

TONGGAK HAPSARI

SISTIM KADERISASI HAPSARI 2006

Membangun Kepemimpinan Perempuan Akar Rumput

Versi Arsip Asli 2006

Dokumen historis untuk dibaca sebagai jejak sistem kaderisasi, demokrasi internal, regenerasi kepemimpinan, dan pendidikan politik perempuan desa dalam HAPSARI.

HAPSARI

Himpunan Serikat Perempuan Indonesia

Deli Serdang, Sumatera Utara

Publikasi Digital 2026

Catatan Arsip

Dokumen ini adalah versi arsip asli dokumen internal HAPSARI tahun 2006 tentang Sistim Kaderisasi HAPSARI. Dokumen disajikan kembali dalam publikasi digital sebagai jejak sejarah kelembagaan dan bukti perkembangan sistem kaderisasi, demokrasi internal, serta kepemimpinan perempuan akar rumput di HAPSARI.

Pada halaman-halaman dokumen asli, isi, bahasa, ejaan, struktur, istilah, dan tata letak lama dipertahankan sebagai bagian dari otentisitas arsip. Pembaca mungkin menemukan ejaan, pilihan kata, atau format yang mengikuti konteks penulisan dan teknologi pengolahan dokumen pada masa itu.

Untuk kebutuhan pembacaan masa kini, HAPSARI juga menyiapkan Versi Suntingan 2026 yang dirapikan dari sisi ejaan, alur, pengulangan, dan kerapian bahasa tanpa mengubah substansi pokok, nilai organisasi, dan arah kaderisasi.

Status dokumen: Versi Arsip Asli 2006 - untuk dibaca sebagai dokumen historis.

Sumber dokumen: Publikasi Internal HAPSARI, Perbaungan, September 2006.

Cara membaca arsip ini

Dokumen ini dibuka sebagai rujukan sejarah organisasi, bukan sebagai naskah suntingan final.

Gunakan Versi Suntingan 2026 untuk pembacaan yang lebih rapi dan mudah diikuti.



HIMPUNAN
SERIKAT PEREMPUAN
INDONESIA

Publikasi Internal

5

pengembangan sistim KADERISASI HAPSARI

Sekretariat Nasional :
Jl.Kabupaten No.61 Perbaungan 20586
Serdang Bedagai Sumatera Utara
Telp/Fax : 061-7991878 Email : hapsari@indosat.net.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT.

Alhamdulillah,

Tim Pendidikan HAPSARI akhirnya menerbitkan dokumen tentang SISTIM KADERISASI HAPSARI. Dokumen ini sebenarnya sudah ada sejak lama, tetapi berserakan dalam bentuk catatan lapangan, notulensi, laporan kegiatan, dll. Dokumen ini sendiri baru kemudian dapat terkumpul dan tersusun dengan baik, setelah HAPSARI mengikuti salah satu program bekerjasama dengan PERGERAKAN Bandung, yaitu program Penyusunan Panduan Kaderisasi untuk Organisasi Rakyat. Oleh karena dokumen ini adalah milik kita (HAPSARI), maka dokumen ini harus dipergunakan sebagai panduan dalam mengembangkan upaya kaderisasi diseluruh serikat anggota HAPSARI, maupun di sekretariat nasional HAPSARI.

Kepada Tim Pelaksana Pendidikan HAPSARI yang telah mempersiapkan bahan bacaan ini, kami sampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang tinggi, atas kreatifitas dan kerja kerasnya menyusun dokumen ini. Kepada Kak Lely Zailani yang membantu memeriksa dan memastikan bahwa semua substansi dalam proses pembangunan sistim kaderisasi HAPSARI tetap terjaga, kami juga mengucapkan terimakasih.

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 (PH)
HAPSARI

I. KONTEKS ORGANISASI

1.1. Kondisi Sosial Politik Organisasi¹

Sumatera Utara sejak zaman kolonial dikenal sebagai pusat industri perkebunan yang penting. Pantai timur yang menjadi wilayah kerja HAPSARI (melalui SPI Deli Serdang dan SPI Labuhan Batu), sekitar 65% tanahnya dikuasai oleh sektor perkebunan dan pertanian yang sekaligus menjadi tumpuan hidup mayoritas penduduknya. Ekspansi perkebunan semakin pesat pada masa kekuasaan Orde Baru, khususnya sejak 1980-an ketika pendapatan pemerintah dari minyak dan gas mulai berkurang. Selama sepuluh tahun terakhir diperkirakan sekitar 600.000 hektar hutan di Sumatera Utara dibabat habis guna membuka lahan-lahan perkebunan baru.

Daya serap, atau lebih tepatnya cengkraman, dari industri perkebunan bukan hanya dirasakan oleh buruh perkebunan, tapi juga komunitas petani yang hidup di sekeliling perkebunan. Semakin sempitnya lahan akibat ekspansi perkebunan secara bertahap mengikis kemampuan masyarakat untuk membayangkan alternatif atau kehidupan lain di luar skema perkebunan besar. Sebagian besar berlomba bekerja sebagai buruh harian lepas (BHL) yang dikontrak berdasarkan kebutuhan perkebunan atau masuk dalam kerangka PIR yang pada dasarnya lebih menguntungkan perusahaan ketimbang petani sebagai 'anak asuh'-nya.

Di daerah pesisir yang juga menjadi wilayah kerja HAPSARI, komunitas nelayan menghadapi sederet masalah yang terkait dengan kekuasaan modal besar. Suburnya pertambakan ikan dan udang pada periode tahun 1980-an telah membabat habis hutan-hutan bakau di wilayah pesisir Sumatera. Kini hanya menyisakan lahan-lahan pesisir yang rusak, tandus, hutan bakau yang musnah dan berdampak langsung pada penurunan hasil tangkapan nelayan kecil di hampir seluruh wilayah pesisir pantai timur Sumatera. Ditambah lagi dengan penerapan teknologi peralatan tangkap ikan berupa *trawl* (pukat harimau) secara sistematis mematikan penghidupan nelayan karena teknologi yang mereka gunakan praktis mengeruk seluruh hasil laut dan tidak menyisakan sesuatu bagi nelayan tradisional. Kebijakan pemerintah (Kepres 39/80) yang melarang penggunaan teknologi itu terbukti hanya berlaku di atas kertas, karena banyak kapal-kapal *trawl* yang bebas berkeliaran sekalipun ada protes kuat dari komunitas nelayan dan telah banyak jatuh korban dari pihak nelayan tradisional, akibat bentrok dengan *trawl*.

¹ Seperti dituliskan oleh Agustina Prasetya Murniati dan Hilmar Farid dalam pengantar laporan hasil evaluasi HAPSARI

Aparat pemerintah pada dasarnya tidak memberi dukungan apa pun kepada komunitas pedesaan di pesisir maupun pedalaman yang menghadapi tekanan dari modal besar. Justru sebaliknya, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang melempangkan kekuasaan modal dan membuat kehidupan sosial-ekonomi rakyat desa semakin sulit. Dalam kasus sengketa tanah atau gejolak industrial, pemerintah seringkali menurunkan aparat keamanan atau mengerahkan kalangan preman - yang sejak 1950-an menjadi bagian penting dari elite di Sumatera Utara - untuk menghadapi masyarakat.

Dalam situasi seperti ini perempuan desa menjadi kalangan yang paling mahal membayar 'pertumbuhan ekonomi' di masa Orde Baru. Sementara modal besar dan birokrat pendukungnya mengeruk milyaran rupiah dari eksploitasi sumber daya alam, tingkat kehidupan masyarakat pedesaan terus merosot. Sejak 1980-an semakin banyak perempuan yang diserap ke dalam sektor ekonomi modern - sebagai buruh tani, buruh kebun atau bermacam pekerjaan kasar di laut - dan mengalami eksploitasi ganda di tempat kerja dan rumah tangga.

Alih-alih menciptakan kesetaraan (karena sama-sama bekerja), kesulitan hidup semacam itu justru memperkuat ketimpangan berbasis gender. Dominasi sektor ekonomi modern tidak dengan sendirinya mengubah pandangan tradisional mengenai perempuan sebagai pendamping suami dan 'pelengkap' tatanan yang didominasi laki-laki. Justru sebaliknya perusahaan perkebunan dan sektor industri modern memanfaatkan ketimpangan gender untuk meningkatkan eksploitasi terhadap penduduk secara keseluruhan. Kekerasan dalam rumah tangga yang kerap terjadi di komunitas pedesaan juga berakar pada ketimpangan gender akibat kemandekan budaya dan kesulitan hidup yang berkait-kelindan.

Sebagai respons terhadap ketidakadilan sosial yang semakin meluas - seperti juga di daerah-daerah lainnya di Indonesia - sejak pertengahan 1980-an kalangan mahasiswa dan intelektual perkotaan mulai membangun sejumlah organisasi, kelompok studi dan NGOs yang bergerak dalam bidang *community development* dan advokasi. Tetapi sebagian besar berkumpul di Medan dan sesekali membuat program yang melibatkan orang dari tingkat kabupaten. Hanya ada satu dua organisasi yang berada di kabupaten. HAPSARI yang didirikan 1990 oleh sejumlah perempuan desa di Deli Serdang tanpa latar belakang sebagai aktivis mahasiswa maupun NGO, berdiri di desa dan baru berkantor di kota kecamatan pada empat tahun kemudian (hingga sekarang) adalah semacam perkecualian dalam hal ini.***

1.2. Sejarah/Latar Belakang Organisasi

HAPSARI adalah organisasi perempuan non pemerintah yang didirikan pada tanggal 14 Maret 1990 di Desa Sukasari Kecamatan Perbaungan Sumut dalam bentuk Kelompok Kerja. Tahun 1997 berbadan hukum dalam bentuk Yayasan, dimana kerja-kerja pengorganisasian yang dilakukan mendorong tumbuhnya serikat-serikat perempuan yang independen di tingkat kabupaten. Tahun 1999 dideklarasikanlah berdirinya Serikat Perempuan Independen (SPI) Sumatera Utara.

Setelah mengikuti seluruh proses perjalanan bersama selama tiga tahun sejak Serikat Perempuan Independen (SPI) Sumatera Utara dideklarasikan (1999-2001), banyak pembelajaran penting yang ditemukan HAPSARI sebagai pendorong berdirinya SPI. Antara lain, tentang perlunya bentuk serta mekanisme kepengurusan organisasi yang tidak tumpang tindih, tidak terpusat hanya pada kekuasaan dan kepintaran beberapa orang, serta tidak meminggirkan potensi kaum perempuan desa yang sebenarnya mampu memimpin yang mengelola organisasi. Dan yang lebih mendasar adalah kebutuhan organisasi untuk lebih aspiratif menampung kepentingan anggotanya.

Hal-hal tersebut dirasakan semakin penting, ketika mengacu pada analisis situasi sosial, budaya, ekonomi, politik dan hukum dalam masyarakat Indonesia yang semakin kuat menuntut adanya mekanisme demokrasi dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara. Serta adanya kemajuan berpikir, berproses dan bertindak dari kaum perempuan anggota HAPSARI khususnya juga kemajuan pergerakan kaum perempuan umumnya, baik di tingkat nasional maupun internasional yang menginginkan terbukanya ruang partisipasi politik dan kepemimpinan perempuan secara adil untuk menyuarakan kepentingan perempuan, dan tidak lagi memberi toleransi terhadap segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Kemudian daripada itu, jika mengacu cita-cita awal berdirinya Yayasan HAPSARI dan SPI Sumatera Utara, keduanya bercita-cita mengupayakan terwujudnya perubahan sosial yang berazaskan keadilan sosial dan kesetaraan gender, yang mengakar pada kekuatan masyarakat itu sendiri, utamanya kaum perempuan pedesaan. Untuk mencapai tujuan tersebut di sebaran wilayah kerja organisasi diperlukan suatu bangunan serta sistem organisasi yang paling sesuai, agar, baik distribusi semua sumber daya maupun usaha membangun sumber daya perempuan di desa dapat lebih dilayani. Karenanya, dalam organisasi harus dibangun sebuah pola hubungan kerja dan pengambilan keputusan yang demokratis agar memungkinkan tumbuh dan berkembangnya potensi kepemimpinan kaum perempuan, serta mandiri pada setiap jenjang kepengurusan.

Maka tahun 2001 pada Kongres I HAPSARI, diputuskan bahwa badan hukum yayasan dirubah menjadi perkumpulan dan menjadi federasi dengan nama Federasi Serikat Perempuan Merdeka (FSPM) Sumatera Utara yang beranggotakan serikat-serikat perempuan independen tingkat Kabupaten. Pada Kongres II HAPSARI Desember 2004 ditetapkan penyebutan HAPSARI tidak lagi sebagai FSPM, melainkan **Himpunan Serikat Perempuan Indonesia dan tetap disebut HAPSARI**, dengan prinsip-prinsip *kepedulian, keadilan, kesetaraan, dan persaudaraan sesama perempuan*.

1.3. Visi dan Misi Organisasi

Visi (tujuan ideal) yang ingin dicapai : Terwujudnya masyarakat yang adil dan sejahtera tanpa ada penindasan antara perempuan dan laki-laki dengan memberikan penghargaan yang sama terhadap hak-hak yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.

