Garis Pergerakan

Kaderisasi Organisasi Rakyat

Pengalaman Lima Organisasi Rakyat



IDSS ACCESS

PERGERAKAN
People-Centered Advocacy Institute

Mempersiapkan seorang kader yang berkualitas tidaklah mudah maka perlu dibuat 'menu' yang dapat memenuhi kebutuhan kader yang berkualitas, baik secara intelektual maupun watak yang matang, dalam menghadapi keseluruhan permasalahan didalam organisasi.

"Dalam konteks praktek-praktek atas keyakinan yang dianut dan cita-cita yang hendak diwujudkan, para kader organisasi rakyat akan terlibat atau bersinggungan langsung dengan realitas-realitas sesungguhnya dari praktek sosial, ekonomi dan politik dalam ruang yang lebih luas. Pada ruang yang lebih luas ini, bekerja keyakinan dan sistem yang sedang menghegemonik dan pertarungan berbagai kepentingan. Sejauhmana agenda-agenda perjuangan organisasi rakyat dapat mengambil peluang sangat tergantung pada kerja-kerja para kader untuk terjun langsung pada praktek-praktek sosial, ekonomi dan politik. Konsistensi dan integritas para kader akan mendapatkan ujian sebenarnya di dalam ruang yang sarat dengan pertarungan kepentingan ini."

ISBN: 978-979-25-4766-5

Garis Pergerakan
Jl Cigadung Selatan I No. 31
Bandung 40191
+62.22.2505531
pergerakan@pergerakan.com

KADERISASI ORGANISASI RAKYAT

Pengalaman Lima Organisasi Rakyat



KADERISASI ORGANISASI RAKYAT

Pengalaman Lima Organisasi Rakyat

TIM PENULIS

Tim Kaderisasi FSBKU, Tim Kaderisasi HAPSARI, Tim Kaderisasi SPP, Tim Kaderisasi PO, Tim Kaderisasi SR-B

Garis Pergerakan

KADERISASI ORGANISASI RAKYAT: Pengalaman Lima Organisasi Rakyat

Penulis
Tim Kaderisasi FSBKU, Tim Kaderisasi HAPSARI, Tim Kaderisasi SPP, Tim Kaderisasi PO, Tim Kaderisasi SR-B

©Garis Pergerakan, 2006
working paper No.2/pgk/2006
Editor: BP-PERGERAKAN
Sampul: Trie
Tata Letak Isi: jiwo

Foto Sampul: Dokumentasi Pergerakan

Cetakan Pertama, Desember 2006
x+174 hlm; 14,8 x 21 cm

ISBN 978-979-25-4766-5

Diterbitkan pertamakali oleh Garis Pergerakan dan
PERGERAKAN - People Centered Advocacy Institute
Jl. Cigadung Selatan I No. 31 Bandung 40191;
Telp/Fax: 62.22.2505531;
pergerakan@pergerakan.com
pergerakan@colony.quasarmail.net
www.pergerakan.com

Buku ini diterbitkan atas Kerjasama PERGERAKAN dengan ACCES - AusAiD

PENGANTAR

PERSOALAN utama yang dihadapi oleh rakyat miskin di Indonesia adalah sangat rendahnya akses mereka terhadap penguasaan dan pengelolaan atas sumberdaya-sumberdaya sebagai basis dan alat produksi bagi kelangsungan hidupnya. Lemahnya akses tersebut pada akhirnya menjerat mereka untuk sulit keluar dari situasi kemiskinan dan ketermajinalan yang akut. Untuk keluar dari persoalan ini, rakyat miskin dan perempuan yang berada pada posisi lemah dalam relasi-relasi sosial, ekonomi, politik dan budaya, tidak dapat mengandalkan upaya sendiri-sendiri secara sporadis. Tetapi harus dilakukan secara terorganisir dengan kuat sehingga upaya-upaya untuk keluar dari posisi tersebut menjadi lebih sistematis dan berkelanjutan.

Upaya pengorganisasian secara sistematis dan berkelanjutan pada kelompok-kelompok rakyat miskin yang termarjinalkan tersebut mensyaratkan kehadiran para pelopor di tengah-tengah komunitas yang memiliki daya tahan dan kreatif. Perjalanan gerakan rakyat di Indonesia menunjukkan bahwa hampir dalam seluruh pengalaman kerja advokasi dan aksi-aksi kolektif yang dilakukan, dominasi peranan kelompok "kelas menengah kota" dan "bukan korban langsung" terhadap kelompok-kelompok "rakyat korban" sangat kuat dalam menentukan berbagai hal dari mulai penentuan isu hingga pada penetapan strategi tindakan. Akibatnya proses transmisi pengetahuan dan juga kaderisasi gerakan menjadi persoalan tersendiri bagi tumbuhnya kader pelopor yang *genuine*

berasal dari komunitas rakyat marjinal itu sendiri. Salah satu akibat lanjutan dari soal ini adalah keberlanjutan (*sustainability*) pengorganisasian dan pemberdayaan komunitas masih sangat bergantung pada dukungan (*support*) dari luar ketimbang menggali potensi-potensi lokal yang ada.

Dalam konteks kerja-kerja pengorganisasian, persoalan lain yang lebih mendasar adalah ketiadaan orientasi yang cukup jelas mengenai 'tatanan kehidupan komunitas' yang hendak dituju atau diwujudkan oleh proses tersebut. Akibatnya, tidak ada rute-rute yang jelas untuk ditempuh oleh kerja-kerja pengorganisasian dan pemberdayaan. Sehingga tidak heran jika proses pengorganisasian dan pemberdayaan komunitas rakyat miskin di beberapa tempat nampak menjadi lebih bersifat sporadis. Kerja-kerja pengorganisasian menguat tatkala ada kasus-kasus yang menantang heroisme dan melemah ketika kasus tersebut selesai atau tidak kunjung dapat diselesaikan. Pengorganisasian belum diarahkan dan dilakukan secara sistematis untuk membangun tatanan kehidupan baru pada komunitas-komunitas rakyat miskin dan perempuan sebagai alternatif dari tatanan yang ada. Dalam konteks seperti itu, para kader yang melakukan kerja-kerja pengorganisasian mengalami kondisi pasang surut. Baik dalam arti kata ketersediaan jumlah maupun semangat dan daya juangnya.

Melalui berbagai agenda penguatan yang dilakukan Pergerakan teridentifikasi bahwa berbagai persoalan tersebut di atas bersumber pada lemahnya sistem kaderisasi di organisasi-organisasi rakyat sebagai wadah perjuangan bersama komunitas-komunitas rakyat miskin. Dengan demikian, jika hendak memperkuat kerja-kerja pengorganisasian dan pemberdayaan dalam rangka meningkatkan kualitas kelompok rakyat miskin dan perempuan secara berkelanjutan, maka telah jelas bahwa jalan yang harus ditempuh adalah melalui penguatan proses lahirnya kader-kader pelopor dari tengah-tengah komunitas mereka. Diyakini bahwa jika cara ini ditempuh secara serius akan dapat melahirkan sejumlah kader-kader tangguh dan kreatif yang akan menjadi ujung tombak proses pengorganisasian dan pemberdayaan kelompok rakyat marjinal secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

Berbicara mengenai sistem kaderisasi, meskipun berpusat pada proses pendidikan kader, sesungguhnya tidaklah sesederhana itu. Layaknya sebuah sistem yang terdiri dari berbagai sub sistem, sistem kaderisasi sesungguhnya merepresentasikan kesatuan antar berbagai faktor yang terkait dengan kerja-kerja kader organisasi rakyat dalam menginisiasi, mempertahankan dan mengembangkan organisasi sebagai wadah perjuangan untuk mewujudkan cita-cita bersama mereka. Dalam artian seperti ini maka sistem kaderisasi melingkupi proses internalisasi keyakinan dan orientasi bersama, kepemimpinan, proses-proses penentuan kebijakan organisasi, lanskap sosial politik internal organisasi, proses komunikasi internal dan eksternal, serta berbagai sumber daya penunjangnya. Oleh karena itu, berbicara penataan sistem kaderisasi organisasi rakyat sesungguhnya terkait dengan upaya-upaya penataan berbagai aspek tersebut.

Agenda inilah yang kemudian menjadi salah satu fokus Pergerakan dalam memperkuat kapasitas organisasi rakyat. Atas dasar pemetaan dan perkembangan yang terjadi pada organisasi-organisasi rakyat anggotanya, dengan keterbatasan sumberdaya yang ada Pergerakan memulai secara intensif melakukan penataan sistem kaderisasi bersama beberapa organisasi sebagai permulaan dan *pilotting*, yaitu: Serikat Petani Pasundan (SPP) di Jawa Barat, Himpunan Serikat Perempuan Indonesia (HAPSARI) di Sumatera Utara, Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU) di Banten, Persekutuan Masyarakat Adat Lombok Utara (Perekat Ombara) di Nusa Tenggara Barat, serta Serikat Rakyat Bulukumba (SR-B) dan Serikat Petani Kajang (SPK) di Sulawesi Selatan. Selain didasarkan pada keragaman isu yang diperjuangkan dan keterwakilan sebaran wilayah, penentuan organisasi rakyat yang menjadi fokus tahap permulaan ini juga didasarkan pada kondisi, agenda dan perkembangan yang sedang dihadapi oleh masing-masing organisasi.

Melalui agenda-agenda yang telah dilakukan, berbagai capaian dan temuan telah diperoleh. Organisasi-organisasi rakyat marjinal yang telibat dalam agenda bersama ini telah melalui proses intensif baik di organisasinya masing-masing maupun secara bersama-sama guna menata sistem kaderisasinya. Desain komprehensif dan sistematis untuk menyelenggarakan proses kaderisasi yang umumnya tidak dimiliki oleh

masing-masing organisasi kini telah dihasilkan. Konsolidasi-konsolidasi internal organisasi telah dilakukan. Berbagai penyesuaian struktural juga mulai dijalankan. Meskipun demikian, beberapa kondisi penting yang menjadi prasyarat bekerjanya desain sistem kaderisasi tersebut secara efektif masih harus terus-menerus diperkuat.

Buku ini tidak hendak mengajarkan bagaimana sistem kaderisasi yang paling baik. Karena pilihan proses kaderisasi sangat tergantung pada sistem keyakinan yang dianut oleh setiap organisasi rakyat, tantangan, ancaman dan momentum yang dihadapi. Setidak-tidaknya buku ini hendak mendudukkan proses kaderisasi yang sesungguhnya tidak diwakili oleh proses pendidikan itu sendiri. Dokumen-dokumen organisasi rakyat yang lebih menitik beratkan pada "sistem pendidikan kader" yang ditampilkan secara utuh dilengkapi dengan catatan-catatan hasil proses belajar bersama organisasi-organisasi tersebut dalam upaya menata sistem kaderisasi mereka. Rangkuman atas catatan-catatan yang dihasilkan dalam diskusi-diskusi bersama antar organisasi rakyat, pembahasan melalui rapat-rapat di masing-masing organisasi dan pengujian tim kaderisasi ke komunitas-komunitas basis mereka merupakan bahan utama dari bagian Prolog dan Epilog buku ini. Oleh karena itu, buku ini hanya hendak menjadi cermin bagi setiap organisasi gerakan lainnya dalam konteks penataan sistem kaderisasinya. Selamat bercermin!

Bandung, Desember 2006

Sape'i Rusin
(Ketua BP-Pergerakan)

DAFTAR ISI

Pengantar.....v

Daftar Isi.....ix

Meletakkan Kaderisasi dalam Wacana dan Praksis Gerakan Rakyat.....1

Kader dan Kaderisasi.....19

Federasi Serikat Buruh Karya Utama.....21

Serikat Petani Pasundan.....63

Himpunan Serikat Perempuan Indonesia.....105

Perekat Ombara.....131

Sarikat Rakyat Bulukumba.....157

Epilog.....171

Pola Pilih, Didik dan Ikat..... 171

FOKUS: Pendidikan Kader.....181

N. _____
PERPUSTAKAAN
Konsorsium Pembaruan Agraria

MELETAKKAN KADERISASI DALAM WACANA DAN PRAKSIS GERAKAN RAKYAT

PERUBAHAN politik Indonesia pada akhir dekade 90-an menandai beberapa fenomena penting dalam perjalanan sejarah perlawanan rakyat atas ketertindasan yang dialaminya. Runtuhnya rezim yang segera diikuti oleh berbagai perubahan tatanan politik orde reformasi berlangsung cepat dan hampir tak dapat diikuti dalam kerangka perlawanan rakyat. Demikianlah, meski perubahan politik itu lebih banyak menghasilkan fantasi janji dan harapan perubahan sosial yang mendasar, terutama dalam relasi kuasa antara rakyat dan negara, namun kehadirannya tak bisa diabaikan dalam perjalanan sejarah perlawanan rakyat. Persoalannya, dalam berbagai wacana yang berkembang lebih banyak pihak sependapat bahwa penyebab keruntuhan rezim tersebut adalah karena faktor tekanan ekonomi makro yang kemudian diakhiri oleh rangkaian demonstrasi massa di ibukota dan berbagai kota besar lainnya.[1] Munculnya berbagai tokoh kelas menengah dan tergalangnya massa rakyat perkotaan (tepat di jantung kekuasaan negara) menyisakan suatu pertanyaan besar: Apakah itu menandai suatu fase kematangan gerakan perlawanan rakyat? Atau, sebetulnya tak ada hubungan antara berbagai peristiwa tersebut dengan gerakan perlawanan rakyat yang nota bene berlangsung di pinggiran?

Pada kurun waktu yang sama, wacana gerakan sosial baru saja dihangatkan oleh munculnya arus baru gerakan sosial[2]. Sederhananya,

gerakan sosial ini tak lagi seperti pendahulunya yang malu-malu, ragu-ragu, atau bahkan alergi terhadap politik sebagai arus gerakan sosial yang dilakukan. Di Indonesia sendiri, arus baru ini (meski tak selalu disebut demikian) ditandai dengan dua fenomena penting: 1) Membaurnya LSM-LSM sebagai pelaku gerakan sosial dengan berbagai kerja-kerja organisasi rakyat yang sebelumnya relatif bekerja sendirian, dan 2) masuknya berbagai agenda politik kekuasaan pada kerja-kerja gerakan sosial, seperti; menempatkan calon-calon dalam pilkada, dll. Dari dua fenomena tersebut penting untuk dicermati bahwa secara bersamaan perkembangan kuatitas organisasi rakyat meningkat fantastis. Mobilisasi massa dalam aksi-aksi demonstrasi rakyat maupun dalam kerja-kerja organisasional lainnya membuat gerakan sosial kini tak lagi cukup ditandai hanya lewat isu-isu sosial yang diusungnya, melainkan juga pada jumlah rakyat yang terlibat di dalamnya.[3] Dari mana datangnya massa rakyat itu, sementara sebelumnya mereka tak bergeming pada berbagai ajakan partisipasi yang digalang oleh berbagai pelaku gerakan sosial?

Perkembangan tersebut ditandai dengan munculnya berbagai organisasi rakyat di berbagai wilayah Indonesia, terutama dari kaum tani, buruh, nelayan, perempuan dan masyarakat adat. Organisasi-organisasi tersebut muncul ke permukaan, baik dari yang semula sudah ada (tapi bergerak di akar rumput saja) maupun organisasi baru yang terbentuk dengan atau tanpa campur tangan (kepedulian dan sumberdaya) pihak di luar kaum tersebut. Perdebatan tentang organisasi rakyat mana yang paling tepat menyandang gerakan perlawanan rakyat tentu saja harus mendapatkan tempatnya sendiri, bukan di sini. Terlepas dari itu, yang mendesak untuk dipahami adalah; Bagaimana perkembangan kuantitas massa rakyat itu bisa terjadi sedemikian rupa? Apakah itu merupakan buah dari kerja panjang yang selama ini dilakukan oleh aktivis dan organisasi rakyat yang bergerak di akar rumput semata, atau karena pembauran mereka dengan kerja-kerja LSM yang lebih terbuka manajemennya? Apakah pertumbuhan jumlah anggota di setiap organisasi rakyat mencerminkan kehadiran suatu sistem kaderisasi gerakan? Jika semua itu terjawab, maka barangkali hubungan antara peristiwa-

peristiwa politik di negeri ini dengan peningkatan perlawanan rakyat menjadi jelas. Rakyat mestinya tak lagi dibuat bingung dan gagap ketika berurusan dengan kekuasaan dan kedaulatannya atas negara.

Gerakan Sosial: Dari Basis Isu Ke Basis Massa

Dalam wacana, gerakan sosial lebih dikenal ketimbang gerakan rakyat, terindikasi dari banyaknya referensi yang mengulas hal itu. Wacana itu dihadirkan sekilas di sini untuk menjadi rambu pencegah ketergesa-gesaan menyamakan gerakan sosial dengan gerakan perlawanan rakyat. Atau, sama berbahayanya, mempertentangkan secara membabi-buta di antara keduanya. Penghadiran gerakan sosial dalam buku ini ditujukan untuk memberi konteks bagi relevansi Organisasi Rakyat dalam menata sistem kaderisasinya.

Seperti dijelaskan di awal, arus baru dalam gerakan sosial telah membawa berbagai perspektif dan agenda politik kepada kerja-kerja gerakan sosial maupun organisasi-organisasi rakyat. Sejauh ini belum ada analisis mendalam tentang hubungan dari perubahan tersebut dengan berbagai peristiwa politik di negara ini. Satu-satunya indikasi diperlihatkan pada penguatan basis-basis massa dalam gerakan sosial baru, menandingi basis isu yang sebelumnya mendominasi gerakan sosial. Berbagai kerja advokasi tematik yang menandai gerakan sosial konvensional kini menjadi lazim diwarnai oleh pelibatan massa rakyat. Bersamaan dengan itu, PERGERAKAN kemudian merilis suatu genre baru advokasi bertajuk advokasi kerakyatan yang dimaknai sebagai "sebuah proses politik yang terorganisasikan, melibatkan usaha rakyat yang terkoordinasi, sistematis dan berkelanjutan untuk mengubah kebijakan, praktek, gagasan dan nilai yang melanggengkan ketimpangan dan penyingkiran. Advokasi ini memperkuat kapasitas rakyat sebagai pembuat keputusan dan membangun lembaga kekuasaan yang lebih bertanggung jawab serta adil".[4]

Gerakan sosial merupakan respon atas situasi sosial dan dimaksudkan untuk mencapai situasi sosial baru yang dianggap lebih baik. Oleh karena itu, gerakan sosial –sebagaimana dikritik beberapa

pemikir- memang tidak memiliki "nature" untuk terlembaga secara permanen. Berbagai kalangan sering memperdebatkan, bahwa dengan demikian gerakan sosial tidak mungkin (baca; tidak tepat, tidak lazim) untuk terorganisasi dengan struktur permanen. Salah satu kritik tajam adalah bahwa mengganggap organisasi rakyat sebagai wujud pelembagaan gerakan sosial adalah utopia. Pandangan seperti itu tentu saja berdasarkan pada keyakinan bahwa setiap gerakan sosial lahir dari suatu kondisi hubungan-bebas (tak terikat satu dengan lainnya) di antara rakyat. Keterikatan baru terbentuk kemudian karena kerja penumbuhan kepedulian pada satu atau beberapa isu, dilanjutkan dengan kerja pengorganisasian (sebagaimana kemudian dikenal sebagai Advokasi). Pencapaian keberhasilan isu yang diperjuangkan kemudian menjadi upacara pembubaran gerakan itu sendiri, dan tidak ada waktu untuk "rakyat-terorganisasi" tersebut berubah menjadi organisasi rakyat. Kalaupun ada tindakan-tindakan pelembagaan, terutama dalam bentuk pembuatan organisasi, itu lebih dianggap sebagai hasil atau lanjutan dari kerja-kerja di luar gerakan sosial itu sendiri, alih-alih sebagai tujuan dari gerakan. Fenomena pertumbuhan organisasi-organisasi rakyat dengan demikian tidak serta-merta dapat dianggap sebagai representasi dari gerakan sosial. Tetapi, lagi-lagi, kenyataan bahwa semakin banyak organisasi rakyat terlibat secara terbuka dalam gerakan sosial yang semula didominasi LSM-LSM dan aktivis kelas menengah perkotaan, dalam jumlah massa rakyat yang besar, tak lagi memadai jika hanya dipahami dalam kerangka fikir tersebut. Apakah "nature" gerakan sosial memang berubah? Atau, gerakan perlawanan rakyatlah yang tengah mencapai fase tertentu sebelum sampai tujuannya: kedaulatan rakyat?

Terlepas dari semua itu, urgensi gerakan tak diragukan lagi di kalangan aktivis gerakan perlawanan rakyat. Noer Fauzi dan Dadang Juliantara menyebutkan dalam *Menyatakan Keadilan Agraria; Manual Kursus Intensif Untuk Aktivis Gerakan Pembaruan Agraria* (Bandung, 2000), bahwa; "Posisi penting kehadiran suatu gerakan, antara lain:

a. meneguhkan bahwa "usaha" [langkah gerakan] *merupakan jalan yang paling mungkin* untuk mendorong suatu perubahan kepada

keadaan yang lebih baik dan bermakna;

b. kondisi yang ada tidak lagi bisa dipertahankan, gerakan merupakan jawaban konkrit untuk menuju perubahan;
c. memberikan jaminan kepada pencapaian keadaan sebagaimana yang hendak dituju, dengan arah yang sudah ditetapkan sejak awal – perubahan bukan kebetulan tanpa kepastian- memperkecil peluang pengkhianatan."

Logika sederhana yang dapat ditarik dari urgensi gerakan adalah bahwa setiap perubahan ke arah yang lebih baik membutuhkan gerakan sebagai jaminan pencapaiannya. Di sisi lain, setiap gerakan perlawanan rakyat ditujukan pada suatu kondisi lebih baik dalam wujud kedaulatan rakyat. Kebaikan-kebaikan yang diperoleh dari setiap pencapaian gerakan sosial dalam memperjuangkan isu demi isu, bukan sekadar tidak cukup tapi bisa jadi pada titik tertentu dapat menghambat pencapaian kedaulatan rakyat secara keseluruhan, sebagai kebaikan yang dituju oleh gerakan perlawanan rakyat. Maka, kesimpulannya adalah bahwa pencapaian kedaulatan rakyat harus dijamin oleh gerakan perlawanan rakyat yang diwujudkan dalam kerja-kerja organisasi rakyat, yang bukan semata-mata melengkapi satu-persatu pencapaian keberhasilan perjuangan isu-isu tertentu.

PERGERAKAN secara jelas menegaskan bahwa jika pada masa lalu pengorganisasian rakyat di dalam rangkaian kerja advokasi lebih banyak ditujukan untuk menggalang kekuatan penekan kepada para pembentuk kebijakan dan seringkali sifatnya adalah pengorganisasian yang bersifat jangka pendek dan berbasis pada kasus, maka saat ini kerja-kerja pengorganisasian rakyat harus "dikembalikan" fungsinya sebagai basis dari gerakan sosial yang bertujuan untuk menggalang kekuatan bagi perubahan sosial. Maksudnya kerja-kerja pengorganisasian yang selama ini berbasis kasus harus diperlebar jangkauannya kepada pengorganisasian kepentingan yang berbasis kepada pengelompokkan sosial, baik berbasis wilayah maupun yang berbasis kelas. Hal itu dilakukan dengan menempatkan kembali kerja-kerja pengorganisasian sebagai kerja-kerja garis depan.

Persoalannya, apakah keinginan itu sudah terjawab oleh organisasi-organisasi rakyat? Apakah organisasi rakyat sudah terbiasa menata sistem kaderisasi, dan bukan hanya menonjolkan kerja pengorganisasian semata? Satu titik terang yang baru diperoleh pada bagian ini adalah bahwa konteks gerakan sosial yang dilekatkan pada keberadaan organisasi rakyat membutuhkan perubahan mendasar: dari basis-basis isu ke basis massa yang jelas! Karena dengan begitu, gerakan sosial memberi jaminan kepada gerakan perlawanan rakyat dalam mencapai kedaulatan rakyat sebagai tujuannya.

Tantangan Organisasi Rakyat: Menjamin Regenerasi Bagi Gerakan Perlawanan Rakyat

Perjalanan sejarah gerakan dan organisasi gerakan rakyat direpresentasikan oleh sistem kaderisasi, karena sistem kaderisasi menghasilkan –dan dilakukan oleh– para pelaku sejarah tersebut. Sejarah organisasi gerakan rakyat dalam latar gerakan perlawanan rakyat dapat dibagi dua fase berdasarkan setting politik eksternal yang mempengaruhi gerakan, yakni fase rezim otoriter orde baru dan paska kejatuhannya. Kedua fase itu mempengaruhi dua karakter sistem kaderisasi yang berbeda, yakni kaderisasi tertutup dan kaderisasi terbuka. Memang, karena relativitas berbagai faktor dalam dua fase sejarah tersebut, seperti tingkat represi terhadap gerakan, pilihan ideologi gerakan, dan lainnya, membuat perbedaan dua karakter kaderisasi. Sebagai contoh, dalam fase orde baru yang mendorong gerakan melakukan sistem kaderisasi tertutup sesungguhnya masih dapat ditemukan beberapa praktek kaderisasi yang terbuka. Sebaliknya, dalam fase keterbukaan, masih dapat dijumpai kaderisasi-kaderisasi yang tertutup.

Sejarah juga membuktikan bahwa kematian suatu gerakan ditandai oleh berhentinya kelahiran kader gerakan. Setiap kematian gerakan perlawanan rakyat memang bisa dimulai oleh represi yang luar biasa dari rezim penguasa atau karena faktor-faktor eksternal lainnya, tetapi ia selalu diakhiri dengan ketiadaan kader yang meregenerasi gerakan perlawanan rakyat. Jadi, terbuka atau tertutupnya suatu sistem kaderisasi bukanlah persoalan, sepanjang dia tetap memberi

jaminan keberadaan kader-kader baru. Ketika gerakan perlawanan tersebut manifest dalam wujud organisasi rakyat, maka persoalan jaminan regenerasi tersebut dijawab dalam sistem kaderisasi yang menjadi lebih terbuka. Tetapi, bagaimana kemudian menjelaskan kenyataan bahwa tidak mungkin sebuah organisasi yang nota bene muncul dari ideologi-perlawanan dan perlawanan-ideologis itu memanifestasikan sistem kaderisasinya secara telanjang? Buku ini tidak berpretensi menjawab hal itu, kecuali menghadirkan suatu asumsi bahwa batas ketertutupan suatu sistem kaderisasi dalam organisasi gerakan tak lain merupakan faktor subjektivitas dari sistem tersebut. Alih-alih memperdebatkan hal tersebut sebagai suatu rahasia, maka nalar kita bisa menerima bahwa subjektifitas dalam berbagai bentuknya pada suatu sistem kaderisasi adalah niscaya.

Bagian ini harus ditutup dengan peringatan: bahwa ketika Organisasi Rakyat menghadapi dilema manajerial, ketika harus menata organisasinya dan mengatur pengkaderannya secara sistematis, maka dia dapat menghindarkannya dengan menggunakan nalar yang menerima subjektifitas. Mengandalkan diri pada kerahasiaan, sebagaimana menjadi corak sistem kaderisasi yang tertutup, berarti memelihara pisau bermata dua; dia melukai lawan-lawannya, tapi juga dapat melukai dirinya sendiri. Organisasi-organisasi rakyat yang belakangan ini mulai akrab dengan manajemen organisasi modern berikut segala sistematikanya dengan demikian dapat tetap menjaga cita-cita ideologisnya, sekaligus menjawab tantangan jaman: terutama, jaminan regenerasi gerakan perlawanan rakyat.

Memaknai (lagi) Sistem Kaderisasi

Secara sederhana, bagian ini merupakan upaya konseptualisasi sistem kaderisasi yang dihasilkan oleh proses belajar bersama yang diinisiasi oleh dan dalam PERGERAKAN. Oleh karena itu, konsep-konsep yang digunakan bukanlah konsep teoritis yang berkembang dalam berbagai diskursus, melainkan sedapat mungkin ditarik dari berbagai kerja pemaknaan atas praksis yang terjadi di "lapangan". Namun demikian, beberapa konsep dasar yang datang dari luar

praksis gerakan tidak bisa dihindarkan karena konsep-konsep tersebut diyakini merupakan konsep inisial yang dibawa dari luar kedalam praksis gerakan oleh para perintisnya.

Di dalam praktek, kebutuhan untuk menjadi sistematis seringkali mendahului dan lebih besar daripada kebutuhan akan sistem itu sendiri. Artinya, yang lebih penting adalah bagaimana mengenali karakteristik dari sistem agar dapat menggunakan fungsinya, ketimbang mengenali keseluruhan dari sistem itu sendiri. Bagi aktivis, kader, atau anggota organisasi rakyat, kebutuhan akan sistem kaderisasi yang baik akan lebih mudah diterima dari sisi manfaat atau fungsi dari karakter sistem itu, yakni: **sistematis**. Pengaturan atas berbagai faktor yang saling berhubungan berkenaan dengan kader (menjadi sistematis) adalah karakter fungsional pertama-tama yang diharapkan manfaatnya dari sistem kaderisasi. Karakter fungsional berikutnya adalah bahwa keteraturan yang terkandung dalam sistem kaderisasi merupakan jaminan keberlangsungan dan keberlanjutan proses kaderisasi. Sementara, proses kaderisasi yang berlangsung teratur merupakan jaminan keberlanjutan bagi organisasi rakyat.

Oleh karena itu, pengertian sistem kaderisasi dapat dikatakan sementara ini adalah: ***keteraturan yang tetap namun tak baku atas berbagai hal yang saling berkaitan mengenai kader, yang responsif namun tak reaktif atas dinamika internal dan eksternalnya, dan memiliki daya dukung terhadap kehidupan organisasi secara keseluruhan***.

Sistem kaderisasi dalam teori dan prakteknya senantiasa diwarnai oleh ideologi dan politik organisasi. Pada buku ini memang tidak akan dibahas secara khusus, namun perlu dicatat bahwa pengabaian atas warna ideologi dan politik dalam organisasi rakyat dapat menyesatkan pemahaman lebih jauh atas sistem kaderisasinya. Ideologi adalah *mainstream of ideas*[5] yang berkembang di antara para pelaku gerakan dan organisasi rakyat, sehingga dalam konteks sistem kaderisasi dia menandakan bangunan cita-cita yang diabdi oleh sistem kaderisasi. Sedangkan politik menggambarkan susunan kuasa dan kepentingan yang dikelola gerakan dan organisasi rakyat, sehingga dalam konteks sistem kaderisasi dia

mendudukkan strategi dan pencapaian arah dari organisasi yang berkenaan dengan kekuatan para pelakunya (*manpower*). Oleh karena itu, dalam suatu sistem kaderisasi mestinya dapat ditelusuri keberadaan ideologi, baik dalam pemunculannya sebagai materi-materi pendidikan, pengaruhnya terhadap bentuk dan cara kerja kaderisasi, atau terhadap hasil-hasil yang melekat pada peserta dan pelaku kaderisasi.

Memahami kehadiran ideologi dalam sistem kaderisasi berarti juga menegaskan fungsi transformasi sosial gerakan. "Dalam pemahaman umum, gerakan selalu berasosiasi dengan berbagai tindakan yang dilakukan untuk memberikan respon atau reaksi atas kondisi tertentu. Reaksi tersebut tidak mengabdi kepada reaksi, melainkan dimaksudkan untuk mengubah kondisi tersebut, kepada suatu keadaan baru, yang dipandang lebih baik dan bermakna. Gerakan dengan demikian dapat dipahami sebagai usaha untuk mengubah situasi (kondisi) kepada keadaan baru. Dalam kerangka pembaruan agraria, maka gerakan tidak lain dari berbagai upaya yang memaksudkan untuk mengubah tatanan agraria yang tidak adil, menuju sebuah tata baru agraria, yang pada gilirannya akan menjadi landasan bagi perubahan sosial yang lebih mendasar." (Noer Fauzi dan Dadang Juliantara, *Menyatakan Keadilan Agraria; Manual Kursus Intensif Untuk Aktivis Gerakan Pembaruan Agraria*, Bandung, 2000). Kutipan tersebut dihadirkan untuk menandai suatu makna penting dari konsep transformasi sosial. Dalam hal ini, pemahaman inti atas transformasi sosial ditekankan pada perubahan situasi/kondisi sosial dari "yang sedang berlangsung, tapi tidak diinginkan" kepada "yang diinginkan, tapi belum terjadi". Demikianlah gerakan rakyat dimaknai dan diyakini, sekurang-kurangnya oleh para pegiatnya sendiri.

Dengan menggunakan pendekatan fungsional sebagaimana dijelaskan di depan, maka sistem kaderisasi dapat dijelaskan sebagai:

a) **Bagian dari sistem organisasi**: Artinya, sistem kaderisasi mengabdi pada suatu keteraturan yang lebih besar lagi, yakni sistem organisasi. Dengan begitu, sistem kaderisasi menjadi

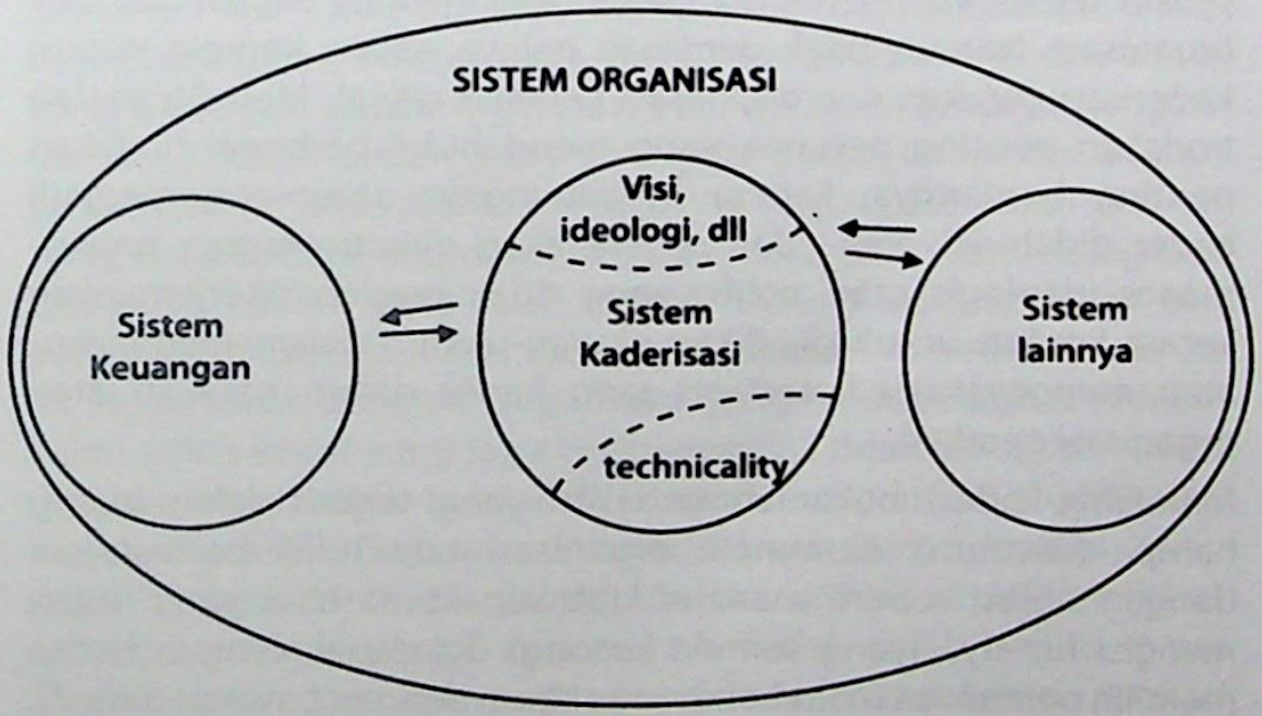
subsistem yang semestinya terhubung dengan subsistem-subsistem lainnya dalam keteraturan organisasi. Tidak ada batasan yang baku untuk menunjuk subsistem apa saja yang mesti terhubung dengan sistem kaderisasi, bahkan seberapa banyak dan apa saja subsistem yang mestinya ada dalam kendali sistem organisasi. Untuk sekadar memudahkan pengenalan dapat saja disebut beberapa subsistem sebagai berikut: sistem keuangan, sistem informasi, sistem pemrograman (penataan program), dan seterusnya. Dalam konteks payung sistem organisasi, penyebutan secara khusus kaderisasi menjadi suatu sistem berarti mengandaikan sekurang-kurangnya salah satu dari tiga contoh di atas sebagai suatu sistem juga. Karena cuma dengan begitu hubungan kaderisasi dengan salah satu dari 3 contoh tersebut menjadi jelas.

Dengan kata lain, kaderisasi harus dapat menjelaskan dan dijelaskan dalam hubungannya dengan sistem keuangan, sistem pemrograman, sistem informasi, atau sistem lainnya yang terdapat dalam sistem organisasi. Hubungan-hubungan tersebut bersifat horisontal, untuk menggambarkan kesejajaran dari masing-masing sistem dalam sistem organisasi.

Sebagai bagian dari sistem organisasi, kaderisasi juga berada pada suatu posisi yang sesungguhnya terhubung dengan posisi-posisi lain di atas atau di bawahnya, atau katakanlah bahwa dia berada dalam suatu hubungan vertikal. Biasanya, posisi yang berada di atas sistem kaderisasi diisi oleh persoalan-persoalan kepemimpinan, platform organisasi, dan hal-hal lainnya yang bersifat visioner. Sedangkan di bawah posisi sistem kaderisasi diisi oleh instrumentasi dan berbagai *technicalities* yang mendukung secara ekslusif --namun bukan bagian utama dari-- terselenggaranya sistem kaderisasi.

b) **Meliputi sistem pendidikan kader**: Sistem kaderisasi bukan cuma pendidikan kader, tapi pendidikan kader memang urusan yang paling penting dan eksplisit dalam sistem kaderisasi. Bagian-bagian dalam sistem kaderisasi yang BUKAN mengenai pendidikan kader biasanya tertutup dan sensitif bagi sebuah organisasi,

bahkan di antara sesama anggotanya sekalipun. Pendidikan kader dalam sistem kader ibarat "ON Air"-nya, sedangkan bagian lainnya ibarat "OFF Air". Misalnya urusan pemastian rekruitmen dan penempatan yang biasanya dilakukan oleh kolektif (dalam gerakan buruh), bisa digeneralisasi sebagai persoalan rekruitmen dan penempatan. Contoh lain, pengaturan logistik kaderisasi.
Sistem kaderisasi harus meliputi sistem pendidikan kader, karena jika tidak maka ia hanya merupakan sistem semu yang hanya terisi oleh berbagai abstrak dari berbagai konsep, visi, dan kepentingan-kepentingan yang secara langsung mengoperasikan berbagai sumberdaya organisasi tanpa ukuran-ukuran yang jelas. Dengan menggunakan gambaran posisi hubungan vertikal yang dibahas sebelumnya, kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa cita-cita, visi, dan berbagai kepentingan yang merupakan super-ordinat sistem kaderisasi "bersekutu" langsung dengan berbagai sumberdaya dan *technicallities* yang merupakan sub-ordinat sistem kaderisasi. (lihat gambar)



Tiga Urusan Dalam Sistem Kaderisasi: Pilih, Didik, Ikat!

Di dalam setiap sistem kaderisasi, baik yang sederhana maupun yang rumit, senantiasa terdapat tiga urusan mendasar yang dihadapi, yakni urusan memilih, mendidik, dan mengikat kader. Istilah "pilih" dan "ikat" di sini sebetulnya melulu sebagai penyederhanaan dari berbagai tindakan yang bermakna "menentukan, menghadirkan, mengadakan" di satu sisi, dan "menjaga, memelihara, menempatkan" di sisi lain, terhadap orang-orang yang kemudian disebut kader dalam organisasi. Pada prakteknya, masing-masing urusan ini memang tidak senantiasa berdiri sendiri secara tegas, sehingga dapat dibedakan satu dengan lainnya. Urusan memilih kerapkali masih berlangsung pada proses mendidik dan mengikat, demikian pula urusan mengikat bisa terjadi dalam proses memilih dan mendidik, dan seterusnya. Ketiga urusan tersebut di sini ditandai seperti itu lebih sebagai upaya untuk mempermudah pemahaman dan pelaksanaan sistem kaderisasi.

1) Hal ikhwal Memilih.

Pada organisasi modern hal ini dapat segera diidentikkan dengan proses seleksi atau perekrutan seseorang menjadi bagian dari tim/ organisasi. Namun tidak demikian halnya dalam konteks sistem kaderisasi gerakan dan organisasi gerakan rakyat. Memilih adalah tindakan penting pertama yang mendahului berbagai tindakan penting berikutnya, karena bergabungnya seseorang menjadi kader didahului oleh– dan segera akan diikuti dengan proses-proses ideologis atau politis yang tidak mudah diterjemahkan secara konkrit untuk dijadikan ukuran-ukuran dalam mengawasi atau mengevaluasi kesertaan sang kader dalam gerakan atau organisasi gerakan.

Memilih (-kader) bukanlah tindakan yang terjadi dalam ruang hampa (vacuum). Pemimpin organisasi tani tidak berhadapan dengan situasi seperti manajer klub sepakbola baru yang untuk mengisi tim-nya (yang semula kosong) dia dapat dengan bebas memilih pemain-pemain hebat (meskipun dengan bayaran tinggi!). Pemimpin organisasi tani menyadari betul bahwa ketika dia membangun organisasi tani, sudah ada jutaan petani dan bahkan

sebagian sudah terlibat dalam aksi-aksi yang kemudian melatari kelahiran organisasi tani tersebut. Dengan begitu, urusan memilih di sini berkembang menjadi bukan saja sekadar memilih untuk mengadakan, melainkan juga mungkin memilih untuk meniadakan. Bayangkan, kalau dari para petani itu ada yang bertentangan dengan perjuangan organisasinya tetapi dia/mereka berkepentingan untuk bertahan dalam organisasi!

Pada peristiwa berikutnya, tindakan memilih di antara para kader yang sudah ada untuk sebuah urusan penting tertentu (menempatkan dalam posisi pengurus, menunjuk pemimpin-pemimpin lapangan dalam sebuah aksi, menunjuk seorang petugas untuk negosiasi, dll.) juga akan berhadapan dengan situasi dilematis antara "lebih mempertimbangkan eksistensi sang kader" atau "lebih mengutamakan esensi kebutuhan dari urusan penting tersebut". Demikianlah, pada kesehariannya urusan memilih ini dapat dipahami sebagai rangkaian tindakan penuh pertimbangan dan kompromi.

Pada tataran ideologis, urusan memilih ini merupakan pembukaan suatu ruang asosiasi, yakni dimana organisasi –melalui para pemimpinnya-- menciptakan ruang yang memungkinkan kader mengasosiasikan dirinya pada proses perumusan cita-cita (*ideas*) yang dibangun dalam organisasi atau gerakan. Sebagai pengikut (*follower*), kader sudah pasti tertinggal dalam babak-babak awal terbentuknya *mainstream of ideas* di organisasi atau gerakan yang dimasukinya, sehingga ia harus mulai dari suatu ruang cita-cita yang definitif yang telah terlebih dahulu diperdebatkan oleh para pendahulunya. Oleh karena itu, urusan memilih dalam hal ini tidak sama dengan: "organisasi yang berideologi A memilih calon-calon kader yang juga berideologi A", tidak senaif itu![6] Dapat dipahami kemudian bahwa di jaman ini organisasi rakyat tidak lagi mengeksplisitkan secara baku sebuah garis ideologi dalam organisasinya, terutama dalam konteks kaderisasi ini, meskipun represi ideologi-tunggal dari negara sudah tidak begitu terasa. Mereka lebih percaya pada pendekatan-pendekatan asosiatif yang memungkinkan kader atau calon kader untuk mendekatkan diri pada ideologi organisasi sebagai arus besar cita-cita para

anggotanya.

2) Hal ikhwal Mendidik.

Inilah yang populer disebut sebagai pendidikan kader. Namun sebelum terabaikan, perlu diingat bahwa pendidikan di sini meliputi segala tindakan sadar yang dimaksudkan untuk mendidik kader, dengan berbagai bentuk dan cara yang dipergunakan. Berbeda dengan persoalan dalam pendidikan secara umum, hal-ikhwal mendidik kader bagaimanapun lebih mengabdi pada cita-cita ideologis dan segenap turunannya ketimbang pada kader pendidikan berikut segala perubahan yang dialaminya. Singkatnya, setiap pendidikan bercorak humanistik (mengabdi pada kemanusiaan sang manusia yang dididik), sedangkan pendidikan kaderisasi bercorak politis dan mengabdi pada cita-cita ideologis gerakan.

3) Hal ikhwal Mengikat.

Dalam hal ini bukan semata menjelaskan tentang penempatan kader, baik dalam posisi-posisi struktural maupun dalam program atau kegiatan tertentu, melainkan juga menyangkut segala sesuatu yang ditujukan untuk- atau berdampak pada terbentuknya keterikatan-keterikatan kader pada organisasinya. Ini adalah cara pandang yang disodorkan dalam memaknai tindakan-tindakan organisasi kepada kadernya. Sebuah organisasi rakyat boleh jadi memutuskan seorang kader untuk ditempatkan pada posisi tertentu, baik dalam struktur organisasinya maupun pada jabatan-jabatan publik di luar organisasinya. Dari sudut pandang kaderisasi penempatan atau penugasan tertentu adalah perwujudan dari upaya mengikat kader tersebut pada tujuan organisasinya. Dalam analisis sederhana atas tindakan organisasi-organisasi rakyat yang menugaskan kadernya untuk menduduki jabatan-jabatan publik seperti BPD, Kepala Desa, Bupati, atau Anggota DPD, diperoleh konfirmasi bahwa hal itu memang ditujukan untuk mengikat kader tersebut pada cita-cita organisasi.

Urgensi Sistem Kaderisasi

Dengan penjelasan-penjelasan makna (pendefinisian) di atas

kiranya dapat digambarkan nilai penting (urgensi) sistem organisasi bagi gerakan dan organisasi rakyat. Untuk memperoleh alamat yang tepat berikut ini akan dipaparkan beberapa urgensi sistem kaderisasi berdasarkan konteks yang menyertai gerakan dan organisasi rakyat.

Pertama, dalam konteks tatanan (masyarakat) baru yang diperjuangkan oleh gerakan rakyat. Setiap gerakan rakyat mendambakan perubahan sosial ke arah tatanan baru. Ketika gerakan itu bermetamorfosa menjadi organisasi gerakan, atau organisasi rakyat, dia bukan hanya sedang berusaha mengorganisasi perjuangannya, melainkan juga sedang menata organisasi masyarakat yang didambakannya; pemimpin yang bijak, rakyat yang cerdas, dan tata hubungan yang adil. Oleh karena itu, bayangkanlah, misalnya cita-cita yang diperjuangkan itu berhasil, maka sistem kaderisasi akan setara dengan sistem pendidikan (nasional) baru! Sistematisasi dalam proses pengkaderan dengan sendirinya mengikuti kehendak tersebut.

Kedua, dalam konteks organisasi gerakan. Sistem kaderisasi akan memastikan keberlangsungan suplai kader bagi organisasi, dan pada gilirannya akan menentukan keberlanjutan bagi organisasi tersebut. Sistem kaderisasi juga akan mendorong adanya pengaturan basis dan alat-alat produksi organisasi, dimana sistem kaderisasi yang baik akan menjamin pengaturan basis dan alat produksi yang baik pula.

Benang merah dari persoalan gerakan sosial, organisasi rakyat, dan sistem kaderisasi terletak pada suat jalinan panjang menyangkut keterlibatan, keangotaan, dan ke-kader-an. Dalam gerakan sosial, orang ditempatkan cukup karena keterlibatannya. Dalam organisasi rakyat, orang ditempatkan harus karena keanggotaannya. Dalam sistem kaderisasi, mestinya orang dilibatkan karena "kekaderannya". Seberapa serius tiga hal-ihwal itu ditempatkan dalam semesta persoalan perlawanan rakyat?

Partisipan, anggota, atau kader kini dapat dijumpai dalam wacana dan praksis gerakan rakyat secara mudah, tapi sulit dikenali perbedaannya yang betul-betul *distingtif*. Sejumlah alasan tentunya

dapat diperdebatkan untuk persoalan ini. Suatu organisasi yang memilih untuk mengabaikan perbedaan dari ketiga hal itu tentu punya alasannya sendiri. Pun, ketika organisasi lainnya lebih suka membuka dan memilah-milah ketiga hal itu, atau bahkan mulai menyeriusi penanganan secara terpisah untuk ketiganya. Semua itu kembali pada mandat rakyat yang dikelola oleh masing-masing organisasi tersebut. Pada bagian berikutnya, lima organisasi rakyat menghadirkan pengalamannya dalam menata sistem kaderisasi dengan caranya sendiri-sendiri.[]

Catatan Belakang

1. Arus Baru ini berbeda dengan Gerakan Sosial Baru (*New Social Movement*/NSM) yang membedakan antara tuntutan kolektif dengan identitas kolektif. namun NSM melihat hubungannya terletak pada bagaimana organisasi membagi pengalaman, interpretasi dan kerja-kerja dalam konteks interaksi kelompok, *New Social Movement From Ideologi to identity* , Enrique Larana (eds), Temple University Press, Philadelphia (1994). p.24. Lihat juga analisa Vincent Boudreau "State Repression and Democracy Protest in Three Southeast Asian Countries" dalam buku *Social Movement; Identity, Culture, and the State* (2002)
2. Arus gerakan sosial yang memiliki dua mata pisau. sisi pertama, memberikan kontribusi pengetahuan baru bagi gerakan sosial kontemporer dengan fokus pada perubahan makna dalam struktur dan aksi gerakan sosial, terkait dengan transformasi struktural dalam masyarakat secara keseluruhan. Sisi keduanya, cenderung untuk "menangkap" esensi dari semua bentuk baru aksi-aksi kolektif, *New Social Movement From Ideologi to identity*, Enrique Larana (eds), Temple University Press, Philadelphia (1994).
3. Kemunculan Dua hal ini (isu dan massa) secara bersamaan dalam satu gerakan mungkin tidak memiliki makna penting kecuali jika keduanya dikonfrontir dalam dua paradigma yang berbeda.

Gerakan sosial berbasis isu tak mempersoalkan kelas, sedangkan gerakan sosial berbasis massa menyandang karakter politik kelas (bukan/belum ideologi kelas) pada setiap penggalangan massa yang dilakukannya.

