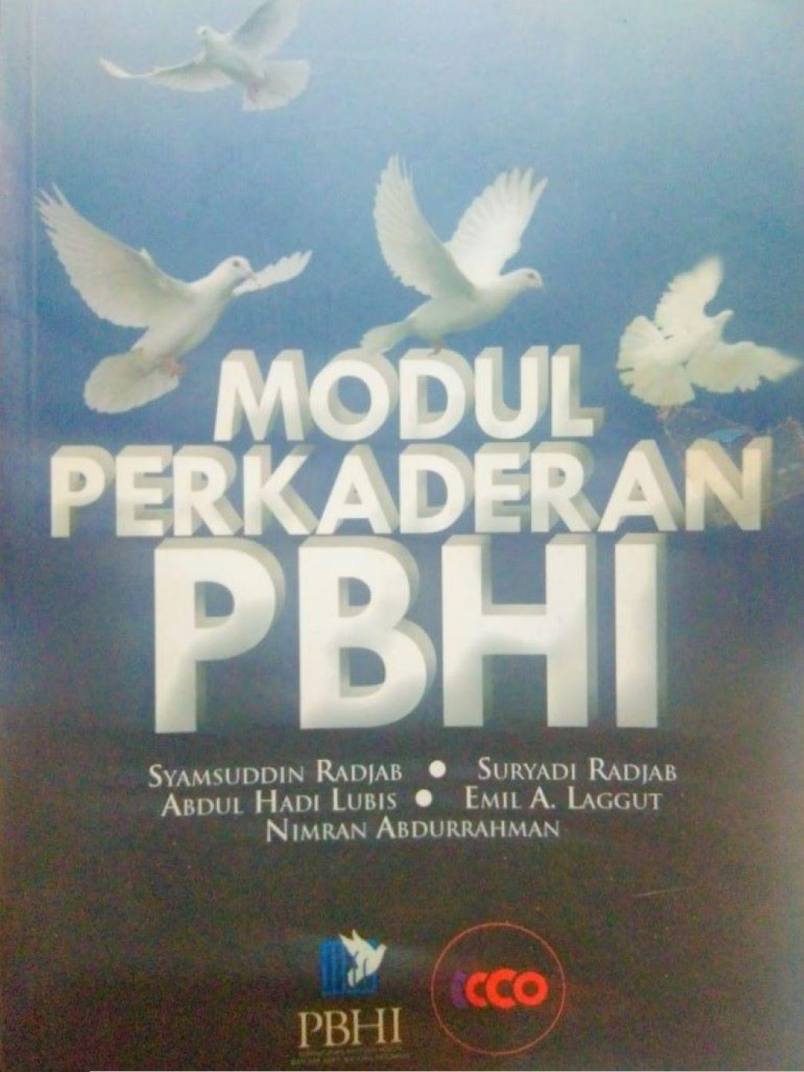

MODUL
PERKADERAN
PBHI
SYAMSUDDIN RADJAB • SURYADI RADJAB
ABDUL HADI LUBIS • EMIL A. LAGGUT
NIMRAN ABDURRAHMAN
PBHI
CCO

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Perhimpunan Bantuan Hukum
Dan Hak Asasi Manusia Indonesia
2009

Modul Perkaderan PBHI

Penulis :
Syamsuddin Radjab
Suryadi Radjab
Abdul Hadi Lubis
Emil A. Laggut
Nimran Abdurrahman

PBHI

icco

Modul Perkaderan PBHI
Penulis :
Syamsuddin Radjab
Suryadi Radjab
Abdul Hadi Lubis
Emil A. Laggut
Nimran Abdurrahman

ISBN: 978-979-97208-4-9

Diterbitkan Oleh
Perhimpunan Bantuan Hukum
dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI)
2009

Kata Pengantar

Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI) merupakan organisasi yang didirikan dengan semangat pembelaan terhadap para korban struktural kekuasaan khususnya bagi para korban pelanggaran HAM dan pelayanan bantuan hukum bagi masyarakat miskin. Sebagai organisasi masyarakat sipil (OMS) dengan prinsip *voluntarian* (kesukarelaan) yang berbentuk perkumpulan individu dari hari ke hari mengalami banyak perkembangan dalam usia lebih dari satu dasawarsa. Perkembangan itu dapat dilihat dari peran aktif kelembagaan dalam advokasi kasus-kasus pelanggran HAM, bantuan hukum bagi masyarakat luas; miskin kota, buruh, tani, nelayan dan lain-lain menjadikannya sebagai salah satu OMS yang sangat diperhitungkan dan menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan nasional.

Perkembangan secara kelembagaan dimaksud, tentu sangat membanggakan sebagai anggota PBHI dan simpatisannya (calon anggota). Ditengah kiprah yang demikian pesatnya, secara internal ada yang luput dari perhatian, yaitu perkaderan. Selama kurang lebih 14 tahun sepak terjang PBHI telah diketahui banyak orang, baik nasional maupun kiprah internasionalnya dengan menjadi salah satu *executive committee* pada FORUM-ASIA, organisasi NGO HAM dan Demokrasi se-Asia. Padahal, seperti diural diatas organisasi ini menerima keanggotaan secara individu sehingga perlu dibina dan dikader secara baik agar memahami PBHI lebih dalam lagi, baik sejarahnya, prinsip-prinsip kerjanya, visi dan misinya serta doktrin politiknya.

Kesamaan gerak langkah anggota PBHI sangat menentukan kiprahnya yang lebih besar kedepan, tidak hanya sekedar merekrut individu-

individu menjadi anggota tetapi juga menjadikan mereka sebagai kader dan aktivis organisasi tangguh, militan, visioner dengan kepemimpinan yang kuat sehingga tantangan zaman kedepan dapat terjawab dengan kesiapan lapisan kader yang mumpuni. Selama ini, kebesaran nama PBHI belum diimbangi dengan pembenahan internal, karenanya, kepengurusan PBHI pada periode ini, salah satu komitmennya adalah mempersiapkan modul perkaderan yang dapat dipakai saat ini dan pada periode mendatang sehingga kita tidak lagi kekurangan kader yang akan memimpin PBHI.

Rekrutmen kepengurusan di PBHI selama ini masih dengan pendekatan pertemanan dan kesamaan sejarah para pengurusnya, sejarah ditempat lain lalu dipindahkan dalam kepengurusan bersama di PBHI, tidak dibentuk dalam suatu proses perkaderan yang sistematis dan berkesinambungan untuk mencapai visi dan misi organisasi sebagai tujuan. Dengan modul perkaderan ini pula, kita ingin menciptakan kaderisasi kepemimpinan, sehingga anggota-anggota di wilayahpun punya hak yang sama untuk berkiprah di level nasional. Selain itu, perkaderan ini juga merupakan khirarki kepemimpinan di PBHI sehingga semua yang menjadi pengurus adalah orang yang jelas dan teruji loyalitasnya, dedikasi dan kiprahnya di PBHI bukan karena faktor pertemanan atau kesejarahan belaka.

Modul perkaderan PBHI ini, hanyalah satu dari pelbagai agenda reformasi kepengurusan periode ini disamping pembenahan aturan main organisasi lainnya, seperti kesetaraan Majelis Anggota Nasional dan Badan Pengurus Nasional, pembatasan periode anggota MAN, Pembentukan dan atau pemekaran wilayah, penguatan kewenangan Majelis Anggota Wilayah dan Pengurus Wilayah, relasi kekuasaan pusat-wilayah, pola pembinaan anggota, pengembangan program dan lain-lainnya. Tentu, dalam setiap periodesasi ada hambatan dan tantangannya masing-masing. Salah satu hambatan periode saat ini adalah kurang padunya pengurus untuk membangun kesamaan visi dan komitmen bersama, salah satu penyebabnya adalah karena mereka tidak terbina secara baik sebagai kader PBHI yang dituntut

kesukarelaan bahkan diataranya sama sekali tidak memiliki loyalitas kelembagaan terhadap PBHI.

Semoga dengan terbitnya buku panduan tentang modul perkaderan PBHI ini, dapat menjawab krisis kepemimpinan di internal organisasi sekaligus menjawab rasa "memiliki" atas antitesis berbentuk kepemilikan segelintir orang dan lebih mempertegas bentuk perkumpulan dari individu-individu yang telah dipersiapkan untuk melanjutkan estapet kepemimpinan dari para pendahulu pendiri PBHI sebagai organisasi perjuangan Hak Asasi Manusia di Indonesia yang disegani.

Jakarta, 2009
Badan Pengurus Nasional

Syamsuddin Radjab
Ketua

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI viii

BAB I: PRINSIP UMUM KADERISASI

I. Landasan Perkaderan 5
1.1. Asas, Visi dan Misi 5
1.2. Prinsip dan Nilai-nilai PBHI 9
1.2.1. Prinsip Imparsial 9
1.2.2. Nilai-nilai PBHI 11
II. Pola Dasar Perkaderan 13
1. Pengertian Kader 14
1.1. Kader 14
1.2. Perkaderan 16
2. Rekruitmen dan Jenjang Kader 16
2.1. Sumber-sumber Kader 17
2.2. Kriteria dan Mekanisme Rekruitmen 18
2.3. Metode dan Pendekatan Rekruitmen 19
2.4. Peran PBHI Wilayah 19
3. Pembentukan Kader 20
3.1. Pelatihan Kader Pembela HAM 22
3.2. Pengembangan Kapasitas Kader 23
3.2.1. Pelatihan Kader 24
3.2.2. Peningkatan Kapasitas 24
3.2.3. Keterlibatan Kader Dalam Aktifitas 24
3.2.3.1. Partisipasi Dalam Organisas 25
3.2.3.2. Aktifitas Kelompok 26

3.2.3.3. Aktifitas Perseorangan 27
3.3. Pengabdian Kader 27
3.4. Arah Kaderisasi 27
3.4.1. Maksud dan Tujuan 28
3.4.2. *Out Put* / Target 29
3.5. Dimensi Kaderisasi 29
3.5.1. Dimensi Ke PBHI-an 29
3.5.2. Dimensi Ke Organisasian 30
3.5.3. Dimensi Bantuan Hukum, Advokasi dan Monitoring 30
3.5.4. Dimensi HAM 30
III. Profil Kader yang Diharapkan 31

BAB II : PELATIHAN KADER PEMBELA HAM 33
2.1. Arah dan Tujuan Pelatihan Kader 33
2.1.1. Ruang Lingkup Pelatihan 35
2.1.2. Tahap Kaderisasi 36
2.2. Modul dan Kurikulum Pelatihan Kader 38
2.2.1. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Dasar 38
2.2.2. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Menengah 54
2.2.3. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Akhir 67
2.3. Evaluasi Pelatihan 77

BAB III : PEDOMAN *FOLLOW UP* 81
I. Pendahuluan 81
II. Pedoman Kurikulum Up Grading 83

BAB IV : ORGANISASI DAN MEKANISME KERJA PENGELOLAAN LATIHAN 99
1. Pendahuluan 99

2. Unsur-unsur Organisasi Latihan, Fungsi dan Wewenang 100
2.1. Unsur 100
2.2. Fungsi dan Wewenang 100
2.3. Mekanisme Kerja Pengelolaan Latihan 102

BAB V : KODE ETIK PENGELOLAAN LATIHAN 104
BAB VI : SISTEM EVALUASI PENERAPAN PEDOMAN KADERISASI 112
I. Pendahuluan 112
II. Institusi 112
III. Format 113
IV. Sanksi 113

Profil PBHI 115

PEDOMAN KADERISASI PERHIMPUNAN BANTUAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA INDONESIA (PBHI)

MUKADDIMAH

"All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood" (Semua manusia dilahirkan bebas dan mempunyai harkat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan kesadaran serta bergaul satu sama lain dalam semangat persaudaraan)
– Pasal 1 Universal Declaration of Human Rights (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia)

Gerak maju sebuah organisasi tidak dapat diabaikan tentang betapa pentingnya orang-orang yang menggerakkannya di satu sisi, sedangkan di sisi lain berada dalam situasi dan konteks sosial yang konkret sebagai ruang dan waktu yang tersedia. Gerak maju organisasi merupakan buah hubungan dialektis atau timbal balik antara dimensi subyektif para penggeraknya yang merealisasikan kemajuan dengan kondisi obyektif yang melingkungi dan menyediakan syarat-syarat yang dibutuhkan bagi realisasi kemajuan itu. Pandangan, sikap dan tindakan para penggerak dibatasi oleh kondisi-kondisi sosial yang menjadi lingkungan sejarah hidupnya.

Para penggerak organisasi adalah salah satu sumber kekuatan yang penting. Tanpa mereka, sebuah organisasi lumpuh – tidak dapat digerakkan – sehingga hanya sekadar "papan nama" belaka. Namun demikian, setiap organisasi – sosial, politik atau bisnis – tidaklah berada di ruang kosong, melainkan tumbuh bersama-sama organisasi lainnya dengan beragam tujuan, kepentingan yang melatari, serta

yang lebih penting lagi adalah kondisi-kondisi material yang melingkunginya. Dengan pikirannya, setiap orang sebenarnya dibekali untuk menyadari kekuatan dan kelemahannya, serta melihat hambatan dan peluang.

Kenyataannya, dalam setiap organisasi tidak hanya terdiri atas orang-orang, namun juga sarana-sarana yang mendukung gerak orang-orang bersangkutan. Kenyataan obyektif pula, setiap orang juga dibentuk oleh alam pikiran dan kerangka kerja tertentu, sehingga mereka menjadi bagian dari lingkungan sosial yang mengungkungnya. Seorang penggerak organisasi perlu memahami realitas yang melingkungi bersama organisasinya termasuk berbagai kelemahan dan halangan yang berada di sekitarnya, untuk selanjutnya adalah praktik menggulirkan perubahan untuk memajukan organisasi dan meraih hasil-hasil yang dibayangkan atau direncanakan.

Sebagaimana ditegaskan, orang-orang mempunyai kedudukan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penggeraknya. Secara positif, mereka inilah yang mengendalikan dan berpartisipasi dalam menggerakkan mesin kemajuan organisasi. Sebagai penggerak, seseorang harus mempunyai kemauan, pandangan, sikap dan gerak langkah yang seiring dengan apa yang hendak digerakkannya. Setiap orang mempunyai potensi afektif, kognitif dan psikomotorik. Namun penting ditegaskan, kemampuan memahami dan menilai realitas (kognitif/afektif) dan menggerakkan (psikomotorik) untuk meraih kemajuan merupakan kualitas yang penting dari seorang penggerak suatu organisasi. Kualitas penggerak – paduan kecerdasan, keteguhan berprinsip serta kegesitan atau inisiatif bergerak – ditantang oleh pencapaian atau tujuan kolektif lewat sebuah organisasi.

Demikian pula dengan Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI). Dalam hubungannya dengan orang-orang yang menggerakkan organisasi ini disebut anggota (*member*). Lebih berkualitas lagi disebut kader. Kader inilah yang menjadi tulang punggung sebagai penggerak PBHI sebagai perhimpunan yang mendedikasikan kerja sosial (*non-profit*) bagi pemajuan dan pembelaan hak asasi manusia (*promoting and defending human rights*). Dalam organisasi

modern, tidak ada kader yang berkualitas tanpa hasil kerja kolektif berorganisasi yang salah satunya membentuk kader bersangkutan.

Pertama-tama, PBHI haruslah digerakkan untuk membentuk sekelompok anggotanya ditransformasi menjadi kader. Berikutnya sekelompok anggota-kader bekerja atau memberikan kontribusinya dalam PBHI untuk mentransformasi langkah-langkah bagi pencapaian organisasinya. Seharusnya – dalam hubungan seperti ini – PBHI pun diurus oleh anggota-kader yang paling aktif. Semua ini bisa disederhanakan dengan motto: *dari, untuk dan oleh anggota*.

Sebelumnya disadari, PBHI membutuhkan kader supaya kolektivitas cita-cita, tujuan atau pencapaian yang diharapkan dapat digerakkan. Namun kader tidaklah muncul secara mendadak tanpa serangkaian proses penggemblengan lewat berbagai aktivitas yang diselenggarakan. Salah satu sarana dan aktivitas yang dibutuhkan untuk membentuk kader adalah pendidikan dan latihan: peningkatan pengetahuan atau pemahaman serta keterampilan dalam menggerakkan kemajuan organisasi. Persoalannya, pendidikan dan latihan yang sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi membutuhkan pedoman atau penuntun untuk mendidik atau melatih anggota-anggota. Dan penuntun inilah yang belum dimiliki PBHI sehingga diperlukan menyusunnya.

Karena identitas yang dilekatkan dalam PBHI adalah perhimpunan bagi pemajuan dan pembelaan hak asasi manusia, maka perhimpunan ini jauh lebih tinggi ketimbang sebuah organisasi bantuan hukum (OBH). Pada masa sekarang, jalur pendidikan untuk menjadi pengacara atau advokat dimulai dari fakultas hukum suatu universitas, magang di kantor hukum, mengikuti pendidikan khusus profesi advokat (PKPA), serta diakhirinya dengan ujian calon advokat. Namun untuk menjadi seorang pembela hak asasi manusia, tidak ada jalur pendidikan formal yang disediakan. Dan inilah tugas yang harus diemban PBHI dalam hubungannya dengan anggota: mentransformasi anggota menjadi pembela hak asasi manusia.
PBHI membutuhkan panduan pendidikan maupun mekanisme kaderisasi anggota yang dilakukan secara bertahap, mulai dari

tingkatan dasar, menengah dan akhir, Latihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Dasar, Latihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Menengah, dan Latihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Akhir. Dimana kurikulum tersebut memiliki muatan-muatan utama yakni, ke-PBHI-an, bantuan hukum, ke- HAM-an dan pengadvokasian dan monitoring. Sehingga kebutuhan atas kaderisasi bisa disokong dengan penyusunan modul dan kurikulum pelatihan sebagai *guidence*.

BAB I
PRINSIP UMUM KADERISASI

I. Landasan Perkaderan

1.1. Asas, Visi dan Misi

Setiap proses kaderisasi dalam PBHI haruslah didekati dengan pandangan, tujuan dan prinsip yang dilekatkan dalam organisasinya. Inti pandangan sosial PBHI tertuang dalam Anggaran Dasar (AD), khususnya tentang asas, visi dan misi maupun prinsip yang dilekatkan.

Tabel 1: Matriks Asas, Visi dan Misi PBHI

Asas	Visi	Misi
Nilai-nilai universal hak-hak manusia	Negara menunaikan kewajiban untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia	Promosi nilai-nilai universal hak asasi manusia
		Pembelaan terhadap korban pelanggaran hak-hak manusia
		Mendidik anggota dan calon anggota menjadi pembela hak asasi manusia

Asas yang dijunjung PBHI adalah nilai-nilai universal hak asasi manusia. Pusat kepedulian PBHI sebagai suatu nilai-pandangan yang dianutnya

tertuju pada manusia (orang), dari lahir sampai hayat berakhir. Setiap manusia mempunyai harkat (*dignity*), martabat dan hak-hak yang berwatak universal di mana pun dan kapan pun seseorang itu berada di muka bumi. Pada manusia melekat beberapa hal, yaitu [a] hidup (*life*), [b] pikiran (*thought*), serta [c] tubuh dan mental. Kesemuanya dapat disebut keutuhan pribadi (*the personal integrity*) setiap manusia.

Manusia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Manusia bukanlah barang dagangan (*commodity*) yang diperdagangkan. Manusia juga bukanlah alat atau sejenisnya. Manusia mempunyai hidup untuk melangsungkan hidupnya, mempunyai pikiran untuk berpikir atau menggagas suatu rencana dalam meraih kemajuan, serta mempunyai tubuh dan mental yang menggerakkan aktivitas dan dipenuhi kebutuhannya.

Dengan menjunjung nilai-nilai universal hak asasi manusia – bahkan melekatkan identitas sebagai organisasi hak asasi manusia (*human rights organization*) – PBHI berpegang pada pandangan dan norma-norma hak asasi manusia internasional. Secara resmi, wilayah normatif hak asasi manusia diletakkan dalam hubungan baku antara manusia (orang) dengan negara (*state*). Sehingga penting diingat dan senantiasa berpegang bahwa di luar wilayah ini bukanlah relasi normatif hak asasi manusia.

Karena namanya juga adalah "hak asasi manusia", maka yang mempunyai hak adalah manusia, bukan di luar manusia seperti negara, pemerintah institusi kepolisian atau militer. Karena pemerintah atau militer bukanlah manusia kendati digerakkan atau dikendalikan oleh sekelompok orang. Pemerintah atau militer adalah institusi atau alat (*instrument*) dalam pemerintahan (*government*). Sebaliknya, manusia bukanlah institusi atau alat. Dengan demikian, tidak dikenal "hak pemerintah" atau "hak jenderal" dalam wilayah normatif hak asasi manusia.

Dalam wilayah normatif hak asasi manusia mengenal kolektivitas, antara lain "hak anak", "hak perempuan", "hak orang yang bekerja (buruh)", "hak penyandang cacat", "hak kelompok minoritas" atau "hak

penduduk asli (komunitas adat)". Sedangkan "hak (baca: wewenang) presiden" harus dilihat dalam UUD dan UU yang terkait dengan kewenangannya. Demikian pula dengan "wewenang kepala kepolisian" harus dirujuk pada UU Kepolisian dan peraturan lainnya. Wilayah normatif kewenangan presiden, kepala polisi atau jenderal, tidak dikandung dalam wilayah normatif hak asasi manusia.

Wilayah normatif hak asasi manusia diletakkan di atas prinsip kewajiban negara (*obligation of the state*). Semua negara di seluruh dunia mempunyai kewajiban umum (*generic obligation*) untuk [a] menghormati (*to respect*), [b] melindungi (*to protect*), dan [c] memenuhi (*to fulfil*) hak-hak manusia. Kewajiban negara lainnya adalah memajukan (*to promote*), serta merencanakan dan membuat aturan (*obligation of conduct*) dan meraih hasil (*obligation of result*) terhadap hak asasi manusia.

Memang demikian bila relasi dua pihak antara manusia (orang) dan negara ditunjukkan. Kewajiban di satu pihak senantiasa mengandaikan hak-hak di pihak lain. Bila negara adalah pihak yang memangku dan menunaikan kewajiban, maka setiap orang adalah pemegang atau pemilik hak sebagai manusia. Prinsip kewajiban negara tidak bisa dibalik menjadi "kewajiban manusia", karena pembalikan prinsip ini adalah sewenang-wenang atau tidak bertanggung jawab. Demikianlah wilayah normatif hak asasi manusia berlaku.

Mengapa negara ditempatkan sebagai pihak pemangku atau pelaksana kewajiban dalam wilayah normatif hak asasi manusia?

Pertama, karena negara adalah pihak yang mempunyai kekuasaan (*power*) yang besar. Terlalu kecil dan lemah seseorang bila berada di bawah kekuasaan aparat negara (*state apparatus*). Sebaliknya, betapa besar dan luasnya jangkauan kuasa atau kekuatan yang dikandung negara dibandingkan sesorang. Bisa dibayangkan betapa cemasnya seorang penduduk sipil ketika harus mendatangi markas polisi atau militer karena suatu urusan.

tertuju pada manusia (orang), dari lahir sampai hayat berakhir. Setiap manusia mempunyai harkat (*dignity*), martabat dan hak-hak yang berwatak universal di mana pun dan kapan pun seseorang itu berada di muka bumi. Pada manusia melekat beberapa hal, yaitu [a] hidup (*life*), [b] pikiran (*thought*), serta [c] tubuh dan mental. Kesemuanya dapat disebut keutuhan pribadi (*the personal integrity*) setiap manusia.

Manusia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Manusia bukanlah barang dagangan (*commodity*) yang diperdagangkan. Manusia juga bukanlah alat atau sejenisnya. Manusia mempunyai hidup untuk melangsungkan hidupnya, mempunyai pikiran untuk berpikir atau menggagas suatu rencana dalam meraih kemajuan, serta mempunyai tubuh dan mental yang menggerakkan aktivitas dan dipenuhi kebutuhannya.

Dengan menjunjung nilai-nilai universal hak asasi manusia – bahkan melekatkan identitas sebagai organisasi hak asasi manusia (*human rights organization*) – PBHI berpegang pada pandangan dan norma-norma hak asasi manusia internasional. Secara resmi, wilayah normatif hak asasi manusia diletakkan dalam hubungan baku antara manusia (orang) dengan negara (*state*). Sehingga penting diingat dan senantiasa berpegang bahwa di luar wilayah ini bukanlah relasi normatif hak asasi manusia.

Karena namanya juga adalah "hak asasi manusia", maka yang mempunyai hak adalah manusia, bukan di luar manusia seperti negara, pemerintah institusi kepolisian atau militer. Karena pemerintah atau militer bukanlah manusia kendati digerakkan atau dikendalikan oleh sekelompok orang. Pemerintah atau militer adalah institusi atau alat (*instrument*) dalam pemerintahan (*government*). Sebaliknya, manusia bukanlah institusi atau alat. Dengan demikian, tidak dikenal "hak pemerintah" atau "hak jenderal" dalam wilayah normatif hak asasi manusia.

Dalam wilayah normatif hak asasi manusia mengenal kolektivitas, antara lain "hak anak", "hak perempuan", "hak orang yang bekerja (buruh)", "hak penyandang cacat", "hak kelompok minoritas" atau "hak

penduduk asli (komunitas adat)". Sedangkan "hak (baca: wewenang) presiden" harus dilihat dalam UUD dan UU yang terkait dengan kewenangannya. Demikian pula dengan "wewenang kepala kepolisian" harus dirujuk pada UU Kepolisian dan peraturan lainnya. Wilayah normatif kewenangan presiden, kepala polisi atau jenderal, tidak dikandung dalam wilayah normatif hak asasi manusia.

Wilayah normatif hak asasi manusia diletakkan di atas prinsip kewajiban negara (*obligation of the state*). Semua negara di seluruh dunia mempunyai kewajiban umum (*generic obligation*) untuk [a] menghormati (*to respect*), [b] melindungi (*to protect*), dan [c] memenuhi (*to fulfil*) hak-hak manusia. Kewajiban negara lainnya adalah memajukan (*to promote*), serta merencanakan dan membuat aturan (*obligation of conduct*) dan meraih hasil (*obligation of result*) terhadap hak asasi manusia.