Misi yang diemban :

1. Menjadi wadah perjuangan bersama kaum perempuan melalui organisasi-organisasi perempuan yang independen.
2. Memfasilitasi dan mendorong tumbuhnya organisasi perempuan yang akan memperjuangkan kepentingan kaum perempuan anggotanya.
3. Membangun mekanisme kerja organisasi dan kepemimpinan kaum 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 untuk semuanya, baik laki-laki maupun perempuan.
2. Memperkuat organisasi (serikat-serikat) perempuan anggota HAPSARI agar lebih mandiri dan independen dalam memperjuangkan cita-cita terjadinya perubahan sosial yang adil untuk perempuan.
3. Memberdayakan anggota-anggota serikat perempuan sesuai kemampuan agar dapat menyelesaikan berbagai persoalan ketidakadilan sosial baik dalam keluarga maupun masyarakat.
4. Meningkatkan ekonomi perempuan anggota serikat agar bisa lebih mandiri dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.
5. Melestarikan lingkungan hidup sesuai dengan kepentingan perempuan.
6. Mensosialisasikan politik perspektif perempuan kepada masyarakat luas di wilayah kerja HAPSARI khususnya dan wilayah Indonesia umumnya.

1.5. Program Strategis HAPSARI

Sepanjang Periode tahun 2005 - 2007, Program Strategis HAPSARI adalah :

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

1.6. Prinsip dan Nilai-nilai Organisasi

Nilai-nilai menjadi prinsip bagi HAPSARI dalam menjalankan misi dan program organisasi menuju visi yang dicita-citakan. Ada empat nilai utama yang dianut HAPSARI yaitu : Kepedulian, Keadilan (untuk semua), Kesetaraan dan Persaudaraan.

Kepedulian, terkandung di dalamnya perhatian (empati/simpaty), kerelaan-berkorban dan berpihak kepada perempuan,

Keadilan, terkandung di dalamnya kasih sayang dan tidak diskriminatif,

Kesetaraan, terkandung di dalamnya penghargaan terhadap diri perempuan dengan berbagai pengalaman, potensi, maupun kelemahan yang ada,

Persaudaraan, terkandung di dalamnya kasih sayang dan menghargai berbagai perbedaan.

Ke-empat nilai ini saling mempengaruhi dan memperkuat, tetapi "kepedulian" adalah titik penting bagi HAPSARI yang anggota dan pengurusnya adalah perempuan desa biasa, bukan dari kalangan aktivis ornop atau aktivis mahasiswa. Kepedulian menjadi yang utama sekaligus juga merupakan penegasan dan landasan bagi "etika kepedulian" (*ethics of care*) yang menjadi ciri khas dari etika yang diperjuangkan oleh gerakan perempuan. Etika kepedulian ini haruslah dipergunakan sebagai tolak ukur untuk menilai setiap program aksi, kebijakan, tindakan dan perilaku organisasi serta keseluruhan personil yang terlibat di dalam kegiatan HAPSARI, serta struktur organisasinya dan semua tata-laksana kerjanya.

Tidak seperti kebutuhan dan keinginan yang bisa saja berubah seiring dengan perubahan waktu dan kenyataan sosial disekelilingnya, nilai-nilai yang telah ditetapkan ini lebih langgeng sepanjang waktu. Nilai-nilai itu amatlah penting bagi HAPSARI karena harus menjadi dasar perpijak organisasi dan individu, juga memberikan warna yang sangat jelas bagi HAPSARI di dalam kiprahnya untuk melakukan peran sebagai wadah penggerak terjadinya perubahan sosial dilingkungan organisasi yang mengitarinya.

1.7. Dasar Keyakinan dan Ciri Tindakan

DASAR KEYAKINAN

Yang menjadi dasar keyakinan bagi HAPSARI dalam melakukan perjuangan ini adalah :

Bahwa berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan terhadap perempuan berakar dari adanya perendahan martabat dan kemanusiaan kaum perempuan.

Oleh karena itu, kaum perempuan harus bertindak bersama secara sadar dan terorganisir untuk melawan berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan tersebut. Kehidupan yang lebih baik bagi perempuan tidak akan datang dengan sendirinya.

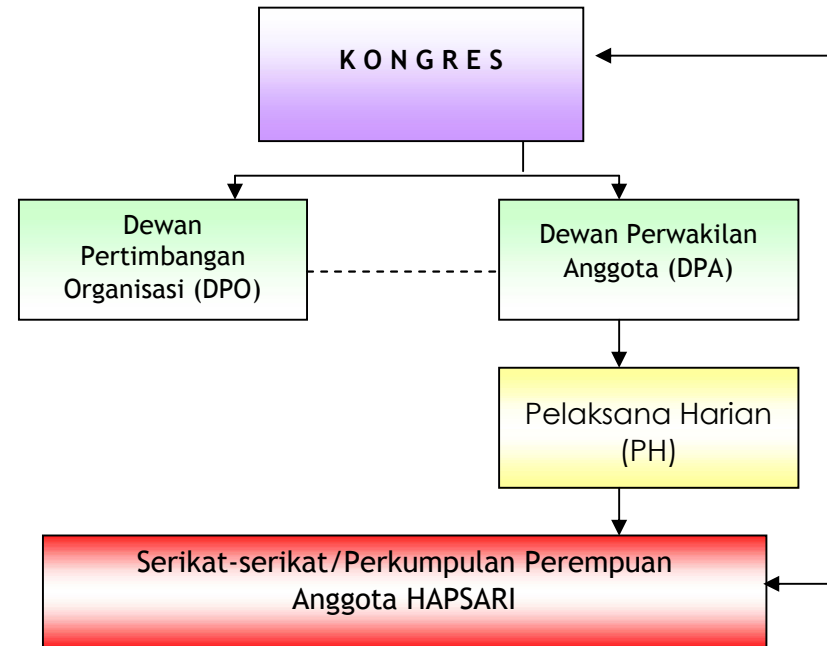
Adapun ciri-ciri tindakan berdasarkan keyakinan tersebut adalah :

CIRI-CIRI TINDAKAN

1. MENYADARKAN DAN MENGUATKAN kaum perempuan bahwa : ada penindasan dan ketidakadilan yang berakar pada perendahan martabat dan kemanusiaan perempuan.
2. MENEMPATKAN PEREMPUAN SEBAGAI PEMILIK KEPENTINGAN untuk bebas dari berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan tersebut, tidak menitipkan kepentingan perempuan kepada pihak lain atau organisasi lain.
3. MEMULAI DARI DIRI SENDIRI, lalu mengajak kaum perempuan lain dan membentuk kelompok.
4. MENJADIKAN ORGANISASI SEBAGAI WADAH PERJUANGAN BERSAMA untuk mengakhiri berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan yang dialami oleh perempuan.
5. MEMPUNYAI PEMIMPIN gerakan yang dipatuhi dan dihargai.
6. MENEMPATI WILAYAH DAN BASIS keanggotaan yang jelas (terdata, bisa dijumpai, mengenal organisasi dn pemimpinnya)
7. SEMUA KEGIATAN BERKELANJUTAN dan menuju pada arah/cita-cita yang hendak diperjuangkan organisasi.
8. MEMBANGUN HUBUNGAN YANG SETARA DAN ADIL dengan laki-laki dan kalangan Organisasi Rakyat lainnya.
9. MENJUNJUNG TINGGI NILAI-NILAI yang dianut organisasi, bermartabat dan berharga diri, baik secara individu maupun secara organisasi.
10. SELALU BERHATI-HATI TERHADAP MUSUH GERAKAN PEREMPUAN dan berbagai upaya untuk menghancurkan gerakan perempuan, antara lain melalui :
 - Penguasaan psikologis dengan menciptakan kekaguman-kekaguman individual (kepintaran, kepahlawanan, kecantikan, kegagahan, keramahan, kekayaan, rasa bangga, cinta, kasih-sayang, dll)
 - Hubungan personal yang tidak organisasional (komunikasi dan pertemuan tersembunyi)
 - Penguasaan melalui teknologi, informasi, data, manajemen, skill, dana, dll.
 - Penutupan atau pembatasan kesempatan untuk maju dan berkembang bagi perempuan.
 - Penyusupan dalam organisasi dan melakukan adu domba antar anggota, pengurus, kader dan mitra organisasi.
 - Pembunuhan karakter dengan menyebarkan fitnah, pengaruh negatif, dll.
 - Pemanfaatan nama organisasi untuk kepentingan individu.
 - Dll

1.8. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi HAPSARI sejak kongres II (Periode 2005 - 2007):



Keterangan :

————— : Garis Tanggungjawab

- - - - - : Garis Koordinasi

Kepengurusan HAPSARI Periode 2005 - 2007

DPO (Dewan Pertimbangan Organisasi)

Taty Krisnawati - Arimbi Heroepoetri

DPA (Dewan Perwakilan Anggota)

Koordinator : Mardiana Andi (SPI Deli Serdang)

Anggota : Siti Ansyura (SP Deli Serdang)

Rubini (SPPN Serdang Bedagai)

Asriyanti (SP Deli Serdang)

Sutini (SPI Labuhanbatu)

Rusmiani Saragih (SPI Simalungun)

Dian Sari Rahayu (OWA Palembang)

PH (Pelaksana Harian)

Ketua : Zulfa Suja

Sekretaris : Nurdaning Sih

Bendahara : Su Indrawati

Relawan Ahli : Lena Simanjuntak Mertes, Leya Cattleya, Lely Zailani

II. PENGERTIAN DAN TUJUAN KADERISASI

2.1. Pengertian Kader dan Kaderisasi

YANG DIMAKSUD KADERI DI HAPSARI ADALAH :

Orang-orang pilihan atau orang-orang terpilih (perempuan) yang bersedia melakukan tugas-tugas organisasi *tanpa pamrih, memiliki pengetahuan, kesadaran, kepedulian, keberanian dan kesungguhan serta keikhlasan dalam melakukan upaya menghentikan penindasan yang dialami perempuan*. Seorang kader mempunyai keyakinan bahwa membangun organisasi dan menghentikan penindasan terhadap perempuan adalah berjuang di jalan kebenaran. Dan, hanya orang-orang terpilih yang bisa menjadi kader. Seorang kader tidak pernah berkata **“tidak bisa..., capek..., perempuan payah”**. Seorang kader akan selalu berkata : **”aku bisa..., capek itu biasa..., perempuan harus diajak”**.



SEDANGKAN KADERISASI ADALAH :

Serangkaian proses yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan, menumbuhkan kesadaran dan kepedulian, tentang adanya penindasan dan berbagai bentuk ketidakadilan yang dialami perempuan, sehingga melahirkan tindakan perlawanan untuk menghentikan penindasan dan ketidakadilan yang dialami oleh perempuan, melalui perjuangan bersama dalam organisasi.

2.2. Tujuan

Dengan pengertian yang demikian, maka tujuan yang ingin dicapai dari proses kaderisasi adalah :

- Menumbuhkan pemahaman, pengetahuan dan kesadaran kritis dalam diri perempuan, tentang berbagai bentuk ketidakadilan, pemiskinan, peminggiran, pengabaian hak, kekerasan, dan lain-lain.
- Menumbuhkan kepedulian, keyakinan, kemauan dan kemampuan menggerakkan perjuangan melawan ketidakadilan melalui organisasi.
- Mengikat komitmen bersama antar sesama perempuan dalam bentuk tindakan melakukan perlawanan terhadap ketidakadilan dalam wadah organisasi HAPSARI sebagai media perjuangan.

2.3. Syarat dan Kriteria Kader

Syarat dan kriteria seorang kader di HAPSARI adalah :

- Sudah menjadi anggota organisasi, minimal satu tahun.
- Memahami dan peduli terhadap berbagai bentuk ketidakadilan.
- Sudah mampu menyelesaikan permasalahan internalnya sendiri.
- Sudah pernah mengikuti pendidikan penyadaran gender dan keorganisasian yang diselenggarakan oleh HAPSARI.
- Aktif melakukan tindakan untuk penghapusan ketidakadilan terhadap perempuan.
- Siap menjalankan tugas-tugas yang dimandatkan oleh organisasi.
- Mempunyai kesetiaan terhadap organisasi dan perjuangan yang dilakukan.

2.4. Tahapan Proses Kaderisasi

Kaderisasi di HAPSARI dilakukan melalui serangkaian proses kegiatan yang dimulai dari pendekatan individual (perekrutan), pendidikan untuk peningkatan pengetahuan, penumbuhan kesadaran dan kepedulian, serta penugasan (pengujian). Rangkaian proses tersebut dilalui dalam tiga tahapan yang dimulai dengan tahap penumbuhan, tahap perawatan, tahap pengembangan dan tahap penugasan (pengujian).

A. Tahap Penumbuhan

Ini adalah proses perekrutan calon kader yang dilakukan melalui pendekatan-pendekatan individual. Secara individu, orang-orang yang berada dalam tahapan ini adalah mereka yang memasuki tahap “penumbuhan kesadaran dan kepedulian” dalam melihat adanya ketertindasan dan ketidakadilan yang dialami perempuan, melalui berbagai aktifitas organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah secara personal dan emosional antar sesama perempuan dengan membangun ikatan “persaudaraan sesama perempuan”.