4. Lihat Dianto Bachriadi, "Konteks Perubahan di Indonesia" dalam *Laporan Pertanggungjawaban ketua Badan Pelaksana dan Ketua Dewan Pengarah PERGERAKAN Peroide transisi, 2003-2004.*

5. Dalam berbagai teori kelompok dijelaskan bahwa ideologi merupakan hasil yang dapat diperbaharui dalam proses pertukaran ideas (cita-cita) yang terjadi pada sebuah kelompok. Para penggagas teori ini percaya bahwa cita-cita terkuat akan menarik cita-cita lainnya kedalam suatu arus besar cita-cita yang sudah menampung rasa kebersamaan dari cita-cita kelompok. Demikianlah, Marxisme tidak akan pernah jadi suatu ideologi sepanjang dimiliki secara ekslusif oleh seorang Karl Marx tanpa proses-proses pertukaran cita-cita dalam kelompok.

6. Di sini sebetulnya terbuka peluang untuk terjadinya suatu fenomena yang disebut "margin of the objective", yakni suatu proses terbentuknya selisih atau ruang-pinggir yang muncul karena perbedaan luas dari cita-cita yang dimiliki oleh para pemimpin – organisasi – dan kader. Dalam bentuk negatif, ketika ruang tersebut diisi oleh kepentingan dan keuntungan pribadi, lahirlah para pemimpin yang korup secara ideologis dan politis, yakni dimana mereka dapat menikmati "kelebihan" pencapaian cita-cita organisasi. Suatu contoh, para kader yang tidak memahami bahwa keuntungan yang diperoleh dari pencapaian kolektivitas cita-cita itu salah satunya adalah kolektivitas itu sendiri, tidak akan pernah paham bahwa sang pemimpin dapat saja menikmati kolektivitas yang terbangun itu sendirian!

Kader dan Kaderisasi

FEDERASI SERIKAT BURUH KARYA UTAMA

LATAR BELAKANG

Sejarah Gerakan Buruh

SEJAK abad XIV Indonesia telah menjadi pusat perhatian dan menarik pedagang-pedagang luar negri, karena kekayaan Indonesia mengenai hasil rempah-rempah seperti: lada, pala, ketumbar, kayu manis, dan lainnya yang diperdagangkan oleh pedagang-pedagang dari India, Persia, Portugis, Spanyol, Inggris dan Belanda.

Pada saat itu penghisapan Belanda terhadap Indonesia dengan cara penimbunan modal secara sederhana beserta sistem monopolinya. Dengan ikut sertanya kapital swasta di negeri Belanda dalam penghisapan kolonial terhadap Indonesia berarti suatu perpindahan yang sangat pokok dari sistem monopoli menjadi sistem persaingan bebas. Ini berlaku sejak diadakannya perubahan penguasaan tanah oleh pemerintahan kolonial Belanda yang dinamakan *domein verklaring* pada tahun 1870.

Krisis ekonomi yang sangat hebat terjadi pada tahun 1895, menyebabkan sebagian besar kapitalis-kapitalis swasta di negeri Belanda mengalami kehancuran, sehingga tinggal beberapa gelintir kapitalis besar yang masih bertahan hidup. Ini menyebabkan *kapital finans* berkuasa sepenuhnya (perpaduan dari kapital bank,

kapital industri dan kapital perdagangan). Dengan begitu, maka zaman kapital industri yang berdasarkan persaingan bebas berakhir dan segera disusul oleh zaman imperialisme. Dengan adanya penanaman modal industri oleh imperialis (kapitalis monopoli tingkat tinggi) dalam berbagai lapangan di Indonesia (pabrik-pabrik, bengkel-bengkel, pertambangan, transport, perkebunan, industri-industri gula, industri-industri kecil dll) lahirlah golongan rakyat dalam masyarakat yang baru yaitu "kaum Buruh", sebagai golongan yang menurut kedudukan sosialnya berkepentingan untuk menghapuskan sistem penghisapan dan penindasan yang dijalankan oleh kaum kapitalis monopoli (imperialis) Belanda.

Buruh yang menjual tenaga kerjanya untuk mendapat upah, muncul pada dekade-dekade terakhir abad XIX, terutama di perkebunan swasta yang berkembang di Jawa dan Sumatra. Penetrasi kapitalisme dalam wilayah pedesaan ditunjukkan dengan hadirnya para petani yang tidak memiliki tanah, dan bekerja pada tanah-tanah sewaan untuk mendapat upah. Sementara itu, di kota-kota besar, seiring dengan perkembangan teknologi yang ditancapkan kolonialisme, muncul pula bidang-bidang pekerjaan baru seperti masinis, sopir, pegawai kantor dan sebagainya. Munculnya buruh upah ini tidak seketika menghadirkan gerakan buruh yang terorganisir dan 'modern'. Perubahan cara pandang, kereta api, surat kabar, dan pendidikan, menjadi elemen-elemen penting yang membawa perubahan pada abad XX. Orang-orang pribumi berpendidikan, yang kemudian dikenal sebagai tokoh-tokoh pergerakan, menjadi pemimpin atau penggerak sejumlah organisasi modern, seperti Budi Utama, Sarekat Islam, dan sebagainya. Sebaliknya gerakan buruh, pada awalnya digerakkan oleh orang-orang Belanda. Di Eropa pada masa itu gerakan buruh sudah dikenal secara luas dalam masyarakat, sehingga bukan hal yang aneh lagi jika timbulnya gerakan buruh di Jawa dipelopori oleh orang-orang Eropa. Serikat buruh pertama di Jawa didirikan pada tahun 1905 oleh buruh-buruh kereta api dengan nama SS Bond (*Staatspoorwegen Bond*). Kepengurusan organisasi ini sepenuhnya dipegang oleh orang-orang Belanda. Pada tahun 1910, orang-orang pribumi menjadi mayoritas anggota (826 dari 1.476 orang). Walau begitu, orang-orang pribumi tetap

tidak memiliki hak pilih atau suara dalam organisasi. Serikat buruh ini tidak pernah berkembang menjadi gerakan yang militan dan berakhir pada tahun 1912.

Pada tahun 1908 muncul serikat buruh kereta api yang lain, dengan nama *Vereeniging van Spooor-en Tramweg Personeel in Nederlandsch Indie* (VSTP) Serikat ini memiliki basis yang lebih luas ketimbang SS Bond, Karena melibatkan semua buruh tanpa membedakan ras, jenis pekerjaan, dan pangkat dalam perusahaan. Organisasi ini berkembang menjadi militan, terutama sejak 1913, ketika berada di awah pimpinan Semaun dan Sneevliet. Kedua tokoh itu juga tercatat sebagai tokoh gerakan radikal di Jawa pada masa selanjutnya, dan sampai tahun 1920-an, nama-nama mereka masih sering terdengar di kalangan pergerakan.

Selain kedua serikat buruh 'pelopor' ini, masih ada sejumlah organisasi buruh yang lain, seperti Perserikatan Goeroe Hindia Belanda (PGHB), yang didirikan pada tahun 1912; kemudian *Opium Regiebond*, yang didirikan oleh buruh-buruh pabrik opium pada tahun 1915; Perserikatan Pegawai Pegadaian Bumiputera (PPPB), pada tahun 1916, di bawah pimpinan R. Sosrokardono; *Vereeniging Inlandsch Personeel Burgerlijk Openbare Werken* (VIP-BOW), pada tahun 1916, yang didirikan oleh buruh-buruh pribumi pada dinas pekerjaan umum (seperti PU sekarang), Personeel Fabriks Bond (PFB) pada tahun 1919 di bawah pimpinan R. Mo. Surjopranoto; Sarekat Boeroeh Onderneming (SBO), pada tahun 1924 untuk buruh-buruh perkebunan; Serikat Sekerdja Pelaboehan dan Pelajaran, dan sejumlah serikat buruh lain dari bidang pertambangan, percetakan, listrik, industri minyak, sopir, penjahit, dan sebagainya. Pada tahun 1920 telah tercatat ada sekitar seratus serikat buruh dengan 100. 000 anggota. Bertambahnya jumlah anggota dan serikat buruh dalam waktu relatif singkat, harus dikaitkan dengan aksi-aksi propaganda yang dibuat oleh para aktivis melalui pamflet, selebaran dan surat kabar. Rapat-rapat umum yang dihadiri oleh orang banyak juga sering diadakan oleh para aktivis untuk mendapat dukungan.

Pada zaman ini, VSTP tetap menjadi serikat buruh yang memiliki anggota paling banyak, dan terhitung penting serta militan. Di

bawah pimpinan Semaun, serikat buruh ini terus memperjuangkan kepentingan kaum buruh, seperti pembelaan hak-hak buruh, memperbaiki kondisi kerja dan sebagainya. Dalam usahanya itu, Semaun membuat sebuah 'buku panduan' bagi para aktivis gerakan buruh di Hindia. Para pemimpin VSTP ini, kemudian dengan sejumlah tokoh sosialis lainnya mendirikan *Indische Sociaal-Democratische Vereeniging* (ISDV). Tokoh-tokoh yang tidak setuju dengan gagasan ini kemudian membentuk *Indische Sociaal-Democratische Partij* (ISDP) pada tahun 1917. ISDV ini kemudian berubah menjadi Partai Komunis Indonesia (PKI) pada tahun 1920. Uraian ini setidaknya dapat memperlihatkan bahwa gerakan buruh di Indonesia sejak awal tidak terpisahkan dari aktivitas politik, bahkan bisa dibilang muncul secara bersamaan.

Sarekat Islam dan ISDV adalah dua organisasi yang mendominasi kehidupan politik pada awal abad XX. Tokoh-tokoh gerakan buruh seperti Sosrokardono, Surjopranoto, Semaun dan lainnya juga menjadi aktivis kedua organisasi tersebut. Di antara cabang-cabang SI yang terkenal militan adalah SI Semarang. Pada masa itu masih dibolehkan keanggotaan ganda, sehingga Semaun misalnya, sekaligus menjadi anggota dari Sarekat Islam, ISDV dan VSTP. Keanggotaan ganda seperti ini pada masa selanjutnya membawa persoalan juga, sehingga mulai diperkenalkan adanya disiplin partai, yang mengharuskan anggotanya memilih salah satu organisasi saja. Pada bulan Desember 1919 diadakan konferensi serikat buruh di Jawa, dan sebagai hasilnya muncul Persatoean Pergerakan Kaoem Boeroeh (PPKB) yang menjadi badan sentral organisasi buruh yang ada. Badan ini dipimpin oleh Semaun sebagai ketua, Suryopranoto sebagai wakil, dan H. A. Salim sebagai Sekretaris. Organisasi ini terhitung sebagai federasi serikat buruh pertama di tanah Hindia. Konflik di dalam PPKB antara golongan kiri dan Islam –atau lebih tepat antara SI dan ISDV/ PKI tidak dapat dihindari dan terjadi perpecahan. Golongan kiri meninggalkan PPKB dan mendirikan *Revolutionair Vakcentrale* (RVC). Federasi serikat buruh ini terdiri dari 14 organisasi, termasuk VSTP. Serikat buruh lainnya seperti PPPB, PFB, dan VIP-BOW, tetap bergabung dalam PPKB. Perpecahan ini tidak berlangsung lama karena

masing-masing pihak merasakan perlunya sebuah organisasi pusat yang kuat untuk membela kepentingan kaum buruh. Pada bulan September 1922, kedua federasi itu bergabung kembali di bawah naungan Persatoean Vakbonden Hindia (PVH). Pada tahun 1922, PVH menyatakan bahwa anggotanya terdiri atas 18 serikat buruh dengan 32.120 buruh.

Aksi-aksi yang dilakukan gerakan buruh pada masa ini, amat beragam. Pada masa 1920-23, aksi pemogokan berlangsung di berbagai tempat. Pemogokan besar terjadi pada tahun 1920, yang dilakukan oleh PFB. Di Surabaya pada tahun 1921 terjadi pemogokan buruh-buruh pelabuhan. Mereka menuntut kenaikan upah yang dikurangi oleh pihak pengusaha. Pada bulan Januari 1922 buruh-buruh pegadaian melakukan pemogokan. Ribuan buruh yang terlibat pemogokan ini tidak masuk kerja sebagai ungkapan protes mereka. Pemerintah Hindia Belanda tidak mempedulikan para buruh yang mogok ini, sehingga tidak ada penyelesaian. VSTP dan RVC sementara itu mendukung para pelaku aksi mogok ini dengan melakukan kampanye pengumpulan dana. Kemudian pada tahun 1923, pemogokan buruh kereta api pun terjadi, sehingga lalu lintas Jawa terganggu sama sekali. Pemerintah Hindia Belanda mengambil tindakan keras, dengan menangkap seluruh pemimpin pemogokan, serta melarang organisasi tersebut mengadakan pertemuan. Semua propaganda yang dilakukan aktivis buruh, dianggap sebagai tindakan kriminal. Para aktivis PKI sementara itu terus melakukan aksi-aksi propaganda. Pada tahun 1925 terjadi pemogokan-pemogokan di hampir semua intansi penting tingkat lokal.

Pada bulan Agustus 1925 terjadi pemogokan di pelabuhan Semarang. Setelah setahun sebelumnya SPPL mengorganisir buruh-buruh pelabuhan. Walau demikian, pemogokan tersebut tak dapat dikatakan sepenuhnya dijalankan berkat agitasi dan propaganda SPPL, melainkan karena ada tuntutan dari kaum buruh sendiri untuk menaikkan tingkat upah.

Reaksi pihak pengusaha cukup keras –walaupun dalam pemogokan ini pihak buruh tidak melakukan perusakan atau sabotase. Perusahaan itu mengerahkan polisi untuk memeriksa perahu-

perahu dan kapal yang biasa dijalankan oleh buruh. Para manajer perusahaan (orang-orang Belanda) diberi penjagaan khusus untuk menghindari tindak kekerasan.

Reaksi pemerintah Hindia Belanda terhadap gerakan buruh juga menarik. Mereka umumnya mengecam tindakan-tindakan pemogokan sebagai 'aksi komunis' -- dan bahkan menyatakan "seandainya orang-orang komunis tidak melakukan propaganda dan agitasi, maka tidak ada pemogokan". Dalam sebuah penelitiannya, John Ingleson, seorang sarjana Australia yang mempelajari sejarah gerakan buruh di Hindia Belanda, memperlihatkan bahwa kebanyakan pemogokan pada periode 1918-1926 disebabkan oleh kondisi sosial ekonomi yang amat buruk. Memang benar bahwa orang-orang komunis memegang peranan besar dalam menggalang kekuatan kaum buruh dalam organisasi, tapi tak dapat dilupakan bagaimana kondisi kerja yang buruk juga mengizinkan buruh untuk melakukan aksi-aksinya. Pemerintah Hindia Belanda yang amat reaksioner di masa itu, tidak bertentangan dengan pengusaha yang melakukan eksploitasi. Walaupun negara kolonial tidak dikendalikan oleh kelas tertentu, kepentingan mereka agaknya masih bersambungan.

Sejak Desember 1925, pengorganisasian buruh di perkotaan semakin sulit. Kebanyakan serikat buruh tidak berjalan dengan baik karena pemimpin-pemimpin mereka banyak yang berada di penjara atau pengasingan. Para aktivis setempat umumnya kehilangan pekerjaan, atau sangat khawatir bahwa mereka akan mengalaminya. Mereka kemudian cenderung bekerja dengan tenang, dan dengan sendirinya menyampingkan kegiatan organisasi.

Pada tahun 1926 terjadi aksi-aksi perlawanan di seluruh Jawa dan bagian Barat Sumatra. Aksi-aksi itu mendapat dukungan terutama dari PKI dan organisasi-organisasi radikal lainnya. Pemerintah Hindia Belanda menumpas gerakan itu dengan kekerasan, dengan hasil ratusan orang terbunuh, dan ribuan lainnya ditangkap dan dibuang ke luar Jawa. Tempat pembuangan yang kemudian terkenal adalah Tanah Merah di Nieuw Guinea (Papua Barat pada masa sekarang). Keadaan tempat pembuangan tersebut amat buruk, dan belum pernah dihuni manusia sebelumnya. Orang-orang buangan dipaksa

membuat sendiri tempat tinggal mereka di tengah hutan dan rawa. Sejumlah tokoh pergerakan seperti penyair aktivis Mas Marco Kartodikromo, Najoan dan Ali Archam meninggal di tempat ini.

Hilangnya tokoh-tokoh radikal itu amat berpengaruh pada perkembangan gerakan buruh di Jawa. Tokoh gerakan buruh yang masih bertahan tidak lagi dapat menggunakan cara-cara seperti sebelumnya, karena sejak 1927 pemerintah Hindia Belanda melakukan tekanan terhadap gerakan-gerakan radikal. Beberapa tokoh kritis di Belanda sendiri, menilai tindakan negara Hindia Belanda sudah menjurus pada fasisme. Pada bulan Juli 1927, buruh kereta api mendirikan Perhimpoenan Beambte Spoor dan Tram (PBST) yang dalam beberapa bulan saja berhasil menghimpun sekitar 5.000 buruh. Sejumlah organisasi yang sudah ada sebelum 1926, kembali digerakkan secara bertahap, walaupun kekuatannya lebih lemah jika dibandingkan dengan masa sebelumnya.

Pada tanggal 8 Juli 1928, didirikan Sarekat Kaoem Boeroeh Indonesia (SKBI) di Surabaya, yang beranggotakan beberapa serikat buruh lokal. Organisasi yang diketuai Marsudi ini dengan cepat dicurigai oleh pemerintah Hindia Belanda sebagai 'komunis' -- sama pemerintah Orde Baru menuduh aktivis buruh di zaman sekarang sebagai 'PKI' atau 'keturunan PKI'. Organisasi ini berkembang cepat sampai ke Medan, yang dipimpin oleh Mr Iwa Kusumasumantri. Pada tanggal 1 April 1929 SKBI bergabung dalam Liga Menentang Kolonialisme dan Penindasan yang dikoordinir oleh "Internasionale Ketiga" (*Komintern*). Kecurigaan pemerintah memuncak, dan pada tahun 1929 mereka menggeledah kantor-kantor pusat organisasi ini dan menangkap semua pimpinannya, yang kemudian dibuang ke Boven Digoel tanpa pemeriksaan sebelumnya.

Depresi 1929 membawa pengaruh yang cukup besar pada perkembangan gerakan buruh. Kesulitan ekonomi mengakibatkan para pengusaha mengambil jalan pintas, yaitu memecat buruh-buruhnya. Hal ini dengan sendirinya berpengaruh kepada keanggotaan serikat buruh yang ada. PVPN misalnya, pada tahun 1933 kehilangan sekitar 8.000 anggotanya. Banyak organisasi yang bernaung di bawah federasi ini mati di tengah jalan. Hal yang

sama juga dialami oleh PSSI. Dalam masa resesi, hanya golongan Tionghoa yang berhasil mencatat sejumlah kemajuan. Di beberapa kota besar, seperti Semarang, Jakarta dan Bandung, mereka berhasil mendirikan Perkoempoelan Kaoem Boeroeh Tionghoa (PKBT) dan Serikat Boeroeh Tionghoa (SBT). Dalam sebuah konperensi tanggal 25 Desember 1933, mereka mendirikan Federasi Kaoem Boeroeh Tionghoa (FKBT).

Rencana pembentukan partai politik menjelang tahun 1938 menjadi pembicaraan yang hangat. Sebagian orang yang merasa bahwa perlunya didirikan sebuah partai untuk membela kepentingan buruh mendirikan Indische Partij van Werknemers. Pada tanggal 7 Oktober 1938 di Jakarta. Alasan pendirian partai ini, dalam rapat pelantikan disebutkan bahwa hasil organisasi yang kuat untuk memberi dukungan kepada gerakan buruh. Di samping itu IPVW juga bertujuan memberantas pengangguran serta kesulitan-kesulitan lain dalam memajukan industri rakyat. Munculnya partai ini tidak serta merta diterima oleh serikat-serikat buruh yang ada. PVPN misalnya mengeluarkan pernyataan, *"sebelum PVPN menetapkan sikapnya... perlu diselidiki dulu keuntungan dan kerugian kita atas pendirian partai baru ini dan bagaimana sambutan masyarakat atas lahirnya partai ini...'*

Masa pendudukan Jepang. Pada masa pendudukan Jepang, seperti diketahui, terjadi kemacetan dalam bidang politik. Pemerintah militer Jepang melarang semua kegiatan politik, kecuali beberapa lembaga yang didirikan secara khusus untuk kepentingan mereka. Gerakan buruh secara umum mengalami kemacetan, hanya sejumlah tokoh yang tetap aktif, dan itu pun bukan dalam kegiatan serikat buruh. Banyak di antara mereka bergabung dengan kegiatan bawah tanah yang tersebar di Jakarta dan Jawa Timur.

Hal yang penting untuk dicatat dari gerakan buruh di zaman kolonial, adalah kenyataan bahwa gerakan tersebut tak pernah terlepas dari kegiatan politik. Artinya begini, pada masa sebelum 1927, gerakan buruh jelas memiliki persekutuan dengan kegiatan politik, seperti VSTP yang berhubungan erat dengan ISDV dan PKI. Begitu pula

dengan serikat-serikat buruh lainnya. PPKB sendiri sebagai federasi gerakan buruh yang pertama di Hindia, merupakan hasil pergolakan politik, dan tidak muncul begitu saja. Pada masa setelah tahun 1927, tekanan pemerintah Hindia Belanda terhadap dunia pergerakan (melalui pelarangan, penangkapan, pembuangan, pembunuhan dan sebagainya) mengakibatkan munculnya organisasi buruh yang lebih moderat ketimbang masa sebelumnya. Dibuangnya sejumlah tokoh radikal tentu berpengaruh besar terhadap perkembangan sosial-politik di Hindia. Hal ini membuktikan bahwa kepentingan negara dan modal di satu pihak, selalu berhadapan dengan kepentingan masyarakat yang merupakan mayoritas. Pada masa 1927-1942 negara berhasil menancapkan kembali dominasinya dalam kehidupan sosial politik yang semula 'terganggu' dengan adanya gerakan buruh yang radikal tersebut.

Masa Kemerdekaan. Perjuangan mencapai kemerdekaan melibatkan berbagai unsur dalam masyarakat, termasuk gerakan buruh. Pada tanggal 15 September 1945 sejumlah tokoh gerakan buruh berkumpul di Jakarta untuk membicarakan peranan kaum buruh dalam perjuangan kemerdekaan dan menentukan landasan bagi gerakan buruh. Pada pertemuan tersebut para wakil gerakan buruh sepakat mendirikan sebuah organisasi yang mewakili seluruh serikat buruh yang ada. Organisasi itu diberi nama Barisan Boeroeh Indonesia (BBI). Dalam konperensi tersebut, BBI juga menuntut Komite Nasional Indonesia untuk memberi pengakuan terhadap organisasi tersebut. Karena sulitnya komunikasi dengan wilayah lain, maka gerakan buruh di luar Jawa mendirikan organisasi mereka masing-masing. Di Sumatra misalnya pada bulan Oktober 1945 telah berdiri Persatoean Pegawai Negara Repoeblik Indonesia (PPNRI).

Dalam perjuangan fisik, kaum buruh bergabung dalam Lasjkar Boeroeh Indonesia (LBI) yang dengan cepat didirikan di berbagai kota. Pada awalnya belum ada koordinasi yang jelas, sampai pada sebuah konperensi di Blitar pada bulan Desember 1945. Soediono Djojoprajitno terpilih sebagai ketua badan pimpinan. LBI ini juga ditetapkan sebagai badan yang secara organisasi terlepas dari BBI dan tidak memiliki hubungan apa-apa. Di kalangan buruh

perempuan, didirikan Barisan Boeroeh Wanita yang diketuai oleh SK Trimurti. Kegiatannya ditujukan untuk memberi pendidikan dan kesadaran pada kaum buruh perempuan, terhadap perlunya persatuan. Pada tanggal 1 Mei 1946 (Perayaan Hari Buruh), BBW telah berhasil mengumpulkan calon pemimpin buruh perempuan untuk dilatih selama dua bulan.

Pada bulan November 1945, BBI mengadakan kongres pertama yang dihadiri bukan hanya oleh aktivis-aktivis BBI dan cabang-cabangnya, tapi juga dari aktivis-aktivis gerakan buruh yang tersebra di Sumatra dan pulau-pulaunya. Sjamsju Harja Udaja, seorang pemimpin BBI, mengajukan rancangan untuk mengubah BBI menjadi partai politik. Rancangan ini mengundang perdebatan di antara para tokoh. Sebagian bertujuan untuk membangun BBI sebagai suatu federasi buruh yang kuat, bebas dari partai-partai politik dan siap menggunakan pengaruhnya terhadap setiap pemerintahan bila perlu. Golongan lainnya, di bawah pimpinan Sjamsju Harja Udaja berusaha untuk menjadikan BBI sebuah partai politik yang menjadi alat politik dari gerakan buruh. Akhirnya mereka sepakat untuk mendirikan partai, tanpa harus membubarkan BBI. Partai Boeroeh Indonesia (PBI) muncul sebagai hasil kongres tersebut, dengan Sjamsju Harja Udaja sebagai ketua. Para aktivis yang tidak setuju dengan pembubaran BBI, terus menjalankan kegiatan organisasi ini. Cabang-cabang yang ada diperkuat, dan sangat berpengaruh pada gerakan buruh selanjutnya. Cabang Jakarta misalnya, dipimpin oleh Njono yang pada dekade 1950-an menjadi Sekjen SOBSI. Dalam perkembangan selanjutnya, terutama setelah bulan Januari 1946 PBI semakin menganggap diri sebagai partai oposisi dan oleh pemerintah diperlakukan seperti yang mereka kehendaki. Dalam kegiatannya, PBI menyebarkan gagasan sindikalis; instalasi industri yang diambilalih oleh buruh harus tetap dipegang oleh buruh, dan bukan oleh pemerintah. Perusahaan harus dijalankan kembali oleh buruh-buruhnya. Sikap bertentangan ditunjukkan oleh Partai Sosialis yang menguasai kabinet (Sjahrir) dan akibatnya PBI tidak mendapat sambutan luas sebagaimana mereka harapkan sebelumnya. Kelas buruh (industri) pada masa itu masih merupakan bagian kecil saja

dari penduduk dan belum terorganisir secara politik, sehingga terlalu kecil untuk menjadi basis politik yang benar-benar kuat.

Pada periode-periode 1945-47 sejumlah serikat buruh kembali dibentuk, seperti Serikat Boeroeh Goela (SBG), Serikat Boeroeh Kereta api (SBKA), Serikat Boeroeh Perkeboenan Repoeblik Indonesia (Sarbupri), Serikat Boeroeh Kementrian Perboeroehan (SB Kemperbu), Serikat Boeroeh Daerah Autonom (SEBDA), Serikat Sekerdja Kementrian Dalam Negeri (SSKDN), Serikat Boeroeh Kementrian Penerangan (SB Kempen), dan sebagainya. Banyak di antara pemimpin serikat-serikat buruh ini menjadi tokoh gerakan buruh pada masa sebelumnya, dan juga ikut dibuang oleh pemerintah Hindia Belanda. Dengan sekian banyak serikat buruh seperti ini, kembali muncul keperluan mendirikan sebuah federasi serikat buruh. Mengenai pembentukan federasi serikat buruh ini muncul perbedaan pendapat, sehingga pada tanggal 21 Mei 1946 didirikan Gaboengan Serikat-Serikat Boeroeh Indonesia (GASBI) sebagai hasil peleburan BBI. Perubahan nama ini juga terlihat dalam perubahan bentuknya, karena hanya organisasi yang dibentuk berdasarkan lapangan kerja, yang dapat bergabung di dalamnya. Kenyataan ini sulit diterima oleh organisasi buruh vertikal, seperti SB Minjak, SB Postel, Pegadaian, PGRI, Listrik dan lainnya. mereka kemudian membentuk Gaboengan Serikat Boeroeh Vertikal (GSBV) pada bulan Juli 1946. 'Perpecahan' ini tak berlangsung lama dan tanggal 29 November 1946 didirikan Sentral Organisasi Boeroeh Indonesia (SOBSI), yang menggantikan kedua federasi sebelumnya. Organisasi ini dipimpin oleh tokoh-tokoh gerakan buruh seperti Harjono, Asrarudin, Njono dan Surjono. Organisasi ini juga mendapat dukungan dari sejumlah kekuatan politik seperti Partai Sosialis, PBI, Pesindo, PBI, Barisan Tani yang mendukung pemerintahan Sjahrir di masa itu. Dalam azas pendiriannya dinyatakan bahwa SOBSI bukan partai politik, tapi dalam perjuangannya akan bekerjasama dengan partai-partai politik.

Dasar organisasi yang dipilih SOBSI adalah demokratis-sentralisme, artinya pengurus sentral dalam melakukan tugas-tugasnya bertanggung jawab pada kongres. Federasi ini dengan cepat

mendapat sambutan dari serikat-serikat buruh yang lain. LBI yang semula berdiri sendiri, dimasukkan ke dalam SOBSI juga mendapat perhatian, terlihat dari undangan yang dikirim WFTU untuk menghadiri sidang umum di Praha, Cekoslovakia. Sebagai wakilnya, SOBSI mengirim Setiadjid dan Oei Gie Hwat. Pada masa perang, dengan adanya blokade Belanda, maka hubungan badan sentral dengan cabang-cabangnya tidak berjalan dengan lancar. Perpecahan sesudah Perjanjian Renville tidak dapat dihindari karena adanya perbedaan pendapat dalam garis politik. SOBSI pada dekade 1950-an menjadi federasi serikat buruh terkuat di Indonesia, baik dari segi jumlah maupun aktivitasnya.

Golongan yang tidak setuju dengan pemerintahan Sjahrir, membentuk Gaboengan Serikat Boeroeh Revoloesioner Indonesia (GASBRI). Ketika terjadi Peristiwa Madiun 1948, sejumlah tokoh SOBSI mati ditembak atau ditangkap. Sejumlah tokoh lainnya yang berhasil menyelamatkan diri, terus bergerak, walaupun tidak dapat tampil ke permukaan. 16 serikat buruh yang semula bergabung dengan SOBSI memisahkan diri dari federasi tersebut.

Para tokoh yang semula bergabung kembali pada bulan Juli 1949, dan mendirikan Himpunan Serikat-Serikat Boeroeh Indonesia (HISSBI), bergabung di bawah Gaboengan Serikat Boeroeh Indonesia (GSBI). HISSBI tidak bertahan lama, dan hilang seiring dengan tampilnya SOBSI ke panggung gerakan buruh Indonesia. Di samping kedua federasi yang besar itu, golongan Islam mendirikan Serikat Boeroeh Islam Indonesia (SBII), tanggal 27 November 1948. Tidak seperti SOBSI, organisasi ini tidak memiliki hubungan yang dekat dengan pemerintah RI. Sementara itu di luar wilayah republik, pada periode 1946-49 terjadi sejumlah perkembangan dalam gerakan buruh. Di Jakarta, didirikan dua buah organisasi buruh yang dikendalikan orang-orang Tionghoa, yaitu Federasi Perkoempoelan Boeroeh Seloeroeh Indonesia (FPBSI), dan Poesat Organisasi Boeroeh (POB). Sementara itu di beberapa kota pulau Sumatra, organisasi buruh bermunculan, begitu pula di Kalimantan. Di Bogor, didirikan Gaboengan Serikat Boeroeh Indonesia (GABSI), dan di Purwakarta, organisasi sejenis dibentuk dengan nama Ikatan Serikat Boeroeh Indonesia (ISBI). Di

Surabaya didirikan Gaboengan Perserikatan Boeroeh Indonesia (GPBI) dan Federasi Boereoh Indonesia (FBI). Di luar Pulau Jawa, sejumlah organisasi berdiri di Balikpapan, Banjarmasin, Makassar (Ujung Pandang), Pare-Pare, Manado dan lainnya.

Begitu banyaknya jumlah organisasi yang tidak jarang mengklaim diri mereka sebagai federasi tentu memiliki alasan tertentu. Perbedaan pendapat mengenai dasar organisasi dan persepsi politik adalah sumber perpecahan yang amat umum. Perpecahan dan penggabungan merupakan pemandangan umum pada masa itu. Kehidupan sosial-politik yang demokratis pada masa pasca-Proklamasi tidak mengizinkan terjadinya tindakan-tindakan sentraisasi yang amat ketat. Semua tindakan yang kelihatan mengarah pada sentralisasi, segera dituding sebagai tindakan yang tidak demokratis dan tidak sejalan dengan perjuangan kepentingan kaum buruh. Walau begitu sulit untuk menilai bahwa masa itu merupakan masa kekacauan, dalam pengertian tidak adanya serikat buruh yang dapat dijadikan pegangan. Pandangan yang melihat gejala tersebut (sampai tahun 1957) sebagai keruntuhan demokrasi, sebenarnya telah melandaskan gagasannya pada perkembangan demokrasi yang terjadi di Barat. Pandangan seperti itu tak dapat dibenarkan, karena cenderung mengabaikan pengalaman historis kelas buruh Indonesia.

Buruh yang terlibat dalam organisasi tertentu di tahun 1950-an jumlahnya mencapai antara 3-4 juta orang. Kaum buruh ini bergabung di bawah sekitar 150 serikat buruh nasional, dan ratusan serikat buruh lainnya di tingkat lokal, yang tak memiliki afiliasi di tingkat nasional. Serikat-serikat buruh nasional memiliki jumlah anggota yang beragam. Serikat Buruh Perkebunan Republik Indonesia (Sarbupri) misalnya mengklaim anggotanya sebanyak 600.000 orang. Sementara serikat buruh nasional seperti Perhimpunan Ahli Gula Indonesia (PAGI) hanya memiliki 600 anggota. Label 'nasional' yang dikenakan dengan begitu tidak menjamin jumlah anggota yang banyak. Di antara ratusan serikat buruh itu, dapat dilihat adanya empat federasi serikat buruh yang cukup besar dan tiga federasi yang lebih kecil, serta sejumlah organisasi lainnya yang juga

mengklaim dirinya sebagai federasi. Keempat federasi serikat buruh itu adalah :

1. SOBSI dengan anggota sekitar 60% dari seluruh jumlah buruh yang terorganisir. Federasi ini memiliki organisasi yang baik, dan paling efisien dari segi administrasi. Seperti diketahui, federasi ini dibentuk di tahun 1946 ketika Indonesia sedang berada dalam perang kemerdekaan. Kementerian Perburuhan di tahun 1956 menyatakan federasi ini memiliki 2.661.970 anggota. Organisasi ini memiliki hubungan erat dengan Partai Komunis Indonesia (PKI) yang kembali ke panggung politik pada tahun 1951 di bawah pimpinan Dipa Nusantara Aidit. SOBSI terdiri atas 39 serikat buruh nasional dan sekitar 800 serikat buruh lokal. Di antaranya yang cukup penting adalah SBG, Sarbupri, Sarbuksi (Kehutanan), SBPP (Pelabuhan), SBKA, SBKB (Kendaraan Bermotor), SERBAUD (Angkatan Udara), SB Postel, Perbum (Minyak), SBTI (Tambang), SBIM (Industri Metal), SBRI (Rokok), Sarbufis (Film), SBKP (Kementerian Pertahanan), Kemperbu, SBPU (Pekerjaan Umum), SEBDA, dan SBPI (Percetakan). SOBSI juga memiliki afiliasi dengan World Federation of Trade Unions (WFTU). Njono yang menjadi Sekretaris Umum SOBSI juga menjabat sebagai Wakil Presiden WFTU.
2. Kongres Buruh Seluruh Indonesia (KBSI), yang didirikan pada tanggal 12 Mei 1953 terdiri atas serikat-serikat buruh yang non komunis. Jumlah anggotanya saat pembentukan mencapai 800. 000 orang, tapi segera berkurang seiring dengan terjadinya perpecahan di tingkat kepemimpinannya. Serikat buruh yang menjadi pendukung federasi ini adalah PERBUPRI (perkebunan), PBKA (kereta api), SKBM (minyak), SBP (pertambangan), SBKPM (penerbangan), OBPSI (perniagaan). Organisasi ini tak memiliki afiliasi dengan organisasi buruh internasional, dan amat terbatas kegiatannya pada hal-hal yang berhubungan dengan keadilan sosial.
3. SBII didirikan di bulan November 1948 oleh tokoh-tokoh Partai Islam, Masyumi yang menyadari pentingnya gerakan organisasi buruh sebagai basis pendukung partai. Pada tahun 1956 anggotanya diklaim sebanyak 275.000 orang dari berbagai bidang

pekerjaan. Pimpinan SBII ini dipegang oleh Mr. Jusuf Wibisono, anggota Presidium Masyumi dan pernah menjadi Menteri Keuangan. Sesuai dengan nama yang disandang, organisasi ini melandaskan gagasannya pada ajaran-ajaran Quran. SBII ini memiliki afiliasi dengan International Conference of Free Trade Unions (ICFTU). Selain itu SBII juga mengadakan kontak dengan gerakan buruh di negara-negara Islam.

4. Kesatuan Buruh Kerakjatan Indonesia (KBKI) didirikan pada tanggal 10 Desember 1952. Organisasi ini semula bernama, Konsentrasi Buruh Kerakjatan Indonesia, dan memiliki hubungan dengan Partai Nasional Indonesia. Dalam salah satu pernyataannya tertulis bahwa organisasi ini bekerja bersama PNI dalam mencapai tujuan-tujuannya. Azas yang melandasi organisasi ini adalah Marhaenisme (ajaran Soekarno). Pada tahun 1955 organisasi ini mengklaim memiliki anggota sebanyak 95.000 orang. KBKI ini juga adalah anggota PNI, dan keberhasilan KBKI dalam menggalang kekuatan (di tahun 1958 ditaksir jumlah anggotanya lebih dari setengah juta orang) tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan PNI. Walaupun berhubungan dengan gerakan buruh di luar negeri, dan turut berpartisipasi dalam aktivitas internasional, KBKI tetap memilih tidak bergabung dengan organisasi internasional.

Seperti dikatakan, masih ada 3 federasi serikat buruh yang lebih kecil, yaitu HISBI yang didirikan di tahun 1952. Organisasi ini didirikan oleh para aktivis gerakan buruh yang dekat dengan tokoh-tokoh partai buruh. Pada tahun 1955, anggotanya mencapai 413. 975 orang. Pada perkembangan selanjutnya seiring dengan keberhasilan KBKI dan SOBSI, jumlahnya terus menurun dan di tahun 1958 tercatat sekitar 50. 000 orang. Federasi lainnya adalah Sentral Organisasi Buruh Republik Indonesia (SOBRI) yang menjadi gerakan buruh dari Partai Murba. Ketika dibentuk di tahun 1951, organisasi ini mengklaim anggotanya mencapai 469.490 orang. Sama seperti HISBI, organisasi ini juga kalah bersaing dengan SOBSI dan KBKI, sehingga pada tahun 1958 tercatat anggota sebanyak 100.000 orang. Sjamsu Haja Udaja yang pernah tercatat sebagai aktivis BBI menjadi salah satu pimpinan organisasi ini. SOBRI juga berafiliasi dengan *World Federation of Trade*

Unions (WFTU). Federasi yang terakhir adalah GSBI yang didirikan di bulan September 1949 oleh 19 serikat buruh, termasuk PGRI dan SBDA. GBSI yang semula bergabung di bawah KBSI, kemudian keluar dan tetap bertahan sendiri di bawah Rh. Koesnan. Tahun 1958 tercatat anggotanya sebanyak 36. 000 orang.

Di samping itu masih ada beberapa organisasi yang juga berbentuk federasi, dengan skala yang jauh lebih kecil, seperti Gabungan Serikat Sekerdja Pemerintah Daerah Istimewa Djokjakarta (GSSPDIJ). Gabungan Organisasi Buruh Indonesia (GOBI), dan Gabungan Buruh Indonesia (GBI). Pada tahun 1955 kementrian perburuhan membuat semacam catatan yang masukan 67 serikat buruh sebagai organisasi yang independen. Antara lain yang termasuk ke dalam golongan ini adalah PGRI, Persatuan Pegawai Polisi Republik Indonesia (P3RI), Organisasi Buruh Perkebunan Indonesia (OBPI), Serikat Buruh Listrik dan Gas Indonesia (SBGLI), dan lainnya.

Partai-partai politik dalam tahun 1955 juga banyak yang ikut mendirikan serikat-serikat buruh. Nahdlatul Ulama (NU) misalnya, mendirikan Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI) sebagai serikat buruh vertikal yang bernaung di bawah panji-panji NU. Golongan lain, orang-orang Katolik mendirikan Sentral Organisasi Buruh 'Pancasila' yang dalam mukadimahnya menyatakan bahwa organisasi tersebut "mempunyai azas Pancasila menurut pengertian Katolik".

Aktivitas yang dilakukan organisasi-organisasi ini amat beragam. Bulan November 1957, Penguasa Perang Pusat membentuk Badan Kerdjasama Buruh-Militer (BKS Bu-Mil), yang bergerak dalam bidang keamanan (Perdjuangan Irian Barat), ekonomi dan sosial. BKS Bu-Mil ini memegang peranan yang penting pada masa penuh kekacauan tersebut. Golongan buruh dan pegawai yang termasuk golongan fungsional dalam Dewan Nasional, memiliki 5 orang wakil (Runturambi dari SOBSI, Soetedjo Dirdjosoebroto dari RKS, Kobarsih dari SOBRI, Iskandar Wahono dan Faturhadi dari KBKI) di Dewan Perantjang Nasional (Depernas), yang seluruhnya berjumlah 17 orang. Dalam Dewan Pertimbangan Agung Sementara, juga terdapat wakil dari golongan fungsional, yaitu Munir dari SOBSI

dan Datuk dari KBKI. Pemogokan pada dekade 1950-an juga sering terjadi, umumnya dengan tuntutan kenaikan upah. Selama periode 1951-60 terjadi 30.538 kasus perselisihan yang sering disertai pemogokan. Pemogokan menjadi senjata ampuh bagi kaum buruh untuk memenuhi keinginannya. Disamping urusan pabrik yang mereka hadapi sehari-hari, kaum buruh juga terlibat dalam aktivitas politik, seperti protes yang mereka lakukan dalam kasus Irian Barat. Sejumlah 1. 031. 038 orang buruh turun melakukan protes pada akhir tahun 1957 sehubungan dengan masalah Irian Barat.

Ruang gerak federasi-federasi serikat buruh mulai mendapat tekanan dari pihak militer dengan dijalankannya kebijaksanaan BKS Bu-Mil. Walau para pemimpin serikat buruh tetap mendominasi namun kerjasama tersebut telah menyebabkan adanya intervensi militer ke dalam tubuh gerakan buruh. Hal ini pada masa sebelumnya belum pernah terjadi. Pada bulan Juli 1960, Menteri Perburuhan dan sekaligus ketua KBKI, Ahem Erningpraja mengajukan rancangan untuk membentuk Organisasi Persatuan Pekerdja Indonesia (OPPI) yang diharapkan dapat menyatukan gerakan buruh. Rancangan tersebut ditolak oleh SOBSI, walau kemudian tetap terbentuk di berbagai daerah dengan dukungan serikat-serikat buruh yang non-komunis dan perwira militer di daerah-daerah. Dalam masalah Irian Barat Menteri Perburuhan membentuk Sekretariat Bersama, yang diwakili oleh SOBSI, KBKI, SARBUMUSI, GASBIINDO, GOSII, dan SOBRI. Badan ini juga membicarakan beberapa masalah lain, seperti memperluas keanggotaan dengan memasukkan Organisasi Karyawan. Di samping itu pemerintah juga mendirikan sebuah lembaga yang merupakan perwakilan pihak pengusaha, yaitu Dewan Perusahaan. Pada bulan Desember 1962, organisasi yang mendapat dukungan dari kalangan militer ini mengadakan kongres di Jakarta, dan mengubah nama menjadi Sentral Organisasi Karyawan Sosialis Indonesia (SOKSI). Organisasi ini dipimpin oleh Jenderal Suhardiman. Perkembangan ini antara lain menunjukkan usaha negara untuk mengambil alih pimpinan gerakan buruh yang selama ini berada di tangan masyarakat. Kebijaksanaan Demokrasi Terpimpin dari Soekarno agaknya juga menjalar ke dalam tubuh

gerakan buruh.

Peristiwa Gerakan 30 September agaknya bukan cerita yang baru, sehingga saya tidak perlu memberi penjelasan yang mendalam mengenai persoalan ini. Terlepas dari berbagai pendapat yang kadang bertentangan, saya akan lebih mengarahkan perhatian pada apa yang terjadi kemudian, atau peristiwa-peristiwa yang menyusul kejadian tersebut.

Segera setelah pihak militer mengumumkan bahwa G30S didalangi PKI, maka sebagian massa dengan dukungan militer melakukan penangkapan dan pembunuhan massal terhadap orang-orang PKI, dan yang dituduh PKI. Pembunuhan massal terjadi di sejumlah wilayah, dan dimulai justru dari Aceh, yang sebelumnya tidak memperlihatkan keterlibatan dengan perkembangan politik di Jawa. Pengejaran terhadap orang-orang yang dituduh bersalah selanjutnya merembet ke wilayah-wilayah lain dan kadang berjalan tidak sesuai dengan aturan. Di daerah Jawa Tengah misalnya, mayat dari orang yang dituduh PKI bergelimpangan di jalan dan sungai. Beberapa penulis yang mengamati pembunuhan massal ini memperkirakan bahwa orang yang mati terbunuh masa itu, mencapai setengah juta sampai satu juga jiwa. Jumlah itu belum termasuk orang-orang yang ditangkap lalu diadili.

Segera setelah itu, aparat negara dikuasai oleh golongan militer beserta sejumlah birokrat sipil yang terpilih. Konsolidasi pihak militer sendiri, yang sempat terpecah di tahun 1960-an, dilakukan melalui berbagai lembaga seperti Dephankam. Aparat negara secara bertahap dikuasai oleh para perwira militer, sampai tingkat propinsi. Kehidupan sosial-politik setelah 1965 tampak didominasi oleh negara, sementara masyarakat berada dalam posisi subordinat. Modal asing yang semula dilarang bekerja di Indonesia, mulai dundang kembali melalui UU tahun 1967. Dengan masuknya kembali modal asing ini dan berkembangnya modal di Indonesia, negara berkepentingan untuk menjamin adanya buruh yang disiplin (disamping murah). Di samping jaminan pada penanaman modal asing, negara sendiri memiliki kepentingan terhadap buruh murah dan disiplin yang bekerja pada sektor-sektor ekonomi yang

dikuasai, seperti pertambangan, perkebunan dan sebagainya. Salah satu 'keberhasilan' pemerintah pada masa ini adalah menekan laju inflasi yang meningkat pesat menjelang tahun 1966, dengan bantuan dana dari lembaga-lembaga asing. Gejala berkurangnya peranan masyarakat dalam kehidupan sosial politik juga terlihat dalam perkembangan gerakan buruh.

Di tahun 1966, PKI beserta organisasi yang berafiliasi dengan partai tersebut, seperti LEKRA, SOBSI, BTI dan sebagainya dibubarkan dan dinyatakan sebagai partai serta organisasi terlarang. Gerakan buruh yang semula didominasi oleh SOBSI mengalami kemacetan. Pemerintah Orde Baru kini mengambil tindakan tegas terhadap apa yang dianggap bertentangan dengan kebijaksanaan mereka, termasuk di bidang perburuhan. Jabatan Menteri Perburuhan dihapus dari kabinet dan diganti oleh jabatan Menteri Tenaga Kerja sampai saat ini. Menaker pertama (Maret 1966) Awaluddin Djamin, seorang perwira militer. Jabatan ini selanjutnya dipegang oleh perwira militer, sampai pada masa Admiral Mursalin, yang diganti oleh M. Sadli. Dalam waktu yang singkat (1965-69) negara berhasil mengontrol perkembangan gerakan buruh, dan secara ketat membatasi ruang gerak aktivitasnya. Hal ini dapat dilihat misalnya ketika buruh-buruh kereta api yang bernaung di bawah SBKA harus masuk ke dalam PNKA. Berdasarkan Keppres tanggal 29 November 1971 didirikan Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia (KORPRI), yang menghimpun seluruh pegawai sipil pemerintah dalam satu wadah. Serikat-serikat buruh yang semula ada di tiap-tiap kementrian, tersingkir dengan adanya lembaga ini. Tekanan-tekanan dilakukan terhadap kegiatan serikat-serikat buruh yang tidak terkena pelarangan atau pembantaian.

Tanggal 20 Februari 1973 didirikan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang dimpin oleh Agus Sudono (semula dari GASBIINDO) dengan sekjen Sukarno (dari OPSUS). Dalam pembentukan federasi ini organisasi internasional seperti ICFTU yang pernah berhubungan dengan gerakan buruh di bawah koordinasi Masyumi dan AFL-CIO. Organisasi federatif ini beranggotakan Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP). Pengelompokan serikat buruh ditentukan

berdasarkan jenis pekerjaan. Sekali pun telah berada dalam pengawasan negara, SBLP ini masih berperan penting dalam kegiatan gerakan buruh. Kedudukan mereka yang otonom membuatnya sulit dikendalikan, oleh FBSI sekalipun. Pemogokan yang dilakukan oleh buruh di sebuah pabrik sepatu misalnya, dapat segera diikuti oleh buruh pabrik sepatu lainnya. Sebelum didirikannya FBSI ini, tahun 1972 masyarakat menyaksikan penciutan partai politik dari 10 menjadi 2 dan 1 Golkar. Sementara harga bahan kebutuhan pokok tidak dapat ditahan. Upah buruh yang tetap bertahan rendah harus bersaing dengan kenaikan harga tersebut. Jumlah buruh yang tergabung dalam satu-satunya organisasi buruh di masa Orde Baru ini juga mengalami penurunan. Kasus perselisihan buruh sementara itu semakin meningkat sejak pemerintah mengeluarkan Knop 15 di tahun 1978, dan rupanya FBSI tak sanggup menangani berbagai perkara. Setelah bertahan selama 12 tahun, FBSI lalu diganti menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang menggunakan sistem unit-unit kerja.

Keadaan gerakan buruh di bawah SPSI nampaknya tak mengalami perubahan. Sentralisasi yang ditekankan oleh negara menjadikan SPSI bukan sebagai lembaga yang secara efektif dapat memperjuangkan kepentingan buruh. Perubahan kata 'buruh' menjadi 'pekerja' menjadi simbol putusnya hubungan gerakan buruh dengan masa lampau. Ideologi harmoni yang coba disebarkan melalui lembaga SPSI ini diharapkan dapat menahan gejolak yang terjadi di kalangan buruh. Karakter radikal yang diperlihatkan serikat buruh dalam perjalanan sejarahnya, seakan hilang dengan bergantinya zaman.