Memang demikian bila relasi dua pihak antara manusia (orang) dan negara ditunjukkan. Kewajiban di satu pihak senantiasa mengandaikan hak-hak di pihak lain. Bila negara adalah pihak yang memangku dan menunaikan kewajiban, maka setiap orang adalah pemegang atau pemilik hak sebagai manusia. Prinsip kewajiban negara tidak bisa dibalik menjadi "kewajiban manusia", karena pembalikan prinsip ini adalah sewenang-wenang atau tidak bertanggung jawab. Demikianlah wilayah normatif hak asasi manusia berlaku.

Mengapa negara ditempatkan sebagai pihak pemangku atau pelaksana kewajiban dalam wilayah normatif hak asasi manusia?

Pertama, karena negara adalah pihak yang mempunyai kekuasaan (*power*) yang besar. Terlalu kecil dan lemah seseorang bila berada di bawah kekuasaan aparat negara (*state apparatus*). Sebaliknya, betapa besar dan luasnya jangkauan kuasa atau kekuatan yang dikandung negara dibandingkan sesorang. Bisa dibayangkan betapa cemasnya seorang penduduk sipil ketika harus mendatangi markas polisi atau militer karena suatu urusan.

Kedua, sumber legitimasi kekuasaan negara dalam masyarakat modern berasal dari rakyat, tidak dari dirinya sendiri atau sekelompok orang, sehingga mengandaikan adanya hak untuk memilih (*right to vote*). Negara seperti ini dikenal sebagai negara demokrasi. Dari sini dipertanyakan: untuk apa dan siapa negara itu beroperasi? Sebuah negara demokrasi dioperasikan bukanlah untuk kepentingan dirinya sendiri dan menindas rakyat, melainkan justru untuk melindungi, meningkatkan partisipasi dan kemakmuran atau kesejahteraan sosial.

Ketiga, wilayah normatif hak asasi manusia berada dalam wilayah hukum perdata internasional, yakni hukum perjanjian hak-hak manusia internasional (*international bill of human rights*). Kedudukan hukum ini berada di atas negara (*beyond of the state*). Secara resmi, negara-negara di dunia yang berada dalam format dan mekanisme PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) sudah berjanji – lewat deklarasi dan perjanjian internasional – untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia. Sehingga resmi pulalah kewajiban itu dibebankan pada setiap negara, termasuk negara Republik Indonesia (RI).

Keempat, setiap perjanjian internasional itu terbuka untuk ditandatangani dan diratifikasi oleh negara-negara. Negara RI bukan saja menandatangani, bahkan melakukan ratifikasi terhadap enam perjanjian hak asasi manusia internasional – CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Dicrimination Against Women), CRC (Convention on the Right of the Child), CAT (Convention Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment), ICERD (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Dicrimination), ICESCR (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), dan ICCPR (International Covenant on Civil and Political Rights) – menjadi hukum dan kebijakan nasional.

Dengan ratifikasi itu menambah kewajiban negara, yaitu [a] menyesuaikan produk hukum atau perundang-undangan dengan kaidah dan ketentuan normatif hak asasi manusia; [b] mengambil langkah-langkah dan tindakan yang diperlukan untuk lebih

menghormati dan melindungi hak sipil dan politik serta memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya; dan [c] mempromosikan hak asasi manusia.

1.2. Prinsip dan Nilai-nilai PBHI

Terlepas dari apa pun latar belakang proses pembentukan atau pendirian, namun dari misinya sudah jelas bahwa PBHI mengambil posisi dan peran untuk melakukan: [a] promosi nilai-nilai universal hak asasi manusia, [b] pembelaan terhadap korban pelanggaran hak asasi manusia, serta [c] mendidik anggota dan calon anggota menjadi pembela hak asasi manusia.

PBHI menganut bahwa norma hak asasi manusia berwatak universal. Norma ini berlaku bagi setiap orang yang berada di muka bumi. Asas inilah yang menjadi pegangan dalam memajukan organisasi dan mengoperasikan kerjanya. Hubungan dua pihak – individu/ kelompok dengan negara – individu/kelompok adalah **pemegang atau pemilik hak**, sedangkan negara adalah **pemangku atau pengemban kewajiban**.

Dalam hubungan dua pihak itu, pemangku atau pengemban kewajiban (negara), maka kelemahan atau kesalahan dalam implementasi kewajiban dapat ditagih tanggung jawab (*state responsibility/accountability*). Kelemahan atau kesalahan mengimplementasikan kewajiban, berarti ada hak-hak seseorang atau kelompok orang yang tidak dihormati, dilindungi atau dipenuh oleh negara. Kelemahan, kegagalan atau kesalahan ini dapat diduga telah terjadi pelanggaran (*violation*) atau pengingkaran (*denial*) terhadap hak asasi manusia. Sehingga – dengan itu – negara harus bertanggung jawab.

1.2.1. Prinsip imparsialitas

Sebagai organisasi hak asasi manusia, operasi PBHI dijalankan di atas prinsip imparsialitas (*impartiality*). Tanpa bersandar pada prinsip imparsialitas, maka dipastikan kehilangan mandat posisinya sebagai

organisasi hak asasi manusia. Keteguhan memegang dan senantiasa berada di atas prinsip imparsialitas, dapat mempertegas watak dan posisi PBHI sebagai organisasi untuk pemajuan dan pembelaan hak asasi manusia.

Karena watak universalitas norma hak asasi manusia, maka setiap organisasi yang mengakui atau membentuk identitas politik hak asasi manusia tidak boleh mengingkari atau mengabaikan watak itu. Turunan watak universalitas adalah imparsialitas yang dapat ditunjukkan dalam pandangan, sikap dan perilaku organisasi atau identitas kelompok hak asasi manusia yang mengambil posisi dan peran untuk tidak memihak kepada siapa pun, tidak menjadi bagian dari kepentingan politik mana pun, serta sebaliknya tetap berada secara independen (mandiri) dan berpegang pada prinsip normatif hak asasi manusia.

Universalitas norma hak asasi manusia menempatkan PBHI berada dalam posisi imparsial dan independen. Demi memajukan dan membela hak asasi manusia, PBHI tidak boleh tunduk pada suatu pandangan dan arahan politik yang berwatak parsial (bagian) dari kepentingan suatu kelompok. Imparsialitas dan independensi haruslah senantiasa dipegang, sehingga tidak terjerumus menjadi "kaki tangan" suatu kepentingan kelompok.

Secara politik, imparsialitas berarti non-partisan, tidak menjadi bagian dari suatu kepentingan politik atau kelompok. Sebaliknya, justru berada di atas semua kepentingan politik dan kelompok. Dalam posisi ini tidak peduli apakah suatu kelompok membentuk sebuah regim politik kanan atau kiri – bahkan regim teokrasi sekalipun – sama saja. Karena setiap regim atau pemerintah tetap dituntut untuk menunaikan kewajibannya atas penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia.

Meletakkan posisi imparsial sudah umum dianut dan dipegang teguh oleh semua organisasi hak asasi manusia kendati tidak mudah membendung godaan sejumlah kepentingan. Posisi ini termasuk lembaga negara seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas

HAM), bahkan lembaga PBB seperti Dewan Hak Asasi Manusia (Human Rights Council).

1.2.2. Nilai-nilai PBHI

Dalam AD PBHI disebutkan, mengusung nilai-nilai kesetaraan (*equality*), kebebasan (*freedom/liberty*), kemajemukan (*pluralism*), dan solidaritas (*solidarity*). Dengan norma hak asasi manusia yang berwatak universal, maka mereka yang bergabung sebagai anggota PBHI diarahkan untuk menanam atau menyerap nilai-nilai ini ke dalam kepribadian atau pandangannya.

Memajukan dengan mempromosikan kesetaraan dan kebebasan, terlebih lagi membela hak asasi manusia, pasti membutuhkan semangat atau nilai-nilai solidaritas. Dengan asas, visi dan misinya PBHI bukan saja dimotivasi untuk memberikan keprihatinan dan solidaritas kepada mereka yang lemah, terutama yang menjadi korban pelanggaran hak asasi manusia (*human rights violation*), namun juga solidaritas terhadap mereka yang menunjukkan minat dan memperjuangkan hak asasi manusia. Kerap terjadi di mana mereka yang lemah menjadi korban pelanggaran hak-hak manusia atau kejahatan. Misi membela korban berarti mengangkat mereka yang dilanggar hak-haknya untuk dipulihkan dan menagih tanggung jawab negara.

AD PBHI juga memuat nilai-nilai yang diharapkan menjadi pegangan bagi anggota, terutama para pengurus dan anggota majelis. Nilai-nilai yang dimaksud – imparsial, non-diskriminasi, kesetaraan gender, pluralisme, keadilan dan anti kekerasan – dijabarkan dalam tabel di bawah.

Tabel 2: Nilai-nilai Fundamental PBHI

No	Nilai-nilai	Penjabaran
1	Imparsial	tidak memihak, tidak menjadi bagian dari suatu kepentingan politik, kekuatan ekonomi atau kelompok manapun, kecuali berpegang pada norma hak asasi manusia

2	Non Diskriminasi	tidak seorang pun dibeda-bedakan atas dasar suku, etnis atau kebangsaan, agama, warna kulit, status sosial, jenis kelamin, usia, asal usul sosial budaya maupun keyakinan atau ideologi politik
3	Kesetaraan Gender	setiap orang diperlakukan setara, tanpa membeda-bedakan jenis kelamin dan orientasi seksual
4	Pluralisme	menghormati kemajemukan asal usul sosial budaya, seperti menganut agama dan pandangan atau keyakinan politik, warna kulit, etnis dan gender
5	Keadilan	setiap orang setara di muka hukum dan tidak diperlakukan sewenang-wenang dalam proses hukum
6	Anti Kekerasan	menolak dan tidak menggunakan kekerasan dalam bentuk bentuknya, secara fisik maupun mental

Selain nilai-nilai fundamental, AD PBHI juga memuat nilai-nilai operasional – independen, transparansi, akuntabilitas, partisipatif, profesional, aliansi, kompetisi, dan kelewanan – dideskripsikan dalam tabel berikut.

Tabel 3: Nilai-nilai Operasional PBHI

No	Nilai-nilai	Penjabaran
1	Independen	mandiri dan tidak terikat dengan arah politik atau dukung-mendukung terhadap kepentingan suatu kelompok, tetap berpegang teguh pada prinsip imparsialitas
2	Transparansi	bekerja atau beroperasi secara terbuka; informasi tentang organisasi, kegiatan, proyek atau program, serta anggaran yang dikelola dapat diakses
3	Akuntabilitas	seluruh pelaksanaan aktivitas dan program dipertanggungjawabkan secara berkala baik secara internal maupun eksternal
*4	Partisipatif	selain terbuka seluas-luasnya bagi partisipasi anggota, juga berpartisipasi untuk memajukan dan membela hak asasi manusia maupun terbuka partisipasi bagi yang berminat terhadap advokasi

		hak asasi manusia dan hukum
5	Profesional	menjalankan aktivitas dan program berdasarkan rencana yang realistis dan dapat diukur, mengakui kelemahan atau kegagalan dan berkomitmen untuk mengatasi atau memperbaikinya
6	Aliansi	kendati mempunyai perhimpunan wilayah, tetap penting melakukan aliansi atau mengembangkan jaringan kerja dalam melakukan advokasi hak asasi manusia
7	Kompetisi	mengembangkan atau memajukan organisasi dengan memupuk semangat kompetisi untuk meraih prestasi atau meningkatkan kapasitas
8	Kerelawanan	menanamkan spirit kerelawanan baik dalam memajukan organisasi maupun dalam memupuk solidaritas terhadap sesama, terutama mereka yang menjadi korban pelanggaran hak asasi manusia

II. Pola Dasar Perkaderan

Dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi perjuangan, PBHI menggunakan pendekatan sistematik dalam keseluruhan proses perkaderannya. Semua bentuk aktifitas/kegiatan perkaderan disusun dalam semangat integralistik untuk mengupayakan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sebagai upaya memberikan kejelasan dan ketegasan system perkaderan yang dimaksud harus dibuat pola dasar perkaderan PBHI secara nasional. Pola dasar ini disusun dengan memperhatikan tujuan organisasi dan arah perkaderan yang telah ditetapkan. Selain itu juga dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan organsiasi serta tantangan dan kesempatan yang berkembang dilingkungan eksternal organisasi.

Pola dasar ini membuat garis besar keseluruahn tahapan yang harus ditempuh oleh seorang kader dalam proses perkaderan PBHI, yakni sejak rekruitmen kader, pembentukan kader dan gambaran jalur-jalur pengabdian kader.

1. Pengertian Kader

1.1. Kader

Untuk memajukan visi dan misi, serta memperkuat prinsip dan nilai-nilai PBHI, dibutuhkan orang-orang yang mengurusnya. Namun demikian, pemajuan dan penguatan ini akan menemui kegagalan, sekurang-kurangnya kesulitan untuk mencapai tujuan, bila tidak ada pendekatan sistematis dalam pengelolaan organisasi. Orang-orang yang dimaksud – menjadi tulang punggung atau sokoguru organisasi – adalah kader. Dengan demikian, PBHI membutuhkan sebuah konsep dan pola kaderisasi supaya kelangsungan atau keberadaannya sebagai organisasi promosi dan pembelaan hak asasi manusia bukan saja dapat terus bertahan, namun lebih itu mengalami kemajuan.

Menurut AS Hornby *(dalam kamusnya Oxford Advanced Learner's Dictionary)* dikatakan bahwa *"Cadre is a small group of people who are specially chosen and trained for a particular purpose, atau "cadre is a member of this kind of group; they were to become the cadres of the new community party"*. Dari pengertian ini kader adalah "sekelompok orang yang terorganisasi secara terus-menerus (kontinyu) dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar".

Uraian terkait dengan kader dapat dikemukakan sebagai berikut. *Pertama*, seorang kader terbentuk dan bergerak secara bersama-sama dalam organisasi supaya pergerakannya memberikan kontribusi atas kemajuan organisasi. Kader mengenal prinsip dan nilai-nilai yang dianut, serta aturan-aturan organisasi yang berlaku. Kader bekerja untuk kepentingan organisasi, bukan untuk kepentingan pribadinya belaka. Sehingga kader bergerak atas dasar pergerakan kolektif, bukan individual. Karena organisasi adalah sebuah kolektivitas yang bertujuan untuk memajukan kepentingan bersama (kolektif).

Kedua, sesuai misi yang diemban PBHI adalah melahirkan kader pembela hak asasi manusia. Lewat berbagai sarana seperti pendidikan dan pelatihan, maka proses kaderisasi berarti mengubah anggota menjadi kader pembela hak asasi manusia. Kader merupakan buah transformasi dari anggota. Buah ini merupakan hasil **pergerakan**

kualitatif dari anggota menuju kader lewat proses kaderisasi yang diprasaranai oleh organisasi. Pergerakan kualitatif berikutnya dapat disebut aktivias, yakni strata (lapisan) paling aktif dalam PBHI. Strata tertinggi dapat disebut sebagai aktivis yang tidak lain adalah para pengurus yang mengemban mandat anggota (Kongres atau Muswil). Stratafikasi ini dapat ditunjukkan dalam bagan berikut.



Ketiga, eksistensi PBHI akan bergantung pada kadernya, karena sebagaimana yang dikemukakan kader sebagai tulang punggung organisasi. Tanpa kader, PBHI akan rapuh dan keropos. Jadi, kader memang menunjukkan pada kualitas seseorang dalam organisasi. Dengan itulah maka partisipasi kader dalam organisasi sangatlah penting untuk membuka perluasan partisipasi anggota dalam berbagai aktivitas organisasi. Bila demikian yang terdeskripsikan, maka kader merupakan simpul dari anggota. Kader dapat pula disebut "pemimpin" para anggota. Kelak, dengan mandat anggota, kader dapat menjadi pemimpin organisasi.
Keempat, sebagai bagian dari kolektivitas, kader haruslah terhubung atau terkoneksi dengan para pengurus organisasi baik di tingkat nasional maupun wilayah. Karena pengurus dapat memberikan instruksi atau tugas yang segera diemban oleh kader untuk melakukan sesuatu. Dengan hubungan seperti ini kader dapat bekerja untuk kepentingan organisasi dan sudah pasti bersifat kolektif.

Selain mempunyai visi atau mampu mengenali persoalan hak asasi manusia dan bersikap konsisten, beberapa sifat yang juga harus

ditanamkan pada seorang kader adalah mempunyai komitmen kuat terhadap organisasi, menunjukkan keterbukaan, tidak keras kepala, mau menerima kritik. Kader juga peduli dan bersikap solider terhadap mereka yang lemah atau diperlakukan sewenang-wenang. Akan lebih mudah bila seorang kader memiliki kemampuan bergaul dengan banyak orang.

1.2. Perkaderan

Perkaderan adalah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan PBHI, sehingga memungkinkan seorang anggota PBHI mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader Pejuang - Profesional, yang memiliki kualitas dan komitmen yang tinggi.

2. Rekrutmen dan Jenjang Kader

Sudah jelas, PBHI membutuhkan kader pembela hak asasi manusia yang berfungsi sebagai tulang punggung organisasi, terutama karena organisasi ini didedikasikan bagi promosi dan pembelaan hak asasi manusia. Bakat-bakat potensial kader ini haruslah ditemukan pertama-tama berasal dari anggota kendati terbuka untuk mencari dan menemukan bakat potensial ini dari luar (belum menjadi anggota).

Demi kelangsungan PBHI sesuai identitas yang disandangnya, merekrut kader pembela hak asasi manusia merupakan kebutuhan yang seharusnya menjadi prioritas. Bila diurut kembali tahapan proses kaderisasi, maka urutan itu adalah calon anggota, anggota, kader dan aktivis. Namun secara keseluruhan – terkait dengan misi PBHI – dapat disebut sebagai kader pembela hak asasi manusia. Kian tinggi tahapannya, kian aktif pula keberadaan mereka dalam PBHI.

Lapisan atau strata paling aktif dalam PBHI adalah aktivis yang sekarang dapat ditemukan dalam personal kepengurusan. Mereka bekerja atau bertugas setiap hari baik di tingkat nasional maupun wilayah untuk menggerakkan "mesin" organisasi dalam bentuk program dan aktivitas. Lapisan aktif berikutnya adalah kader yang berpartisipasi baik dalam aktivitas maupun kelompok anggota.

Selanjutnya adalah lapisan anggota di mana yang ada yang aktif dan ada pula yang pasif. Sesudah itu, adalah calon anggota yang secara resmi belum disahkan sebagai anggota.

Dengan strata seperti itu, maka proses kaderisasi disesuaikan dengan keberadaan mereka sebagai kelompok sasaran (target group) yang hendak dididik dan tingkat pendidikannya di PBHI. Demikian pula, pelatihan yang direncanakan dan kemudian direalisasikan, juga ditempuh secara berjenjang sesuai jenjang keberadaan mereka. Pelatihan untuk tingkat yang lebih rendah akan banyak kesulitan bila menerapkan pembekalan dan metode untuk pelatihan tingkat lanjut.

Tingkatan atau jenjang itu juga mengandaikan perbedaan aspek kualitas orang atau anggota yang berpartisipasi dalam kaderisasi. Penekanan aspek kualitas ini pasti mengandaikan kualitas atau kematangan dalam menyusun rencana dan pihak yang terlibat dalam menyelenggarakan kaderisasi. Penyelenggara menyiapkan dan bersama pihak yang memfasilitasi aktivitas kaderisasi dapat mengolah masukan (*input*) – kemudian mengalami proses pengolahan – dengan harapan memperoleh keluaran (*output*) sebagaimana direncanakan.

Namun demikian, memang diharapkan output kaderisasi adalah kader yang berkualitas. Harapan ini tidaklah mungkin mengingkari kualitas calon yang sebelumnya ditemukan. Kualitas calon kader penting untuk dinilai supaya output yang dihasilkan sesuai rencana atau harapan.

2.1. Sumber-sumber kader

Dengan prinsip non-diskriminasi dan menghormati keanekaragaman, calon anggota PBHI terbuka bagi setiap orang dan berasal dari mana saja, dari berbagai profesi dan tanpa memandang kelas sosial dan orientasi seksual, kecuali sebagaimana yang sudah dibatasi dalam AD/ART. Sedangkan untuk merekrut calon kader mensyaratkan status keanggotaan seseorang dalam PBHI. Dengan demikian, sumber kader PBHI adalah mereka yang sudah dinyatakan sebagai anggota.

Kejelasan dan sekaligus ketegasan hubungan antara suatu organisasi dengan orang-orang yang diharapkan menjadi kader, lebih diutamakan. Tanpa ketegasan hubungan ini maka pada dasarnya tidak ada yang dapat disebut kader. Kembali diulang penegasan berikut: kader merupakan tulang punggung suatu organisasi. Penegasan ini haruslah diserapi supaya ingatan ini tidak menimbulkan sesuatu yang kelewat melenceng dari tujuan yang hendak diraih.

Kendati demikian, sumber potensial calon anggota bisa berasal dari kalangan terdidik secara formal seperti mereka yang mengenyam pendidikan di perguruan tinggi, namun bisa pula dari kalangan lainnya terutama korban pelanggaran hak asasi manusia. Untuk menuju kader diperlukan tahapan berikutnya. Memang tidak mudah melakukan kaderisasi, karena yang ditempuh adalah mentransformasi alam pikiran dan kepribadian yang peduli sesuai dengan visi dan misi PBHI.

2.2. Kriteria dan mekanisme rekrutmen

Kriteria rekrutmen dalam proses kaderisasi haruslah ditentukan terlebih dulu, berikut dengan mekanisme seleksi dan sistem rekrutmen supaya informasi terhadap calon-calon yang lolos seleksi dapat terdokumentasi dan dapat pula dievaluasi perkembangan atau kemajuan dalam proses kaderisasi terhadap yang bersangkutan. Lebih menguntungkan bila mereka yang lolos seleksi adalah orang-orang yang berkualitas.

Dalam menentukan kriteria, setiap calon peserta kaderisasi dapat dikenali riwayat hidupnya, potensi bakat dan keterampilan maupun minat yang ditunjukkannya. Sedangkan mekanisme seleksi berarti bagaimana PBHI menyeleksi calon peserta kaderisasi untuk dilibatkan dalam aktivitas kaderisasi. Sistem rekrutmen mencakup langkah-langkah untuk menilai siapa saja yang dinyatakan lulus dan terbuka untuk direkrut untuk berpartisipasi dalam aktivitas organisasi.

Berkaitan dengan calon kader, secara khusus, diseleksi berdasarkan beberapa kriteria antara lain potensi (kemampuan termasuk kecedasan, kepemimpinan, bakat dan minat), integritas moral,

bersikap terbuka dan non-diskriminasi, komitmen dan kerelawanan, serta memahami hak asasi manusia secara elementer.

2.3. Metode dan pendekatan rekrutmen

Metode dan pendekatan yang digunakan dalam merekrut calon kader ditempuh dengan cara pertama-tama melihat ketertarikan dan pengenalannya terhadap PBHI. Dapat pula ditempuh dengan pendekatan personal terlebih dulu namun dalam lingkup tugas rekrutmen.

Selain menilai dari riwayat hidup dan melakukan wawancara, metode rekrutmen calon kader juga ditempuh dengan pengamatan. Dengan metode dan pendekatan ini sebaiknya dilakukan penilaian siapa saja calon yang lolos seleksi, sebelum dilanjutkan dengan menginput mereka ke dalam suatu aktivitas pelatihan.

Sedangkan untuk merekrut calon anggota, pengamatan dan rekomendasi dari anggota sudah menjadi mekanisme organisasi. Dengan mekanisme ini setiap anggota yang merekomendasi dapat memberikan penilaian terhadap calon bersangkutan untuk lolos atau tidak dalam seleksi, sebelum ditingkatkan untuk mengikuti pelatihan.

Sebelum disahkan sebagai anggota, setiap calon mengikuti masa perkenalan calon anggota (Maperca) dan pelatihan. Aktivitas ini diisi dengan sekurang-kurangnya mencakup beberapa materi elementer antara lain:

- Selayang Pandang tentang PBHI
- Pengantar Bantuan Hukum
- Pengantar Hak Asasi Manusia
- Pengantar Monitoring dan Advokasi Hak Asasi Manusia

2.4. Peran PBHI wilayah

Dalam merekrut calon anggota, termasuk melalui Maperca, PBHI wilayah mengambil peran itu. Demikian pula, proses transformasi dari calon anggota menjadi anggota merupakan peran PBHI wilayah dalam menggerakkan transformasi itu. Karena sudah diatur sebagai

mekanisme organisasi di mana calon anggota dan anggota terdaftar di setiap PBHI wilayah.

Langkah yang ditempuh PBHI wilayah untuk merencanakan dan lebih penting lagi merealisasikan aktivitas untuk peningkatan partisipasi calon anggota dan anggota sangatlah penting. Dengan direalisasikan langkah ini maka bisa dikatakan proses kaderisasi sudah dimulai dari perekrutan calon anggota. Dari metode partisipatif yang dapat digunakan, PBHI wilayah memperoleh sumber daya orang yang diharapkan untuk menggerakkan aktivitasnya. PBHI Nasional dapat membantu apa yang dibutuhkan PBHI wilayah dalam perencanaan dan realisasi aktivitas itu.

Hanya saja dalam tingkat yang lebih tinggi, rekrutmen anggota untuk ditransformasi menjadi kader pembela hak asasi manusia, keterlibatan PBHI Nasional menjadi lebih besar. Karena langkah ini berkaitan erat dengan implementasi program. Namun demikian, sangat terbuka untuk bekerjasama PBHI wilayah sebagai satu kesatuan organisasi di mana anggota-anggota berhimpun dan menjalankan aktivitas di wilayah.