Proses berinteraksi dimulai dengan merasakan bersama apa yang dialami sebagai perempuan, dimulai dari fakta kehidupan dan perilaku sehari-hari yang dialami dan dirasakan oleh perempuan (karena dia adalah perempuan). Reaksi dari setiap perubahan perilaku karena tumbuhnya kesadaran ini perlu terus dipahami dengan baik agar semakin menguat dari kesadaran dan kepedulian dari individu menjadi kesadaran dan kepedulian bersama.

Karenanya budaya atau perilaku yang dibangun selalu menggunakan prinsip dan metode-metode yang mampu mengembangkan dan memperkuat hubungan-hubungan personal. Perilaku, kapasitas, realitas dan perasaan setiap individu harus selalu dihargai sebagai potensi dan kekuatan bersama. Yang ingin dicapai dari tahap ini adalah, agar kerja-kerja penumbuhan kader

yang dilakukan mengarah pada tujuan membangun kesadaran kolektif perempuan yang lebih besar dan lebih terorganisir. Sehingga hampir seluruh proses yang dilalui adalah upaya “membangun strategi untuk mencapai tujuan bersama” dengan titik fokus, perempuan sebagai pelaku dan penikmat hasil perjuangan.

Di sini, perekrutan setiap orang bukan berdasarkan keahlian (skill) dengan latar belakang pendidikan formal tertentu, melainkan berdasarkan adanya potensi (kesadaran dan kepedulian) terhadap adanya ketertindasan dan ketidakadilan yang dialami perempuan, serta keberanian “berjuang” dan “memimpin perjuangan” untuk menghapuskan penindasan yang terjadi. Sepanjang ia mempunyai kesadaran dan kepedulian, bisa diukur dengan kemauannya secara tulus dan keberanian secara terbuka untuk menolak perlakuan tidak adil terhadap perempuan, maka dialah perempuan potensial itu, teman seperjuangan untuk menolak dan menghentikan berbagai penindasan dan ketidakadilan yang dialami perempuan.

Kerja-kerja yang dilakukan pada tahap penumbuhan ini adalah pendekatan personal terhadap perempuan; terus-menerus, tidak boleh bosan, tidak boleh lelah, dan tidak boleh berhenti. Proses menumbuhkan kesadaran dan kepedulian adalah proses membangun persahabatan dan persaudaraan yang diwujudkan dalam bentuk kunjungan-kunjungan rutin dan diskusi non formal

tentang berbagai persoalan kehidupan kaum perempuan. Tahap ini menghendaki setiap hubungan personal antar sesama perempuan memberikan ikatan emosional dan solidaritas yang kuat. Selain mengikat sebagai saudara, juga memberikan motivasi bahwa setiap perempuan punya potensi untuk maju, pintar dan menjadi pemimpin dalam memperjuangkan hak-hak perempuan. Sedikit saja respon yang diberikan terkesan negatif misalnya membahas ketidakmampuan mereka berbicara (menyampaikan gagasannya), membahas latar belakang pendidikannya (apalagi latar belakang politik, misalnya dari keluarga eks organisasi terlarang), akan sulit untuk meneruskan gagasan tentang perjuangan bersama dalam organisasi. Karena kata organisasi itu sendiri pun telah memberikan beban psikologis, yaitu ketakutan-ketakutan (trauma) pada keberadaan organisasi yang pernah dilarang di Indonesia.

Individu (perempuan) pada tahap penumbuhan ini, menerima gagasan berorganisasi lebih dikarenakan kuatnya semangat persaudaraan dan solidaritas yang ditawarkan, belum pada pemahaman terhadap adanya sistem yang menindas perempuan. Jadi, hubungan emosional ini harus terus dijaga dan diperkuat.

B. Tahap Perawatan

Ini adalah tahap menjaga kesadaran dan kepedulian terhadap adanya penindasan yang telah tumbuh dalam diri perempuan. Tahap ini harus dirawat agar kesadaran dan kepedulian semakin menguat dan mendorong lahirnya keinginan melakukan tindakan perlawanan. Pemberian akses informasi, memperluas pengetahuan dan kemampuan berfikir kritis adalah hal yang mulai intens dilakukan dengan tetap membangun suasana “persaudaraan sesama perempuan”. Karena setiap individu sudah mulai membangun motivasi sendiri dalam dirinya untuk ikut berorganisasi. Alasan mereka pun semakin kuat, ingin banyak teman, ingin belajar, ingin membela perempuan yang tertindas, dan tidak mau dibodoh-bodohi lagi.

Tetapi, motivasi saja tentunya tidak cukup. Untuk terus merawat jiwa yang sadar dan peduli membela hak-hak perempuan, mereka harus mulai difasilitasi dengan berbagai informasi, pengetahuan dan kemampuan berfikir kritis. Proses ini bisa dilakukan dalam bentuk diskusi-diskusi rutin baik formal maupun informal, serta pendidikan-pendidikan dengan tema tertentu.

Dalam tahap ini setiap individu mulai menampilkan “identitas baru” sebagai perempuan yang sadar dan peduli terhadap ketertindasan dirinya. Panatisme terhadap organisasi dan agenda perjuangan kaum perempuan mulai menguat di sini. Sebagai kerja perawatan, tahap ini membutuhkan perhatian yang terus-menerus dari setiap orang yang telah lebih dulu tumbuh. Individu dalam tahap ini sesungguhnya sedang belajar

menemukan keyakinan dan kebenaran dari pilihannya untuk berorganisasi. Dalam proses pencarian ini, orang dalam organisasi harus membantu merawat setiap kesadaran, kepedulian dan keyakinan yang ditemukan, agar semakin kuat dan semakin bermanfaat. Jika dalam proses ini terbangun emosi-emosi yang memperlemah kepercayaan diri, seringkali pilihannya adalah mengundurkan diri dan marah pada organisasi. Sebaliknya, jika yang terjadi adalah pencerahan dan peningkatan pengetahuan serta kemampuan berfikir kritis, maka ini akan memperkuat komitmen dan akan terefleksikan dengan kemampuan individu menyelesaikan persoalan-persoalan internalnya, demi kepentingannya ikut mewujudkan cita-cita organisasi.

Jika tahap perawatan ini terlaksana dengan baik, indikator yang dapat disebutkan adalah, tumbuhnya kader yang sadar dan konsisten mengabdikan diri untuk cita-cita dan tujuan organisasi. Ia telah mampu membangun dialog dengan lingkungan terdekatnya yaitu keluarga, kenapa ikut berorganisasi, mulai mampu memilah mana kepentingan pribadi dan mana kepentingan organisasi, bahkan mampu membuat prioritas antara urusan pribadi (termasuk keluarganya) dengan tanggungjawab organisasi. Jarang sekali terjadi konflik antara laki-laki dan perempuan, (suami dengan istri) meskipun penumbuhan kesadaran telah terjadi. Karena proses yang dibangun adalah dialog penyadaran untuk bangkit memperjuangkan keadilan, bukan untuk melawan salah satu pihak (laki-laki) yang sering menikmati adanya ketidakadilan terhadap perempuan dan kadang-kadang juga menjadi pelaku terjadinya ketidakadilan itu.

Tahap perawatan juga merupakan tahap memadukan, antara kesadaran dan kepedulian dengan sistim kerja organisasi. Rasa sakit, rendahnya pengetahuan, keinginan melawan dan menemukan solidaritas, adalah sebuah situasi yang berhubungan langsung dengan bagaimana melakukan perlawanan. Kesadaran yang tumbuh itu bukan karena latar belakang pendidikan formal perempuan, tapi karena pengalaman hidup yang dialami. Bentuk-bentuk perlawanan yang paling cepat dilakukan adalah membekali diri dengan keberanian berbicara untuk menolak perlakuan yang tidak adil terhadap dirinya. Begitu seorang perempuan berani berbicara, memperkenalkan diri dengan muka tegak dan suara tegas, ini adalah kemenangan yang pertama. Ketika kebisuan sudah mulai dipecahkan, maka cerita-cerita duka sesama kaum perempuanpun mulai mengalir, semangat saling membela dan menguatkan mulai tumbuh. Selanjutnya mulai berlatih menuliskan namanya di atas kertas. Proses ini membutuhkan waktu tidak sebentar dan mendampingi proses ini dengan setia, sabar dan hati-hati adalah tugas pemimpin organisasi dalam melakukan kaderisasi.

Perkembangan individu dalam organisasi yang memasuki tahap perawatan, tidak menghendaki sepenuhnya menggunakan pendekatan efektifitas pelaksanaan program. Tahap ini membutuhkan perhatian dan dorongan terus-

menerus untuk menumbuhkan kepercayaan bahwa setiap perempuan mempunyai potensi untuk maju, cerdas, memimpin, dan sukses mengerjakan tugas. Kebodohan atau sistim yang membodohkan hanya bisa didobrak oleh orang-orang yang mempunyai kesadaran, kepedulian, kemauan dan keberanian berjuang.

Kemampuan teknis (kecakapan) dapat dipelajari kemudian. Belajar keterampilan tetap perlu, tapi tidak harus terburu-buru, tidak harus malu kalau berkali-kali salah, berkali-kali mengikuti pendidikan tapi belum berhasil meningkatkan keterampilan. Masalahnya, setelah diorganisasikan perempuan mempunyai kesempatan mendapatkan pengetahuan di luar keterampilan kerumahtanggaan. Setelah berorganisasikan bisa membaca dan menulis dengan baik, itupun setelah berbulan-bulan belajar, atau bahkan sampai setahun. Tahun kedua, mungkin mereka baru akan berkata : *“sekarang aku sudah berani ngomong, tidak gemetar lagi,”*. Jadi, belum bisa diminta membuat notulensi pertemuan, atau menjadi fasilitator diskusi. Kalau dibebankan dengan tugas seperti itu, merusak proses perawatan yang sedang dilakukan, mereka akan mundur pelan-pelan, merajuk diam-diam.

C. Tahap Pengembangan dan Penugasan

Kesadaran, kepedulian dan komitmen berjuang di organisasi sudah mulai menguat di sini. Tahap ini membutuhkan ruang bagi kader untuk **mengembangkan potensi yang dimiliki dan mendapat kepercayaan serta legitimasi organisasi.** Dibutuhkan keseimbangan antara realitas dan kapasitas individu serta kapasitas dan realitas organisasi. Pendidikan atau pelatihan-pelatihan yang lebih sistimatis perlu mulai diberikan di tahap ini.

Karena kita menghargai setiap individu sebagai potensi, pada tahap ini semua potensi itu harus dikembangkan dan mendapat fasilitas dari organisasi berupa informasi dan pengetahuan yang dapat meningkatkan kemampuan terpendam dalam diri perempuan. Misalnya melalui berbagai pendidikan atau pelatihan-pelatihan. Sekecil apapun potensi yang dimiliki harus diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Misalnya keberanian berbicara dan kemampuan menganalisa, harus diberi kesempatan untuk mulai memimpin diskusi-diskusi di komunitasnya sendiri, atau di komunitas yang lebih besar. Kemampuan memimpin satu kelompok, harus diberikan ruang untuk menjadi pemimpin formal dalam struktur organisasi.

Perlakuan terhadap seorang kader pada tahap ini bukan cuma memberikan kesempatan dan fasilitas organisasi untuk mengembangkan potensi, melainkan

juga memberikan penghargaan berupa kepercayaan sebagai “penerima mandat organisasi”. Jadi, tugas-tugas mewakili organisasi dan bergaul dengan pihak eksternal yang menjadi mitra organisasi sudah harus mulai diberikan.

Pada tahap ini kader memerlukan berbagai contoh konkrit bagaimana mengembangkan kreatifitas. Ia juga butuh toleransi yang tinggi untuk setiap keragu-raguan atau bahkan kesalahan. Hubungan antar personal harus dibangun dengan komunikasi yang tetap menjaga semangat persaudaraan sesama perempuan, bukan semangat atas evaluasi prestasi kerja. Intinya, kader yang memasuki tahap ini harus mendapat wewenang (penugasan) resmi dari organisasi untuk membuktikan komitmen sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Kritik dan oto kritik harus memasukkan nilai-nilai persaudaraan dan kekeluargaan, menangis dan tertawa bersama adalah suasana yang biasa. Mengakui kesalahan dan permintaan yang tulus merupakan jalan keluar paling baik jika mengalami benturan psikologis di sini.

Pendampingan bagi individu yang telah memasuki tahap ini tidak cukup lagi hanya dengan memberikan motivasi. Mereka harus mendapatkan informasi dan fasilitas untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai dengan area kerja dan aktifitas yang dilakukan, misalnya melalui berbagai pendidikan atau pelatihan-pelatihan. Wewenang dan tanggungjawab harus dikomunikasikan secara jelas dan terintegrasi antara dukungan untuk komitmen dengan penghargaan terhadap potensi yang dimiliki. Biasanya, ketika individu memasuki wilayah sesuai wewenangnya, akan terjadi pergeseran nilai-nilai kolektivisme menjadi individualisme. Karena pada tahap ini sikap independensi dalam menjalankan wewenang (dari seseorang yang merasakan kebebasan) juga dibutuhkan. Tidak mudah membangun independensi, meskipun independensi itu sendiri akan menyebabkan terjadinya benturan pada budaya kolektivisme yang dibangun sejak awal, sebagai keluarga besar dalam organisasi dengan dasar semangat persaudaraan sesama perempuan. Secara psikologis, setiap orang sering menjadi ragu-ragu, takut salah, atau takut disalahkan dan takut menyakiti sesama teman. Seorang pemimpin harus terbiasa melakukan “pengawasan yang bersahabat” di sini. Kesalahan harus ditunjukkan dan harus diperbaiki, tapi tidak menjadikan kader merasa “terhina”. Jadi, teguran harus disampaikan dengan kasih sayang.

