

BAB III

KOPRI WILAYAH LAMPUNG

A. Proses Pemberdayaan Perempuan di lingkungan KOPRI Wilayah Lampung

1. Korps PMII Putri (KOPRI)

Kopri adalah kependekan dari Korps Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Putri, yang dimaksud dengan Korps sendiri adalah persatuan atau perkumpulan sekelompok orang dalam satu wadah tertentu di mana yang dimaksud dengan sekelompok itu adalah perempuan-perempuan yang mengikuti organisasi Kopri.

Kopri sebagai sebuah organisasi adalah hal yang sangat penting untuk melihat berbagai persoalan dan bagaimana bersikap untuk diterapkan didalam pola keorganisasian. Didalam sebuah organisasi pergerakan seperti Kopri sebagai wadah perempuan butuh sebuah paradigma sebagai pijakan didalam membangun pemikiran dan cara memandang persoalan baik internal maupun eksternal.

Menurut George Ritzer paradigma sebagai pandangan fundamental (dasar) tentang apa yang menjadi pokok persoalan dalam ilmu. Kemudian paradigma dapat membantu apa yang harus dipelajari, pertanyaan yang harus

di jawab, bagaimana pertanyaan-pertanyaan itu diajukan dan aturan-aturan apa yang harus diikuti dalam menafsirkan jawaban-jawaban yang diperoleh.¹

Sebagai mahasiswa yang berbasiskan Mahasiswa dan Islam, maka corak pikir Kopri tidak dapat dilepaskan pada pemikiran kemahasiswaan, Keislaman, dan Keindonesiaan. Kemahasiswaan dapat diartikan bahwa gerakan Kopri tidak lepas dari semangat dan pola pikir dari mahasiswa sebagai anggota Kopri yang memiliki karakteristik kritis terhadap berbagai macam persoalan dan selalu dibuktikan dalam bentuk eksyen-eksyen yang berapi-api.

Sedangkan keIslaman Kopri merupakan perwujudan dari pikiran Islam yang menganut faham Ahlusunah Waljamaah sebagai ciri dari masyarakat dengan latar belakang NU dan rata-rata berasal dari pesantren.

Sebagai mahasiswa Indonesia Kopri memiliki pemahaman keindonesiaan sebagai corak pemikiran kebangsaan. Disini Kopri memandang Bangsa Indonesia sebagai tanah tumpah darah yang memiliki kekayaan budaya, adat istiadat dan norma-norma sebagai dasar dalam berbangsa dan bernegara.

Kemahasiswaan, Keislaman, dan keindonesiaan Kopri tersebut dapat dipahami bahwa sebagai Mahasiswa Islam di Indonesia memiliki cara pandang yang kritis dan empirik dengan landasan berlandaskan Islam yang Ahlusunah Waljamaah yang menjadi bagian dan menyatu dengan wawasan kebangsaan.

¹George Ritzer dan Douglas J. Goodman. Alih Bahasa Oleh Alimandan, *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 81

Hal ini berarti keislaman sebagai pola gerak dan pola fikir Kopri memiliki perilaku dan pemahaman keislaman yang bercorak lokal keindonesiaan, yakni Islam yang diamalkan sesuai kultur budaya bangsa, Islam yang *Rahmatan Lil Alamin* bukan Islam impor yang mengadopsi budaya-budya Arab.

Dalam gerakan sosial politiknya Kopri lebih memilih gerakan kultural melalui program penyadaran dan pemberdayaan khususnya, perjuangan bagi perempuan untuk mendapatkan haknya didalam berbangsa dan bernegara sebagai bentuk komitmennya terhadap demokrasi dan terbentuk nya *civil society*.²

Kopri sebagai Komunitas kemahasiswaan berupaya menjadikan dirinya sebagai sentra dan simpul jaringan intelektual dikalangan NU sebagai kaum terpelajar yang berkewajiban mentransformasikan pikiran dan gagasan untuk diimplementasikan dimasyarakat secara gradual dan berkelanjutan. Secara garis besar, corak pemikiran dan gerakan Kopri menitik beratkan pada memperjuangkan keadilan gender dan memberdayakan perempuan.