2. Pembentukan Kader PBHI

Sebagaimana yang sudah dikemukakan, kader merupakan tulang punggung suatu organisasi sosial atau politik. Mereka ditempatkan sebagai tenaga utama atau inti (*core*) dalam mendedikasikan kerjanya bagi sebuah organisasi, termasuk PBHI. Untuk mempertahankan eksistensi dan terlebih lagi memajukan gerak posisi dan peran PBHI dalam masyarakat, dibutuhkan sejumlah kader yang bekerja dalam menggerakkan aktivitas dan program organisasi.

Demikian pula yang sudah dikemukakan, kader menunjukkan tingkat kualitas orang yang berada dan bertugas dalam sebuah organisasi. Ini berarti mengandaikan bahwa pembentukan kader dapat terjadi bila berlangsung proses transformasi atau lompatan kualitatif seorang anggota. Gerak transformasi ini adalah dari anggota menjadi kader. Selanjutnya dia merupakan masa depan kepengurusan organisasi.

Lompatan kualitatif ini tidak hanya pandangan atau visi, namun juga relasi dan kekuatan. Kader tidak sekadar memahami atau menguasai sejumlah persoalan sosial-politik dan ekonomi, bahkan dapat menempatkan diri sebagai simpul para anggota.

Dari segi kepribadian, seorang kader pembela hak asasi manusia akan bersikap dan berpandangan peduli serta terketuk hati nuraninya terhadap mereka yang dilanggar haknya baik karena UU yang diberlakukan, kebijakan dan tindakan buruk oleh negara maupun karena menjadi korban kejahatan, terlebih lagi kejahatan serius (*serious or extra-ordinary crimes*). Dalam hubungannya dengan organisasi, seorang kader pembela hak asasi manusia tidaklah pasif menilai keberadaan organisasinya. Dia akan resah dan tidak akan tinggal diam – tidak mau cuek atau masa bodo – bila organisasinya mengalami kemunduran, sehingga termotivasi untuk aktif memberikan saran atau membentangkan rencana untuk memulihkan kembali organisasinya.

PBHI sendiri sudah melengkapi spirit atau nilai-nilai operasional itu dalam AD yang dapat memperkuat kepedulian dan komitmen seorang kader, antara lain nilai atau spirit **partisipatif** untuk ambil bagian dalam mendukung dan menggerakkan aktivitas organisasi, **akuntabilitas** (tanggung jawab) atas tugas yang diembannya, **kompetisi** (memupuk daya saing) untuk meningkatkan kapasitasnya, serta **kerelawanan** untuk membantu dalam memajukan organisasi. Seorang kader tidak akan membiarkan organisasinya mengalami kemunduran, lebih gawat lagi membiarkan organisasinya membusuk.

Kader dalam suatu organisasi lebih dari sekadar seseorang yang merasa pintar atau cerdas. Karena demikian erat hubungannya dengan organisasi, maka seorang kader bersikap cepat-tanggap dan bersedia memberikan kontribusi kecerdasan dan keterampilannya untuk kemajuan organisasi. Seorang kader akan resah dan menunjukkan kepeduliannya bila organisasi di mana dia menjadi anggota justru mengalami kemerosotan. Dia tidak mau "berpangku tangan" menyaksikan kemerosotan itu semakin gawat dan membusuk. Sebaliknya, mengambil **inisiatif** untuk menemukan cara dan

memberikan masukan (input), bahkan bersedia dan termotivasi atau terpanggil memberikan **komitmen kerjasama** untuk didedikasikan hasil kerjanya bagi kepentingan organisasi.

Dengan kepribadian yang kuat (kualitatif) seperti inilah maka sangat tepat bila dikemukakan bahwa kader merupakan tulang punggung sebuah organisasi. Seorang kader yang berkepribadian biasanya dilengkapi dengan sikap rendah hati, terutama dalam membantu teman-teman anggota lainnya di mana dia dapat berfungsi atau berperan sebagai fasilitator. Seorang kader – sesuai nilai-nilai transparansi – juga bersikap terbuka dalam menerima kritik atau otokritik (evaluasi), bersedia dinilai hasil kerjanya termasuk mengakui kesalahan atau kelemahan.

3.1. Pelatihan Kader Pembela HAM

Sebagai organisasi yang mendedikasikan bagi promosi dan pembelaan hak asasi manusia, maka PBHI sangat membutuhkan kader pembela hak asasi manusia. Kader seperti ini lebih dari sekadar pembela hukum konvensional, karena arena yang digunakan tidak lagi disempitkan pada ruang lingkup proses peradilan. Karena advokasi yang dilakukan meluas di luar pengadilan antara lain lobi dan tekanan (*pressure*), pembentukan opini publik, kampanye, pawai, demonstrasi damai untuk memprotes perlakuan buruk aparat negara (*state apparatus*) terhadap individu atau kelompok orang tanpa diskriminasi. Bahkan advokasinya dapat meluas sampai tingkat kawasan (misal Asia Tenggara dan Asia) dan internasional (PBB).

Namun demikian, kader pembela hak asasi manusia tidaklah muncul secara mendadak. Seorang kader ini muncul karena keterlibatan dan pergulatannya dalam berbagai aktivitas yang memupuk kepribadiannya dan terikat dalam suatu organisasi pembela hak asasi manusia. Salah satu aktivitas yang dapat digunakan untuk memupuk atau melatih calon kader ini adalah pelatihan pembela hak asasi manusia (*human rights defender training*). Pelatihan ini hendak membentuk atau membangun suatu lapisan (strata) aktif anggota dalam PBHI.

Pelatihan kader pembela hak asasi manusia merupakan aktivitas dan sekaligus sarana PBHI yang disasarkan kepada anggota dengan persyaratan dan mekanisme seleksi tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk pembentukan watak (karakter) dan kepribadian anggota – menanamkan nilai-nilai, spirit dan keterampilan tingkat tertentu maupun aktualisasi kemampuan – supaya dapat berubah menjadi kader yang diharapkan sebagai tulang punggung organisasi.

Pelatihan Kader Pembela Hak Asasi Manusia (LKP HAM) ini terbagi dalam tiga jenjang atau tahapan, yaitu:
a. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKPHAM) Dasar
b. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKPHAM) Menengah
c. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKPHAM) Akhir

3.2. Pengembangan Kapasitas Kader

Pengembangan kapasitas kader merupakan kelanjutan atau kelengkapan pendidikan dalam keseluruhan proses kaderisasi. Setiap anggota dalam suatu organisasi memiliki potensi tertentu seperti potensi pengacara, kajian hukum, peneliti (pemantau), melakukan kampanye, menggalang opini publik, keterampilan lobi, mengembangkan jaringan kerja, menggalang orang atau anggota yang lazim disebut organiser, serta potensi lainnya. Potensi yang dimiliki setiap anggota inilah yang harus diaktualisasi dalam organisasi seperti PBHI.

Mereka yang bekerja atau bertugas termasuk staf dalam kepengurusan baik di tingkat nasional maupun wilayah haruslah diandaikan sebagai anggota yang sudah berada pada tingkat kader, lebih tinggi dari sekadar anggota. Mereka bukan sekadar memperoleh mandat dari anggota untuk mewakili organisasi sesuai periodesasi, namun juga menunjukkan komitmen kerja yang jelas terhadap organisasi supaya kemajuan atau keberhasilan organisasi dapat dicapai. Apalagi mereka yang memperoleh imbalan dari organisasi. Moralitas seperti inisiatif-partisipatif, tanggung jawab, profesionalisme, memperkuat daya kompetisi dan dedikasi sangat diharapkan oleh organisasi.

3.2.1. Pelatihan kader

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang menghubungkan seorang anggota dengan anggota lainnya yang berfungsi sebagai sarana atau arena belajar bersama dalam meningkatkan pengetahuan, mengenalkan potensi anggota dan menguatkan kepedulian, belajar untuk saling bekerjasama, mengenalkan tujuan untuk membentuk dan mengembangkan keterampilan atau kapasitas tertentu secara jangka pendek, serta mengandung daya gunanya bagi kemajuan organisasi.

Secara resmi, pelatihan tidak berlangsung dalam waktu yang lama. Mereka yang berpartisipasi difasilitasi dengan sejumlah materi dan metode pelatihan yang partisipatif, sehingga dapat menggali potensi dan bakat, serta menguatkan komitmen. Seusai pelatihan, dibutuhkan kesepakatan tindak lanjut aktivitas. Tanpa tindaklanjut keterlibatan mereka dalam aktivitas organisasi yang sudah menjalani pelatihan kader, hanya akan membebani organisasi dan dikhawatirkan menjadi sia-sia. Karena itu, sejak semula calon kader yang dilibatkan dalam suatu pelatihan senantiasa harus dikaitkan dengan komitmen mereka untuk berpartisipasi dalam aktivitas organisasi.

3.2.2. Peningkatan kapasitas

Proses belajar tidak pernah berhenti, namun terus berlanjut. PBHI menganut asumsi ini karena setiap orang dan terutama kader haruslah terus belajar meningkatkan kualitas personal dalam mengembangkan pengetahuan (daya nalar), minat dan bakat, serta kemampuan tertentu yang bermanfaat baik secara personal maupun secara organisasi (kolektif). Proses kaderisasi anggota PBHI haruslah diarahkan untuk peningkatan kapasitas personal yang dapat berguna bagi peningkatan kapasitas organisasi.

3.2.3. Keterlibatan dalam aktivitas

Setiap kader dapat menjadikan sarana belajarnya dalam banyak aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasinya. Mobilitas dan potensinya tidaklah dibatasi hanya pada organisasinya sendiri. Selama ini setiap anggota memang tidak pernah mengalami pembatasan apa

pun dan sepenuhnya bergantung pada kehendak bebasnya. Hanya saja yang perlu ditempuh adalah hubungannya dengan organisasinya di mana yang bersangkutan sudah dilatih bahkan ditransformasi menjadi kader.

3.2.3.1. Partisipasi dalam organisasi

Setiap organisasi senantiasa membutuhkan potensi kreatif kadernya. Kendati menghormati kehendak bebas setiap kader, namun setiap organisasi yang menyadari bahwa kader adalah tulang punggung organisasi, sangat mengharapkan – sedapat mungkin – partisipasi atau keterlibatannya dalam berbagai aktivitas organisasi. Sebaliknya, setiap kader yang menyadari pentingnya memperkuat posisi dan peran organisasinya, maka pertama-tama yang disokongnya adalah organisasi di mana dia dididik.

Semangat *dari, oleh dan untuk anggota* seharusnya menjadi pegangan dalam menggerakkan organisasi dan menjalankan aktivitas bagi setiap organisasi yang berbasis anggota. Pegangan ini tidak berarti mengingkari kehendak bebas kadernya, terutama anggota, untuk meniti karir atau menjadi bagian dari kelompok politik tertentu.

Demikian pula dengan PBHI. Tidaklah menghalangi para anggota, apa pun kehendak mereka, kecuali diduga dan dinilai tidak mengindahkan ketentuan yang diatur dalam aturan dan penyelesaian atasnya ditempuh melalui mekanisme organisasi. Tanpa berpegang pada semangat itu, suatu organisasi hanya akan membuka pintu bagi perilaku anggota yang lebih oportunis dan keberadaan organisasi lebih dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi.

Aktivitas anggota dan membayangkan kelak aktivitas kader tidak hanya berlangsung secara internal, melainkan juga bersifat eksternal organisasi. Sehingga perlu dijelaskan sebagai berikut.

a. Internal organisasi adalah segala aktivitas organisasi yang dilakukan kader dan melibatkan mereka dalam lingkup tugas maupun bentuk partisipasi lainnya di lingkungan PBHI.
b. Eksternal organisasi adalah segala aktivitas yang dilakukan kader dalam lingkup tugas organisasi di luar PBHI. Namun yang penting diperhatikan adalah keterkaitannya dengan PBHI.

3.2.3.2. Aktivitas kelompok

Sejauh ini PBHI senantiasa sangat terbuka terhadap aktivitas anggota di mana pun ruang dan tempatnya berada. Kendati belum pernah digagas sebelumnya tentang perihal kader, namun penting pula diperjelas dan sekaligus harapan supaya bisa berlangsung suatu aktivitas yang digagas dan dilakukan oleh kader dalam suatu kelompok yang tidak memiliki hubungan struktur resmi dalam organisasi. Kejelasan aktivitas ini bisa bersifat internal dan bisa pula eksternal secara organisasi.

a. Internal organisasi adalah segala aktivitas kelompok yang diklakukan oleh kader PBHI dalam lingkup organisasi yang tidak memiliki hubungan struktur dan dapat dikategorikan sebagai aktivitas yang bersifat informal.
b. Eksternal organisasi adalah segala aktivitas kelompok yang dilakukan oleh kader di luar lingkup organisasi dan tidak memiliki hubungan formal dengan organisasi manapun.

Kendati bersifat informal, aktivitas itu dapat dikaitkan sebagai bentuk hubungan yang diharapkan dapat menguatkan hubungan antar-anggota maupun dengan kelompok lainnya yang dapat dipandang merupakan bentuk perluasan hubungan personal setiap kader.

3.2.3.3. Aktivitas perorangan

Aktivitas perorangan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh kader secara perorangan.

a. Intern Organisasi.
   Yaitu segala aktifitas yang dilakukam oleh kader secara perorangan untuk menyahuti tugas dan kegiatan organisasi PBHI.
b. Ekstern Organisasi.
   Yaitu segala aktititas yang dilakukan oleh kader secara perorangan diluar tuntutan tugas dan kegiatan organisasi PBHI.

3.3. Pengabdian Kader

Pengabdian (kerelawan) atau dedikasi kerja setiap kader harus diletakkan dalam penjabaran terhadap posisi dan peran PBHI sebagai organisasi yang mempromosikan dan melakukan pembelaan hak asasi manusia, sesuai dengan asas, visi dan misi. Dedikasi ini tidak dibatasi hanya senantiasa berada di lingkungan PBHI, namun terbuka untuk di luar PBHI seperti ketika menjalani profesi advokat dan konsultan hukum, penegak hukum atau hakim, akademisi atau peneliti, manajer, wartawan (jurnalis), anggota DPR dan pegawai atau pejabat pemerintahan, jalur partai politik dan kepemudaan, LSM atau ornop, terlebih lagi aktif dalam serikat buruh.

Kerelawanan atau pengabdian mereka dapat diceminkan dari terangkatnya isu hak asasi manusia sesuai visi dan misi PBHI. Namun demikian, pengabdian kader pertama-tama adalah untuk kepentingan bersama dalam organisasi. Karena di sinilah – dalam organisasi – watak dan kepribadian kader dibentuk dan ditingkatkan. Bahkan ketika mereka berada di luar PBHI, hubungan dengan organisasi tetap dapat terjalin.

3.4. Arah Kaderisasi

Arah dalam pengertian umum adalah petunjuk yang dapat membimbing jalan dalam melakukan gerak dan aktivitas menuju

kesuatu tujuan kolektif (organisasi). Arah juga dapat diartikan sebagai pedoman dalam melakukan berbagai langkah yang sistematis untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian itu, maka arah kaderisasi adalah suatu pedoman bertindak yang dijadikan sebagai penuntun dalam menggerakkan aktivitas yang terarah pada tujuan yang hendak dicapai dalam keseluruhan proses kaderisasi. Arah kaderisasi yang seharusnya digulirkan PBHI – sesuai dengan misi yang dibentangkan – adalah tindakan transformasi dari anggota menjadi kader pembela hak asasi manusia.

Dengan demikian, sangatlah jelas bahwa kader pembela hak asasi manusia merupakan buah atau output yang dipetik dalam rangkaian proses kaderisasi anggota PBHI. Prasyarat utama terhadap eksistensi PBHI sebagai organisasi untuk promosi dan pembelaan hak asasi manusia terletak pada ada atau tidaknya kader pembela hak asasi manusia. Karena mereka sudah ditunjuk sebagai tulang punggung PBHI. Artinya, kekuatan PBHI pertama-tama bertumpa pada kader pembela hak asasi manusia.

3.4.1. Maksud dan Tujuan

Kaderisasi dimaksudkan supaya dirancang suatu rentetan aktivitas yang mendukung secara sistematis dan sepenuhnya dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan kaderisasi adalah membentuk watak, kepribadian dan keterampilan anggota yang sejalan dengan visi dan misi PBHI sebagai kader pembela hak asasi manusia.

Dengan maksud dan tujuan itu, PBHI perlu merencanakan dan menggerakan aktivitas yang dibutuhkan dalam melatih atau mendidik anggota supaya kelak mereka dapat meningkatkan kapasitas secara kualitatif, sehingga mengalami transformasi menjadi kader pembela hak asasi manusia dan berdaya guna bagi pencapaian tujuan PBHI.

3.4.2. Output/Target

Dilahirkan kader pembela hak-hak manusia yang berkomitmen untuk memajukan dan mendedikasikan tenaga sejalan dengan visi dan misi PBHI.

Bagan 1: Proses Pembentukan Kader



3.5. Dimensi Kaderisasi PBHI

3.5.1. Dimensi Ke-PBHI-an

Perkaderan atau kaderisasi melalui kurikulum ini, disamping mengandung prinsip utama dan nilai-nilai fundamental sebagaimana diuraikan dimuka yang menjadi titik penekanan maka mengandung pula dimensi lain yang bersifat elaborative namun merupakan memiliki fungsi mengikat dan kait mengait satu sama lainnya. Pembentukan kader dan anggota tidak hanya mengenai peningkatan kemampuan dan wawasan keilmuan semata namun sebagai penggerak dan tulang punggung organisasi juga diperlukan profil kader yang memiliki komitmen dan tanggungjawab besar bagi kelangsungan organisasi. Oleh karena itu penanaman sikap dan integritas dalam diri kader melalui pengenalan dan internalisasi visi dan misi serta prinsip dan nilai-nilai PBHI adalah aspek penting.

3.5.2 Dimensi ke-Organisasi-an

Dasar motivasi dan cita-cita pendirian organisasi sebagai human *right defender* adalah roh organisasi, pergerakan dan kemajuan organisasi menuntut pemahaman dari seluruh stakeholder. PBHI dalam kaitannya dengan fokus gerakannya bukanlah merupakan satu-satunya

organisasi yang ada dalam domain isu-isu HAM karena itu kesenjangan hubungan dan konsolidasi group yang rentan terjadi sebagai akibat pemahaman keorganisasian yang dangkal sering kali menjadi kendala serius. Aspek ini akan menuntun organisasi dan pada akhirnya organisasi memerlukan ketersediaan sumber daya ini sebagai faktor penting guna artikulasi gerakan dan agenda perjuangan organisasi. Karenanya guna kepentingan tersebut maka dalam penyelenggaraan proses kaderisasi adalah penting melakukan peningkatan kapasitas kader dalam pengelolaan organisasi.

3.5.3 Dimensi Bantuan Hukum, Advokasi dan Monitoring

Sebagai organisasi perhimpunan pembela HAM, kader pembela HAM yang diharapkan nantinya merupakan kader yang memiliki kapasitas dan keahlian serta keterampilan pemberian bantuan hukum. Pemberian bantuan hukum yang tidak hanya terbatas pada aspek litigasi dan non litigasi saja akan tetapi memiliki kapasitas mengorganisir rakyat, pendidikan dan penyuluhan hak atas hukum, penelusuran dan pendokumentasian hukum bagi rakyat sebagai sasaran penerima bantuan hukum. Disisi lain juga memahami dan menguasai pengetahuan teknis lainnya seperti kerja pemantauan maupun investigasi kasus pelanggaran HAM yang terjadi ditengah masyarakat.

3.5.4 Dimensi Hak Asasi Manusia

HAM tidak hanya terbatas pada apa yg diraikan diatas sebagai nilai yang menjadi fokus kerja-kerja organisasi namun HAM dalam segala bentuk hukum dan perundang-undangan yang merupakan kewajiban negara memenuhinya. Hak-hak dasar manusia sebagaimana dikenal hak ekosob dengan pola gerakan bantuan hukum HAM adalah nilai yang fundamental yang mutlak dipahami dan kuasai oleh aktifis pembela HAM. Kegiatan pemberian bantuan hukum untuk public defender dapat berjalan secara baik dan mempunyai pengaruh besar ketika para pekerja bantuan hukum telah dibekali dan menjiwai aspek utama gerakan.

III. Profil Kader yang Diharapkan

Proses kaderisasi yang terarah dan ditempuh secara sistematis, akan menuai hasil berupa kader pembela hak asasi manusia. Dalam proses ini anggota mengalami transformasi menjadi kader. Transformasi – lewat proses penanaman nilai-nilai dan pengetahuan hak asasi manusia, penerapan metode untuk proses peningkatan keterampilan – terbentuk kader pembela hak-hak manusia yang diharapkan sebagai tulang punggung PBHI.

Kemajuan dan keberhasilan dalam pembentukan kader pembela hak asasi manusia berarti pula akan memperkokoh eksistensi PBHI sebagai organisasi promosi dan pembelaan hak asasi manusia. Karena dari kader inilah harapan masa depan PBHI "diamanatkan". Dengan kata lain, dengan proses ini organisasi sudah mempunyai tulang punggung. Dari kader ini pula diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan maupun peningkatan kapasitas dan kapabilitas PBHI dalam promosi dan pembelaan hak asasi manusia.

Beberapa aspek yang diharapkan menjadi tekanan untuk output proses kaderisasi itu, sehingga dapat dibedakan antara kader pembela hak asasi manusia dengan kader organisasi lain. Aspek ini dapat diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 4: Profil Kader Pembela HAM

No	Aspek	Penjabaran
1	Intelektualitas	Menguasai isu atau konsep hak asasi manusia sebagai bagian dari penyatuan visi hak asasi manusia yang menjadi wilayah kepedulian organisasi, sehingga dapat menjelaskan persoalan hak asasi manusia (hak sipil dan politik maupun hak ekonomi, sosial dan budaya)
2	Watak dan kepribadian	bersikap non-diskriminasi, menghormati keanekaragaman, menentang kekerasan, terbuka atau transparan, komitmen dan tergerak untuk

		memajukan organisasi, peduli terhadap keadilan, solider atas mereka yang lemah dan korban, rendah hati serta tidak mudah menyerah
3	Profesionalitas	bekerja secara bertanggung jawab, termotivasi untuk meningkatkan daya kompetisi dan meraih prestasi, serta memupuk dan mengembangkan etos kerja yang kuat

Dengan profil kader pembela hak asasi manusia seperti itu, maka dapat diperkirakan rencana yang menghubungkan antara aktivitas yang satu dengan aktivitas lainnya. Rencana perlu dibentangkan dan berikutnya direalisasikan.

BAB II
PELATIHAN KADER PEMBELA HAK ASASI MANUSIA

Salah satu rangkaian aktivitas kaderisasi adalah pelatihan (*training*) kader pembela hak asasi manusia. Karena kaderisasi dilakukan secara berjenjang, maka suatu pelatihan pun direncanakan dan direalisasikan secara berjenjang. Dalam pelatihan inilah peserta digembleng untuk memiliki kemampuan sebagai pembela HAM.

Namun sebelumnya, perlu diperjelas terlebih dulu tentang arah dan tujuan pelatihan yang hendak dilangsungkan dan dicapai baik secara umum maupun disesuaikan dengan jenjangnya. Perihal yang berkaitan dengan pelatihan, sudah bisa ditebak bahwa kebutuhan atas sebuah pedoman yang menuntun untuk penyelenggaraannya, perlu disusun.

2.1. Arah dan Tujuan Pelatihan Kader

Bila suatu aktivitas hendak menghasilkan sesuatu, maka diperlukan rumusan arah dan tujuan yang bakal diraih. Bila tanpa rumusan arah dan tujuan, apa pun hasilnya tidak dapat diukur karena tidak ada pegangan yang bisa dirujuk. Dengan itulah maka pelatihan kader pembela hak asasi manusia – sebagai bagian dari proses kaderisasi – diarahkan sesuai dengan arah visi dan misi PBHI sebagai pegangan dari mana gagasan kaderisasi ini dirancang.

Melenceng dari visi dan misi organisasi berarti pula pelatihan yang direalisasikan justru berjalan di luar relnya. Penyelenggaraan pelatihan tanpa didasari pegangan itu sama persisnya dengan mengkhianatinya. Memang benar bahwa "banyak jalan menuju Roma". Namun benar

pula bahwa arahnya haruslah ditunjukkan terlebih dulu bila tidak ingin tersesat atau terjebak, bahkan salah menyangka Roma itu. Dalam menghasilkan sesuatu – produk atau tingkat kualitas tertentu – diperlukan arah dan tujuannya.

Sebagaimana yang sudah dikemukakan pada bagian terdahulu, salah satu misi PBHI adalah mendidik calon anggota dan anggota menjadi pembela hak asasi manusia. Maka pelatihan yang direncanakan dan kemudian direalisasikan, haruslah diarahkan untuk meraih hasil terpenting: pembela hak asasi manusia. Inilah yang harus menjadi pegangan dalam merencanakan dan menyelenggarakan pelatihan. Sedangkan untuk memperjelas arah dan tujuannya, maka rangkaian pelatihan ini dapat disebut pelatihan kader pembela hak asasi manusia yang sekaligus pula menggambarkan arah dan tujuan yang hendak diraih.

Dalam pengertian ini, bagi PBHI jelas bahwa apa pun aktivitas yang diselenggarakan, maka aktivitas itu bersandar pada visi dan misi. Demikian pula dengan pelatihan, mulai dari kaderisasi calon anggota sampai pelatihan tingkat lanjut. Sesuai dengan kebutuhan dan misi PBHI, kelompok sasaran pelatihan ini ditujukan kepada anggota dan calon anggota. Karena kelak, mereka diharapkan sebagai tulang punggung organisasi di mana kekuatan PBHI bertumpu pada mereka, hubungannya dengan organisasi tidak boleh diingkari.
Berdasarkan uraian itu, maka arah dan tujuan pelatihan yang direncanakan dan dilaksanakan dapat diringkas berikut ini:

- Pelatihan kader diarahkan berlangsung sesuai dengan salah satu misi PBHI untuk mendidik anggota dan calon anggota menjadi pembela hak asasi manusia.
- Tujuan pelatihan adalah membentuk suatu lapisan kader dengan identitas pembela hak asasi manusia secara umum maupun bertahap.
- Peningkatan kapasitas mereka melalui partisipasi dalam berbagai aktivitas PBHI sesudah mengikuti suatu pelatihan, baik dalam kerja kelompok maupun penugasan.