Organisasi telah menjadi pilihan dan menumbuhkan komitmen yang kuat untuk menegakkan hak-hak perempuan. Dalam tahap ini setiap individu perempuan membutuhkan kepastian bahwa tingkat kemampuan yang dimilikinya (kapasitas) tidak bertentangan dengan realitas organisasi yang mulai menghendaki adanya standar pengetahuan dan keterampilan. Jika terjadi benturan psikologis antar personal, akan sangat mudah terjadi konflik dan menyumbat komunikasi. Apabila benturan tersebut tidak segera dikomunikasikan dan diatasi bersama, maka interaksi personal dengan

individu atau organisasi lain mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Bisa menyelesaikan konflik atau malah membuat konflik semakin tajam. Pengaruh eksternal bisa menjadi lebih kuat, karena ini menyangkut soal *perasaan*, (takut, marah, kecewa, merasa tidak dihargai, dll) mekanisme kerja organisasi kadang tidak cukup membantu.

Individu pada tahap ini juga mulai menghadapi masalah dengan kehidupan internalnya. Ia mulai membutuhkan kepastian bagaimana dapat menjalankan mandat organisasi, tetapi tidak meninggalkan masalah rumah tangga, terutama masalah ekonomi untuk kebutuhan membeli beras, membayar uang sekolah anak, dll. Karena selama ini masalah ekonomi rumah tangga perempuanlah yang mengatasinya. Organisasi tidak selalu bisa mengatasi kekurangan penghasilan keluarga, karena hanya memberikan pengganti transportasi untuk melakukan aktifitas keorganisasian, bukan sebagai mata pencaharian. Yang diperlukan pada situasi ini adalah ; bagaimana mengatasi kebutuhan mendesak secara cepat, lalu memikirkan strategi peningkatan ekonomi untuk jangka panjang, misalnya mengembangkan usaha peningkatan pendapatan untuk yang dikelola secara mandiri, tetapi tindakan ini harus menjadi bagian dari tindakan organisasi. Dengan demikian, kader akan merasakan manfaat kebersamaan dan solidaritas organisasi.

Pada akhirnya individu (kader) yang terpilih dalam organisasi akan mendapatkan penugasan. Selain merupakan pembuktian terhadap kesungguhan (komitmen) membangun organisasi sebagai media perjuangan, penugasan merupakan bagian dari pengujian terhadap komitmen perjuangan itu sendiri. Hanya kader utama (kelas A) yang mendapatkan penugasan sekaligus ujian untuk menerima mandat sebagai pemimpin organisasi. Sebab kader pada jenjang ini tidak lagi berfikir untuk dirinya atau organisasinya sendiri, tetapi sudah mulai bekerja untuk memperluas organisasi dan menumbuhkan kader-kader baru disekitarnya agar dapat bekerja di wilayah lain sebagai upaya menyebarluaskan gagasan, visi-misi dan gerakan yang ingin dibangun.

D. Menghadapi dan Melewati Ujian

Penugasan dan ujian yang diberikan kepada seorang kader sesungguhnya juga merupakan sebuah penghargaan yang tinggi dari organisasi. Karena ini merupakan kepercayaan kolektif terhadap "penyerahan kepemimpinan" berikutnya dalam organisasi. Konsekuensi dari penugasan dan pemberian mandat ini adalah diperlukannya keterampilan/kecakapan melengkapi komitmen, yaitu kemampuan mengelola manajemen organisasi, memimpin kerja kolektif, kecakapan lobby dan membentuk citra diri sesuai dengan citra organisasi yang hendak dibangun.

Contoh beberapa bentuk penugasan pada kader kelas A ini adalah :

- Menjadi pemimpin formal organisasi
- Melakukan kerja-kerja ekspansi dan koalisi
- Menumbuhkan kader-kader baru
- Membangun hubungan-hubungan formal organisasional dengan pihak eksternal

Pada tahapan penugasan (dan sekaligus pengujian ini) budaya (perilaku) internal organisasi yang telah dibangun dalam diri kader akan berinteraksi dengan budaya eksternal organisasi lain. Akan tumbuh wacana-wacana baru, obsesi-obsesi baru dan pikiran-pikiran baru yang memberikan pengaruh penting dalam diri kader. Kader akan mendapatkan pengakuan baru

terhadap keberadaannya dalam "area pergulatan organisasi" yang lebih luas. Dampaknya bisa positif dan negatif. Dampak yang positif bagi organisasi adalah ketika pengaruh eksternal memperkuat keyakinannya untuk meneruskan agenda perjuangan organisasi. Wacana baru akan mendorongnya untuk mulai melakukan kajian dan analisa kritis terhadap wacana-wacana baru yang ditemukan itu. Dampak negatifnya adalah, ketika seorang kader "terbawa" arus dinamika di luar organisasi yang akan membawanya pada pilihan membangun eksistensinya sendiri dan masuk dalam komunitas lain yang lebih memberikan ruang aktualisasi individual, daripada terikat dalam komitmen (kolektif) organisasi.

Dalam kerangka penilaian hasil pengujian, ini adalah salah satu bentuk kegagalan kaderisasi yang dilakukan HAPSARI. Perawatan terhadap kesadaran dan kepedulian kader tidak memenuhi aspek tumbuhnya komitmen perjuangan bersama. Artinya, kerja perawatan masih harus diteruskan, metode pendekatan harus diperbaiki. Menggunakan pendekatan mekanisme organisasional dalam menghadapi kasus seperti ini sering tidak berhasil. Sebab yang terjadi adalah ; dorongan eksistensi untuk merdeka dan mendapatkan pengakuan di area yang lebih luas. Dan, karena "sejarah berorganisasi, pengalaman pribadi serta proses berorganisasi" yang dilalui oleh seorang kader HAPSARI tidak sama dengan dinamika di luar lingkungan organisasi selama ini, maka diperlukan pendampingan dan ruang komunikasi yang

bersahabat untuk membicarakan pengaruh luar yang masuk dalam wilayah internal (psikologis) seorang kader. Prinsip kerja kolektif dan penghargaan terhadap nilai-nilai persaudaraan sesama perempuan tetap menjadi yang utama dalam mengatasi masalah ini. Selain "menarik kembali" kader dalam wilayah tahapan perawatan komitmen, kadang-kadang merelakan potensi yang ada untuk tumbuh dan berkembang dalam wilayah lain di luar konteks internal organisasi sering tak dapat dihindarkan. Maka beberapa individu pun membangun tahapannya sendiri dalam wilayah kepentingannya sendiri dan sukses dalam komunitas kecil diantara mereka sendiri.

Tetapi, jika tahap pengujian ini berhasil maka organisasi akan mempunyai kader-kader yang siap melanjutkan visi-misi organisasi, yang siap berjuang dan mengabdikan untuk kepentingan organisasi. Krisis kepemimpinan pun dengan demikian tidak akan terjadi dalam organisasi. Di HAPSARI, proses ini membutuhkan waktu yang cukup panjang.

2.5. Prinsip Melakukan Kaderisasi

Ada empat prinsip yang menjadi dasar dalam melakukan kaderisasi di HAPSARI, yaitu ; kemanusiaan, mengabdikan untuk kepentingan organisasi, memberikan ruang untuk setiap potensi dan tidak mengabdikan alih potensi yang ada dalam diri kader.

Penjelasan terhadap empat prinsip tersebut adalah ;

- a. **Kemanusiaan**, maksudnya dalam melakukan proses kaderisasi, harus diingat bahwa setiap individu adalah manusia dengan berbagai latar belakang pengalaman hidup dan sejarahnya sendiri. Oleh karena itu, kesadaran kritis dan kepedulian yang hendak ditumbuhkan harus berangkat dari pengalaman-pengalaman hidupnya serta kenyataan yang ada disekitarnya. Strategi dan metode yang dilakukan tidak boleh menghilangkan penghargaan terhadap sisi kemanusiaannya.
- b. **Mengabdikan untuk kepentingan organisasi**, maksudnya bahwa proses penumbuhan kesadaran dan kepedulian dalam diri kader harus diarahkan untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Kader yang ditumbuhkan adalah kader organisasi, bukan kader yang dianggap berhutang budi pada orang yang mengkadernya, lalu harus memberikan penghormatan atau mengakibatkan tumbuhnya "panatisme buta" apalagi sampai pada "kultus individu".
- c. **Memberikan Ruang**, maksudnya kalau proses kaderisasi telah menghasilkan tumbuhnya potensi-potensi individu yang mempunyai kapasitas memadai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi, maka sekecil apapun potensi yang dimiliki itu harus diberikan ruangnya dalam organisasi. Setiap kader harus berkembang karena ia

memerlukan media untuk mewujudkan kesadaran dan kepeduliannya dalam bentuk tindakan nyata.

- d. **Tidak mengambil alih potensi**, maksudnya jika pengkaderan yang dilakukan untuk mengabdikan kepada kepentingan organisasi perempuan di tingkat desa, maka seharusnya kader-kader perempuan desa yang telah tumbuh itulah yang memimpin perjuangannya. Biarkan mereka memberdayakan dirinya sendiri dan berjuang untuk kepentingannya sendiri, bukan mengambil alih lalu memimpin mereka, apapun alasannya. Biarkan mereka yang bicara dan mereka yang didengarkan, biarkan mereka mendapat penghargaan atas kerja-kerja yang dilakukannya untuk organisasi yang dipilihnya.

2.6. Strategi dan Metode Kaderisasi

A. Pelibatan Dalam Kegiatan Organisasi (Perekrutan)

Semua kegiatan-kegiatan organisasi diperuntukkan sama bagi semua anggota. Tetapi, tidak semua anggota bisa mengikuti kegiatan secara rutin (aktif) dan sukarela. Selama ini, ada 2 (dua) kategori sikap anggota terhadap kegiatan organisasi, yaitu ;

Anggota yang menghadiri kegiatan-kegiatan organisasi secara sukarela dan aktif.	Anggota yang tidak aktif, yang masih harus dibujuk, dipengaruhi atau dijemput.
Penyebabnya	Penyebabnya
<p>memang mempunyai waktu luang yang cukup, mempunyai latar belakang pertemanan atau persaudaraan dengan anggota organisasi lainnya, tidak mendapatkan hambatan yang besar dari keluarganya untuk melakukan kegiatan di luar rumah, mempunyai motivasi bersosialisasi yang tinggi (suka bergaul), mempunyai keinginan belajar yang kuat</p>	<p>! sangat sedikit waktu luangnya untuk bisa meninggalkan pekerjaan rumah tangga (banyak anak, harus bekerja mencari nafkah, kehidupan ekonomi sulit, kondisi kesehatan yang buruk, dll), ! tidak mendapatkan dukungan yang kuat dari keluarganya (anak dan suami) untuk melakukan kegiatan di luar rumah, ! belum kuatnya motivasi untuk mendapatkan pengetahuan (belajar)</p>

Berdasarkan kondisi yang demikian, maka upaya untuk memulai proses kaderisasi ini harus dilakukan dengan **strategi dan metode** yang mampu membangkitkan hubungan persahabatan dan persaudaraan dengan anggota, untuk menumbuhkan motivasinya mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi.

Cara yang dilakukan adalah :

1. Membangun hubungan emosional terus-menerus, melalui kunjungan rutin ke rumah-rumah mereka, sesekali makan bersama dan menginap tapi tidak merepotkan.
2. Berkenalan lebih dekat dengan anggota keluarganya (terutama suami) dan anak-anak mereka, sehingga anggota keluarganya menjadi teman dan bagian dari keluarga kita.
3. Berbagi cerita tentang pengalaman menarik mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi.
4. Berbagi cerita pengalaman sebagai sesama perempuan untuk mengetahui apa permasalahan yang dialaminya dan jika mungkin membantu memberikan saran-saran yang meringankan bebannya.
5. Membangun komunikasi terus-menerus dan menjalin hubungan persaudaraan yang lebih kuat.
6. Terus mengajak dan percaya bahwa ia akan bisa hadir dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Strategi dan metode ini berlaku untuk kedua kategori anggota tersebut, karena anggota yang sudah aktif mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi pun harus tetap dirawat komitmen dan kepedulian terhadap organisasi yang telah tumbuh dalam dirinya.