Persoalan Kelas Pekerja

Sejumlah alasan yang menjadi dasar membangun dan tergabung dalam serikat buruh; atas dasar supaya keinginan-keinginannya dapat terpenuhi, menghadapi persoalan-persoalan, supaya posisi tawar dihadapan pengusaha kuat dsb. Tetapi kelas pekerja tentunya perlu memahami dengan benar, apa yang menjadi alasan kita sebagai buruh terlibat berorganisasi maupun membentuk sebuah organisasi. Alasan yang mendasari kelas pekerja berorganisasi adalah ketertindasan kelas pekerja itu sendiri atau persoalan-persoalan

yang dihadapi buruh selama ini, dari mulai tingkatan pabrik, lokal, nasional bahakan sampai tingkatan internasional nasib buruh hampir semuanya sama.

Umumnya, persoalan yang dihadapi oleh kelas pekerja adalah persoalan ekonomi, politik, ideologi.

Persoalan ekonomi adalah persoalan yang hubungannya dengan perut atau kesejahteraan kelas pekerja, dan persoalan ini yang sering terjadi di tingkatan pabrik seperti pelanggaran hak normatif (jamsostek, upah, cuti, THR dsb) dan ini penting di perjuangkan oleh kelas pekerja, karena tanpa memperjuangkan persoalan ekonomi, tentunya kita akan cukup sulit untuk memperjuangkan persoalan yang tingkatannya cukup tinggi yaitu persoalan politik.

Persoalan politik adalah persoalan yang cukup tinggi tingkatannya dan besar resikonya karena memperjuangkan persoalan politik, pasti kita akan dihadapkan dengan kekuasaan, tetapi ini sangat penting sekali di perjuangkan oleh kelas pekerja karena persoalan politik erat kaitan dan hubungannya dengan persoalan ekonomi, karena kalau tidak memperjuangkan persoalan politik tentunya tidak akan pernah bisa memperjuangkan persoalan ekonomi/ kesejahteraan, karena itu semua ditentukan oleh kebijakan politik seperti; penetapan UMK, UU no 13 yang melegalkan sistem kerja kontrak *out sourcing,* dan lainnya itu semua hasil dari proses politik yang dilakukan oleh penguasa/pemerintah.
Dan untuk bisa memperjuangkan persoalan politik tentunya perlu pemahaman dan kesadaran akan pentingnya belajar memahami apa yang sebenarnya terjadi terhadap kondisi yang dialami oleh kelas pekerja selama ini dan ini kaitannya dengan ideologi kelas perkerja itu sendiri.

Persoalan Ideologi adalah tingkatan dari kesadaran kelas pekerja akan kondisi yang sesungguhnya dialami oleh kelas pekerja, dan seterusnya dari semua itu akan lahir sebuah tuntutan cita-cita atau tujuan akhir dari sebuah proses perjuangan yang terus menerus dilakukakan, dan tujuan akhir itu akan terbukti kalau kelas pekerja konsisten akan perjuangannya selama ini dan selalu diarahkan kepada tujuan akhir yaitu cita-cita kelas pekerja yang bebas dari

penindasan.

Pengertian serikat buruh yang harus dipahami oleh kelas pekerja adalah ***alat atau senjata perjuangan utuk membebaskan kelas pekerja dari segala bentuk penindasan yang dilakukan oleh kaum kapitalis dan sekaligus akan mendekatkan sosial, ekonomi maupun politik kepada tangan kelas pekerja.*** Serikat buruh itu alat atau senjata perjuangan kelas pekerja, oleh karenanya alat tersebut tentu harus kuat. Sebab perjuangan takkan pernah dimenangkan oleh kelas pekerja. jika senjata yang dipergunakan kelas buruh untuk berjuang mudah patah.

Prasyarat Dan Ciri-Ciri Serikat Buruh Yang Kuat

Prasyarat pokok serikat buruh kuat, adanya kesamaan pemahaman dan tindakan antar massa buruh (pengurus dan anggota) yang ada didalam serikat buruh, didalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Artinya adanya komitmen persatuan antar kawan-kawan buruh didalam menjalankan roda organisasi sebagai alat perjuangan kaum buruh untuk memenuhi tuntutan dan cita-cita akhir, yaitu terciptanya keadilan yang sesungguhnya untuk kaum buruh. Dan ini semua akan tercermin dalam kepemimpinan kolektif organisasi dalam menentukan segala kebijakan atau keputusan yang diambil, dan itu sebagai prinsip dan nilai-nilai dasar yang harus dimiliki oleh serikat buruh.

Ini semua erat kaitannya dengan keberadaan serikat buruh itu sendiri, bahwa keberadaan serikat buruh bukan hanya memberikan sebuah pelayanan kepada anggota, tetapi lebih dari itu. Keberadaan serikat buruh adalah sebagai wadah pengorganisasian yang mampu mendorong keterlibatan semua unsur yang ada didalam serikat buruh.

Ada dua model dan sifat organisasi yang harus kita pahami, dan ini menjadi patokan bagi tiap kader-kader buruh didalam menjalankan dan sekaligus memilih mana yang pas atau ideal yang akan mampu memenuhi tuntutan atau cita-cita akhir dari perjuangan kelas buruh. Kedua model tersebut adalah: ***Serikat buruh model pelayanan dan serikat buruh model pengorganisasian***

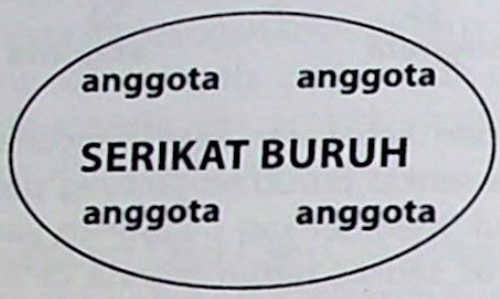
- **Model pelayanan.** Model ini membangun hubungan yang bersifat *jual beli* antara serikat buruh dengan anggotanya. Anggota membayar iuran kepada serikat buruh, sebagai imbalan untuk layanan serikat, sama halnya seperti kita membayar asuransi untuk melindungi rumah kita dari kebakaran atau pencurian. Keloyalan dan kesetiaan kepada serikat buruh tergantung pada kemampuan serikat buruh untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Seringkali pengurus serikat buruh merasa dirinya 'bukan bagian dari serikat buruh' dan menganggap serikat buruh sebagai kumpulan buruh-buruh yang tidak berdaya. Banyak anggota yang masih berharap serikat buruh bisa mempercepat kenaikan upah, jaminan keamanan kerja dan penyelesaikan seluruh perselisihan tanpa melibatkan komitmen dari mereka sendiri. Ketika serikat buruh gagal dalam menyelesaikan sengketa atau mendapatkan kenaikan upah, maka serikat buruh akan disalahkan oleh anggotanya.



Bagaimana serikat buruh model ini bisa memenuhi semua tuntutan itu? Salah satu masalah yang dimiliki oleh serikat buruh seperti ini adalah tidak akan pernah tersedianya kader yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan semua anggota. Sekalipun serikat buruh memiliki kader berlebih untuk memberikan pelayanan pada anggota, jenis hubungan ini akhirnya akan meruntuhkan kekuatan serikat buruh sebagai sebuah kegiatan kolektif yang membutuhkan keterlibatan aktif para anggota. Hubungan tawar menawar antara serikat buruh dengan anggotanya seperti ini dapat memperlemah serikat buruh di tempat kerja. Karena pengusaha dan pemerintah selalu mengacu pada pola *tripartid* dalam hubungan kerja yaitu pengusaha, buruh dan serikat buruh. Padahal penting kalau di tempat kerja hanya terdapat hubungan *bipartid* - buruh yang bersatu dalam serikat mereka versus pengusaha. (Walaupun dalam prakteknya

pengusaha – pemilik - biasanya tidak pernah hadir dalam perundingan, diwakili orang lain contohnya manajer).

- **Model Pengorganisasian.** Model ini mensyaratkan keterlibatan dan inisiatif aktif dari anggotanya. Para anggota sendiri yang memiliki keinginan untuk terlibat. Mereka memandang keberhasilan serikat sebagai upaya-upaya mereka. Para organiser mengkader para pemimpin dan mengembangkan beragam strategi, pendidikan, dan pengorganisasian.



Para anggota berkampanye untuk pembentukan serikat buruh di tempat mereka dan menciptakan sendiri isu-isu serta mengorganisir diri untuk pemecahan masalah bersama. Pengorganisasian awal dilakukan di luar tempat kerja dirumah-rumah atau tempat tinggal para buruh, dan lain-lain. Para anggota berkampanye untuk pembentukan serikat buruh di tempat kerja dan menciptakan sendiri isu-isu dan mengorganisir diri untuk pemecahan bersama. Langkah pertama perekrutan adalah membangun kontak, menemukan tokoh atau pemimpin *alami*. Para buruh dididik untuk menemukan jalan keluar melalui pendidikan dan dukungan.

Serikat membentuk divisi pengorganisasian; buruh didorong mengembangkan serikat melalui pengorganisasian orang per orang. Perekrutan dan pengorganisasian tidak terpisahkan (menyatu). Hasil-hasil diperoleh melalui upaya yang tiada henti –bahkan permanen. Para anggota bersama-sama memutuskan dan memecahkan masalah dengan pucuk-pucuk pimpinan serikat buruh. Para anggota memihak kepada serikat buruh dan memberi sumbangan (kontribusi) pada kegiatan. Serangan terhadap serikat buruh dipandang sebagai serangan terhadap diri mereka. Serikat buruh memiliki agendanya sendiri –anggota terlibat, menghindari campur tangan manajemen –menjaga citra positif aktivis.

Dalam model pengorganisasian, apapun yang kita lakukan harus mendukung tujuan kita untuk membangun serikat buruh pengorganisasian. Tidak mudah memang. Pada awalnya, ini berarti kita harus meninjau kembali semua aspek kebijakan serikat buruh serta pelaksanaan dan kegiatannya. Berarti meninjau kembali:

1. Kebijakan dan strategi jangka panjang, bagaimana mereka ditetapkan dan dijalankan.
2. Alokasi keuangan dan kader.
3. Aktivitas kerja individu dan tingkah laku pengurus.
4. Nilai dan keyakinan serikat buruh yang disebarkan pada anggota.
5. Struktur organisasi dan metode operasi.

Apakah ini berarti serikat buruh harus berhenti melayani anggotanya? Tentu tidak. Serikat buruh akan terus menjalani fungsi pelayanannya seperti usulan pemberian kompensasi, menuntut kenaikan upah, peninjauan peraturan baru lebih menguntungkan buruh lewat studi kasus, melakukan penelitian, perundingan, dll.

Pertanyaan selanjutnya –Bagaimana setiap kebijakan dan setiap tindakan dapat kita jadikan kesempatan untuk melakukan pengorganisasian di tempat kerja untuk menguatkan partisipasi dan keterlibatan buruh? Sebagai contoh penanganan keluhan personal, penyebaran petisi, negosiasi kontrak, dan perundingan KKB bisa dijadikan kesempatan pengorganisasian.

Pengorganisasian dan perekrutan harus menjadi bagian pekerjaan semua anggota, termasuk pengurus. ***Mengorganisasi dalam setiap hal yang kita lakukan, mendidik kader dalam melakukan pengorganisasian.***

ORGANISASI

Sejarah FSBKU

Cikal bakal FSBKU mulai muncul sejak tahun 1995, dengan dimotori oleh 13 buruh yang menjadi korban kasus perburuhan di beberapa pabrik. Mereka sering berkumpul untuk berdiskusi yang awalnya adalah kasus/masalah perburuhan yang dialami sendiri hingga ke

masalah perburuhan yang muncul saat itu. Diskusi tersebut mulai diminati banyak buruh di wilayah Tangerang dan sebagian Jakarta. Selain aktif dalam kegiatan belajar bersama dibasis-basis buruh, hal yang juga dilakukan secara aktif adalah kegiatan jaringan yang bergabung dalam Jaringan Buruh Antar Kota. Saat itu kematian Marsinah merupakan momen yang sangat penting untuk melakukan konsolidasi tingkat nasional.

Sedangkan nama "Karya Utama" muncul pada saat kelompok diskusi tadi dicurigai oleh aparat militer (intel kodim) dan di-PRD-kan (dianggap anggota Partai Rakyat Demokratik) pasca peristiwa 27 juli 1997 (penyerangan kantor PDI). 3 orang aktivis (Timbul, Bardi & Tari) ditangkap dan ditahan di KODIM Tangerang. Pada saat itu sebagai pembelaan diri bahwa kelompok diskusi tersebut adalah kelompok arisan dengan nama Paguyuban Karyo Utomo.

Selanjutnya pada tanggal 11 Nopember 1998 PKU dideklarasikan dengan dihadiri oleh kurang lebih 200 orang anggotanya. Kemudian pada perkembangannya kelompok-kelompok diskusi yang terbagi dibeberapa wilayah dengan nama POKJA (kelompok kerja) berhasil membentuk Serikat Buruh Tingkat Pabrik (di tahun 1999 s/d 2000 telah terbentuk 16 SBTP) memutuskan untuk membentuk Federasi. Dan pada tanggal 22 April 2001 dideklarasikanlah Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU).

Lahirnya FSBKU bukanlah sebagai karya puncak pengorganisasian, tetapi karena adanya cita-cita bersama untuk membangun organisasi serikat buruh yang independen, sungguh-sungguh membela dan memperjuangkan buruh dari sisi sosial, ekonomi, politik maupun budaya. "Tidak ada yang akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri". Maka untuk membebaskan kaum buruh dari ketertindasan tidak ada yang kita tunggu kecuali kita kaum buruh.

Persatuan dan perjuangan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Maka FSBKU sebagai alat perjuangan haruslah berbasiskan kekuatan dan kesadaran kritis anggota, agar mampu berfungsi secara optimal dalam memperjuangkan aspirasi dan kepentingan buruh, membela dan melindungi kepentingan serikat

buruh, meningkatkan posisi tawar dan dapat mempengaruhi atau menentukan kebijakan politik perburuhan baik ditingkat daerah maupun nasional.

Visi dan Misi

Federasi Serikat Buruh Karya Utama adalah: a)Mewujudkan kebebasan berserikat di kalangan buruh; b)Mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya; c)Menjalin solidaritas sesama buruh dan sebagai alat pemersatu buruh.

Untuk mewujudkan kebebasan berserikat di kalangan buruh, tidak semudah yang kita bayangkan. Kerena biasanya mereka takut di intimidasi, takut di PHK, apalagi kalau berstatus buruh kontrak. Padahal dengan diam dan tidak berorganisasi, bukanlah suatu jaminan bahwa mereka akan selamat dari intimidasi dan PHK.

Apa lagi dengan sistem ekonomi global seperti sekarang, untuk mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya, jelas sangat sulit dan nyaris tidak bisa terpenuhi kalau bentuk perlawanan kita hanya sebatas di tingkat pabrik. Apa lagi kalau sendiri-sendiri. Jalan satu-satunya adalah menjalin solidaritas sesama buruh, dan mengikatnya dengan sebuah organisasi yang kuat, supaya bisa menjadi alat yang tangguh untuk mengubah sistem yang sekarang telah menjerat leher dan membelenggu kehidupan kita, khususnya kaum buruh.

Federasi Serikat Buruh Karya Utama menganggap bahwa amat sulit untuk untuk mewujudkan kebebasan berserikat, salah satu penyebabnya adalah intimidasi. Apa lagi dengan sistem ekonomi global seperti sekarang, jelas sangat sulit dan nyaris tidak bisa terpenuhi tanpa melakukan perlawanan bersama yang terorganisir. Jalan satu-satunya adalah menjalin solidaritas sesama buruh, dan mengikatnya dengan sebuah organisasi yang kuat, supaya bisa menjadi alat yang tangguh untuk mengubah sistem yang sekarang telah menjerat leher dan membelenggu kehidupan kaum buruh khususnya.

FSBKU (Federasi Serikat Buruh Karya Utama) adalah sebuah

organisasi yang beranggota serikat-serikat buruh tingkat perusahaan dan serikat buruh luar pabrik, selama keberadaannya FSBKU terus berupaya untuk meningkatkan pembesaran dan perluasan keanggotan secara kuantitas maupun kualitas, walaupun didalam perjalanananya tidak jarang di hadapkan dengan kondisi turun dan naiknya jumlah keanggotaan. Itu semua menjadi problematika tersendiri bagi proses pergerakan dari perjuangan kaum buruh itu sendiri.

Sejak berdiri, FSBKU (Federasi Serikat Buruh Karya Utama) selalu berusaha untuk mempertahankan eksistensinya sekaligus melakukan proses advokasi dan pengorganisiran sebagai bentuk konsistensi dan tanggung jawab terhadap komitmen yang telah dibangun. Untuk selalu memperjuangkan/membebaskan kelas buruh dari segala bentuk penindasan kaum pemodal. Saat ini, FSBKU mempunyai 19 (sembilan belas) SBA (serikat buruh anggota tingkat pabrik) dan satu serikat buruh luar pabrik yang keanggotaannya dari beberapa perusahaan. Wilayah pengorganisiran FSBKU yang selama ini menjadi basis pengorganisiran terbagi dalam delapan wilayah yaitu; Balaraja, Cikupa, Cikoneng, Jatake, Pondok Makmur, Kota Bumi, Kapuk, Batu Ceper. Semuanya terdiri dari 14 (empat belas) kelompok belajar dari 49 (empat puluh sembilan) pabrik yang ada di kota dan kabupaten Tangerang.

Program Kerja

Dalam mencapai tujuan tersebut tentunya diperlukan tahapan-tahapan strategi yang tertuang dalam program kerja organisasi. Penguatan dan pembesaran basis keanggotaan merupakan prioritas utama dalam setiap tahunan program kerja. Tema program tahunan:

Periode kepengurusan 2001 - 2004

- Tahun pertama, tema program organisasi adalah melengkapi syarat formal dan material organisasi, juga konsolidasi antar SBA dengan pertemuan bulanan.
- Tahun kedua, peningkatan kesadaran dan manajemen serikat buruh.

- Tahun ketiga, penguatan serikat buruh tingkat pabrik.

Periode kepengurusan 2004 - 2007

- Tahun Pertama, penguatan serikat buruh tingkat pabrik dan perluasan struktur tingkat wilayah/komunitas
- Tahun Kedua, penataan serikat buruh tingkat pabrik sampai tingkat wilayah dan perluasan struktur tingkat wilayah/ komunitas. Dan pembangunan gerakan buruh nasional (KASBI)
- Tahun Ketiga, penataan organisasi dan perluasan struktur.

Setiap program selalu akan diturunkan dalam sub program yang dilaksanakan melalui:

Safari bulanan.

Safari bulanan di maksudkan untuk konsolidasi anggota. Dilakukan secara bergantian di sekretariat SBA setiap sebulan sekali. Materi safari yaitu *sharing* kegiatan dengan harapan dapat saling tukar pengalaman/ informasi. *Sharing* persoalan untuk kemudian mencari solusinya. Juga sebagai media informasi tentang kondisi perburuhan terkini.

Advokasi.

Memberdayakan buruh/korban sebagai pelaku utama advokasi atau dengan istilah "buruh pengacara". Peran Federasi dalam hal ini divisi Advokasi adalah sebagai pendamping atau bukan mengambil alih kasus. Prinsip-prinsip tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut: *Pertama*, Korban ditempatkan sebagai subyek advokasi, sehingga hak dalam berkeputusan ada di diri korban, namun selalu diberikan wacana yang mudah dimengerti oleh korban terhadap pilihan-pilihan keputusan. *Kedua*, pendamping memposisikan diri disamping korban. Selain memantau perkembangan, selalu siap mengambil peran bila dibutuhkan. *Ketiga*, fokus advokasi diarahkan untuk membongkar subtansi kasus dengan mengungkap latar belakang kasus dan akar masalah kasus. *Keempat*, perundingan menjadi pilihan utama (untuk tujuan perjuangan jangka panjang) tetapi bila sudah dapat dicapai akan meningkat pada tekanan yang lebih keras.

Jaringan

Program jaringan terbagi dalam dua wilayah politik: taktis dan strategis. Jaringan bersama-sama dengan serikat buruh lain melakukan kerja-kerja untuk memperkuat posisi serikat buruh untuk dapat mempengaruhi kebijakan politik perburuhan.

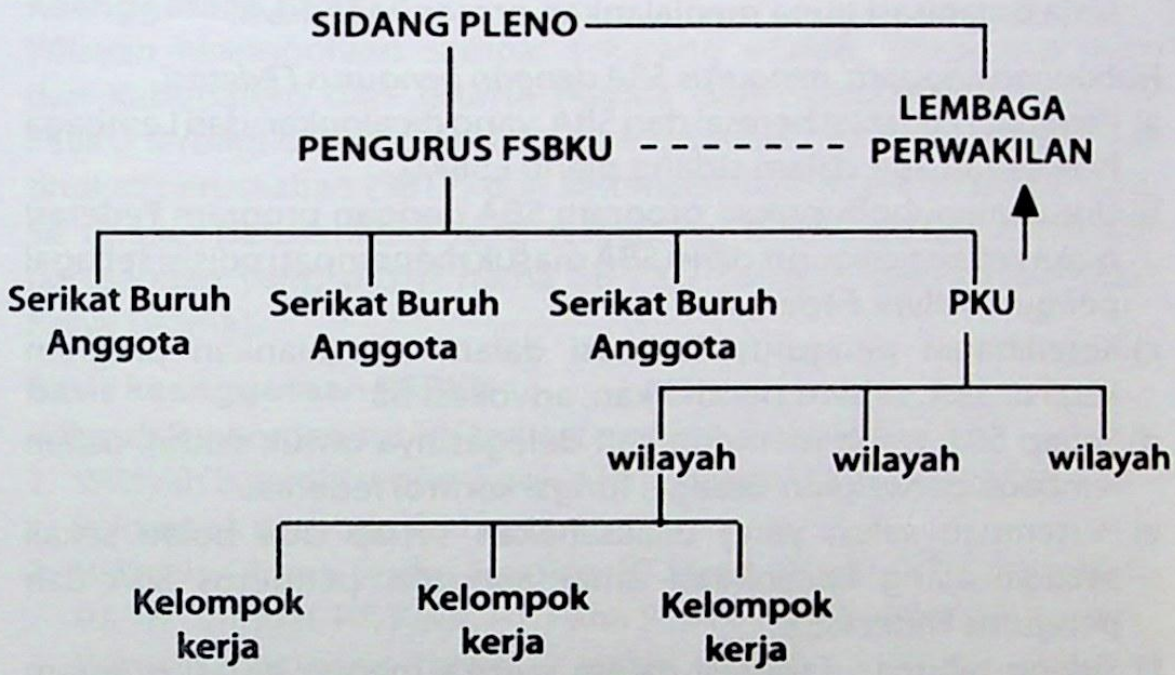
Untuk wilayah teritori terbagi dalam wilayah Kota, Regional, Nasional dan Internasional. Di tingkat lokal bergabung dalam *Komite Buruh Cisadane* Tangerang. Anggotanya: Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU), Serikat Buruh Nusantara (SBN), Persatuan Buruh Pabrik Sepatu (PERBUPAS), DPC GASPERMINDO Tangerang, Serikat Buruh Jabotabek (SBJ), Forum Komunitas Serikat Buruh Tangerang (FKSBT), Forum Komunitas (FORTAS), dan Teater Buruh (TABUR). Di tingkat Nasional FSBKU tergabung dalam *Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia* (KASBI)

Kampanye

1) Dalam penetuan prioritas issu, sebaiknya dihubungkan dengan kondisi senyatanya atau masalah pokok yang menjadi akar permasalahan yang dapat dan mudah dibaca atau dirasakan buruh. Sebagai contoh; pilihan issu tentang "sistem kerja kontrak" yang sekarang ini menghantui rakyat pekerja diberbagai sektor mulai dari manufaktur, jasa dll sampai pada sektor pendidikan yang kesemuanya mengarah ke sistem kerja kontrak. Hal ini berhubungan dengan jaminan keamanan dan kepastian kerja, *union busting*/penghancuran serikat buruh melalui PHK dan perubahan status akan semakin melemahkan posisi dan nilai tawar buruh.
2) Pengelolaan media informasi harus menyiapkan berbagai bentuk informasi baik kedalam (buruh dan keluarganya) dan masyarakat luas. Sebagai contoh agar informasi dapat menyadarkan buruh kita harus dapat menurunkan bahasa agar informasi dapat benar-benar diterima buruh. Kemudian bagaimana informasi dapat menyebarkan virusnya untuk dapat merangsang solidaritas atau kepedulian dari pihak lain seperti masyarakat pro-demokrasi, akademisi dan sektor-sektor lain. Hal ini dibutuhkan strategi yang jitu yang harus dibedah secara detail dan penggalian sumber data yang akurat.

3) Dalam penggalian data haruslah melibatkan secara aktif pada korban (buruh) agar selain data yang didapat, korban mendapatkan pendidikan dan penyadaran secara langsung baik secara ekonomi maupun politik. Maka diperlukan diskusi yang intensif dalam merumuskan strategi penggalian data.

STRUKTUR ORGANISASI



Hubungan pengurus SBA dengan Anggota

Hubungan pengurus SBA dengan anggota terjalin melalui program-program kerja yang di selenggarakan oleh SBA, seperti:

a. Program pendidikan yang selama ini sudah di jalankan di tingkat SBA dua minggu sekali yang diikuti oleh anggota di tingkat perusahaan.
b. Advokasi yang dilakukan secara organisasional serta melibatkan korban, sedangkan pengurus memposisikan diri sebagai pendamping
c. Koordinasi antara pengurus dan perwakilan anggota yang dilaksanakan dua minggu sekali.
d. Rapat tahunan anggota dalam rangka evaluasi kerja dan membuat

program kedepan dengan melibatkan seluruh anggota.

e. Sidang pleno untuk memilih pengurus serta mengubah AD/ART apabila di perlukan dengan melibatkan seluruh anggota.
f. Pengurus membuat laporan kerja sekaligus pendanaannya sebagai upaya transparansi kepada anggota yang dilaksanakan bulanan dan triwulan.
g. Memberikan ruang kepada anggota untuk terlibat dalam kerja-kerja organisasi guna menjalankan proses kaderisasi.

Hubungan anggota, pengurus SBA dengan pengurus Federasi

a) Pengurus Federasi berasal dari SBA, yang dicalonkan dari Lembaga Perwakilan SBA dalam sidang pleno FSBKU.
b) Untuk menghubungkan program SBA dengan program Federasi maka setiap pengurus divisi SBA masuk menempati poisisi sebagai pengurus divisi Federasi.
c) Keterlibatan pengurus Federasi dalam menjalankan program kerja di SBA, seperti pendidikan, advokasi dll
d) Setiap SBA wajib mengirimkan delegasinya untuk duduk dalam lembaga perwakilan sebagai fungsi kontrol federasi.
e) Pertemuan safari yang dilaksanakan setiap dua bulan sekali sebagai ajang konsolidasi antar anggota, pengurus SBA dan pengurus Federasi.
f) Sidang tahunan Federasi dalam rangka mengevaluasi program kerja selama satu tahun dan merumuskan program kerja satu tahun kedepan.
g) Sidang pleno dalam rangka pemilihan pengurus baru dan serta mengubah AD/ART bila diperlukan.
h) Aksi masa yang melibatkan seluruh anggota organisasi.

Hubungan antar SBA

Terbangunnya solidaritas antar SBA:

i) Penggalangan dana untuk SBA yang sedang berkasus;
ii) Aksi solidaritas

Hubungan SBA dengan wilayah

a) Kordinasi organiser wilayah yang melibatkan kolektif SBA dalam pembahasan dinamika FSBKU diwilayah.
b) Pengorganisasian bersama dalam upaya memperluas struktur.

c) Pendidikan bersama untuk meningkatkan kapasitas organiser.

Basis Keanggotaan.

Dari dulu sampai sekarang yang membentuk Serikat buruh tingkat pabrik adalah buruh PT TVM pada tahun 1999, kemudian diikuti oleh KMK, Intinusa, IMK, GVR, Sarasa,

Keanggotaan FSBKU

Wilayah keanggotaan sampai sekarang adalah: Tangerang (Kota dan Kabupaten) dan Jakarta (Kapuk dan Cengkareng). Anggota FSBKU terbagi dalam dua basis keanggotaan. Serikat-serikat buruh tingkat perusaahan (SBTP) dan kelompok-kelompok organiser (pra-SB tingkat perusahaan) yang tergabung dalam serikat buruh luar perusahaan yang diberi nama SB PKU (Serikat Buruh Paguyuban Karya Utama).

Basis keanggotaan FSBKU

Wilayah Pengorganisasian terbagi menjadi 8 wilayah ;

1. Wilayah Balaraja terdiri 3 pokja PT. Charon Pohpan, PT. Darisa, dan kelompok pemuda dan petani.
2. Wilayah Cikupa terdiri 6 pokja, PT.Mega Warna, PT. Changhong, PT. Tri Tunggal, PT. Kaist, PT. Pana Plores Perkasa, dan PT. Futalux.
3. Wilayah Cikoneng terdiri 1 pokja gabungan PT.Tri Lambang, PT. Soraya Inter Indo, PT. Porisa, PT. Sparindo Mustika, PT. Citra Cipta Bika, PT. ISI, PT. Panarup, PT. Sinar Api Asri, PT. Hing Subur Makmur, PT. Inti Kreamik, PT. Gajah Tunggal dan PT. Hasi.
4. Wilayah Jatake terdiri dari pokja gabungan (PT. Mayora, dan PT. UFU)
5. Wilayah Pondok Makmur terdiri 2 pokja PT. Buntara, PT. Sandrafine, dan 1 pokja gabungan PT. Sanas, PT. Yulita Busindo, PT. Indo Paper, PT. Bintang Timur Raya, PT. Tri Tunggal, Bengkel Merdeka dan PT. HSC.
6. Wilayah Kota Bumi terdiri dari 1 pokja PT. Graha Fortuna, dan 1 pokja gabungan PT. Injapis, PT. Rukun Tripilar, PT. Kabelindo, PT. Panarup, PT. Iciko, dan PT. Gas.
7. Wilayah Batu Ceper terdiri dari 1 pokja gabungan PT. Winner, PT. Yasunli, PT. Suprex Raya dan kelompok pelajar dan pemuda.

8. Wilayah Kapuk terdiri dari 2 pokja PT. Sindoll Pratama, PT. Istana Magnoliatama, dan 1pokja gabungan ; PT. Indo Baju, PT. Surya Timur Prestasi, PT. Hong Lady dan PT. Ratuna.

KADERISASI

Pengertian Kader

MENURUT FSBKU terdapat beberapa pengertian tentang kader, walaupun semua anggota adalah calon kader yang mempunyai kesempatan sama dalam belajar tentang organisasi, tapi tidak semua anggota mau mengabdikan hidupnya untuk organisasi. Jadi pengertian tentang kader adalah: orang yang mau mengabdikan seluruh waktu, pikiran, dan tenaganya untuk organisasi. Orang yang mempuyai kesadaran lebih dibanding anggota. Orang yang mempuyai potensi dan siap untuk berjuang. Orang yang selalu terlibat dalam kerja – kerja organisasi.

Cara-cara Kaderisasi. Peningkatan kompetensi kader merupakan suatu kegiatan yang harus terus di bangun. Sehingga serikat buruh dapat memiliki keteguhan, keyakinan serta memiliki tingkat analisis dan pemahaman yang baik dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya. Dalam kerangka mewujudkan semua itu, maka harus di tunjang dengan materi yang dapat mengarah pada peningkatan kompetensi itu sendiri.

Merujuk pada tiga sub sistem dalam sistem kaderisasi (*pola pilih, pola didik dan pola ikat*), maka FSBKU melihat ketiganya sebagai sebuah proses yang kadang saling tumpang tindih dan berjalan bersamaan. Pengorganisasian menjadi relevan untuk dimasukkan dalam ketiga sub-sistem sebab ketiganya berjalan secara simultan dalam satu kerangka strategi utuh.

Jika melihat pada prinsip-pinsip pengorganisasin, maka pola **pilih** masuk dalam prinsip mempertanyakan kekuasaan dan pembicaraan pribadi (1 dan 2). Hal ini karena kedua prinsip terbeut lebih pada proses penyadaran individu bahwa kekuatan kolektif dan sistematis dalam melakukan perjuangan adalah suatu keharusan. Pola **didik** masuk dalam prinsip 3, 4, 5, 6. Pada prinsip-prinsip tersebut individu

yang kemudian bergabung dengan organisasi di didik untuk dapat memimpin kelompoknya di tingkatan basis dan mulai terlibat aktif dalam kerja-kerja organisasi. Prinsip 5 dan 6 dapat pula dimasukkan dalam pola **ikat** bersama prinsip 7,8,9. Sebab ketiga prinsip-prinsip tersebut merupakan upaya sengaja organisasi dalam mengikat kader-kadernya dengan memberikan mandat dan penugasan untuk mengembangkan organisasi.

Prinsip-Prinsip Pengorganisasian

1) *Mempertanyakan kekuasaan.* Pengorganisasian bisa dimulai ketika orang mulai mempertanyakan kekuasaan. "Apa yang pengusaha sudah lakukan terhadap buruh?" "Apakah tindakan itu benar?" Setelah itu dorong orang untuk bertanya: "Siapa yang membuat keputusan?"; "Siapa yang dipaksa metaati keputusan itu?" Seseorang tidak seharusnya menerima keadaan begitu saja karena keadaan itu diciptakan oleh kekuasaan, meskipun kekuasaan itu milik pemerintah, pengusaha, pemimpin serikat buruh bahkan dari diri kita. Organiser yang efektif mendorong orang untuk berpikir dan melakukan sesuatu untuk dirinya sendiri.
2) *Pembicaraan pribadi.* Hal terpenting dari pengorganisasian adalah pembicaraan pribadi, diskusi antara seorang organiser dengan seorang buruh. Selebaran penting, pertemuan juga penting, aksi turun ke jalan luar biasa penting - tetapi tidak satupun bisa menggantikan pentingnya pembicaraan personal atau diskusi dua pasang mata atau setengah kamar. Hanya dengan mendengarkan keluhan seorang buruh, kita bisa mengajak dia untuk melakukan sesuatu karena kita orang yang mau mendengarkannya. Pengorganisasian adalah mengatasi rasa takut seseorang, mengangkat moral, menanamkan harapan dan keyakinan bahwa sesuatu bisa berubah.
3) *Menemukan pemimpin 'alami.* Setiap tempat kerja memiliki kelompok-kelompok sosial. Setiap kelompok memiliki 'pemimpin', atau 'sesepuh'. Seorang pemimpin 'alami' tidak harus orang yang paling vokal atau cerewet tetapi yang omongannya didengar

oleh kelompoknya.

4) *Ajak orang terlibat dalam kegiatan.* Kehidupan bukan sebuah sekolah dimana orang begitu saja belajar dari selebaran dan pertemuan. Sebagian besar orang belajar, berubah dan tumbuh dalam proses aksi. Jika kita mau mencari bibit-bibit pemimpin baru, kita harus melibatkan semua kader dalam aktivitas serikat buruh seperti membuat selebaran, menyebarkan selebaran, memimpin aksi atau memimpin pertemuan.

5) *Organisasi adalah segalanya.*Organisasi buruh tidak harus begitu formal dengan struktur yang *ngejlimet* tetapi sebuah organisasi sangatlah penting.

6) *Membuat kegiatan kolektif.* Yang terpenting bukan sekedar melibatkan individu, tapi juga menyatukan mereka dalam kesadaran solidaritas berkelompok. Kita harus menciptakan kelompok yang melihat dirinya sebagai sebuah keseluruhan anggota. Kita adalah serikat buruh. Kita adalah sebuah organisasi gerakan. Kita semua akan selalu datang ke pertemuan, mendatangi pengusaha nakal bersama-sama dan melakukan pemogokan dan turun ke jalan bersama-sama.

7) *Tingkat kesulitan kegiatan harus meningkat.* Ajaklah orang untuk terlibat dalam kegiatan yang paling ringan sampai kegiatan yang paling sulit. Dari mulai menyebarkan selebaran sampai ke aksi mogok. Ajaklah mereka terlibat dalam rapat aksi dan pelaksanaannya.

8) *Menentang manajemen.* Berorganisasi adalah mengubah hubungan kekuasaan. Meruntuhkan kesemena-menaan manajemen. Mulailah melakukan perlawanan yang paling kecil sampai yang berat seperti pemogokan. Kemenangan tidak mungkin diraih jika tidak ada keberanian untuk mengambil resiko melawan pengusaha.

9) *Raih dan Hargailah Kemenangan Kecil.* Kebanyakan gerakan, dari mulai perlawanan di tempat kerja sampai protes sosial yang mengubah tatanan masyarakat sipil berawal dari kemenangan-kemenangan kecil. Kemenangan memberikan kita keyakinan

untuk meraih yang lebih besar.

Proses Pengorganisasian Buruh Formal dan Buruh Non Formal

FSBKU (Federasi Serikat Buruh Karya Utama) adalah sebuah organisasi yang beranggota serikat-serikat buruh tingkat perusahaan dan serikat buruh luar pabrik, selama keberadaannya FSBKU terus berupaya untuk meningkatkan pembesaran dan perluasan keanggotan secara kuantitas maupun kualitas, walaupun didalam perjalanananya yang jarang kita di hadapkan dengan kondisi turun dan naiknya jumlah keanggotaan, karena kita semua tahu didalam kondisi perburuhan yang fleksibel sekarang ini, buruh dihadapkan dengan kondisi yang sangat sulit, maraknya PHK, adanya pemberlakuan sistem kontrak, *out sourcing* dll itu semua menjadi problematika tersendiri bagi proses pergerakan dari perjuangan kaum buruh itu sendiri.

FSBKU (Federasi Serikat Buruh Karya Utama) selalu berusaha untuk mempertahankan eksistensinya juga sekaligus melakukan proses advokasi dan pengorganisiran sebagai bentuk konsistensi dan tanggung jawab terhadap komitmen yang telah dibangun sejak berdirinya secara resmi, untuk selalu memperjuangkan/ membebaskan kelas buruh dari segala bentuk penindasan kaum pemodal dan sementara ini FSBKU mempunyai 19 (sembilan belas) SBA (serikat buruh anggota tingkat pabrik) dan satu serikat buruh luar pabrik yang keanggotaanya dari beberapa perusahaan. Wilayah pengorganisiran FSBKU yang selama ini menjadi basis pengorganisiran yang terbagi dari delapan wilayah yaitu; Balaraja, Cikupa, Cikoneng, Jatake, Pondok Makmur, Kota Bumi, Kapuk, Batu Ceper. Yang terdiri dari 14 (empat belas) kelompok belajar dari 49 (empat puluh sembilan) pabrik yang ada di kota dan Kabupaten Tanggerang. Itu semua sebagai upaya FSBKU untuk melakukan perluasan dan pembesaran organisasi, dan itu semua dilakukan dari proses pengorganisiran yang dilakukan organiser-organiser selama ini.

Proses Pengorganisiran Buruh Formal. Pengorganisasian pada awalnya dimulai dari kontak personal, pintu masuk untuk mendapat kontak

biasanya dilakukan melalui kasus. FSBKU berusaha mendorong para buruh untuk menyelesaikan kasusnya sendiri dengan pemahaman dan prinsip bahwa buruh harus mampu menjadi pembela bagi dirinya sendiri. Cara lainnya dilakukan melalui penyadaran secara langsung tanpa melalui kasus seperti (selebaran, diskusi, *sharing* kondisi ditiap-tiap pabrik dll).

Kontak personal yang telah mengerti dan paham dengan perjuangan FSBKU diupayakan didorong melakukan pengorganisiran kepada kawan-kawannya dan membangun kolektif dari mulai tingkat *len* sampai antar *len*, selanjutnya lebih didorong untuk membuat serikat independen didalam pabrik. Prioritas-prioritas yang dilakukan dalam melakukan proses pengorganisasian buruh formal misalnya: jumlahnya mayoritas di dalam satu perusahaan, kontraknya sudah lebih dari dua kali perpanjangan, keberadaan perusahaannya sudah lebih dari tiga tahun, dan yang paling penting buruh-buruhnya kompak.

Proses Pengorganisiran Buruh Non Formal. Dalam kondisi yang liberal sekarang ini, memang tidak bisa dipungkiri betapa sulitnya untuk setiap organiser melakukan proses pengorganisirisan kepada buruh non formal seperti; kontrak, harian lepas, borongan dan *out sourcing*. Tapi bukan berarti buruh non formal tidak dapat di organisir. Peluang dan kesempatan pastilah selalu ada dan pengalaman yang pernah dilakukan FSBKU melakukan proses pengorganisiran buruh non formal metodenya sama dengan buruh formal. Melalui kasus seperti: status kontrak yang tidak prosedural, atau dari proses langsung seperi: selebaran, diskusi, sharing, dll. Kemudian buruh didorong untuk membuat kolektif dengan sesama buruh non formal, mulai dari tingkatan *len* sampai antar *len*. Perbedaanya adalah bagi buruh non formal pendirian serikat buruh yang independen baru dilakukan jika sumber daya yang dimilikinya sudah memadai. Dan dapat saja serikat buruh didirikan diluar pabrik, jika didalam pabrik kondisinya tidak memungkinkan

Catatan Keberhasilan dan Kendala

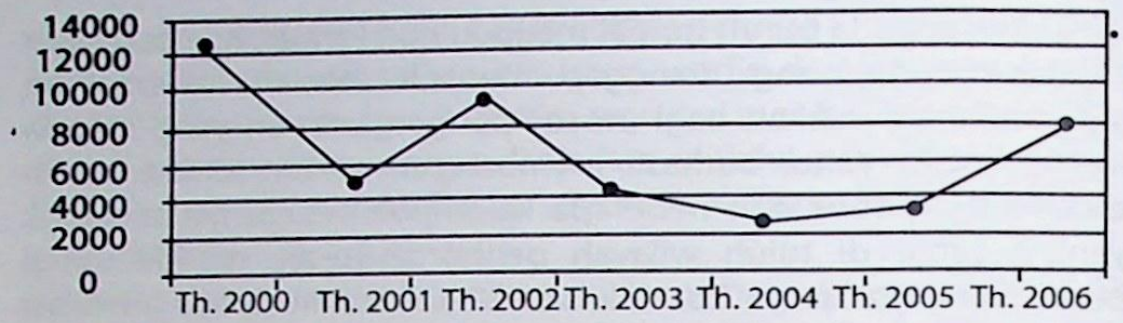
Keberhasilan. Dari aktivitas pengorganisasian yang selama ini

dilakukan kepada buruh formal maupun non formal, ada beberapa catatan-catatan yang dianggap menjadi sebuah keberhasilan yang cukup signifikan bagi proses pengorganisiran yang selama ini dilakukan yaitu: berhasil membangun serikat-serikat buruh dibeberapa pabrik dan beberapa kelompok belajar diluar pabrik yang tesebar di tujuh wilayah pengorganisiran, mendampingi buruh yang statusnya kontrak untuk melakukan upaya advokasi untuk mengubah statusnya dari kontrak menjadi tetap, seperti yang terjadi pada buruh-buruh PT. Changhong, dan PT. Bumi Teknokultura Unggul di kawasan industri Cikupa. Dari contoh keberhasilan diatas itu semua, FSBKU berhasil membangun rasa optimisme dikalangan buruh dalam melakukan pengorganisiran, baik buruh formal maupun non formal, dan menjadi sebuah bahan pembelajaran agar analisa tindakan yang tepat didalam proses pengorganisiran dan advokasi kepada buruh non formal/kontrak.

Kendala. Kendala-kendala yang selama ini dihadapi dalam melakukan proses pengorganisiran buruh formal maupun non formal adalah selain kondisi perburuhan yang fleksibel dan penegakan hukum yang lemah. Persoalan lainnya adalah kondisi internal buruh yang sifatnya klasik seperti: sedikit sekali waktu untuk melakukan diskusi maupun *sharing* persoalan-persoalan yang dihadapi karena waktu kerja yang panjang dan hari yang seakan tak pernah ada libur. Bagi buruh-buruh yang statusnya kontrak sangat sulit sekali untuk melakukan proses diskusi maupun *sharing* karena sering mereka dengan mudahnya mengalami pemutusan kerja dengan alasan kontrak kerjanya habis dan tidak perpanjang lagi.

Perkembangan Organisasi

- Th 2000 FSBKU terbentuk dan berhasil mengkonsolidasi 16 Sb tingkat perusahaan di tingkat kota – kabupaten Tangerang dan Bogor.
- Th 2001 FSBKU mengalami kemunduran jml anggota, akibat banyak PT yang tutup karena kebijakan pengusaha (pemutihan 'tetap-kontrak')
- Tahun 2002 FSBKU terjadi peningkatan jumlah anggota dari hasil pengorganisasian dan advokasi.



Tahun 2003 FSBKU terjadi penurunan kembali, akibat dilegalkannya Undang Undang Ketenagakerjaan No.13 yang melegalkan sistem kerja kontrak (*labor market flexibility*). Sehingga banyak pabrik melakukan PHK besar besaran untuk menerapkan sistem kerja kontrak.

- Tahun 2004, FSBKU mengalami penurunan yang cukup serius karena sistem *labour market flexibility* sedang gencar diterapkan. Dan FSBKU dalam advokasi mengalami kekalahan kekalahan.
- Tahun 2005, FSBKU mengalami peningkatan jumlah anggota dengan berhasilnya pengorganisasian komunitas buruh buruh kontrak seperti buruh di PT. Bumi Teknokultura Unggul dan PT. Changhong Elektrindo Utama.
- Tahun 2006, FSBKU mengalami peningkatan jumlah anggota

PENDIDIKAN KADER

PENJENJANGAN

Secara organisasional (formal) sistem penjenjangan tidak dikenal di dalam FSBKU.

MATERI

Ideologisasi

a. **Materi Keserikat-buruhan.** Meliputi: Hak-hak normatif, Jamsostek, cuti hamil, cuti haid, cuti tahunan, UMK, arah dan tujuan serikat buruh, fungsi-fungsi serikat buruh, kebutuhan-kebutuhan untuk mendirikan serikat buruh *Tujuannya*: anggota dapat mengetahui hak-haknya dan punya keberanian untuk menuntut haknya; Anggota dapat memahami pentingnya

serikat buruh (organisasi) sebagai alat perjuangan

b. **Pendampingan**. Merupakan kegiatan rutin sesuai jadwal yang telah di sepakati oleh masing- masing SBA. Materi pendampingan sesuai kebutuhan SBA, berdasarkan kondisi buruh terkini

Sosial Politik

Pendidikan Advokasi/ Penanganan Kasus. *Materi*: bagaimana mengumpulkan data, melakukan sosialisasi data yang didapat, membahas data dan persoalan, mengatasi persoalan dengan perusahaan. Melakukan evaluasi. *Tujuannya*: agar anggota memahami bahwa advokasi tidak hanya penanganan kasus, namun pengorganisasian, pengumpulan data, pendidikan.

Keterampilan

Manajemen Serikat Buruh. *Materi* meliputi administrasi kesekertariatan, administrasi keuangan, tugas-tugas pengurus, fungsi – fungsi divisi. *Tujuannya*: Supaya bisa memberi pemahaman kepada anggotanya tentang organisasi, supaya bisa mengelola serikat dengan baik.

Pendidikan Negosiasi. *Materi:* Negosiasi pertukaran kepentingan,Negosiasiburuh-pengusaha,Kompetensinegosiasi. *Tujuannya*: meningkatkan kompetensi buruh dalam melakukan negosiasi. Sehingga buruh mampu melakukan negosiasi sendiri.
Pendidikan PKB/ KKB. Materi: bagaimana membuat draft KKB. Tujuannya: agar serikat dapat membuat draft-draft KKB

Tahapan

- *Persiapan*
- *Pelaksanaan*
- *Evaluasi*

Sumberdaya

Sumber daya diupayakan secara swadaya, melalui iuran anggota maupun sumbangan, oleh setiap serikat buruh anggota. []

PENGERTIAN-PENGERTIAN

FSBKU	Federasi Serikat Buruh Karya Utama
SBA	Serikat Buruh Anggota
POKJA	Kelompok Kerja
LP	Lembaga Perwakilan
PJ	Penanggung Jawab
KORLAP	Koordinator Lapangan
KOLEKTIF	Suatu tindakan/ kegiatan yang melibatkan banyak orang, biasanya kegiatan di wilayah-wilayah/ POKJA.

Organiser

Orang/ anggota yang di tugaskan oleh organisasi untuk mengorganisir dan merekrut anggota baru.

SIDANG PLENO

Sidang pleno adalah sidang yang mempunyai wewenang untuk:

1. Menetapkan dan mengubah AD/ART
2. Menilai laporan kegiatan pengurus
3. Memilih dan menetapkan pengurus
4. Menetapkan program umum organisasi

SIDANG TAHUNAN

Sidang tahunan adalah forum evaluasi atas pelaksanaan program pengurus yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali.

SIDANG ISTIMEWA:

- Sidang istimewa adalah sidang yang di lakukan dalam keadaan luar biasa dan bisa di percepat atas permintaan 2/3 anggota.
- Di lakukan karena organisasi dalam keadaan darurat atau keadaan yang membahayakan kelangsungan hidup organisasi.
- Adanya suatu keadaan yang dihadapi oleh organisasi yang di haruskan perlunya perubahan AD/ART.
- Kewenangan sidang istimewa sama dengan sidang pleno.

Serikat Petani Pasundan

LATAR BELAKANG

Pembaruan Agraria sebagai Arah Perjuangan Serikat Petani Pasundan

PADA masa Orde Baru, terjadi ketimpangan yang besar dalam penguasaan tanah. Kebanyakan petani di pedesaan tidak mempunyai tanah dan tidak mendapatkan layanan-layanan dari pemerintah. Kemiskinan dan penderitaan petani umumnya disebabkan oleh kebijakan pemerintah, terutama kebijakan agraria yang tidak berpihak pada petani, hal itu menyebabkan mereka tidak memiliki tanah yang cukup untuk bertani. Tanah-tanah di desa kebanyakan dikuasai oleh perkebunan besar baik oleh swasta maupun pemerintah (BUMN) dan Perhutani. Tanah-tanah yang produktif di pedesaan dikuasai oleh pemilik modal baik swasta maupun perkebunan pemerintah (BUMN). Dampak dari penguasaan lahan oleh perkebunan dan kehutanan tersebut yang menguasai ribuan hektar tanah sementara rakyat tani di sekitarnya hidup dalam kemiskinan. Hal demikian mengakibatkan dampak yang buruk di Desa Sarimukti-Kabupaten Garut, Desa Tanjungkarang-Kabupaten Tasikmalaya. Desa Cilcujang-Kabupaten Ciamis, dimana Petani tidak bisa berobat ke dokter atau Puskesmas dan menyekolahkan anaknya karena biayanya

tidak terjangkau.