2.1.1. Ruang Lingkup Pelatihan

Sebenarnya banyak macam pelatihan dengan kelompok sasaran adalah anggota atau calon anggota sebagai bagian dari proses kaderisasi dalam suatu organisasi. Sebut saja, pelatihan di kalangan mahasiswa yang direkrut untuk suatu organisasi mahasiswa (ekstra-universitas), orang muda untuk direkrut sebagai anggota organisasi kepemudaan, buruh yang direkrut untuk menjadi anggota serikat buruh (*trade union*), pelatihan dalam suatu jamaah untuk membentuk dan memperkuat organisasi dengan identitas agama yang militan atau garis keras, serta merekrut anggota dan kader dalam suatu partai politik. Dan biasanya, kader yang dibentuk berisi watak (karakter) yang berhubungan dengan identitas organisasinya.

Dalam kaitannya dengan hak asasi manusia, pelatihan pun sudah banyak berlangsung yang diselenggarakan sejumlah organisasi non pemerintah (ornop) atau LSM yang bergerak di bidang hak asasi manusia, belum termasuk bantuan hukum (*legal aid*). Antara lain pelatihan hak asasi manusia untuk pengacara, investigasi atau pencarian fakta tentang pelanggaran hak asasi manusia, pelatihan pendoku-mentasian, pelatihan advokasi hak asasi manusia, pelatihan untuk pelatih (*training for trainers*) dan sebagainya. Sejak 1999, PBHI sudah pernah menyelenggarakan beberapa pelatihan yang disebutkan ini bahkan belakangan adalah pelatihan hak asasi manusia untuk anggota dan calon anggota.

Namun yang hendak diperjelas adalah hubungan pelatihan dengan kader untuk mengemban misi organisasi yang didedikasikan bagi promosi dan pembelaan hak asasi manusia. Dalam hubungan ini sekarang bagi PBHI menjadi jelas, karena modul panduan ini disusun untuk kebutuhan merealisasikan pelatihan kader pembela hak asasi manusia sebagai bagian dari proses kaderisasi secara bertahap atau berjenjang. Dalam pelatihan – sesuai tahapan yang berlangsung – peserta dibekali sejumlah materi pembelajaran dan bermacam metode. Pelatihan itu dapat dimaknai sebagai sarana atau arena untuk menggembleng atau melatih calon-calon kader, supaya mereka dapat meningkatkan kecerdasan dan keterampilan kader pembela hak asasi

manusia. Dalam proses kaderisasi, mereka pun diharapkan memperkuat komitmen dan menggelorakan semangat supaya dibangun etos kerja profesional.

2.1.2. Tahapan Kaderisasi dan Pelatihan

Kaderisasi yang hendak dijalankan PBHI adalah secara bertahap mengikuti tahap perkembangan organisasi. Namun sebelumnya perlu diperjelas rentetan konsistensinya dengan misi atau tujuan PBHI, serta kejelasan jenjang atau strata keanggotaan. Sebagaimana sudah dikemukakan, tahapan ini dimulai dari calon anggota menjadi anggota, kemudian dari anggota menjadi kader pembela hak asasi manusia, serta tingkat lebih tinggi lagi adalah untuk menjadi aktivis sebagai tingkat yang paling aktif dalam strata keanggotaan PBHI.

Mengikuti tahapan itu, maka pelatihan yang dirancang pun dilakukan secara berjenjang sesuai dengan kelompok sasaran (*target group*) yang hendak dilibatkan. Pelatihan kader pembela hak asasi manusia dalam PBHI – sebagaimana sudah disebutkan dalam bagian terdahulu – dilakukan secara berjenjang, yaitu dimulai dari pelatihan kader dasar dan kader menengah sampai kader atas. Setiap jenjang pelatihan, diinput dan diolah materi pembelajaran atau kurikulum yang berbeda satu sama lain. Karena akan terasa kelewatan bila sebanyak-banyaknya materi pembelajaran dan kurikulum dijejalkan sekaligus.

Namun karena setiap pelatihan berlangsung dalam waktu yang pendek, maka tindak lanjut sesudah pelatihan penting dirumuskan dan disepakati. Artinya, proses kaderisasi tidak dapat berhenti hanya sebatas mengikuti satu tahapan pelatihan. Dari perumusan dan kesepakatan tindak lanjut inilah mereka yang sudah dilatih dalam suatu tahapan pelatihan dilibatkan dalam aktivitas yang diselenggarakan PBHI. Dengan partisipasi mereka, maka perkembangan atau kemajuan mereka dapat diidentifikasi dan dinilai hasilnya baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Penilaian ini berguna untuk proses seleksi kader pembela hak asasi manusia ke tingkat yang lebih tinggi. Pelatihan kader yang dilakukan secara berjenjang dan sesuai dengan tingkat keberadaan peserta yang dilibatkan pasti terkait dengan keberadaan organisasi. Tingkat

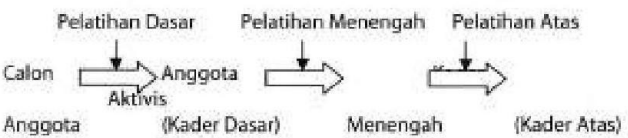
kemajuan organisasi – dengan ketersediaan sumber daya – dapat menentukan seberapa sanggup menyelenggarakan pelatihan. Berikut ini perlu secara ringkas dijabarkan dalam tabel di bawah.

Tabel 5: Jenjang Pelatihan Pembela Hak Asasi Manusia (LKP HAM)

No	Jenjang	Penjabaran
1	Latihan Kader Pembela HAM Dasar (LKP HAM)	peserta adalah calon anggota yang sudah diseleksi untuk dilatih dalam pelatihan kader tingkat dasar yang sangat diharapkan berkomitmen untuk menjadi anggota PBHI dan ditransformasi sebagai pembela hak asasi manusia, serta komitmen kesediaan untuk dilibatkan dalam sejumlah aktivitas organisasi di tingkat wilayah
2	Latihan Kader Pembela HAM Menengah (LKP HAM)	peserta adalah anggota yang sudah diseleksi untuk dilatih dalam pelatihan kader tingkat menengah dan mempunyai komitmen untuk berpartisipasi aktif dalam aktivitas PBHI baik di tingkat wilayah maupun nasional, termasuk penugasan dari pengurus
3	Latihan Kader Pembela HAM Akhir (LKP HAM)	peserta adalah kader menengah yang lolos seleksi serta mempunyai komitmen kuat dalam mengemban visi dan misi PBHI sehingga tergolong sebagai strata paling aktif dalam organisasi

Supaya dapat mempermudah cara membaca atau melihat tahapan proses kaderisasi – berhubungan dengan strata keanggotaan – maka perlulah ditunjukkan lewat penggambaran (bagan) sebagai berikut:

Bagan 2: Tahapan Proses Pelatihan



2.2. Modul dan Kurikulum Pelatihan Kader

Modul dan kurikulum pelatihan mencakup tujuan dan materi pembelajaran yang dapat menjadi panduan bagi penyelenggara (pelaksana) dan fasilitator/pelatih dengan melibatkan sejumlah peserta dan narasumber (*resource person*) baik ketika menyiapkan maupun mengoperasikannya supaya dapat mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Selain tujuan dan materi pembelajaran, modul dan kurikulum juga mengandung cara atau metode dan teknik pelatihan, batasan topik/materi bahasan, rentang waktu, peralatan dan tempat yang digunakan.

Namun satu hal yang tetap penting diperjelas adalah kaitannya dengan organisasi, karena pelatihan ini dilekatkan dengan pembentukan kader. Dengan demikian, kebutuhan organisasi lebih diutamakan, karena memang pelatihan ini dan rangkaian proses yang menyertainya, dimaksudkan untuk memperkokoh fondasi organisasi. Hubungan timbal balik antara organisasi dan kader sangat jelas bila merujuk pada identitas pelatihan yang hendak digelar. Sehingga diperlukan sesi tentang aspek pembentukan watak dalam hubungannya dengan organisasi.

2.2.1. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Dasar

Berdasarkan kebutuhan organisasi, pelatihan pembela hak asasi manusia ditempuh dalam tiga tahap. Tahap pelatihan kader dasar disebut juga jenjang pertama dalam proses kaderisasi yang hendak dijalankan. Sehingga perlu dipertegas bahwa sasaran pelatihan kader dasar ini ditujukan kepada calon anggota.

Secara umum tujuan pelatihan adalah untuk membentuk lapisan kader pembela hak asasi manusia yang diharapkan memperkokoh keberadaan organisasi. Sedangkan tujuan khusus adalah peningkatan kapasitas atau kemampuan – pengetahuan dan keterampilan – dalam isu hak asasi manusia dan kerjasama kelompok yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam menjalankan aktivitas dan membuka lebih luas partisipasi mereka.

Mereka yang mengikuti pelatihan kader dasar itu bukan saja dapat memahami secara elementer persoalan hak asasi manusia sebagai hubungan atau relasi dua pihak – negara di satu pihak dan individu/kelompok orang di pihak lain – namun juga mengandung aspek subyektivitas dan watak. Beberapa hal yang berkaitan antara lain, yaitu mempunyai komitmen kuat untuk menjadi anggota dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, terutama di tingkat wilayah, selain sikap peduli terhadap mereka yang lemah atau korban pelanggaran hak asasi manusia.

Tabel 6: Matriks Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Dasar

No	Tujuan/Hasil	Peserta	Waktu	Modul
	Pembukaan			
1	Peserta dapat mengenali dan memahami pembentukan, kedudukan dan identitas PBHI			Sejarah Perkembangan, Visi dan Misi PBHI
2	Peserta dapat mengenali dan memahami dasar-dasar hak asasi manusia			Negara dan Individu dalam Hak Asasi Manusia
3	Peserta dapat mengidentifikasi perbedaan pelanggaran hak asasi manusia dengan kejahatan			Pelanggaran Hak Asasi Manusia dan Kejahatan (Tindak Pidana)
4	Peserta dapat mengenali ruang lingkup bantuan hukum			Bantuan Hukum untuk Kaum yang Lemah
5	Peserta dapat mengenali organisasi pembela hak asasi			Perhimpunan untuk Pembela Hak Asasi Manusia

	manusia			
6	Peserta memahami pentingnya belajar untuk bekerjasama			Komitmen dan Kerja Bersama
7	Peserta dapat mengidentifikasi dan dokumentasi kasus pelanggaran hak asasi manusia		1 (satu) Hari	Studi Kasus Pelanggaran Hak Asasi Manusia
8	Peserta dapat membangun kelompok kerja dan merencanakan aktivitas		1 (satu) Hari	Pembentukan Kelompok Kerja dan Penyusunan Rencana Aktivitas
Penutupan				

a. Pembukaan, perkenalan dan kontrak belajar

Sebelum menyelenggarakan pelatihan – berkaitan dengan materi kurikulum atau modul yang disampaikan kepada peserta – terlebih dulu diagendakan perkenalan dan kontrak belajar. Acara ini dibuka – sedapat mungkin – oleh ketua organisasi yang melaksanakan pelatihan untuk menjelaskan maksud dan tujuannya. Acara perkenalan dapat dipandu dengan rileks. Sedangkan kontrak belajar dilakukan untuk memperkuat komitmen peserta dalam pelatihan.

b. Modul 1: Sejarah Perkembangan, Visi dan Misi PBHI

Materi informatif dan belajar tentang PBHI sebagai bentuk pengenalan terhadap didirikannya PBHI dan perkembangan yang dilewati sampai sekarang, termasuk perkembangan secara kelembagaan atau keorganisasian. Selain itu, juga diperkenalkan organisasi berbasis anggota (individual), serta asas, visi dan misi yang membentuk identitas pandangan PBHI.

Tabel 7: Pembukaan, Perkenalan dan Kontrak Belajar

Waktu	Materi	Sasaran	Metode	Peralatan/ NS
10 menit	Pembukaan	Peserta dapat mengerti tujuan pelatihan	Membuka dan penjelasan pelatihan	Ketua Organisasi
25 menit	Perkenalan dan Harapan Peserta	Satu sama lain dapat saling mengenal dan dapat menjelaskan harapan atas pelatihan	Mengemukakan identitas dan harapan secara bergilir (singkat)	Fasilitator; recording audio
25 menit	Kontrak Belajar	Peserta berkomitmen untuk mengikuti dan menunaikan tugas, serta mengerti alur pelatihan	Meminta kesediaan dan tugas/kewajiban peserta, serta menjelaskan alur pelatihan	Fasilitator/ pelatih; LCD, Notebook/ komputer, recording audio

Selain itu, meteri yang bersifat informatif juga dapat disampaikan untuk menjelaskan beberapa bentuk organisasi dan berikut contohnya seperti yayasan (*foundation*), perkumpulan (*association*), perserikatan (*federation*), konfederasi, bentuk organisasi komite, serikat buruh (*trade union*), partai politik (*political party*), serta beberapa bentuk koalisi atau aliansi.

Tabel 8: Modul 1 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar				
Waktu	**Topik Bahasan/Belajar**	**Sasaran Hasil**	**Metode**	**Peralatan/NS**
20 menit	Latar Pembentukan dan Perkembangan Organisasi	Mengenali perkembangan organisasi	Ceramah dan Diskusi/Tanya Jawab (pleno); dipandu seorang moderator	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
20 menit	Organisasi Berbasis Anggota Individual	Mengenali dasar-dasar keanggotaan organisasi		
20 menit	Asas, Visi dan Misi Organisasi	Mengenali organisasi hak asasi manusia		
120 menit	Keanggotaan dan Organisasi Pembela Hak Asasi Manusia	Identifikasi perhimpunan individual untuk promosi dan pembelaan hak asasi manusia	Diskusi Kelompok dan Presentasi; dipandu dua orang fasilitator/pelatih	Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio

c. Modul 2: Negara dan Individu Dalam Hak Asasi Manusia

Secara singkat, peserta diperkenalkan pada sejarah perjuangan dalam masyarakat yang menuntut pembentukan negara modern (*nation-state*) yang bertujuan menghormati dan melindungi segenap warga dan individu sampai akhirnya diadopsi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Rights). Kemudian terbentuk hukum hak asasi manusia internasional (*international law of human rights*) lewat sejumlah perjanjian (konvensi atau kovenan) internasional tentang hak asasi manusia. Dalam hukum hak asasi manusia ini, negara merupakan subyek hukum (internasional) dan dibebankan sebagai pemangku kewajiban (*obligation of the state*), sedangkan individu (*human*) menjadi pemegang atau pemilik hak.

Namun demikian, penting juga dijelaskan sebuah entitas yang bernama "negara" (*state*) dalam masyarakat. "Negara" jelas dapat dibedakan dengan "negeri" (*country*). Keberadaan "negara" yang berdaulat (baca: berkuasa) di suatu "negeri" itulah yang diwajibkan dalam kaitannya dengan orang-orang yang berdomisili di negeri itu. Di sinilah relasi normatif hak asasi manusia diberlakukan. Wilayah hukum hak asasi manusia menempatkan "negara" sebagai pelaksana kewajiban, sebaliknya individu sebagai pemegang atau penikmat hak.

Sehingga tidak dapat dibalik relasi dua pihak – negara dan individu – dengan menyatakan kewajiban setiap orang. Tidak ada kewajiban seseorang dalam hukum hak asasi manusia, kecuali dalam kaitannya dengan wilayah hukum lainnya (pidana misalnya). Karena dalam hukum hak asasi manusia, maka negaralah yang dibebankan kewajiban, bukan pada individu atau kelompok orang. Negara yang berjanji – bersama-sama dengan sejumlah negara lainnya – untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfil*) hak asasi manusia baik lewat deklarasi maupun perjanjian internasional.

Tabel 9: Modul 2 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
20 menit	Tujuan Negara dalam Masyarakat	Mengerti entitas yang bernama negara (*state*)	Ceramah dan Diskusi/Tanya Jawab (pleno); dipandu seorang moderator	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
20 menit	Akhir Kedaulatan Mutlak Negara	Mengenali hukum hak asasi manusia (internasional)		
20 menit	Kewajiban Negara dalam Hak Asasi Manusia	Mengenali prinsip kewajiban umum negara		

		atas hak asasi manusia		
120 menit	Negara dan Individu dalam Hak Asasi Manusia	Identifikasi kewajiban negara maupun hak sipil dan politik serta hak ekonomi, sosial dan budaya	Diskusi Kelompok dan Presentasi; dipandu dua orang fasilitator/pelatih	Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
Referen				

Modul 3: Pelanggaran Hak Asasi Manusia dan Kejahatan (Tindak Pidana)

Wilayah hukum hak asasi manusia berbeda dengan hukum pidana (termasuk hukum perang/humaniter). Subyek hukum hak asasi manusia adalah negara, sehingga memenuhi prinsip kewajiban negara untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia. Bila kewajiban ini lalai dilaksanakan atau dilanggar, maka negara itulah yang mempertanggungjawabkannya (*state responsibility*) melalui mekanisme yang menyertakan sejumlah negara. Sebaliknya, subyek hukum pidana (*penal law*) adalah individu (perorangan) baik di tingkat nasional maupun internasional. Setiap perbuatan melawan atau pelanggaran hukumnya, dipertanggungjawabkan secara perorangan (*individual responsibility*).

Namun dalam hukum internasional, dikenal pula kejahatan serius (*serious crimes*) yang dapat digolongkan sebagai kejahatan luar biasa (*extra-ordinary crimes*). Kejahatan ini menjadi wilayah hukum atau yurisdiksi Konvensi Geneva – lebih dikenal sebagai hukum perang atau hukum kemanusiaan (*humanitarian law*) – mencapai puncaknya ketika disetujui Statuta Roma tentang Pengadilan Kejahatan Internasional (Rome Statute of the International Criminal Court) dalam Konferensi Diplomatik pada Juli 1998 di Roma. Hukum humaniter bertujuan untuk mencegah bukan saja kejahatan dalam suatu peperangan, namun

juga kejahatan yang dilandasi motif kebencian yang berlebihan terhadap suatu kelompok atas dasar ras, agama dan politik.

Penegasan atas perbedaan wilayah hukum hak asasi manusia dan hukum pidana penting dilakukan mengingat sering terjadi campur aduk atau salah kaprah.

Tabel 10: Modul 3 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
20 menit	Subyek Hukum Hak Asasi Manusia dan Pidana	Memahami subyek hukum hak asasi manusia dan pidana	Ceramah dan Diskusi/Tanya Jawab (pleno); dipandu seorang moderator	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
20 menit	Pelanggaran Hak Asasi Manusia dan Tindak Pidana	Dapat membedakan pelanggaran hak asasi manusia dari tindak pidana		
20 menit	Tanggung Jawab Negara dan Individu	Membedakan tanggung jawab negara dan individu		
120 menit	Contoh Kasus Pelanggaran Hak Asasi Manusia dan Tindak Pidana	Identifikasi pelanggaran hak asasi manusia dan tindak pidana	Diskusi Kelompok dan Presentasi; dipandu dua orang fasilitator/pelatih	Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio

Modul 4: Bantuan Hukum untuk Kaum yang Lemah atau Korban
Bantuan hukum tidak selalu terkait kasus pidana, namun dapat pula kasus perdata seperti sengketa lahan, perselisihan perburuhan atau utang-piutang. Demikian pula, tidak selalu penanganan kasus lewat proses peradilan, melainkan bisa lewat proses konsultasi, perundingan (negosiasi) dan mediasi. Sehingga mereka yang non-advokat bisa berperan menjalankan aktivitas bantuan hukum.

Kebanyakan organisasi bantuan hukum (OBH), menjalankan aktivitas bantuan hukum non-komersial (*probono*) yang berbeda dengan kantor-kantor advokat. Bentuk non-komersial inilah yang mendekatkan OBH pada kelompok sasaran yang tertuju pada kaum lemah secara ekonomi seperti penduduk miskin yang tergusur, buruh kerah biru (*blue collor*), dan kelompok lemah lainnya. Namun demikian, dengan prinsip hak asasi manusia – non diskriminasi – PBHI jelas memberikan bantuan hukum terhadap mereka yang diduga sebagai korban pelanggaran hak asasi manusia tanpa membeda-bedakan status sosial seseorang (*legal aid for human rights*).

Tabel 11: Modul 4 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan
20 menit	Bantuan Hukum Litigasi	Mengenali prosedur atau mekanisme peradilan	Ceramah dan Diskusi/Tanya Jawab (pleno); dipandu seorang moderator	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
20 menit	Bantuan Hukum Non-Litigasi	Mengenali jalur bantuan hukum di luar proses peradilan		
20 menit	Pembelaan Hukum atas Kelompok yang Lemah	Memahami kasus tentang tersingkir dan tergusurnya kaum lemah		

		tanpa jaminan atau perlindungan hukum		
120 menit	Bantuan Hukum untuk Korban Pelanggaran Hak Asasi Manusia	Menguatkan kepedulian dan pembelaan terhadap korban pelanggaran hak asasi manusia	Diskusi Kelompok dan Presentasi; dipandu dua orang fasilitator/pelatih	Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio

Modul 5: Perhimpunan untuk Pembela Hak Asasi Manusia

Dengan melekatkan identitasnya sebagai perhimpunan bagi promosi dan pembelaan hak asasi manusia (*promoting and defending human rights*), maka keberadaan PBHI perlu diperkenalkan. Materi ini bukan saja menjelaskan dasar-dasar sebuah organisasi berbasis anggota (individual), namun juga kaitannya dengan hak asasi manusia dan kebutuhan lapisan pembela hak asasi manusia.

Pengenalan peserta terhadap organisasi dapat diperdalam dengan mengidentifikasi ciri dan posisinya. Mereka dapat diajak untuk mengenali lebih jauh tentang profil pembela hak asasi manusia.

Tabel 12: Modul 5 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
20 menit	Sejarah dan Perkembangan Human Rights Defenders di Indonesia	Peserta memahami siapa pembela hak asasi manusia	Ceramah dan Diskusi/Tanya Jawab (pleno); dipandu seorang moderator	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan
20	Perhimpunan			

menit	untuk Pembela Hak Asasi Manusia	dan organisasi yang		white board, recording audio
20 menit	Basis Keanggotaan Perhimpunan	mengambil posisi imparsial		
120 menit	Perhimpunan Pembela Hak-hak Manusia	Identifikasi organisasi berbasis anggota, pembela hak asasi manusia dan posisinya secara politik	Diskusi Kelompok dan Presentasi; dipandu dua orang fasilitator/pelatih	Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio

Modul 6: Komitmen dan Kerja Bersama

Kader yang hendak dihasilkan atau dibentuk, pastilah berkait dengan organisasi yang melakukan kaderisasi itu. Hubungan organisasi dan kader inilah yang menentukan ciri dan watak organisasi yang berfungsi sebagai "mesin" untuk promosi dan pembelaan hak asasi manusia. Sudah bisa dipastikan, sebuah organisasi kader tidak dapat berfungsi bila calon kader yang dilatih tidak aktif dalam organisasinya.

Berdasarkan kebutuhan itu, maka komitmen untuk aktif dan berpartisipasi dalam aktivitas organisasi tidak dapat diabaikan. Sebaliknya, komitmen kader atau calon kader hanya dapat direalisasikan bila organisasi menyediakan sarana dan fasilitas yang bisa digunakan mereka untuk terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi. Dengan komitmen itu pula mereka dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

Keterlibatan atau partisipasi kader atau calon kader akan efektif atau mengalami kemajuan bila direalisasikan dalam suatu sarana kerjasama antar-mereka. Mereka bisa dikelompokkan dalam suatu "kelompok kerja" yang menjadi bagian dari aktivitas organisasi. Dalam kelompok

inilah mereka saling bekerjasama, atau secara psikologis disebut aktualisasi. Komitmen dan kerjasama dalam kelompok merupakan isu penting bagi pengembangan organisasi, terutama yang berbasis pada anggota di mana kaderisasi hendak digerakkan.

Tabel 13: Modul 6 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Narasumber
60 menit	Membangun Komitmen dalam Berorganisasi	Peserta berkomitmen untuk berorganisasi	Diskusi dan Tanya Jawab; dipandu moderator	Pembicara
60 menit	Kerja Kelompok dan Konsolidasi	Memahami pentingnya pembagian peran dalam kelompok dan menjaga soliditas		
60 menit	Kepemimpinan dan Kesatuan Anggota dalam Kelompok	Memahami kaitan komitmen dan tanggung jawab		

Modul 7: Studi Kasus Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Pelanggaran hak asasi manusia merupakan kenyataan umum di semua negeri dalam setiap yurisdiksi negara. Artinya, perjuangan untuk memajukan hak asasi manusia tidak pernah berhenti sepanjang kekuasaan negara (*state power*) terus beroperasi. Karena negara itulah pihak yang paling dituduh sebagai pelanggar hak asasi manusia.

Kegagalan negara (terutama pemerintah) untuk menunaikan kewajibannya – dengan kata lain – berarti pelanggaran (*violation*) atau

pengingkaran (*denial*) hak asasi manusia. Misalnya, aparat negara (*state apparatus*) gagal menghormati dan melindungi hak sipil dan politik, atau memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya. Cara mengidentifikasi pelanggaran hak sipil dan politik berbeda dengan hak ekonomi, sosial dan budaya. Identifikasi pelanggaran hak sipil dan politik, lebih dominan berbasis pada kejadian (*event methodology*), sedangkan pengingkaran hak-hak ekonomi, sosial dan budaya berbasis pada indikator (*indicators methodology*) baik rencana dan peraturan (*conduct*) maupun hasil (*result*). Untuk pelatihan ini perlu diarahkan supaya peserta dapat melatih keterampilan dalam mengidentifikasi pelanggaran hak sipil dan politik. Suatu kasus dapat dipilih, misalnya, pelanggaran hak-hak tersangka, kebebasan berpendapat, atau kebebasan beragama.