B. Pemenuhan Syarat dan Kriteria Kader (Penilaian)

Meskipun setiap anggota sudah aktif mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi secara sukarela, untuk terpilih menjadi kader masih harus memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditetapkan. Beberapa syarat, kriteria, dan indikator minimal yang harus dipenuhi oleh calon kader untuk menjadi kader di HAPSARI adalah :

SYARAT DAN KRITERIA KADER	INDIKATOR MINIMAL
<p>1. Sudah menjadi anggota organisasi minimal satu tahun.</p>	<p>1. Secara administrasi tercatat sebagai anggota organisasi. 2. Secara sukarela aktif mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi.</p>

2. Memahami dan peduli terhadap berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan.	<p>Kalau mendapat informasi atau mengetahui adanya peristiwa atau bentuk-bentuk penindasan yang dialami oleh perempuan di sekitarnya, maka sikap yang ditunjukkannya adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tertarik, bersedia mendengar, mencari tau dan bersedia berbagi perasaan (empati). Memandang bahwa kekerasan terhadap perempuan adalah bentuk ketidakadilan, Bersedia menjadi teman diskusi dan tidak menyalahkan perempuan, Tidak menganggap peristiwa (kasus) itu sebagai takdir yang sudah seharusnya terjadi.
3. Sudah mampu menyelesaikan permasalahan internalnya sendiri.	<p>Sudah mampu mengatasi penindasan yang terjadi dalam dirinya sendiri. Kalau ada permasalahan dalam keluarganya, misalnya bertentangan dengan suami, masalah anak, diejek oleh tetangga, ditegur oleh mertua dan sebagainya karena ia aktif diorganisasi, maka ia dapat menyelesaikannya sendiri (lebih dulu), tanpa menjadikan alasan utama untuk tidak aktif dalam kegiatan organisasi. Tetapi, tidak menyembunyikan masalah tersebut sehingga menjadi bebannya sendiri.</p>
4. Sudah pernah mengikuti pendidikan analisa sosial dan gender, serta pendidikan keorganisasian yang diselenggarakan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> Secara administratif tercatat dalam daftar hadir peserta pendidikan. Sudah mampu mengungkapkan pengertian gender, kenapa dipersoalkan, apa saja dampak ketidakadilan gender dan bagaimana cara mengatasinya, minimal untuk diri sendiri dan keluarga. Sudah mampu mengungkapkan pengertian organisasi dan mengetahui kenapa organisasi penting sebagai media untuk memperjuangkan kepentingan bersama. Mengenal dengan baik nama organisasinya, kepengurusannya, visi-misi serta program-program yang dijalankan. Sudah membaca anggaran dasar organisasi dan mengetahui apa saja hak dan kewajiban sebagai anggota organisasi. Mengenal dengan baik mekanisme organisasi, jenis-jenis rapat serta status keanggotaannya.
5. Aktif melakukan tindakan untuk penghapusan ketidakadilan terhadap perempuan.	<p>Kalau mengetahui ada peristiwa-peristiwa yang merupakan bentuk ketidakadilan terhadap perempuan, maka ia :</p> <ol style="list-style-type: none"> Akan melakukan tindakan yang berdasarkan keyakinan bahwa itu memang harus dilakukan sebagai kepedulian dan keberpihakan terhadap sesama perempuan, bukan semata-mata agenda yang harus

	<p>ditangani oleh organisasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> menyebarkan pemahaman ini kepada kaum perempuan lainnya dan masyarakat luas, terus-menerus.
6. Siap menjalankan tugas-tugas yang dimandatkan oleh organisasi.	<p>Kalau mendapat tugas dari organisasi, ia akan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menjalankannya dengan sukarela, segera setelah penugasan diberikan. Tidak lagi terhambat oleh “persoalan internal” atau mengajukan alasan-alasan yang membuat penugasan ditunda, Tidak mengalihkan tugas kepada anggota lain. Segera memberikan pertanggungjawaban setelah menjalankan tugas organisasi.
7. Mempunyai kesetiaan terhadap organisasi dan perjuangan yang dilakukan.	<p>Meski organisasi tidak berjalan dengan “mulus”, seorang kader yang teruji tidak akan menyalahkan organisasi atau pengurus, tidak akan mencemarkan nama baik organisasi atau pengurus dan tidak “berkomplot” dengan pihak eksternal yang merugikan perjuangan organisasi.</p>

C. Penguatan Kader (Pendidikan Kader)

Anggota yang telah memenuhi syarat dan kriteria menjadi kader, maka sesuai dengan kelas-kelasnya mereka akan mendapatkan penguatan. Penguatan terhadap kader dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan personal dan pendekatan pendidikan (in klass). Dalam hal pendidikan, ada 5 (lima) aspek yang ingin (harus) dipenuhi meliputi ; **pengetahuan, kesadaran, kepedulian dan perjuangan bersama.**

C.1. Aspek Pengetahuan

Karena anggota organisasi yang ada di HAPSARI adalah kaum perempuan desa dengan latar belakang pendidikan formal yang rendah, latar belakang pergaulan yang terbatas hanya dalam lingkungan keluarga, dan dibentuk dengan keyakinan bahwa perempuan tidak harus belajar tentang hal-hal di luar pengetahuan tentang kerumah tanggaaan, maka dalam pendidikan-pendidikan yang dilakukan HAPSARI bertujuan untuk menambah pengetahuan bagi kaum perempuan.

Ruang lingkup pengetahuan yang akan dipelajari meliputi ;

1. Pengetahuan tentang adanya berbagai bentuk ketidakadilan yang terjadi dalam masyarakat dan terjadi pada perempuan.

2. Bahwa ada situasi dan kondisi yang menyebabkan terjadinya berbagai ketidakadilan terhadap perempuan itu terus langgeng.
3. Bahwa perempuan, sebagaimana juga laki-laki, sebagai individu dan warga desa atau warga negara sesungguhnya mempunyai hak untuk dilindungi secara hukum oleh negara terhadap berbagai bentuk ketidakadilan.
4. Bahwa perempuan harus memberdayakan dirinya sendiri, agar dapat menghentikan berbagai bentuk ketidakadilan itu. Dan perjuangan untuk melawan ketidakadilan harus dilakukan bersama (oleh sesama kaum perempuan), sehingga membutuhkan media atau alat perjuangan bersama.

C.2. Aspek Kesadaran

Bersamaan dengan terpenuhinya aspek pengetahuan dalam diri kader dari pendidikan-pendidikan yang diikutinya, maka aspek berikutnya adalah ; **tumbuhnya kesadaran**. Yaitu kesadaran bahwa memang ada banyak ketidakadilan dan ketertindasan yang dialami oleh masyarakat, baik karena perbedaan kelas, perbedaan suku, perbedaan jenis kelamin, kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah dan sebagainya. Dan kaum perempuanlah yang paling parah mengalami ketertindasan, karena jenis kelaminnya ; *perempuan*. Hal ini disebabkan oleh masih kuatnya anggapan masyarakat (dan perempuan sendiri) bahwa perempuan dan laki-laki memang berbeda, jika perempuan lebih menderita, itu karena kodrat yang harus ditanggungnya. Kesadaran ini dapat diukur dengan adanya pertanyaan-pertanyaan ingin tau, rasa gelisah, kecewa, marah, sedih dan dilanjutkan dengan keinginan untuk melakukan sesuatu untuk melawan.

C.3. Aspek Kepedulian

Berangkat dari kesadaran akan adanya ketertindasan dan berbagai bentuk ketidakadilan yang dialami perempuan, maka **kepedulian akan tumbuh dan melahirkan tindakan**. Kepedulian merupakan penegasan dan landasan untuk melakukan tindakan perlawanan terhadap berbagai bentuk ketertindasan yang dialaminya dan dialami oleh kaum perempuan sesamanya bahkan oleh masyarakat lainnya. Kepedulian ini membutuhkan keyakinan dan keteguhan untuk melakukan perlawanan dengan berbagai resiko yang akan dihadapi. Ini kemudian disebut sebagai komitmen untuk berjuang menghentikan penindasan terhadap perempuan.

C.4. Aspek Perjuangan Bersama

Karena organisasi adalah media yang dipilih untuk melakukan perjuangan bersama, maka pengetahuan, kesadaran, dan kepedulian dari setiap individu kader harus tumbuh menjadi sebuah kekuatan bersama. Sehingga perjuangan mengakhiri segala bentuk ketidakadilan pun harus dilakukan secara bersama-sama. Pada tahap inilah gerakan perlawanan itu mulai dilakukan secara sistematis, sebab ketidakadilan yang terjadi juga tumbuh secara sistematis.**

III. PENDIDIKAN UNTUK KADERISASI

Ada dua model proses kaderisasi yang dikembangkan HAPSARI, yaitu : Pendidikan Personal dan Pendidikan Klasikal. Seluruh proses pendidikan untuk kaderisasi ini ditanggungjawab oleh sebuah tim yang disebut dengan Tim Pendidikan. Beberapa tahapan pelaksanaan pendidikan untuk kaderisasi di HAPSARI adalah :

1. Membentuk Tim Pendidikan

Tim pelaksana pendidikan di HAPSARI atau kemudian disebut Tim Pendidikan, terdiri dari utusan serikat-serikat perempuan (anggota HAPSARI) yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap proses pendidikan di serikatnya. Saat ini, Tim Pendidikan HAPSARI terdiri dari utusan-utusan dari SPI Deli Serdang, SPPN Serdang Bedagai, SP Deli Serdang dan PH HAPSARI.

Tim Pendidikan inilah yang bertanggungjawab untuk memastikan bahwa kegiatan pendidikan yang dilaksanakan berkontribusi terhadap upaya penguatan kader. Tim Pendidikan ini yang secara penuh menjalankan fungsi persiapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi hasil-hasil pendidikan. Maka beberapa tugas Tim Pendidikan antara lain ; *merumuskan tujuan yang ingin dicapai, merumuskan standart materi, membuat panduan pelaksanaan kegiatan, menyusun panduan rekrutment, merencanakan anggaran dan melaksanakan pendidikan itu sendiri*.

1.1. Merumuskan Tujuan Yang Ingin Dicapai

Agar tujuan pelaksanaan pendidikan yang akan dilakukan benar-benar menjawab kebutuhan dilakukannya kaderisasi, maka materi-materi pendidikan yang dibahas harus memenuhi empat aspek pendidikan meliputi ; aspek pengetahuan, kesadaran, kepedulian dan perjuangan bersama. Materi-materi pendidikan hanyalah sebagai titik masuk untuk meningkatkan pengetahuan kader, menuju pada penguatan kesadaran dan kepedulian serta komitmen melakukan perlawanan terhadap berbagai bentuk penindasan terhadap perempuan. Jadi, rumusan tujuan yang ingin dicapai adalah rumusan tujuan kenapa melakukan kaderisasi, ditambah dengan tujuan dilakukannya pembahasan materi (sessi-sessi) pendidikan untuk *memenuhi tujuan kaderisasi, memenuhi empat aspek pendidikan yang hendak dicapai, dan memenuhi tujuan pemahaman terhadap setiap sesi (materi) yang dipelajari*.

Jika digambarkan, berikut adalah alurnya...

Tujuan Kaderisasi	Empat Aspek Yang Ingin Dipenuhi	Tujuan yang ingin dicapai dari Pendidikan yang dilaksanakan
<p>a. Menumbuhkan pemahaman, pengetahuan dan kesadaran kritis dalam diri perempuan, tentang berbagai bentuk ketidakadilan, pemiskinan, peminggiran, pengabaian hak, kekerasan, dan lain-lain.</p> <p>b. Menumbuhkan kepedulian, keyakinan, kemauan dan kemampuan menggerakkan perjuangan melawan ketidakadilan melalui organisasi.</p> <p>c. Mengikat komitmen bersama antar sesama perempuan dalam bentuk tindakan melakukan perlawanan terhadap ketidakadilan dalam wadah organisasi HAPSARI sebagai media perjuangan.</p>	<p>1. pengetahuan, 2. kesadaran, 3. kepedulian, dan 4. perjuangan bersama.</p>	<p>Contoh : Pendidikan Analisa Sosial dan Gender Tujuan dilaksanakannya Pendidikan : <i>Sesuai dengan tiga tujuan kaderisasi dan empat aspek yang ingin dipenuhi, ditambah dengan tujuan melakukan pembahasan materi.</i> Materi Pembahasan : Bentuk-bentuk Ketidakadilan Gender Tujuan Pembahasan : Diakhir sesi ini kader diharapkan dapat memahami bentuk-bentuk ketidakadilan gender seperti peminggiran, penomorduaan, diskriminasi, kekerasan, pelabelan negatif, dan beban kerja yang berlebihan untuk perempuan. <i>Dan seterusnya....</i></p>

1.2. Merumuskan Standart Materi Pendidikan

Berdasarkan ruang lingkup pengetahuan yang ingin diperoleh, pendidikan-pendidikan untuk kaderisasi yang dilakukan HAPSARI terdiri dari enam (6) jenis pendidikan dasar (wajib) dengan beberapa standar materi yang harus dibahas yaitu :

Standart Materi Pendidikan Kaderisasi HAPSARI :

