan evaluasi.
Kepemimpinan Perempuan	Konsep kepemimpinan perempuan; syarat dan kriteria pemimpin perempuan; keterampilan komunikasi; metode memimpin.
Pengorganisasian Masyarakat	Analisis sosial dan gender; tingkat kesadaran manusia; peran dan fungsi pengorganisasian; prinsip dan metode pengorganisasian rakyat.
Fasilitator Perempuan	Pengertian fasilitator; peran dan fungsi fasilitator; prinsip dan metode memfasilitasi pertemuan; bahasa tubuh; keterampilan komunikasi.
Pendidikan Politik dan Kewarganegaraan	HAM dan demokrasi; feminisme; negara dan hak warga negara; politik dan kekuasaan; partai politik dan pemilu; perempuan dan pengambilan keputusan.

## 6.4 Jenjang Kader

- HAPSARI mengenal empat jenjang kader: Kelas D, Kelas C, Kelas B, dan Kelas A. Jenjang ini bukan untuk membedakan status atau mengurangi hak kader, melainkan untuk memastikan kebutuhan kader yang berbeda dapat dipenuhi sesuai tahap perkembangan masing-masing.

Jenjang	Pengertian	Pendidikan	Penugasan Utama
Kelas D / Calon Kader	Anggota aktif yang mulai menunjukkan kecintaan kepada organisasi dan kesediaan mengikuti kegiatan secara sukarela.	Analisis Sosial dan Gender; Keorganisasian.	Membentuk kelompok di desa dan melakukan pendampingan kelompok.
Kelas C	Kader organisasi yang telah melakukan pendampingan kelompok dan mulai diberi tanggung jawab lebih besar.	Kepemimpinan Perempuan tingkat dasar; Pengorganisasian Masyarakat.	Memimpin kelompok, membentuk kelompok baru, dan merekrut calon kader.

Kelas B	Kader yang telah berpengalaman memimpin kelompok dan melakukan pendampingan di desa sendiri maupun desa lain.	Kepemimpinan Perempuan lanjutan; Fasilitator; Pendidikan Politik dan Kewarganegaraan.	Menghadiri pertemuan mitra, memfasilitasi kelompok lain, mewakili organisasi bersama pimpinan, dan menumbuhkan kader baru.
Kelas A	Kader utama yang siap menerima mandat kepemimpinan organisasi dan melakukan pengembangan organisasi di wilayah lain.	Pendidikan Politik dan Kewarganegaraan; pendidikan khusus sesuai kebutuhan keterampilan.	Memimpin organisasi, membangun jaringan, membangun serikat baru, menjadi fasilitator/narasumber, dan menjalankan sistem kaderisasi.

### 6.5 Panduan Pelaksanaan Pendidikan

Setiap pendidikan kaderisasi perlu dipandu dengan jelas. Hal-hal yang perlu disiapkan meliputi rekrutmen peserta, kriteria kader yang mengikuti pendidikan, identifikasi kebutuhan dan harapan peserta, penentuan alur dan materi, fasilitator, narasumber, metode, bahan belajar, serta sarana pendukung.

Undangan pendidikan sebaiknya disampaikan kepada organisasi, bukan langsung kepada peserta, paling lambat lima hari sebelum kegiatan. Peserta mengisi formulir yang memuat pengetahuan awal, tujuan mengikuti pendidikan, harapan, kekhawatiran, dan kesediaan mengikuti kegiatan secara penuh. Formulir ini membantu Tim Pendidikan memahami kondisi awal peserta.

Fasilitator diutamakan dari kalangan internal organisasi. Jika menggunakan fasilitator eksternal, fasilitator internal tetap harus mendampingi agar proses pengetahuan, kesadaran, dan kepedulian kader tetap terjaga sesuai konteks HAPSARI. Narasumber eksternal dapat dilibatkan untuk memberi penguatan konsep, teori, dan analisis, dengan syarat memahami konteks peserta dan mampu menggunakan bahasa sederhana.