Dari kondisi keprihatinan tersebut maka keinginan untuk keluar dari keadaan itu mulai dirintis. Para petani mulai berkumpul, bermusyawarah selanjutnya melakukan aksi bersama. Aksi-aksi tersebut diantaranya adalah melakukan penguasaan lahan yang dikuasai oleh para pengusaha dan penguasa. Selanjutnya melakukan hubungan dengan para kelompok mahasiswa di kota untuk mendapatkan dukungan Dari berbagai komunikasi dan hubungan yang terus-menerus ini antara pemuda mahasiswa dari kota dengan petani, maka munculah kesadaran membentuk sebuah organisasi. Dari kesadaran membentuk organisasi ini akhirnya pada tangga 24 Januari 2000 dideklarasikanlah (diresmikan) Serikat Petani Pasundan (SPP). Setelah dideklaraslkan maka mulailah SPP melakukan kerja-kerja pengembangan organisasi.

SPP telah menetapkan posisinya sebagai pelopor perubahan nasib petani miskin, terutama bagi mereka yang miskin karena tidak memiliki akses pada tanah garapan. SPP telah menetapkan "Pembaruan Agraria" sebagai jalan satu-satunya untuk mengubah nasib petani menjadi lebih baik. Bukan hanya di Indonesia, di berbagai negara Asia, Afrika dan Amerika Latin, pembaruan agraria juga telah menjadi jalan perjuangan dari banyak organisasi petani untuk melepaskan diri dari penjajahan para penguasa tanah luas. Tidak heran, kata "Pembaruan Agraria" telah dikenal dalam bahasa Inggris dengan istilah *Agrarian Reform,* dan dalam bahasa Spanyol dikenal dengan istilah **Reforma Agraria**.

Istilah pembaruan agraria bermakna tiga proses utama, yakni :

***Pertama*, Redistribusi tanah untuk penggarap** Agenda pembaruan agraria yang pertama adalah terjadinya redistribusi tanah kepada petani penggarap atau yang biasa diistilahkan sebagai tanah untuk penggarap *(land reform). Land reform* ini adalah inti dari Pembaruan Agraria. Maksud dari agenda ini adalah agar petani tak punya tanah menjadi petani yang punya tanah. Bagi SPP yang anggotanya adalah petani tak bertanah maka perjuangan mempunyai tanah garapan merupakan kewajiban. Tanah yang hendak dijadikan tanah garapan berasal dari tanah

yang sebelumnya dikuasai perusahaan perkebunan besar maupun perusahaan kehutanan.

***Kedua,* Perbaikan layanan alam** adalah perbaikan layanan alam. Perbaikan layanan alam ini tentunya adalah usaha untuk menjaga keseimbangan alam supaya tidak rusak. Upaya perbaikan alam tentunya harus dilakukan secara kolektif dan terpimpin agar mudah terkontrol oleh organisasi. Dari mulai menentukan peruntukan (tata guna) tanah, jenis tanaman apa yang akan ditanam, dari mana mendapatkan bibit atau benih, bagaimana cara pemeliharaan dan kapan dilakukan penanaman, serta setelah ditanam apa yang harus dilakukan, tentunya harus dimusyawarahkan dalam organisasi supaya hasilnya memuaskan. Jenis-jenis tanaman yang akan ditanam merupakan hal yang sangat penting baik untuk peningkatan kesejahteraan dan pelayanan alam. Hal ini merupakan perubahan kebiasaan dari apa yang dilakukan oleh Perkebunan atau Perhutani yang selalu menanam tanaman sejenis *(monokultur)* yang memang hanya untuk memenuhi kebutuhan pasar, sehingga kepedulian terhadap perbaikan akan layanan alamnya sama sekali tidak pernah terpikirkan.

***Ketiga,* Penataan produksi bersama**. Agenda pembaruan agraria yang memberikan jaminan adanya peningkatan produksi. Penataan produksi ini adalah upaya penataan kembali jenis-jenis produksi yang akan dihasilkan dari suatu lokal sampai bagaimana cara pemasarannya. Sebagai organisasi masalah ini merupakan langkah yang harus ditempuh untuk memenuhi kebutuhan anggota. Keadaan di lapangan ternyata penindasan terhadap petani itu, tidak hanya dipersoalan penguasaan alat produksi (tanah) akan tetapi persoalan yang sangat berat adalah pemasaran. Harga-harga produksi pertanian selalu saja tidak seimbang dengan biaya produksi yang dikeluarkan oleh petani. Makanya sebagai organisasi petani, SPP perlu melakukan penataan kembali bagaimana langkah-langkah yang harus ditempuh agar petani tidak saja selalu rugi ketika memasarkan hasil produksi pertaniannya.

Pembaruan agraria berintikan tanah untuk rakyat (*land reform*),

yakni adalah suatu cara agar setiap petani memiliki dan menggarap serta menjaga kelestarian alam yang menjadi sumber kehidupannya. Dengan pengertian tersebut, bagi SPP pembaruan agraria tidak hanya sekedar usaha perebutan tanah dan setelah tanah dikuasai lalu tugas SPP selesai. Bagi anggota SPP, menguasai tanah bagaikan membuka pintu. Setelah tanah dikuasai, maka tanah itu musti dimanfaatkan dan dipelihara dengan tujuan meningkatkan produksi agar terjadi peningkatan kesejahteraan anggota.

Setiap anggota SPP harus mempunyai lahan garapan. Adapun tugas SPP adalah memastikan tiap anggotanya melakukan penguasaan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tanah garapannya. Dalam penguasaan, pemeliharaan dan pemanfaatan tanah itu tentunya harus memperhatikan produktivitas dan sekaligus kelestarian layanan alam.

SPP juga melakukan pengawasan, kritik dan bila perlu penekanan terhadap para penguasa, termasuk pembuat kebijakan pemerintah. Para penguasa sering menggunakan dan menyalahgunakan kewenangan yang dipunyai. SPP harus mengawasi jalannya pemerintahan, dan apabila ditemukan penyimpangan kewenangan SPP harus melakukan pengawasan, kritik dan penekanan. Hal ini dilakukan dengan cara aksi massa, lobi, musyawarah dengan pihak-pihak terkait baik di tingkat Desa, Kecamatan, Kabupaten, Propinsi sampai Nasional.

Sebagai suatu organisasi, SPP memiliki banyak anggota dan pemimpin. Pada gilirannya harus melahirkan pemimpin-pemimpin baru yang bermutu di desa, baik pemimpin informal maupun pemimpin formal.

Asal Usul Kelahiran SPP

SEJARAH kelahiran SPP di kampung-kampung di kabupaten Garut, Tasikmalaya dan Ciamis berbeda-beda. Masing-masing memiliki cerita sendiri-sendiri. Kelahiran SPP biasanya di dahului oleh perkara yang membuat resah penduduk desa. Para penduduk desa ini tidak mampu mnyelesaikan sumber keresahannya dengan cara-cara yang biasa. Pergaulan penduduk desa dengan aktivitas terpelajar di kota

membuat mereka menemukan cara baru menyelesaikan masalah. Bahkan lebih dari itu, mereka mampu mengorganisir diri membentuk kepengurusan Organisasi Tani Lokal (OTL) dan merupakan bagian dari dalam salah satu kekuatan yang lebih besar, yakni Serikat Petani Pasundan (SPP).

Di Desa Sarimukti-Garut tahun 1998, kemunculan SPP di dahului oleh kasus korupsi Kepala Desa. Jatah beras gratis untuk orang miskin (raskin) diselewengkan oleh Kepala Desa, dengan menjualnya keluar desa. Beberapa tokoh masyarakat Sarimukti datang ke kantor Forum Pemuda Relajar dan Mahasiswa Garut (FPPMG), yang dikenal mereka melalui salah seorang warga desa. Dengan bantuan Beberapa orang dari FPPMG, dilakukan demonstrasi besar-besaran (25 truk datang dari desa) ke kantor kejaksaan Kab. Garut, untuk menuntut dilakukannya penyidikan atas penyelewengan tersebut. Protes-protes ini dilanjutkan dengan diskusi-diskusi mengenai keadaan kehidupan petani desa Sarimukti. Selanjutnya diketahui, sebagian besar penduduknya adalah buruh tani. Mereka bekerja pada para tuan tanah yang menguasai tanah-tanah milik desa Sarimukti. Sebagian penduduk lainya lahan yang dikuasasi oleh PT. Perhutani. Para penggarap hidupnya terjerat hutang kepada pemilik modal Melalui pertemuan rutin yang mereka lakukan dengan aktivis FPPMG dan Yapemas, tokoh-tokoh masyarakat berani melakukan aksi-aksi lokal. Mereka menolak membayar upeti ke Perhutani, menolak bekerja ke tuan tanah dan penggarap lahan eks-*erpacht* tersebut seluas 350 ha.

Upaya memperoleh dana ternyata mendorong terjadinya pengorganisasian. Di tahun 1998, Pak Sarip warga Pangauban mencari bantuan ke pihak lain untuk menjajaki memperoleh dana dengan menyerahkan sertifikat tanahnya untuk dijadikan *agunan* kepada salah satu aktivis FPPMG. Permintaan tersebut ditolak dengan halus. Selanjutnya penduduk diajak musyawarah di rumah pak Sarip untuk membuat koperasi beserta kepengurusannya, Setelah koperasi terbentuk maka diajukan usulan untuk memperoleh dana yang digunakan untuk menggarap lahan sebelah barat gunung Papandayaan. Keberhasilan memperoleh dana dianggap penduduk

sebagai tanda pengakuan negara atas pengelolaan tanah.

Peran kaum aktivis mahasiswa dan pemuda di kota kota sangat penting dalam membangkitkan kesadaran penduduk untuk mempergunakan cara-cara baru untuk melawan penindasan yang terjadi di kampungnya. Misalnya kasus Cibenda di Ciamis. Tahun **1992**, sebagian warga penggarap di Blok Bulak Laut Desa Cibenda Kecamatan Parigi, Kabupaten Ciamis, kehilangan lahan garapan karena tanahnya disertifikasi oleh pemerintah untuk pengusaha dan beberapa oknum pejabat kabupaten Ciamis. Pada tahun **1993**, lahan diubah menjadi tambak udang. Hal ini mengakibatkan mereka terusir dari tanah itu. Ada perlawanan kecil-kecilan yang dapat dipatahkan pihak penguasa itu. Pada tahun **1998**, setelah Presiden Soeharto menyatakan turun, seorang mahasiswa dari Cibenda mempelopori sekelompok masyarakat untuk melakukan gerakan. Dia sebelumnya bertemu dengan aktivis mahasiswa lain yang lebih senior, yakni Agustiana. Agustiana lalu mendatangi Cibenda dan memberikan nasehat yang berharga bahwa dalam perjuangan tanah diperlukan organisasi yang kuat. Maka di Cibenda dibentuklah organisasi tani tingkat lokal.

Peran kaum aktivis terpelajar di kota dapat juga dilihat pada kasus Jangkurang di Garut. Pada tahun **1999**, datang sejumlah anggota veteran ke kantor Yapemas. Mereka meminta dibantu untuk dapat ikut menggarap tanah yang dikuasai masyarakat Cikedokan sejak tahun **1942** yang tidak pernah mereka tinggalkan. Lewat musyawarah-musyawarah rutin dan investigasi ke kantor Badan Pertanahan Nasional Garut terungkap bahwa ternyata sertifikat yang keluar tahun **1994** untuk anggota veteran itu adalah palsu. Yang ternyata adalah para penggarap di wilayah Sitiarja seluas 198 ha. Masalah semakin rumit ketika para penggarap harus berhadapan dengan para tuan tanah yang telah membeli tanah-tanah garapan dari Kepala Desa dan pegawai BPN. Kemudian para tuan tanah menggunakan cara-cara kekerasan dengan mengerahkan preman menakut-nakuti penduduk. Yapemas dan LBHBandung kemudian membantu penggarap untuk menggugat manipulasi penjualan yang dilakukan oleh Kepala Desa dan pegawai BPN Garut itu. Para

penggarap di lahan Sitiarja itu kemudian menggorganisir diri dalam OTL SPP.

Kasus di Desa Karyasari, Garut juga memperlihatkan pentingnya hubungan antara penduduk dengan kaum aktivis terpelajar. Tahun **1999,** seorang pemilik tanah bernama Endang di Karang Paranje mengadukan nasibnya ke FPPMG, karena tanahnya akan dijadikan tambak udang oleh suatu perusahaan milik eks-Bupati Garut. Diksusi-diskusi diselenggarakan dan demonstrasi ke DPRD Garut dilakukan. 5 orang anggota DPRD meninjau lokasi dan dialog dengan masyarakat. Akhirnya, perusahaan tersebut gagal beroperasi. Di samping itu, diketahui mayoritas penduduk adalah buruh perkebunan, buruh migran, dan buruh tani. Mereka mempertanyakan perkebunan karet PTPN VIII Bunisari Lendra yang HGUnya telah berakhir sejak **1997.** Diskusi-diskusi para pemuda desa, FPPMG dan Yapemas menghasilkan rencana bersama untuk beramai-ramai menanami tanah perkebunan tersebut dengan pohon pisang. Tak lama kemudian pohon pisang tersebut dibabat habis oleh pegawai perkebunan. Hal ini menimbulkan kemarahan warga. Walhasil, sekitar separuh dari tegakan karet ditanah perkebunan seluas 463,20 ha dibabat habis dan ditanami dengan pisang kembali.

Kasus Cikujang – Ciamis pun membuktikan arti pentingnya hubungan dengan para aktivis terpelajar itu. Diawali dengan tertembaknya seorang warga yang sedang mencari kayu bakar oleh polisi (polsek) Cihaurbeuti. Kejadian ini membuat rakyat Cikujang marah. Mereka mencari Ujang yang tertembak ke Rumah Sakit Ciamis. Dari Rumah Sakit, mereka langsung mendatangi BKSDA dan Perhutani Ciamis. Warga marah dan memaki-maki orang-orang yang ada dikantor tersebut. Keesokan harinya datang dua orang mahasiswa dari FARMACI (Forum Aspirasi Rakyat dan Mahasiswa Ciamis) ke Cikujang. Kedatangan 2 mahasiswa ini awalnya dianggap intel dari pihak kepolisian. Setelah mengenalkan diri barulah diterima. Kedua orang ini menyarankan untuk mengadukan kejadian tersebut ke DPRD Ciamis. Setelah pertemuan ini, kedua belah pihak selalu berkomunikasi. Pada perjalanan selanjutnya di Cikujang

dibentuklah organisasi dan kepengurusan OTL. Untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi maka mulailah mereka membuka lahan yang diklaim oleh Perhutani. Lahan yang dibukanya adalah di kaki Gunung Sawal.

Hal serupa terjadi pada kasus Desa Margaharja. Tahun 1999, masyarakat mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan pekerjaanpun sulit dicari. Puncaknya masyarakat takut menggarap lahan yang dikuasai oleh Perhutani seluas 350 ha hutan, melalui Ei Ruhimat salah satu warga Desa Margaharja yang mempunyai warung disamping sekretariat FARMACI. Ketika syukuran keluarganya, aktivis FARMACI diundang ke rumahnya di Margaharja. Selesai acara dilanjutkan dengan bincang-bincang dengan warga seputar bagaimana cara merebut lahan yang dikuasai oleh Perhutani. Setelah itu pertemuan dan silaturahmi antara masyarakat Margaharja dan FARMACI semakin meningkat. Pada November 1999, dengan jumlah 170 orang petani Margaharja mulai memasuki lahan dan menggarapnya. Tentunya kegiatan ini sudah dihitung dengan resiko yang akan diterima oleh mereka.

Juga di kasus Cikaso (Desa Cigayam, Desa Cikaso, Desa Banjar Anyar, Desa Pasawahan, Desa Kalijaya). Sukirno dan Jayum penduduk Desa Cigayam menemukan dokumen yang menyatakan bahwa tanah708 ha merupakan tanah terlantar. Penemuan ini oleh mereka diberitahukan kepada Pak Oman dan beberapa tokoh masyarakat lainnya. Bermodalkan dokumen tersebut dimulailah pengajuan permohonan tanah dengan cara membentuk "Panitia Permohonan Tanah". Pada akhir 1999, panitia ini datang ke DPRD Ciamis mengadukan persoalan tanah tersebut. Pada saat yang sama aktivis Farmaci sedang berada di gedung tersebut. Lewat obrolan singkat salah satu warga dari rombongan ditanya tujuan datang ke DPRD dan alamat lengkap mereka. Untuk selanjutnya panitia ini mendapatkan undangan pendidikan yang diadakan oleh FARMACI di Koperasi Tumbal Ciamis. Beberapa orang `Panitia" mengikuti pendidikan ini. Selesai pendidikan hubungan orang Cikaso dan FARMACI terus dijaga. FARMACI sering datang kesana dan sebaliknya. Akhirnya kepanitiaan di Cikaso bubar dan kepengurusan diganti dengan

susunan pengurus OTL berdasarkan mekanisme organisasi di SPP.

Hal serupa pada kasus Gunung Tonjong, di Desa Neglasari dan Desa Sindang Asih, Tasikmalaya. Sejak krisis ekonomi warga Gunung Tonjong menggarap di lahan yang diklaim oleh Perhutani seluas 1900 ha. Persoalan kemiskinan dan tidak mempunyai lahan garapan memaksa mereka membuka lahan pertanian di wilayah klaim Perhutani. Sampai akhirnya terjadi penangkapan tahun 2003. Berawal dari keinginan keluarga dan kepala kepunduhan Gunung Tonjong untuk menolong keluarganya yang ditangkap oleh Polsek Cikatomas, dengan alasan menggarap lahan yang dikuasai PT Perhutani. Persoalan ini berlanjut sampai ke pengadilan. Lewat Pak Ooh, pegawai Pengadilan Negeri Tasikmalaya keluarga korban disuruh menemui FPMR dan SPP. Keesokan harinya Duloh yang diantar oleh 3 orang anggota OTL SPP Sindangasih datang menemui FPMR. Dari komunikasi yang terjalin serta musyawarah dengan tokoh masyarakat, maka disepakati untuk membangun organisasi dan bergabung dengan SPP. Rasa ketidakadilan ini dilawan dengan tumbuhnya kebersamaan dan melakukan tekanan setiap seminggu sekali, selama kelima petani itu disidang. Bertambahnya kekuatan dan dukungan dari organisasi memicu masyarakat untuk mengarap dan merebut kembali tanah tersebut.

Hubungan penduduk dengan kaum aktivis terpelajar juga terlihat pada kasus Bungbulang-Garut. Tahun 2000, masyarakat mengadukan persoalan tanahnya kepada Endang Edi Jalili sebagai Kepala Sekolah SDN Rancakole I. Di sana terungkap bahwa masyarakat selama ini memiliki tanah yang sudah di SPPT kan dan dibayar pajaknya setiap bulan namun tanah tersebut dikuasai perkebunan PBS Condong dengan ditanami karet. Sedangkan tanah adat di Cimangir telah dijadikan bedeng (pemukiman buruh kebun). Dari Obrolan ini kepala sekolah tersebut menyuruh masyarakat untuk datang ke Yapemas dimana salah satu aktivisnya masih merupakan keponakannya. Melalui perkenalannya dengan Yapemas masyarakat diantar ke kantor BPN dan Dinas Pajak Garut. Karena jawabannya tidak memuaskan warga membangun kekuatan bersama dan bergabung dengan SPP. Selanjutnya masyarakat mulai menggarap tanah yang

ada SPPT-nya. Dari seluas 2 Ha penggarapan meluas menjadi 500 Ha. Sampai kemudian 2 orang warganya ditangkap dan dipenjarakan. Perjuangan terus berlanjut untuk membela 2 kawannya tersebut.

Melalui Kasus Badega-Kabupaten Garut yang dipimpin oleh Pak Suhdin, Warga Pamegatan-Kabupaten Garut mengenal FPPMG dan bergabung dengan SPP. Pada 1993, perkebunan PD Gemah Ripah mengalami kebangkrutan dan tidak bisa membayar upah buruhnya selama 20 bulan. Kemudian para buruh tersebut yang dipimpin oleh Koko Koswara mencari bantuan untuk dapat menyelesaikan persoalan tersebut. Melalui FPPMG masyarakat mengadukan persoalan tersebut kepada LBH Bandung dan YLBHI Jakarta. Setelah di perjuangkan ternyata perusahan tidak bisa membayar. Selanjutnya, masyarakat mulai menggarap tanah yang diterlantarkan oleh perusahaan.

Cerita yang sama dari Kasus Pamegatan adalah Kasus Sukamukti dan Mekarmukti-Kabupaten Garut. Melalui Kasus Sagara-di pantai selatan Kabupaten Garut yang dipimpin oleh Pak Amin Saedin, tokoh warga Desa Sukamukti mengenal FPPMG sebagai organisasi mahasiswa yang berjuang membela rakyat. Warga yang dulunya adalah pedagang keliling yang menjual golok dan samurai, kembali ke desa untuk menggarap lahan yang tadinya dikuasai dan sebagian ditelantarkan PTPN VIII Dayeuh Manggung. Dengan bermodalkan keberanian karena butuh, masyarakat memohon hak garap kepada pihak perkebunan. Oleh perkebunan mereka diizinkan rnenggarap, asalkan memberikan uang sewa. Masyarakat menyanggupinya dan dibuatlah kesepakatan untuk menggarap selama 6 bulan. Belum tamat 6 bulan pihak perkebunan sudah membuat plang bahwa lahan tersebut dilarang untuk digarap. Masyarakat merasa kecewa, yang akhirnya lewat Mang Iri dicari orang yang mampu membantu menyelesaikan persoalan tersebut. Dengan berangkat ke Rancahayam Pameungpeuk dan diantar ke rumah Pak Amin Saedin di Lengkong Sagara masyarakat Sukamukti mulai mengenal FPPMG. Pada tahun 1999, warga bertemu dengan FPPMG di sekretariatnya di Loji. Maka pertemuan-pertemuan berlanjut sampai akhirnya warga menguasai tanaman teh seluas 30 ha untuk

dijadikan lahan garapan. Melalui pertemuan-pertemuan dan rapat-rapat disusunlah kepengurusan OTL untuk melakukan perlawanan dengan melakukan aksi massa, aksi penggarapan secara masal, aksi penghadangan dan lain-lain mulai dilakukan.

Organisasi Mahasiswa yang peduli terhadap kasus rakyat terdengar sampai Desa Karamat wangi. Tokoh-tokoh masyarakat mencari dukungan aktivis terpelajar itu untuk membantu mereka menyelesaikan persoalannya. Warga gelisah karena tidak punya lahan garapan. Tahun 1990 mereka terpaksa menggarap di lahan Perhutani seluas l00 ha. Ketika mereka menggarap, Perhutani menakut-nakuti. Sampai akhirnya 2 orang warga kampung tersebut ditahan di Polres Garut. Kemudian Masyarakat mencoba mengadukan persoalan tersebut kepada FPPMG yang dikenalnya lewat kasus Selekta. Sejak itu, pertemuan-pertemuan rutinnya dengan FPPMG membawa warga mendapatkan modal. Dengan modal yang dimilikinya masyarakat menghimpun keberanian untuk menggarap di sebelah timur dan barat Gunung Papandayan.

Selain karena hubungan dengan aktivis kaum terpelajar, perluasan wilayah basis SPP juga dilakukan oleh pimpinan OTL itu sendiri, seperti yang terjadi di Desa Sukamukti dan Dangiang–Kabupaten Garut. Ketika warga Desa Dangiang datang ke Sukamukti untuk menyelesaikan persoalan air yang selama ini sering disengketakan, warga Sukamukti mengemukakan ajakannya untuk bergabung bersama menggarap lahan perkebunan PTPN VIII Dayeuh Manggung. Karena masyarakat Dangiang selama ini bekerja sebagai buruh tani, menjual kayu bakar, menjual daun waru sampai abu dapur. Kehidupan ekonomi yang sudah lama terpuruk diperparah lagi oleh krisis ekonomi. Alasan inilah yang membuat mereka bergabung bersama-sama untuk membangun kekuatan dan melawan perkebunan lewat organisasi SPP.

Desa lain yang juga mendapat pengaruh dari SPP sebagai cara perluasan anggota adalah Kampung Pengkolan Desa Margamulya–Kabupaten Garut. Terjadinya Operasi Wanalaga Lodaya tahun 2003 membuat 2 orang penduduk desa ditangkap. Lewat Mang Ading anggota SPP Pangauban, masyarakat dikenalkan dengan SPP

untuk diminta bantuan mendampingi kedua orang tersebut. Desa Margamulya adalah salah satu desa korban dari operasi tersebut. Penduduk yang sebagian besar adalah buruh petik di Perkebunan Cisaruni menggantungkan hidupnya di lahan hutan yang dikuasai PT Perhutani seluas 35 ha karena gajinya dari perkebunan tidaklah cukup. Lewat operasi ini masyarakat diusir dari lahan garapannya. Tapi dengan pertemuan-pertemuan rutin yang mereka lakukan, masyarakat kembali menggarap lahan.

Kampung Garonggong di Kabupaten Garut adalah salah satu kampung yang merupakan basis baru SPP yang merupakan hasil kerja anggota SPP Karyasari. Ketika warga Karyasari memperjuangkan lahan garapannya maka muncul kebutuhan untuk memperluas jaringan anggota. Melalui Pak Iop Ketua RT-nya masyarakat diajak untuk bergabung dengan SPP, karena sejak 1970 mereka sudah menggarap lahan Perkebunan Bunisari Lendra seluas 28 Ha. Penggarapan yang sudah lama dilakukan itu membuat Kang Yuni dan kawan-kawan sebagai pengurus SPP Karyasari berkewajiban untuk membangun dan membuat organisasi di sana.

Desa Sukatani–Kabupaten Garut adalah Desa yang sama diorganisir oleh pengurus SPP. Berawal dari pertemuannya dengan Kang Endut pengurus SPP Karamatwangi, masyarakat diajak ikut dalam peresmian Pusdik SPP di Garut. Dari hingar-bingar acara ini, kemudian warga Desa Sukatani dikenalkan dengan SPP, sampai akhirnya masyarakat mengorganisir diri dan kemudian melakukan aksinya yang pertama di DPRD Garut. Tanpa rasa takut masyarakat kembali naik gunung dan mengarap hutan. Desa ini adalah salah satu Desa korban Operasi Wanalaga Lodaya yang mengusir masyarakat dari lahan garapannya. Sedangkan selama bertahun-tahun masyarakat sudah menggarap di lahan yang dikuasai oleh Perhutani seluas 150 ha dengan melalui tumpang sari.

Tempat lain yang diorganisir oleh pimpinan OTL-SPP adalah kasus Bangun Karya, Kabupaten Ciamis. Warga Desa Bangunkarya mengalami Persoalan ekonomi yang semakin terpuruk sejak krisis ekonomi. Penguasaan tanah oleh Perhutani seluas 744 ha mencolok

sekali dengan tanah pertanian milik warga yang sempit. Adanya bukti SPPT yang berada di tengah-tengah areal Perhutani membuat warga Bangun karya mulai menyusun perlawanan. Semangat ini tumbuh, ketika beberapa orang dari Bangunkarya bertemu dengan Kang Oma Cs yang merupakan pengurus SPP Cibenda. Hasil pertemuan ini kang Oma melanjutkannya ke FARMACI. Kemudian FARMACI melakukan pengorganisasian langsung terhadap orang Bangun Karya. Awal pengorganisasiannya adalah pembentukan kepengurusan organisasi tingkat lokal (OTL). Setelah terbentuk kepengurusan SPP maka upaya memasuki dan menggarap lahan mulai dilakukan. Sikap ini diambil sebagai bentuk perlawanan untuk mengusir Perhutani dari Bangunkarya.

Desa Kalijati adalah desa yang tumbuh dan bergerak atas ajakan warga lain yang telah lebih dulu gabung dengan SPP. Sekitar tahun 2001 tingkat kemiskinan di Desa Kalijati semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena masyarakat tidak punya lahan pekerjaan. Sementara mayoritas penduduk bekerja sebagai buruh tani. Padahal di Kalijati terdapat bentangan lahan yang sangat luas yang dimiliki oleh perkebunan. Perkebunan tersebut adalah PT Cipicung. Namun perkebunan tidak memberikan masukan apa-apa untuk peningkatan kesejahteraan bagi petani di sekitarnya.

Dalam situasi seperti itu, beberapa tokoh Kalijati ketemu dengan Pak Wawan salah satu pengurus SPP dari wilayah Cikaso. Pembicaraannya adalah bagaimana cara untuk bisa menggarap di areal perkebunan. Oleh Pak Wawan kemudian diteruskan ke FARMACI. Dari Hasil pertemuan antara FARMACI dengan orang Kalijati adalah mereka bisa masuk SPP kalau melakukan pembentukan organisasi di lokal. Maka pada tanggal l0 Oktober 2002 Kalijati dinyatakan bergabung dengan SPP. Setelah itu, mulailah usaha memasuki perkebunan dengan menyiangi rerumputannya. Selesai itu barulah penguasaan dan penggarapan lahan semakin diperluas.

Dengan bermodalkan semangat untuk memperbesar organisasi, pengurus SPP Cibenda sekali lagi memperluas gerakannya ke Cikencreng. Sekitar tahun 1997-an masyarakat Cikencreng sudah menggarap lahan yang dikuasai oleh perusahan perkebunan

karet milik PT Cikencreng. Namun penggarap diwajibkan untuk membayar sejumlah uang tertentu atau hasil bumi *(cuke)* ke perkebunan. Pada masa ini, penggarapan petani terus meningkat dan akhirnya banyak lahan kebun diubah menjadi areal sawah. Sambil menggarap, ternyata usaha pengajuan tanahpun dilakukan. Pimpinan dari pengajuan ini adalah Pak Osid, Abidin dan kawan-kawan. Usaha ini sampai tingkat Kabupaten dan gagal. Saat pulang dari Ciamis, kebetulan mereka bareng satu mobil dengan Kang Oma Pengurus SPP Cibenda. Dalam perjalanan itu, mereka membicarakan perjuangan orang Cikencreng. Selanjutnya Pak Ocid dan Abidin Cs berkunjung ke rumah Kang Oma di Cibenda. Dari pembicaraan itu, sejumlah orang Cikencreng tertarik untuk bergabung dengan SPP karena merasa ada kesamaan dalam cita-cita perjuangannya. Setelah itu, mereka membentuk kepengurusan OTL Cikencreng. Dari diskusi-diskusi di OTL-SPP diputusan untuk menolak membayar *cuke* yang diwajibkan pihak perkebunan.

Contoh lain yang menunjukkan perluasan organisasi oleh pengurus OTL-SPP dapat dilihat pada kasus Cikanyere–Tasikmalaya. Pengurus **OTL-SPP** Nagrog menyelidiki keadaan masyarakat Cikanyere. Kemiskinan terjadi disana, karena tidalc adanya lahan garapan dan tempat tinggal yang tercermin dari kehidupan warga Desa Nagrog Ciandum. Warga yang bermata pencaharian sebagai sebagai buruh pikul di perkebunan ini terpaksa menggarap di Perkebunan PTPN VIII Bagja negara. Tahun 2003, masyarakat mulai menggarap dengan membayar pajak sebagai imbalan dari tanah yang digarapnya. Kondisi ini ditanggapi oleh salah satu tokoh masyarakat yaitu Engkus yang kesal,dengan ulah mandor yang terus menerus memeras rakyat. Persolan ini kemudian dibicarakan dengan tokoh OTL-SPP Nagrog yakni Gunawan. Untuk lebih mengenal SPP dan bagaimana gerakannya Engkus diundang mengikuti evaluasi dan refleksi SPP di Cilawu tahun 2003. Berdasarkan pengetahuannya dari pertemuan tersebut Engkus dan warga Desa Cikanyere mulai melakukan pertemuan-pertemuan dan musyawarah dengan FPMR di kampung. Dari beberapa kali pertemuan, disepakati bahwa mereka membangun OTL dan bergabung dalam SPP.

Dengan dipelopori kepemimpinan Kunkun sebagai pengurus SPP Cikupa warga Cimanggu diajak untuk bergabung bersama dengan SPP. Warga Kampung Cimanggu memiliki tanah leluhur yang diklaim oleh Perhutani, dan ditambah dengan kondisi warga yang tengah menghadapi krisis ekonomi. Tahun 2000, warga berkenalan dengan Kunkun warga desa tetangga mereka yang juga sebagai pengurus SPP Cikupa. Dimulailah pertemuan-pertemuan rutin dilakukan dengan Kunkun sampai warga berani melakukan penggarapan lahan.

Jatisari adalah desa yang memiliki kekhasan awal bertemu dan bergabung dengan SPP. Berawal ditangkapnya Yayan yang dituduh telah membakar tanaman perkebunan seluas 3 ha. Yayan disuruh oleh pegawai Rutan Garut untuk mendatangi SPP supaya kasusnya bisa didampingi. SPP bertemu dengan keluarga dan warga Jatisari. Masyarakat Jatisari melihat keberhasilan petani penggarap Neglasari dan Sindangsari. Mereka tergiur untuk menggarap perkebunan PTPN VIII Bunisari Lendra. Dimana sebelumnya sebagian penduduk Jatisari adalah buruh tani, buruh di luar kota dan juga buruh kebun. Dari pertemuan dan rapat-rapat yang di lakukan dengan FPPMG yang akhirnya sebanyak 68 orang bergabung dengan SPP dan melakukan pembabatan pohon coklat seluas 350 ha.

Inisiatif warga lain yang mempunyai persoalan yang sama berusaha untuk berhubungan dan bergabung dengan SPP yang menjadi tetangga desa mereka. Hal ini terjadi di Desa Sancang. Berdasarkan perkenalannya dengan warga Desa Sagara serta para nelayan. Dan warga korban krisis ekonomi diperkotaan ini mulai melakukan penggarapan di hutan Sancang. Hutan Sancang yang dikelola oleh BKSDA (Balai Konservasi Sumber Daya Alam) seluas 2001 ha berbatasan dengan perkebunan PTPN VIII Miramare yang dari hari kehari mempersempit wilayah cagar alam. Sejak tahun 1964 rakyat yang sudah melakukan penggarapan di sana sering rnendapatkan teror dan intimidasi dari BKSDA tapi tidak pernah mereka perdulikan. Malah penggarapnya semakin banyak. Sampai tahun 2003 ada Operasi Wanalaga Lodaya yang menangkap 5 orang warga kampung

Leuwipari dan mengusir penggarapnya. Upaya yang dilakukan mereka mulai dengan mengadukan persolan ini ke KOMNAS HAM dan melakukan aksi dari mulai kabupaten sampai pusat. Akhirnya 5 orang pengarap tersebut dibebaskan.

Inisiatif warga lain untuk bergabung dengan SPP adalah warga Desa Sindangsari. Melihat warga Desa lain yaitu warga Desa Neglasari yang kompak melawan perkebunan PTPN VIII Bunisari Lendra. Tokoh kampung Benjang dan Cikeuyeup mendatangi tokoh warga kampung Padarame yaitu Bah Salim dan Pak Endang bagaimana caranya bergabung. Setelah mengetahuinya, tokoh-tokoh ini mengorganisir warga dan bergabung dengan warga desa lain untuk menguasai lahan. Warga Desa Sindangsari yang selama bekerja sebagai buruh tani, mengalami masa-masa krisis ekonomi sehingga kehidupan mereka terpuruk. Menggarap di lahan perkabunan adalah jawaban dari semuanya.

Desa Karyamukti memiliki kekhasan lain, yaitu warga Desa Sagara masih saudara dari para tokoh-tokohnya. Pada tahun 1989 masyarakat di tuduh mencuri kayu oleh Perum Perhutani. Masyarakat menolak tuduhan mencuri kayu tersebut, karena mereka hanya membawa kayu bakarnya saja. Dari peristiwa ini masyarakat mengadukan keinginanya untuk menggarap lahan ke berbagai pihak. Bersama dengan warga desa tetangga Desa Sagara masyarakat mulai memperjuangkannya dari tingkat desa sampai tingkat pusat. Warga Desa Karyamukti adalah buruh tani yang menggantungkan hidupnya kepada pemilik tanah, dan sisi lain terdapat hutan yang merupakan Hak *erpacht* yang dikuasai oleh Perum Perhutani seluas 580 ha.

Kebesaran nama SPP yang sering didengar membuat warga Cinta Nagara dan Selacai tertarik untuk bergabung dengan SPP. Tahun 2000-an, masyarakat Cinta nagara dan Selacai sudah menggarap dan mengajukan permohonan tanah kepada pemerintah Kabupaten Ciamis. Pengajuan ini dipimpin oleh Pak Wahyo dan Pak Nakim. Lahan yang digarap dan diajukan adalah tanah yang HGU-nya milik PT Raya Sugarindo Inti. Namun tanah ini oleh perusahaan diterlantarkan. Karena gagal, akhirnya Pah Wahyo dan Pak Nakim

dan kawan-kawan berusaha mencari dukungan dari pihak luar.

Pada waktu itu mereka sudah mendengar organisasi tani yang namanya Serikat Petani Pasundan (SPP). Selanjutnya dicarilah informasi tentang SPP. Akhirnya mereka bisa ketemu dengan Pak Sarip salah seorang tokoh SPP di Ciamis. Pertemuan ini juga sekaligus diikuti oleh aktivis FARMACI. Hasil dari pertemuan tersebut Pak Wahyo dan Pak Nakim serta kawan-kawannya menyatakan bergabung dengan SPP. Pada tanggal 6 November 2000 dibentuhlah susunan kepengurusan OTL SPP Cinta Nagara dan disusul oleh SPP OTL Selacai karena mereka dalam hamparan tetapi berbeda desa.

Berawal dari perasaan dilecehkan oleh mandor kebun, warga Desa Sindangasih – Tasikmalaya bergabung dengan SPP. Kondisi yang sangat miskin dan tidak ada layanan kesehatan yang layak, serta kebutuhan warga atas tanah memaksa Punduh Tatang untuk meminta kepada Camat Cikatomas supaya rakyat diizinkan menggarap di PTPN VIII Gedebong seluas 20 ha. Masyarakat menganggap bahwa kurang lebih 20% dari keseluruhan wilayah perkebunan yang sudah ditelantarkan itu. Tapi Camat tidak mengizinkan malah menakut-nakuti. Rasa kebencian terhadap perkebunan bertambah ketika Ajengan Somadin ditempeleng oleh mandor kebun. Kejadian ini membuat warga marah besar karena Ajengan Somadin adalah salah satu pengelola pesantren. Peristiwa itu membawa tokoh masyarakat untuk melakukan musyawarah yang pada ahirnya mendapatkan informasi bahwa masyarakat Cikupa Langkap Lancar sedang melakukan pembabatan pohon karet. Akhirnya memutuskan untuk menemui Kunkun sebagai pemimpinnya. Dari pertemuan itu Kunkun menyarankan untuk menemui FPMR di Tasikmalaya dan bertemu langsung dengan Agustiana. Kemudian Agustiana menyarankan untuk segera membuat organisasi dan membangun kekuatan. Dengan bertambahnya kekuatan dan semakin solidnya anggota organisasi, para petani menggarap tanah terhadap bekas perkebunan dengan terlebih dahulu membabat pohon-pohon karet yang tersisa.

Setelah mencermati seluruh kejadian dan situasi diberbagai kampung yang berbeda-beda, dapat disimpulkan berbagai alasan yang mendorong orang-orang di kampung bergabung dan membangun SPP. Alasan utama, mereka tidak memiliki lahan garapan, sementara itu di wilayahnya terdapat penguasaan tanah yang luas dipergunakan untuk kebun kayu hutan produksi oleh PT. Perhutani dan perkebunan untuk kebutuhan ekspor oleh perusahaan-perusahaan milik negara maupun swasta. Biasanya, rakyat petani hidup dalam situasi yang memprihatinkan dibandingkan dengan kemakmuran yang diperoleh perusahaan-perusahaan itu. Ketidakadilan agraria ini menjadi situasi yang dirasakan sehari-hari oleh rakyat. Lebih dari itu, kejadian-kejadian penindasan telah membangkitkan rasa amarah rakyat petani. Atas dasar rasa amarah itu dan kebutuhan untuk memperbaiki kehidupan keluarganya, lahan-lahan yang dikuasai oleh Perhutani dan perkebunan diduduki kembali/direbut untuk digarap. Tokoh-tokoh setempat menyatukan diri dalam suatu Organisasi Tani Lokal (OTL} dan menggabungkan diri dalam Serikat Petani Pasundan (SPP) – suatu bentuk yang belum pernah mereka tempuh sebelumnya. Hubungan dengan SPP telah membuat mereka mendapatkan pengetahuan dan informasi yang membangkitkan cita-cita baru. Lebih dari berkembangnya cita-cita tersebut, para tokoh OTL-SPP mendapatkan cara-cara baru untuk mewujudkan cita-cita itu mendapatkan tanah garapan dan membangkitkan harga diri sebagai petani pejuang.

Kedudukan Perempuan dalam Perjuangan Pembaruan Agraria

Tanggung jawab perempuan adalah sama dengan 'tanggung jawab laki-laki dalam melaksanakan perjuangan pembaruan agraria ini. Jika ingin berhasil, perempuan dan laki-laki harus berbagi peran dan tanggung jawab yang sama sehingga pekerjaan akan selesai dengan sangat baik dan mulus. Pembagian peran dan tanggung jawab ini tidak bisa tidak harus sungguh-sungguh sebagai langkah awal menuju masyarakat yang berkeadilan dan demokratis.

Selama ini peran perempuan di pedesaan selalu dinomor dua kan. Keterlibatan perempuan dalam menentukan kebijakan baik dalam

keluarga maupun di lingkungan sosialnya selalu menghadapi tantangan-tantangan. Sejak zaman Orde Baru sudah dibuat sebuah organisasi perempuan seperti PKK yang lebih banyak memerankan perempuan dalam wilayah-wilayah tradisional seperti keahlian memasak, keahlian membuat kue, keahlian kecantikan. Perempuan sama sekali tidak diajak untuk berperan serta dalam membangun desanya melalui pikiran-pikiran mereka yang cerdas. Perempuan tidak diajak sebagai pengambil keputusan apakah program pembangunan itu layak buat desanya atau tidak. Perempuan tidak pernah diajak dalam musyawarah desa Sementara perempuan lebih banyak tinggal di desa mengurus tanah dan keluarganya. Artinya secara umum perempuan pastinya memahami situasi dan kondisi perkembangan desa secara menyeluruh.

Berdasarkan sejarah panjang perjuangan SPP, peran perempuan sangat besar. Mulai dari awal penguasaan lahan sampai pada penataan produksi dan upaya mempengaruhi kebijakan baik di tingkat desa maupun tingkat nasional. Upaya keterlibatan perempuan dalam organisasi sangat penting. Upaya keterlibatan ini bisa dilihat dalam musyawarah-musyawarah organisasi. Keterlibatan mereka tidak hanya dalam persoalan penggarapan lahan akan tetapi keterlibatan perempuan dalam kegiatan-kegiatan organisasi dari mulai pendidikan sampai pada pengambilan keputusan, itu merupakan hal penting bagi agenda SPP kedepan karena peranan perempuan dalam gerakan reforma agraria merupakan hal yang tidak terbantahkan dalam perjuangannya.

Munculnya pemimpin-pemimpin perempuan di desa-desa bagi SPP adalah keharusan. Pelibatan perempuan secara aktif mulai dari menentukan bibit tanaman, pengolahan dan pemeliharaan tanaman, panen dan sampai pada pemasaran bersama. Dan dalam organisasi SPP perempuan harus terlibat dalam musyawarah-musyawarah organisasi, ikut menentukan jalan atau tidaknya roda organisasi, ikut ambil bagian dalam pengambilan keputusan organisasi, ikut terlibat dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah baik di tingkat desa maupun di tingkat nasional.

Persoalan agraria tidak hanya persoalan laki-laki tapi juga

persoalan perempuan. Contohnya dalam usaha pengolahan lahan garapan lebih banyak dikerjakan oleh perempuan. Dalam gerakan pembaruan agraria perjuangan petani laki-laki dan perjuangan petani perempuan harus harmonis dan setara. Membangun hubungan yang harmonis dan setara ini hanya bisa dibangun dengan jalan memberikan jalan yang mudah dan seluas-luasnya kepada perempuan untuk terlibat dalam semua kegiatan organisasi.

Pada kenyataannya banyak sekali perempuan di kampung-kampung menjadi anggota SPP yang aktif. Mereka ikut ambil bagian dalam musyawarah organisasi dan ikut dalam mengambil keputusan dalam organisasinya.

Hal apa saja yang sudah dan harus dilakukan mereka sebagai perempuan dalam organisasi di SPP adalah :

1) Ikut ambil bagian dalam musyawarah keluarga dalam menentukan tanaman apa yang akan ditanam pada wilayah garapannya.
2) Ikut ambil bagian dalam musyawarah keluarga dan berani menentukan sikap dalam pengelolaan tanahnya di wilayah garapannya
3) Ikut ambil bagian dalam musyawarah keluarga dan berani menentukan sikap menghadapi persoalan-persoalan keluarga dan persoalan kampungnya
4) Ikut ambil bagian dalam musyawarah keluarga dan musyawarah kampungnya menentukan sikap dalam pengelolaan organisasi SPP
5) Ikut ambil bagian dalam musyawarah kampungnya dan menentukan sikap apa yang harus diambil dalam musyawarah tersebut.
6) Ikut ambil bagian dan berperan aktif dalam musyawarah-musyawarah dikampungnya dari tingkat kelompok, kampung, desa, kabupaten dan tingkat nasional.
7) Bersama-sama dengan petani laki-laki, pemuda dan pihak lain mengurus organisasi SPP dan melakukan pembagian kerja yang adil sehingga organisasi tertata dan terkelola dengan baik.

8) Ikut ambil bagian dalam merumuskan dan melaksanakan kerja-kerja organisasi SPP yang telah disepakati bersama
9) Bersama-sama dengan petani lainnya, laki-laki dan perempuan, belajar bersama dalam mengelola organisasi dan mengelola desanya.
10) Ikut ambil bagian dalam upaya penyelesaian sengketa agraria di desanya melalui organisasi SPP dan pemerintahan desa.
11) Memperkuat peran-peran perempuan dalam organisasi, misalnya membuat kegiatan-kegiatan khusus permpuan, contohnya pengajian perempuan, pendidikan ibu-ibu, diskusi hak reproduksi dan lain-lain.

Salah satu contoh bagaimana perempuan setara dalam kedudukan diorganisasi adalah ibu Euis didesa Dangiang yang menjadi peminpin organisasi OTL dan ibu Onih yang memimpin melakukan reklaiming diperkebunan Dayeuh Manggung, juga ada ibu Elis yang ada di Cisompet ikut memimpin berperang mempertahan lahan garapannya yang diambil alih oleh PTPN IIX Bunisari Lendra.

Arah Perjuangan

Perjuangan SPP didasari oleh 3 semangat yaitu perasaan senasib, sepenanggungan dan seperjuangan. Oleh karenanya **arah perjuangan** yang dibangun oleh SPP (Serikat Petani Pasundan) dalam upayanya 1) mengubah nasib petani didasarkan dengan menempatkan petani sebagai Khalifah (pemimpin) yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap diri dan anggotanya. Dengan begitu, petani yang selama ini menjadi korban dapat mengubah diri dan masyarakatnya; 2) Terpenuhinya kebutuhan hidup petani dengan jalan mendapatkan hak atas pengelolaan, penguasaan dan pemanfaatan tanah; 3) Menempatkan semua anggota baik laki-laki maupun perempuan berpartisipasi dalam mengembangkan organisasi; 4) Mendorong dan menumbuhkembangkan tatanan kehidupan masyarakat berkeadilan; 5) Menempatkan pemerintah sebagai pelayan bagi terpenuhinya kebutuhan pendidikan, kesehatan, kesejahteraan dan jaminan hukum bagi para petani.

Pola strategis perjuangan SPP yang dibangun atas dasar arah dan

semangat organisasi diutamakan pada upaya-upaya untuk:

a) Penguasaan, penggarapan dan penatagunaan tanah.
b) Perbaikan layanan alam
c) Penataan produksi bersama
d) Pembangunan Usaha ekonomi bersama
e) Pendidikan dan latihan
f) Pengorganisasian rakyat petani
g) Mendorong keaktifan perempuan dalam organisasi
h) Kampanye
i) Penyelidikan
j) Pembangunan Jaringan
k) Demontrasi untuk melakukan tekanan
l) Mempengaruhi dan mengubah kebijakan pemerintah
m) Penggalangan dana
n) Studi banding
o) Pembelaan lewat pengadilan
p) Pengolahan data dan dokumentasi
q) Kaderisasi

Basis Utama Serikat Petani Pasundan ada di 3 (tiga) Kabupaten: Garut, Tasikmalaya dan Ciamis. Yang menetapkan seseorang dapat menjadi anggota Serikat Petani Pasundan adalah pimpinan OTL dalam rapat/ pertemuan OTL. Selanjutnya pimpinan OTL berkoordinasi dengan Sekretariat SPP untuk dapat mengeluarkan kartu anggota.