Jenis Pendidikan	Standart Materi Pembahasan
1. Pendidikan Analisa Sosial dan Gender	<p>1.1. Mengenali Persoalan-persoalan Perempuan 1.2. Pengertian Seks dan Gender 1.3. Dampak dari Konsep Gender 1.4. Pengertian dan Bentuk-bentuk Ketidak Adilan Gender 1.5. Faktor-faktor Penyebab Ketidak Adilan Gender 1.6. Pengertian (Konsep) Keadilan Gender 1.7. Seksualitas dan Kesehatan Reproduksi Perempuan</p>
2. Pendidikan Keorganisasian	<p>2.1. Pengertian dan Bentuk-bentuk Organisasi 2.2. Pentingnya Berorganisasi Bagi Perempuan 2.3. Merumuskan Visi, Misi dan Nilai-nilai Organisasi 2.4. Merumuskan Tujuan Strategis, Program Strategis dan Program Aksi 2.5. Merumuskan Mekanisme Organisasi dan Kepengurusan 2.6. Melakukan Monitoring dan Evaluasi</p>
3. Pendidikan Kepemimpinan Perempuan (dasar dan lanjutan)	<p>3.1. Konsep Kepemimpinan Perempuan 3.2. Syarat dan Kriteria Pemimpin Perempuan 3.3. Keterampilan Berkomunikasi 3.4. Metode Kepemimpinan (Memimpin)</p>
4. Pendidikan Pengorganisasian Masyarakat	<p>4.1. Analisa Sosial dan Gender 4.2. Mengenal Tingkat Kesadaran Manusia 4.3. Peran dan Fungsi Pengorganisasian Masyarakat 4.4. Prinsip dan Metode Pengorganisasian Rakyat</p>
5. Pendidikan Fasilitator Perempuan	<p>5.1. Pengertian Fasilitator 5.2. Peran dan Fungsi Fasilitator 5.3. Prinsip-prinsip dan Metode Memfasilitasi Pertemuan 5.4. Bahasa Tubuh 5.5. Keterampilan Berkomunikasi</p>
6. Pendidikan Politik (perspektif perempuan) dan Kewarganegaraan	<p>6.1. HAM dan Demokrasi 6.2. Feminisme 6.3. Negara dan Hak Warga Negara 6.4. Politik dan Kekuasaan 6.5. Partai Politik dan Pemilihan Umum 6.6. Perempuan dan Pengambilan Keputusan</p>

Sementara itu, ada empat Jenjang Kader di HAPSARI yang dimulai dari Kader Kelas D, C, B dan A. Jenjang ini tidak dimaksudkan untuk membuat adanya perbedaan kedudukan (status) yang mengarah pada perbedaan penghargaan antar Kader, apalagi mengurangi hak-haknya sebagai anggota organisasi. Melainkan untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang berbeda pada setiap kader, berdasarkan tahapan perkembangan individu yang berbeda-beda pula. Maka berdasarkan ke-empat Jenis Kader yang ada dan standart materi pendidikan yang telah dirumuskan, maka pendidikan untuk kader meliputi :

Jenjang Kader dan Pendidikan untuk Kaderisasi di HAPSARI :

Jenjang Kader KELAS D (Calon Kader)	Direkrut dari anggota-anggota serikat perempuan yang aktif. Perekrutan dilakukan melalui proses pelibatan secara terus-menerus dalam berbagai kegiatan/program organisasi. Anggota yang aktif mengikuti kegiatan/program organisasi dengan sukarela, tidak menjadikan masalah internalnya sebagai hambatan mengikuti kegiatan dan menunjukkan kecintaan terhadap organisasinya, akan masuk dalam daftar identifikasi KELAS D, sebagai CALON KADER. Calon Kader ini harus mulai diikutsertakan dalam pendidikan-pendidikan yang membangun kesadaran dan kepeduliannya terhadap masalah ketidakadilan yang dialami oleh perempuan desa. Selain pendidikan dasar (wajib) selama dalam proses ini, Calon Kader juga akan mendapatkan pendidikan-pendidikan yang bertujuan untuk menambah wawasan (pendidikan tematik) berdasarkan tema-tema tertentu, misalnya tentang : kekerasan dalam rumah tangga, perdagangan perempuan dan anak, dll.
Pendidikan Yang Harus Diikuti	1. Pendidikan Analisa Sosial dan Gender 2. Pendidikan Keorganisasian
Penugasan Yang Diberikan	Setelah mengikuti pendidikan Analisa Sosial dan Gender serta Pendidikan Keorganisasian, Calon Kader akan mendapat penugasan untuk membentuk kelompok di desanya dan melakukan pendampingan di kelompoknya masing-masing. Lamanya melakukan pendampingan tidak ditetapkan dalam ukuran 1 atau 2 tahun. Karena ini sangat tergantung dengan kesungguhan setiap Calon Kader untuk memutuskan, apakah ia akan terus berorganisasi atau tidak.
Indikator Keberhasilan Kerja KELAS D (Calon Kader)	Calon Kader dianggap berhasil menjalankan penugasan jika : - tetap aktif mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi. - kelompok yang didampinginya berjalan aktif, minimal mempunyai pertemuan rutin dan bisa dihadirkan dalam pertemuan/kegiatan organisasi.

	- mampu menjelaskan keberadaan kelompoknya kepada pihak luar.
Jenjang Kader KELAS C	Direkrut dari Calon Kader yang telah melakukan tugas PENDAMPINGAN KELOMPOK di desanya. Jika dinilai berhasil menjalankan penugasan sebagai Calon Kader, maka bisa dimasukkan dalam Kelas C dan ditetapkan sebagai KADER ORGANISASI. Kader yang sudah masuk dalam Kelas C sebagai Kader Organisasi, akan mendapatkan pendidikan lanjutan untuk menambah pengetahuan, memperkuat kesadaran dan kepeduliannya terhadap tujuan dan cita-cita organisasi.
Pendidikan Yang Harus Diikuti	1. Pendidikan Kepemimpinan Perempuan (tingkat dasar) 2. Pendidikan Pengorganisasian Masyarakat
Penugasan	Kader Kelas C akan mendapat penugasan yaitu : 1. Menjadi Pemimpin (pengurus) di kelompoknya, 2. Membentuk kelompok baru di desa lain, serta 3. Merekrut Calon-calon Kader sesuai kriteria yang ditetapkan organisasi.
Indikator Keberhasilan Kerja KADER KELAS C	1. Bersedia dan mampu menjadi ketua (pengurus) di kelompoknya. 2. Mampu menyelenggarakan pertemuan-pertemuan kelompok. 3. Mampu mendiskusikan materi yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan perempuan dalam pertemuan kelompok yang diadakan. 4. Mampu mengajak kawan (dari anggota kelompok) mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi, selain kegiatan di kelompoknya. 5. Mampu membangun komunikasi, menjelaskan keberadaan kelompok dan organisasi yang diikutinya, kepada pemerintahan di desanya.
Jenjang Kader KELAS B	Direkrut dari Kader Kelas C yang telah berhasil menjalankan tugasnya dan telah mempunyai pengalaman melakukan Pendampingan Kelompok baik di desanya maupun di desa lain.
Pendidikan Yang Harus Diikuti	1. Pendidikan Kepemimpinan Perempuan (lanjutan), 2. Pendidikan Fasilitator, Pendidikan Politik (perspektif perempuan) dan Kewarganegaraan
Penugasan	Selain tetap menjalankan tugas di kelompoknya, Kader Kelas B juga mendapat penugasan berikut : 1. Menghadiri pertemuan atau kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi lain mitra organisasi.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Membentuk kelompok baru di desa lain. 3. Memfasilitasi pertemuan di kelompok lain. 4. Berhubungan dengan organisasi lain atau pemerintahan mewakili organisasi (serikat perempuan kabupaten) bersama pimpinannya, bukan lagi hanya mewakili kelompok desanya. 5. Memfasilitasi kegiatan-kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh organisasi, baik sebagai panitia, maupun sebagai fasilitator. 6. Menjalankan Sistem Kaderisasi yang telah dibangun organisasi dan menumbuhkan Kader Baru untuk organisasi.
Indikator Keberhasilan Kerja KADER KELAS B	<p>mampu menjadi pemimpin (pengurus) di kelompoknya. mampu menjadi mediator untuk menyelesaikan permasalahan internal yang terjadi dalam kelompok di desanya. mampu memfasilitasi pertemuan-pertemuan dan membahas topik-topik yang berhubungan dengan permasalahan perempuan dan organisasi. mampu menjelaskan keberadaan kelompok dan serikatnya, mulai dari latar belakang, cita-cita/tujuan, program/kegiatan, kepengurusan dan keanggotaannya. mampu merekrut anggota-anggota baru di kelompoknya. mampu membawa kadernya untuk mengikuti kegiatan/pendidikan yang diselenggarakan oleh organisasi.</p>
Jenjang Kader KELAS A	<p>Kelas A adalah Kader yang telah melewati proses mulai dari Calon Kader (Kelas D), menjadi Kader (Kelas C), dan menjadi Pemimpin/pengurus kelompok (Kelas B). Kader di Kelas A juga sudah siap untuk melakukan kerja pembangunan organisasi di luar wilayah organisasinya saat ini (ekspansi). Selain mempunyai komitmen terhadap perjuangan organisasi yang telah teruji, orang-orang ini juga sudah diberi wewenang mewakili organisasi secara formal untuk berkomunikasi dan membangun jaringan dengan pihak luar. Karena Kader A sudah mampu menyebarluaskan visi-misi organisasi di kalangan masyarakat luas, sehingga organisasi semakin dikenal dan dihormati.</p>
Pendidikan Yang Harus Diikuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan Politik (perspektif perempuan) dan Kewarganegaraan, ditambah ; 2. Pendidikan lain yang lebih spesifik untuk meningkatkan keterampilan
Penugasan	<p>Penugasan yang diberikan kepada Kader Kelas A adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima mandat menjadi PEMIMPIN ORGANISASI (Serikat Kabupaten) atau duduk dikepengurusan HAPSARI.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Memimpin organisasi berhubungan dengan pihak luar (berani mengambil keputusan) 3. Melakukan pengembangan jaringan/kerjasama dengan pihak luar baik organisasi non pemerintah maupun organisasi pemerintah. 4. Membangun serikat baru di wilayah lain. 5. Menjadi utusan organisasi sebagai fasilitator atau narasumber untuk organisasi lain (mitra organisasi). 6. Menjalankan Sistem Kaderisasi yang telah dibangun organisasi dan menumbuhkan Kader Baru untuk organisasi.
Indikator Keberhasilan Kerja KADER KELAS A	<p>mampu memimpin organisasi dan anggotanya. mampu menjadikan anggota keluarganya memahami organisasi, sehingga keluarga akan menjadi bagian dari pendukung perjuangan organisasi. mampu membuat perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program di organisasinya. mampu melakukan lobby dengan organisasi mitra atau pihak pemerintah. mampu menumbuhkan kader-kader baru di organisasinya. mampu membuat laporan secara tertulis atas kerja-kerja yang dilakukannya, meskipun masih sederhana.</p>

1.3. Membuat Panduan Pelaksanaan Pendidikan

Pelaksanaan Pendidikan Untuk Kaderisasi (in kelas) dilaksanakan dengan tahapan yang dimulai dari alur kegiatan yang akan dilalui, kriteria kader yang mengikuti pendidikan, identifikasi kebutuhan dan harapan peserta, fasilitator dan narasumber, metode yang akan digunakan serta bahan-bahan yang diperlukan. Agar pelaksanaan Pendidikan Untuk Kaderisasi dapat dijalankan dengan baik dan mencapai tujuan yang direncanakan, maka panduan berikut ini harus disiapkan :

A. Merekrut Peserta : Memastikan Kriteria (kader)

Setiap jenis pendidikan adalah bagian dari proses mencapai tujuan kaderisasi, sesuai dengan jenjang pengkaderan yang dikembangkan. Oleh karena itu, Tim Pendidikan harus memastikan lebih dulu seperti apa kriteria peserta (kader) yang akan mengikuti pendidikan. Karena dengan mengetahui kriteria kader sesuai jenjangnya, kita mengetahui jenis pendidikan yang akan diselenggarakan dan sebaliknya, dengan mengetahui jenis pendidikan yang dilaksanakan, kita mengetahui jenjang kader yang dikembangkan.

Dalam tahap perekrutan peserta, inilah beberapa hal yang biasanya harus dilakukan :

1. Mengirimkan undangan paling lambat 5 hari sebelum pendidikan dilaksanakan. Undangan disampaikan kepada organisasi, bukan langsung kepada peserta.
2. Selain menerima undangan, peserta juga menerima formulir yang harus diisi, berupa daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengetahuan awal tentang materi yang akan dibahas, tujuan mengikuti pendidikan, harapan-harapan dan kekhawatiran, juga pernyataan bersedia atau tidak mengikuti pendidikan secara penuh.
3. Tim pendidikan (melalui panitia) harus sudah menerima formulir konfirmasi dari peserta paling lambat 3 hari menjelang dilaksanakannya pendidikan. Berdasarkan lembar formulir yang diisi oleh peserta, tim pendidikan akan mendapatkan gambaran awal tentang keberadaan peserta pendidikan.