Tabel 14: Modul 7 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Penanggung Jawab
30 menit	Pembagian dan Pengarahan Kelompok	Peserta terbagi dan memahami kerjasama dalam kelompok	Bagi kelompok, mengarahkan tugas	Fasilitator/Pelatih
30 menit	Penentuan Pemilihan Kasus Pelanggaran	Setiap kelompok memperoleh tugas untuk studi kasus	Pembagian tugas kelompok	Fasilitator/Pelatih
360 menit	Pengumpulan Data/Informasi Kasus Pelanggaran	Peserta dapat mengumpulkan data kasus pelanggaran	Observasi, wawancara, pengumpulan dokumen, dll	Ketua/Koord Kelompok
150 menit	Penyusunan Laporan Ringkas Kasus dan presentasi hasil observasi	Ringkasan laporan tersusun	Disusun berdasar sistematika	Ketua/Koord Kelompok

Para pengurus yang berwenang atas pelaksanaan pelatihan ini dapat memberikan penilaian terhadap hasil studi kasus itu untuk melakukan advokasi atau langkah lainnya.

Modul 8: Pembentukan Kelompok Kerja dan Penyusunan Rencana Aktivitas

Pelatihan kader hanya akan berguna bila berlanjut dengan aktivitas lainnya yang berlangsung dalam organisasi. Sesudah pelatihan haruslah disambung dengan aktivitas berikutnya sebagai menjadi bagian dari aktivitas organisasi, sehingga keterhubungan antara aktivitas yang satu dengan aktivitas berikutnya tidak lepas. Hanya dengan keterhubungan ini pula baik organisasi maupun mereka yang ambil bagian dalam pelatihan sama-sama memetik manfaat.

Pelatihan ini perlu dilanjutkan dengan transformasi ke arah kelompok kerja. Mereka dilibatkan dalam berbagai aktivitas supaya riwayat kerja mereka meningkat dan kemajuan organisasi pun lebih mungkin diraih. Proses transformasi ini dirumuskan dalam suatu rencana kerja yang mereka susun bersama dengan dukungan pengurus dan fasilitator.

Tabel 15: Modul 8 Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
30 menit	Realisasi Komitmen Partisipasi untuk Organisasi	Kelompok kerja terbentuk	Deklarasi kelompok kerja	Ketua organisasi meresmikan
150 menit	Penyusunan Rencana Aktivitas	Rencana aktivitas kelompok tersusun	Curah pendapat dan usulan	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
15 menit	Penutupan			Ketua organisasi

Tabel Referensi/Buku Rujukan Materi Pelatihan Kader Pembela HAM Dasar

No.	Judul Buku/Rujukan lainnya	Pengarang/Sumber
1.	Asas, Visi dan Misi PBHI	Hasil Kongres PBHI
2.	Menggugat Negara : Rasionalitas Demokrasi, HAM dan Kebebasan	Arbi Sanit & Hendardi (PBHI & European Union, 2005)
3.	Instrumen Pokok Internasional HAM	Adnan Buyung Dkk (Yayasan Obor Indonesia)
4.	Membangun Daya Kritis Rakyat	Naning Mardiniyah (CESDA-LP3ES)
5.	Diseminasi HAM ; Perspektif dan Aksi	Naning Mardiniyah (CESDA-LP3ES)
6.	Pedoman AdvokasiPerencanaan,tindakan dan refleksi	Valerie Miller dan Jane Covey (Yayasan Obor Indonesia dan Tifa Foundation)
7.	Diseminasi HAM-Advokasi Unsur Strategi dan Teknik	M.M. Billah
8.	Peradilan HAM di Indonesia	Moch. Faisal Salam
9.	Indonesia : Hilangnya Rasa Aman HAM dan Transisi Politik	Suryadi Radjab (PBHI & The Asia Foundation, 2002)
10.	Pelanggaran HAM dan Kejahatan ; Seri Penuntun 3.	Suryadi Radjab (PBHI & The Asia Foundation, 2002)
11.	Naskah DUHAM	Perpustakaan PBHI
12.	Naskah Sipol dan Ekosob	Perpustakaan PBHI
13.	Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia . Edisi ke-3.	Adnan Buyung Nasution dan A. Patra M. Zen (Jakarta Tahun 2006.: YLBHI dan YOI)
14.	Politik Hukum di Indonesia, Cetakan Ketiga.	Moh. Mahfud MD (PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Jakarta, 2006)
15.	Dari Hukum Kolonial Ke Hukum Nasional; Suatu Kajian Tentang Dinamika Sosial Politik dalam Perkembangan Hukum di Indonesia,	Soetandyo Wignyosoebroto (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994)
16.	Hukum dan Perkembangan Sosial, Buku Teks Sosiologi Hukum, Buku III,	Editor : A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoedibio (PT.

		Sinar Harapan, Jakarta, 1990.)
17	Teori Hukum : Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi	Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak dan Markus Y. Hage (CV. Kita, Surabaya, 2006)
18	The Idea of Power in Javanese Culture, dalam Claire Holt (ed), Culture and Politics in Indonesia.	Benedict R.O'G Anderson (Ithaca.N.Y. Cornel Unive. Press, 1972)
19	13 Model Pendekatan Etika	Franz Magnis-Suseno (, Penerbit Kanisius, Yogyakarta: 1997)
20.	Matinya Negara Hukum	Martimus Amin dan Burhanuddin Hasan, (Law Reform, Jakarta, 2006)
21.	Bantuan Hukum di Indonesia,	Adnan Buyung Nasution (PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Jakarta, 2007)
22.	Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945	Lembaga Informasi Nasional Republik Indonesia Jakarta, 2002.
23.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum, Cetakan Kelima.	Soerjono Soekanto (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004)
24.	Advokat Indonesia; Citra, Idealisme dan Kepribadian, Cetakan Pertama.	Frans Hendra Winarta (PT. Sinar Harapan, Jakarta, 1995)
25.	Suara Rakyat Hukum Tertinggi,	Frans Hendra Winarta (Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2009)
26.	Bantuan Hukum Suatu Hak Asasi Manusia Bukan Belas Kasihan"	Frans Hendra Winarta (Gramedia, Jakarta, 2000)
27.	Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Cetakan Ketiga	H. Bambang Sunggono dan Aries Harianto (, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009)
28.	Penasihat Hukum dan Bantuan Hukum Indonesia; Latar Belakang dan Sejarahnya, Cetakan Kedua,	Martiman Prodjohamidjoyo, (Penerbit, Percetakan, Toko Ghalia Indonesia, 1987)
30.	Panduan Bantuan Hukum di Indonesia. Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum.	A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung (Jakarta: YLBHI, PSHK dan IALDF, (Eds). 2006)

31.	Bantuan Hukum Fakir-Miskin	Komisi Hukum Nasional (Jakarta, KHN, 23 Agustus 2007)
32.	Kertas kerja Strategi Nasional Akses Terhadap Keadilan (SNATK)	Bappenas dan UNDP, Jakarta, 2005.
33.	Pengantar Penelitian Hukum	Soerjono Soekanto Jakarta, Universasitas Indonesia, 1986.
34.	Penelitian Hukum	Peter Mahmud Marzuki (Prenanda Media, 2005)
35.	AD/ART PBHI	Perpustakaan PBHI
36.	Kepemimpinan dalam manajemen,	Charles J. Keating (Rajawali Pers, 1995)
37.	Teori Organisasi: Suatu Pendekatan; Makro),	DR.Ir. S.B. Hari Lubis & DR. Martani Hoesaini (Pusat Studi Antar Universitas 11mu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, 1987)
38.	Organisasi dan manajemen,	James L. Gibson (Erlangga, 1986)

3.2.2. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Menengah

Proses perkaderan yang telah berlangsung secara formal maupun dari keikutsertaan keluaran pelatihan kader dasar melalui aktifitas rutinitas organisasi membantu anggota melalui masa penempaan atau "penggembelengan".

Aktifitas pasca pelatihan dasar memungkinkan anggota melakukan pengembangan diri sehingga menambah wawasan maupun rasa tanggungjawabnya terhadap organisasi. Oleh karena itu langkah selanjutnya adalah tersedianya diskursus buat mereka untuk diasah dan di kuatkan komitmen HAM maupun ideologi perjuangan organisasi. Forum pelatihan HAM tingkat lanjut atau menengah adalah sarana penting guna mengimplementasikan rangkaian pola perkaderan.

Tabel 16: Matriks Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Menengah				
No	**Tujuan/Hasil**	**Peserta**	**Waktu**	**Modul**
Pembukaan				
1	Peserta terlibat aktif dalam aktivitas organisasi PBHI			Pendalaman nilai-nilai fundamen dan kerja-kerja organisasi PBHI
2	Peserta memahami dasar-dasar hak asasi manusia serta instrumennya baik internasional maupun nasional secara komprehensif.			Instrumen HAM: 1. DUHAM 2. Konvenan 3. Konvensi 4. UU HAM dan UU hasil ratifikasi
3	Peserta menerapkan instrumen monitoring dan advokasi hak asasi manusia dibidang sipil,ekonomi, sosial dan budaya, perempuan, anak, disable persons, indigeneous people.			Monitoring dan Advokasi HAM
4	Peserta dapat membangun kelompok kerja dan merencanakan aktivitas.			Rekomendasi dan RTL
Penutupan				

a. Pembukaan, perkenalan dan kontrak belajar

Sebelum menyelenggarakan pelatihan – berkaitan dengan materi kurikulum atau modul yang disampaikan kepada peserta – terlebih dulu diagendakan perkenalan dan kontrak belajar. Acara ini dibuka – sedapat mungkin – oleh ketua organisasi yang melaksanakan pelatihan untuk menjelaskan maksud dan tujuannya. Acara

perkenalan dapat dipandu dengan rileks. Sedangkan kontrak belajar dilakukan untuk memperkuat komitmen peserta dalam pelatihan.

Tabel 17: Pembukaan, Perkenalan dan Kontrak Belajar				
Waktu	**Materi**	**Sasaran**	**Metode**	**Peralatan/NS**
10 menit	Pembukaan	Peserta dapat mengerti tujuan pelatihan	Membuka dan penjelasan pelatihan	Ketua Organisasi
25 menit	Perkenalan dan Harapan Peserta	Satu sama lain dapat saling mengenal dan dapat menjelaskan harapan atas pelatihan	Mengemukakan identitas dan harapan secara bergilir (singkat)	Fasilitator; recording audio
25 menit	Kontrak Belajar	Peserta berkomitmen untuk mengikuti dan menunaikan tugas, serta mengerti alur pelatihan	Meminta kesediaan dan tugas/kewajiban peserta, serta menjelaskan alur pelatihan	Fasilitator/pelatih; LCD, Notebook/ komputer, recording audio

NS = narasumber

b. Modul 1: Pendalaman Nilai-nilai Fundamen dan Kerja-kerja PBHI

Melalui jenjang pelatihan kader menengah anggota sebagai peserta didik mengingat posisi visi dan misi organisasi sangat fundamental maka kepribadian kader merupakan cerminan dari menjangkau gambaran organisasi di masa depan. Memetakan situasi sosial berikut tantangan pemahaman dan penguasaan hal tersebut. Peserta di didik

memiliki kemampuan dari dinamika lingkungan NGO HAM kini dan akan datang. Tersedianya sumber daya organisasi yang mumpuni dan handal adalah tujuan pelatihan HAM tingkat menengah ini.

Lingkungan strategis yang kian kompleks menempatkan pemahaman visi serta misi organisasi sebagai sarana utama mendesain gerakan dan program-program yang jitu selaras dengan konteks perkembangan zaman. Organisasi fokus dan konsen pada landasan perjuangan mengemban misi dan cita-cita yang hendak diwujudkan. Hal tersebut hanya dapat di jawab dengan adanya ketersediaan SDM organisasi sebagai penggerak organisasi untuk mengelola dan melaksanakan peran-peran organisasi.

Tabel 18: Modul 1 Pelatihan Kader Pembela HAM Menengah

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
30 menit	Prospek dan tantangan PBHI dalam pengembangan Organisasi	Lahirnya kader organisasi yang cakap	Ceramah, Tanya jawab	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
150 menit	Posisi dan Peran PBHI dalam masyarakat sipil	Meningkatnya peran PBHI dalam upaya perlindungan dan pemenuhan HAM di Indonesia	Curah pendapat dan usulan	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 menit	Kader dan masa depan organisasi	Kader PBHI membentuk komunitas HAM	Ceramah, Tanya jawab dan diskusi	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer,

			kelompok	kertas plano, spidol dan white board, recording audio

c. Modul 2: Instrumen HAM

Instrumen HAM:

1. Deklarasi Universal HAM

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia adalah landasan penghormatan serta pengakuan terhadap hak asasi manusia dimuka bumi. Mengakui sebahagian dan menolak sebahagian lainnya adalah berarti pengingkaran terhadap keseluruhan isi deklarasi HAM. Pengakuan atau penerimaan nilai HAM berwujudkan pelandasan HAM dalam setiap aspek kehidupan, baik dengan dimuatkan didalam konstitusi dasar maupun kedalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya. Tindakan pengabaian adalah sifat dan ciri dasar negara otoriter dan anti demokrasi.

"All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood" (Semua manusia dilahirkan bebas dan mempunyai harkat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan kesadaran serta bergaul satu sama lain dalam semangat persaudaraan)

– Pasal 1 Universal Declaration of Human Rights (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia)

2. Konvenan

Hak asasi manusia diletakkan di atas prinsip kewajiban negara (*obligation of the state*). Dalam menilai pelaksanaan kewajiban negara yang dikaitkan dengan pelanggaran dan dampak atas hak asasi manusia, PBHI berpegang pada hukum hak asasi manusia internasional (*international law of human rights*), yaitu Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik (International Covenant on Civil and Political Rights).

3. Konvensi

Konvensi Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination), Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), Konvensi Hak Anak (Convention on Right of the Child), dan Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman yang Keji, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia (Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment). Keenam perjanjian internasional yang utama ini memberikan kerangka bagi setiap negara menunaikan kewajibannya atas hak asasi manusia.

4. UU HAM dan UU hasil ratifikasi

- UU No. 39/1999 Tentang HAM
- UU No. 26/2000 Tentang Pengadilan HAM
- UU No. 7/1984 Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
- Keppres No. 36/1990 Konvensi Tentang Hak Anak
- UU No. 5/1998 Tentang Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman yang Keji, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia
- UU No. 11/2005 Tentang Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
- UU No. 12/2005 Kovenan Internasional Hak-hak Sipil dan Politik

Undang-undang Dasar 1945, hasil amandemen pasal 28 A dan seterusnya serta regulasi turunannya, dalam Undang-undang No.39 tahun 1999, dengan tegas mengatur adanya *general obligasi* atau kewajiban utama negara untuk menghormati, melindungi dan memenuhi Hak Asasi Manusia. Penyelenggaraan dan pengelolaan negara oleh pemerintah dalam segi kehidupan masyarakat mengarus-utamakan HAM adalah suatu paradigma yang menuntut adanya sikap konsistensi dan perwujudan pada setiap kebijakan negara. *Political will* negara terhadap pemajuan HAM memerlukan penyiapan atau

penyediaan sarana pelaksana seperti regulasi maupun infrastruktur utama lainnya.

Keberadaan Undang-undang HAM serta Undang-undang Peradilan HAM dan pengaturan mengenai peran serta masyarakat luas dalam hal ini NGO di bidang HAM harus dipandang sebagai suatu kesatuan sistem. Ke integrasian sistem diperlukan guna menjamin pelaksanaan kewajiban dan tanggungjawab negara secara terukur dari segi pelaksanaan maupun pertanggungjawabannya secara publik.
Organisasi non pemerintah atau NGO seperti halnya PBHI dan organisasi sejenis lainnya merupakan tulang punggung atau salah satu instrument utama disamping peraturan dasar maupun unsure kelengkapan pendukung lainnya yang disediakan oleh negara.

Tabel 19: Modul 2 Pelatihan Kader Pembela HAM Menengah

Waktu	Topik Bahasan /Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
30 menit	HAM dan tanggung jawab negara	Peserta memahami bentuk pertanggungjawaban Negara atas pelanggaran HAM	Ceramah,diskusi dan penugasan	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
150 menit	Mekanisme HAM	Memahami mekanisme HAM internasional, regional dan nasional	Ceramah, Curah pendapat dan usulan	Fasilitator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 menit	Organisasi dan Badan HAM PBB	Peserta memahami mekanisme kerja	Ceramah dan dikusi kelompok	Pembicara; LCD, Notebook/

		Badan HAM PBB		komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio

d. Modul 3: Monitoring dan Advokasi HAM

Sejak Indonesia meratifikasi konvenan sipol dan ekosob maka dengan sendirinya Indonesia telah mengikatkan diri dengan tanggungjawab pemenuhannya. Bentuk kongkritnya adalah keharusan negara mengadopsi adan mengakomodir ketetntuan-ketentuan internasional kedalam regulasia dan peraturan perundang-undangan yang akan dibuat. Hak mendapatkan pendidikan, sandang pangan, kesehatan serta pekerjaan yang layak begitupun memberikan pendapat serta berkumpul diranah kehidupan politik maupun ekonomi sosial dan budaya dengan berbagai bentuknya adalah kewajiban negara yang menuntut pemenuhannya secara kongkrit. Pengebirian hak sipol dan ekosob tidak hanya pengabaian terhadap tanggungjawab akan tetapi berdampak hilangnya berupa kesempatan dan harapan bagi kesejahteraan dalam kehidupan yang demokratis.

Tabel 20: Modul 3 Pelatihan Kader Pembela HAM Menengah

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
30 menit	Dinamika perkembangan HAM dalam Konteks Nasional dan Internasional	Kader mengetahui dan memahami perkembangan HAM dalam konteks global	Ceramah, Tanya jawab dan presentasi makalah	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio

150 menit	Sistem politik yang mengarus-utamakan HAM	Adanya gerakan organisasi atas kebijakan negara terhadap HAM	Ceramah, curah pendapat dan usulan	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 Menit	Peran dan tanggungjawab negara memenuhi hak sipil dan ekosob	Munculnya tanggungjawab negara terhadap pemenuhan HAM dan meningkatnya kesadaran masyarakat untuk menuntut dan mendapatkan hak-hak nya.	Ceramah dan diskusi kelompok	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio

e. Modul 4: Pendalaman Nilai-nilai Fundamen PBHI

1. Prinsip imparsialitas

Sebagai organisasi hak asasi manusia, operasi PBHI dijalankan di atas prinsip imparsialitas (*impartiality*). Tanpa bersandar pada prinsip imparsialitas, maka dipastikan kehilangan mandat posisinya sebagai organisasi hak asasi manusia. Keteguhan memegang dan senantiasa berada di atas prinsip imparsialitas, dapat mempertegas watak dan posisi PBHI sebagai organisasi untuk pemajuan dan pembelaan hak asasi manusia. Sikap dan perilaku organisasi atau identitas kelompok hak-hak manusia yang mengambil posisi dan peran untuk tidak memihak kepada siapa pun, tidak menjadi bagian dari kepentingan politik mana pun, serta sebaliknya tetap berada secara independen (mandiri) dan berpegang pada prinsip normatif hak asasi manusia. Sebagaimana yang dianut lembaga negara seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), bahkan lembaga PBB seperti Dewan Hak Asasi Manusia (Human Rights Council).

2. Non Diskriminasi
Setiap orang diperlakukan setara, tanpa membeda-bedakan jenis kelamin dan orientasi seksual.

3. Kesetaraan Gender
Tidak seorang pun dibeda-bedakan atas dasar suku, etnis atau kebangsaan, agama, warna kulit, status sosial, jenis kelamin, usia, asal usul sosial budaya maupun keyakinan atau ideologi politik.

4. Pluralisme
Menghormati kemajemukan asal usul sosial budaya, seperti menganut agama dan pandangan atau keyakinan politik, warna kulit, etnis dan gender

5. Keadilan
Setiap orang setara di muka hukum dan tidak diperlakukan sewenang-wenang dalam proses hukum

6. Anti Kekerasan
Menolak dan tidak menggunakan kekerasan dalam bentuk bentuknya, secara fisik maupun mental.

Tabel 21: Modul 4 Pelatihan Kader Pembela HAM Menengah

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
30 menit	Aspek nilai-nilai fundamen dalam mengukur ketahanan organisasi	Terbinanya kader organisasi yang handal, berkualitas dan memiliki daya juang.	Ceramah dan presentasi makalah	Pembicara: LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
150	Prinsip	Adanya	Ceramah	Fasiltator;

menit	universal itas HAM Dalam tata Pergaulan bangsa dan negara	sistem penerapan dan pemajuan HAM diberbagai dunia.	dan presentasi makalah	Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 menit	Prinsip keorganisasian dan tuntutan dinamika masyarakat HAM	Mengukur dan menentukan starting point bagi organisasi	Ceramah dan presentasi makalah	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio

f. Modul 5: Rekomendasi dan RTL

Pelatihan jenjang menengah tidak hanya mengasah wawasan dan kualitas intelektual anggota namun juga sangatlah penting secara teknis menyangkut gerakan yang direncanakan secara matang mendukung lahirnya kader organisasi yang berkualitas. Karena itu pembuatan rekomendasi baik terkait usulan-pernyataan pelaksanaan kewajiban utama negara atas HAM maupun rencana aksi bersama terhadap isu tertentu yang mengemuka selama pelatihan berlangsung.

Pola ini menjadi sarana interaksi dan komunikasi organisasi dengan anggota disamping follow up atau tindaklanjut pelatihan dalam kerangka secara teknis sebagai kertas kerja dalam mengukur efektifitas program pelatihan yang terselenggara.

Tabel 22: Modul 5 Pelatihan Kader Pembela HAM Menengah				
Waktu	**Topik Bahasan/Belajar**	**Sasaran Hasil**	**Metode**	**Peralatan/NS**
30 menit	Penentuan topik atau tema utama rekomendasi dan agenda kerja RTL	Adanya rumusan rekomendasi dan RTL	Lahirnya kesepakatan kerja dan membagi kelompok kerja	Tim pengelola dan panitia pengarah
150 menit	Pembagian kelompok kerja: Rekomendasi Rencana tindak lanjut	Terbentuknya kelompok jejaring organisasi sebagai sel utama untuk menjalankan kerja-kerja organisasi	Diskusi kelompok	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 menit	Perumusan rekomendasi dan RTL	Menetapkan langkah dan program aksi organisasi	Presentasi dan diskusi kelompok	Panitia pengarah dan peserta
60	Evaluasi	Menilai dan memperbaiki kekuatan dan kelemahan pelaksanaan pelatihan kaderisasi	Pengisian formulir dan curah pendapat	Tim pengelola dan panitia pengarah serta kertas, spidol.

Tabel Referensi Materi Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM)Menengah

No.	Judul Buku/Rujukan lainnya	Pengarang/Sumber
1.	Asas, Visi dan Misi PBHI	Hasil Kongres PBHI
2.	AD/ART PBHI	Hasil Kongres PBHI

3.	Instrumen Pokok Internasional HAM	Adnan Buyung Dkk (Yayasan Obor Indonesia)
4.	Membangun Daya Kritis Rakyat	Naning Mardiniyah (CESDA-LP3ES)
5.	Diseminasi HAM ; Perspektif dan Aksi	Naning Mardiniyah (CESDA-LP3ES)
6.	Pedoman Advokasi;Perencanaan,tindakan dan refleksi	Valerie Miller dan Jane Covey (Yayasan Obor Indonesia dan Tifa Foundation)
7.	Diseminasi HAM-Advokasi Unsur Strategi dan Teknik	M.M. Billah
8.	Peradilan HAM di Indonesia	Moch. Faisal Salam
9.	Menggugat Negara : Rasionalitas Demokrasi, HAM dan Kebebasan	Arbi Sanit & Hendardi (PBHI & European Union, 2005)
10.	Pelanggaran HAM dan Kejahatan ; Seri Penuntun 3.	Suryadi Radjab (PBHI & The Asia Foundation, 2002)
11.	Naskah DUHAM	Perpustakaan PBHI
12.	Naskah Sipol dan Ekosob	Perpustakaan PBHI
13.	Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia . Edisi ke-3.	Adnan Buyung Nasution dan A. Patra M. Zen (Jakarta Tahun 2006.: YLBHI dan YOI)
14.	Politik Hukum di Indonesia, Cetakan Ketiga.	Moh. Mahfud MD (PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Jakarta, 2006)
15.	Bantuan Hukum di Indonesia,	Adnan Buyung Nasution (PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Jakarta, 2007)
16.	Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,	Lembaga Informasi Nasional Republik Indonesia Jakarta, 2002.
17.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum, Cetakan Kelima.	Soerjono Soekanto (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004)
18.	Advokat Indonesia; Citra, Idealisme dan Kepribadian, Cetakan Pertama.	Frans Hendra Winarta (PT. Sinar Harapan, Jakarta, 1995)
19.	Suara Rakyat Hukum Tertinggi,	Frans Hendra Winarta (Penerbit Buku Kompas,

		Jakarta, 2009)
20.	Bantuan Hukum Suatu Hak Asasi Manusia Bukan Belas Kasihan"	Frans Hendra Winarta (Gramedia, Jakarta, 2000)
21.	Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Cetakan Ketiga	H. Bambang Sunggono dan Aries Harianto (, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009)
22.	Penasihat Hukum dan Bantuan Hukum Indonesia: Latar Belakang dan Sejarahnya, Cetakan Kedua,	Martiman Prodjohamidjoyo, (Penerbit, Percetakan, Toko Ghalia Indonesia, 1987)
23.	Panduan Bantuan Hukum di Indonesia. Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum.	A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung (Jakarta: YLBHI, PSHK dan IALDF, (Eds). 2006)
24.	Bantuan Hukum Fakir-Miskin	Komisi Hukum Nasional (Jakarta, KHN, 23 Agustus 2007)
25.	Kertas kerja Strategi Nasional Akses Terhadap Keadilan (SNATK)	Bappenas dan UNDP, Jakarta, 2005.
26.	AD/ART PBHI	Perpustakaan PBHI
27.	Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro	DR.Ir. S.B. Hari Lubis & DR. Martani Hoesaini (Pusat Studi Antar Universitas 11mu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, 1987)
28.	Organisasi dan manajemen,	James L. Gibson (Erlangga, 1986)

3.2.3. Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Akhir

Dalam penentuan materi Latihan Kader Akhir selain materi lanjutan, seperti Pendalaman Prinsip Umum Organisasi, Kepemimpinan dan Politik Organisasi, Pendalaman Nilai-nilai Fundamen PBHI. Kekayaan teori dan metodologi, menjadi titik perhatian utama. Sehingga melalui Latihan Kader Pembela HAM Akhir peserta dapat menemukan, memahami dan memecahkan problem-problem sosial, baik ekonomi, politik, hukum dan budaya. Karenanya penyusunan materi sangat

terkait pada persoalan sosial, politik, ekonomi, hukum. Misalnya, Teori dan Metodelogi membangun Masyarakat yang demokratis yang menjunjung tinggi HAM, sangat dibutuhkan. Begitu juga dengan problem budaya ekonomi dan sosial lainnya dalam perspektif HAM.