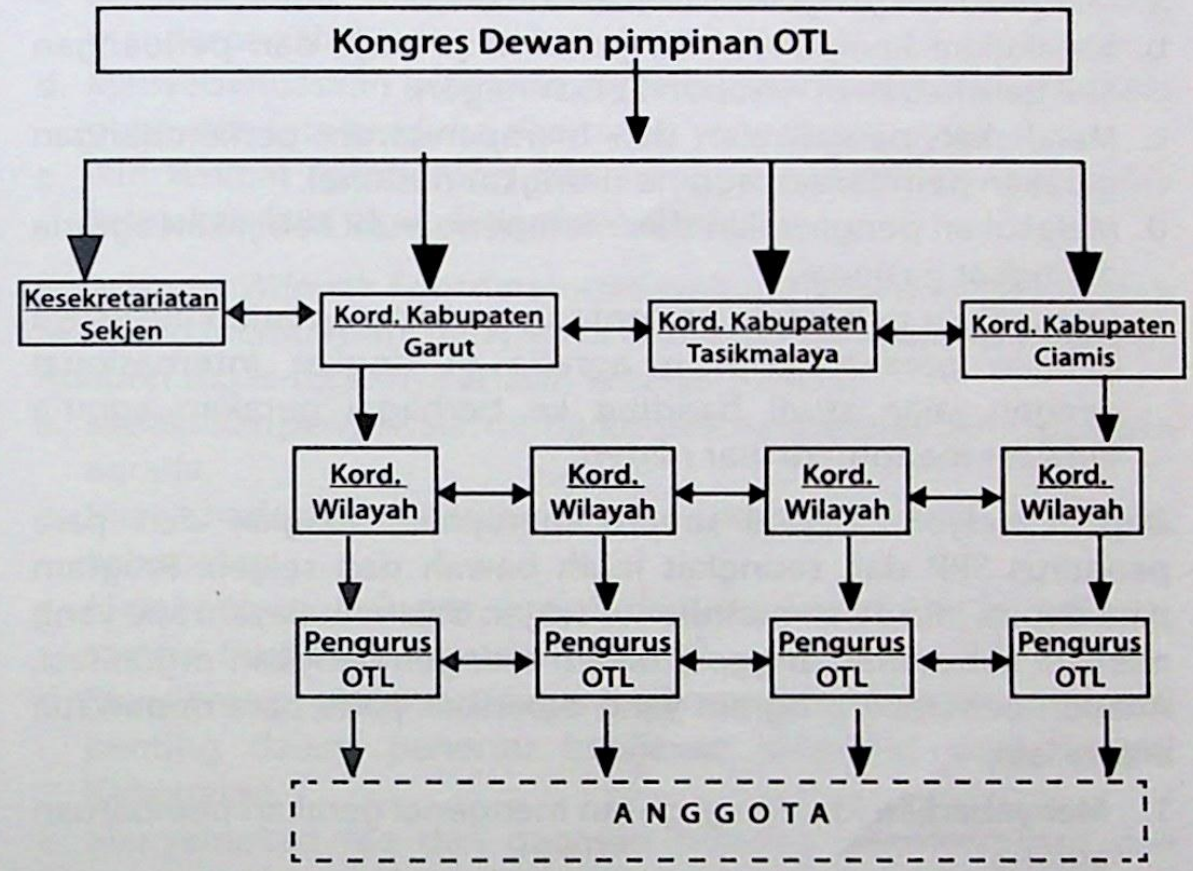
OTL (Organisasi Tani Lokal) adalah organisasi tani yang dibentuk di tiap wilayah kasus, berada di tingkat kampung atau satuan unit komunitas yang lebih kecil dari desa. Dalam satu di desa umumnya terdapat lebih dari satu OTL, karena desa merupakan wilayah administasi yang terdiri dari beberapa kampung. Namun demikian, pembentukan OTL juga disesuaikan dengan kondisi kasusnya itu sendiri

Saat ini pemerintah sudah menghargai dan mengakui keberadaan SPP. Ditingkat Desa ada sebagian anggota SPP telah menjadi anggota dan ketua Badan Perwakilan Desa (BPD), Kepala Desa

dan beberapa menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. SPP telah ikut berjuang bersama dengan organisasi gerakan sosial lainya mendorong perubahan-perubahan kebijakan agraria dari pemerintah, baik pemerintah Desa maupun Pemerintah daerah Kabupaten, Propinsi dan Pusat.

Struktur organisasi yang dibangun pun didasarkan pada prinsip kolektivitas yang dibangun (***lihat gambar struktur organisasi***)

STRUKTUR ORGANISASI Serikat Petani Pasundan



Kongres Dewan Pimpinan OTL. SPP menyelenggarakan pertemuan Kongres Dewan Pimpinan OTL yang dilaksanakan dengan dihadiri minimal 2/3 pimpinan OTL. Pertemuan ini merupakan pertemuan yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan tertinggi

dari organisasi, menilai dan mengambil pelajaran dari situasi yang dihadapi SPP dan perubahan-perubahan akibat kegiatan yang dijalankan.

Sekretaris Jenderal. Sebagai pelaksana harian organisasi, Sekretaris Jenderal (Sekjen) SPP harus mampu dan mengikuti perkembangan baik di dalam maupun di luar SPP. Hal ini tentunya adalah untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota. Adapun pelayanan-pelayanan yang dilakukan oleh Sekjen SPP antara lain:

a. Menjalankan program-program kerja SPP
b. Melakukan kampanye mengenai kerja-kerja dan perjuangan SPP baik kedalam maupun keluar negeri.
c. Melakukan pengawalan dan mempengaruhi perkembangan gerakan pembaruan agraria ditingkat nasional.
d. Melakukan pengawalan dan mempengaruhi kebijakan agraria di tingkat nasional.
e. Menambah pengetahuan tentang gerakan agraria khususnya dengan gerakan-gerakan agraria di tingkat internasional dengan jalan studi banding ke berbagai gerakan agraria didalam maupun di luar negeri.

Deputi Sekjen. Deputi umum merupakan bagian dari para pengurus SPP dan setingkat lebih bawah dari sekjen. Program para deputi ini adalah membantu sekjen dalam melayani apa yang menjadi kebutuhan anggota dalam mengembangkan organisasi. Adapun beberapa program yang diberikan pada para deputi itu, antara lain:

1. Menyebarkan ide dan gagasan mengenai gerakan pembaruan agraria.
2. Melakukan penataan dan pemeliharaan serta mengembangkan organisasi.
3. Menyediakan pendidikan yang diperlukan oleh masing-masing OTL dan anggota SPP.
4. Melakukan kampanye, membangun jaringan serta menyebarluaskan ide dan gagasan tentang Pembaruan Agraria.

5. Membantu sekjen dalam melakukan pendataan dan pendokumentasian.

Koordinator Kabupaten. Koordinator SPP tingkat kabupaten ini terdiri dari beberapa orang. Adapun para koordinator itu disebut dengan pimpinan kolektif kabupaten. Tugas-tugas para pimpinan kolektif kabupaten tersebut adalah sebagai berikut:

a. Membangun jaringan dengan pihak organisasi di luar SPP.
b. Mempersiapkan dan melaksanakan berbagai program pendidikan.
c. Bersama-sama dengan pimpinan wilayah dan ketua OTL mendorong dan mengembangkan organisasi agar lebih maju.
d. Menyebarluaskan kebijakan organisasi tentang tata kuasa, tata guna, dan tata produksi dari tanah yang diperjuangkan.
e. Ikut terlibat mendorong dan mengawal serta mempengaruhi kebijakan-kebijakan di tingkat kabupaten.

Koordinator Wilayah. Koordinator wilayah adalah seorang pemimpin SPP yang membawahi dan punya wilayah kerja dari beberapa OTL. Adapun tugas-tugasnya adalah sebagai berikut:

a. Melakukan pengawalan terhadap perosespenyelesaian sengketa agraria.
b. Menyebarluaskan perkembangan politik agraria di tingkat kabupaten.
c. Membangun jaringan mulai dari tingkat desa, kecamatan, sampai tingkat kabupaten.
d. Mendorong pimpinan organisasi untuk mendapatkan posisi penting dalam penentu kebijakan ditingkat desa sampai Kabupaten.
e. Menyebarkan ide dan gagasan tentang pembangunan dan pendirian usaha ekonomi bersama.
f. Mendorong tumbuhnya keswadayaan organisasi.

Pengurus OTL. Pimpinan OTL (Organisasi Tani Lokal) adalah sejumlah orang yang dipilih oleh musyawarah anggota di OTL. Susunan pengurusnya juga ditentukan oleh musyawarah anggota. Ketua OTL wajib dipilih langsung oleh anggota dalam musyawarah

anggota. Adapun tugas-tugas Ketua OTL adalah sebagai berikut:

a. Memberikan pelayanan kebutuhan-kebutuhan anggota.
b. Melakukan penataan organisasi di tingkat OTL.
c. Meningkatkan dan musyawarah di OTL.
d. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan di OTL.
e. Mendorong dan mengembangkan tumbuhnya para pemimpin baru OTL.
f. Memasuki dan menepati posisi penting dalam penentu kebijakan yang ada di desa.
g. Meningkatkan keswadayaan anggota.
h. Menjaga, mengelola dan meningkatkan semangat para anggota SPP yang ada di OTL.
i. Bersama dengan pengurus SPP lainya melakukan pendataan anggota, luas lahan garapan dll.
j. Melakukan pengdokumentasian dalam berbagai kegiatan organisasi
k. Mencarai informasi tentang kebijakan pemerintah baik di tingkat desa maupun kecamatan.
l. Mengetahuai dan memahami, perkembangan anggota dari mulai tingkatkan kampung sampai tingkat desa.
m. Mengawal pembuatan kebijakan di tingkat desa.
n. Mengawal semua kebijakan di tingkat daerah maupun pusat yang turun ke desa.
o. Melakukan pendekatan kepada pemerintahan desa dalam upaya menyelesaikan sengketa agraria.
p. Mendorong keluarnya Perdes tentang pertanahan dan semua kebijakan yang berhubungan dengan desa.
q. Mempengaruhi kebijakan desa.

Anggota. Keberadaan anggota Serikat Petani Pasundan berada di wilayah desa-desa. Setiap anggota Serikat Petani Pasundan berperan untuk

a. Memanfaatkan dan mengelola lahan garapan yang sudah dikuasai.
b. Melakukan usaha-usaha perbaikan layanan alam.
c. Anggota harus menumbuhkan dan menggalakkan gotong-

royong dan keswadayaan.
d. Mengikuti pertemuan-pertemuan anggota dan aktif menyampaikan pendapat dan usulan mengenai topik yang dibicarakan.
e. Aktif menjalankan rencana kegiatan yang disepakati.

Tata-tertib organisasi

Dalam rangka membangun organisasi yang tertib, disiplin dan jelas pertanggung jawabannya, maka dibuatlah tata-tertib organisasi. Tata tertib Serikat Petani Pasundan adalah sebagai berikut:

a. Keputusan tertinggi Serikat Petani Pasundan ada di tangan anggota.
b. Keputusan ini dijalankan oleh Sekretaris Jendral yang dibantu oleh para Deputi Sekjen.
c. Pengelolaan anggaran keuangan ada dalam kewenangan masing-masing OTL dengan kontrol dari masing-masing anggota OTL melalui Rapat Evaluasi satu bulan sekali.
d. Setiap 3 (tiga) bulan sekali diadakan pertemuan evaluasi dan refleksi untuk melaporkan pertanggungjawaban kerja-kerja dan perkembangan organisasi.
e. Di tingkat kabupaten diadakan pertemuan satu bulan satu kali untuk melaporkan pertanggungjawaban kerja-kerja dan perkembangan organisasi.

Keanggotaan

Basis Utama Serikat Petani Pasundan ada di 3 (tiga) Kabupaten: Garut, Tasikmalaya dan Ciamis. Yang menetapkan seseorang dapat menjadi anggota Serikat Petani Pasundan adalah pimpinan OTL dalam rapat/ pertemuan OTL. Selanjutnya pimpinan OTL berkoordinasi dengan Sekretariat SPP untuk dapat mengeluarkan kartu anggota.

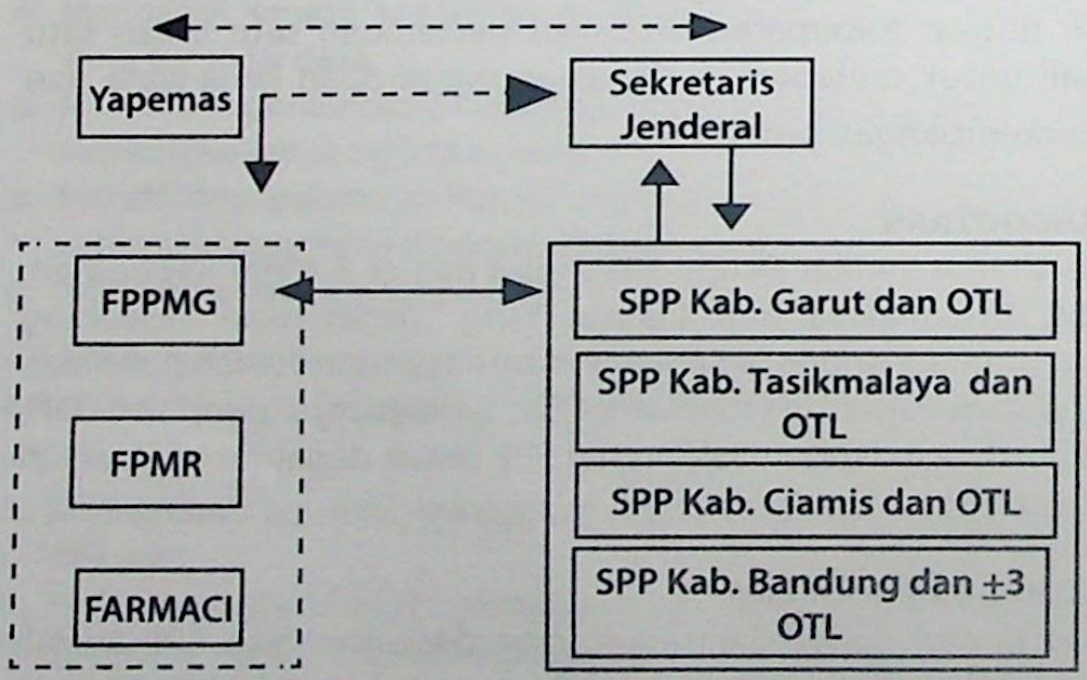
Kelompok Pendukung

Ciri khas dari pengorganisasian yang dilakukan oleh SPP adalah adanya beberapa organisasi pendukung yang berasal dari kelompok

mahasiswa. Mahasiswa ini adalah mahasiswa yang peduli terhadap penderitaan dan kemiskinan petani. Mahasiswa ini punya keinginan membangun sebuah tatanan masyarakat yang memegang prinsip keadilan dan beradab. Mereka mulai mengorganisasikan diri dalam sebuah wadah perjuangan.

Adapun beberapa organisasi mahasiswa pendukung Serikat Petani Pasundan tersebut adalah: Forum Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Garut (FPPMG). Organisasi ini berkedudukan di Garut. Forum Pemuda Mahasisiwa Untuk Rakyat (FPMR) yang berada di Tasikmalaya. Forum Aspirasi Rakyat, Mahasisiwa Ciamis (FARMACI) yang berada di kabupaten Ciamis dan Yapemas (Yayasan Pengembangan Masyarakat) Garut.

Kelompok pendukung ini bekerja dengan para pimpinan dan anggota SPP dalam membangun serta mengembangkan organisasi. Walaupun di antara organ pendukung ini berada di masing-masing kota, namun dalam kerja-kerja pengorganisasian tidak ada pembatas wilayah. Melalui komunikasi dan koordinasi antar organisasi mereka melakukan pengorganisasian di wilayah SPP (Garut, Tasikmalaya dan Ciamis). Kadang-kadang FPPMG melakukan kerja di Kabupaten Ciamis atau di Tasikmalaya atau



sebaliknya FARMACI dan FPMR. Sementara, untuk support sistem pendidikan, advokasi, kampanye propaganda didukung oleh Yapemas dengan organisasi pendukung gerakan lainnya.

Adapun dalam pengorganisasiannya para pendukung SPP ini mempunyai program sebagai berikut:

a. Melakukan dan memberikan pelayanan terhadap anggota SPP dalam persoalan yang berkaitan dengan gerakan pembaruan agraria. Contoh pelayanan yang diberikan adalah melakukan pendataan mengenai data anggota, data penggarapan atau hal-hal yang ada kaitannva dengan tulis menulis. Para organ pendukung inilah yang melakukan. Hal ini dilakukan karena anggota SPP sendiri belum maksimal dalam melakukan pendataan dan pendokumetasian apalagi dalam hal tulis menulis.

b. Membangun jaringan, melakukan kampanye serta melakukan pengawalan terhadap para pernegang kebijakan. Sebagai organisasi yang posisinya berada di kota peluang organ pendukung ini untuk bersentuhan dengan kelompok lain serta pemegang kebijakan lebih besar. Dalam rangka pengawalan misalnya memberikan usulan-usulan rancangan peraturan-peraturan daerah. Usulan ini sengaja di buat agar ketika pemerintah membuat peraturan yang isinya lebih berpihak pada kepentingan petani. Dalam membangun kampanye agar ide-ide dan gagasan pembaruan agraria lebih memasyarakat maka pendukung sering menyuarakan ide ini lewat media masa atau koran yang ada di kota kabupaten.

c. Melakukan penataan organisasi dan kepemimpinan melalui berbagai kegiatan pendidikan. Sudah menjadi tradisi bagi para organisasi pendukung SPP melakukan pengorganisasian di lapangan. Keberadaan mereka adalah melakukan kegiatan pendidikan, diskusi kampung dan pertemuan-pertemuan dengan para pimpinan OTL dan anggota. Di lapangan juga mereka melakukan penyebaran ide mengenai gagasan. Pembaruan agraria. Selain dengan orang SPP sendiri, kadang mereka juga melakukan silaturahmi dengan para tokoh

masyarakat, Kepala Desa, tokoh pemuda dan anggota BPD yang berada di desa. Tujuan dari silaturahmi ini adalah sekaligus membangun jaringan dan melakukan tukar pikiran dari mereka dalam rangka membangun dan mengembangkan wilayah desanya. Kegiatan ini cukup efektif karena situasi yang diciptakan adalah situasi persaudaran dan situasi yang santai. Biasanya Kepala Desa-Kepala Desa yang sering didatangi ini dukungan terhadap SPP semakin baik. Mereka tidak lagi menghalang halangi apa yang dilakukan oleh SPP.

d. Melakukan kaderisasi di dalam organisasinya sendiri. Kaderisasi yang dilakukan oleh organ ini tiada lain untuk menambah barisan dalam perjuangan gerakan agraria. Generasi-generasi baru ini akan meneruskan para seniornya yang telah lama melakukan pekerjaan. Hal ini di lakukan karena organ-organ mahasisiwa selalu mengalami berbagai perubahan. Ketika ada aktivis organisasi mahasiswa kemudian selesai kuliahnya banyak yang pulang ke kampungnya. Otomatis biasanya mereka meninggalkan pekerjaan pengorganisasian. Maka kaderisasi inilah merupakan jawaban untuk mengahadapi masalah tesebut.

e. Para organsisasi pendukung ini mempunyai program yaitu menjadi perantara untuk mempertemukan kepentingan petani dengan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Dalam hal ini organisasi pendukung berperan sebagai perantara sekaligus juga melakukan pendesakan pada pemerintah untuk melaksanakan berbagai aspirasi petani. Sehingga dengan demikian maka tugas pendukung ini adalah lagi-lagi mengawal pemerintah agar jangan mengeluarkan kebijakan yang tidak sesui dengan kepentingan petani. Sebagai perantara yang mempertemukan dua kepentingan yang berbeda tentunya para aktivis pendukung SPP ini harus punya keterampilan dan kecakapan yang luar biasa. Modal kecakapan dan ketrampilan ini yang seluruhnya disalurkan untuk kebutuhan dan kepentingan seluruh anggota SPP. Adapun kecakapan yang harus dimiliki itu antara lain kecakapan melobi, kecakapan negosiasi, kecakapan

berargumentasi bahkan sampai Icecakapan membuat usulan rancangan peraturan-peraturan.

g. Sementara ini kesekretariatan para organisasi pendukung SPP di tiga Kabupaten merupakan kesekretariatan SPP juga. Dengan demikian maka berbagai kebutuhan data, pusat informasi dan halyang berkaitan dengan SPP biasanya keluar dari sini. Kesekertariatan juga berfungsi sebagai tempat-tempat diadakannya pertemuan rutin, musyawarah pimpinan SPP dan tempat menghasilkan keputusan. Dari sinilah kemudian tersebar berbagai ide, gagasan serta bagaimana cara membangun dan mengembangkan organisasi. Kesekretariatan ini juga dipakai untuk kumpul para aktivis pendukung dalam rangka membicarakan program pengembangan SPP. Kesekretariatan ini juga merupakan tempat dan pulang perginya para aktivis pendukung dan petani dalam melakukan pengorganisasian.

h. Pencarian dukungan dana organisasi ke luar, Adapun bentuk pencarian dana ini adalah dengan melakukan kerjasama program yang ada kaitannya dengan gerakan yang dilakukan oleh SPP Namun demikian tidak semua program dari luar itu diterima. Program-program dari luar itu disaring dulu apakah ada manfaatnya atau tidak.

KADERISASI

Pengertian-Pengertian

Kader: Kader adalah orang yang terpilih dari OTL yang secara sadar dan memahami ia teruji dan ditunjuk melalui mandat organisasi untuk mengikuti seluruh pelajaran yang sudah terprogram secara sistematis yang harus diiikuti untuk menjadi manusia yang berkualitas guna menyebarkan ide dan gagasan reforma agraria yang menjadi roh

Nilai-nilai kader: Memahami perasaan massa, hidup ditengah massa, mampu menjawab persoalah massa, membangun kesolideran terbuka/transparan, saling menghormati, menghargai perbedaan,memahami kesetaraan hak asasi manusia.

Prinsip-prinsip Kaderisasi: membuka ruang seluas-luasnya untuk membangun kepemimpinan yang secara sistematis untuk tetap berada dengan organisasi dan ruang tersebut harus dipelihara; Mengikuti perubahan yang terjadi di basis, baik secara internal,maupun secara ekternal sehingga materi yang diberikan itu sesuai dengan perkembangan massa dan mampu menjawab persoalan massa secara mendasar; Menyebarkan gagasan dengan punya tujuan yang jelas sehingga keyakinan dan komitmen dan tujuan yang sama akan tercipta sebagai tujuan dari kederisasi tersebut

Tujuan yang hendak dicapai melalui proses kaderisasi adalah:

a. Mencetak kader/ calon pemimpin organisasi yang memiliki pemahaman dan karakter yang sesuai dengan ideologi, visi dan misi organisasi dan memahami latar belakang sejarah serta tujuan organisasi.
b. Mencetak kader organisasi gerakan agraria yang memiliki kemampuan dan pemahaman tentang organisasi, kepemimpinan, politik kebangsaan, politik agraria serta berjiwa nasionalis.
c. Mencetak kader kepemimpinan gerakan agraria yang faham dan mampu dalam menjawab persoalan-persoalan rakyat (persoalan yang ada di masyarakat).
d. Mencetak kader dan calon pemimpin kader organisasi yang mampu menjadi pelopor dalam melaksanakan perubahan sosial, ekonomi, politik yang mengarah pada perbaikan wilayah kerjanya masing-masing.
e. Mencetak kader dan calon pemimpin gerakan agraria dalam mempertahankan dan memperjuangkan ideologi negara serta cinta terhadap bangsa dan tanah air.
f. Mencetak kader dan calon pemimpin organisasi gerakan agraria menjadi pemimpin/tokoh dalam berbagai organisasi maupun kegiatan di luar kegiatan organisasi tani, sehingga mampu menjadi tokoh panutan dan mampu merekrut massa sebanyak-banyaknya dari luar organisasi yang matang dan masif dalam memperjuangkan gerakan agraria.

Pola Pilih

Berdasarkan tiga pola dalam sistem kaderisasi (*pola pilih, pola didik, dan pola ikat*), maka pola rekruitmen masuk dalam pola pilih. Di sini organisasi menetapkan kriteria-kriteria perekrutan dan seleksi awal

Pola Rekrutmen Kader

Kader-kader yang dianggap potensial dan layak untuk direkruit oleh Serikat Petani Pasundan harus memenuhi kriteria-kriteia yang telah ditetapkan organisasi:

a. Individu yang teruji dalam pengabdian terhadap organisasi, baik itu militansi, kebersamaan, terlibat dalam keorganisasian, bersama-sama dalam menyelesaikan persoalan organisasi baik kondisi organisasi dalam keadaan terpuruk maupun dalam keadaan organisasi sehat.
b. Individu yang direkomendasi oleh para pemimpin-pemimpin organisasi yang sudah melalui penilaian OTL sebelumnya.
c. Pemuda yang bersedia untuk mengabdikan dirinya untuk memperkuat organisasi dan mempunyai alat produksi.
d. Pemuda yang siap memimpin organisasi untuk regenerasi orang tuanya yang menjadi anggota SPP.
e. Simpatisan yang bersedia untuk membesarkan nama organisasi dan menjaga nama baik organiasasi.

Dalam melakukan proses rekruitmen, Serikat Petani Pasundan melakukan beberapa tahapan yang melibatkan sejumlah pengurus, mulai dari tingkat OTL hingga Sekretariat.

Pertama, organisasi melakukan sosialisasi dalam rapat evaluasi yang berbentuk diskusi bulanan atau mingguan. Agenda rekruitmen juga menjadi pokok pembahasan dalam setiap musyawarah atau penyelesaian masalah organisasi. Kedua, melibatkan para pimpinan OTL dan ketua kelompok masing-masing wilayah dan sejumlah pengurus OTL.

Pola Didik

Unit pendidikan yang dimiliki oleh Serikat Petani Pasundan merupakan bagian dari *pola didik*. Unit-unit tersebut dibangun

untuk memenuhi kebutuhan anggota Serikat Petani Pasundan agar dapat mengembangkan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya. Adapun unit-unit layanan itu adalah sebagai berikut:

Unit Sekolah

Unit sekolah ini awalnya didirikan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anak petani dan upaya kaderisasi SPP. Contoh pendirian sekolah MTs Sururon di Desa Sarimukti Kabupaten Garut, Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah di Desa Sindangasih Kabupaten Tasikmalaya dan SLTP Terpadu di Desa Pasawahan Kabupaten Ciamis.

Unit Layanan Hukum

Unit layanan hukum dibangun dengan tujuan untuk memberikan pelayanan bagi anggota SPP dalam persoalan hukum. Unit ini berfungsi untuk:

1. Melakukan pembelaan terhadap petani yang sedang diproses di pengadilan.
2. Layanan pendidikan-pendidikan hukum kritis bagi anggota SPP.
3. Melakukan kajian-kajian kritis tentang berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.
4. Mengusulkan rancangan peraturan perundang-undangan yang isinya berpihak pada kepentingan petani.

Unit Pengembangan Ekonomi

Unit ini didirikandengan tujuan untuk mengembangkan :

- Pasar
- Modal (pengembangan modal-modal alternatif berbasis swadaya)
- Penataan Produksi
- Kebijakan Tata Niaga Produksi
- Pengembangan ekonomi kerakyatan (Koperasi)
- Membangun jaringan antar Organisasi Rakyat

Unit Kaderisasi

Unit ini dibentuk untuk melahirkan calon-calon pemimpin organisasi

Unit Pendidikan Organisasi

Unit ini didirikan untuk mendidik pemimpin-pemimpin SPP. Ada beberapa jenis kursus yang diselenggarakan SPP, antara lain:

Kursus Kepemimpinan Rakyat

Kursus ini dibangun dengan harapan untuk meningkatkan kemampuan pemimpin-pemimpin SPP untuk menjalankan roda Organisasi Tani Lokal (OTL). Selain materi-materi tentang kepemimpinan, diberikan juga materi tentang ke SPP-an dan cara kerja organisasi SPP. Diharapkan peserta dapat menjadi pelopor perubahan di wilayahnya dan punya kemampuan bagaimana caranya mempengaruhi kebijakan pemerintah. Lebih dari itu, kursus ini juga mendorong para pemimpin SPP di wilayah desa mampu menduduki posisi penting, misal Kepala Desa dan badan-badan lain di desa. Dengan menempati posisi-posisi seperti ini maka berbagai kemenangan-kemenangan kecil di desa, kiranya akan memudahkan gerak langkah SPP memperjuangkan pembaruan agraria.

Kursus Pembaruan Desa dan Agraria

Kursus ini dibuat untuk melayani kebutuhan pemimpin SPP yang telah menduduki jabatan di tingkat desa. Kursus ini juga diikuti oleh bukan anggota SPP. Kursus ini bertujuan agar pimpinan SPP dan pemerintahan desanya bisa mengelola pembangunan di wilayah desanya. Melalui kursus ini, para pemimpin dibekali kemampuan menggali dan mengoptimalkan segala sumber daya yang ada, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Tradisi-tradisi yang mula pudar mulai dibangkitkan lagi. Contoh tradisi tersebut adalah tradisi gotong-royong di antara sesama penduduk desa. Kursus ini juga membekali pada para peserta agar mampu melayani warganya dengan melakukan komunikasi dan koordinasi antar mereka di tingkat Kecamatan dan Kabupaten. Bila para Kepala Desa dan Anggota BPD di desa memiliki kemampuan komunikasi dan kecakapan koordinasi pada pemerintah Kecamatan dan Kabupaten, maka dia bekerja bukan atas perintah Camat atau Bupati. Para Kepala Desa ini akan bekerja sesuai dengan apa yang jadi keinginan rakyat dan aspirasi rakyat pedesaan.

Kursus *Land Reform*

Kursus ini dibuat dengan tujuan untuk memberikan pelayanan pendidikan pada anggota SPP. Pelayanan pendidikan yang diberikan adalah bagaimana anggota SPP mampu dan bisa memahami mengenai ide dan gagasan land reform. Selanjutnya ketika dia mampu dan paham maka dia juga diharapkan bisa merealisasikan praktek-praktek gerakan agraria. Sedikit demi sedikit dipelajari mengenai berbagai kebijakan tentang agraria di Indonesia. Misal nya kajian tentang UUPA (Undang-undang Pokok Agraria) nomor 5 Tahun 1960, Ketetapan MPR RI No IX tahun 2001 dan lainnya. Selanjutnya juga dipelajari berbagai kondisi yang dihadapi oleh gerakan SPP dan tahapan-tahapannya

Pola Ikat

Mekanisme pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban yang dimiliki oleh Serikat Petani Pasundan merupakan bagian dari organisasi untuk mengikat kader-kader yang dimilikinya dan mengevaluasi sejauh mana kader tersebut mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Mekanisme pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban tersebut adalah:

1. Setiap satu bulan sekali OTL (Organisasi Tani Lokal) di tiap–tiap lokal merencanakan program kerja yang dihadiri oleh ketua kelompok, anggota, dan pengurus. Setiap program yang dirancang diajukan ke organ pendukung untuk dilaksanakan bersama-sama dengan mereka.
2. Satu bulan 2 kali tiap-tiap OTL melakukan evaluasi atas perkembangan organisasi dan perkembangan ekonomi.
3. Satu bulan satu kali di masing-masing koordinator kabupaten dan koordinator OTL melakukan musyawarah mengenai perkembangan organisasi dan situasi politik di tingkat desa sampai nasional.
4. Tiga bulan satu kali seluruh keluarga besar SPP mengadakan pertemuan organisasi mengenai seluruh aktivitas organisasi selama tiga bulan kebelakang.

5. Rapat luar biasa dilakukan apabila terjadi perkembangan situasi politik yang mendadak dan mempengaruhi kinerja organisasi.

PENDIDIKAN KADER

Pendidikan kader dalam pengertian Serikat Petani Pasundan disebut sebagai sekolah kader, yaitu sekolah informal untuk mendidik kader atau calon pemimpin secara ideologis mulai dari tingkat lokal (OTL) sampai dengan pengurus DPP. Inisiatif untuk melaksanakan sekolah ini dibangun oleh para pendukung dan Yapemas. Pelaksanaannya dilakukan secara swadaya oleh para pengurus tingkat daerah (Kabupaten) sampai pengurus tingkat lokal. Selain sebagai media pendidikan bagi anggotanya, sekolah ini pun mempunyai fungsi sebagai media komunikasi politik antara kader dengan pimpinan organisasi.

PENJENJANGAN

Perjenjangan kader dimaksudkan untuk lebih membuat proses kaderisasi berjalan sesuai dengan arah dan pola perjuangan organisasi. Oleh sebab itu, tahapan kader ini selalu melalui proses penyeleksian dan keterujian secara organisasional. Hal ini berkaitan dengan proses pendidikan model apa yang dapat diikuti oleh kader tersebut.

Terdapat beberapa tahapan dengan kriteria-kriteria tertentu yang dilakukan oleh organisasi dalam melakukan proses kaderisasi.

Tahapan I: kriteria massa yaitu individu sudah menggarap lahan dan menamakan dirinya anggota namun belum diperiksa secara organisasi. Organisasi akan memeriksa kesiapan individu mengikat diri dalam organisasi, antara lain: siap dipenjara, siap dipimpin, memimpin, merelakan istrinya untuk dicerdaskan dan di didik oleh organisasi. Setelah pemeriksaan selesai, ia diwajibkan untuk pendidikan selama 3 hari dan membayar kartu anggota, dan buku panduan organisasi.

Tahapan II: kriteria anggota yaitu mereka yang telah bersedia

mengikatkan diri ke dalam organisasi. Mereka harus siap memimpin kelompok, bahkan menjadi ketua OTL. Siap mengurus anggotanya. Bagi anggota SPP yang memperoleh mandat dari organisasi, baik laki-laki maupun perempuan, dapat mengikuti proses pendidikan lanjutan ke **Institut land reform, yakni** pendidikan dimana kader dibekali pengetahuan dan ideologi sosial politik agraria dan gerakan agraria dan beberapa gerakan politik agraria didunia.

Anggota yang telah mengikuti pendidikan dasar dan lanjutan serta memperoleh mandat dari OTL dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang lanjutan yang lamanya sekitar 6 bulan. Pertama, mereka bisa mengikuti pendidikan ke sekolah IPDA (Institut Pembaruan Desa dan Agraria), yaitu sekolah yang diperuntukkan bagi para kader yang hendak merebut dan menguasai pemerintahan desa. Selanjutnya bila sekolah itu selesai bagi para kader yang hendak menjadi pengelola organisasi harus mengikuti pendidikan IKR (Institut Kepemimpinan Rakyat). Dan selanjutnya bagi para kader yang ingin memperoleh mandat dari OTL menjadi pemain politik dan menguasai partai, maka kader mengikuti sekolah politik SPP.

Materi

Sebelum dilaksanakan, para inisiator (pendukung dan Yapemas) terlebih dahulu melakukan assesmen untuk menyusun kurikulum dan materi yang akan diberikan bagi kader. Kurikulum dan silabus pendidikan kader disesuaikan dengan kebutuhan organisasi akan kader yang kuat, memiliki komitmen untuk membangun organisasi dan memperjuangkan reforma agraria. Tujuannya untuk membangun inisiatif kader dalam melakukan proses pembelajaran langsung di basis organisasi.

Hasil assesmen kurikulum dan silabus dibagi dalam tiga materi utama, yaitu;

a. **Ideologisasi.** dengan materi-materi yang meliputi: Ke-SPP-an, Lagu/mars SPP, Visi dan Misi Organisasi, Sejarah organisasi SPP dan OR Lain, Memperkenalkan ideologi satu dengan yang lain, Keorganisasian, Kepemimpinan.
b. **Pengetahuan.** Materi-materi yang diberikan dalam blok ini:

Globalisasi, Militerisme, Ketatanegaraan, Pendidikan Hukum dan HAM, Gender, Ekonomi, Koperasi dan Pasar, Trasgenik, Teori Kapitalisme, Imprerialisme, Kolonialisme, Kesehatan Re-produksi, Manajemen Aksi, Demokratisasi, Teori Pembebasan.

c. **Keterampilan.** Materi-materinya antara lain: Pidato, Orasi politik, Pengembangan Pupuk Organik, Ilmu pertanian, praktek menulis, legal drafting, Loby/negosiasi.

Tahapan

Sesuai dengan mekanisme organisasi, maka tahapan pendidikan kader dibagi dalam beberapa rangkaian proses:

Persiapan

- Pada proses persiapan awal, dilakukan sosialisasi kepada setiap Organisasi Tani Lokal untuk mempersiapkan kader terbaiknya, satu orang laki-laki dan satu orang perempuan yang memiliki alat produksi untuk dikirimkan sebagai peserta.
- Pelaksana, dalam hal ini unit pendidikan SPP, melakukan sosialisasi materi pendidikan hasil assesmen ke setiap OTL untuk memperbaiki kurikulum dan silabus pendidikan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi anggota
- Pelaksana memeriksa kebenaran mandat yang diberikan kepada peserta dengan mengecek kesediaan mereka menjadi kader dengan melakukan verfikasi kepada ketua OTL yang memberikan mandat.

Pelaksanaan.

Ada dua bentuk pendidikan yang diberikan bagi setiap kader, yaitu:

a. Pendidikan dalam kelas (*in class*). Kegiatan ini dilaksanakan dengan materi yang sudah disusun.
b. Pendidikan di luar kelas (*out class*).

Bentuk pendidikan *out class* ini merupakan bagian dari uji lapangan setelah setiap kader selesai menerima materi-materi yang diberikan di dalam kelas dalam semua tahapan. Bagi kader yang mengikuti **pendidikan dasar** pelaksanaan pendidikan *out class* dilakukan selama satu bulan penuh dengan evaluasi setiap minggunya.

Evaluasi dilakukan dengan tujuan mengukur sejauh mana militansi kader tersebut. Bagi kader yang mengikuti **pendidikan lanjutan**, pendidikan *out class* di kontrol langsung oleh OTL dan pendamping. Kader diminta untuk membuat laporan secara tertulis kepada kepala sekolah mengenai kerja-kerja yang telah mereka lakukan di desa. Laporan di berikan satu bulan sekali dalam pengajian bulanan. Evaluasi juga dilakukan pada pertemuan itu, dengan tujuan menilai watak dan sumbangan yang dapat diberikan kader kepada organisasi.

Pengawalan dan Evaluasi

Pengawalan dan evaluasi Kader dilakukan oleh anggota untuk menilai sejauh mana kinerja mereka dalam membangun organisasi, keaktifan dalam membantu dan melakukan pendidikan, memecahkan persoalan di kampungnya masing-masing. Dalam setiap pertemuan kampung maupun pertemuan rutin antar anggota mereka diberikan peluang untuk memimpin rapat, asistensi atau jadi kurir sekalipun karena uji materi dari pendidikan tersebut. Evaluasi biasanya dilakukan dalam musyawarah rutin di OTL yang dilakukan satu bulan sekali dan melalui pertemuan reflektif tiga bulanan yang melibatkan semua elemen dalam organisasi SPP.

Dalam agenda ini, OTL berhak/punya otoritas untuk me *recall* kader yang keluar dari garis perjuangan.

Sistem Pendanan Pendidikan

Pendanaan pendidikan didapat dari iuran anggota yang rutin setiap bulannya. Jika di rasa kurang, organisasi juga melakukan kerja-kerja swadaya lainnya untuk menambah kas organisasi, seperti kerja borongan (padat karya).

Pada saat pelaksanaan kegiatan, OTL diberikan tanggung jawab penuh untuk mengkoordinir logistik untuk keberlangsungan pendidikan kaderisasi. Dukungan swadaya ini berupa beras, sayur mayur, bumbu dan uang untuk membeli ATK dan minyak tanah. Kegiatan swadaya ini sebenarnya senantiasa dilakukan di tingkat OTL untuk menjalankan roda organisasi. Dana swadaya lain yang juga berjalan di tingkat OTL adalah dana pengajian bulanan,

dana kematian, dana kesehatan anggota yang sakit, dana untuk membantu keluarga yang dipenjara dsb.

Penggalangan dana lainnya juga dilakukan dengan melibatkan jaringan organiasi SPP yang mempunyai kepentingan dan mempunyai keberpihakan yang sama dengan visi misi organisasi. []

HIMPUNAN SERIKAT PEREMPUAN INDONESIA

LATAR BELAKANG

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

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

Di daerah pesisir yang juga menjadi wilayah kerja HAPSARI komunitas nelayan menghadapi sederet masalah yang terkait

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

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

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

Alih-alih menciptakan kesetaraan (karena sama-sama bekerja), kesulitan hidup semacam itu justru memperkuat ketimpangan

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

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

ORGANISASI

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

Setelah mengikuti keseluruhan proses perjalanan bersama selama tiga tahun sejak Serikat Perempuan Independen (SPI) Sumatera Utara dideklarasikan (1999-2001) telah memberikan pembelajaran

penting bagi Yayasan Hapsari sebagai pendorong berdirinya SPI. Tentang perlunya bentuk serta mekanisme kepengurusan organisasi yang tidak tumpang tindih, tidak sentralistik dan tidak meminggirkan potensi sumber daya manusia yang ada. Dan yang lebih mendasar adalah kebutuhan organisasi untuk lebih aspiratif menampung kepentingan anggotannya.

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

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

Untuk mengembangkan prinsip dan mekanisme organisasi yang demokratis dan independen, maka tahun 2001 dibentuklah HAPSARI sebagai Federasi Serikat Perempuan Merdeka (FSPM)-Sumut yang

beranggotakan serikat-serikat perempuan yang independen tingkat Kabupaten.

Melalui Kongres II HAPSARI tahun 2004 ditetapkan sebutannya sebagai **Himpunan Serikat Perempuan Indonesia** dengan prinsip-prinsip ***kepedulian, keadilan, kesetaraan dan persaudaraan sesama perempuan.***

Tujuan Stategis Hapsari

1. Mendidik perempuan anggota HAPSARI agar memahami politik dengan perspektif perempuan merupakan sarana untuk melakukan perubahan sosial, ekonomi, politik, dan hukum yang adil untuk semuanya, baik laki-laki maupun perempuan.
2. Memperkuat organisasi (serikat-serikat) perempuan anggota HAPSARI agar lebih mandiri dan independen dalam memperjuangkan cita-cita terjadinya perubahan sosial yang adil untuk perempuan
3. Memberdayakan anggota-anggota serikat perempuan sesuai kemampuan agar dapat menyelesaikan berbagai persoalan ketidakadilan sosial baik dalam keluarga maupun masyarakat
4. Meningkatkan ekonomi perempuan anggota serikat agar bisa lebih mandiri dalam menjalankan tugas-tugas organisasi
5. Melestarikan lingkungan hidup sesuai dengan kepentingan perempuan.
6. Mensosialisasikan politik perspektif perempuan kepada masyarakat luas diwilayah kerja HAPSARI khususnya dan wilayah Indonesia umumnya

Visi dan Misi Organisasi

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

Misi HAPSARI adalah :

a. Menjadi wadah perjuangan bersama kaum perempuan melalui organisasi-organisasi perempuan yang independen.

b. Memfasilitasi dan mendorong tumbuhnya organisasi perempuan yang akan memperjuangkan kepentingan kaum perempuan anggotanya.
c. Membangun mekanisme kerja organisasi dan kepemimpinan kaum perempuan yang lebih demokratis dan independen

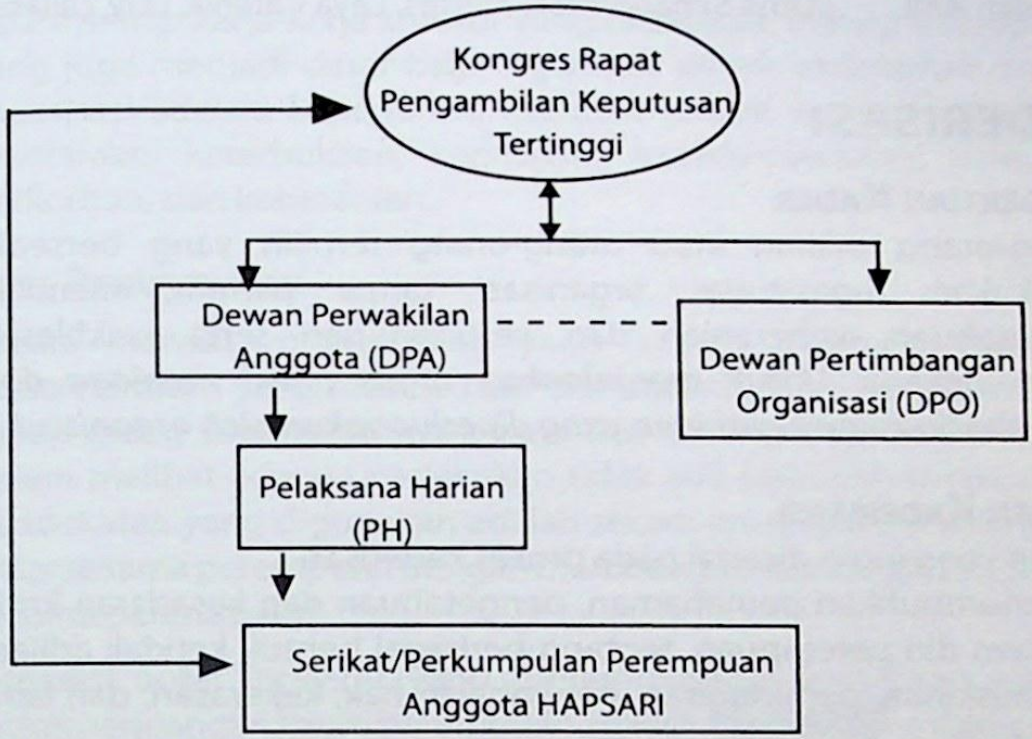
Program Startegis Hapsari

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

Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang kemudian dikembangkan sebagai bagian penataan organisasi, sejak kongres II periode 2005 – 2007, dapat dilihat sebagai berikut:

Kepengurusan HAPSARI periode 2005 – 2007



Keterangan:
1. - - - : adalah garis koordinasi
2. —— : adalah garis tanggung jawab

DPO (Dewan Pertimbangan Organisasi)
1. Taty Krisnawati
2. Arimbi Heroe Poetri
3. Lely Zailani[1]

DPA (Dewan Perwakilan Anggota)
Koordinator : Mardiana Andi (SPI DS – SERGAI)
Anggota :
- Siti Ansyura (SP DS – SERGAI)
- Rubini (SPPN SERGAI)
- Asriyanti (SP DS – SERGAI)
- Sutini (SPI - LB)
- Rusmiani Saragih (SPI - SM)
- Dian Sari Rahayu (OWA Palembang)

PH (Pelaksana Harian)
Ketua : Zulfa Suja
Sekretaris : Nurda Ningsih

1. Bulan September mengundurkan diri dari DPO dan kemuan diminta untuk menjadi Relawan Ahli

Bendahara : Su Indrawati
Relawan Ahli : Lena Simadjuntak, Mertes, Leya Catleya, Lely Zailani

KADERISASI

Pengertian Kader

Orang-orang pilihan atau orang-orang terpilih yang bersedia melakukan tugas-tugas organisasi tanpa pamrih, memiliki pengetahuan, keberanian dan kesungguhan serta keikhlasan dalam bekerja. ***Untuk menjalankan tugas (misi) menjaga dan menyebarluaskan keyakinan yang diperjuangkan oleh organisasi.***

Tujuan Kaderisasi

Tujuan yang ingin dicapai pada proses kaderisasi :

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

Dalam konteks sistem kaderisasi, tujuan-tujuan diatas diturunkan dalam tiga sub-sistim yang saling terkait, yaitu: *pilih, didik, ikat.* HAPSARI menjelaskan tiga sub-sistem tersebut sebagai fase-fase interaksi antara individu (kader) dengan organisasi.

Pembagian fase-fase tersebut dilakukan karena keyakinan bahwa setiap individu tidak berangkat dari titik yang sama dan ini akan sangat mempengaruhi perkembangan proses selanjutnya, baik secara individu maupun organisasi. Setiap individu yang terus berkembang akan senantiasa berdialog dengan organisasi yang juga terus tumbuh dan berkembang, meskipun tidak selalu berjalan beriringan. Bahkan kadang berbenturan. Oleh karenanya

penghargaan terhadap nilai-nilai persaudaraan menjadi dasar dalam setiap kerja-kerja kolektif yang dilakukan. Prinsip-prinsip lain yang juga menjadi dasar bagi organisasi dalam melakukan proses kaderisasi adalah: kepedulian, keadilan (untuk semua), kejujuran, kesetaraan, keterbukaan, kerjasama, kesetia-kawanan, kerelaan-berkorban, dan keberanian.

Fase Penumbuhan

Secara individu, orang-orang yang berada dalam tahapan ini adalah mereka yang masuki fase "penumbuhan". Yaitu fase dimana setiap orang sedang ditumbuhkan dan menumbuhkan kesadaran dalam melihat adanya perlakukan tidak adil terhadap perempuan. Pendekatan yang digunakan adalah secara personal dan emosional antar sesama perempuan dengan membangun ikatan "persaudaraan sesama perempuan".

Interaksi antar individu yang menumbuhkan kesadaran kolektif untuk perjuangan kaum perempuan adalah dasar dari pembangunan organisasi yang ingin dilakukan. Karenanya budaya atau perilaku yang dibangun selalu menggunakan prinsip dan methode-methode yang lebih mengembangkan dan memperkuat hubungan-hubungan personal. Perilaku, kapasitas, realitas dan perasaan setiap individu harus selalu menjadi motivasi dan kekuatan bersama. Harapan yang ingin dicapai adalah agar seluruh kerja organisasi berorientasi pada tujuan membangun kesadaran kolektif perempuan yang lebih besar dan lebih terorganisir. Sehingga hampir seluruh proses yang dilalui adalah sebuah proses "membangun strategi untuk mencapai tujuan bersama" dengan titik fokus, perempuan sebagai pelaku dan penikmat hasil perjuangan.

Semua proses berinteraksi dimulai dengan merasakan bersama apa yang dialami sebagai perempuan, dimulai dari fakta kehidupan dan perilaku sehari-hari yang dialami dan dirasakan oleh perempuan karena dia adalah perempuan. Reaksi dari setiap perubahan perilaku karena tumbuhnya kesadaran ini perlu terus diinterpetasikan dengan baik agar semakin menguat menjadi kesadaran bersama, dari individu ke organisasi.

Seringkali individu (perempuan) yang menerima gagasan berorganisasi lebih dikarenakan kuatnya semangat persaudaraan, kekeluargaan dan rasa senasib, dari pada pemahaman analisis terhadap sistim sosial-politik yang menyebabkan ketidak adilan itu terjadi. Respon ini terlihat jelas dalam bentuk motivasi yang tumbuh, mulai dari perubahan cara berfikir serta kemampuan merasakan adanya ketidak adilan serta reaksi yang diperlihatkan dalam merasakan dan menghadapi perilaku tidak adil yang diterimanya sebagai perempuan.

Di sini, perekrutan setiap orang bukan berdasarkan keahlian (skill) dengan latar belakang pendidikan tertentu, melainkan berdasarkan keyakinan akan potensi "berjuang" dan "memimpin perjuangan" membela hak-hak perempuan yang ada dalam diri setiap perempuan. Sepanjang ia mempunyai potensi berjuang yang diukur dengan kemauan secara tulus dan keberanian secara terbuka untuk menolak perlakuan tidak adil terhadap kaum perempuan, maka dialah perempuan potensial itu, dialah teman seperjuangan untuk menolak dan melawan berbagai bentuk ketidak adilan terhadap perempuan. Karena setiap perempuan yang direkrut bukan untuk tujuan menempati jabatan tertentu, melainkan untuk memperkuat kesadaran bersama dan mengerti akan adanya berbagai bentuk ketidak adilan terhadap perempuan. Kerja-kerja yang dilakukan pada fase penumbuhan ini adalah pendekatan personal terhadap perempuan terus-menerus, tidak boleh bosan, tidak boleh lelah, dan tidak boleh berhenti.