Sebagaimana telah ditetapkan, Jenjang Kader dan Jenis Pendidikannya adalah sebagai berikut :

JENJANG KADER	JENIS PENDIDIKAN YANG DIIKUTI
KELAS D (Calon Kader)	1. Pendidikan Analisa Sosial dan Gender 2. Pendidikan Keorganisasian
KELAS C	1. Pendidikan Kepemimpinan Perempuan (tingkat dasar) 2. Pendidikan Pengorganisasian Masyarakat
KELAS B	1. Pendidikan Kepemimpinan Perempuan (lanjutan), 2. Pendidikan Fasilitator, 3. Pendidikan Politik (perspektif perempuan) dan Kewarganegaraan
KELAS A	1. Pendidikan Politik (perspektif perempuan) dan Kewarganegaraan, ditambah ; 2. Pendidikan lain yang lebih spesifik untuk meningkatkan keterampilan

B. Menentukan Alur dan Materi Pendidikan

Penentuan alur diperlukan untuk memandu peserta dan tim pelaksana agar proses yang dilalui akan mencapai tujuan akhir pendidikan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui alur seperti apa yang tepat, dimulai dengan menetapkan Jenis Pendidikan yang akan diselenggarakan dan Jenjang Kader mana yang akan akan mengikutinya, apakah Jenjang D, C, B, atau A ?

Contoh :

Jenis Pendidikan : Analisa Sosial dan Gender
Peserta Pendidikan : Jenjang D (Calon Kader)

Tujuan Kaderisasi :

1. Menumbuhkan pemahaman, pengetahuan dan kesadaran kritis dalam diri perempuan, tentang berbagai bentuk ketidakadilan, pemiskinan, peminggiran, pengabaian hak, kekerasan, dan lain-lain.
2. Menumbuhkan kepedulian, keyakinan, kemauan dan kemampuan menggerakkan perjuangan melawan ketidakadilan melalui organisasi.
3. Mengikat komitmen bersama antar sesama perempuan dalam bentuk tindakan melakukan perlawanan terhadap ketidakadilan dalam wadah organisasi HAPSARI sebagai media perjuangan.
4. Empat Aspek yang harus dipenuhi dalam pendidikan untuk kaderisasi ini : *pengetahuan, kesadaran, kepedulian, dan perjuangan bersama dihayati oleh kader..*

Tujuan Pendidikan :

1. Menumbuhkan kesadaran bahwa dirinya (perempuan) dan juga laki-laki sesungguhnya menjadi korban dari ketidakadilan gender.
2. Menumbuhkan kepedulian dan komitmen untuk mulai melihat bahwa ketidakadilan gender adalah ketidakadilan sosial.
3. Menumbuhkan keinginan untuk melakukan tindakan penghapusan berbagai bentuk ketidakadilan terhadap perempuan, dimulai dari dirinya sendiri, di keluarga maupun dimasyarakat.

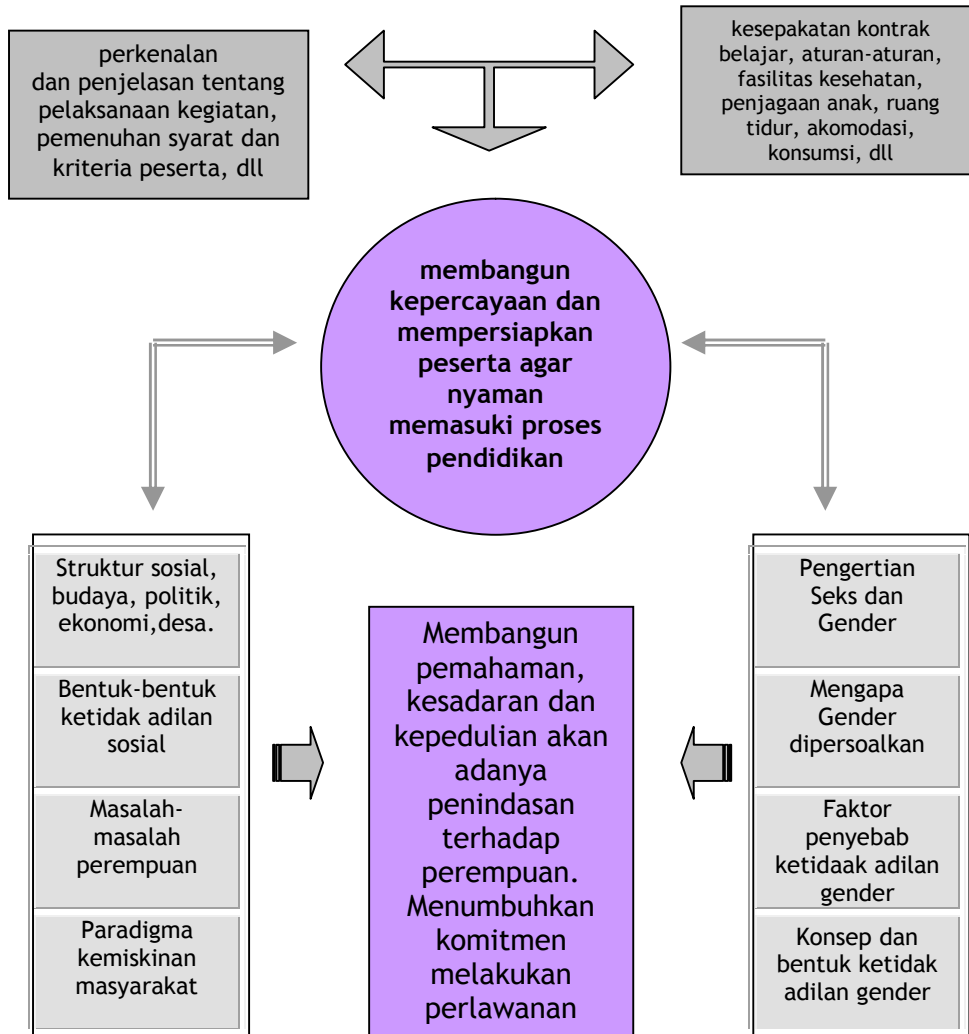
Sesi 1 : Pengenalan Konsep Gender

Tujuan Pembahasan Materi

1. Kader mampu melakukan indentifikasi alasan-alasan yang mendasar, kenapa konsep gender harus dipermasalahkan.
2. Kader mengetahui bahwa ada banyak alasan-alasan mendasar mengapa konsep gender dipermasalahkan, antara lain karena menyebabkan terjadinya penindasan terhadap perempuan, tapi juga memberikan dampak yang buruk kepada laki-laki.
3. Menumbuhkan semangat dalam diri kader untuk melakukan penghentian berbagai bentuk ketidakadilan gender, minimal dimulai dari dirinya sendiri.

Dengan contoh seperti ini, maka Alur Pendidikan

yang dapat dikembangkan adalah :



C. Menentukan Fasilitator dan Narasumber

Dalam setiap pelaksanaan pendidikan, kebutuhan akan fasilitator pertamanya dicari dari kalangan internal organisasi lebih dahulu. Kalau ada fasilitator eksternal, tetap harus didampingi oleh fasilitator internal. Karena bagi HAPSARI sangat penting menjaga dan merawat perkembangan pengetahuan maupun perkembangan kesadaran dan kepeduliannya kader yang telah terbangun dalam dirinya selama ini. Sebelum memutuskan untuk mencari fasilitator eksternal, harus dipastikan lebih dulu bahwa fasilitator tersebut memahami latar belakang kader dan konteks organisasi HAPSARI. Sebelum menjalankan tugasnya memfasilitasi pendidikan, fasilitator (apalagi eksternal) harus mendiskusikan hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan bersama Tim Pendidikan. Hal-hal yang didiskusikan meliputi :

- Apa jenis pendidikan yang dilaksanakan
- Apa jenjang kader yang dikembangkan
- Apa kriteria dan syarat yang telah atau belum dipenuhi oleh peserta
- Apa tujuan dan target yang ingin dicapai
- Apa metode yang akan dipakai
- Bagaimana berbagai peran memfasilitasi

Sedangkan kehadiran narasumber, selain narasumber internal juga diperlukan narasumber eksternal. Tujuannya untuk memberikan masukan kepada peserta pendidikan berupa konsep, teori dan analisa dari materi yang akan dibahas. Untuk kebutuhan narasumber eksternal, hanya diperlukan beberapa syarat saja yaitu mempunyai keahlian (menguasai) materi yang akan disampaikan dan mampu menggunakan bahasa-bahasa yang sederhana dan istilah yang mudah dipahami peserta.

D. Menyiapkan Bahan-bahan Yang Diperlukan

Bahan-bahan yang diperlukan dalam pelaksanaan pendidikan meliputi alat (perlengkapan belajar), perlengkapan untuk proses belajar dan sarana pendukung lainnya :

- Alat-alat belajar yang cukup memadai ; buku tulis, pulpen, kertas plano, spidol, selotip, kertas karton (meta plan), tali rafia, gambar-gambar, kaset/musik, tape recorder, camera, dll.
- Kerangka Acuan pelaksanaan kegiatan dan modul Pendidikan,
- Daftar peserta pendidikan, daftar fasilitator, narasumber, notulis dan panitia, tempat pertemuan (ruangan) serta izin penggunaannya,
- Tempat bermain yang aman dan pengasuh yang baik bagi anak-anak yang dibawa oleh ibunya ikut pendidikan
 - Ruang tidur yang luas bagi ibu-ibu yang membawa anaknya,
 - tikar, obat-obatan,
 - dll.

2. Merencanakan Anggaran Yang Diperlukan

Anggaran yang diperlukan untuk pelaksanaan pendidikan meliputi :

- Akomodasi dan konsumsi peserta,
- Pengganti transport peserta (jika harus diganti),
- Pengganti transport fasilitator dan narasumber,
- Pengganti transport panitia,
- Honorarium fasilitator dan narasumber,
- Transport melakukan kunjungan, dll

Keperluan anggaran ini sudah harus disiapkan sebelum kegiatan dilaksanakan, agar tidak mengganggu jalannya kegiatan. Penyiapan anggaran ditanggungjawabkan oleh pengelola keuangan organisasi, tetapi tim pelaksana pendidikan harus mengetahui alokasi dana yang diperlukan, bagaimana mengajukan usulan dan kepada siapa dipertanggungjawabkan.

3. Melaksanakan Pendidikan untuk Kaderisasi

Pendidikan untuk Kaderisasi di HAPSARI dilakukan dengan dua pendekatan (model) yaitu ; Pendidikan Personal dan Pendidikan Klasikal. Pendidikan personal adalah sebuah proses penumbuhan kader (kaderisasi) yang dilakukan dengan cara menumbuhkan ikatan emosional antar personal. Sedangkan Pendidikan Klasikal adalah sebuah proses penumbuhan kader (kaderisasi) yang dilakukan secara formal di dalam kelas.

3.1. Pendidikan Personal

Pendidikan personal ini dilakukan tidak dengan metode yang formal, tetapi secara sadar dilakukan sebagai rangkaian proses penumbuhan kesadaran dan kepedulian kader yang telah diidentifikasi keberadaannya. Ke-empat aspek dalam kaderisasi yaitu *aspek pengetahuan, aspek kesadaran, aspek kepedulian dan aspek perjuangan bersama* tetap berusaha untuk dipenuhi dalam proses ini. Kriteria kader yang akan diperlakukan dengan metode pendidikan personal ini adalah KELAS C dan B. Sedangkan yang paling bertanggungjawab melakukannya adalah orang yang sudah menjadi KADER KELAS A (pemimpin/pengurus organisasi), baik di serikat maupun di HAPSARI. Metode yang dilakukan untuk model kaderisasi yang seperti ini adalah : Kunjungan Rutin, Diskusi Internal dan Tinggal Bersama.

a. Kunjungan Rutin

Yaitu melakukan kunjungan rutin ke rumah kader, meskipun tidak ada agenda resmi dari organisasi. Biasanya, kunjungan dilakukan dengan alasan karena "rindu" dan ingin sekali bertemu. Biasanya juga, sambutan kader sangat akrab dan bersahabat. Dalam kunjungan ini, kader akan dibawakan "oleh-oleh" dari organisasi berupa ; buku bacaan, buletin, stiker, foto kegiatan, atau apa saja yang berhubungan dengan identitas organisasi. Misi yang dibawa dalam kunjungan ini adalah :

- menyampaikan informasi yang menyenangkan tentang perkembangan organisasi.
- membangun hubungan kekeluargaan yang lebih erat, antara kader dengan pengurus organisasi.
- perkenalan antara anggota keluarga kader dengan pengurus dan dengan organisasi.
- mendapatkan informasi dari kader, bagaimana tanggapan keluarga dan masyarakat tentang keberadaan organisasi, mencari tau apa saja pengaruh positif dan pengaruh negatif dari keberadaan organisasi di desa kader.

Akhir dari kunjungan ini adalah ; menyampaikan rencana untuk berkunjung kembali, meminta kunjungan balasan dari kader dan janji untuk BERTEMU KEMBALI DALAM KEGIATAN ORGANISASI.

b. Diskusi Internal

Untuk lebih membangun suasana akrab dan bersahabat, biasanya dilakukan juga diskusi-diskusi internal antara kader dengan pengurus. Diskusi internal adalah diskusi yang secara khusus membahas masalah-masalah rumah tangga, suami, anak, sampai pada masalah-masalah yang berhubungan dengan problem spesifik perempuan yang mungkin sedang dialami oleh kader. Itu, jika kader bersedia masalahnya didiskusikan.