Pemberdayaan kader Kopri nantinya diharapkan dapat mengisi segala ruang yang membutuhkan skill individu maupun organisasi diberbagai bidang misalnya untuk menempatkan diri dilembaga pemerintahan, diperusahaan, dan lain sebagainya. Adapun ditengah politik diharapkan kader Kopri mampu menjadi politisi yang handal dan tetap dapat memperjuangkan nilai-nilai ke-

²M. Hanief Dakhiri dan Zaini Rahman, *Post-Tradisionalisme Islam, Menyingkap Corak Pemikiran dan Gerakan PMII*, (Jakarta: Isisindo, 2000), hlm. 24

Islaman, dan keindonesiaan dalam mengangkat harkat dan martabat perempuan Indonesia dimata dunia.

2. Sejarah KOPRI Wilayah Lampung

Sejarah Korps PMII Putri (KOPRI) adalah bermula berdiri pada Kongres ke-III PMII pada tgl 7-11 Februari 1967 di Malang, Jawa Timur bernama Departemen Keputrian dengan berkedudukan di Jawa Timur dan lahir bersama Musyawarah Kerja Nasional (MUKERNAS) ke-II PMII di Semarang Jawa Tengah 25 September 1967. Musyawarah Nasional (MUNAS) KOPRI pada Kongres ke-IV PMII di Makasar 25-31 April 1970 KOPRI mengalami keputusan yang pahit ketika status KOPRI di bubarkan melalui voting pada Kongres VII Medan pada saat itu kader perempuan mengalami stagnansi yang tidak menentu, oleh karena itu perlunya wadah kembali bagi kader perempuan pada Kongres ke-XIII di Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur 16-21 April 2003 dan terbentuklah POKJA perempuan. Lahirlah kembali KOPRI di Jakarta 20 September 2003. Selanjutnya, pada Kongres Bogor 26-31 Mei 2005 mempertegas adanya KOPRI kembali dan bersifat otonom.

Selanjutnya, keberadaan KOPRI pada Kongres Batam 9-17 Maret 2008 bersifat semi otonom. Dinamika perjalanan yang panjang dari setiap hasil Kongres sampai dengan saat ini Kongres ke-XVII pada tanggal 9-17 Maret 2011 di Banjar Baru Kalimantan selatan, dengan terpilihnya Sahabati Irma Muthoharoh sebagai Ketua Umum KOPRI PB PMII. PMII periode 2011-2013, yang dipilih langsung dari semua cabang KOPRI Se-Nusantara, pada Kongres

XVIII pada tanggal 1-3 Juli 2014 Di Jambi, dengan terpilihnya Sahabati Ai Rahmawati.³

Seiring dengan perjalanan KOPRI di Nusantara, KOPRI Wilayah Lampung mengalami perjalanan sejarah tersendiri. Proses terbentuknya KOPRI Wilayah Lampung tidak terlepas dari berdirinya PMII Wilayah Lampung pada tahun 2004. Sampai dengan saat ini KOPRI Wilayah Lampung telah menunjukkan eksistensinya sebagai Organisasi pengkaderan mahasiswi. Mulai dari sejak berdirinya tahun 2000 hingga saat ini, KOPRI Wilayah Lampung telah banyak melakukan kegiatan-kegiatan pemberdayaan dan advokasi perempuan di setiap daerah Provinsi Lampung, khususnya mahasiswi.⁴

Dalam proses eksistensinya di Lampung, Kinerja KOPRI Wilayah Lampung lebih kepada pengawalan terhadap KOPRI di setiap Cabang (Kabupaten/Kota), dengan mendorong KOPRI Cabang untuk eksis di Daerahnya masing-masing melalui kaderisasi dan advokasi.