Proses menumbuhkan kesadaran adalah proses membangun persahabatan dan persaudaraan yang diwujudkan dalam bentuk kunjungan-kunjungan rutin dan diskusi non formal tentang berbagai hal seputar persoalan kehidupan kaum perempuan. Fase penumbuhan ini menghendaki setiap hubungan personal antar sesama perempuan memberikan ikatan emosional yang kuat. Selain mengikat dengan nilai-nilai persaudaraan, juga memberikan motivasi bahwa setiap perempuan punya potensi untuk maju, pintar dan menjadi pemimpin dalam memperjuangkan hak-hak perempuan. Sedikit saja respon yang diberikan terkesan negatif misalnya

membahas ketidak mampuan mereka berbicara (menyampaikan gagasannya), membahas latar belakang pendidikan (apalagi latar belakang politik, misalnya dari keluarga eks organisasi terlarang), akan sulit untuk meneruskan gagasan tentang perjuangan bersama dalam organisasi. Karena kata organisasi itu sendiri pun telah memberikan beban psikologis, yaitu ketakutan-ketakutan (trauma) pada keberadaan organisasi yang pernah dilarang di Indonesia.

Sayangnya HAPSARI tidak selalu berhasil menentukan berapa lama fase ini mestinya dilalui, setahun, dua tahun, atau tiga tahun. Tidak sedikit orang yang menyatakan bergabung lalu mengundurkan diri, namun proses mengajak dan menumbuhkan jiwa-jiwa yang melakukan perlawanan terus dilakukan. Fase penumbuhan masuk dalam ketegori sub-sistim pilih karena fase ini merupakan upaya sengaja yang dilakukan oleh HAPSARI untuk melakukan perekrutan dan seleksi awal untuk mengajak individu. Pada fase ini pula kader, dengan prinsip persaudaraan, di perkenalkan dengan ideologi perjuangan HAPSARI.

Fase Perawatan

Fase Perawatan adalah fase menjaga motivasi yang telah ada dalam diri setiap individu perempuan. Pemberian akses informasi, pembentukan pengetahuan dan kemampuan berfikir kritis adalah hal yang mulai intens dilakukan pada fase ini dengan tetap membangun suasana "persaudaraan sesama perempuan".

Ini adalah fase dimana setiap individu perempuan sudah mulai membangun motivasi sendiri dalam dirinya untuk ikut berorganisasi. Alasan merekapun semakin kuat, ingin banyak teman, ingin belajar, ingin ikut membela hak-hak kaum perempuan, dan tidak mau dibodoh-bodohi lagi. Tetapi, motivasi saja tentunya tidak cukup. Untuk terus merawat jiwa yang telah tumbuh dengan semangat persaudaraan untuk membela hak-hak perempuan ini, mereka harus mulai difasilitasi dengan berbagai akses informasi, pembentukan pengetahuan dan kemampuan berfikir kritis. Proses ini dilakukan dalam bentuk diskusi-diskusi rutin baik formal maupun informal.

Dalam fase ini setiap individu perempuan dalam organisasi mulai

mempunyai identitas baru yang menjelaskan komitmen dan kapasitasnya. Panatisme terhadap komunitas perempuan dan agenda perjuangan kaum perempuan telah menguat di sini. Sebagai kerja perawatan, fase ini membutuhkan perhatian yang terus-menerus dari setiap orang yang telah lebih dulu tumbuh. Individu perempuan dalam fase ini sesungguhnya sedang belajar menemukan keyakinan dan kebenaran dari pilihannya untuk berorganisasi. Dalam proses pencarian ini, orang atau kelompok lain dalam organisasi harus membantu marawat setiap keyakinan yang ditemukan, agar semakin kuat dan semakin bermanfaat. Jika dalam proses ini terbangun emosi-emosi yang memperlemah motivasi, seringkali pilihannya adalah mengundurkan diri dengan penuh kekecewaan. Sebaliknya, jika yang terjadi adalah pencerahan dan peningkatan pengetahuan serta kemampuan berfikir kritis, maka menguatnya komitmen akan terefleksikan dengan kemampuan individu menyelesaikan persoalan-persoalan internalnya, agar tetap dapat bekerja membangun cita-cita organisasi.

Tetapi untuk sampai pada kondisi seperti ini tidak mudah, karena daya cerna setiap orang sangat beragam. Hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman hidup serta pengetahuan formal yang mereka miliki. Karena itu, individu yang telah melewati masa perawatan komitmen berkewajiban untuk terus-menerus mendorong terjadinya proses pembelajaran bersama. Proses belajar itu sendiri dapat dilakukan dengan banyak cara dan yang paling efektif adalah melalui contoh-contoh langsung. Misalnya, penerapan nilai-nilai persaudaraan dengan membangun kultur organisasi yang tidak kaku, suasana kantor yang nyaman dan bersahabat untuk setiap perempuan[2].

Jika fase perawatan ini terlaksana dengan baik, indikator yang dapat disebutkan adalah, adanya perempuan-perempuan yang secara konsisten mulai mengabdikan dirinya dalam organisasi. Mereka telah mampu membangun dialog dengan lingkungan terdekatnya, yaitu keluarga, kenapa mereka memilih ikut berorganisasi, mereka mulai

2 Misalnya menggelar tikar di kantor untuk ibu-ibu yang membawa anaknya, atau membawa bekal ke kantor dan makan siang bersama.

mampu memilah mana kepentingan pribadi dan mana kepentingan organisasi, bahkan mampu membuat prioritas antara urusan pribadi (termasuk keluarganya) dengan tanggungjawab organisasi. Pilihan berorganisasi sebagai komitmen berjuang telah tumbuh dan menguat pada fase ini. Jarang sekali terjadi konflik personal antar laki-laki dan perempuan, (suami dengan istri) meskipun penumbuhan kesadaran telah terjadi. Karena proses yang dibangun adalah dialog penyadaran untuk bangkit memperjuangkan keadilan, bukan untuk melawan salah satu pihak (laki-laki) yang menikmati adanya ketidak adilan terhadap perempuan dan kadang-kadang menjadi pelaku terjadinya ketidak adilan itu.

Meskipun demikian, fase individu juga harus berhadapan dengan fase organisasi yang terus berkembang. Pada fase organisasi yang mulai membangun struktur, dituntut kemampuan manajerial setiap orang untuk mengelola organisasi. Kemampuan-kemampuan tekhnis tetap harus dipelajari. Biasanya, sangat lambat dan sedikit sekali yang mampu menerjemahkan pemahamannya terhadap filosofi dan prinsip kerja organisasi formal. Pengembangan informasi dan berbagai pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan pelaksanaan program secara konseptual tidak selalu bisa dengan mudah dan cepat meningkatkan kecerdasan, jika yang diminta adalah jawaban-jawaban cepat terhadap pertanyaan tentang defenisi visi – misi, strategi, atau program aksi. Itu adalah istilah-istilah yang sulit dijelaskan, tapi mereka telah secara konsisten bekerja sesuai dengan rumusan visi-misi dan strategi tersebut.

Penjelasan atas situasi ini adalah, bahwa perawatan komitmen berorganisasi merupakan sebuah proses membangun kesadaran dan mengintegrasikan kesadaran tersebut dalam sistim kerja organisasi. Rasa sakit, rendahnya pengetahuan, ingin melawan dan menemukan penguatan ketika tumbuh solidaritas, adalah sebuah situasi yang berhubungan langsung dengan bagaimana melakukan perlawanan. Kesadaran yang tumbuh itu bukan karena pendidikan, tapi karena pengalaman nyata, karena rasa sakit yang diderita. Bentuk-bentuk perlawanan yang paling cepat dilakukan adalah membekali diri dengan keberanian berbicara untuk menyuarakan

persoalan mereka.

Begitu seorang perempuan berani berbicara, memperkenalkan diri dengan muka tegak dan suara tegas, ini adalah kemenangan yang pertama. Ketika kebisuan sudah mulai dipecahkan, maka cerita-cerita duka sesama kaum perempuanpun mulai mengalir, semangat saling membela dan menguatkan mulai tumbuh. Selanjutnya mereka mulai berlatih menuliskan namanya di atas kertas. Proses ini membutuhkan waktu tidak sebentar ; setahun, dua tahun, atau bahkan tiga tahun. Mendampingi proses ini dengan setia, sabar dan hati-hati adalah tugas pemimpin organisasi yang tidak tersurat dalam perencanaan program atau kegiatan. Program-program pendidikan analisa gender atau pendidikan feminisme sekalipun, tidak memberikan ruang bagi kaum perempuan untuk berlama-lama (dalam hitungan tahun) membongkar kebisuan dan ketakutan yang tersimpan selama lebih 20 tahun dalam hidupnya sebagai anak perempuan, lalu menjadi ibu dan mendidik anak perempuannya sebagaimana mereka didik.

Jika proses ini dinilai dalam kerangka analisa penilai hasil program, tentulah tidak serta merta dapat menggambarkan hasil sebuah proses pendidikan atau penyadaran. Apalagi jika pertanyaan-pertanyaan konseptual tentang kesadaran feminisme yang diajukan, atau pertanyaan konseptual penerapan mekanisme kerja organisasi. Mungkin hanya ada beberapa orang yang mampu menjelaskan hubungan antara visi-misi dan program dari organisasi yang diikutinya dengan perkembangan kesadaran yang tumbuh dari dalam dirinya. Sayangnya konsep pengembangan organisasi menghendaki berjalannya proses secara linier dan pelaksanaan program yang efektif. Jadi, tidak logis kalau ada 100 orang perempuan telah menjalani proses pendidikan dan penyadaran melalui program-program organisasinya, tetapi hanya sepersepuluh saja yang mampu menjelaskan secara konseptual hubungan antara program, visi-misi organisasi dengan tingkat kesadaran yang dimilikinya. Pelaksanaan program dengan demikian juga tidak efektif.

Perkembangan individu dalam organisasi yang memasuki fase perawatan, tidak menghendaki sepenuhnya menggunakan

pendekatan efektifitas pelaksanaan program. Fase perawatan membutuhkan perhatian dan dorongan terus-menerus untuk menumbuhkan kepercayaan bahwa setiap perempuan mempunyai potensi untuk maju, cerdas dan sukses mengerjakan tugas. Kebodohan atau sistim yang membodohkan hanya bisa didobrak oleh orang-orang yang mempunyai kesadaran, kemauan dan keberanian berjuang. Kemampuan tekhnis (kecakapan) dapat dipelajari pelan-pelan. Belajar keterampilan tetap perlu, tapi tidak harus terburu-buru, tidak harus malu kalau berkali-kali salah, berkali-kali mengikuti pendidikan tapi belum berhasil meningkatkan keterampilan. Masalahnya, baru setelah diorganisasilah perempuan-perempuan itu mempunyai akses pada pengetahuan tekhnis, baru setelah berorganisasilah bisa membaca dan menulis dengan baik, setelah lebih dari satu tahun. Tahun kedua mengikuti organisasi mungkin mereka baru akan berkata : "sekarang aku sudah berani ngomong, tidak gemetar lagi,". Jadi, belum bisa diminta membuat notulensi pertemuan, atau menjadi fasilitator diskusi. Kalau dibebankan dengan tugas seperti itu, merusak fase perawatan yang sedang dilakukan, mereka akan mundur pelan-pelan.

Dalam sistem kaderisasi fase perawatan dapat dikategorikan dalam dua sub sistem yang ada, yaitu: didik dan ikat. Hal ini berkaitan dengan pemberian akses informasi dan pembentukan karakter kader. Dalam fase ini kader juga diperkenalkan dan diajak untuk terlibat dalam alur organisasi.

Fase Pengembangan

Fase Pengembangan adalah fase dimana setiap individu membutuhkan ruang untuk mengembangkan setiap potensi yang dimiliki dan mendapat legitimasi organisasi. Pada fase ini dibutuhkan keseimbangan antara realitas dan kapasitas personal serta kapasitas dan realitas organisasi.

Karena setiap individu adalah potensi, pada fase ini semua potensi itu harus dikembangkan dan mendapat fasilitas dari organisasi berupa informasi dan pengetahuan yang dapat mengembangkan potensinya. Sekecil apapun potensi yang dimiliki harus diberi ruang

bagi penerapannya. Misalnya keberanian berbicara dan kemampuan menganalisa, harus diberi ruang untuk mulai memimpin diskusi-diskusi di komunitasnya sendiri, atau di komunitas yang lebih besar. Menunggu berkembangnya banyak potensi adalah sulit, jadi, seberapapun potensi yang ada, harus tetap diberi ruang dalam satu wilayah kerja organisasi. Karena kerja organisasi juga dibangun dalam suasana kerja kolektif, maka pastilah tingkat kemampuan yang sangat beragam ini akan menjadi satu kekayaan sekaligus kelemahan.

Setiap individu dalam fase ini memerlukan berbagai bentuk dukungan untuk bisa mengembangkan potensi yang dimilikinya. Yang mereka butuhkan bukan cuma mekanisme yang mengatur cara kerja, melainkan contoh-contoh bagaimana mengembangkan kreatifitas dan memberikan toleransi yang tinggi untuk setiap keragu-raguan atau bahkan kesalahan. Hubungan antar personal harus dibangun dengan komunikasi yang tetap menjaga semangat persaudaraan sesama perempuan, bukan semangat atas evaluasi prestasi kerja. Intinya, individu yang memasuki fase ini harus mendapat wewenang (penugasan) resmi dari organisasi untuk membuktikan komitmen sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Kritik dan oto kritik harus memasukkan nilai-nilai persaudaraan dan kekeluargaan, menangis dan tertawa bersama adalah suasana yang biasa.

Pendampingan bagi individu yang telah memasuki fase ini tidak cukup lagi hanya dengan memberikan motivasi. Mereka harus mendapatkan akses terhadap informasi yang lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tekhnis sesuai dengan area kerja dan aktifitas yang dilakukan. Wewenang dan tanggungjawab harus dikomunikasikan secara jelas dan terintegrasi antara dukungan untuk komitmen dengan penghargaan terhadap potensi yang dimiliki. Biasanya, ketika individu memasuki wilayah sesuai wewenangnya, akan terjadi pergeseran nilai-nilai kolektivisme menjadi individualisme. Karena pada fase ini sikap independensi dalam menjalankan wewenang (dari seseorang yang merasakan kebebasan) juga dibutuhkan. Tidak mudah membangun independensi, meskipun independensi

itu sendiri akan menyebabkan terjadinya benturan pada kultur kolektivisme yang dibangun sejak awal, sebagai keluarga besar dalam organisasi dengan dasar semangat persaudaraan sesama perempuan. Secara psikologis, setiap orang sering menjadi ragu-ragu, takut salah, atau takut disalahkan dan takut menyakiti sesama teman.

Pada fase ini, setiap orang membutuhkan kepastian bahwa tingkat kemampuan yang dimilikinya (kapasitas) tidak bertentangan dengan realitas organisasi yang mulai menghendaki adanya standar pengetahuan dan keterampilan. Jika terjadi benturan psikologis antar personal, akan sangat mudah terjadi konflik dan menyumbat komunikasi. Apabila benturan tersebut dikomunikasikan pada area di luar manajemen organisasi, interaksi personal dengan individu atau organisasi lain mempunyai pengaruh yang sangat signifikan bagi penyelesaian konflik atau malah membuat konflik semakin tajam. Pengaruh eksternal bisa menjadi lebih kuat, karena ini menyangkut soal *perasaan*, (takut, marah, kecewa, merasa tidak dihargai, dll) bukan soal mekanisme kerja organisasi.

Keberangkatan setiap individu pada fase yang tidak sama akan sangat mempengaruhi perkembangan proses selanjutnya, baik secara individu maupun ogranisasi. Tanpa kesabaran yang tinggi, memaksakan lompatan fase individu hanya akan mematikan potensi yang telah tumbuh dan semestinya dirawat. Sementara itu, membiarkan potensi yang telah membutuhkan pengembangan juga akan mengganggu kerja kolektif organisasi, sebab akan tumbuh arogansi individual dan merendahkan potensi individu lainnya yang masih pada fase perawatan atau bahkan penumbuhan. Beberapa peristiwa yang diawali dari ketidak samaan bergeraknya fase setiap individu dalam organisasi menjelaskan kondisi ini. Latar belakang pendidikan formal yang lebih tinggi, intensitas waktu yang lebih lama, serta akses informasi dan pengetahuan yang lebih banyak diperoleh pada beberapa individu memberikan kemampuan dalam melakukan ekspansi dan koalisi organisasi secara lebih matang. Kultur internal organisasi yang telah dibangun kemudian berinteraksi dengan kultur eksternal dan membangun wacana-wacana baru,

dengan bahasa-bahasa baru yang lebih memberikan pengakuan terhadap kapasitas individual. Kerja-kerja pendampingan untuk mengawal proses berjalannya fase-fase bagi individu lainnya bisa menjadi sebuah proses persaingan, bukan saling menguatkan. Menggunakan pendekatan mekanisme organisasional dalam hal ini hanya akan menghambat atau mungkin mematikan potensi tumbuh dan berkembang individu yang memang masih membutuhkan perawatan terhadap komitmen yang dimilikinya.

Karena kerja kolektif dan penghargaan terhadap nilai-nilai persaudaraan sesama perempuan tetap menjadi yang utama dalam hal ini, merelakan potensi yang ada untuk tumbuh dan berkembang dalam area lain di luar konteks internal organisasi sering tak dapat dihindarkan. Maka beberapa individupun membangun fase dalam area kepentingannya sendiri dan sukses dalam komunitas kecil diantara mereka sendiri.

Fase pengembangan dapat dikategorikan sebagai subsistem ikat. Sebab pada fase ini organisasi mulai mengikat kader pemberian tugas dan menempatkan kader sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Ketiga fase tersebut, selanjutnya diturunkan menjadi empat ***strategi dan metode kaderisasi***, yaitu:

- **sosialisasi gagasan.** Strategi ini di gunakan untuk membangun keyakinan dan paradigma bahwa ketidakadilan terhadap perempuan tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi karena adanya nilai-nilai yang dibangun di masyarakat. Kondisi ini mengharuskan setiap individu yang disebut sebagai kader organisasi untuk berinteraksi menawarkan dan mempelajari berbagai gagasan tentang hak-hak perempuan, nilai-nilai, kultur masyarakat, mengembangkan keyakinan bersama untuk melakukan perlawanan bersama dalam mengubah cara berfikir dan bersikap dari perempuan dan masyarakat itu sendiri. Metode yang digunakan kunjungan dan tinggal bersama kader perempuan.
- **Strukturisasi.** Strategi ini merupakan upaya untuk membangun sistem yang mengintegrasikan pola prilaku individu dalam proses,

dimana setiap individu memahami kepentingan organisasi melalui perangkat organisasi untuk kepentingan dan tujuan organisasi. Pada pola ini dibangun mekanisme keorganisasian yang meliputi pengaturan kepentingan bersama, kaderisasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban.

- **Manajemen Area.** Pemetaan wilayah kepentingan untuk kerja-kerja organisasi secara lebih sistematis. Yaitu kepentingan untuk tujuan organisasi perempuan (visi, misi), kpeentingan wialyah kerja (teritori), kepentingan program dan kepentingan memfasilitasi potensi setiap individu yang berkembang.
- **Ekspansi dan Koalisi.** Dimana setiap kader mempunyai tugas untuk melakukan penyebarluasan gagasan dan membangun kelompok perempuan di wilayah lainnya untuk menghimpun satu kekuatan bersama dengan organisasi sektoral lainnya

Prinsip dan Nilai-Nilai

Prinsip dan nilai-nilai yang dibangun dan dianut pada sistem kederisasi di HAPSARI:

- Kepedulian
- Keadilan (untuk semua)
- Kejujuran
- Kesetaraan
- Keterbukaan
- Kerjasama
- Kesetia-kawanan
- Kerelaan-berkorban
- Keberanian

PENDIDIKAN KADER

Penjenjangan

HAPSARI melihat penjenjangan sebagai tahapan dan kriteria yang digunakan dalam standarisasi materi dalam pendidikan

Kelas D

Dipilih dari kalangan anggota organisasi HAPSARI (Serikat-

serikat perempuan Independen) yang dipilih melalui proses perlibatannya secara terus-menerus dalam berbagai kegiatan/ program organisasi. Anggota yang menunjukkan keaktifannya dalam kegiatan/program organisasi dengan sukarela dan menunjukkan kecintaan terhadap organisasinya, akan masuk dalam Kelas D, sebagai **Calon Kader**.

Calon Kader ini akan mulai dilatih dalam pendidikan yang membangun motifasi dan semangat untuk melakukan pengorganisasian kelompok. Setelah mengikuti pendidikan pengorganisasian kelompok, maka calon Kader (Kelas D) akan mendapat penugasan untuk melakukan **Pendampingan Anggota** didesanya masing-masing. Lamanya melakukan pendampingan tidak ditetapkan dalam ukuran 1 atau 2 tahun. Karena ini sangat bergantung dengan kesungguhan setiap Calon Kader untuk memutuskan apakah ia akan terus berorganisasi atau tidak. Selama dalam proses ini Calon Kader ini juga akan mendapatkan pendidikan-pendidikan berdasarkan tema-tema tertentu, misalnya tentang : mengenal anggaran, tentang partisipasi, tentang pemilu, dll.

2. Kelas C

Dipilih dari Calon Kader yang telah melakukan tugas Pendampingan Anggota di desanya. Jika selama dalam menjalankan tugas pendampingan anggota ia menunjukkan kesungguhannya, merasa mendapatkan pengalaman baru dan semakin menguatkan kecintaannya dalam membangun orgnisasi, maka Calon Kader ini dimasukkan dalam KELAS C. Setelah masuk dalam kelas C, ia akan menjadi **Kader Organisasi** dan mendapat Pendidikan Kepemimpinan Tingkat Dasar. Kader Organisasi Kelas C akan melanjutkan tugas pendampingan anggota tidak hanya di Desanya, tetapi juga pendampingan Anggota di Desa Lain. Kader Kelas C juga akan mendapatkan pendidikan Fasilitator untuk menambah ketrampilannya memimpin pertemuan dan memfasilitasi diskusi dengan anggota.

3. Kelas B

Adalah kader yang telah mendapatkan Pendidikan Kepemimpinan

Tingkat Dasar dan Pendidikan Fasilitator, serta telah menjalankan tugas Pendampingan Anggota baik di Desanya maupun di Desa lain, maka ia sudah memenuhi syarat menjadi PEMIMPIN dan masuk dalam Kelas B. Pemimpin di Kelas B akan mendapatkan Pendidikan Kepemimpinan Lanjutan, serta berbagai pendidikan tematik lainnya yang dierlukan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan.

Pemimpin di Kelas B adalah Pemimpin yang telah diberi kepercayaan bertugas MEWAKILI ORGANISASI menghadiri undangan atau pertemuan dari pihak luar, juga mengikuti kegiatan pelatihan yang di selenggarakan oleh pihak luar organisasi bersama dengan Pemimpin Kelas A.

4. Kelas A

Ini adalah orang-orang yang telah melewati proses mulai dari Calon Kader (Kelas D), menjadi Kader (Kelas C), Menjadi Pemimpin (Kelas B) dan terpilih menjadi PENGURUS ORGANISASI (Kelas A).

Kepemimpinan di Kelas A telah mendapatkan Pendidikan Kepemimpinan Dasar dan Lanjutan, Pendidikan Feminisme serta berbagai pendidikan dengan tema-tema tertentu yang dibutuhkan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan. Pemimpin Kelas A adalah orang-orang yang mempunyai wewenang mewakili organisasi secara formal berhadapan dengan pihak luar dan mampu menyebarluaskan visi-misi organisasi dikalangan masyarakat luas, sehingga organisasi semakin dikenal dan dihormati.

Materi

Ideologisasi

- Materi untuk Kelas D: Gender, Pengenalan Dasar Keorganisasian
- Materi untuk Kelas C: Gender dan Organisasi Perempuan, Organisasi dan Kader
- Materi untuk kelas B: Feminisme Dasar dan Gerakan Perempuan
- Materi untuk Kelas A: Feminisme, Gerakan Rakyat dan Gerakan Perempuan

Sosial, politik

- Materi untuk Kelas D: Analisa Sosial dan Gender
- Materi untuk Kelas C: Kepempinan Perempuan (dasar), HAM dan Demokrasi
- Materi untuk Kelas B: HAM dan Demokrasi
- Materi untuk Kelas A: Politik Perspektif Perempuan dan Kewarganegaraan

Pengetahuan

Materi untuk Kelas D, C, B, dan A: *Tema-tema yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan menganalisa*

- Globalisasi,
- Anggaran untuk Rakyat
- Partisipasi Politik Perempuan
- Penggalangan Dana

Ketrampilan

- Materi untuk Kelas C: Fasilitator, Pengorganisasian, *Community Organiser.*
- Materi untuk Kelas B Advokasi.
- Materi untuk Kelas A: Advokasi, Lobby.

Tahapan

Sebagai bagian dari proses kaderisasi, pendidikan kader merupakan keharusan yang harus dipenuhi oleh organisasi. Mekanisme organisasi membaginya dalam tiga kegiatan: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tetapi sepanjang proses kaderisasi dilakukan harus dilakukan pengawalan terhadap proses-proses tersebut, untuk menjamin agar nilai-nilai dan keyakinan yang ada telah ditegakkan. Semuanya secara penuh juga melibatkan serikat-serikat anggota HAPSARI di dalamnya.

Perencanaan Pendidikan Kader

a. Membentuk Team Pelaksana

Proses awal pembentukan team pendidikan bertujuan untuk merancang pendidikan-pendidikan yang di buat oleh HAPSARI untuk anggotanya. Adapun team pendidikan terdiri dari utusan

serikat :

- Serikat Perempuan Independen (SPI) Deli Serdang–Serdang Bedagai
- Serikat Perempuan Independen (SPI) Labuhan Batu
- Solidaritas Perempuan (SP) Deli Serdang-Serdang Bedagai
- Serikat Perempuan Petani dan Nelayan (SPPN) Serdang Bedagai
- Pelaksana Harian HAPSARI

b. Merumuskan tujuan yang ingin di capai

Tujuan yang ingin dicapai pada proses kaderisasi :

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

c. Merumuskan Standart Materi

Bertitik tolak pada tidak samanya titik awal setiap individu yang terlibat dalam organisasi dan sebagai bagian dari kewajiban organisasi memberikan akses pengetahuan yang luas kepada setiap individu. Hapsari kemudian merumuskan standar materi berdasarkan tahapan dan kriteria pendidikan agar pendidikan yang dijalankan memenuhi hasil.

d. Membuat Panduan Pelaksanaan Kegiatan

Dalam pelaksanaan pendidikan, beberapa hal yang harus disiapkan adalah :

- Alur
- Kriteria - kriteria
- Fasilitator
- Narasumber

- Bahan-bahan
- Methode
- Evaluasi

Pelaksanaan Pendidikan Kader

Proses pelaksanaan pendidikan terdiri dari sejumlah aktivitas yang saling berpengaruh pada hasil akhir pendidikan kader.
Beberapa langkah yang dilakukan untuk melakukan proses kaderisasi adalah :

a. Merekrut calon kader: Sosialisasi gagasan, Memeriksa persyaratan yang harus dipenuhi, Menggali harapan dan kebutuhan-kebutuhan peserta
b. Pendekatan personal: Kunjungan, Diskusi internal, Tinggal bersama,
c. Menyelenggarakan pendidikan: Menetapkan target capaian, Menetapkan materi, Merekrut anggota, Penggunaan panduan
d. Memberi penugasan: Menghadiri kegiatan organisasi secara sukarela, Menularkan kesadarannya kepada orang lain, Dapat mengajak orang lain untuk mengikuti kegiatan organisasi, Pembentukan kelompok, Mampu berjaringan dengan organisasi lain, Mampu menfasilitasi pertemuan, Menjadi pengurus kelompok, Menjalankan sistem kaderisasi
e. Membuat panduan pelaksanaan kegiatan: Untuk pembuatan panduan pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh tim pendidikan sesuai dengan meteri yang akan disampaikan

Evaluasi dan rekomendasi

a. Menentukan methode evaluasi
   - Membaca dokumen
   - Diskusi evaluasi
   - Wawancara dengan kader

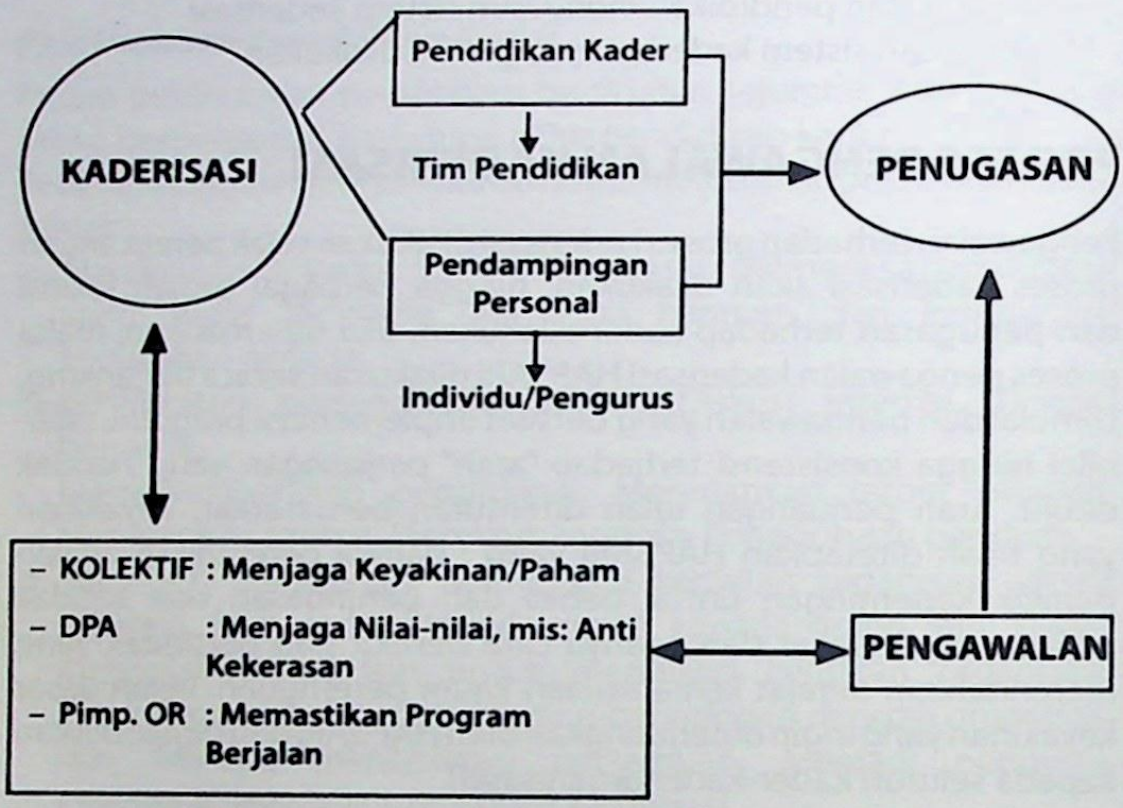
b. Mengukur capaian hasil kaderisasi
   - Jumlah kader yang ada di setiap level
   - Perluasan wilayah yang dihasilkan dari pengkaderan
   - Jumlah anggota
   - Regenerasi kepemimpinan organisasi
   - Peningkatan kapasitas SDM organisasi

c.Rekomendasi Sistem Kaderisasi Organisasi
- Pendokumentasian proses kederisasi
- Analisa proses dan hasil kaderisasi
- Pembuatan pendidikan menyusun sistem kederisasi
- Penulisan sistem kaderisasi yang telah dilakukan

PROSES PENGAWALAN KADERISASI

Pengawalan terhadap proses kaderisasi dilakukan sejak perencanaan proses kaderisasi akan dilakukan, hingga berbagai proses dilalui dan penugasan terhadap kader dilakukan. Jika diperhatikan, maka proses pengawalan kaderisasi HAPSARI dilakukan secara berjenjang. Dimulai dari pengawalan yang bersifat implementasi program, nilai-nilai hingga konsistensi terhadap "arah" perjuangan yang hendak dituju. Arah perjuangan telah ditentutan berdasarkan keyakinan yang telah ditetapkan HAPSARI yaitu ; bahwa perempuan adalah pemilik kepentingan untuk bebas dari penindasan dan ketidak adilan yang berakar dari adanya cara berfikir dan bertindak yang merendahkan derajat kemanusiaan kaum perempuan. Inilah dasar keyakinan yang ingin diperjuangkan oleh HAPSARI dan dimandatkan kepada seluruh kader-kader organisasi.□

ALUR PENGAWALAN PROSES KADERISASI



Perekat Ombara



LATAR BELAKANG

Pengertian Organisasi Rakyat

ORGANISASI Rakyat adalah organisasi yang lahir, tumbuh dan berkembang dari komunitas yang memiliki kesamaan nasib, visi dan misi bersama serta dapat hidup secara mandiri dalam pemenuhan kebutuhan organisasi, juga mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara mandiri dan kolektif. Organisasi Rakyat ini biasanya terbentuk dari persoalan secara bersama-sama atau memiliki kesamaan nasib dan perjuangan yang sama pula. Ia tidak lahir dari institusi pemerintah atau institusi swasta, tetapi muncul secara proses alamiah dalam evolusi budaya dan zaman. Organisasi rakyat terbentuk tidak dipaksakan oleh siapapun, tetapi ia memiliki *bargain* untuk melakukan paksaan terhadap pemerintah untuk memberikan pengakuan terhadap roh dari perjuangannya, karena merupakan representasi dari masyarakat.

Organisasi Rakyat yang kebanyakan muncul adalah melalui proses secara alamiah, artinya didasarkan pada kesamaan nasib dan persoalan yang dihadapi ditingkat komunitasnya. Sehingga arah dan tujuannya pun disesuaikan dengan issue sentral atau utamanya sebagai sebab berdirinya sebuah organisasi rakyat. Juga dalam kapasitasnya memiliki arah dan tujuan yang lebih sentral spesifik

kepada persoalan-persoalan yang terjadi di komunitasnya, yang tentunya berkaitan dengan arah perjuangan organisasi itu sendiri. Namun dalam bangunan dan tindakannya ada beberapa visi yang mengacu pada persoalan Negara secara umum, baik yang berkaitan dengan kebijakan dan arah tujuan Negara. Sehingga Tujuan dari organisasi Rakyat itu adalah:

a. Mengembangkan nilai-nilai persatuan dan kesatuan. Terjadinya perpecahan dan perseteruan ditingkat masyarakat adalah sebab dari tidak pernah adanya kesamaan visi serta arah perjuangan yang jelas. Sehingga untuk membangun nilai-nilai persatuan dan kesatuan menjadi bagian dari tujuan besar sebuah organisasi rakyat, maka nilai-nilai persatuan dan kesatuan dikedepankan dengan tidak melihat perbedaan yang ada, baik ditingkat etnis, suku dan agama. Karena perbedaan dalam organisasi rakyat diberikan ruang dan sangat dijunjung tinggi.
b. Berperan serta dalam pembangunan regional–nasional dan internasional. Sesuai dengan arah dan tujuannya bahwa organisasi rakyat itu adalah bagian dari proses membangun manusia Indonesia seutuhnya, yang kemudian tidak terkooptasi oleh kepentingan penguasa dalam eskalasi politik, tetapi dapat memberikan *supporting* terhadap penyelenggaran politik, tetapi tidak bisa masuk dalam sistem perpolitikan yang praktis. Sehingga kiprah yang sebenarnya dalam bangunan organisasi rakyat adalah membangun LGS (Lingkar Gerakan Sosial). Sehingga tidak kemudian hanya berkutat ditataran lokal saja, tetapi lebih luas lagi di tataran regional dan internasional.
c. Membangun serta memupuk rasa kekeluargaan dan menanamkan rasa solidaritas serta toleransi yang tinggi. Kekeluargaan dan toleransi terhadap sesama dan anggota adalah bagian terpenting dan tak terpisahkan dalam prinsip dan tujuan sebuah organisasi rakyat, karena hal ini akan sangat rentan dalam proses perkembangan organisasi kalau di biarkan dengan tidak memberikan ruang yang utama dan pertama dalam membangun pola hubungan bermasyarakat tersebut.
d. Sebagai tempat belajar dan membangun militansi gerakan.

Organisasi rakyat tidak saja sebagai tempat kita untuk berkumpul dan berserikat, tetapi yang lebih penting adalah sebagai tempat kita bersama-sama untuk belajar dan mengembangkan kapasitas diri, juga sebagai tempat untuk menggembleng mental dan kekuatan jiwa, sehingga terbangunnya militansi untuk mengembangkan gerakan-gerakan sosial yang menuju kearah perbaikan sistem dan kebijakan pemerintah yang lebih baik.

e. Membangun Militansi bersama sesuai kesamaan nasib. Karena adanya perjuangan yang didasarkan atas kesamaan nasib, sehingga terbangunnya organisasi Rakyat. Maka disinilah kader-kader organisasi rakyat itu memupuk dan membangun militansi dan kesetiaannya terhadap organisasi. Karena nanti harapannya kader-kader yang muncul adalah kader-kader yang memiliki jiwa besar, tahan banting, tangguh serta profesional dewasa dalam mengemban tugas dan arah perjuangan organisasi.

f. Sebagai penyeimbang antara kebijakan negara dan keinginan masyarakat. Arah dan implememtasi kebijakan pembangunan negara sering kali tidak berpihak terhadap kepentingan masyarakat. Ketika itu terjadi maka organisasi rakyat biasanya memberikan penyeimbangan terhadap kebijakan tersebut, baik melalui proses advokasi maupaun lobby. Sehingga akan memiliki peran yang strategis sebagai representsi rakyat dalam keterlibatannya dalam perumusan kebijakan.

Karakteristik Organisasi Rakyat

Organisasi rakyat sesuai dengan arah dan tujuannya, memiliki karakteristik spesifik yaitu terbangun tidak karena paksaan dan tidak karena tuntutan kebutuhan pemerintah. Tetapi organisasi rakyat terbangun dari ideologi dan kesamaan nasib baik berupa kasus maupun kebijakan pemerintah yang tidak berpihak terhadap rakyat. Dan yang lebih penting adalah menjunjung ideologi kerakyatan yang demokratis, transparansi dan akuntabel.

Syarat-syarat Organisasi Rakyat

Agak sulit memang untuk merumuskan dan memprediksikan syarat-

syarat sebuah organisasi rakyat, tetapi kenyataan dan dalam proses yang terjadi selama ini baik skala nasional dan internasional, bahwa organisasi rakyat itu harus :

a. Terbangun karena prakarsa murni masyarakat dan tidak dipaksakan
b. Biasanya komunitas dan anggotanya adalah warga masyarakat setempat.
c. Adanya kesamaan nasib anggotanya, terutama dalam hal kasus
d. Memiliki struktur secara jelas.
e. Isunya lebih spesifik, misalnya adalah isu tani atau nelayan.

Perbedaan Organisasi Rakyat, LSM dan ORMAS

INDIKATOR	ORGANISASI RAKYAT	LSM	ORMAS
Proses Pembentukan	Sepenuhnya adalah prakarsa murni masyarakat setempat; hasil dari proses sosial yang panjang	Umumnya 'karena donor'; dorongan dari luar; kebanyakan prosesnya 'langsung-jadi' (instant)	
Pelaku Utama	Warga setempat sendiri; orang luar hanya sebagai pendukung	Umumnya adalah kelas menengah terpelajar dan perkotaan	
Fokus utama program/ kegiatan	Bertolak dari kebutuhan-kebutuhan praktis; soal kehidupan sehari-hari; skala mikro	Bertolak dari issu-issu strategis; wawasan makro	

Struktur & mekanisme	Berdasarkan struktur dan mekanisme lokal & tradisional yang sudah dikenal; umumnya informal; dikendalikan dan dikelola sendiri oleh warga setempat; berbasis keanggotaan	Berdasarkan asas manajemen 'modern'; umumnya formal; berbadan hukum; dikendalikan dan dikelola oleh sekelompok kecil pendiri dari kelas menengah terpelajar; warga setempat jadi 'sasaran'	
Sumberdaya	Bertolak dari sumberdaya lokal yang tersedia; bantuan dana luar menyusul dan hanya sebagai pelengkap	Hampir sepenuhnya dari dari bantuna dana luar (khususnya donor internasional); beberapa dari hasil jasa pelayanan kepada fihak lain atau usaha sendiri	
Pertanggung-gugatan	Langsung ke warga setempat dan anggota	Terutama kepada pemberi dana dari luar	

ORGANISASI

Wilayah Kerja Perekat Ombara

Lombok Utara adalah merupakan salah satu bagian dari wilayah yang administrasi kabupaten Lombok Barat, yang membentang secara geografis dari Kecamatan Pemenang sampai yaitu Kecamatan Bayan.

Lombok Utara terdiri dari 5 (lima) kecamatan yaitu Kecamatan Pemenang, Tanjung, Gangga, Kayangan dan Kecamatan Bayan. Lombok Utara terdiri dari 32 Desa yang berada di 5 (lima) Kecamatan tersebut. Dan yang paling unik dari Lombok Utara, orang sering menyebutnya dengan istilah ***Dayan Gunung***, yang artinya berada di utara Gunung Sumba yang terbentang sepanjang hutan pusuk. Karena Posisi gunung tersebut merupakan wilayah yang menjadi bagain dari kawasan Gunung Rinjani. Juga Lombok Utara memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan Lombok timur dan

Lombok Tengah. Dalam kesejarahan bahwa yang paling banyak tersebut dalam lontar maupun babad sejarah bahwa Lombok Utara atau dengan istilah *Dayan Gunung* lebih dekat dengan karakteristik Islami. Karena dalam penyebaran agama islam para Walisongo juga penyebaran pertama di wilayah Lombok Utara. Beda denga Lombok Tengah dan Lombok Timur yang karakteristiknya lebih dipengaruhi oleh kesejarahan dan pengaruh Raja Karang Asem (Anak Agung).

Adapun batas –batas wilayahnya sebagai berikut :
- Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Lombok Timur
- Sebelah barat dengan Kecamatan Gunung Sari
- Sebelah selatan berbatasan dengan kawasan Gunung Rinjani
- Sebelah utara berbatasan dengan Laut Jawa

Sebagian wilayah di Lombok Utara terdiri dari kawasan perbukitan dan laut, sehingga mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai petani dan nelayan. Sehingga oleh masyarakat sekitar dikelola sebagai lahan perkebunan yang ditanami dengan berbagai tanaman keras seperti: kelapa, jambu, mente, pisang, coklat, dan tanaman perkebunan lainnya.

Sedangkan sebagian lagi merupakan dataran rendah yang dijadikan kawasan pemukiman penduduk dan lahan pertanian persawahan. Jumlah penduduknya sekitar 178.000 jiwa yang tersebar di 5 kecamatan berdasarkan data dari Biro Pusat Statistik Propinsi Nusa Tenggara Barat hasil pendataan tahun 2004-2005. Bagi masyarakat yang berada dipinggir kawasan hutan mereka mengelola lahan hutan dengan pengembangan tananaman kopi, coklat, vanili, durian dan tanaman kayu hutan.

Paer Daya

Berdasarkan catatan sejarah yang termuat di dalam Lontar-lontar maupun berupa hasil penelitian yang sudah sering dilakukan oleh para peneliti, baik itu peneliti internasional maupun peneliti nasional dan lokal serta informasi-informasi yang secara turun-temurun disampaikan kepada masyarakat, melalui aktivitas pembacaan hikayat terutama oleh tokoh-tokoh tua, seperti tokoh adat, tokoh agama, maupun tokoh masyarakat yang ikut terlibat dalam proses

pembentukan sejarah masyarakat Lombok Utara.

Dari gambaran sejarah Lombok Utara sebelum abad ke-16 masuknya agama Islam di Pulau Lombok sesungguhnya kehidupan masyarakat sudah berkembang dalam bentuk kerajaan, ada juga yang menyebutkan berupa ke-*Datu*-an yang dipengaruhi oleh budaya Hindu dan Budha. Sekitar abad ke 16 diperkirakan Agama Islam masuk ke Lombok, termasuk di wilayah Kerajaan Bayan Lombok Utara melalui penyebar agama Islam yang berasal dari Pulau Jawa, bahkan berdasarkan hasil pemetaan yang telah dilakukan oleh fasilitator Perekat Ombara, ada informasi yang memang harus diteliti kebenarannya, bahwa yang menyebarkan agama Islam di Lombok adalah salah seorang dari Wali Songo.

Gambaran lain yang dapat dicerna dalam perkembangan sejarah Lombok Utara, pada masa itu sudah dikenal adanya sistem pemerintahan, dan sistem pembagian wilayah (tata ruang) yang dikenal dengan sebutan *Paer Daya* yang diartikan sebagai suatu kesatuan berdasarkan wilayah (teritorial), tata nilai lokal (sistem sosial budaya) dan kesatuan berdasarkan hukum (*awig-awig*). Kemudian *Gumi Paer Daya* ini dibagi menjadi *Paer-Paer* setingkat dengan kecamatan sekarang, Paer desa (setingkat desa), *Paer Gubuq* (setingkat dusun), *Paer Dasan* (setingkat dengan RW), kemudian pembagian berikutnya disebut *Paer Repok* (setingkat RT).

Masyarakat Lombok Utara selain mengenal adanya pembagian wilayah, mereka juga sudah mengenal adanya pranata-pranata lokal (Hukum Adat) yang mengatur hubungan antar manusia dengan manusia, masyarakat dengan masyarakat, masyarakat dengan alam, dan antara masyarakat dengan sang pencipta. Pranata ini disebut dengan *Awig-awig* (Hukum Adat).

Untuk menjalankan Pranata-pranata lokal dikenal adanya *Wet Tau Telu* yang berarti pembagian kekuasaan kepada tiga unsur yaitu 1) Institusi Pemerintahan yang berkaitan dengan urusan pemerintahan, untuk *Paer desa* disebut *Pemusungan*. 2) Sedangkan untuk urusan yang berkaitan dengan bidang keagamaan di urusi oleh P*enghulu, Ketip, Lebey, Mudin,* dan yang terakhir *Santri*. 3) Untuk hal-hal

yang berkaitan dengan Adat diurus oleh *Mangku*, yang terbagi menjadi *Mangku* yang mengurusi Kehutanan disebut *Mangku Alas*. Dan *Mangku* yang mengurusi Kelautan disebut *Mangku Segara*. Sedangkan *Mangku* yang mengurusi Pertanian disebut *Mangku Gumi*. Urusan Informasi dan Komunikasi dikelola oleh *Juru Arah*, dan urusan Keamanan menjadi tugas *Lang-Lang*. Untuk urusan pemerintahan di bawah *Pemusungan* disebut *Keliang* (setingkat Dusun). Sedangkan urusan penegakkan keadilan hukum pada saat itu disebut *Jakse*.

Institusi-institusi lain yang berkembang pada masa itu antara lain Banjar. Institusi Banjar ini merupakan salah satu institusi sosial yang berkembang dalam kehidupan masyarakat, dengan ruang gerak lebih terfokus pada kegiatan-kegiatan sosial, kegiatan tradisi, baik yang berkaitan dengan tradisi keagamaan maupun tradisi adat.

Perekat Ombara Sebagai Organisasi Rakyat

Masa Pengorganisasian

Sebelum UU No 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, termasuk di dalamnya mengandung muatan Otonomi Desa, dan UU No 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Propinsi sebagai Daerah Otonom disahkan. Masyarakat Lombok Barat bagian Utara, pada tahun 1998 telah mulai membuka wacana tentang demokratisasi, partisipasi, transparansi, dan pemerintahan yang bersih, dalam berbagai berbagai aktivitas Gundem (Pertemuan Besar) antar masyarakat adat Lombok Utara (musyawarah). Bermula dari kegiatan konservasi salah satu jenis tanaman industri kerajinan di Kawasan Gunung Rinjani (1998) melahirkan pemikiran bagaimana memproteksinya dengan nilai-nilai kearifan lokal. Maka dari salah satu desa memulai dengan sebuah gerakan budaya yaitu revitalisasi dan reaktualisasi kearifan lokal dengan menginventarisasi nilai-nilai kearifan yang pernah dimiliki oleh komunitas tempo dulu dikenal dengan norma-norma hukum adat yang disebut dengan nama *Awig-awig*.

Masa Perlawanan

Undang-Undang 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah sebagai

subyek dalam perlawanan waktu itu, sehingga masyarakat adat mengorganisir diri dalam satu komunitas adat yang bernama Perekat Ombara. Di sisi lain para Kepala Desa dan semua BPD juga meneriakkan otonomi daerah, sehingga begitu menggema. Bahkan beberapa Kepala Desa mengganti nama Kepala Desanya menjadi *Pemusungan*. Karena kepemimpinan tunggal Kepala Desa dalam sistem pemerintahan desa (UU No 5 tahun 1979), cenderung menciptakan pemerintahan yang otoriter. Karena hampir selama ini setiap keputusan dalam kebijakan selalu didominasi oleh Kepala Desa. Hal ini dibuktikan dalam penyusunan perencanaan pembangunan desa melalui *Musbangdes* yang dilakukan setiap tahun.

Yang melahirkan gagasan adanya ***Majelis Krama Desa*** sebagai nama dan bentuk lain dari BPD (Badan Perwakilan Desa) yang merupakan bagian dari sistem pemerintahan desa, yang kemudian menjawab wacana kebijakan antar pemrintahan desa se-Lombok Utara.

Ada peristiwa yang membuat masyarakat Lombok Utara trauma dan depresi dimana pada waktu itu terjadi peristiwa perusakan tempat-tempat ritual dan situs-situs budaya oleh Tentara dan Departeman Agama yang menganggap bahwa masyarakat adat adalah orang-orang yang syirik dan menyekutukan agama, dan itu terjadi sekitar tahun 70-an, sehingga masyarakat kemudian mengorganisir diri dalam sebuah komunitas yang Bernama persekutuan Masyarakat Adat Lombok Utara. adalah. Kearifan dan nilai lokal yang masih mendarah daging dalam jiwa masyarakat adat pada khususnya dan masyarakat Lombok Utara pada umumnya menjadi bagian terpenting dari perjuangan untuk membangun pertahanan gerakan masyarakat adat, sehingga akan menjadi utuh dan tidak terkooptasi oleh budaya dan pengaruh manapun. Salah satunya adalah dalam upaya mempertahankan hutan adat, dimana didalamnya terdapat struktur adat yang selalu memiliki *Awig-awig* untuk memproteksi alam dengan sistem konservasi. Sehingga bilamana masyarakat akan memasuki hutan adat tersebut atau menebang pohon untuk kepentingan masjid dan umum misalnya, maka ada prosedur yang disepakati bersama yang harus ditaati.

Masa Pencerahan

Pada masa itu merupakan momentum penting bagi Perekat Ombara dalam menghadapi perubahan-perubahan yang cukup besar, baik dari aspek visi–misi, organisasi dan kemampuan kritis dalam menyikapi *euforia* otonomi daerah dalam konteks sebagai organisasi rakyat. Masa-masa pencerahan tersebut terangkai dalam kegiatan-kegiatan GUNDEM. Dalam Gundem itu sendiri terdapat substansi yang merupakan tatanan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat, dimana itulah yang sangat dijunjung tinggi dalam proses Gundem tersebut. Nilai-nilai yang dibangun dalam Gundem itu sendiri adalah kekeluargaan, demokratis, akuntabilitas dan lain sebagainya.