Dalam diskusi internal ini, misi yang dibawa oleh pengurus adalah :

- menyampaikan sikap organisasi terhadap permasalahan spesifik perempuan.
- membantu memperdalam pemahaman dan pengetahuan kader terhadap visi-misi, cita-cita, prinsip dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.
- Memperkuat kesadaran, kepedulian dan keberanian melakukan perlawanan terhadap penindasan yang sudah tumbuh dalam diri kader.
- memotivasi dan menumbuhkan kepercayaan diri kader untuk mengambil peran diorganisasi.

Akhir dari diskusi internal ini adalah ; pengurus akan mengajak kader untuk melakukan kunjungan ke rumah kader lainnya dan meminta kader melakukan hal yang sama terhadap kader lainnya.

c. Tinggal Bersama

Biasanya, tinggal bersama (menginap) di rumah kader, menjadi sebuah "penghargaan" tersendiri bagi kader. Bahkan bisa juga memberikan pengaruh sosial, dimana masyarakat sekitar (tetangga) menganggap kader adalah orang yang dihormati organisasinya dan dipercaya oleh pengurusnya. Sebaiknya, pada saat menginap, anggota lainnya yang ada di sekitar rumah kader diundang dan diajak berdiskusi. Tentu saja topik diskusi adalah hal-hal yang berhubungan dengan perkembangan kegiatan organisasi.

Misi yang dibawa dengan tinggal bersama ini adalah :

- menjadikan kader sebagai tempat rujukan untuk menjalankan kegiatan organisasi di desa.
- menjadikan rumah kader sebagai "pusat" kegiatan organisasi di desa.
- membangun legitimasi terhadap keberadaan organisasi di desa.
- melatih kader untuk mensosialisasikan program dan keberadaan organisasi kepada masyarakat dan pemerintahan desa.
- menguji, apakah kader dan organisasi mempunyai pengaruh atau tidak di desanya.

Akhir dari kegiatan ini adalah ; kader menjadi penanggungjawab pelaksanaan kegiatan organisasi di desanya dan rumahnya menjadi "pusat kegiatan-kegiatan organisasi".

*Sepanjang pengalaman HAPSARI,
pola kaderisasi seperti ini juga cukup efektif dan memberikan hasil yang cukup penting. Karena melalui metode ini, hubungan emosional akan terbangun lebih kuat, ikatan kebersamaan dalam organisasi dan komitmen berjuang bersama menjadi lebih kuat.
Yang lebih penting,
masalah-masalah internal setiap individu kader dapat lebih mudah dikenali dan lebih mudah diatasi, baik oleh pengurus secara personal maupun secara organisasi.*

3.2. Pendidikan Klasikal

Pendidikan Klasikal untuk Kaderisasi adalah model pendidikan yang dilakukan di dalam Kelas. Sedangkan jenis pendidikannya, disesuaikan dengan Jenjang Kader yang telah ditetapkan. Pendidikan Klasikal ini dilakukan setelah semua tahapan persiapan dilakukan, yaitu ; pembentukan tim pelaksana pendidikan, merumuskan tujuan yang ingin dicapai, merumuskan standart materi yang akan disampaikan, membuat panduan pelaksanaan kegiatan dan merencanakan anggaran.

3.3. Pemberian Mandat : Penugasan dan Pengujian Kader

Pemberian mandat adalah bagian dari penugasan dan pengujian yang diberikan kepada seorang kader, sesuai dengan jenjang dan jenis pendidikan yang telah dilaluinya.

Jenjang Kader, Jenis Pendidikan Dasar serta Penugasan yang Diberikan :

JENJANG KADER	JENIS PENDIDIKAN DASAR YANG DIIKUTI	PENUGASAN YANG DIBERIKAN
KELAS D	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan Analisa Sosial dan Gender 2. Pendidikan Keorganisasian 	Membentuk Kelompok di desa dan melakukan pendampingan kelompok yang dibentuknya
KELAS C	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan Kepemimpinan Perempuan (tingkat dasar) 2. Pendidikan Pengorganisasian Masyarakat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi Pemimpin (pengurus) di kelompoknya, 2. Membentuk kelompok baru di desa lain. 3. Merekrut Calon Kader sesuai kriteria yang ditetapkan organisasi.
KELAS B	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan Kepemimpinan Perempuan (lanjutan), 2. Pendidikan Fasilitator, 3. Pendidikan Politik (perspektif perempuan) dan Kewarganegaraan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghadiri pertemuan atau kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi lain mitra organisasi. 2. Membentuk kelompok baru di desa lain. 3. Memfasilitasi pertemuan di kelompok lain. 4. Berhubungan dengan organisasi lain atau pemerintahan mewakili organisasi (serikat perempuan kabupaten) bersama

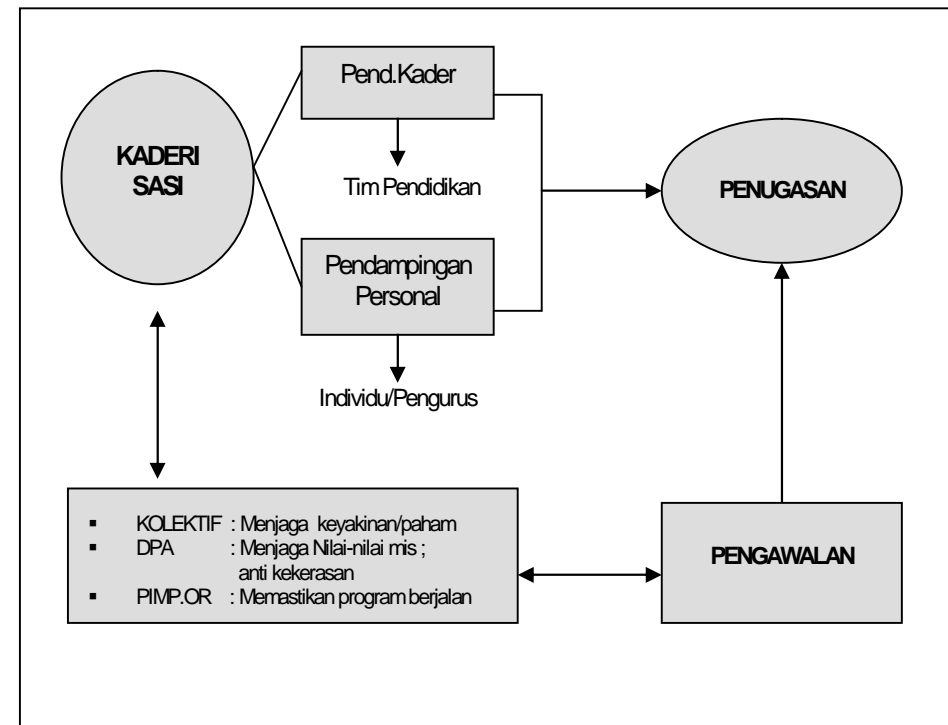
		<p>pimpinannya, bukan lagi hanya mewakili kelompok desanya.</p> <ol style="list-style-type: none"> Memfasilitasi kegiatan-kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh organisasi, baik sebagai panitia, maupun sebagai fasilitator. Menjalankan Sistem Kaderisasi yang telah dibangun organisasi dan menumbuhkan Kader Baru untuk organisasi.
KELAS A	<ol style="list-style-type: none"> Pendidikan Politik (perspektif perempuan) dan Kewarganegaraan, dan Pendidikan lain yang lebih spesifik untuk meningkatkan keterampilan 	<ol style="list-style-type: none"> Menerima mandat menjadi PEMIMPIN ORGANISASI (Serikat Kabupaten) atau duduk dikepengurusan HAPSARI. Memimpin organisasi berhubungan dengan pihak luar (berani mengambil keputusan) Melakukan pengembangan jaringan/kerjasama dengan pihak luar baik organisasi non pemerintah maupun organisasi pemerintah. Membangun serikat baru di wilayah lain. Menjadi utusan organisasi sebagai fasilitator atau narasumber untuk organisasi lain (mitra organisasi). Menjalankan Sistem Kaderisasi yang telah dibangun organisasi dan menumbuhkan Kader Baru untuk organisasi.

4. Pengawasan Kader

Pengawasan terhadap proses kaderisasi dilakukan sejak perencanaan proses kaderisasi akan dilakukan, hingga berbagai proses dilalui dan penugasan terhadap kader dilakukan. Jika diperhatikan, maka proses pengawasan kaderisasi HAPSARI dilakukan secara berjenjang. Dimulai dari pengawasan yang bersifat implementasi program, nilai-nilai hingga konsistensi terhadap “arah” perjuangan yang hendak dituju. Arah perjuangan telah ditentukan

berdasarkan keyakinan yang telah ditetapkan HAPSARI yaitu ; bahwa perempuan adalah pemilik kepentingan untuk bebas dari penindasan dan ketidakadilan yang berakar dari adanya cara berfikir dan bertindak yang merendahkan derajat kemanusiaan kaum perempuan. Inilah dasar keyakinan yang ingin diperjuangkan oleh HAPSARI dan dimandatkan kepada seluruh kader-kader organisasi.

Alur Pengawasan Proses Kaderisasi :



IV. MELAKUKAN EVALUASI

1. Maksud dan Tujuan Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan maksud dan tujuan :

1. Memastikan sistim kaderisasi di HAPSARI berhasil dijalankan dengan baik,
2. Mengukur capaian-capaian yang dihasilkan dari proses kaderisasi,
3. Mengetahui jumlah kader yang ada disetiap jenjang,
4. Mengetahui seberapa banyak peningkatan jumlah anggota dan perluasan wilayah yang dihasilkan,
5. Memastikan terjadinya regenerasi kepemimpinan diorganisasi (baik serikat maupun HAPSARI)
6. Mengukur tingkat kapasitas sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi,
7. Mengukur pengaruh dari keberadaan organisasi sesuai dengan agenda-agenda yang diperjuangkan,
8. Menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan dan peningkatan kualitas organisasi.

2. Metode Evaluasi

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan HAPSARI dalam rangka melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil-hasil kaderisasi yang telah dilakukan selama ini, yaitu :

- a. Melakukan analisa terhadap kondisi sosial politik aktual wilayah Sumatera Utara umumnya, dan wilayah kerja HAPSARI khususnya, untuk mengetahui konteks organisasi, visi-misi yang diperjuangkan, program yang dijalankan dan sistim kaderisasi yang telah dilakukan selama ini.
- b. Melakukan analisa terhadap proses-proses kaderisasi yang dilakukan organisasi, untuk mengetahui capaian-capaian dan kelemahan yang harus diperbaiki.

Kegiatan itu dilakukan dengan beberapa metode :

1. Membaca dokumen-dokumen organisasi tentang kaderisasi, meski jumlahnya sangat terbatas,
2. Melakukan wawancara dengan beberapa tokoh politik tingkat propinsi dan kabupaten,
3. Melakukan wawancara dengan kader-kader organisasi yang telah ada,
4. Melakukan diskusi mendalam dengan para pengurus organisasi baik pengurus serikat anggota HAPSARI maupun pengurus HAPSARI sendiri dan pengurus organisasi mitra kerja HAPSARI.

V. PENUTUP

Apa yang telah dihasilkan dalam dokumen Pengembangan Sistim Kaderisasi HAPSARI ini sesungguhnya adalah hasil evaluasi terhadap pelaksanaan sistim kaderisasi itu sendiri. Evaluasi ini dilakukan melalui serangkaian proses bersama-sama dengan organisasi PERGERAKAN (Perhimpunan Penggerak Advokasi Kerakyatan) Bandung, sebuah organisasi yang anggotanya sebanyak 80 % adalah organisasi-oranisasi rakyat dan 20 % individu. Dan HAPSARI adalah salah satu organisasi rakyat yang menjadi anggotanya.

Beberapa tahapan proses yang dilalui antara lain ;

- a. Workshop awal penyusunan panduan asasmen kaderisasi pada tanggal 18 - 20 April 2006 dan memperoleh hasil rumusan bersama tentang pengertian kader dan kaderisasi
- b. Workshop Analisis hasil Asasmen tanggal 21 - 23 Mei 2006
- c. Workshop Ujicoba Draf Kaderisasi tanggal 27 Juli 2006
- d. TOT Penggerak Kader tanggal 31 - 04 Agustus 2006
- e. Evaluasi dan Refleksi Sistem Kaderisasi tanggal 10 - 12 September 2006

Akhirnya Tim yang bertanggungjawab terhadap Pengembangan Sistim Kaderisasi di HAPSARI, terdiri dari Zulfa Suja (Ketua Pelaksana Harian) dan Siti Ansyura (Dewan Perwakilan Anggota), dibantu oleh Lely Zailani (salah seorang Tim Perumus Sistim Kaderisasi PERGERAKAN), berhasil menyelesaikan dokumen ini. Untuk selanjutnya, dokumen yang merupakan hasil evaluasi dan penyempurnaan terhadap Sistim Kaderisasi yang telah ada di HAPSARI selama ini, akan menjadi PEDOMAN dalam menjalankan kaderisasi di HAPSARI dan terus akan dievaluasi dan disempurnakan kembali.

Semoga Tuhan meridhoi upaya ini dan menjadikan kerja-kerja kaderisasi di HAPSARI menjadi lebih bermanfaat, baik bagi HAPSARI dan bagi kaum perempuan marginal yang mencoba bangkit untuk memerdekakan dirinya di tengah-tengah ketidak berdayaan selama ini. Amiiinnnn.

Perbaungan, Akhir September 2006