Dalam pengkaderan Kopri di wilayah Lampung juga anggota maupun kader perempuan di PMII diharapkan mampu berperan aktif dalam kegiatan Kopri sehingga kegiatan-kegiatan berjalan efektif sesuai yang diharapkan.

³KOPRI Wilayah Lampung, *Dokumentasi*, 20 Juli 2015

⁴Inggit, Ketua KOPRI Wilayah Lampung, *Wawancara*, 17 maret 2015

2. Visi dan Misi KOPRI Wilayah Lampung

a. Visi KOPRI

Visi KOPRI secara keseluruhan adalah “Terciptanya Masyarakat yang berkeadilan berlandaskan kesetaraan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”.

b. Misi KOPRI

Adapun Misi KOPRI ialah sebagai berikut:

1. Menjadikan KOPRI sebagai kawah candradimuka (tempat pengkaderan) pemimpin perempuan Nusantara;
2. Mentransformasikan pemahaman Gender di tingkatan Mahasiswa dan Masyarakat;
3. Memperkuat simpul gerakan kader perempuan se-Nusantara;
4. Memperkuat kaderisasi perempuan melalui peningkatan *capacity building* kader;
5. Mengembangkan dan memperkuat Institusional KOPRI disemua level kepengurusan;
6. Memperluas *Networking* ditingkat regional nasional maupun Internasional perempuan Nusantara.⁵

⁵KOPRI Wilayah Lampung, *Dokumentasi*. 20 Juli 2015

3. Tujuan KOPRI

Adapun tujuan KOPRI adalah KOPRI sebagai organisasi kader memiliki tujuan mulia dalam mengemban amanat organisasi, secara internal dengan melakukan penguatan basis kader baik kualitas maupun kuantitas dan secara eksternal memiliki komitmen dan loyalitas dalam pengabdian dan melakukan perubahan sosial dimasyarakat serta menjunjung spirit dan cita-cita untuk menjadi pemimpin di muka bumi ini dan mengajak beramar ma'ruf nahyi munkar sesuai dengan konteks keIndonesiaan, berbangsa dan bernegara.⁶

B. Struktur Kepengurusan KOPRI Wilayah Lampung

Tabel 3.1.
Struktur Kepengurusan
Korps PMII Putri(KOPRI)Pengurus Koordinator Cabang
Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Wilayah Lampung
Masa Khidmat 2014-2016⁷

No.	Nama	Jabatan	Asal Cabang (Kabupaten/Kota)
1	Inggit Aggraini	Ketua	Kota Bumi
2	Ana Yunita Pratiwi	Wakil Ketua Bidang Kaderisasi dan Organisasi	Bandar Lampung
3	Eva Silvia S	Wakil Ketua Bidang Lintas OKP dan Publik	Bandar Lampung
4	Novita Apriyanti	Wakil Ketua Bidang Seni dan Budaya	Lampung Timur

⁶Khalila, *Mengurai Kepemimpinan Perempuan*, dalam sambutan ketua Umum KOPRI, (Salemba Pusat: PB KOPRI, 2008), cet ke-1, hlm.1

⁷KOPRI Wilayah Lampung, *Dokumentasi*, 25 Juli 2015.