Rangkaian GUNDEM-GUNDEM Perekat Ombara

Tgl/Thn	Lokasi	Tema	Output (RTL)
Gundem I 10/ 02 / 1999	Desa Bentek	Pertemuan Masyarakat Adat untuk: - Sosialisasi Visi – misi Kegiatan Konservasi. - Perumusan Kerangka Acuan penggalian data primer dan skunder mengenai kearifan tradisional.	Inventarisasi dan identifikasi niali-nilai kearifan Lokal di Desa Bentek dan sekitarnya.
Gundem II 04/ 03 / 1999	Desa Bentek	Pertemuan Masyarakat Adat Lombok Utara dalam "Upaya Revitalisasi dan Reaktualisasi Kearifan Budaya Lokal untuk Proteksi Kawasan Hutan Rinjani".	Adanya pembagian tugas pada sub region (*Gumi Paer*) untuk inventarisasi dan Identifikasi Keraifan Tradisional di Lombok Utara.

Gundem III 04/ 04 / 1999	Desa sesait	Pertemuan Masyarakat Adat Lombok Utara : - Mengungkapkan dan identifikasi hasil-hasil temuan (pembagian tugas Gundem II). - Pemilihan tim formulator. Formulasi hasil pertemuan dalam kerangka kertas kerja.	Terbentuknya tim Formulator untuk menginventarisir nilai-nilai kearifan lokal pada setiap *Gumi Paer* di Lombok Utara dan dipresentasi pada Pertemuan IV. (Lokakarya).
Gundem IV 09/ 05 / 1999	Desa Kayangan	Lokakarya: " Revitalisasi dan Reaktualisasi Kearifan budaya Lokal di Lombok Barat Bagian Utara"	Penggalian dan pengkajian *Awig-awig* di wilayah Budaya Lombok Utara. Kelembagaan adat dimulai dari bawah (*Krama Gubug*–Desa).
Gundem V 04/ 12 / 1999	Desa Bayan	"Membangun tatanan dan Organisasi Masyarakat yang Demokratis dan teradat dengan menghormati keanekaragaman"	Tersosialisasikannya adanya peluang untuk dapat merevitalisasi nilai-nilai kearifan lokal di Lombok Utara
Gundem VI 04/ 03/ 2000	Desa Tanjung	"Membangun Organisasi Rakyat sebagai media komunikasi dan pemberdayaan rakyat"	Pertemuan Masyarakat Adat Lombok Utara ditetapkan menjadi Persekutuan Masyarakat Adat Lombok Utara
Gundem VII 15 /04/2000	Desa Tanjung	"*Sembeq Buraq* Wujud penegakan Hukum Adat"	Bukti nyata penegakan hukum adat bagi siapapun tanpa memandang pangkat dan jabatan (D.N Sutrisno – BKKBN)

Perekat Ombara sebagai organisasi rakyat di Lombok Utara, dalam prosesnya mencari bentuk menuju masa pencerahan secara responsif atau tersistematis berupaya melakukan beberapa hal :

a. Penggalian informasi dan melakukan pemetaan, baik yang berkaitan dengan potensi-potensi yang ada seperti: potensi sumberdaya alam, potensi sumberdaya manusia, potensi sosial budaya. Selain melakukan pemetaan potensi juga melakukan inventarisasi terhadap berbagai pranata adat dan pranata budaya (nilai-nilai kearifan lokal) yang masih tersebar dan masih dilakukan oleh masyarakat, disamping itu juga menggali permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat Lombok Utara.
b. Membangun Visi dan Misi masyarakat desa, dan mensosialisasikan UU No 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, UU No 25 tahun 2000, tentang pembagian kewenangan Pemerintah dan Propinsi sebagai Daerah Otonom. Lebih khusus lagi menyangkut Otonomi Desa, kegiatan ini dilakukan melalui Gundem Desa dengan metode *Gugur Gunung* (dialog partisipatif).
c. Melakukan Penguatan ***Majelis Krama Adat Desa*** di Lombok Utara. Penguatan untuk ***Majelis Krama Adat Desa*** ini, bagi masyarakat Lombok Utara menjadi sangat strategis, dengan dasar bahwa ***Majelis Krama Adat Desa*** akan menjadi salah satu institusi formal penyaluran aspirasi masyarakat desa sebagai implementasi UU No 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, sedangkan bentuk penguatan yang dilakukan adalah berupa pelatihan managemen dan organisasi.
d. Secara berkala 3 bulanan Perekat Ombara melakukan pertemuan anggota baik yang berstatus *Pemusungan*, tokoh masyarakat, tokoh adat, tokoh agama, dengan mengundang berbagai pihak diantaranya adalah anggota DPRD Lombok Barat dan Pemda, Kecamatan untuk membahas, maupun *sharing* tentang berbagai hal termasuk masalah kebijakan, baik kebijakan yang bersifat nasional maupun kebijakan yang berkaitan dengan Daerah, sekaligus melakukan penggalian dan menginventarisir berbagai pemikiran yang berkembang dikalangan masyarakat.
e. Untuk menjembatani komunikasi yang selama ini belum

terbangun secara optimal, baik antara masyarakat, pemerintah desa, pemerintah daerah serta LSM/NGO, serta memanfaatkan adanya tawaran Kerjasama dari KIKD (Kantor Informasi dan Komunikasi Daerah) Kabupaten Lombok Barat, maka dengan difasilitasi oleh YKPR dan KIKD, PO berupaya untuk terlibat dalam Program Membangun Jaringan Informasi dan Komunikasi di Lombok Barat yang berbasis pada rakyat.

f. Perekat Ombara dan Isu Strategis Ke depan. Sebagai geliat masyarakat di Lombok Utara dalam menghadapi Otonomi daerah dan Otonomi desa. Perekat Ombara pada tanggal 21 Mei 2000, telah berhasil merumuskan isu-isu strategis yang mendapat prioritas ke depan, yaitu:

Bidang Pendidikan. Hukum adat agar diterapkan di setiap sekolah, baik formal maupun informal. Tidak hanya sekedar menjadi materi muatan lokal, tetapi juga harus di aplikasikan.

Bidang Kehutanan.

1. Kearifan hukum adat dalam pengelolaan sektor kehutanan, harus menjadi pedoman utama.
2. Meninjau kembali dan klarifikasi serta pembenahan hak-hak adat atas tanah, terutama yang berkaitan dengan proyek-proyek pemerintah.
3. Dinas kehutanan tidak hanya menerbitkan ijin yang berkaitan dengan pengelolaan sektor kehutanan, tetapi harus ikut bertanggungjawab terhadap akibat yang terjadi karena pengelolaan sektor kehutanan.
4. Pelarangan secara tegas terhadap usaha eksplorasi flora dan fauna, dikawasan hutan rinjani termasuk bisnis satwa langka yang ada di kawasan hutan rinjani.
5. Meninjau kembali kasus pengrusakan hutan yang dihadapi oleh masyarakat Lombok Utara.

Keamanan. Segala bentuk lembaga keamanan/ Pam-Swakarsa /Lang-lang yang ada di Lombok Utara menjadi bagian langsung dari ***Majelis Krama Adat Desa*** dengan simbol kesamaan wilayah Utara disebut *lang-lang Jagad.*

Bidang Kepariwisataan. Kawasan Lombok Utara yang didukung

dengan potensi alam yang cukup potensial untuk dikembangkan menjadi kawasan Pariwisata, antara lain Wisata Alam dengan Taman Nasional Gunung Rinjani, selain itu Kawasan tiga Gili (Gili Trawangan, Gili Meno, Gili Air) dengan wisata alam lautnya yang dilengkapi dengan Karang Birunya. Salah satunya yang sedang dikembangkan sekarang ini adalah wisata Arung Jeram di Sungai Pekatan.

Bidang Kebudayaan. Selama ini pemahaman tentang budaya secara sempit mestinya harus dikikis habis, karena cenderung untuk memenuhi kebutuhan bisnis di bidang Pariwisata. Tetapi ke depan berbagai tatanan budaya diupayakan menjadi satu panduan yang ikut mewarnai perilaku kehidupan masyarakat setempat. Hal ini akan diaktualisasikan dalam bentuk revitalisasi berbagai tatanan sosial budaya, maupun tatanan hukum adat yang mampu mengakses berbagai proses pertumbuhan dan perkembangan masa depan.

Pemberdayaan. Jika dipahami bahwa proses pembangunan itu adalah sebuah upaya pemberdayaan masyarakat, maka konsep pembangunan itu harus menempatkan masyarakat tidak hanya sebagai objek. Akan tetapi masyarakat juga harus menjadi subjek dari pembangunan itu sendiri. Berkaitan dengan upaya pemberdayaan masyarakat, Perekat Ombara melakukan berbagai aktivitas pembelaan, dan penguatan bagi masyarakat. Selain melakukan pembelaan dan penguatan masyarakat Perekat Ombara, juga memunculkan gagasan-gagasan yang berkaitan dengan Sistem Pemerintahan Desa yang demokratis, partisipatif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Sistem yang dimaksud adalah Sistem Kepemimpinan Kolektif tingkat desa yaitu ***Majelis Krama Desa*** (MKD), ***Majelis Krama Adat Desa*** (MKAD) sebagai bentuk baru dari sistem Pemerintahan Adat yang dimodifikasi/formulasi, untuk menjawab tawaran dari UU No 22/1999-No.32/2004 tentang Sistem Pemerintahan Desa.

Masa pencerahan ini juga untuk saat ini berdasarkan hasil Gundem XI kongres ke-II di Gondang, Perekat Ombara saat ini sedang melakukan registrasi keanggotaan. Juga dalam rencana pengorganisasian yang

akan dilakukan adalah membangun sektor-sektor yang menjadi bagian dari kerja-kerja advokasi, seperti sektor buruh, sektor tani, sektor nelayan dan sektor perempuan, yang nantinya sektor-sektor tersebut diharapkan menjadi serikat-serikat dan menjadi dampingan Perekat Ombara.

Visi dan Misi Perekat Ombara

(Revisi hasil Gundem XI Kongres II–April 2005)

a. **Visi:** Membangun tatanan masyarakat yang Berdaulat, Demokratis, Transparan, Partisipatif, Akuntabilitas, Transformatif, dan Keberagaman.
b. **Misi:** Memberdayakan masyarakat adat dalam semua aspek pembangunan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat Adat Lombok Utara

Platform Perekat Ombara

Adapun Platform Perekat Ombara (Revisi hasil Gundem XI Kongres II, Aprli 2005) adalah:

1. Hak Mengatur Diri Sendiri. Kemampuan untuk melindungi sumber daya dari intervensi eksploitasi negara dan modal.
2. Akses Sumber Daya. Tanah, air dan kekayaan yang ada di dalamnya dapat dimanfaatkan oleh masyarakat yang tentunya dengan melihat mekanisme konservasi.
3. Konservasi. Perlindungan atas tata nilai lokal, dimana hal ini merupakan upaya proteksi sumber daya alam yang ada, sehingga tidak sembarangan orang dan badan bisa memanfaatkan sebagai kebiasaan konsumtif dengan melakukan pengerusakan.

Struktur Organisasi

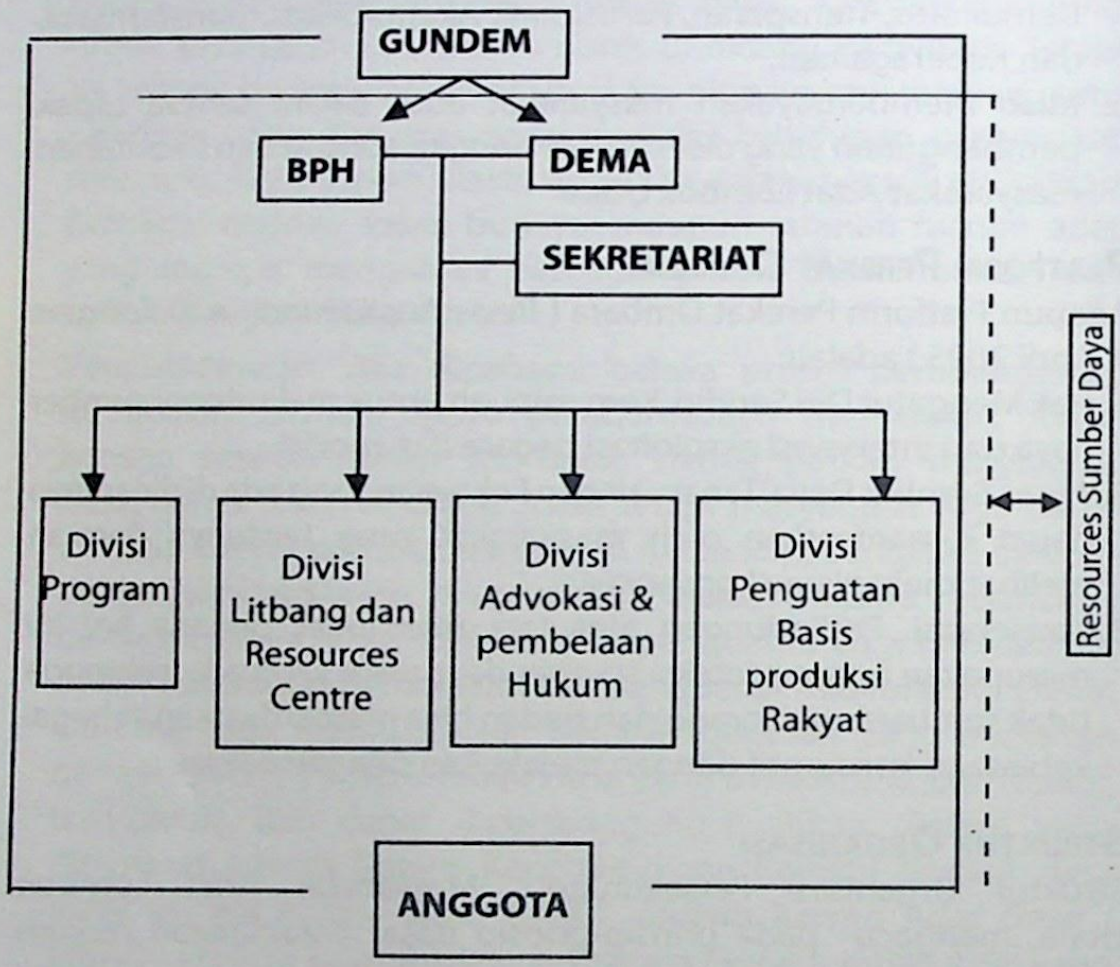
Struktur Organisasi Persekutuan Masyarakat Adat Lombok Utara, mengacu pada prinsip-prinsip dasar pelaksanaan hukum adat yang pernah berlaku dan yang masih hidup dikalangan masyarakat Lombok Utara, yang disesuaikan dengan prinsip-prinsip pembangunan kedepan, adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Adat Tapsila, yang berfungsi mengatur hubungan lingkungan, sosial budaya, alam dan keamanan lahir batin.
2. Dimensi Adat Krama, yang mengatur hubungan adat dalam

perluasan keluarga, silaturahmi, (pernikahan).

3. Dimensi Adat Gama, yang mengatur hubungan tata cara pelaksanaan upacara ritual, tradisi, yang berhubungan dengan ajaran agama.

STRUKTUR ORGANISASI Perekat Ombara
HASIL GUNDEM XI (Kongres II Tanggal 23 – 24 April 2005)



KADERISASI

Kader merupakan seorang atau sekelompok orang yang yang memiliki semangat dan militansi tanpa pamrih, keinginan serta kemauan untuk maju dan berkembang, yang muncul dari diri sendiri tanpa dipaksa, serta dapat menjaga nama baik organisasi.

Kaderisasi adalah serangkaian proses atau kegiatan peningkatan kemampuan dan keterampilan seorang kader melalui tahapan diajak, dibina dan dilepas. Artinya bahwa kaderisasi merupakan serangkaian sistem dan manajemen sebuah organisasi atau perkumpulan yang dibangun secara sendiri untuk menumbuhkan kader-kader yang berkualitas dan memiliki *skill* (keahlian), *Attitude* (sikap) dan *Knowledge* (pengetahuan). Sehingga kader ditengah-tengah masyarakat mampu mencarikan solusi dari dinamika konflik atau masalah yang muncul di wilayahnya masing-masing. Terutama dalam hal ini dituntut untuk pendampingan secara *intens* terhadap masyarakat adalah aktivis desa.

Nilai dan Prinsip Kaderisasi

Nilai: Kader yang baik adalah yang teruji, yaitu memahami perasaan massa, pikiran massa, bekerja dengan massa, sanggup bertahan dan menjawab persoalan massa, dengan demikian kader harus lebih cerdas dari massa

Prinsip: a) Mengikuti perubahan, karena setiap perubahan membutuhkan tersedianya syarat internal (subyektif) dan syarat eksternal (obyektif), yang memungkinkan kekuatan-kekuatan perubahan bekerja dan melahirkan perubahan itu sendiri. b) Kemampuan untuk mengindentifikasi musuh taktis dan musuh strategis akan menentukan kualitas dari tahap perubahan. c) Kesadaran akan posisi dan kondisi kekuatan dari organisasi dan gerakan, pada dasarnya adalah faktor pokok yang menentukan bentuk dan rute perjalanan gerakan. d) kesamaan tujuan dan keyakinan yang akan menjadi pengikat dengan perangkat organisasi yang ada

Tujuan Kaderisasi Perekat Ombara

Perekat Ombara sebagai organisasi rakyat, yang memiliki anggota tentunya memiliki arah dan tujuan dalam proses kaderisasi. Adapun tujuan dari kaderisasi Perekat Ombara adalah :

a) Memberikan pendidikan terhadap kader baik secara materi di dalam kelas maupun pendampingan di lapangan.
b) Menumbuhkan kemandirian kader dalam melihat persoalan yang berada di sekitarnya untuk dicarikan solusinya secara bersama.
c) Meningkatkan kemampuan kader, baik secara konsep pengetahuan maupun secara *skill* ketrampilan.
d) Membangun militansi kader agar tangguh dan kuat dalam menghadapi badai tantangan
e) Adanya bargaining kader dalam pemerintahan desa baik secara politik maupun sosial.

Sistem kaderisasi (*pola pilih, pola ikat dan pola didik*) dipahami oleh Perekat Ombara sebagai strategi dan metode yang dilaksanakan sebagai upaya untuk menjawab kebutuhan organisasi, baik untuk mereka yang sudah ada (mekanisme pengelolaan) maupun yang baru akan direkrut (mekanisme perekrutan) misalnya untuk perluasan wilayah, menambah anggota, membangun struktur, menumbuhkan kepemimpinan dan menjawab agenda-agenda politik, dan untuk regenerasi untuk mencapai keyakinan, tujuan dan cita-cita organisasi.

Meskipun demikian, sebenarnya sistem kaderisasi tidak sesederhana yang dilakukan oleh Perekat Ombara, namun tiga strategi dan metode tersebut dapat dijadikan sebagai dasar bagi organisasi untuk melakukan kaderisasi.

Metode dan strategi kaderisasi yang dilakukan Perekat Ombara terbagi dalam beberapa tahap:

- Mengajak orang yang mau bergabung dengan memberikan pemahaman-pemahaman dan bertanggung jawab untuk melanjutkan proses kaderisasi. Orang yang diajak mempunyai latar belakang yang sama, misalnya target kaderisasi untuk petani minimal mereka anak petani

- Pemberian pemahaman kepada orang yang diajak agar memiliki tujuan dan keyakinan yang sama dengan tujuan pengajak (terkait dengan tujuan kaderisasi). Ada proses mengikat didalam organisasi dengan perangkat organisasi yang ada (pengenalan visi, misi organisasi). Juga tetap memperhatikan persoalan personal dengan menggunakan pendekatan-pendekatan spesifik yang dibangun.
- Pengawalan, karena ada pengalaman ketika sudah terjadi proses pembentukan, aktivis dibajak atau diambil alih oleh pihak lain. Tahap ini sama artinya dengan penyiapan jenjang karir atau pelapisan kerja dalam kaderisasi dengan menciptakan ruang-ruang bagi kader yang sudah/akan dibentuk. Salah satu bentuknya adalah penempatan kader-kader sesuai dengan kapasitasnya.

Selain tiga strategi diatas, Perekat Ombara juga membuat sejumlah pendekatan yang digunakan dalam melakukan kaderisasi. Ketiga pendekatan ini jika dimasukan dalam sistem kaderisasi maka berada dalam *pola pilih*. Karena ketiga pendekatan dibawah pada dasarnya meupakan upaya organisasi untuk memberikan pemahaman mengenai kerja-kerja organisasi

Sebagai organisasi yang berbasis rakyat, tentu ada beberapa terobosan sebagai *approach* (pendekatan) untuk memperkuat dan melaksanakan proses kaderisasi tentunya didukung oleh suatu upaya secara implementatif di lapangan. Seperti misalnya beberapa isu sektor wilayah yang memerlukan penanganan secara lebih spesifik dan komprehensif. Sehingga diperlukan sebuah strategi untuk mendukung proses kaderisasi itu

1. Pendekatan Programatik. Dalam proses memediasi konflik dan permasalahan di masyarakat khususnya di basis Perekat Ombara, dalam penanganan isu terutama isu secara sektoral, memerlukan pendekatan secara programatik. Pendekatan ini merupakan *entripoint* dalam mengembangkan pola kaderisasi yang kita butuhkan, dan tentunya harus mampu melebarkan sayap. Artinya bahwa setiap gerak dan tindak yang akan dilakukan selalu mengacu pada prinsip dasar Perekat Ombara.

Oleh karena itu perlu adanya suatu upaya program peningkatan kapasitas baik anggota secara individu maupun kelompok-kelompok sektoral. Sehingga pendekatan programatik sangat relevan untuk membangun keberlanjutan Perekat Ombara sebagai organisasi Rakyat. Sehingga ada pengakuan dan penghormatan tertinggi terhadap organisasi oleh masyarakat.

2. Pendekatan Wilayah, Karakteristik dan Adat Budaya. Dalam bahasa adat ada istilah *wet*, yaitu pendekatan secara kewilayahan dan itu tidak terfokus hanya satu wilayah kerja secara admistratif pemerintahan. Tetapi lebih pada pendekatan karakter wilayah tersebut, misalnya antara desa Sesait, Santong dan Pendua adalah satu *wet* yang dipimpin oleh *Tau Lokaq* Empat yang mana kekuasaan pengaturan adatnya adalah di 3 (tiga) desa yang dimaksud tadi. Sehingga hal ini sangat sesuai dengan *angle* adat yang di angkat sebagai isu wilayah kerja organisasi.
3. Pendekatan Isu Sektoral dan kesamaan nasib. Kesejarahan wilayah, ketika adat sudah didiskriminasikan mulai sejak zaman kolonial sampai zaman orde baru menjadi sebuah isu besar dalam membangun kekuatan perlawanan. Sehingga Perekat Ombara mengangkat persoalan tersebut melalui upaya revitalisasi dan reaktualiasi kearifan budaya lokal.

PENDIDIKAN KADER

PENJENJANGAN

Dalam proses pengkaderan ada 2 (dua) bentukan yang harus menjadi acuan dalam pelaksanaannya yang tentunya telah memiliki kriteria-kriteria berdasarkan penjenjangan antara lain :

1. Golongan A (Ingin tahu). Dalam jenjang seorang atau sekelompok orang awalnya ingin mengetahui tentang Perekat Ombara baik itu dari media, sanak saudara, kerabat, teman atau lainnya. Bagi mereka Perekat Ombara harus mampu memberikan pemahaman mengenai arah perjuangan dan organisasi
2. Golongan B (Anggota). Setelah menjadi anggota, maka dimulai

proses pengkaderan untuk membangun mentalitas kader yang militan. Sehingga untuk mengukuhkan kader sebagai anggota sesungguhnya perlu ada tahapan secara sistematis, dan tahapan dia diakui sebagai seorang anggota setelah mendapatkan materi dasar yang menjadi sistem kaderisasi Perekat Ombara baik dalam kelas maupun luar kelas.

3. Golongan C (Aspirator Desa). Pada tahap ini seorang kader sudah mampu memetakan setiap persoalan dan kebijakan yang terjadi di desa. Tahapan ini seorang aspirator dipilih melalui proses musyawarah desa dengan melibatkan tokoh-tokoh yang ada desa sebagai representsi masyarakat desa tersebut. Sehingga peran dan fungsi seorang aspirator yang terpilih adalah membangun komunikasi dengan pemerintah dan warga sebagai upaya untuk menggali potensi dan permasalahan di desa. Juga seorang aspirator berhak menjadi aktivis atau juga bisa merekomendasikan seorang yang ada di desa menjadi aktivis.
4. Golongan D (Aktivis Desa) Dalam dinamika perpolitikan di desa peran seorang aktivis sangat besar dalam membangun *pressure* dan mediator dalam membangun desa. Juga dalam peran-peran politik juga sangat penting, karena seorang aktivis desa harus selalu siap melihat dan memantau serta melakukan apapun sebagai upaya mencari solusi yang terjadi di desa.
5. Golongan E (Pendamping Kecamatan) Seorang Pendamping Kecamatan dipilih dari seorang aktvis yang berdomisili di kecamatan itu, setelah melalui musyawarah dan mufakat seluruh komponen Perekat Ombara.
6. Golongan F (Pengurus Harian) Pengurus harian Perekat Ombara terdiri dari ketua dan ada 4 divisi, yaitu divisi Litbang dan *Resource Center*, Program, Penguatan Basis dan Produksi Rakyat dan Divisi Advokasi dan Hukum. Orang-orang yang duduk di divisi ini juga dipilih melalui musyawarah dan mufakat, dengan melihat kemampuan dan kapasitasnya setelah dipetakan.

Dalam proses kaderisasi, pendidikan kader dilakukan sesuai dengan kerangka yang ada. Melihat kondisi tersebut maka di masa yang akan datang diperlukan adanya komite pendidikan dalam proses

kaderisasi. Tetapi untuk sementara waktu sebagai pelaku dalam proses pengkaderan diharapkan divisi-divisi yang terbangun dapat berperan aktif.

Materi Pendidikan Kader

Ideologisasi

1) Ke-Perekat Ombara-an.
   Materi ini diberikan kepada semua anggota yang baru menjadi anggota, maupun yang sudah lama menjadi anggota. Isinya lebih pada memberikan pamahaman tentang ideologi Perekat Ombara, baik yang berkaitan dengan visi dan misi, *platform* maupun ideologi Sasak Dayan Gunung khususnya.
2) Pengetahuan Tentang Organisasi Rakyat
   Materi ini diberikan sebagai upaya untuk menghilangkan *image* masyarakat bahwa Perekat Ombara tidak sama dengan organisasi massa, organisasi politik dan LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat)

Sosial, politik

1. Analisis Sosial. Materi ini sebagai referensi dan rujukan bagi anggota atau kader untuk melihat kondisi sosial kemasyarakatan yang terjadi di sekitar mereka. Sehingga paling tidak kader mampu menafsirkan dan memahami kondisi lingkungannya dan secara reflek dapat mencarikan solusi secara bersama-sama.
2. Penguatan Tatanan Adat. Lebih pada pemahamaan spesifik tentang kearifan budaya lokal yang ada di Lombok Utara.

Pengetahuan

Sistem kebijakan Hukum, Dinamika Politik di Indonesia, Desentralisasi Daerah dan Desa, Dinamika Gerakan Sosial

Keterampilan

1. Pengorganisasian Masyarakat (CO): Materi ini sangat penting bagi upaya membangun militansi dan pembangunan gerakan Perekat Ombara.
2. Materi Peningkatan Keterampilan: Kepemimpinan, Komunikasi Massa, Fasilitasi Pertemuan dan Diskusi, Manajemen Organisasi, Lobby dan Negosiasi, Penulisan Proposal dan Release Media

TAHAPAN

Perencanaan dan Persiapan

1. Membentuk Komite Pendidikan. Komite pendidikan ini berada di bawah otoritas divisi penelitian pengembangan dan *Resource Center* Perekat Ombara. Tetapi untuk keberlanjutannya bahwa ada institusi kaderisasi tersendiri yang nantinya akan disepakati melalui proses Gundem. Komite Pendidikan ini nantinya akan menjadi Tim pengawalan proses, mulai dari persiapan pembuatan modul dan penentuan materi sampai pada pelaksanaan peruses kadrisasi tersebut, baik pendidikan dalam kelas maupun pendidikan luar kelas.
2. Penyiapan Modul dan Materi. Pembuatan Modul untuk memperlancar proses kaderisasi, maka sangat diperlukan adanya modul sebagai pegangan kader dan yang mengkader sebagai bahan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dan capaian proses kaderisasi. Adapun kerangkanya adalah sebagai berikut: Topik/sub topik/materi, tujuan, silabus, metode alternatif, alat bantu, waktu, materi/alat pendukung. Materi yang di buat oleh Tim kaderisasi itu nantinya disesuaikan berdasarkan sistem kaderisasi yang terbangun, misalnya untuk materi dasar sudah ada. Sedangkan untuk materi pelengkap diberikan pada jenjang-jenjang yang tentunya berdasarkan kriteria dan kemampuan. Dalam hal materi ada materi dalam ruangan dan luar ruangan. Materi untuk dalam ruangan tentunya juga harus merujuk dari kerangka dan silabus ditambah dengan litaratur untuk pengayaan. Sehingga nantinya ketika dalam proses kaderisas akan sangat jelas arah dan tujuan yang ingin dicapai.
3. Identifikasi peran penunjang pendidikan kader antara PO dengan Jaringan. Sangat diperlukan dalam proses pengkaderan nantinya, peran-peran dari jaringan sebagai *leading sector* dalam memberikan *supporting system* dalam pelaksanaan kaderisasi di Perekat Ombara. Sehingga akan tergambar jelas peran Perekat Ombara sebagai pelaku dan penanggung jawab kaderisasi dengan jaringan sebagai pendukung keberlanjutan kaderisasi Perekat Ombara.
4. Rekruitmen Peserta Pendidikan Kader. Proses rekruitmen peserta

yang akan diberikan pendidikan di Perekat Ombara, disesuaikan dengan penjenjangan berdasarkan jabatan dan posisi sebagai anggota. Di Anggaran Dasar Perekat Ombara bahwa anggota biasa adalah anggota yang mengabdikan dirinya kepada Perekat Ombara setelah teregistrasi.

Pelaksanaan Pendidikan Kader

- *Dalam ruangan*
  Proses kaderisasi di dalam kelas ini lebih difokuskan pada memberikan pengetahuan secara konsep dan materi.

- *Luar Ruangan*
  Lebih pada bentuk pendampingan isu dan kasus yang terjadi di lingkungan masyarakat. Misalnya seorang aktivis desa ketika ada persoalan dan kasus yang muncul di desanya, paling tidak ia mampu mencarikan solusi untuk mereda persoalan tersebut. Tetapi dalam hal pendidikan luar ruangan ini, oleh divisi atau divisi kader terus melakukan pendampingan bersama. Sehingga akan mempermudah koordinasi ketika permasalahan itu membias yang akan berakibat pada persolan yang lebih kompleks.

Monitoring Dan Evaluasi

- *Perkembangan kader*
  Setelah proses pendidikan dilakukan, tentunya dari Organisasi melakukan evalusi terhadap perkembangan dan keberlangsungan kader. Monitoring ini dilakukan satu tahun setelah proses pendidikan dilaksanakan. Sehingga akan ada pengisian format untuk mengetahui kapasitas dan arah seorang kader selanjutnya.
- *Analisis potensi untuk pengembangan*
  Evaluasi dalam tahapan ini bertujuan Untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan proses pendidikan dan kader.
- *Pembelajaran*
  Harapannya adalah ada proses pembelajaran oleh organisasi dari serangkaian kegiatan pendidikan yang dilakukan dengan tujuan melakukan kaderisasi. Juga dari kekuatan dan kelemahan yang

muncul diharapkan tidak saja menjadi pembelajaran organisasi secara internal, tetapi oleh organisasi lain dapat dijadikan acuan apabila akan melakukan kegiatan yang sama.□

SARIKAT RAKYAT BULUKUMBA

LATAR BELAKANG

SR-B sebagai Wilayah Belajar

Serikat Rakyat Bulukumba (SR-B) adalah kumpulan dari Organisasi Lokal yang sejarah terbentuknya tidak bisa dipisahkan dari Kehadiran Yayasan Pendidikan Rakyat Bulukumba (YPR). Organisasi rakyat yang tergabung dalam Sarikat Rakyat Bulukumba adalah sebagian besar adalah organisasi yang dibangun oleh Yayasan Pendidikan Rakyat Bulukumba. Yang kemudian karena perbedaan pandangan dan paham akhirnya sepakat secara bersama-sama menyatakan diri keluar dari YPR dan membentuk organ kabupaten sendiri.

Komitmen pembelaan SR-B diperuntuk pada masyarakat pada umumnya, sebab harus disadari bahwa keberadaannya merupakan hasil refleksi dari realitas bahwa SR-B harus ada. Karenanya secara substansi tujuan berdirinya SR-B adalah pada aspek pengawalan kasus rakyat.

Memaknai arti/tujuan tersebut dapat ditafsirkan bahwa SR-B adalah wadah yang harus mengakomodir kepentingan seluruh lapisan masyarakat, khususnya pada tingkat *grassroot*. Merefleksi aktifitas SR-B, khususnya pada Wilayah Bulukumba pada realitasnya adalah

SR-B selama ini dalam mengaktualisasikan gagasannya lebih bersifat penanganan kasus rakyat sehingga Gerakan SR-B masuk dalam pepatah "hidup enggan, mati tak mau". SR-B muncul tidak dalam kerangka tanggap membaca realitas rakyat. Hal ini prinsipil, karenanya SR-B harus terbangun dan sekaligus menjadi ruh gerakan bagi gerakan rakyat di wilayah bulukumba dan sekitarnya. Pengurus SR-B dapat terposisikan sebagai wadah yang mandiri dan tidak mudah diintervensi sehingga mempunyai posisi tawar yang kuat, intervensi kelompok-kelompok kepentingan dapat dihindari, dan yang ada dalam tubuh SR-B sendiri maupun pada eksternal SR-B.

Aktualisasi gagasan SR-B secara Kelembagaan, bersentuhan langsung dengan realitas rakyat.SR-B adalah Ormas yang bergerak di bidang advokasi Petani, nelayan, kaum miskin kota. Berdiri tahun 2004, untuk mewujudkan transformasi sosial menuju tatanan yang demokratis dan berpihak pada rakyat kecil, berangkat dari individu-individu yang pas-pasan Sarikat Rakyat Bulukumba mengembangkan pola-pola keorganisasian secara sederhana.

SR-B sebagai sebuah Kumpulan Organisasi Rakyat berusaha untuk tetap konsisten dalam mendorong dan pro aktif mengawal tumbuhnya organisasi rakyat yang kuat ditingkat akar rumput. Organisasi rakyat yang dimaksud itu merupakan wadah pembelajaran dan alat perjuangan rakyat.

Pengorganisasian rakyat disadari bukan sekedar mobilisasi massa untuk memperjuangkan hak-hak rakyat atau mempengaruhi suatu kebijakan tetapi bagaimana rakyat mengenali dan mengorganisir energi yang dimilikinya untuk bersama-sama mendorong terciptanya perubahan sehingga refleksi dan evaluasi secara berkesinambungan harus dilakukan terhadap gerakan sejumlah aktivis organisasi rakyat di kabupaten bulukumba yang secara intens mendampingi dan mengorganisir rakyat.

Penanganan Kasus Rakyat menjadi pengalaman tersendiri bagi SR-B dalam upaya pendewasaan gerak langkah bagi organisatornya yang mampu membuka babakan baru perlawanan rakyat Bulukumba.

Memberikan suatu perspektif baru, berupa pendekatan membangun sistem kaderisasi bagi SR-B menjadi lebih "nyata" dan langsung berhubungan dengan komunitas kehidupan pengurus anggota dan calon anggota. Ide tentang cara pemahaman dan topik pembelajaran tentang sistem kaderisasi di SR-B, adalah bahwa pemahaman topik harus memperhatikan semua subyek yang terjadi dalam dinamika Organisasi Rakyat yang tergabung didalamnya. Dan sebagaimana dalam kehidupan berorganisasi, kaderisasi tidak bisa didasarkan atas satu disiplin ilmu tertentu saja. Oleh karena itu diperlukan guru dari berbagai pengalaman sebagai pembimbingnya.

SR-B sebagai media belajar bersama merupakan perwujudan dari Organisasi Rakyat yang unik. Pelaksanaan kaderisasi dilaksanakan dalam beberapa tahap yang bersifat praktis dan dimaksudkan untuk memahami tentang isu Organisasi Rakyat dengan lebih mendalam. Untuk melingkup sifat-sifat sistem kaderisasi tersebut, maka isu-isu lokal yang diminati merupakan persyaratan penting yang harus ada dalam prosesnya. Pencapaian tujuan kaderisasi, dipermudah dengan adanya hubungan langsung kegiatan pembelajaran/transformasi pengetahuan tersebut dengan potensi/dukungan sumberdaya lokalnya.

Kader akan terlibat dalam kegiatan yang bernilai pada komunitas sehingga kader tidak hanya belajar, tetapi juga mampu untuk terlibat dan membuat suatu perubahan bagi dirinya dan komunitasnya.

Visi: a) Terwujudnya keadilan agraria bagi rakyat; b) Terwujudnya pengawalan rakyat atas kebijakan pemerintahan yang adil dan demokratis.

Misi: a) Menjadi wadah perjuangan bersama dalam penegakan kedaulatan rakyat atas sumber daya Agraria dan demokrasi untuk pemenuhan keadilan, pemerataan sosial, pengawasan rakyat atas kebijakan publik dan penyelenggaraan kepemerintahan yang adil dan demokratis serta pengelolaan sumberdaya alam yang berkelanjutan. b) Mendorong dan memfasilitasi tumbuhnya organisasi-oraganisasi rakyat ditingkat lokal.

Tujuan: Untuk mencapai tujuannya, SR-B melaksanakan advokasi

yang meliputi kegiatan:

- *Pengorganisasian rakyat*. Dalam konteks gerakan bentuk pengorganisasian atau tahap-tahap pengorganisasian yang dilakukan oleh SR-B:
  1. Pengorganisasian yang berbasis pada satu masalah sosial
  2. Pengorganisasian yang berbasis pada berbagai masalah sistem
  3. Pengorganisasian untuk merebut kekuasaan/pengorganisasian politik
  4. Pengorganisasian untuk mengubah sistem/struktur dalam masyarakat.
- *Pendidikan.* Penddikan dilakukan bagi anggota, calon anggota dan pengurus
- *Kampanye*
- *Dialog kebijakan*
- *Litigasi*
- *Menggalang aliansi kekuatan rakyat.*

Cara Kerja dan Pilihan Isu

Isu yang menjadi pilihan masing-masing OR terbentuk dari kondisi sosial yang terjadi disekitarnya. OR SPK (Serikat Petani Kajang) sebagai sample gerakan kerakyatan memusatkan isu kasus sengketa tanah antara masyarakat adat kajang dan PT London Sumatera. Akan tetapi merambah pada persoalan HGU yang tentunya harus melibatkan semua elemen masyarakat dan Pemkab Bulukumba. Warga yang terlibat disini adalah warga kelas petani pada umumnya yang memiliki pendapatan ekonomi minim dan standar serta menjadi miskin di wilayahnya sendiri. Selain itu, Serikat Rakyat Bulukumba sebagai Lingkar Gerakan Sosial (di Sulawesi Selatan) khususnya di Bulukumba memfokuskan perhatiannya pada beberapa level sektor yang menjadi target dan sasaran dengan OR-OR yang ada di Kabupaten Bulukumba sebagai alat perjuangannya.

Sektor-sektor yang dimaksud adalah petani, nelayan, buruh, pedagang kaki lima, kaum miskin kota dan mahasiswa. Komponen

inilah, yang sebenarnya menjadi ladang kerja pemerintah maupun OR dan memiliki peluang besar terjadi konflik internal antara pemerintah dan masyarakat pada pola pengambilan kebijakan tertentu.

Tak dapat dipungkiri, sebagian besar justru terfokus pada wilayah perjuangan masyarakat adat Kajang, dapat dimaklumi bahwa peran-peran OR pada umumnya di Bulukumba tidak mempunyai *planning* tetapi hanya didukung dengan semangat untuk mengorganisir diri.

SR-B adalah organisasi yang berbasis kasus wilayah kerja dan penanganan kasus meliputi :

1. Sektor Petani: Serikat Petani Kajang, Elemen Rakyat Jojolo, Kerukunan Keluarga Masyarakat Anrang, Serikat Petani Tibona, Kelompok Pemuda Anrang, SEPAKAT, PIRSAM
2. Sektor Nelayan: Organisasi nelayan burung laut, KPI Sentral Bulukumba,
3. Sektor Komunitas Masyarakat Miskin Kota: Forum Anak Bangsa, KOMA.
4. Sektor yang Membidani Masalah Korupsi: Gerakan rakyat anti korupsi, Aliansi masyarakat anti korupsi

KADERISASI

Pengertian Kader dan Kaderisasi

KADER SR-B adalah orang yang mengabdikan dirinya untuk tujuan-tujuan perjuangan SR-B. Dengan demikian **Kader adalah**: aktor yang mau melakukan pencapaian cita-cita organisasi baik secara alami maupun melalui proses formal, **kaderisasi adalah** cara atau proses transfer pengetahun kepada orang lain untuk mencapai cita-cita. Kader SR-B wajib berasal dari rakyat sendiri. Agar semangat dan gerak langkah perjuangannya tetap berdiri atas dasar kepentingan rakyat.

Seorang kader SR-B, selalu mengerahkan segala pikiran, perasaan, dan tindakannya untuk perjuangan rakyat. Hal ini tidaklah mudah, karena masing-masing kader membawa pikiran, perasaan, dan

tindakan yang mementingkan diri sendiri, dan mengabaikan kepentingan rakyat secara umum. Jadi jika terdapat pertentangan antara kepentingan perjuangan rakyat dengan kepentingan diri sendiri, setiap kader dituntut untuk mengubah dirinya sendiri menuju pikiran, perasaan, dan tindakan yang mementingkan perjuangan rakyat dengan berbasis pada nilai dan arah perjuangan SR-B dalam melakukan kegiatannya. Nilai dan arah perjuangan tersebut adalah: persaudaraan, kebersamaan, keterbukaan, keadilan, solidaritas, persamaan hak, anti kekerasan, keswadayaan, profesionalisme.

Sangat sulit untuk mencari frase untuk melukiskan gambaran yang tepat bagi SR-B dalam melakukan proses kaderisasi dalam organisasi. Setiap individu yang bekerja disetiap Organisasi Rakyat mencari dan merumuskan sendiri dalam melakukan kerja-kerja kaderisasi selama ini. Minimnya dana dan kurangnya kemampuan pengurus SR-B dalam melakukan proses pendidikan secara formal menjadi sesuatu hal yang mengakibatkan mengapa pendidikan kader secara formal nyaris tidak pernah dilakukan oleh SR-B.

Kaderisasi dilakukan dalam bentuk pendekatan hubungan emosional yang diharapkan dapat bekerja bersama dalam organisasi. Tapi sebenarnya Sistem sitem ini disadari memiliki kelemahan yang Sangat mendasar. Keberhasilan sebuah proses kaderisasi dapat dilihat dari sejauh mana proses transformasi pengetahuan dan pengalaman itu mampu menciptakan kader-kader yang mampu memperjuangkan kerja-kerja bersama untuk kesejahteraan dan keadilan bagi rakyat. Kaderisasi disadari menjadi sesuatu hal yang sangat penting dilakukan secara formal dan terencana.

Arah dan Tujuan Kaderisasi

Proses Kaderisasi diarahkan pada upaya menjaga kesinambungan kerja-kerja organisasi yang menjadi bagian dari penataan kelembagaan dan keanggotaan dalam organisasi.

Tujuan Kaderisasi di SR-B adalah sebagai berikut :

1. Penataan struktur kelembagaan yang lebih baik
2. Penguatan OR dari individu-individu
3. Peningkatan kapasitas aktor di wilayah

4. Persiapan rakyat merebut posisi strategis

Untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia anggota dilakukan upaya-upaya melalui:

- Menggali, menyempurnakan dan melaksanakan tata nilai.
- Mendorong penguatan dan pengembangan OR.
- Memperkuat organisasi dan memperkuat posisi tawar.
- Mendorong adanya perubahan kebijakan pengelolaan sumber daya alam.
- Membangun aliansi antar organisasi rakyat.
- Memperkuat dukungan publik terhadap organisasi rakyat.

Dampak dan Manfaat Kaderisasi

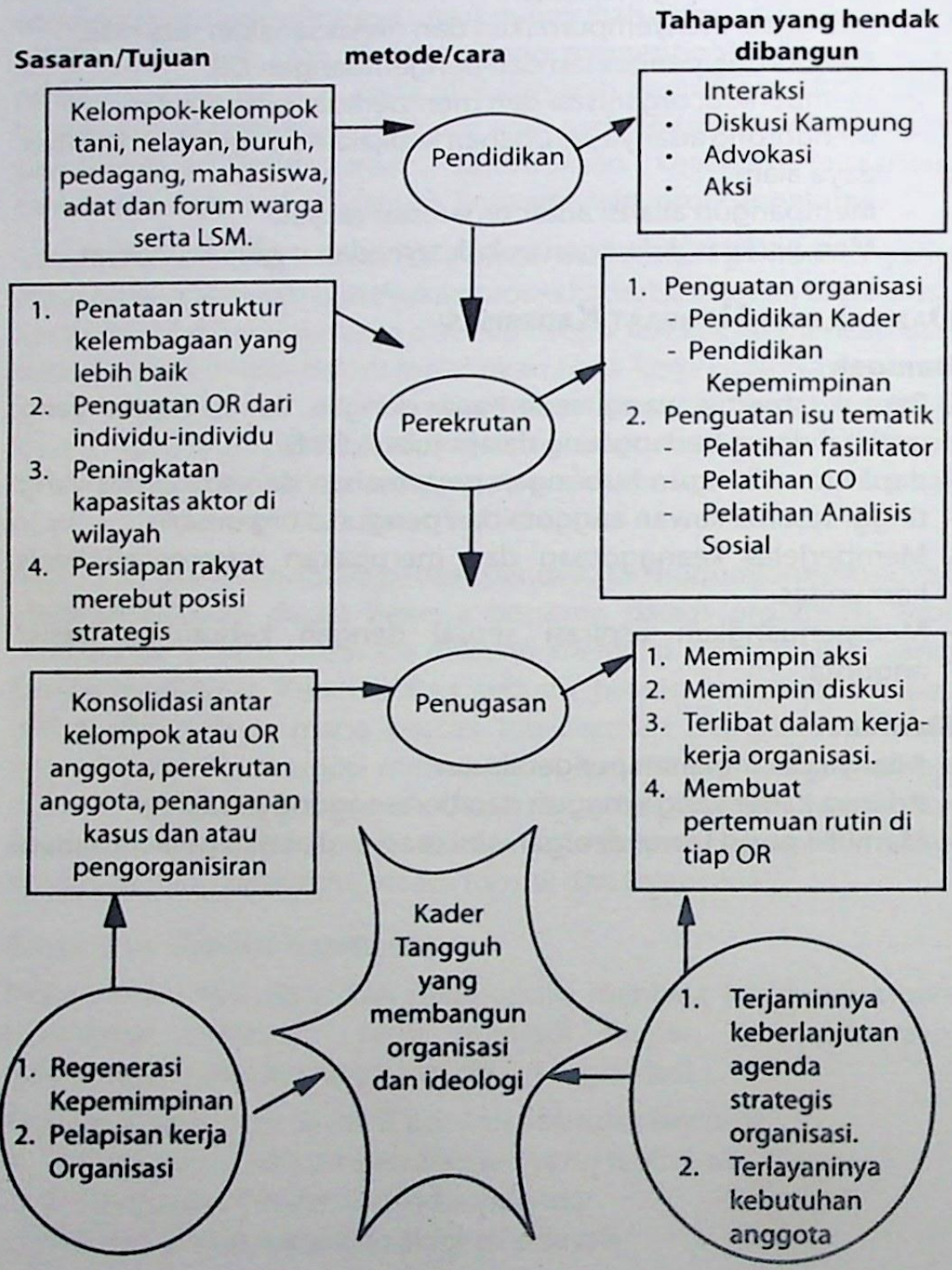
Dampak

- Bentuk struktur yang sederhana dengan fungsi-fungsi yang optimal dapat berlangsung dalam tubuh SR-B
- dapat membangun hubungan pertemanan dan solidaritas yang tinggi sesama kawan anggota dan pengurus organisasi.
- Memperjelas keanggotaan dan merupakan refresentasi basis komunitas.
- Memperjuangkan aspirasi sesuai dengan kebutuhan basis/ anggota

Manfaat :

- Adanya peningkatan pengetahuan
- Adanya kader yang tangguh dan bertanggung jawab
- Memiliki posisi tawar di organisasi masyarakat dan pemerintahan.

RUTE KADERISASI DI SERIKAT RAKYAT BULUKUMBA



Sistem kaderisasi (pola pilih, pola didik, dan pola ikat) oleh SR-B secara sederhana dipahami sebagai rute kaderisasi yang terbagi dalam beberapa tahapan. Tahapan rekruitmen dapat di masukkan dalam ***pola pilih***. Subsistem ***pola didik*** yang merupakan upaya sengaja organisasi meningkatkan kapasitas kader di SR-B disebut sebagai tahap pendidikan dan penugasan. Sedangkan tahap penugasan merupakan ***pola ikat***

Salah satu program dalam konteks perebutan kekuasaan adalah kader-kader SR-B di dorong untuk menguasai posisi strategis (wilayah desa) untuk kepentingan rakyat, pada 5 wilayah desa: Bontomangiring, Bontobaji, Sangkala, Bontobiraeng dan Tambangan termasuk ketika kader-kader OR/LGS mampu untuk menduduki posisi ditingkat legislatif.

Untuk mencapai tingkatan-tingkatan tahapan mulai tahap satu sampai tahap ke lima memiliki syarat atau proses yang mesti harus dilalui dan dimiliki dan apabila langsung ketahapan yang lebih tinggi sementara tahapan sebelumnya belum selesai dengan baik maka akan terjadi proses *blunder* yang pada Pemenuhan kebutuhan anggota.

PENDIDIKAN KADER

Materi

Ideologisasi

Dalam rangka Ideologisasi Materi yang dibutuhkan meliputi materi tentang keorganisasian, sejarah SR-B, tentang keanggotaan, visi dan misi.