Oleh karena itu, dalam penentuan materi, kemampuan dan peran Panitia Pengarah menjadi sangat penting dalam menemukan masalah yang menjadi pokok materi serta tujuan dan target capaian materi kaderisasi tingkat akhir.

Tabel 23: Matriks Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Akhir

No	Tujuan/Hasil	Peserta	Waktu	Modul
Pembukaan				
1	Peserta telah memiliki dan memahami visi dan misi pembentukan, kedudukan dan identitas PBHI			Pendalaman Prinsip Umum Organisasi (Asas,Visi & Misi PBHI)
2	Peserta dapat memahami dan menerapkan unsur-unsur kepemimpinan serta posisi politik organisasi			Kepemimpinan dan Politik Organisasi
3	Peserta telah memiliki dan memahami ruang lingkup bantuan hukum dan HAM			Pendalaman Nilai-nilai Fundamen PBHI
4	Peserta memiliki kertas kerja, rekomendasi dan RTL dalam menjalankan program aksi organisasi			Rekomendasi dan RTL
Penutupan				

a. Modul 1: Pendalaman Prinsip Umum Organisasi (Asas,Visi & Misi PBHI)

Prinsip Umum organisasi adalah *groundnorm*, cita dan kehendak dasar. Dasar dari hakikat cita-cita untuk mengamankan kepentingan organisasi guna bergerak dalam koridornya. Upaya sistematis membentuk kader organisasi yang memiliki integritas serta rasa tanggungjawab memajukan dan membela masyarakat sebagai pemangku kepentingan atas pemenuhan HAM. Suatu pengarustamaan pandangan sosial PBHI sebagaimana tertuang dalam Anggaran Dasar (AD), khususnya tentang asas, visi dan misi maupun prinsip yang dilekatkan.

Nilai universalitas HAM merupakan asas yang dijunjung PBHI. Pusat kepedulian PBHI sebagai suatu nilai-pandangan yang dianutnya tertuju pada manusia (orang), dari lahir sampai hayat berakhir. Setiap manusia mempunyai harkat (*dignity*), martabat dan hak yang berwatak universal di mana pun dan kapan pun seseorang itu berada di muka bumi. Pada manusia melekat beberapa hal, yaitu [a] hidup (*life*), [b] pikiran (*thought*), serta [c] tubuh dan mental. Kesemuanya dapat disebut keutuhan pribadi (*the personal integrity*) setiap manusia.

Hak asasi manusia diletakkan di atas prinsip kewajiban negara (*obligation of the state*). Semua negara di seluruh dunia mempunyai kewajiban umum (*generic obligation*) untuk [a] menghormati (*to respect*), [b] melindungi (*to protect*), dan [c] memenuhi (*to fulfil*) hak asasi manusia. Kewajiban negara lainnya adalah memajukan (*to promote*), serta merencanakan dan membuat aturan (*obligation of conduct*) dan meraih hasil (*obligation of result*) terhadap hak asasi manusia.

Tabel 24: Modul 1 Pelatihan Kader Pembela HAM Akhir				
Waktu	**Topik Bahasan/Belajar**	**Sasaran Hasil**	**Metode**	**Peralatan/NS**
30 menit	Mewujudkan posisi berlandaskan asas,visi dan misi PBHI	Terbinanya kader PBHI yang memiliki tanggungjawab dan komitmen terhadap organisasi	Ceramah dan diskusi kelompok	Pemateri, panitia pengarah dan tim pengelola
150 menit	Memahami konsep dan paradigma HAM serta implementasinya	Meningkatnya analisis terhadap anatomi HAM dan masalah HAM secara praktis.	Curah pendapat dan usulan (kertas kerja dan laporan)	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 menit	Mengkaji arus utama prinsip umum PBHI dalam konteks HAM di Indonesia	Terwujudnya kualitas kader PBHI yang berlandaskan pada nilai-nilai dasar organisasi	Ceramah, Diskusi kelompok	Pemateri

b. Modul 2: Kepemimpinan dan Politik Organisasi

Dengan tingkat perkembangan dinamika kemasyarakatan untuk pengarustamaan HAM serta peran organisasi menuntut adanya relasi posisi dan tanggung yang luas atas aspek politik. Pada pelatihan kader tingkat akhir penguasaan dan penajaman pisau analisis mengenai posisi serta pemetaan sosio-politik maupun geo-politik mutlak dimiliki kader-kader pembela HAM dari organisasi non pemerintah. Muatan kepentingan dan posisi tawar secara politik kelembagaan PBHI adalah kebutuhan kongkrit organisasi modern.

Pada situasi tersebut organisasi diperhadapkan mengambil bagian penting karena itu pembahasan atas tema atau kerangka stratejik dari peluang politik organisasi mesti dapat diartikulasikan oleh stackholder PBHI. Bagaimana perumusan langkah dan tindakan dalam sebuah momentum pengambilan keputusan dilakukan dengan cermat, taktis dan bertanggungjawab. Kader PBHI handal dan tidak gagap memutuskan sikap resmi organisasi serta mampu melakukan tindakan pengamanan kepentingan secara politik kelembagaan.

Tabel 25: Modul 2 Pelatihan Kader Pembela HAM Akhir

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
30 menit	Membedah konvergensi kepemimpinan dan politik transformatif PBHI	Kader atau peserta memahami teori-teori kepemimpinan	Ceramah, Tanya jawab dan diskusi kelompok	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio
150 menit	Keputusan politik dan prinsip nilai fundamen PBHI	Dasar filosofi dan moral pengambilan putusan politik	Curah pendapat dan usulan	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 Menit	Memetakan posisi tawar NGO HAM menegasikan prinsip dan setting social pendirian PBHI	Adanya peta NGO HAM dan posisi politik PBHI	Ceramah dan presentasi makalah	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio

c. Modul 3: Pendalaman Nilai-nilai Fundamen PBHI

1. Prinsip dan Nilai-nilai PBHI

Terlepas dari apa pun latar belakang proses pembentukan atau pendirian, namun dari misinya sudah jelas bahwa PBHI mengambil posisi dan peran untuk melakukan: [a] promosi nilai-nilai universal hak asasi manusia, [b] pembelaan terhadap korban pelanggaran hak asasi manusia, serta [c] mendidik anggota dan calon anggota menjadi pembela hak asasi manusia.

Dalam hubungan dua pihak itu, pemangku atau pengemban kewajiban (negara), maka kelemahan atau kesalahan dalam implementasi kewajiban dapat ditagih tanggung jawab (*state responsibility/accountability*). Kelemahan atau kesalahan mengimplementasikan kewajiban, berarti ada hak seseorang atau kelompok orang yang tidak dihormati, dilindungi atau dipenuh oleh negara. Kelemahan, kegagalan atau kesalahan ini dapat diduga telah terjadi pelanggaran (*violation*) atau pengingkaran (*denial*) terhadap hak asasi manusia. Sehingga – dengan itu – negara harus bertanggung jawab.

2. Prinsip imparsialitas

Sebagai organisasi hak asasi manusia, operasi PBHI dijalankan di atas prinsip imparsialitas (*impartiality*). Tanpa bersandar pada prinsip imparsialitas, maka dipastikan kehilangan mandat posisinya sebagai organisasi hak asasi manusia. Keteguhan memegang dan senantiasa berada di atas prinsip imparsialitas, dapat mempertegas watak dan posisi PBHI sebagai organisasi untuk pemajuan dan pembelaan hak asasi manusia. Sikap dan perilaku organisasi atau identitas kelompok hak asasi manusia yang mengambil posisi dan peran untuk tidak memihak kepada siapa pun, tidak menjadi bagian dari kepentingan politik mana pun, serta sebaliknya tetap berada secara independen (mandiri) dan berpegang pada prinsip normatif hak asasi manusia. Sebagaimana yang dianut lembaga negara seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), bahkan lembaga PBB seperti Dewan Hak Asasi Manusia (Human Rights Council).

Non Diskriminasi
Tidak seorang pun dibeda-bedakan atas dasar suku, etnis atau kebangsaan, agama, warna kulit, status sosial, jenis kelamin, usia, asal usul sosial budaya maupun keyakinan atau ideologi politik.

Kesetaraan Gender
Setiap orang diperlakukan setara, tanpa membeda-bedakan jenis kelamin dan orientasi seksual.

Pluralisme
Menghormati kemajemukan asal usul sosial budaya, seperti menganut agama dan pandangan atau keyakinan politik, warna kulit, etnis dan gender

Keadilan
Setiap orang setara di muka hukum dan tidak diperlakukan sewenang-wenang dalam proses hukum

Anti Kekerasan
Menolak dan tidak menggunakan kekerasan dalam bentuk bentuknya, secara fisik maupun mental.

Tabel 26: Modul 3 Pelatihan Kader Pembela HAM Akhir

Waktu	Topik Bahasan/Belajar	Sasaran Hasil	Metode	Peralatan/NS
30 menit	Aspek nilai fundamen dalam mengukur ketahanan organisasi	Penajaman pisau analisis kader terhadap isu utama program PBHI	Ceramah dan presentasi makalah	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio

150 menit	Universalitas HAM Dalam tatapergaulan bangsa dan negara	Tercapainya pemahaman HAM ditengah kader PBHI	Diskusi kelompok	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 menit	Prospek dan tantangan implementasi peran dan posisi organisasi	Kader PBHI memahami tantangan organisasi	Ceramah dan diskusi kelompok	Pembicara; LCD, Notebook/ komputer, kertas plano, spidol dan white board, recording audio

d. Modul 4: Rekomendasi dan RTL

Pelatihan di setiap jenjang tidak hanya mengasah wawasan dan kualitas intelektual anggota namun juga sangatlah penting secara teknis menyangkut gerakan yang direncanakan secara matang mendukung lahirnya kader organisasi yang berkualitas. Karena itu pembuatan rekomendasi baik terkait usulan-pernyataan pelaksanaan kewajiban utama negara atas HAM maupun rencana aksi bersama terhadap isu tertentu yang mengemuka selama pelatihan berlangsung.

Pola ini menjadi sarana interaksi dan komunikasi organisasi dengan anggota disamping follow up atau tindaklanjut pelatihan dalam kerangka secara teknis sebagai kertas kerja dalam mengukur efektifitas program pelatihan yang terselenggara. PBHI memandang hal tersebut cukup vital bagi kelangsungan sistem reproduksi kader maka keberadaan pelatihan dengan sistem ini menjamin eksistensi organisasi dimasa datang.

Tabel 27: Modul 4 Pelatihan Kader Pembela HAM Akhir				
Waktu	**Topik Bahasan/Belajar**	**Sasaran Hasil**	**Metode**	**Peralatan/NS**
30 menit	Penentuan topik atau tema utama rekomendasi dan agenda kerja RTL	Adanya rekomendasi dan RTL	Deklarasi kelompok kerja	Pemateri, tim pengelola, Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
150 menit	Pembagian kelompok kerja	Terbentuknya kelompok jejaring organisasi sebagai sel utama	Curah pendapat dan usulan	Fasiltator; Notebook/ komputer, kertas plano, spidol; LCD, recording audio
120 menit	Perumusan rekomendasi dan RTL	Dasar menetapkan langkah dan program organisasi	Diskusi kelompok	Panitia Pengarah dan peserta pelatihan

Tabel Referensi Materi Pelatihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Akhir

No.	Judul Buku/Rujukan lainnya	Pengarang/Sumber
1.	Asas, Visi dan Misi PBHI	Hasil Kongres PBHI
2.	AD/ART PBHI	Hasil Kongres PBHI
3.	Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia , Edisi ke-3.	Adnan Buyung Nasution dan A. Patra M. Zen (Jakarta Tahun 2006.: YLBHI dan YOI)
4.	Membangun Daya Kritis Rakyat	Naning Mardiniyah (CESDA-LP3ES)
5.	Diseminasi HAM ; Perspektif dan Aksi	Naning Mardiniyah (CESDA-LP3ES)

6.	Pedoman Advokasi;Perencanaan,tindakan dan refleksi	Valerie Miller dan Jane Covey (Yayasan Obor Indonesia dan Tifa Foundation)
7.	Diseminasi HAM-Advokasi Unsur Strategi dan Teknik	M.M. Billah
9.	Menggugat Negara : Rasionalitas Demokrasi, HAM dan Kebebasan	Arbi Sanit & Hendardi (PBHI & European Union, 2005)
10.	Pelanggaran HAM dan Kejahatan ; Seri Penuntun 3.	Suryadi Radjab (PBHI & The Asia Foundation, 2002)
11.	Naskah DUHAM	Perpustakaan PBHI
12.	Naskah Sipol dan Ekosob	Perpustakaan PBHI
13.	Politik Hukum di Indonesia, Cetakan Ketiga.	Moh. Mahfud MD (PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Jakarta, 2006)
14.	Bantuan Hukum di Indonesia.	Adnan Buyung Nasution (PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Jakarta, 2007)
15.	Suara Rakyat Hukum Tertinggi.	Frans Hendra Winarta (Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2009)
16.	Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Cetakan Ketiga	H. Bambang Sunggono dan Aries Harianto (, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009)
17.	Penasihat Hukum dan Bantuan Hukum Indonesia; Latar Belakang dan Sejarahnya. Cetakan Kedua.	Martiman Prodjohamidjoyo, (Penerbit, Percetakan, Toko Ghalia Indonesia, 1987)
18.	Panduan Bantuan Hukum di Indonesia. Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum.	A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung (Jakarta: YLBHI, PSHK dan IALDF, (Eds). 2006)
19.	Bantuan Hukum Fakir-Miskin	Komisi Hukum Nasional (Jakarta, KHN, 23 Agustus 2007)
20.	Teori Organisasi: Suatu Pendekatan; Makro.	DR.Ir. S.B. Hari Lubis & DR. Martani Hoesaini (Pusat Studi Antar Universitas 11mu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, 1987)

21.	Organisasi dan manajemen,	James L. Gibson (Erlangga, 1986)

Evaluasi Pelatihan

A. Evaluasi Materi
B. Evaluasi Narasumber dan Fasilitator
C. Evaluasi Panitia
D. Panduan Evaluasi

1. Tujuan

Untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Evaluasi juga dilakukan terhadap fasilitator, panitia dan narasumber.

2. Metode

a) Tes Tertulis;
b) Curah Pendapat.

3. Tahapan Kerja

a) Fasilitator membagikan form pertanyaan untuk essai;
b) Fasilitator memfasilitasi unutk evaluasi terhadap Narasumber, Fasilitator, Panitia , dan mengkonfrontir dengan keinginan yang diharapkan peserta dari pelatihan sebagaimana yang telah dirumuskan pada perkenalan.

4. Bahan

a) Form Essai;
b) potongan Kertas;
c) Spidol;
d) Kertas plano.

5. Waktu

a) 1 jam untuk Evaluasi Materi (essyai);
b) 1 Jam untuk Evaluasi;
c) Total Alokasi waktu 2 jam;

Metode Training

Dengan memahami tentang gambaran kurikulum dan aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan di atas, maka metode yang tepat yakni penggabungan antara :

a. Sistem diskusi, yakni suatu metode pemahaman materi training secara diskutif (pertukaran pikiran yang bebas) dan kumunikatif.
b. Sistem ceramah (dialog), yakni suatu metode pemahaman materi melalui tanya jawab.
c. Sistem penugasan, yaitu metode pemahaman materi dengan mempergunakan keterampilan peserta dengan sasaran:
   - Mempergunakan kemampuan-kemampuan tertentu,
   - Penulisan-penulisan,
   - Kerja lapangan,
   - Bentuk-bentuk trial dan error (Dinamika kelompok)
   - Studikasus
   - Simulasi dan lain sebagainya.

Dalam setiap jenjang dan bentuk training, ketiga sistem itu tergabung menjadi satu. Penggunaanya disesuaikan dengan tingkat kematangan peserta, jenjang atau forum training yang ada. Dalam penerapan metode training prosentasenya berbeda-berbeda secarakuantitatif, untuk itu prosentase tiap-tiap training dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Semakin matang peserta training, jenjang dan bentuk training, maka sistem diskusi lebih besar prosentasenya.
b. Makin kecil kematangan peserta, jenjang dan bentuk training, maka diskusi memiliki prosentase yang lebih kecil sebaliknya sistim ceramah dan teknik diolog semakin lebih besar prosentasenya.
c. Sistim penugasan dipergunakan pada setiap training hanya saja bentuk penugasan tersebut harus diselaraskan dengan tingkat kematangan pesertanya, jenjang dan bentuk training, dilaksanakan dengan cara sebagai berikut
   - Training yang diikuti oleh peserta yang tingkat kematangan berpikirnya relatif lebih tinggi dan jenjang training yang lebih tinggi maka penugasan lebioh

- ditekankan secara diskriftif (pembuatan paper ilmiah, paper-paper laporan dsb.)
- Training yang diikuti peserta yang tingkat kematangan berpikirnya relatif lebih rendah maka keterampilan fisik (gerak, mimik, aktifitas praktis), sistim ini merupakan pendekatan metode "trial and error".

Pemilihan dan penentuan metode training disesuaikan dengan jenjang dan materi-materi training yang akan disajikan. Pendekatan yang digunakan secara filosofis, psikologis, sosiologis, historis dan sebagainya. Gambaran tentang metode yang digunakan dalam training sesuai menurut jenjangnya, adalah sebagai berikut :

a. Latihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Dasar
   - Penyampaian bersifat penyadaran, penanaman dan penjelasan.
   - Teknik : ceramah, tanya jawab/dialog, penugasan (resume)
   - Proses belajar mengajar (PBM/pembelajaran): penceramah menyampaikan materi dan peserta bertanya tentang hal-hal tertentu.

b. Latihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Menengah
   - Penyampaian bersifat analisis, pengembangan dan bersifat praksis.
   - Teknik: ceramah, dialog penugasan (membuat makalahtanggapan atau makalah analisissebuah kasus).
   - Session khusus dalam bentuk tutorial.

c. Latihan Kader Pembela HAM (LKP HAM) Akhir
   - Penyajian bersifat analisis problematik dan altematif.
   - Teknik: ceramah, dialog, penugasan membuat makalah banding (peserta membuat alternatif pemecahan secara konsepsional).
   - Konsep belajar mengajar (PBM/pembelajaran) : penceramah bersifat mengakat masalah, kemudian peserta membahas.
   - Session khusus dalam bentuk tutorial
   - Session khusus dalam bentuk praktek lapangan

4. Evaluasi Training
   1. Tujuan :
      - Mengukur tingkat keberhasilan training

2. Sasaran :
   - Kognitif
   - Afektif
   - Psikomotorik
3. Alat Evaluasi
   - Test Objektif
   - Test Subjektif (esai)
   - Test Sikap
   - Test Keterampilan
4. Prosedur Evaluasi :
   - Pre-Test
   - Mid-Test (evaluasi proses)
   - Post-Test

5. Pembobotan
   - Latihan Kader Pembela HAM Dasar:
     Kognitif: 30 %, Afektif: 50%, Psikomotorik : 20%
   - Latihan Kader Pembela HAM Menengah :
     Kognitif: 40 %, Afektif: 30%, Psikomotorik : 30%
   - Latihan Kader Pembela HAM Akhir:
     Kognitif : 40%, Afektif: 20%, Psikomotorik : 40%

BAB III
PEDOMAN *FOLLOW-UP*

I. Pendahuluan

PBHI adalah suatu organisasi perkumpulan NGO bantuan Hukum dan HAM yang berfungsi sebagai organisasi perjuangan. Hal ini berarti bahwa semua aktifitas yang dilaksanakan oleh PBHI adalah dalam rangka kaderisasi untuk mencapai tujuan PBHI. Dengan demikian perkaderan di PBHI merupakan training atau pelatihan foramal saja, tetapi juga melalui bentuk-bentuk dan peningaktan kualitas keterampilan berorganisasi yang lazim disebut sebagai Follow - Up training. Follow Up training tersebut diantaranya adalah Up-Grading dan aktifitas yang berfungsi sebagai pengembangan sehinggga kualitas diri anggota akan meningkat secara maksimal.

Follow - Up training merupakan kagiatan perkaderan PBHI yang bersifat pengembangan, tetapi juga tetap merujuk pada Anggaran Dasar PBHI. Pedoman follow-up training ini dimaksudkan sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas diri anggota setelah mengikuti jenjang training formal tertentu. Namun demikian pedoman ini jangan diartikan sebagai aktifitas seorang kader. Tetapi hanya merupakan batas minimal yang harus dilakukan seorang kader, tetapi hanya merupakan batas minimal yang harus dilakukan seorang kader setelah mengkuti jenjang training formal tertentu.

1 . Fungsi :

- Pendalaman
- Pengayaan
- Perbaikan (remedial)
- Peningkatan
- Aplikasitif

2. Pertimbangan:
   - Ada unsur Subjektifitas (pengarah)
   - Kontinuitas
3. Target
   - Latihan Kader Pembela HAM Dasar
     - Mengembangkan wawasan dan kesadaran kemanusiaan
     - Meningkatkan wawasan HAM
     - Menumbuhkan semangat militansi kader
     - Menumbuhkan semangat ber-PBHI
     - Meningkatkan kualitas berorganisasi
   - Latihan Kader Pembela HAM Menengah
     - Meningkatkan intelektualitas (keilmuan)
     - Menumbuhkan semangat pembelaan (advokasi)
     - Menumbuhkan semangat melakukan perubahan
     - Meningkatkan kemampuan manajerial
     - Meningkatkan kemampuan mentransformasikan gagasan dalam bentuk lisan dan tulisan
   - Latihan Kader Pembela HAM Akhir
     - Melahirkan pemimpin-pemimpin PBHI
     - Melahirkan kader yang mampu mengaplikasikan ilmu yang dimiliki
     - Melahirkan kader yang memiliki wawasan general dan global

Bentuk Follow Up Training

1. Pasca Latihan Kader Pembela HAM Dasar
   a. Up Grading/Kursus-kursus, meliputi:
      - Prinsip Dasar Perjuangan PBHI
      - Konstitusi
      - Kepengurusan
      - Kesekretariatan
      - Kebendaharaan
      - Kepanitiaan
   b. Aktifitas:
      - Kelompok jejaring
      - Kelompok belajar
      - Kelompok diskusi

- Kelompok pembelaan

2. Pasca Latihan Kader Pembela HAM Menengah
   a. Up Grading/Kursus-kursus, meliputi:
      - Training Pengelola Latihan
      - Training Pengacara
      - Training Manajemen
      - Latihan Kepemimpinan
      - Latihan Instruktur/Pemateri
      - Latihan Metodologi Riset
      - Latihan Advokasi dan HAM
      - Latihan Monotoring HAM
   b. Aktifitas
      - Kelompok Penelitian
      - Kelompok diskusi
      - Pendampingan rakyat
      - Pengabdian Masyarakat secara umum
      - Pembentukan kelompok jejaring
3. Pasca Latihan Kader Pembela HAM Akhir
   a. Up Grading/Kursus-kursus meliputi:
      - Up Grading Ideologi, Strategi – Taktik Gerakan
      - Up Grading Manajemen Organisasi
      - Up Grading Kepemimpinan
      - Training-training lainnya
   b. Aktifitas:
      - Pernbentukan jaringan kerja
      - Perintisan jalur profesionalisme
      - Pembelaan Masyarakat berdasarkan disiplin ilmu

II. Pedoman Kurikulum Up - Grading

1. Pendahuluan

Up-grading di PBHI merupakan bagian dari proses perkaderan, oleh karenanya up-grading mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan perkaderan dan tujuan organisasi. Up-grading di lingkungan PBHI sangat bervariasi, misalnya up-grading Instruktur pelatihan,

Up-grading organisasi, manajemen dan kepemimpinan, Up-grading Administrasi Kesekretariatan, dan lain sebagainya. Selain Up-grading yang bersifat tersebut, terdapatjuga Up-grading atau pelatihan yang dilaksanakan Advokasi dan Monitoring yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme kader dan anggota PBHI. Oleh karena itu diperlukan pedoman yang dapat dijadikan sebagai guidance untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pedoman Up-grading yang terdapat di dalam pedoman ini adalah hanya untuk Up-grading tentang pengembangan kemampuan dalam pengelolaan organisasi secara lebih baik (lebih diutamakan untuk kepentingan internal). Untuk kepentingan pengembangan kualitas dan profesionalisme anggota/kader harus dilakukan pelatihan-pelatihan khusus, baik yang dilaksanakan oleh PBHI Wilayah maupun PBHI.