No.	Nama	Jabatan	Asal Cabang (Kabupaten/Kota)
5	Novita Anggraini	Wakil Ketua Bidang Pemberdayaan Ekonomi	Metro
6	Istiqomah	Sekretaris	Metro
7	Yunita Sari Yusuf	Wakil Sekretaris Bid. Kaderisasi dan Organisasi	Tanggamus
8	Saiti Safaria	Wakil Sekretaris Bid. Lintas OKP dan Publik	Way Kanan
9	Agnes Jevi Realita	Wakil Sekretaris Bid. Seni dan Budaya	Lampung Selatan
10	Devi Ariana	Wakil Sekretaris Bid. Pemberdayaan Perempuan	Bandar Lampung
11	Siti Kholidiah	Bendahara	Tulang Bawang
12	Eka Ervina	Wakil Bendahara	Lampung Timur
13	Sheila Nirmala Sari	Koordinator Biro Kaderisasi dan Organisasi	Bandar Lampung
14	Nur Aini	Anggota Biro Kaderisasi dan Organisasi	Metro
15	Sundari Yurni	Koordinator Biro Lintas OKP dan Publik	Kota Bumi
16	Nur Komala	Anggota Biro Lintas	Lampung Selatan
17	Afif Umi Kalsum	Koordinasi Biro Seni dan Budaya	Bandar Lampung
18	Nesa Neli	Anggota Biro Seni dan Budaya	Bandar Lampung
19	Emilia Jaya	Koordinator Biro Pemberdayaan Ekonomi	Tanggamus
20	Ida Komariah	Anggota Biro Pemberdayaan Ekonomi	Bandar Lampung

Sumber: KOPRI Wilayah Lampung, Dokumentasi 2015

C. Program Kerja KOPRI Wilayah Lampung

Tabel 3.2.
Program Kerja KOPRI Wilayah Lampung
Masa Khidmat 2014-2016⁸

No	Bidang Kerja	Program Kerja	Pelaksanaan
1	Kaderisasi dan Organisasi	a. Pelantikan KOPRI PKC. PMII Lampung; b. Inventarisasi Database Kader dan Anggota; c. Sekolah Kader Kopri II (SKK II) d. Pelatihan Kepemimpinan Perempuan dan pemberdayaan Perempuan; e. Rapat Pengurus dan Pengurus f. Pendampingan, Penataan, dan penguatan Cabang; g. Pembentukan Cabang PMII dan KOPRI Baru; h. h. Konferensi Koordinator Cabang (KONKORCAB) Lampung;	September 2013 Kondisional Desember 2015 November 2014 Kondisional Desember 2013 Maret 2015 2016
2	Lintas OKP dan Publik	a. Membangun Kerja sama dengan OKP. Dalam (Kirab Hari Santri Nasional).	a. Oktober 2015

⁸ KOPRI Wilayah Lampung, *Dokumentasi*, 20 Juli 2015

No	Bidang Kerja	Program Kerja	Pelaksanaan
		b. Bekerjasama dengan Lembaga Advokasi Perempuan Damar Lampung dalam pemberdayaan perempuan;	b. Maret 2015
3	Seni dan Budaya	a. Membentuk <i>Vocal Group</i> (Paduan Suara); b. Membentuk Group Tari Daerah; c. Workshop Budaya dan Teater;	Agustus 2013 September 2015 Oktober 2015
4	Pemberdayaan Ekonomi	a. <i>Entrepreneurship Women School</i> ; b. Mendirikan Kelompok Usaha Perempuan	Juli 2013 Februari 2013

Sumber: KOPRI Wilayah Lampung, Dokumentasi 2015

Program kerja KOPRI Wilayah Lampung diatas yang memiliki strategi dan pengembangan menjadi Organisasi yang kuat, mandiri dan dapat menjadi contoh organisasi lainnya. Dalam perencanaan dan pelaksanaan salah satu Program KOPRI Wilayah Lampung sebagai gambaran dapat cantumkan dalam penelitian ini adalah Sekolah Kader Kopri se-Nusantara bagian Selatan salah satu program yang sudah dilaksanakan Kopri Wilayah Lampung tersebut adalah bahwa kelembagaan KOPRI bersifat semi otonom dipilih langsung pada setiap level konfercab, Konkorcab, serta Kongres, dan memiliki Struktur sendiri. Tetapi KOPRI bertanggung jawab atas Ketua Umum PMII. System pengkaderan KOPRI mengenal tiga bentuk pengkaderan, pertama, pengkaderan Formal (Mapaba, PKD, PKL) yang di ingklud didalam system kaderisasi yang ada di PMII, kedua,