### 6.6 Bahan dan Anggaran Pendidikan

Bahan-bahan pendidikan meliputi alat belajar, kerangka acuan, modul pendidikan, daftar peserta, daftar fasilitator dan narasumber, tempat kegiatan, tempat bermain dan pengasuh anak bagi ibu yang membawa anak, ruang tidur, obat-obatan, serta perlengkapan pendukung lainnya.

Anggaran pendidikan mencakup akomodasi dan konsumsi peserta, pengganti transportasi peserta, fasilitator, narasumber, panitia, honorarium fasilitator/narasumber, serta biaya kunjungan. Anggaran perlu disiapkan sebelum kegiatan agar tidak mengganggu proses pendidikan.

### 6.7 Pendidikan Personal

Pendidikan personal dilakukan tidak secara formal, tetapi secara sadar sebagai proses penumbuhan kesadaran dan kepedulian kader. Metode ini terutama ditujukan kepada kader

Kelas C dan B, dan menjadi tanggung jawab kader Kelas A atau pemimpin organisasi. Bentuknya meliputi kunjungan rutin, diskusi internal, dan tinggal bersama.

#### **a. Kunjungan Rutin**

- Kunjungan rutin dilakukan ke rumah kader meskipun tidak ada agenda resmi organisasi. Kunjungan sering dilakukan dengan alasan rindu dan ingin bertemu. Pengurus dapat membawa “oleh-oleh” organisasi seperti buku bacaan, buletin, stiker, foto kegiatan, atau bahan lain yang memperkuat identitas organisasi. Tujuannya membangun hubungan kekeluargaan, mengenalkan organisasi kepada keluarga kader, dan memahami pengaruh organisasi di desa.

#### **b. Diskusi Internal**

- Diskusi internal dilakukan untuk membangun suasana akrab dan membahas persoalan rumah tangga, suami, anak, maupun problem spesifik perempuan yang sedang dialami kader, jika kader bersedia membicarakannya. Diskusi ini juga memperkuat pemahaman kader tentang visi, misi, nilai, dan cita-cita organisasi.

#### **c. Tinggal Bersama**

- Tinggal bersama atau menginap di rumah kader menjadi bentuk penghargaan dan penguatan sosial bagi kader. Kegiatan ini dapat menjadikan rumah kader sebagai pusat kegiatan organisasi di desa, melatih kader mensosialisasikan program dan keberadaan organisasi, serta menguji pengaruh kader dan organisasi di lingkungan desa.

Pengalaman HAPSARI menunjukkan bahwa pendidikan personal efektif membangun hubungan emosional, menguatkan ikatan organisasi, mengenali persoalan internal kader, dan memperkuat komitmen berjuang bersama.

### **6.8 Pendidikan Klasikal**

Pendidikan klasikal adalah proses pendidikan yang dilakukan di dalam kelas. Jenis pendidikannya disesuaikan dengan jenjang kader. Pendidikan klasikal dilakukan setelah seluruh persiapan tersedia: Tim Pendidikan, tujuan, standar materi, panduan kegiatan, dan anggaran.

## **VII. Pemberian Mandat, Penugasan, dan Pengujian Kader**

Pemberian mandat adalah bagian dari penugasan dan pengujian kader sesuai jenjang dan pendidikan yang telah dilalui. Penugasan bukan hanya tugas teknis, tetapi juga pengujian terhadap komitmen, kemampuan, kesetiaan, dan kesiapan kader memimpin kerja organisasi.

Kader Kelas D diberi tugas membentuk kelompok dan mendampingi kelompok di desa. Kader Kelas C diberi tugas memimpin kelompok, membentuk kelompok baru, dan merekrut calon kader. Kader Kelas B diberi tugas lebih luas: menghadiri kegiatan organisasi mitra, membentuk kelompok baru, memfasilitasi kelompok lain, berhubungan dengan pemerintah atau organisasi lain bersama pimpinan, serta menjalankan sistem kaderisasi. Kader Kelas A diberi mandat memimpin organisasi, membangun jaringan, membangun serikat baru, menjadi fasilitator atau narasumber, dan menumbuhkan kader baru.