2. Kurikulum Up-Grading

2.1. Up-Grading Instruktur Pelatihan

Materi : Prinsip Dasar perjuangan PBHI

Alokasi Waktu : 40 Jam

Tujuan : Meningkatkan pemahaman secara mendalam dan menyeluruh tentang Prinsip Dasar Perjuangan dan kemampuan metodologis dalam memahami dan menyampaikannya.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Sejarah Pendirian PBHI
2. Hubungan PBHI dengan DUHAM
3. Makna Prinsip Dasar dalam pembentukan pola pikir, pola sikap dan pola tindak kader
4. Metodologi pemahaman Prinsip Dasar PBHI
   - 5.1.Metode diskusi
   - 5.2. Metode kajian kelompok intensif
   - 5.3.Metode studi kasus
   - 5.4.Metode diskusi terkendali
   - 5.5. Metode seminar
   - 5.6.Studi kritis HAM
6. Metodologi Penyampaian

6. 1. Metode ceramah
6.2. Metode simulasi
6.3. Metode tanya jawab
6.4.Metode sosiodrama

Metode :
Ceramah, diskusi, tanya jawab, peragaan skema, kelompok kajian

Evaluasi:
Tes objektif/subjektif, observasi intensitas keterlibatan peserta dan perubahan prilak

Referensi :

1. Hasil-hasil Kongres PBHI
2. Prinsip Dasar Perjuangan PBHI (PDP)
3. Pedoman perkaderan PBHI
4. Tim Didaktif Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, *PengantarDidaktif Kurikulum PBM*, Rajawali, 1989.
5. Imam Bernadib, *Filsafatpendidikan*, IKIP Yogyakarta, 1982.
6. *Dasar-dasar Pendidikan*, Ghalia, 1996.
7. Imam Bernadib dan Drs. Suwarno, Pengantar Umum *Pendidikan*, Rineka Cipta, 1992.
8. Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses* Belajar Mengajar, Sinar Baru, 1988.
9. , *Penilaian Hasil* Proses Belajar Mengajar, Remaja Rosda Karya, 1995.
10. Suharsini Arikuntak, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Bumi Aksara, 1999.
11. Paulo Friere, *Pendidikan* Sebagai *Praktek* Pembebasan, Gramedia, 1986.
12. W.S. Winkel, Psikologis Pengajaran, Grasindo, 1996.
13. Ivor K. Davies, Pengelolaan Belajar, Rajawali Pers, 1986.
14. John Mc Neil, *PengantarKurikulum*, Gramedia, 1989.
15. Hadari Nawawi, Administrasi *Pendidikan*, PT.Toko Gunung Agung, 1996.

16. Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak dan Markus Y. Hage ; *Teori Hukum : Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, CV. Kita, Surabaya, 2006.
17. H. Endang Saifuddin Anshari, *Piagam Jakarta 22 Juni 1945 dan Sejarah Konsensus Nasional Antara Nasionalis Islam dan Nasionalis 'Sekuler' Tentang Dasar Negara Republik Indonesia 1945-1959*, CV. Rajawali, Bandung, 1986.
18. Martimus Amin dan Burhanuddin Hasan, *Matinya Negara Hukum*, Law Reform, Jakarta, 2006.
19. JCT. Simorangkir, *Hukum dan Konstitusi Indonesia*, CV. Haji Masagung, Cetakan Pertama, Jakarta, 1988.
20. Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, PT. Alumni, Cetakan Kedua, Bandung, 2006.
21. Adnan Buyung Nasution, *Bantuan Hukum di Indonesia*, PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Jakarta, 2007.
22. Adnan Buyung Nasution dan A. Patra M. Zen *"Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia "*. Edisi ke-3. Jakarta Tahun 2006.: YLBHI dan YOI.
23. Andre Ata Ujan, *"Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls,"*, Penerbit Kanisius, Jogja, 2001.
24. Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
25. ----------, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, Universitas Indonesia, 1986.
26. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenanda Media, 2005.
27. Soetandyo Wignyosoebroto, *Dari Hukum Kolonial Ke Hukum Nasional; Suatu Kajian Tentang Dinamika Sosial Politik dalam Perkembangan Hukum di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.
28. R. Suebekti dan Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, Cetakan Kelima Belas, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
29. Frans Hendra Winarta, Advokat Indonesia; *Citra, Idealisme dan Kepribadian*, Cetakan Pertama, PT. Sinar Harapan, Jakarta, 1995.
30. ----------, *Suara Rakyat Hukum Tertinggi*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2009.

31. ----------, *"Bantuan Hukum Suatu Hak Asasi Manusia Bukan Belas Kasihan"*, Gramedia, Jakarta, 2000,
32. Editor : A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoedibio, *Hukum dan Perkembangan Sosial*, Buku Teks Sosiologi Hukum, Buku III, PT. Sinar Harapan, Jakarta, 1990.
33. Moh. Mahfud MD., *Politik Hukum di Indonesia*, Cetakan Ketiga, PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Jakarta, 2006.
34. H. Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Cetakan Ketiga, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.
35. Martiman Prodjohamidjoyo, *Penasihat Hukum dan Bantuan Hukum Indonesia; Latar Belakang dan Sejarahnya*, Cetakan Kedua, Penerbit, Percetakan, Toko Ghalia Indonesia, 1987.
36. Lembaga Informasi Nasional Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta, 2002.
37. Achmad Ali, *"Suatu Protes terhadap Pasal 284 KUH. Pidana"*, Pedoman Rakyat, Makassar, 30 Mei 1983.
38. Max Weber, *"The General Development of Law and Procedure"*, 1954
39. W.G. Runciman, *The Three Dimension of social Inequality*, England : Penguin Books, 1972.
40. Clifford Geerzt, 1976, *The Relegion Of Java*, Chicago ang London.
41. Benedict R.O'G Anderson, *The Idea of Power in Javanese Culture, dalam Claire Holt (ed), Culture and Politics in Indonesia*. Ithaca.N.Y. Cornel Unive. Press, 1972.
42. Franz Magnis-Suseno. *"13 Model Pendekatan Etika "*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta: 1997.
43. Syamsul Bahri Radjam. *"Hak Warga Negara dalam Hukum Acara Pidana"* dalam A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung (Eds). 2006. Panduan Bantuan Hukum di Indonesia. Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum. Jakarta: YLBHI, PSHK dan IALDF.
44. Badan Pusat Statistik, *"Berita Resmi Statistik No. 38/07/Th. X"*, 2 Juli 2007.
45. Komisi Hukum Nasional, *"Bantuan Hukum Fakir-Miskin"*, Jakarta, KHN, 23 Agustus 2007.
46. Bappenas dan UNDP, *"Kertas kerja Strategi Nasional Akses Terhadap Keadilan (SNATK)*, Jakarta, 2005.

47. INFID, 2007
48. Referensi lain yang relevan.

2.2. Training Pengelola Latihan

Materi : Pengelolaan latihan.
Alokasi Waktu : 48 jam
Tujuan : Memberikan pemahaman dan kemampuan tehnis pengelolaan latihan.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Pengantar Filsafat pendidikan.
   1. 1. Pengertian pendidikan
   1.2.Tugas dan fungsi pendidikan
   1.3.Manusia dan proses pendidikan
   1.4.Berbagai pandangan tentang proses pendidikan
   1.5.Kemampuan belajar mengajar
   1.6.Kurikulum dalam lembaga pendidikan
   1.7. Metode dalam pendidikan
   1.8.Sistem nilai dan moral perjuangan

2. Didaktik metodik
   2.1.Pengertian didaktik metodik
   2.2.Bentuk pengajaran, gaya mengajar, alat pelajaran.
   2.3. Asas-asas didaktik
      2.3.1. Azas perhatian
      2.3.2. Asas aktivitas
      2.3.3. Asas persepsi
      2.3.4. Asas peragaan
      23.5. Asas ulangan
      2.3.6. Asas korelasi
      2.3.7. Asas konsentrasi
      2.3.8. Asas induvidu
      2.3.9. Asas sosialisasi
      2.3.10. Asas evaluasi

   2.4. Metodologi pengajaran
      2.4.1. Metode interaksi mengajar dalam kelas

2.4.2. Metode tanya jawab
2.4.3. Metode diskusi
2.4.4. Metode demonstrasi dan eksprimen
2.4.5. Metode study lapangan
2.4.6. Metode kerja kelompok
2.5. Dasar-dasar kurikulum
2.6. Perencanaan pengajara
1.6.1. Pengertian pengajaran
1.6.2. Tujuan perumusan pengajaran
1.6.3. Penyusunan program pengajaran
3. Metode Andragogi.
3. 1. Pengertian metode Andragogi
3.2.Bentuk-bentuk metode Andragogi
3.3.Perbedaan antara andragogi dan paedagogi
3.4. Metode dauruntut belajar atau teknis pengelolaan struktur
3.5. Prinsip-prinsip latihan peran serta
3.6. Prinsip-prinsip fasilitator
4. Praktek Perencanaan Latihan.
4.1. Perumusan dasar pemikiran latihan
4.2. Perumusan metodologi latihan
4.2.1. Tujuan dan target latihan
4.2.2. Faktor pendukung dan identifikasi peserta latihan
4.2.3. Penetapan sumber daya yang dibutuhkan
4.2.4. Perumusan teknik-teknik pengelolaan latihan
4.2.5. Penetapan tim pengelola dan pembagian peran
4.3.Penyusunan schedule latihan
4.4. Penetapan alat ukur keberhasilan latihan
5. Aplikasi Pedoman Perkaderan PBHI
1.1. Mukadimah Pedoman Perkaderan
1.2. Pola Umum Pedoman Perkaderan
1.2.1. Landasan perkaderan
1.2.2. Pola dasar perkaderan
1.2.2.1. Pengertian dasar
1.2.2.2. Rekrutmen kader
1.2.2.3. Pembentukan kader
1.2.2.4. Arah perkaderan
1.2.3. Wujud Profil Kader PBHI di Masa Depan

1.3. Pola Dasar Training
5.3.1. Arah training
5.3.1.1. Jenis-jenis training
5.3.1.2. Tujuan training menurut jenjang dan jenis
5.3.1.3. Target training perjenjang
5.3.2. Manajemen training
5.3.2.1. Metode penerapan kurikulum
5.3.2.2. Kurikulum training Latihan Kader Pembela HAM Dasar, Latihan Kader Pembela HAM Menengah, Latihan Kader Pembela HAM Akhir
5.3.3. Metode training
5.3.4. Evaluasi training
1.4. Pedoman Follow -Up
5.4.1. Bentuk follow-up training
5.4.2. Kurikulum Up-grading

5. Sistem Evaluasi
1.1. Pengertian evaluasi
1.2.Tujuan evaluasi
1.3. Fungsi evaluasi
1.4. Metode evaluasi
1.5. Prosedur evaluasi
1.6. Alat evaluasi

Metode : Ceramah, diskusi, tanyajawab, tutorial
Evaluasi: Test objektif/subjektif, tugas sinclikasi
Referensi :

1. Hasil-hasil Kongres PBHI
2. Prinsip Dasar Perjuangan PBHI (PDP)
3. Pedoman perkaderan PBHI
4. Tim Didaktif Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, *PengantarDidaktif Kurikulum PBM*, Rajawali, 1989.
5. Imam Bernadib, *Filsafatpendidikan*, IKIP Yogyakarta, 1982.
6. *Dasar-dasar Pendidikan*, Ghalia, 1996.
7. Imam Bernadib dan Drs. Suwarno, Pengantar Umum *Pendidikan*, Rineka Cipta, 1992.
8. Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses* Belajar Mengajar, Sinar Baru, 1988.

9. ----------, *Penilaian Hasil* Proses Belajar Mengajar, Remaja Rosda Karya, 1995.
10. Suharsini Arikuntak, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Bumi Aksara, 1999.
11. Paulo Friere, *Pendidikan* Sebagai *Praktek* Pembebasan, Gramedia, 1986.
12. W.S. Winkel, Psikologis Pengajaran, Grasindo, 1996.
13. Ivor K. Davies, Pengelolaan Belajar, Rajawali Pers, 1986.
14. John Mc Neil, *PengantarKurikulum*, Gramedia, 1989.
15. Hadari Nawawi, Administrasi *Pendidikan*, PT.Toko Gunung Agung, 1996.
16. Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak dan Markus Y. Hage : *Teori Hukum : Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, CV. Kita, Surabaya, 2006.
17. H. Endang Saifuddin Anshari, *Piagam Jakarta 22 Juni 1945 dan Sejarah Konsensus Nasional Antara Nasionalis Islam dan Nasionalis 'Sekuler' Tentang Dasar Negara Republik Indonesia 1945-1959*, CV. Rajawali, Bandung, 1986.
18. Martimus Amin dan Burhanuddin Hasan, *Matinya Negara Hukum*, Law Reform, Jakarta, 2006.
19. JCT. Simorangkir, *Hukum dan Konstitusi Indonesia*, CV. Haji Masagung, Cetakan Pertama, Jakarta, 1988.
20. Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, PT. Alumni, Cetakan Kedua, Bandung, 2006.
21. Adnan Buyung Nasution, *Bantuan Hukum di Indonesia*, PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Jakarta, 2007.
22. Adnan Buyung Nasution dan A. Patra M. Zen *"Instrumen Internasional Pokok Hak Asasi Manusia "*. Edisi ke-3. Jakarta Tahun 2006.: YLBHI dan YOI.
23. Andre Ata Ujan, *"Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls,"*, Penerbit Kanisius, Jogja, 2001.
24. Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
25. ----------, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, Univerasitas Indonesia, 1986.
26. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenanda Media, 2005.

27. Soetandyo Wignyosoebroto, *Dari Hukum Kolonial Ke Hukum Nasional; Suatu Kajian Tentang Dinamika Sosial Politik dalam Perkembangan Hukum di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.
28. R. Suebekti dan Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, Cetakan Kelima Belas, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
29. Frans Hendra Winarta, Advokat Indonesia; *Citra, Idealisme dan Kepribadian*, Cetakan Pertama, PT. Sinar Harapan, Jakarta, 1995.
30. ----------, *Suara Rakyat Hukum Tertinggi*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2009.
31. ----------, *"Bantuan Hukum Suatu Hak Asasi Manusia Bukan Belas Kasihan"*, Gramedia, Jakarta, 2000,
32. Editor : A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoedibio, *Hukum dan Perkembangan Sosial*, Buku Teks Sosiologi Hukum, Buku III, PT. Sinar Harapan, Jakarta, 1990.
33. Moh. Mahfud MD., *Politik Hukum di Indonesia*, Cetakan Ketiga, PT. Pustaka Buku LP3ES Indonesia, Jakarta, 2006.
34. H. Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Cetakan Ketiga, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.
35. Martiman Prodjohamidjoyo, *Penasihat Hukum dan Bantuan Hukum Indonesia; Latar Belakang dan Sejarahnya*, Cetakan Kedua, Penerbit, Percetakan, Toko Ghalia Indonesia, 1987.
36. Lembaga Informasi Nasional Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta, 2002.
37. Max Weber, *"The General Development of Law and Procedure"*, 1954
38. W.G. Runciman, *The Three Dimension of social Inequality*, England : Penguin Books, 1972.
39. Clifford Geerzt, 1976, *The Relegion Of Java*, Chicago ang London.
40. Benedict R.O'G Anderson, *The Idea of Power in Javanese Culture, dalam Claire Holt (ed), Culture and Politics in Indonesia*. Ithaca.N.Y. Cornel Unive. Press, 1972.
41. Franz Magnis-Suseno. *"13 Model Pendekatan Etika "*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta: 1997.
42. Syamsul Bahri Radjam. *"Hak Warga Negara dalam Hukum Acara Pidana"* dalam A. Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung (Eds). 2006. Panduan Bantuan Hukum di Indonesia. Pedoman Anda

Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum. Jakarta: YLBHI, PSHK dan IALDF.
43. Badan Pusat Statistik, *"Berita Resmi Statistik No. 38/07/Th. X"*, 2 Juli 2007.
44. Komisi Hukum Nasional, *"Bantuan Hukum Fakir-Miskin"*, Jakarta, KHN, 23 Agustus 2007.
45. Bappenas dan UNDP, *"Kertas kerja Strategi Nasional Akses Terhadap Keadilan (SNATK)*, Jakarta, 2005.
46. INFID, 2007
47. Referensi lain yang relevan.

2.3. Up-Grading Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan

Materi : Manajemen, Organisasi dan Kepemimpinan
Alokasi Waktu : 40 jam
Tujuan : Meningkatkan wawasan, pemahaman dan kemampuan serta ketrampilan teknis dalam mengelola organisasi

Pokok Bahasana/Sub Pokok Bahasan

1. Manajemen
   - 1.1. Hakekat peran dan fungsi manajemen
     - 1.1.1. Pengertian manajemen
     - 1.1.2. Fungsi manajemen
     - 1.1.3. Unsur-unsur manajemen
     - 1.1.4. Macam-macam manajemen
   - 1.2. Sistem dan metode perencanaan
     - 1.2.1. Pengertian perencanaan
     - 1.2.2. Teknik dan prosedur perencanaan
   - 1.3. Sistem dan metode pengorganisasian
     - 1.3.1. Pengertian pengorganisasian
     - 1.3.2. Tujuan, fungsi dan unsur pengorganisasian
     - 1.3.3. Teknik dan prosedur pengorganisasian
   - 1.4. Sistem dan metode evaluasi
     - 1.4.1. Pengertian evaluasi
     - 1.4.2. Tujuan dan sifat evaluasi
     - 1.4.3. Macam-macam evaluasi

1.4.4. Teknik dan prosedur evaluasi
1.5. Sistem dan metode penggerakan
1.5.1. Pengertian penggerakan
1.5.2. Tujuan dan fungsi penggerakan
1.5.3. Asas-asas penggerakan
1.5.4. Macam-macam penggerakan
1.5.5. Teknik dan prosedur penggerakan
1.5.6. Perilaku manusia
1.5.7. Teori-teod motivasi penggerakan

1.6.Analisis SWOT
1.6.1. Pengertian, fungsi dan tujuan SWOT
1.6.2. Penerapan analisis SWOT dalam organisasi
2. Organisasi
2.1.Hakekat dan fungsi organisasi
2.1.1. Pengertian dan fungsi organisasi
2.1.2. Ciri-ciri organisasi
2.1.3. Prinsip-prinsip organisasi
2.1.4. Asas-asas organisasi
2.1.5. Model-model organisasi
2.2.Sistem organisasi modern
2.2.1. Syarat-syarat organisasi modern
2.2.2. Strukturorganisasi modern
2.2.3. Prosedur dan mekanisme kerja organisasi modern
2.3.Peran komunikasi dan organisasi modern
2.3.1. Arti penting komunikasi
2.3.2. Unsur-unsur komunikasi
2.3.3. Proses komunikasi
2.3.4. Etika berkomunikasi
2.3.5. Komunikasi keorganisasian yang efektif dan efesien
3. Kepernimpinan
3.1.Hakekat, peran dan fungsi kepernimpinan
3.1.1. Pengertian kepernimpinan
3.1.2. Teori dan konsepsi kepernimpinan
3.1.3. Fungsi dan peran kepernimpinan
3.1.4. Syarat-syarat kepemimpinan
3.1.5. Model-model kepemimpinan

3.1.6. Gaya kepemimpinan
3.2.Metode dan teknik pengambilan keputusan
3.2.1. Defenisis keputusan
3.2.2. Model-model keputusan
3.2.3. Prosedur pengambilan keputusan
3.2.4. Rasionalisasi dan pengambilan keputusan
3.2.5. Analisis masalah dan pengambilan keputusan
3.3.Psikologi kepemimpinan
3.3.1. Pengertian psikologi kepemimpinan
3.3.2. Interaksi dan komunikasi atasan-bawahan
3.3.3. Kepernimpinan sebagai komunikator yang efektif
3.3.4. Etika kepernimpinan
3.4. Peranan kepemimpinan dan konflik organisasi
3.4.1. Konflik Organisasi
3.4.1.1. Pengertian konflik
3.4.1.2. Proses terjadinya konflik
3.4.1.3. Ciri-ciri konflik
3.4.1.4. Sumber-sumber konflik
3.4.1.5. Macam-macam metode penyelesaian konflik
3.4.2. Peranan kepemimpinan dalam konflik
3.4.3. Strategi pemecahan konflik Dalam organisasi
4. Hubungan antara manajemen, organisasi dan kepernimpinan

Metode : Ceramah, diskusi, dialog, simulasi, studi kasus
Evaluasi: Tes objektif/subjektif, penugasan
Referensi :

1. DR.Ir. S.B. Hari Lubis & DR. Martani Hoesaini Teori Organisasi: Suatu Pendekatan; Makro, (Pusat Studi Antar Universitas 11mu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, 1987)
2. James L. Gibson (Erlangga, 1986) Organisasi dan manajemen.

2.4. Up-Grading Administrasi Kesekretariatan

Materi : Administrasi Kesekretariatan
Alokasi Waktu : 14 Jam
Tujuan : Meningkatkan kemampuan dan pengelolaan Administrasi Kesekretariatan
Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Peran dan Fungsi Administrasi dalam organisasi

1.1.Pengertian Administrasi
1.2. Fungsi Administrasi
1.3. Ruang Lingkup Administrasi
2. Organisasi Kesekretariatan PBHI
3. Ketatausahaan dan Format Surat Surat Menyurat PBHI
4. Administrasi dan Tata Kearsipan PBHI
5. Administrasi dan Keanggotaan PBHI
6. Inventarisasi, Dokumentasi dan Administrasi Kepustakaan
7. Administrasi dan Sistem Pengelolaan Keuangan PBHI
8. Keprotokoleran dan Atribut Organisasi

Metode : Ceramah, Peragaan, dialog
Evaluasi: Test Objektif/Subjektif dan Penugasan
Referensi :

1. AD/ART PBHI
2. Pedoman Administrasi Kesekretariatan PBHI
3. Pedoman Administrasi Keuangan PBHI
4. Pedoman Atribut Organisasi
5. Soewarno Handayaningrat, *Pengantar Studi ilmu Administrasi dan Manajemen*, PT. Toko Gunung Agung,1996
6. Goffrey Mills et. All, *Manajemen Perkantoran Modern*, Bina Rupa Aksara, 1991
7. Sondang P. Siagian, *FilsafatAdministrasi*, PT. Toko Gunung Agung, 1996
8. Referensi lain yang relevan.

2.5. Up-Grading Kepengurusan.

Materi : Struktur Organisasi dan Kepernimpinan
Alokasi Waktu : 30 Jam
Tujuan : Meningkatkan Kualitas Pemahaman dan Kemampuan Teknis Dalam Pengelolaan Organisasi

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan
1. Pengantar Manajemen Organisasi
2. Tata Kerja dan Mekanisme Organisasi
   2. 1. Struktur Kekuasaan
      2.1.1. Kongres

1.1.2. Musyawarah Wilayah

2.2. Struktur Pimpinan

2.2.1. Badan Pengurus Nasional

- Status
- Tugas dan Kewajiban
- Struktur Organisasi
- Komposisi Personalia
- Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
- Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan

2.2.2. Majelis Anggota Nasional

- Status
- Tugas dan Kewajiban
- Struktur Organisasi
- Komposisi Personalia
- Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
- Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan

2.2.3. Badan Pengurus Wilayah

- Status
- Tugas dan Kewajiban
- Struktur Organisasi
- Komposisi Personalia
- Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
- Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan

2.2.4. Majelis Anggota Wilayah

- Status
- Tugas dan Kewajiban
- Struktur Organisasi
- Komposisi Personalia
- Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
- Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan

3. HAM dan Etos Kerja

4. Strategi Perencanaan

4.1.Analisis SWOT

4.2. Public Relation

4.3. Net Work

5. Psikologi Organisasi

6. Teknik Pengambilan Keputusan
7. Manajemen Sumber Daya Manusia
8. Sistem Informasi Manajemen

Metode :
Ceramah, Diskusi, Dialog, Peragaan dan Studi Kasus
Evaluasi:
Test Objektif/Subjektif, Analisa Kasus
Referensi :

1. AD/ART PBHI
2. Pedoman Kepengurusan PBHI
3. James I. Gibson dkk, Organisasidan *Manajemen*, Erlangga, 1986
4. Richard M. Steers, *Effektifitas Organisasi*, Erlangga, **1986**
5. Sondang P. Siagian, *Analisis Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*, Gramedia, 1996
6. Referensi lain yang relevan.
7. DR.Ir. S.B. Hari Lubis & DR. Martani Hoesaini Teori Organisasi: Suatu Pendekatan; Makro, (Pusat Studi Antar Universitas 11mu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, 1987)
8. James L. Gibson (Erlangga, 1986) Organisasi dan manajemen,
9. Referensi lain yang relevan

BAB IV
ORGANISASI DAN MEKANISME KERJA PENGELOLAAN LATIHAN

I. Pendahuluan

Latihan sebagai model pendidikan kader PBHI merupakan jantung organisasi, karena itu maka upaya untuk memajukan, mempertahankan keberlangsungan dan mengembangkannya merupakan kewajiban segenap pengurus PBHI. Latihan tidak akan berjalan mencapai target dan tujuan secara baik tanpa dukunagn oleh usahausaha pengorganisasian yang baik pula. Pengoragnisasian berbagai unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan latihan tercermin dalam organisasi latihan. Organisasi latihan yang jela akan memperlancar dan menertibkan proses penyelenggaraan latihan. Hal ini pada gilirannya akan membuka jalan kemudahan dalam mencapai tujuan organisasi lahirnya kader-kader yang memiliki 4 (Empat) kualitas dimensi PBHI.

Guna mencapai mekanisme penyelenggaraan latihan yang tertib dan dapat dipertanggungjawabkan, tidak cukup hanya dengan menyusun organisasi latihan saja. Karena itu diperlukan adanya aturan tentang prosedur dan administrasi latihan, termasuk didalamnya tentang administrasi laporan penyelenggaraan latihan. Administrasi latihan merupakan suatu rangkaian kegiatan dari berbagai unsur dalam penyelenggaraan latihan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan berasma. Dengan terumuskannya organisasi dan mekanisme kerja tersebut maka akan memperkokoh kehadiran PBHI sebagai organisasi perjuangan.

II. Unsur-Unsur Organisasi Latihan Fungsi Dan Wewenang

2.1. Unsur-unsur organisasi

Secara sederhana yang dimaksud dengan organisasi latihan ialah suatu sistem kerjasama yang terdiri dari berbagai unsur dengan menggunakan sistem, metode dan kurikulum yang ada untuk mencapai target dan tujuan latihan.

1. Unsur-unsur yang terlibat dalam latihan organisai PBHI adalah sebagai berikut:
   - PBHI Nasional
   - PBHI Wilayah
   - Fasilitator
2. Unsur-unsur dalam pelatihan yaitu:
   - Peserta
   - Pemateri
   - Instruktur
   - Panitia pelaksana
   - Panitia pengarah

Bentuk-bentuk latihan diatas dalam organisasi ini adalah seluruh bentuk latihan yang ada dalam pola perkaderan PBHI yaitu:

1. Pelatihan kekaryaan
2. Up grading
3. Latihan kader

2.2. Fungsi Dan Wewenang

1.a. PBHI Nasional

- Penanggungjawab perkaderan secara nasional
- Pengelola kebijakan perkaderan PBHI
- Melaksanakan program-program pelatihan tingkat nasional, pusdiklat dan training pengelola latihan.