pengkaderan Informal yakni Sekolah Kader Kopri (SKK 1, SKK 2, SKK 3), yang mana SKK 1 diikuti setelah kader mengikuti Masa Penerima Anggota Baru (Mapaba), SKK 2 diikuti setelah kader Mengikuti SKK 1, dan SKK 3 setelah Kader mengikuti SKK 2. Kemudian bentuk pengkaderan yang ketiga, yakni pengkaderan Non Formal yakni pelatihan-pelatihan.

Tabel 3.3
Daftar Nama Untusan Peserta
Dalam Kegiatan Sekolah Kader KOPRI (SKK)
Se-Sumatera
Masa Khidmat 2014-2016⁹

No	Nama Peserta	Asal Peserta	Jumlah Utusan
1	Lathifa Nur Khasanah Isnaini Maulina Putri	KOPRI Cabang Bandar Lampung	2 Orang
2	Risa Yuni Kartika Eva Nurmala	KOPRI Cabang Lampung Timur	2 Orang
3	Lusi Septa Liana Dita Primanda Putri	KOPRI Cabang Metro	2 Orang
4	Anis Saul Hania Marya Ulfa	KOPRI Cabang Lampung Utara	2 Orang
5	Asmala Putri Tika Ningsih	KOPRI Cabang Palembang	2 Orang
6	Suwantinah Leni Arlisa	KOPRI Cabang Padang Pariaman	2 Orang
7	Gemi Laraswati Julianda Fivironica	KOPRI Cabang Prabumulih	2 Orang
8	Rena Lisdiana Reni Puspita	KOPRI Cabang Sorolangun	2 Orang
9	Dian Sri	KOPRI Cabang	2 Orang

⁹ KOPRI Wilayah Lampung, *Dokumentasi*, 21 Januari 2016 2 Orang

	Noprendra Putri	Bengkulu	
10	Siti Laila Nur Khasanah	KOPRI Cabang Muoro Bungo	2 Orang
11	Mirna Lia Mimin Anggraini	KOPRI Cabang OKU Timur	2 Orang

Sumber: KOPRI Wilayah Lampung, Dokumentasi 2015

Pelaksanaan kegiatan ini adalah kepanitiaan yang dibentuk oleh Korps PMII Putri (KOPRI) Wilayah Lampung, dan memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Terbentuknya Kader PMII yang bersemangat spiritual, Intelektual, Profesional, proposional yang independen menuju masyarakat yang berkeadilan gender.
2. Terbangunnya Sinergifitas perempuan PMII secara Nasional sesuai dengan visi dan misi KOPRI.
3. Meningkatkan kualitas kehidupan umat manusia khususnya kaum perempuan dan umat Islam melalui kontekstualisasi pemikiran, pemahaman dan pengalaman ajaran Islam sesuai dengan perkembangan budaya Masyarakat dan ide besar gerakan perempuan.

KOPRI melihat bahwa berbagai persoalan perempuan yang sampai saat ini belum bisa diselesaikan, baik persoalan internal maupun eksternal, harus dilihat dengan satu kesepemahaman selain sebagai sebuah pengetahuan yang terus bergerak dan berkembang, gender atau feminisme harus juga menjadi inspirasi gerakan untuk mengurai persoalan perempuan tersebut.