Seluruh penugasan ini berpijak pada keyakinan HAPSARI bahwa perempuan adalah pemilik kepentingan untuk bebas dari penindasan dan ketidakadilan. Kader menerima mandat untuk menjaga keyakinan itu dalam kerja organisasi.

## VIII. Pengawalan Kader

Pengawalan kader dilakukan sejak perencanaan proses kaderisasi hingga penugasan. Pengawalan dilakukan secara berjenjang: mulai dari pengawalan implementasi program, nilai-nilai organisasi, hingga konsistensi terhadap arah perjuangan HAPSARI.

Tim Pendidikan mengawal proses pendidikan kader. Pendampingan personal dilakukan oleh individu atau pengurus yang lebih berpengalaman. Secara kolektif, organisasi menjaga keyakinan dan arah perjuangan; Dewan Perwakilan Anggota menjaga nilai-nilai seperti anti kekerasan; sedangkan pimpinan organisasi memastikan program berjalan.

## IX. Evaluasi Sistem Kaderisasi

### 9.1 Maksud dan Tujuan Evaluasi

- Memastikan sistem kaderisasi HAPSARI berjalan dengan baik.
- Mengukur capaian dari proses kaderisasi.
- Mengetahui jumlah kader di setiap jenjang.
- Mengetahui peningkatan jumlah anggota dan perluasan wilayah.
- Memastikan terjadinya regenerasi kepemimpinan di serikat maupun HAPSARI.
- Mengukur kapasitas sumber daya manusia dan sumber daya organisasi.
- Mengukur pengaruh organisasi sesuai agenda yang diperjuangkan.
- Menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan dan peningkatan kualitas organisasi.

### 9.2 Metode Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan menganalisis kondisi sosial politik wilayah Sumatera Utara dan wilayah kerja HAPSARI; menganalisis proses kaderisasi yang telah dilakukan; membaca dokumen organisasi; melakukan wawancara dengan tokoh politik, kader, dan pengurus; serta melakukan diskusi mendalam dengan pengurus serikat anggota HAPSARI, pengurus HAPSARI, dan organisasi mitra.

## X. Penutup

Dokumen Pengembangan Sistem Kaderisasi HAPSARI sesungguhnya merupakan hasil evaluasi terhadap sistem kaderisasi yang telah dijalankan HAPSARI. Evaluasi dan penyempurnaan ini dilakukan melalui proses bersama PERGERAKAN Bandung, sebuah organisasi yang anggotanya terdiri dari organisasi rakyat dan individu.

Proses penyusunan dokumen ini melalui beberapa tahap: workshop awal penyusunan panduan asesmen kaderisasi pada 18-20 April 2006; workshop analisis hasil asesmen pada 21-23 Mei 2006; workshop uji coba draf kaderisasi pada 27 Juli 2006; Training of Trainers

Penggerak Kader pada 31 Juli-4 Agustus 2006; serta Evaluasi dan Refleksi Sistem Kaderisasi pada 10-12 September 2006.

Tim yang bertanggung jawab terhadap pengembangan sistem kaderisasi HAPSARI adalah Zulfa Suja sebagai Ketua Pelaksana Harian dan Siti Ansyura sebagai Dewan Perwakilan Anggota, dibantu oleh Lely Zailani sebagai salah seorang Tim Perumus Sistem Kaderisasi PERGERAKAN. Dokumen ini menjadi pedoman dalam menjalankan kaderisasi HAPSARI dan akan terus dievaluasi serta disempurnakan.

Semoga kerja kaderisasi HAPSARI semakin bermanfaat bagi organisasi, bagi perempuan akar rumput, dan bagi kaum perempuan marginal yang mencoba bangkit untuk memerdekakan dirinya dari ketidakberdayaan.

Perbaungan, Akhir September 2006

Dokumen Publikasi: Sitim Kaderisasi Suntingan 2016