1. b . PBHI Wilayah

- Mengkoordinir program-program latihan di wilayah masing-masing.
- Melaksanakan program-program latihan kader iii, training pengelola latihan, up grading instruktur ndp dan up grading manajemen organisasi dan kepemimpinan.

- Bekerjasama dengan PBHI Nasional demi terlaksanakannya program-program latihan tingkat nasional.
- Sebagai basis terselenggarakannya program-program latihan PBHI.
- Bertangungjawab atas terlaksanakannya program atihan kader ii, upgrading instruktur ndp, training pengelola latuihan, up greading kepengurusan, up greading manajemen organisasi dan kepemimpinan dan up greading administrasi kesekretariatan.

1. c. Badan Pengelola Latihan

a. Bertanggungjawab atas keberhasilan dan kualitas pengelolaan latihan.
b. Bekerjasama dengan pengurus PBHI setingkat untuk menyelenggarakan program latihan.

2.a. Instruktur

Pemateri adalah pengurus PBHI disemua tingkatan, aktifis PBHI, alumni, cendikiawan atau orang-orang tertentu sebagaimana diatur dalam pedoman BPL dengan klasifikasi dan kualifikasi pengelola latihan, yang ditugaskan untuk menjampaikan materi latihan yang dipercayakan kepadanya.

2.b. Instruktur

Panitia Pengarah

a. Kader PBHI memiliki kualifikasi tertentu ditugaskan dan bertnaggungjawab atas pengarahan dan pelaksanaan latihan.
b. Mengadakan koordinasi sebaik-baiknya diantara unsur yang terlibat langsung dalam latihan.

2.c. Instuktur.

a. Kader PBHI yang diserahi tugas dan kepercayaan untuk memimpin, mengawasi dan mengarahkan latihan.
b. Memgang teguh dan melaksanakan kode etik pengelola latihan.
c. Membuat laporan pengelola latihan.
d. Bertanggungjawab atas keseluruhan jalannya acara latihan sesuai dengan rencana.

2.d. Panitia Pelaksana.

a. Sebagai penyelenggara yang ebrtugas dan bertanggungjawab terhadap segala hal yang berhubungan dengan teknis penyelenggara latihan.
b. Tugas-tugas OC secara garis besar sebagai berikut:
   1. Mengusahakan tempat, akomodasi, konsumsi dan fasilitas lainnya.
   2. Mengusahakan pembiayaan dan perizinan latihan.
   3. Menjamin kenyamanan suasana dan keamanan latihan.
   4. Mengusahakan ruangan, peralatan dan penerangan favourable
   5. Bekerjasama dengan unsur-unsur lainnya dalam rangka mensukseskan jalannya latihan.

2.e. Peserta Latihan

Peserta adalah bibit yang diharapkan dapat berkembang menjadi kader yang berhasil.

2.3. Mekanisme Kerja Pengelola Latihan

Untuk menyelenggarakan latihan, BPN PBHI membentuk OC dangan surat keputusan dan membuat proposal disertai surat permohonan mengelola latihan.

Untuk menyelenggarakan pelatihan LKD, PBHI Wilayah membentuk OC dengan SK dan membuat proposal disertai surat pemohonan mengelola latihan kepada Badan Pengelola Latihan untuk kemudian tembusannya disampaikan pada pengurus PBHI Nasional.

Untuk menyelenggarakan pelatihan LKM, pengurus PBHI Wilayah membentuk OC dengan SK dan membuat proposal memberitahukan kepada BPN PBHI Nasional untuk mengelola latihan.

Meyelenggarakan pelatihan LKA dan pelatihan lainnya BPN PBHI atau PBHI Wilayah membentuk OC dengan SK dan membuat proposal dan memberitahukan Majelis Anggota PBHI Nasional dan Majelis Anggota Wilayah.

Instruktur bertanggungjawab atas terlaksanakannya latihan sesuai dengan proposal yang telah diajukan dan berkewajiban memberikan laporan kepada PBHI setingkat.

OC dan SC bertanggungjawab atas tersedianya fasilitas yang diperlukan demi terselenggaranya latihan, termasuk rekruitman peserta latihan. Kemudian OC berkewajiban membuat laporan kepada PBHI setingkat.

Laporan diserahkan paling lambat satu bulan setelah pelatihan berakhir.

Hal hal yang penting harus dilaporkan oleh SC, meliputi:

a. Gambaran umum kegiatan.
c. Pelaksanaan kegiatan
    a. Administrasi kesekretariatan
    b. Publikasi, dekorasi dan dokumentasi.
    c. Akomodasi
    d. Konsumsi
    e. Keuangan dan perlengkapan.
    f. Acara dan lain-lain.
d. Evaluasi
e. Kesimpulan dan saran
f. Lampran-lampiran.

Hal hal penting yang harus dilaporkan instruktur meliputi

1. Gambaran umum pengelola latihan
2. Pelaksanaan kegiatan

b. Jadwal acara manual dan realisasi.
c. Berita acara
d. SC, instruktur, pemateri dan peserta.

Evaluasi pengelola latihan

e. Peserta
f. SC dan Instruktur

Kesimpulan

Pasal 5: Fungsionaris PBHI.

a. Membagi waktu sebaik-baiknya agar tidak hanya 'hanyut' dalam kegiatan rutin operasionalisasi program, dengan selalu berpartisipasi pada perumusan dan evaluasi langkah strategis perkaderan.
b. Tugas dan tanggungjawab pada jabatan fungsionaris perhimpunan disingkronkan dengan tugas dan tanggungjawab sebagai kelompok pengelola latihan.

Pasal 6. Aktivitas Kampus

a. Pengelola training pada periode tertentu mengkhususkan diri pada kesibukan kampus/intra universitas, tetap selalu menjaga dan memelihara komunikasi serta terlibat secara adil dengan langkah pengelolaan training.
b. Pada waktu tertentu masih menyisihkan untuk berperan secara fisik pada kegiatan pengelolaan training, tanpa mengacaukan suasana khas yang masing-masing terdapat pada intra dan ekstra universitas.

Pasal 7: Pengembangan Diri

a. Pengelolaan training selalu berdaya upaya memperdalam persepsi dan pnguasaan ketrampilan serta pematangan kepribadian, baik secara kolektif amaupun aktifitas individual
b. Secara periodik pengelola training menunjukkan prestasi di luar forum kemahasiswaan, misalnya dunia kemahasiswaan, keilmuwan seperti penulisan papar dan sebagainya.

BAGIAN II
PADA SAAT MENJADI PEMANDU

Pasal 8: Terhadap Diri Sendiri

a. Pemandu adalah: pakaian rapi, baju dengan krah, lengkap dengan sabuk dan sepatu, serta mengenakan emblem kecil di dada.

b. Sedapat mungkin *full time* di medan training atau hanya meninggalkan medan hanya apabila ada keperluan sangat penting.
c. Membawa bahan bacaan yang berhubungan dengan kebutuhan training.
d. Pada saat training berlangsung, apabila '*teman intim*' sedang berada di medan training hendaklah tetap bertingkah laku wajar untuk tidak menimbulkan image yang mengganggu sosialisai nilai.

Pasal 9. Sebagai Tim Pemandu

a. Tim pemandu menjaga kerahasiaan kondite/penilaian terhadap trainers selama pelatihan berlangsung dan mengumumkan pada akhir pelatihan setelah melakukan perhitungan prestasi secara teliti.
b. Mengadakan pembagian tugas yang seimbang pada setiap sesion bagi setiap pemandu.
c. Mengambil alih tanggungjawab mengisi materi, apabila pemateri yang bertugas betul-betul berhalangan, sedangkan waktu untuk mencari penggantinya sudah tidak mungkin.
d. Pada saat selesai training langsung meyelesaikan laporan training secara rapi dan lengkap untuk dijilid.

Pasal 10: Sesama Pemandu

a. Memeriksa kembali pembagian tugas sebelum masuk ruangan training dan tidak melakukan pemotongan pembicaraan rekan pemandu.
b. Pemandu tidak dibenarkan berbicara atau berbisik-bisik di depan forum, sebaiknya komunikasi pada saat tersebut secara tertulis.
c. Selama acara berlangsung harus selalu ada minimal seorang pemandu di lokasi training serta jangan sering keluar masuk lokasi.
d. Sesama tim pemandu menggunakan waktu yang ada untuk bertukar fikiran tentang berbagai persoalan.

Pasal 11: Terhadap Pemateri

a. Pemandu menyampaikan perkembangan training pada pemateri yang akan memberikan materi, kemudian mempersilahkan mengisi materi apabila waktunya sudah masuk.
b. Selama pemateri berada dalam loksi maupun di lokasi, agar pemandu mengesankan sikap *persahabatan* terhadap pemateri.
c. Memanfaatkan waktu yang tersedia untuk berdiskusi (informal) dengan pemateri, baik segara sesuatu yang berkaitan dengan perkaderan maupun topik umum yang aktual.
d. Pada sesion berikutnya, pemandu dapat memantapkan materi yang disampaikan terdahulu tanpa keluar dari pola yang sudah ada.

Pasal 12: Terhadap Trainers.

a. Pemandu menunjukkan rasa penghargaan dan persaudaraan terhadap trainers, misalnya mulai pada penyebutan nama yang benar, memperhatikan asal usul, bersabar mengikuti jalan pikirannya, memahami latar belakangnya dan seterusnya.
b. Pemandu tidak menunjukkan sikap atau tindakan yang membawa kesan pilih kasih.
c. Pemandu tidak menunjukkan senyum atau rasa geli yang wajar dalam menyaksikan tindakan trainers yang bersifat lucu.
d. Pemandu apabila terpaksa menjatuhkan sanksi terhadap trainers, hendaknya dengan cara mendidik dan teknik yang tidak berakibat menimbulkan antipati.
e. Pada dasarnya pemandu harus menyesuaikan diri dengan kesepakatan ketertiban trainers.
f. Diskusi (informal) dapat dilakukan dilakukan diluar lokasi dengan trainers yang sifatnya melayani hasrat ingin tahu dari trainers dengan menyesuaikan dengan penggarapan dalam lokasi.

g. Apabila suatu saat di medan training, pemandu 'bersimpatik' secara feeling terhadap lawan jenisnya hendaknya selalu bertindak dewasa sehingga tidak perlu menunjukkan tingkah laku yang mengundang 'penilaian negatif'.

Pasal 13: Terhadap Panitia

a. Pemandu selalu berusaha memahami kondisi dan permasalahan yang dihadapi panitia, dengan memberikan bimbingan maupun dorongan moril.
b. Hal-hal yang menyangkut fasilitas kesekretariatan training maupun konsumsinya diperlukan hanya sebatas kemampuan panitia.
c. Menyesuaikan pengaturan acara atau di dalam dan di luar lokasi dengan pesiapan teknis yang selesai dikerjakan panitia, dengan lebih dulu mengadakan pemeriksaan.
d. Waktu luang dari panitia dimanfaatkan untuk melakukan diskusi tentang topik yang bersifat memperdalam persepsi dan wawasan berfikir panitia.

Pasal 14: Terhadap Keluarga Besar PBHI/ Alumni PBHI

a. Alumni (terutama yang pernah mengelola training) yang berrkunjung ke medan training, kalau mungkin diperkenalkan dengan trainers disertai dialog singkat tanpa merubah manual.
b. Terhadap alumni tersebut, pemandu melakukan diskusi intensif mengenai perkembangan perkaderan.

Pasal 15: Terhadap Masyarakat

a. Pemandu bertanggungjawab memlihara nama baik PBHI pada masyarakat sekitar.
b. Pemandu mengatur kegiatan yang bersifat pengabdian masyarakat sekitar sesuai kebutuhan masyarakat yang mungkin digarap.

BAGIAN III
PADA SAAT MENJADI PEMATERI

Pasal 16: Terhadap Diri Sendiri

a. Pemateri pada saat dihubungi panitia segera memberi kepastian kesediaan atau tidak.
b. Membawa bahan bacaan yang berhubungan dengan kebutuhan training.
c. Menyesuaikan pakaian pemandu.
d. Mengisi riwayat hidup sebelum masuk lokasi training.

Pasal 17: Terhadap Trainers

a. Pemateri memberikan kesempatan yang merata dan adil pada trainers untuk bicara, serta menghargai pendapat peserta dan membimbing merumuskan pendapat mereka.
b. Pada saat trainers berbicara hendaknya pemateri memberikan perhatian sungguh sungguh.
c. Trainers yang konsentrasinya terganggu atau tertidur dan semacamnya hendaknya ditegur.
d. Treiners yang masih berminat berbincang diluar lokasi, hendaknya dilayani selama kondisi memungkinkan.

Pasal 18: Terhadap Sesama Pemateri

I. Diusahakan sebelum mengisi materi, berdialog dengan rekan pemateri yang mengasuh metari sejenis dan yang berkaitan.
II. Saling mengisi dengan materi ayng disampaikan.

Pasal 19. Terhadap Tim Pemandu

a. Memberikan informasi dan membantu memberikan pertimbangan kepada pemandu apabila diperlukan atau bila terjadi kekurangsiapan dari pemandu, agar training berrlangsung mencapai target.
b. Membuat penilaian tertulis kepada BPN tantang kondisi pemandu, sebagai bahan perbandingan evaluasi.

BAGIAN IV
SANKSI

Pasal 20:
Pelanggaran terhadap kode etik pengelola latihan akan dikenakan sanksi, dari sanksi paling ringan sampai paling berat.

BAGIAN V
PENUTUP

Pasal 21:
Hal-hal yang belum diatur dalam kode etik ini, akan disesuaikan

dengan pedoman lainnya dan aturan operasinya.

BAB VI
SISTEM EVALUASI PENERAPAN PEDOMAN PERKADERAN

I. PENDAHULUAN

Sebagai organisasi maahsiswa islam yang memfungsikan diri sebagai organisasi perjuangan, maka PBHI senantiasa berusaha untuk memelihara motivasi, dedikasi dan konsistensi dalam menjalankan sistem perkaderan yang ada. Dalam usahanya untuk menjaga konsistensi perkaderan maka perlu ada suatu mekanisme evaluasi penerapan pedoman perkaderan yang telahdisepakati bersama.

Selama ini penerapan pedoman perkaderan belum mengalami persamaan secara mendasar terutama kurikulum latihannya, oleh karena itu penentuan kurikulum yang dipakai seluruh PBHI wilayah dan sekaligus pengelola latihan yang telah ada dituntut menerapkan secara komprehensif. Hal ini menjadi kebutuhan yang sangat mendesak mengingat kualitas output kader ditentukan oleh pedoman perkaderan yang diterpkan pada masing masing wilayah.

II. INSTITUSI

Untuk menerapkan mekanisme evaluasi perlu ada institusi yang jelas, sehingga mekanisme evaluasi ini menjadi efektif. Dalam struktur PBHI penanggungjawab dan pelaksana evaluasi penerapan pedoman perkaderan adalah divisi PO (Penguatan Organisasi).

III. FORMAT

Format evaluasi pedoman perkaderan:
Kurikulum
Panduan pengelola latihan.
Pola rekruitmen.

IV. AKREDITASI

Akreditasi sebagai suatu mekanisme pemaksa dalam suatu evaluasi merupakan upaya yang didorong oleh keinginan memberikan motivasi yang lebih tinggi terhadap pengelola perkaderan. Akreditasi ini peruntukkan kepada PBHI wilayah sebagai institusi yang secara langsung melaksanakan proses perkaderan. Disamping itu akreditasi berfungsi juga untuk memetakan penerapan pedoman perkaderan yang dilaksanakan seluruh wilayah. Dalam hal ini akreditasi yang dilakukan adalah bentuk laporan periodik PBHI wilayah pada PBHI Nasional.

Adapun akreditasi meliputi:
a. Laporan triwulan pelaksanaan training.
b. Frekwensi latihan
   - Latihan Kader Pembela HAM Dasar minimal 2 kali dalam satu periode kepengurusan
   - Latihan Kader Pembela HAM Menengah minimal 2 kali dalam satu periode
   - Latihan Kader Pembela HAM Akhir minimal 1 kali dalam satu periode
   - Up grading dan pelatihan minimal dua kali dalam satu periode.

c. Aktifitas pembinaan minimal satu kali dalam satu bulan
Laporan aktifitas pembinaan:
   - bentuk kegiatan
   - tingkat partisipasi.

V. SANKSI

Apabila tidak memenuhi persyaratan administrasi wilayah tidak dibenarkan mengikuti dan mengelola kegiatan perkaderan tingkat regional dan nasional.

VI. RATIO JENJANG LATIHAN PERKADERAN

R* (persentase) 100	Latihan Kader Pembela HAM Dasar 10	Latihan kader Pembela HAM Menengah 3,5	Latihan Kader Pembela HAM Akhir 1,5

*=jumlah mahasiswa dan individu advokat, buruh dari organisasi profesi dan serikat buruh dalam wilayah kerja PBHI wilayah

Profil PBHI

Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI) adalah perkumpulan yang berbasis anggota individual dan bersifat non-profit yang didedikasikan bagi pemajuan dan pembelaan hak-hak manusia tanpa membedakan suku atau etnis, bahasa,, agama, warna kulit, jender dan orientasi seksual, status dan kelas sosial, karir dan profesi maupun orientasi politik dan ideologi.

PBHI didirikan pada November 1996 di Jakarta melalui Kongres yang diikuti oleh 54 orang anggota pendiri dari berbagai kalangan sebagai wadah berhimpun bagi setiap orang yang peduli terhadap hak-hak manusia untuk semua (*human rights for all*). PBHI terdaftar sebagai organisasi perhimpunan yang berkedudukan di Jakarta dan tersebar melalui perhimpunan wilayah dengan anggota lebih 1.000 orang. Sebaran wilayah PBHI mencakup Sumatera Utara, Sumatera Barat, Lampung, DKI Jakarta, Jawa Barat, Yogyakarta, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Barat, dan Sulawesi Selatan.

Visi PBHI: Negara (*state*) menunaikan kewajibannya untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak manusia yang mencakup hak-hak sipil dan politik maupun hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Implementasi kewajiban negara tidak hanya ditempuh tanpa diskriminasi, namun juga afirmatif terhadap kelompok yang lemah dan yang mengalami diskriminasi.

Misi PBHI: Mempromosikan nilai-nilai universal hak-hak manusia, membela para korban pelanggaran, serta mendidik anggota dan calon anggota sebagai pembela hak-hak manusia. Setiap orang harus diperlakukan setara dalam hukum dan perlakuan tanpa peduli asal-usul dan warna. Setiap korban pelanggaran hak-hak manusia

membutuhkan uluran tangan dan solidaritas. Dan untuk itu pula diperlukan pembela hak-hak manusia.

Format Politik dan Hak-hak Manusia

Lebih satu dekade reformasi politik yang terformat sejak 1998 ditandai beberapa perkembangan. Pemerintahan mengalami desentralisasi – sebagai reaksi terhadap pemerintahan Orde Baru yang sentralistis – yang ditunjukkan dengan lebih berperannya parlemen (DPR). Kendati tidak mudah diterapkan secara efektif, namun pemerintah terus berupaya mengadopsi dan memperkuat komitmen terhadap implementasi prinsip partisipasi, akuntabilitas dan transparansi (PAT) demi capaian suatu pemerintahan yang baik (*good governance*), termasuk pembentukan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Reformasi juga ditunjukkan dengan konstitusi atau UUD 1945 yan sudah mengalami amandemen sebanyak empat kali (1999-2002). Demikian pula, seluruh perjanjian internasional yang utama tentang hak-hak manusia sudah diratifikasi, selain juga membuahkan UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja, UU No. 2/2008 tentang Partai Politik (revisi UU No. 2/1999 dan UU No. 31/2002), UU No. 23/2002 tentang Perlindungan Anak, UU No. 23/2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, dan UU No. 40/2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis. UU 8/1981 tentang Kitab Undang-undang Acara Hukum Pidana (KUHAP) dan KUHP juga segera direvisi.

Sistem politik pun berubah sebagaimana yang terformat lewat pemilu multipartai untuk perebutan kursi DPR, terbentuknya Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan bahkan pemilu presiden. Lebih marak lagi, terlaksana lebih 400 pemilihan langsung kepala daerah baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Dua provinsi – Aceh dan Papua – menikmati kewenangan yang lebih besar lewat otonomi khusus.

Namun demikian, pengingkaran dan pelanggaran hak-hak manusia (*human rights violation*) tetap merupakan realitas umum baik dalam tingkat realitas hukum yang mengabaikan atau tidak sesuai dengan

standar normatif hak-hak manusia maupun dalam tingkat realitas sosial yang dapat diduga sebagai bentuk kegagalan, kelemahan atau kelalaian negara untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak manusia. Bila realitas hukum saja gagal memenuhi standar normatif hak-hak manusia, maka bisa dipastikan bahwa realitas sosial lebih buruk lagi. Sebagai contoh, banyak tersangka dan terdakwa dilanggar hak-haknya, bahkan tidak sedikit pula yang menjadi korban penganiayaan ketika ditangkap, korban penyiksaan ketika berada dalam tahanan, dan lebih mengerikan lagi ditembak mati.

Dalam konteks format politik baru dan realitas pelanggaran hak-hak manusia inilah PBHI berupaya meningkatkan partisipasi bagi promosi dan pembelaan hak-hak manusia bersama anggota dan organisasi hak-hak manusia lainnya maupun bersama komunitas korban pelanggaran hak-hak manusia.

Program

Kerangka program diletakkan atas dasar visi dan misi dengan menggerakkan advokasi atau pembelaan hak-hak manusia yang berbasis pada pemantauan serta pemberdayaan anggota dan komunitas. Dengan kerangka ini PBHI berupaya untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan atas tiga aspek, yaitu pemantauan, advokasi dan penguatan organisasi. Suatu advokasi hak-hak manusia yang efektif tidak mungkin ditempuh tanpa dukungan pemantauan yang meyakinkan dan basis organisasi yang kuat di mana potensi sumber daya anggota diutamakan.

Cakupan wilayah hak-hak manusia sangat luas, mulai dari kebebasan berpendapat sampai pada hak atas pangan dan perumahan. Namun supaya lebih realistis dan efektif, PBHI mencanangkan beberapa isu program yang semuanya dikaitkan dengan dampak terhadap reformasi hukum (*legal reform*).

1. Monitoring dan advokasi hak-hak manusia dalam konteks otonomi daerah yang sudah mulai dijalankan sejak paruh kedua 2007, secara khusus difokuskan pada dampak pemberlakuan peraturan tentang ketertiban umum. Dalam tahun 2009-2011, lebih difokuskan pada isu otonomi khusus.

2. Monitoring dan advokasi hak-hak manusia di daerah konflik (Papua, Aceh dan Poso) yang sudah berlangsung sejak 2003. Tahun 2009-2011, lebih difokuskan pada isu kebebasan berekspresi (*freedom of expression*) dan otonomi khusus.
3. Monitoring dan advokasi hak atas kebebasan beragama atau berkeyakinan (*freedom of religion or belief*) serta persiapan untuk monitoring implementasi Konvensi CEDAW yang dimandatkan kepada PBHI Jawa Barat.
4. Monitoring dan advokasi hak-hak tersangka dan terdakwa (termasuk dugaan penyiksaan) selama 2009-2011 yang sekaligus meningkatkan kapasitas atau kemampuan sebagian besar anggota PBHI yang berprofesi sebagai advokat dan paralegal dalam perbaikan standar penegakan hukum (*law enforcement*).
5. Pembentukan dan penguatan jaringan paralegal untuk membantu kelompok masyarakat marjinal selama 2009-2011.
6. PBHI juga mulai menggagas untuk merencanakan program yang berkaitan dengan sasaran OdHA dan pengguna narkoba.

Program itu terdeskripsi dalam beberapa kegiatan seperti bantuan hukum (*legal aid*) dan advokasi, pendidikan dan pelatihan, studi hukum dan kebijakan, investigasi dan dokumentasi, publikasi dan penerbitan, diskusi dan kampanye publik, lobi dan desakan, serta jaringan kerja. Setiap aktivitas ini dijalankan sebagai kerja kolektif dan menekankan partisipasi anggota dan komunitas.

Pendanaan

Dalam menjalankan program atau kegiatan, pendanaan PBHI bersumber dari iuran dan sumbangan anggota sumbangan simpatisan, lembaga dana dan usaha lainnya.

Struktur Orgranisasi

Struktur organisasi dalam PBHI terdiri dari 2 organ, yaitu Majelis Anggota Nasional (MAN) dan Badan Pengurus Nasional (BPN). Struktur organisasi ini juga berlaku di tingkat wilayah, yaitu Majelis Anggota Wilayah (MAW) dan Badan Pengurus Wilayah (BPW).

a. Majelis Anggota Nasional
Ketua: Hendardi
Sekretaris: Bonar Tigor Naipospos
Anggota: Anggerjati Wijaya, Lili P Siregar, Nasiruddin Pasigai, R. Dwiyanto Prihartono, Roy Pakpahan, Siti Soendjati, Teddy Alfonso

b. Badan Pengurus Nasional
Ketua: Syamsuddin Radjab
Sekretaris: Suryadi Radjab
Bag. Keuangan : Aisyiyah
Bag. Kantor : Hilda Helmidayani
Koordinator Monitoring: Abdul Hadi Lubis
Koordinator Advokasi: Anggara
Koordinator Penguatan Organisasi: Nimran Abdurrahman
Koordinator Desk Daerah Konflik: Rido Triawan

c. Alamat Kantor atau Sekretariat Nasional
Perkantoran Mitra Matraman Blok A2/18
Jl. Matraman Raya 148, Jakarta Timur 131150 Indonesia
Telp : +62-21 8591 8064 Fax: +62-21 8591 8065
Email: pbhi@cbn.net.id Website : www.pbhi.or.id