Dalam konteks internal, kenyataan minimnya kader perempuan KOPRI yang mampu bertahan dijenjang organisasi yang lebih tinggi (rendahnya angka keterlibatan kader perempuan distruktur kepengurusan), lebih rendahnya minat kader perempuan untuk bergelut dengan wilayah pemikiran, minimnya kader perempuan yang terlibat dengan akses-akses jaringan diluar organisasi, merupakan persoalan organisasi yang sangat penting untuk disikapi secara bijaksan, karena sebagai sumber daya organisasi setiap kader yang dimiliki organisasi haruslah dioptimalkan kemampuannya bagi pemberdayaan kader sendiri dimasa depan juga bagi proses pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, setiap strategi yang berkaitan dengan pengkaderan (baik system kaderisasi, pengembangan wacana) harus menjadi kenyataan diatas sebagai salah satu latar belakang persoalannya. Masih dalam konteks internal, salah satu hal yang bisa dianggap sebagai keberhasilan dari pengkaderan KOPRI adalah munculnya kader-kader perempuan PMII sebagai tokoh-tokoh yang mempengaruhi jalannya perubahan baik dalam konteks local maupun nasional dan Internasional. Alumni KOPRI atau perempuan yang dimiliki PMII yang tersebar di seluruh Indonesia, merupakan satu kekuatan jaringan pengetahuan dan sosial ekonomi politik yang harus bisa dibangun untuk mempercepat proses munculnya tokoh-tokoh perempuan dikemudianhari karena tingkat persaingan yang memang semakin keras.

Dalam konteks eksternal, KOPRI merupakan sebuah Institusi yang sepadan posisinya dengan banyaknya institusi (Lsm, Ormas) yang intens dipersoalan perempuan. Yang berbeda halnya tugas kaderisasi yang mengikat

KOPRI untuk melakukan kerja-kerja jangka panjang dan berkelanjutan. Tetapi sebagai sebuah organ yang memiliki fungsi-fungsi taktis dan strategis, KOPRI bisa mengambil tindakan-tindakan yang actual dan factual serta dinamis. Derasnya perkembangan tren isu perempuan tidak boleh membutakan KOPRI dalam melihat pola dan akar persoalan yang dihadapi perempuan. Sebagai contoh adalah persoalan kuota perempuan.

Kerja-kerja yang dilakukan oleh KOPRI tidaklah mudah, selain kendala-kendala seperti sumber daya manusia yang sudah ditulis diatas, persoalan memasuki dan mencoba merubah cara berfikir orang adalah pekerjaan yang membutuhkan waktu lama. Tetapi KOPRI telah melakukannya dalam waktu yang tidak bisa dikatakan sebentar, meskipun kemudian juga terjadi pasang surut pemikiran yang mempengaruhi orientasi-orientasi kerja KOPRI.

Kegiatan dan pelatihan meneguhkan ideologisasi aswaja demi meningkatkan militansi dan progresifitas kader membuat kurikulum pengkaderan khusus untuk perempuan. Membuat pelatihan kerjasama dengan cabang-cabang setiap tiga bulan secara periodic. Melakukan pendataan atas kerja-kerja pengkaderan dan pelatihan gender diseluruh cabang. Membuat tindakan-tindakan lebih lanjut atas program yang berkaitan dengan pengkaderan perempuan di PMII. Bekerjasama dengan pengkaderan PB PMII untuk melaksanakan pengkaderan yang sensitive gender. Bekerjasama dengan lembaga atau instansi lain yang bisa mendukung peningkatan kualitas kader perempuan PMII.

Membuat pendidikan politik perempuan advokasi dan kebijakan public membuat perencanaan untuk menghidupkan komunitas-komunitas advokasi berbasis gender pada cabang-cabang diseluruh Indonesia melaksanakan pelatihan advokasi ditingkat cabang dan korcab membuat pembekalan-pembekalan bersifat kualitatif kepada fasilitator-fasilitator ditingkat provinsi. Menjalni kerjasama dengan organisasi tingkat nasional dalam melakukan pembelaan terhadap masyarakat bawah. Melakukan pembelaan legitasi terhadap masyarakat miskin Kota/desa. Mempengaruhi kebijakan pemerintah yang tidak sensitif gender dalam ranah UU dan perda melakukan penguatan Kuota 30% UU Paket Pemilu melakukan gerakan peduli kesehatan perempuan melakukan advokasi terhadap KDRT dan trafiking.