Sosial politik

Bahan bacaan tentang demokratisasi, teori pembebasan, globalisasi, pasar bebas, HAM, gender, dll.

TAHAPAN

Persiapan

Dalam pelaksanaan kaderisasi di SR-B pada umumnya selama ini tidak dilakukan secara formal seorang calon kader lebih didorong untuk dapat mengikuti aksi-aksi lapangan (demonstrasi) dan parameter yang di ambil adalah kalau calon kader itu sudah dapat memimpin aksi dan mau bekerja bersama untuk SR-B maka ia akan ditarik dan diajak untuk tetap komitmen bersama dengan SR-B untuk bekerja bersama.

Pembentukan komite pendidikan. Dengan dasar tersebut diatas maka dirasakan perlunya pembentukan komite pendidikan yang beranggotakan 5 orang dengan tugas menyusun segala sesuatu langkah yang diambil dalam pendidikan terhadap basis. Para ketua OTL, pengurus SR-B melakukan asesmen. Hasilnya kemudian dirumuskan bersama komite pendididkan untuk dijadikan materi dalam pendidikan kader.

Mendefinisikan & Memprioritaskan Tujuan Kaderisasi

Tujuan kaderisasi harus didefinisikan secara jelas dan benar-benar dipahami oleh pengurus SR-B. Bila tidak demikian, seorang kader tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

- Mempelajari lebih dalam tentang Ideologisasi SR-B Materi yang dibutuhkan meliputi materi tentang keorganisasian, sejarah SR-B, tentang keanggotaan, visi dan misi.
- Menetapkan penanggung jawab (organisasi, kelompok atau individu) dan penanggung kasus/isu tersebut (contoh: anggota komunitas)
- Memperluas konteks kaderisasi, seperti perhatian ke kebijakan publik, lingkungan, pembangunan berkelanjutan dan ragam kultur/budaya (Adat).
- Kegiatan pembelajaran mensyaratkan keterlibatan aktif kader untuk meningkatkan kesadaran berorganisasi terutama yang berkaitan dengan kasus yang dihadapi, berikut pemecahan masalahnya.
- Bekerja bersama kelompok komunitas lokal dalam perencanaan dan pengimplementasian program kesadaran di komunitas

- Bekerja sama dengan Organisasi Rakyat lainnnya dalam satu garis yang sama.
- Memberi kesempatan kepada kader untuk "menunjukkan" keterampilan berpresentasi, menulis dan kerja kelompok. Tekanan pembelajaran tertuju pada keterampilan berpresentasi dan pengetahuan yang diperlukan.

Menyusun Proses Rekruitmen.

- Lewat *mapping* dan kasus.
- Memberikan bahan bacaan, selebaran dll.
- Sering di ajak diskusi guna untuk menggali persoalan-persoalan yang di hadapi.
- Melibatkan dalam kegiatan-kegiatan tertentu, misalnya aksi massa dan kegiatan-kegiatan lain dalam OR.
- Menawarkan untuk menjadi anggota, supaya bisa terbangun rasa memiliki terhadap OR dan sampai terbangun komitmen yang kuat pada diri anggota.

Pelaksanaan

Melakukan Pendidikan Kader

Pendidikan merupakan tugas penting bagi kader. Karena, perjuangan rakyat haruslah perjuangan yang disadari. Sangatlah berbahaya, kalau perjuangan mengandalkan perasaan saja. Setiap langkah kader, perlu didasarkan atas kesadaran bahwa apa yang dilakukannya merupakan kebutuhan perjuangan. Dengan pendidikan, kita dapat menentukan apa yang hendak dilakukan, merumuskan rencana, dan cara-cara memenuhi kebutuhan perjuangan. Jadi, pendidikan memberikan pedoman bagi perjuangan.

Pendidikan seorang kader yang dilakukan secara berkelompok, seperti melalui diskusi, kursus, latihan; atau secara pribadi, seperti melalui membaca, pemikiran dan penyelidikan. Namun, diantara itu semua, pendidikan yang paling tinggi nilainya adalah dari praktek langsung. Dengan mempraktekkan suatu tindakan, maka banyak pelajaran tentang apa yang benar dan apa yang salah.

Komite pendidikan yang dibentuk menjadi bagian tersendiri dalam organisasi yang kerjanya melakukan kajian secara terus menerus,

dalam organisasi ia bekerja.

Dalam melakukan pendidikan SR-B. Komite pendidikan bertugas melakukan serangkaian pendidikan-pendidikan di basis komunitas dengan tujuan:

1. Mengenali masalah-masalah perjuangan
2. Melakukan analisa secara terus menerus
3. Melakukan penyelidikan
4. Membuat penilaian

Bentuk-bentuk pendidikan yang akan dilakukan oleh komite pendididkan adalah

1. Penguatan organisasi
   - Pendidikan Kader
   - Pendidikan Kepemimpinan
2. Penguatan isu tematik
   - Pelatihan fasilitator
   - Pelatihan CO
   - Pelatihan Analisis Sosial

Merancang Kurikulum dan Mengembangkan Kurikulum

Tahapan yang dilakukan :

- Membuat prioritas dari keseluruhan tujuan kaderisasi yang diinginkan.
- Mendaftar penanggung jawab isu di tiap sektor.
- Mengumpulkan keterangan mengenai wawasan/kewenangan dari penanggung jawab yang ingin diketahui (dipelajari) kelompok Organisasi Rakyat.
- Mengetahui sumber informasi penanggung jawab yang sering dihubungi, (Kontak Person).
- Membuat ringkasan kurikulum.
  Ringkasan mencakup definisi isu yang dipelajari, tujuan spesifik kasus, dan wawasan utama yang ingin dipelajari. Ringkasan ini dipelajari bersama antar pengurus SR-B dan Penanggung jawab OR, nara sumber lain yang terlibat dalam proses kaderisasi, sehingga akan didapat input yang sebelumnya tidak/belum terpikirkan.
- Mendefinisikan sesi tiap tahapan dalam proses kaderisasi.

Program tiap sesi berisi pertimbangan wawasan yang diinginkan pengurus sesuai tujuan organisasi dan strategi untuk pendalaman dan menjaga motivasi.

- Strategi untuk pendalaman dan menjaga motivasi kader dapat dilakukan melalui pemberian tugas khusus, diskusi, pelibatan dalam penanganan kasus, kegiatan SR-B, dll. Untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran digunakan instrumen yang telah ada, misalkan: evaluasi oleh pengurus atau evaluasi dari fasilitator dan penasehat.

Penugasan

Menyiapkan posisi kader paska pendidikan. Memberi ruang yang sesuai dengan keahlian si kader atau di tempatkan sesuai kebutuan OR, tapi dengan bimbingan khusus. Ruang-ruang yang disiapkan oleh organisasi adalah:

1. Memimpin aksi
2. Memimpin diskusi
3. Terlibat dalam kerja-kerja organisasi.
4. Membuat pertemuan rutin di tiap OR
5. Mengikuti pelatihan dan pendidikan yang dibuat Jaringan
6. Pendelegasian tugas-tugas dalam organisasi

Kader yang ditarik oleh kepentingan pengurus atau aktor atau tokoh akhirnya menimbulkan perpecahan sebab tidak adanya komitmen yang tetap yang telah diusung bersama. Yang pada dasarnya mengakibatkan proses perpindahan yang manipulatif.

Target yang ingin dicapai kedepan adalah adanya pendidikan kader yang berjenjang bagi pengurus dan anggota lama dan anggota baru. Mekanisme organisasi belum memungkinkan untuk melakukan penjenjangan kader. SR-B (Serikat Rakyat Bulukumba) sedang dalam tahapan penataan organisasi.

a. *Calon Anggota.* Mereka yang diidentifikasi ingin tahu lebih banyak tentang apa itu organisasi.
b. *Anggota Baru.* Mereka yang telah menerima dan menyatakan keinginan untuk ikut berorganisasi.
c. Anggota yang pernah menerima layanan pendidikan kaderisasi

sebelumnya dari organisasi lain.

Evaluasi

Harapan-harapan.

Dalam proses belajar SR-B mengharapkan adanya penataan kelembagaan dan adanya pelayanan yang lebih baik terhadap anggota SR-B. Kedepan diharapkan SR-B tidak akan lagi terjebak pada kasus. Dengan adanya sistem kaderisasi yang terumuskan dan terencana bagi anggota.

Organisasi yang kuat adalah organisasi yang teguh pada komitmen bersama dan tidak terpengaruh oleh kepentingan-kepentingan dari pihak luar, organisasi yang kuat adalah organisasi yang tidak terpengaruh oleh kepentingan-kepentingan pribadi seorang aktor atau pengurus. []

Epilog

POLA PILIH, DIDIK DAN IKAT

SISTEM kaderisasi menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari dalam suatu organisasi, apapun bentuknya. Berbicara sistem kaderisasi tidak hanya terbatas pada buku panduan pendidikan, kurikulum, modul dan penyelenggaraan pendidikan dalam kelas atau luar saja. Namun lebih dari itu sistem kaderisasi berkaitan dengan berbagai aspek dalam organisasi. Mulai dari ideologi atau keyakinan yang dianut oleh satu organisasi, strategi, taktik dan agenda-agenda organisasi, kepemimpinan, sumberdaya logistik, sistem informasi, serta proses-proses penugasan, penempatan dan pengawalan.

Kaderisasi dapat dibayangkan sebagai suatu rangkaian peristiwa atau aktivitas yang tidak linier dan tidak baku sebagai suatu urutan. Oleh karena itu, menyusun ulang sistem kaderisasi akan setara dengan menyusun sebuah sejarah. Didalamnya terdapat bagian menyusun peristiwa-peristiwa yang telah terjadi tapi tidak tergantung hanya dari satu penyebab saja. Serangkaian peristiwa tersebut tidak terjadi serta merta, karena dapat dipastikan adanya motif-motif yang mempengaruhinya. Dalam konteks keterlibatan orang-orang dalam suatu peristiwa di organisasi bisa jadi karena berbagai alasan, baik karena diajak, bisa jadi karena ingin tahu, karena terjebak, karena

hobi atau benar-benar atas keyakinan yang tumbuh dari pengalaman hidupnya atau juga yang lainnya. Pertanyaannya adalah keteraturan seperti apa yang hendak disodorkan untuk menata peran orang-orang untuk mewujudkan cita-cita suatu organisasi rakyat.

Meskipun lingkupnya yang begitu luas, berdasakan pengalaman dari 5 (lima) organisasi rakyat tersebut, secara umum sistem kaderisasi dapat dikenali dalam: proses mencari dan memilih kader, proses mendidik serta proses penugasan dan penempatan sebagai upaya 'pengikatan' untuk menjalankan sistem keyakinan dan cita-cita yang diusung organisasi rakyat. Terutama terkait penugasan dan penempatan, sistem pengawalan menjadi bagian vital dari sistem kaderisasi. Dengan kata lain, berbicara mengenai penataan sistem kaderisasi organisasi rakyat adalah menata proses pemilihan, pendidikan, serta penugasan dan pengawalan kader-kader organisasi rakyat.

Proses Pilih

Tindakan-tindakan memilih secara sederhana dapat dikatakan sebagai proses mengawali tindakan-tindakan organisasi dalam upaya perekrutan awal menjadi kader untuk terlibat dalam kerja-kerja organisasi . Sebagai tindakan awalan akan menjadi sia-sia ketika tidak diikuti oleh proses memberi pemahaman dan pengenalan mengenai wilayah perjuangan organisasi, yang seringkali masuk dalam wilayah ideologis dan politis. Oleh karenanya keberhasilan tindakan memilih sangat tergantung pada kemampuan organisasi dalam menerjemahkan ideologi dan kebijakan politiknya.

Ketika tindakan-tindakan ini disusun sebagai pola, ia mengandaikan bahwa organisasi rakyat secara sadar dan aktif melakukan pemilihan terhadap orang yang akan diajak dalam perjuangan organisasinya (sebagai kader). Meskipun demikian, pada kenyataannya tidak jarang bahwa proses pemilihan dilakukan secara spontan dan/atau karena sang calon kader yang mendekati organisasi. Oleh karena itu, secara umum pola pemilihan ini terbagi menjadi pola pilih secara organisasional dan secara personal. Secara organisasional, individu atau tim yang berperan melakukan pencarian dan pemilihan dengan mengacu pada kebijakan, strategi dan agenda-agenda organisasi.

Sementara secara personal lebih mengacu pada pendekatan dan relasi personal yang dimiliki oleh pimpinan atau pengurus organisasi.

Pendekatan personal, khususnya dalam upaya penyamaan cita-cita tentunya mengandung bias dan distorsi ideologis. Hal ini bisa terjadi karena dilakukan oleh individu-inividu didalam organisasi yang memungkinkan adanya perbedaan standar ideologi secara relative. Hal ini dapat memunculkan pertanyaan baru yakni: Bagaimana OR mengatasi hal itu? Di sebuah OR dengan ideologi yang kental, mereka secara informal membuat penggolongan para kader secara idelogis, tentu saja kader yang baru masuk akan ditempatkan dalam golongan ideologis yang paling luar sehingga kelompok kader ini tidak akan bisa melakukan pemilihan calon kader untuk penyamaan cita-cita.

Secara khusus pendekatan personal menjadi pilihan yang rasional ketika ketersediaan sumber kader dirasa belum mencukupi sedangkan kerja-kerja dan dinamika organisasi amat membutuhkan adanya asupan energi baru sesuai dengan siklus organisasi. Sebab jika mengikuti prosedural baku organisasi yang cenderung kaku dan memakan waktu maka dikhawatirkan kerja-kerja organisasi akan terlantar. Hal ini terlihat dalam gerakan buruh, tumbuhnya serikat buruh dalam suatu pabrik senantiasa didahului orang-orang tertentu (aktivis) melakukan berbagai pendekatan personal pada kalangan buruh berdasarkan keputusan-keputusan informal para tokoh di organisasi buruh yang sudah berdiri.

Pendekatan personal diatas dittikberatkan pada penilaian sejauh mana potensi yang dimiliki oleh buruh-buruh pabrik tertentu yang disasar sebagai calon kader agar dapat memaksimalkan perjuangan organisasi buruh. Hal ini tentu saja merupakan proses panjang didalam proses pengkondisian calon kader, dan sebagai langkah awal perluasan organisasi. Namun tetap harus dicatat bahwa pendekatan personal merupakan proses awal rekrutmen sebagai satu cara untuk menarik individu menjadi kolektif agar mereka mau berserikat/ berorganisasi. Setelah calon kader dinilai memiliki kemauan untuk berkumpul, proses dilanjutkan dengan proses pilih (sekaligus seleksi) yang lebih sistematis/formal sesuai dengan kebijakan organisasi

untuk mencari individu potensial untuk dijadikan kader.
Sementara itu, dalam pendekatan secara organisasional, proses memilih kader dilakukan melalui penetapan kriteria secara eksplisit sebagai kebijakan organisasi. Namun pada prakteknya, seringkali terdapat syarat dan kriteria yang tidak terbuka dan hanya menjadi pegangan para pimpinan organisasi. Selain itu, pendekatan ini juga seringkali lebih terencana dan melibatkan struktur penangan yang lebih jelas. Melalui pendekatan organisasional ini memungkinkan adanya kontrol lebih terbuka bagi berbagai elemen organisasi untuk turut mengawal atau mengendalikan proses-proses pemilihan.

Proses Didik

Proses didik yang dilakukan organisasi rakyat menjadi bagian penting untuk meningkatkan kapasitas kader baik melalui pendidikan yang terstruktur dan tidak terstruktur. Pendididkan terstruktur dalam setiap organisasi, dipahami sebagai pendidikan dalam arti formal yang wajib dan terbuka diikuti oleh kader. Pendidikan terstruktur umumnya berjenjang dan secara eksplisit muncul sebagai alas arah perjuangan organisasi dengan kriteria, syarat serta materi tertentu. Kata pendidikan pun selalu dikaitkan dengan pendidikan terstruktur dan formal ini. Tujuannya untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan dasar yang diperlukan kader dalam melakukan kerja-kerja organisasi. Sedangkan pendidikan tidak terstruktur dilakukan melalui pelibatan langsung dalam berbagai kegiatan. Melalui keterlibatannya, kader-kader yang masuk dalam skema pendidikan tidak terstruktur ini mendapatkan pengalaman sebagai masukan bagi pengetahuan dan kemampuan barunya. Proses-proses pengawalan dalam bentuk refleksi menjadi utama dalam pendekatan ini. Dari 'kacamata' pengkader, proses ini dilakukan secara sadar untuk mendidik namun hal ini bisa jadi tidak disadari oleh orang yang sedang dididik.

Pendidikan secara Terstruktur

Mempersiapkan seorang kader yang berkualitas tidaklah mudah maka perlu dibuat 'menu' yang dapat memenuhi kebutuhan kader yang berkualitas, baik secara intelektual maupun watak yang

matang, dalam menghadapi keseluruhan permasalahan didalam organisasi. Dalam hal ini pimpinan dan jajaran pengurus organisasi sebagai pihak yang bertanggungjawab sekaligus berkepentingan perlu untuk merancang 'menu' tersebut sebagai bagian dari sistem kerja organisasi. Artinya organisasi akan memasukkan agenda pendidikan melalui mekanisme organisasi, seperti proses perencanaan program dan pengelolaan sumberdaya-sumberdaya pendukungnya. Organisasi secara formal membentuk tim pelaksana, menentukan waktu pelaksanaan dan menentukan standar materi yang akan diberikan. Salah satunya melalui perumusan kriteria-kriteria tertentu, atau dengan pertimbangan yang lain dimana kader perlu untuk mendapatkan pendidikan. Penyelengaraan pendidikan ini lebih pada pemberian alas pemahaman dan kemampuan dalam menghadapi atau mejalankan kerja-kerja organisasi.

Pada proses pendidikan ini juga dikenal sistem penjenjangan yang secara umum terbagi menjadi dua yaitu pendidikan dasar dan pendidikan tingkat lanjut. Pendidikan dasar adalah pendidikan wajib yang menjadi prasyarat keterlibatan kader dalam organisasi. Dari Pengalaman di 5 OR, pendidikan dasar menjadi prasayarat utama yang harus dilalui oleh setiap kader sebelum lebih jauh terlibat dalam berbagai agenda organisasi. Materi-materi yang di sampaikan pun semuanya mengenai hal mendasar dalam organisasi. Sedangkan pendidikan lanjutan lebih terseleksi dengan sejumlah kriteria tertentu dan biasanya terkait dengan agenda-agenda penugasan dan penempatan secara spesifik. Dalam pendidikan lanjutan ini, materi yang diberikan lebih beragam dan lebih mendalam sesuai dengan kepentingannya.

Proses pendidikan secara terstruktur senantiasa dimaksudkan untuk membangun potensi standar sesuai kebutuhan agenda perjuangan organisasi (terukur oleh organisasi) dan mengukur kemajuan kemampuan kader-kader organisasi. Dari kelima organisasi rakyat yang ditampilkan dalam buku ini, terlihat bahwa sebagian besar organisasi rakyat sadar bahwa kader yang mereka miliki tidak mempunyai basis pengetahuan dan kemampuan yang cukup dibandingkan tantangan yang dihadapi oleh perjuangan mereka.

Melalui proses pendidikan inilah setiap kader secara sengaja dibangun potensi standarnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, perkembangan kemampuan ini pun perlu mendapat "pengakuan" dari organisasi ataupun anggota. Dan pendidikan menjadi media bagi organisasi untuk melihat sejauh mana kader dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Bagi kader, pendidikan menjadi media evaluasi diri mengenai pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Terutama ketika mereka diharuskan untuk menguji pengetahuan yang didapat untuk diterapkan dalam praktek lapangan. Pendidikan lapangan sebagai bagian dari pendidikan formal ini tentu saja merupakan salah satu bentuk penilaian yang akan dijadikan patokan bagi organisasi mengenai bagaimana proses penugasan dan penempatan dilakukan.

Pendidikan secara Tidak Terstruktur

Proses pendidikan secara tidak terstruktur ini umumnya dilakukan melalui melalui penugasan-penugasan tertentu. Melalui penugasan ini para kader dipacu peningkatan pengetahuan dan kemampuannya. Tidak jarang pendidikan secara tidak terstruktur ini dapat berbentuk ujian, sanksi atau hukuman yang diberikan organisasi kepada kader. Walaupun demikian, proses ini dimaksudkan tetap mempunyai maksud yang sama yakni tetap dalam kerangka pendidikan yang diselenggarakan dengan aspek-aspek mengembangkan potensi kader, menguji kader serta dalam rangka menambah input pengetahuan bagi kader.

Melalui pola pendidikan tidak terstruktur ini organisasi memberikan ruang bagi kader untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya. Salah satunya adalah melalui keterlibatan penuh dalam kerja-kerja organisasi. Organisasi juga harus memberikan kesempatan pada kader-kadernya untuk menambah pengetahuannya melalui jaringan yang dimiliki dengan memberi kepercayaan kepada kader untuk mengikuti diskusi dan training dengan tema-tema spesifik yang diselenggarakan oleh jaringan organisasi dan/atau diutus untuk terlibat dengan kerja-kerja yang dilakukan oleh jaringan lain.

Bentuk pengujian yang paling sederhana yang dapat ditemui di kelima organisasi adalah melalui penugasan (pemberian tugas).

Berbeda dengan skema menguji didalam proses pendidikan formal, pada bagian ini merupakan upaya pengujian secara terus menerus yang sebenarnya bisa tidak disadari oleh kader tetapi sesungguhnya merupakan skema yang bisa dirancang secara organisasional atau dikendalikan langsung oleh pimpinan organisasi terhadap kadernya. Misalnya dengan menempatkan kader di wilayah perluasan dalam waktu tertentu. Walaupun hal ini ternyatakan dengan jelas didalam tugas dan wewenang bagi kader yang sudah memasuki jenjang tertentu, tetapi pada prakteknya dengan maksud untuk terus menerus mengasah kemampuan kader dimungkinkan tampak tidak sesuai dengan apa yang sudah dirumuskan.

Bentuk lainnya adalah dengan mengirim mereka untuk mengikuti pertemuan atau pelatihan dengan isu-isu spesifik. Memberi kesempatan pada kader untuk menjadi fasilitator pertemuan, melakukan pendampingan dan mengembangkan kelompok diskusinya sendiri. Bahkan memimpin aksi-aksi dengan tema spesifik yang menjadi arah perjuangan organisasi. Di beberapa kasus, pengujian dapat berbentuk "pelepasan" kader yang merasa tidak dapat berbuat maksimal di dalam organisasi dengan harapan lebih berkembang di tempat lain. Hingga ketika mereka (kader) memutuskan untuk bergabung kembali di organisasi, maka hal itu dilihat sebagai upaya menunjukkan kesungguhannya. Cara tersebut cukup efektif, kader dibiarkan mencari keyakinan sendiri dan pemahaman akan manfaat organisasi bagi mereka, bahkan setelah mereka bergabung kembali terlihat adanya penambahan kualitas/ kapasitas anggota.

Diskusi dijadikan sarana untuk menambah input bagi kader dalam hal penambahan pengetahuan ataupun sarana untuk tukar pengalaman, konsultasi terhadap yang sedang ataupun akan dilakukan terutama hal-hal yang yang berkaitan dengan aktivitasnya di organisasi. Diskusi ini dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun sesuai dengan kebutuhan kader, teman diskusi yang dipilih pun dapat beragam dari berbagai kalangan, kader diberi kebebasan untuk mencari teman diskusi selama itu masih "dianggap mendukung kerja" organisasi. Hal ini berlaku di lima OR karena mereka membuka semua kalangan

untuk menjadi kawan diskusi.

Proses Ikat

Proses ikat seorang kader pada dasarnya upaya organisasi untuk memberi ruang bagi para kadernya atas dasar kemampuan dan potensi yang dimiliki kader untuk dapat menjaga dan mengembangkan keyakinan, cita-cita dan agenda-agenda organisasi. Namun cara ikat tersebut bukan cara satu-satunya, bertahannya seorang kader bisa juga karena sebab lain yang ada dalam diri kader untuk tetap berada dalam organisasi dan mengabdikan hidupnya untuk organisasi.

Kader-kader yang dianggap potensial dan memiliki kemampuan biasanya akan ditempatkan dalam struktur organisasi. Hal ini dilakukan agar potensi yang dimiliki tidak dibajak atau diambil oleh pihak lain yang tidak satu tujuan dengan organisasi. Organisasi kemudian memberi ruang dengan menempatkan mereka dalam struktur yang juga dibuat bertingkat. Di beberapa organisasi, kader diharuskan aktif dalam organisasi basis. Mereka baru dapat masuk ke dalam struktur pusat jika telah mengikuti sejumlah persyaratan keorganisasian. Hal ini sengaja dilakukan agar kader tersebut tidak kehilangan akarnya.

Di sejumlah organisasi, karena pendidikan kader masih belum tersistematisir dengan baik maka penugasan kader untuk belajar akan didapat dengan mengikuti pertemuan dari luar. Selain tugas belajar bagi kader yang dikirim juga ia mendapat tugas untuk memperluas jaringan sehingga dia harus kembali ke organisasi dan tugas lainnya adalah menyampaikan hasil belajarnya pada kawan-kawan organisasinya atau bahkan menerapkan apa yang didapatnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Bentuk lain dari penugasan, organisasi memberikan mandat secara resmi kepada kader untuk masuk dalam wilayah politik dan sejumlah posisi strategis di lembaga-lembaga pemerintahan. Salah satunya dengan menempatkan kader dalam posisi-posisi pemerintahan dari tingkat desa sampai kabupaten. Contohnya, kader dapat menduduki posisi Kepala Desa dengan dukungan dukungan basis anggota organisasi. Oleh karenanya ketika dia telah menduduki

posisi tersebut, dia harus bekerja untuk kepentingan anggota dan kebijakan yang diambil berdasarkan hasil 'pengaruh' organisasi. Pengikatan atas diri kader tersebut agar tidak melenceng dari organisasi adalah dengan menekankan bahwa posisi dalam salah satu pengambil kebijakan di pemerintahan adalah untuk membantu memperjuangkan keadilan sebagaimana yang dirumuskan sebagai perjuangan organisasi.

Hal lain yang dapat mengikat kader adalah hubungan emosional yang muncul antar individu yang ada dalam organisasi, baik antar individu maupun kader dengan pengurus organisasi. Misalnya karena merasa telah dibantu dalam hal tertentu kader merasa berhutang budi terhadap organisasi. Ikatan emosional juga hadir karena adanya masalah yang harus dihadapi. Kasus itulah yang kemudian mengikat si kader dengan organisasinya. Ikatan yang kemudian terbentuk adalah adanya solidaritas dan perasaan senasib diantara kader karena melihat organisasi yang secara penuh mendampingi mereka dalam menyelesaikan kasus mereka. Keyakinan ini kemudian yang mengikat mereka untuk lebih aktif dalam organisasi memperjuangkan kasus-kasus yang menimpa mereka. Ikatan menguat setelah organisasi mendukung dan membantu perjuangan mereka secara penuh.

Walaupun demikian, kader yang membelot rentan terjadi dalam organisasi, dengan sebab macam-macam dan beragam, hal ini akan mematahkan semangat untuk meneruskan perjuangan secara organisasional maka untuk mengantisipasi hal tersebut di setiap bagian yang telah dijelaskan tersebut ada proses pematangan ideologi, dan komitmen kader untuk organisasi terus dipupuk.

Proses Pengawalan

Proses pengawalan berlangsung terutama pada saat organisasi menguji keteguhan para kadernya yang ditugaskan dalam praktek-praktek sosial, ekonomi dan politik sebagai bagian dari agenda organisasi. Dalam konteks praktek-praktek atas keyakinan yang dianut dan cita-cita yang hendak diwujudkan, para kader organisasi rakyat akan terlibat atau bersinggungan langsung dengan

realistas-realitas sesungguhnya dari praktek sosial, ekonomi dan politik dalam ruang yang lebih luas. Pada ruang yang lebih luas ini bekerja keyakinan dan sistem yang sedang menghegemonik dan pertarungan berbagai kepentingan. Sejauhmana agenda-agenda perjuangan organisasi rakyat dapat mengambil peluang sangat tergantung pada kerja-kerja para kader untuk terjun langsung pada praktek-praktek sosial, ekonomi dan politik. Konsistensi dan integritas para kader akan mendapatkan ujian sebenarnya di dalam ruang yang sarat dengan pertarungan kepentingan ini. Pada konteks inilah proses pengawalan dalam sistem kaderisasi organisasi rakyat bekerja.

Proses pengawalan yang terjadi di organisasi-organisasi rakyat secara umum dilakukan baik melalui cara-cara yang terstruktur maupun tidak. Cara-cara terstruktur biasanya tercermin dalam berbagai kebijakan organisasi, kode etik dan berbagai aturan main atau kesepakatan yang di tuangkan secara eksplisit. Struktur dan berbagai mekanisme dalam organisasi sekaligus berfungsi sebagai alat dalam proses pengawalan. Kongres, pertemuan anggota secara berkala pada berbagai jenjang dalam organisasi dan pertemuan-pertemuan pengurus menjadi media untuk 'mengawal'. Karena pada ruang-ruang itulah setiap kader yang ditugaskan atau ditempatkan, di posisi-posisi politik misalnya, dimintai pertanggungjawabannya. Sejauhmana dia menjalankan keyakinan dan misi-misi organisasi akan diuji secara formal. Mekanisme pengawalan seperti ini sangat bergantung pada faktor kepemimpinan, kekuatan struktur organisasi dan soliditas dari basis-basis konstituen organisasi. Masih dalam cara-cara yang terstruktur, proses pengawalan juga dilakukan melalui pembentukkan tim khusus yang bertugas untuk melakukan kerja-kerja pengawalan. Tim khusus ini biasa disebut komite, mentor atau sebutan lainnya. Dengan cara ini umumnya proses pengawalan lebih pro-aktif memanggil atau mendatangi dan mengevaluasi. Proses pengawalan secara terstruktur ini seringkali berujung pada pemberian sangsi atau penghargaan secara organisasional.

Selain pendeketan terstruktur, proses pengawalan juga dilakukan melalui relasi-relasi personal antara pimpinan, mentor dan orang-

orang yang memiliki pengaruh ideologis secara khusus dengan setiap kader. Pengawalan dengan menggunakan relasi personal ini biasanya mengandalkan komunikasi intensif antara yang mengawal dengan kader yang dikawal. Berbagai asupan terkait dengan informasi, hasil analisis dan pandangan-pandangan juga senantiasa diberikan pada para kader dalam menjalankan tugasnya. Umumnya mereka melakukan tindakan-tindakan sejak dini ketika dinilai kader mulai melenceng dari keyakinan dan misinya.

Efektifnya proses pengawalan kader ini sangat tergantung pada kekuatan posisi organisasi terhadap kader-kadernya. Keterpimpinan dalam organisasi rakyat menjadi faktor terpenting dalam proses pengawalan kader. Sejauhmana kapasitas organisasi rakyat memberikan peluang-peluang sosial, ekonomis dan politik pada para kadernya juga menjadi bagian penting lainnya yang menentukan pada proses pengawalan kader.

FOKUS: PENDIDIKAN KADER

Bercermin pada pengalaman organisasi-organisasi rakyat yang ditampilkan pada buku ini, berbicara mengenai sistem kaderisasi lebih banyak memfokuskan pada area pendidikan kader. Oleh karena itu, pendidikan kader akan menjadi fokus tersendiri untuk diulas pada bagian ini. Dalam konteks ini, akan diulas mengenai penjenjangan, materi pendidikan dan proses pendidikan itu sendiri.

Tentang Penjenjangan

Jenjang kader didalam organisasi dimaksudkan untuk melihat potensi kader/anggotanya dalam rangka mengisi ruang-ruang yang ada didalam organisasi dan sangat terkait dengan tugas/kewajiban serta wewenangnya didalam organisasi. Jenjang kader akan sangat bervariasi didalam setiap organisasi bergantung pada platform organisasi itu sendiri, dan dari waktu ke waktu bisa saja bertambah sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Jenjang kader didalam organisasi rakyat tidak semata-mata seperti anak tangga dan pada akhirnya mencapai jenjang tertinggi yang

ditandai dengan memegang kekuasaan tertinggi organisasi, karena karakter organisasi rakyat yang khas, penyusunan jenjang kader bukan hanya dimaksudkan untuk kepengurusan atau pengambil keputusan organisasi melainkan juga ditujukan untuk mempersiapkan kadernya untuk tugas-tugas yang lebih luas lagi dari sekedar memegang kepengurusan organisasi. Tugas-tugas yang dimaksud misalnya salah satu organisasi yang mempunyai salah satu strateginya didalam pembentukan keadilan sosial di tengah-tengah masyarakat adalah menggariskan bahwa kadernya harus menempati posisi-posisi strategis di wilayah publik. Contoh lainnya adalah kadernya dipersiapkan untuk memperluas daya pengaruh gerakannya dengan melakukan ekspansi sehingga memperbanyak keanggotaan dan menumbuhkan kader-kader baru di tempat lain.

Berdasarkan tujuannya, maka disusun jenjang kader didalam sistem kaderisasinya, tetapi tidak semua organisasi rakyat sudah membakukan jenjang kadernya. Beberapa alasan kenapa mereka tidak membakukan jenjang kader yang sudah disusun adalah karena mereka tetap ingin memelihara prinsip kebersamaan dan sangat menghindari prilaku-prilaku yang menunjukkan perbedaan jenjang. Di sisi lain, juga ada organisasi rakyat yang melakukan proses perjenjangan secara alamiah, artinya mereka sebenarnya tidak pernah merasa melakukan perumusan atas jenjang kader, tetapi didalam perjalanannya mereka sudah membentuk sendiri jenjang kadernya.

Hampir seluruh organisasi rakyat meletakkan jenjang pertama kader adalah individu yang baru mengenal/dikenali atau paham atau diberi pemahaman tentang berorganisasi, masalah-masalah ketidakadilan yang dihadapi kehidupannya dan dinilai tidak/kurang mendapatkan informasi. Berdasarkan hai ini,sekelompok orang ini belum dianggap sebagai anggota atau lebih tepatnya masih dianggap sebagai calon anggota dan individu yang bersangkutan akan melalui proses selanjutnya yang sudah diatur didalam organisasi akan mempersiapkan sekelompok individu ini menjadi anggota dan pada organisasi tertentu digolongkan dalam satu jenjang tertentu.

Secara bertingkat perjenjangan kader kemudian diposisikan didalam

posisi organisasi (posisi pengurus dari tingkat basis/kelompok sampai pengurus pusat di tubuh organisasi) atau posisi-posisi public (aparat atau kepala pemerintahan desa). Setiap perjenjangan kader akan dimuati sejumlah wewenang, syarat-syarat kemampuan dan tugas/kewajiban bagi masing-masing kader sesuai jenjangnya. Jenjang tertinggi kader selain (harus) bisa menjadi pengurus tertinggi organisasi juga disyaratkan untuk mempunyai kemampuan untuk dapat mengembangkan organisasinya dalam cakupan yang lebih luas (regional dan nasional), dengan demikian wewenangnya adalah menyebarkan visi dan misi organisasinya.

Di cakupan yang lebih kecil, kader disyaratkan berkemampuan memimpin dan menfasilitasi pertemuan-pertemuan di kelompoknya, dan dalam kerangka perluasan organisasi juga disyaratkan untuk melakukan upaya-upaya pengembangan organisasi dalam cakupan yang tidak terlalu luas, misalnya memperluas cakupan basis kelompoknya ke komunitas yang berada di sekitar desanya. Syarat-syarat kemampuan lainnya berdasarkan jenjang kadernya misalnya kemampuan dalam memetakan persoalan dari cakupan wilayah terkecil hingga terbesar, melakukan pemantauan dengan kemampuan membaca persoalan yang akan datang serta memberikan solusi bagi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh komunitas.

Setelah melewati beberapa jenjang kader, organisasi akan memberikan kewenangan kepada kader untuk mewakili organisasinya dalam forum yang diadakan oleh jaringan gerakan lainnya serta bisa mengikuti sejumlah pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak lain sebagai proses penguatan kapasitas kader.

Tentang Materi Pendidikan

Pendidikan kader dengan proses *In-Class* maupun *Out-Class* secara organisasional dirumuskan terlebih dahulu standar materi yang hendak disampaikan. Materi yang dirumuskan tentunya sangat terkait erat dengan visi dan misi organisasi, kapasitas apa saja yang harus dipenuhi kader sehingga bisa mengisi ruang-ruang didalam organisasi. Dikaitkan dengan jenjang kader didalam organisasi,

materi pun kadarnya disesuaikan, sehingga selain mengidentifikasi materi yang dibutuhkan juga dirumuskan kadar materi yang harus disampaikan untuk kader-kader pada jenjang tertentu. Di sisi lain juga, perlu diperhatikan materi-materi yang menjadi materi wajib pada setiap jenjang kader, materi-materi yang hanya disampaikan pada jenjang tertentu dan materi-materi mana yang merupakan materi pelengkap baik untuk semua jenjang kader maupun pada kader tertentu saja. Secara umum blok-blok materi standar yang disampaikan pada proses pendidikan kader melingkupi: 1) blok ideologisasi; 2) blok perspektif ekonomi-politik-sosial; 3) blok pengetahuan umum atau wawasan; dan 4) blok yang terkait dengan keterampilan.

Ideologisasi merupakan blok materi dasar di setiap OR, yang dimaksud dengan ideologisasi disini adalah menanamkan secara kuat kepada kader tentang OR-nya dan OR secara keseluruhan (termasuk sejarahnya), tentang pentingnya berorganisasi, aspek-aspek keorganisasian serta kepemimpinan dan posisi OR dimana mereka bernaung dengan gerakan rakyat secara luas. Di setiap OR blok ideologisasi selalu ditempatkan di awal dalam proses pendidikan kader, sehingga pada prinsipnya setiap kader akan menerima materi-materi yang termasuk didalam blok ideologisasi. Jika dikaitkan dengan jenjang kader, blok ideologisasi selalu disampaikan pada pendidikan dasar atau pemula bagi kader di setiap OR. Memasuki pendidikan lanjutan berikutnya, blok ideologisasi tetap disampaikan dengan maksud terus mengingatkan kepada kader ditengah-tengah materi-materi lanjutan yang sedang disampaikan.

Metode penyampaian materi di blok ideologisasi umumnya adalah dengan pemaparan untuk mengarahkan serta meyakinkan kader tentang materi-materi yang ada di blok ideologisasi, kader juga diberi kesempatan untuk berdiskusi dan curah pendapat didalam setiap materi.

Materi-materi yang termasuk didalam blok sosial–politik–ekonomi merupakan materi-materi untuk mengasah sensitivitas dan perspektif kader terhadap masalah disekitarnya yang diarahkan kepada apa yang menjadi konsentrasi organisasi. Materi-materi tersebut antara

lain: analisis sosial; dinamika politik lokal, regional dan nasional; dinamika gerakan sosial; sistem ekonomi dan perspektif gender. Sebagaimana menjadi bagian dari latar belakang berdirinya sebuah organisasi rakyat, secara ilmiah maupun tidak, adalah merupakan hasil analisis sosial dari para pendirinya, karenanya sudah menjadi satu faktor penting bagi kader untuk mempelajari analisis sosial. Begitupun halnya dengan tantangan-tantangan yang ada dan terus mengikuti perjalanan organisasi rakyat, salah satunya dan sampai saat ini menjadi tantangan terbesar bagi organisasi rakyat adalah dinamika politik yang mempengaruhinya. Dalam konteks yang lebih luas sistem ekonomi dan konstelasi gerakan juga memiliki kaitan yang sangat kuat terhadap daya hidup perjuangan organisasi rakyat. Dan secara spesifik perspekif kesetaraan gender menjadi materi yang sampaikan sebagai dasar cara pandang dan perlakukan kader dalam keterlibatannya pada agenda-agenda organisasi.

Materi-materi yang termasuk pada blok pengetahuan dimaksudkan untuk memperlengkapi kebutuhan analisis kader didalam memetakan permasalahan organisasi dan rakyat pada umumnya. Beberapa metode bisa diterapkan didalam blok materi ini, yaitu didalam bentuk diskusi terfokus yang dipandu oleh narasumber serta bahan bacaan yang disediakan, pemutaran film atau simulasi dan permainan. Prakteknya bisa didalam rangkaian pendidikan lanjutan dalam rentang waktu yang disediakan atau dalam waktu terpisah dengan pendidikan lanjutan. Beberapa materi yang umum disampaikan diantaranya mengenai: globalisasi, ketenaga kerjaaan, hukum dan HAM, kapitalisme, neo-liberalisme, kesehatan reproduksi dan sebagainya.

Sementara itu, materi keterampilan merupakan materi-materi untuk mengasah keterampilan kader untuk menunjang tugas-tugasnya didalam organisasi. Materi-materi didalam blok keterampilan hanya disampaikan kepada kader-kader yang telah melewati pendidikan dasar dan/atau lanjutan. Pelaksanaannya biasanya terpisah dengan pelaksanaan pendidikan dasar dan lanjutan, dan lebih tepat dikatakan pelatihan tematik bagi kader. Penanggungjawab merancang beberapa pelatihan untuk kebutuhan kadernya dan bila

secara kebetulan ada lembaga lain yang termasuk didalam jaringan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan yang dibutuhkan, maka penanggungjawab pendidikan kader akan memanfaatkan moment ini dengan mengirimkan kadernya untuk mengikuti pelatihan. Materi-materi yang disampaikan antara lain: teknik-teknik lobi dan negosiasi, kampanye, manajemen aksi, legal drafting, menulis, orasi dan sebagainya.

Tentang Tahapan/Proses

Pada bagian ini akan diuraikan tahapan atau proses yang dilalui – minimal berdasarkan pengaaman – 5 OR dalam menjalankan pendidikan kader. Umumnya OR dalam melaksanakan pendidikan kader akan melalui 3 tahapan besar yaitu (1) Tahapan persiapan/ perencanaan; (2) Tahapan proses pendidikan kader itu sendiri dan (3) Tahapan evaluasi untuk keseluruhan proses pendidikan kader. Sub-sub kegiatan dari ketiga tahapan besar tersebut akan berbeda antara satu OR dengan OR lainnya, bergantung dari pengalamannya didalam menyelenggarakan pendidikan kader. Jika melihat di masing-masing OR, maka tahapan/proses pendidikan kader bisa saja akan sangat sederhana dalam arti kegiatannya tidak telalu banyak atau sebaliknya melalui banyak tahapan kegiatan. Seberapa banyak atau sedikit kegiatan yang dilalui oleh OR, ini merupakan hasil pembelajaran dan pengalaman panjang dalam konteks kaderisasi khususnya untuk menjalankan pendidikan kader. Secara keseluruhan menunjukkan arah dan tujuan dari sistem kaderisasi yang dikembangkannya.

Pada tahap persiapan, langkah-langkah yang dilakukan mulai dari pembentukan tim penanggungjawab, tujuan dan target beserta ukuran-ukurannya, merumuskan standar materi pendidikan kader, membuat pelaksanaan pendidikan kader, penetapan peserta pendidikan dan memastikan pembiayaan untuk terselenggaranya pendidikan kader. Inti dari tahap persiapan ini adalah memastikan terselenggaranya pendidikan kader, yang keseluruhan tahapannya merupakan turunan dari apa yang menjadi tujuan kaderisasi. Sudah dapat dipastikan bahwa tindakan-tindakannya menjadi cerminan dari arah dikembangkannya kaderisasi di organisasi.

Tahapan proses pendidikan kader itu sendiri, merupakan tahapan yang meliputi pelaksanaan pendidikan kader – yang umumnya dikembangkan dalam 2 metode yaitu metode In-Class dan metode Out-Class – dan pemberian berbagai penugasan yang ditujukan kepada kader. Perbedaan antara pelaksanaan pendidikan In-Class dan Out-Class adalah substansi materi yang hendak diberikan kepada kader, dimana dalam metode In-Class lebih banyak kepada pemaparan teori-teori dan konsep-konsep yang terkait dengan kebutuhan kader, sedangkan metode Out-Class, adalah sebaliknya, dimana lebih banyak untuk melihat praktek-praktek langsung di komunitas anggota. Pada umumnya, pendidikan Out-Class merupakan kelanjutan dari pendidikan In-Class, karena dimaksudkan untuk melatih kepekaan kader didalam melakukan analisis terhadap kenyataan yang ada di lapangan dengan berbagai teori dan konsep yang tersedia. Selepas dilaksanakan pendidikan Out-Class, masih dalam konteks pendidikan kader, skema penugasan juga dilakukan, penugasan disini akan disesuaikan dengan tema pendidikan kader yang dilangsungkan, baik dalam skema pendidikan dasar, pendidikan lanjutan maupun pendidikan tematik.

Tahapan Evaluasi sebenarnya tahapan yang sudah terangkum dalam proses perencanaan/persiapan pendidikan kader secara keseluruhan, maka didalam tahap ini tim penanggungjawab hanya melaksanakan panduan evaluasi yang sudah dirancang sebelumnya. Evaluasi yang dilakukan dalam skema pendidikan kader dilakukan dalam 2 aras, yaitu evaluasi di aras proses dan evaluasi di aras substansi. Evaluasi di aras proses adalah evaluasi untuk keseluruhan proses pendidikan kader sejak dimulai perencanaan hingga proses evaluasi dilangsungkan. Evaluasi ini dimaksudkan untuk melihat kembali kekurangan-kekurangan dan kelemahan-kelemahannya selama proses berlangsung. Sedangkan evaluasi di aras substansi adlah evaluasi yang ditujukan untuk melihat kembali target-target yang dirumuskan oleh organisasi dengan capaian-capaian selama proses pelaksanan pendidikan kader.

Tentang Sumberdaya

Sumberdaya secara keseluruhan adalah hal-hal yang menjadi

pendukung baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pendidikan kader. Untuk menunjang terselenggaranya pendidikan kader, maka perlu diidentifikasi apa saja yang menjadi faktor ketersediaan sumberdaya OR untuk menyelenggarakan pendidikan kader dan hasilnya kemudian ditindaklanjuti dengan bagaimana cara memenuhi jika diidentifikasi sebagai hal yang tidak tersedia.

Umumnya disinilah konteks pemanfaatan jaringan OR bekerja, misalnya untuk pemenuhan kebutuhan narasumber atau fasilitator, pemenuhan kebutuhan informasi dan pemenuhan perlengkapan serta pemenuhan tambahan pembiayaan. Aspek sumberdaya dalam hal pendidikan kader dapat dikelompokkan dalam 3 bagian, yaitu (1) sumberdaya orang atau sekelompok orang yang menjadi tim pelaksana, fasilitator dan narasumber; (2) sumberdaya informasi yang menjadi bahan pendukung bagi terlaksananya pendidikan kader; dan (3) sumberdaya untuk pembiayaan.

Sumberdaya orang atau sekelompok orang, umumnya yang diidentifikasi untuk memenuhi kebutuhan tim pendidikan kader yang terdiri dari tim pelaksana, fasilitator dan narasumber, berdasarkan pengalaman 5 OR yang menjadi kajian didalam buku ini, relatif sudah tersedia, dalam artian didalam kerangka pelaksanaan sistem kaderisasi tidak memerlukan pihak lain sebagai penopang terlaksananya pendidikan kader. Ke-5 OR sudah dapat memaksimalkan orang-orang yang ada didalam lingkaran organisasi sebagai sumberdaya orang. Hanya pada kondisi-kondisi tertentu saja dan untuk tema-tema yang sangat spesifik mereka meminta kesediaan narasumber dari luar, namun demikian, hal ini dilakukan bukan semata-mata karena mereka tidak mempunyai kader yang layak untuk kebutuhan tersebut, tetapi lebih kepada tujuan penguatan kerja-kerja berjaringan (yang dalam strategi yang lain didalam OR sedang juga dijalankan). Selain itu juga OR membutuhkan pandangan lain atau dalam upaya menggali informasi terkini yang dibutuhkn sehingga kader peserta mendapatkan suasana lain dalam proses pendidikannya.

Upaya-upaya pemenuhan kebutuhan informasi untuk pelaksanaan pendidikan kader akan sangat terkait dengan unit lainnya didalam

organisasi yaitu unit dokumentasi dan informasi. Idealnya unit ini akan senantiasa menyediakan kebutuhan informasi dalam rangka pelaksanaan pendidikan kader, dan apabila kebutuhannya dirasa belum mencukupi, maka penanggungjawab akan segera memastikan pemenuhan kebutuhannya dengan cara menghubungi pihak-pihak lain. Lagi-lagi, dalam konteks berhubungan dengan pihak lain di luar OR yang bersangkutan akan sangat terkait dengan kerja-kerja berjaringan yang dikembangkan OR.

Pelaksanaan pendidikan kader di OR, tentunya tidak akan terlepas dari kebutuhan pembiayaan. Pada prinsipnya, pembiayaan untuk terlaksananya pendidikan kader di OR merupakan tanggungjawab OR secara keseluruhan (bukan hanya tanggungjawab tim penanggungjawab pendidikan kader). Untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan – khususnya untuk pelaksanaan pendidikan kader – OR menerapkan konsep keswadayaan, dimana seluruh komponen OR terlibat dalam pemenuhan kebutuhan pembiayaan.

KADER DAN HIDUP MATI-NYA ORGANISASI RAKYAT

Bercermin pada pengalaman-pengalaman di atas, upaya menata sistem kaderisasi dilakukan atas dasar kesadaran dan keyakinan bahwa kader merupakan unsur vital yang menentukan hidup matinya organisasi rakyat. Menentukan hidup matinya keyakinan dan cita-cita yang diperjuangan. Mengingat posisinya tersebut maka tidak bisa dihindarkan akan agenda penting untuk secara terus-menerus melakukan penataan pada proses kaderisasi. Berdasarkan pelajaran-pelajaran yang berhasil diperoleh dari proses belajar bersama dalam upaya memperkuat sistem kaderisasi di organisasi-organisasi rakyat tersebut ditemukan setidak-tidaknya ada 4 (empat) prasyarat penting, yaitu: *pertama,* adanya perlindungan kebijakan internal organisasi yang secara tegas memayungi dan melindungi agenda-agenda kaderisasi secara konsisten; *kedua,* adanya sinergi yang dari para pimpinan sentral organisasi, para pimpinan-pimpinan kelompok basis dan anggota organisasi rakyat untuk menjalankan agenda-agenda kaderisasi; *ketiga,* adanya data dan informasi yang

baik mengenai objek dan subjek penggerak proses kaderisasi; *keempat,* adanya dukungan basis produksi anggota sebagai penunjang keberlangsungan implementasi proses kaderisasi. Keempat prasyarat itu tidak bisa dikesampingkan jika benar-benar organisasi rakyat ingin memiliki daya hidup yang lebih panjang. □