Departemen Jaringan dan Pengembangan Organisasi aktif membuka jaringan dengan instansi yang dibutuhkan oleh departemen-departemen. Dalam masalah gender. Mempromosikan organisasi kepada public dalam setiap upaya untuk menjalin hubungan eksternal. Aktif mempromosikan KOPRI bekerjasama dengan departemen-departemen diinternal KOPRI untuk mengefektifkan kerja.

D. Konsep dan Paradigma

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) merupakan elemen mahasiswa yang mewujudkan Indonesia kedepan menjadi lebih baik. Berdiri tanggal 17 April 1960 yang turut andil dalam mewarnai kehidupan sosial politik di Indonesia. KOPRI PB PMII merupakan wadah pemberdayaan perempuan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi kader dan mengawal isu-isu perempuan.

KOPRI Wilayah Lampung yang berinduk pada KOPRI PB. PMII, tentunya dalam hal konsep dan paradig menjadi kesamaan didalamnya, yakni KOPRI memiliki Paradigma kritis Transformatif (PKT) dan menggiring arus dalam melihat realitas kebangsaan dan berpijak pada Ahli Sunnah Waljama'ah. Selain itu memandang bahwa berbagai bentuk penindasan dan ketidakadilan terhadap perempuan berakar pada adanya cara berfikir dan bertindak yang merendahkan martabat dan kemanusiaan kaum perempuan. Oleh karena itu, harus ada perubahan cara berfikir dan bertindak bersama secara sadar dan terorganisir untuk menegakkan kembali martabat dan kemanusiaan tersebut melalui proses penyadaran ditingkat mahasiswa dan semua elemen masyarakat dan secara gerakan mendorong kader-kader perempuan terdistribusi di setiap level dan kepemimpinan.

E. Spirit Pergerakan Berpijak pada Realitas Perempuan Indonesia

Gerakan KOPRI harus berpijak pada realitas perempuan diberbagai sector diantaranya:

1. Pendidikan: bagi bangsa yang sedang berkembang seperti Indonesia, memberdayakan perempuan melalui pendidikan adalah investasi asset Bangsa. Laporan dari Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa jumlah perempuan buta aksara sekitar 6,3 Juta orang, sekitar 70% diantaranya berusia diatas 45 tahun. Adapun jumlah laki-laki buta aksara sebanyak 3,4 Juta Orang, Total jumlah warga buta aksara 9,7 juta atau 5,97% dari jumlah Penduduk Indonesia.

2. **Kepemimpinan dan Politik:** dalam Pemilu 1999, Perempuan DPR RI hanya 8% kemudian pada pemilu 2004 dengan pasal 65 (1) UU 12/2002 memuat kuota pencalegan perempuan hanya mampu mendongkrak perempuan di DPR RI 11,3% tapi untuk DPD mencapai 21%, Pemilu 2009, UU Pemilu, UU Parpol & UU penyelenggara Pemilu memuat tentang keterwakilan perempuan minimal 30% mampu mendongkrak perempuan di DPR RI 18% dan DPD RI sampai 28%.
3. **Ekonomi dan Pembangunan:** Sementara itu pertumbuhan ekonomi akan memacu pertumbuhan industri dari peningkatan pemenuhan kebutuhan dan kualitas hidup. Sebagai salah satu asset dan potensi Bangsa, kaum perempuan bukanlah suatu beban atau hambatan dalam pembangunan. Oleh sebab itu, masyarakat pun perlu mengubah pola pikir yang lebih mengutamakan laki-laki sebagai penggerak pembangunan. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPSK) laki-laki masih lebih tinggi (86,5%) dari perempuan (50,2%). Hal diatas berimbas juga pada perbedaan pendapatan perempuan yang masih lebih rendah daripada laki-laki.
4. **Potret Budaya:** Pengaruh budaya patriarki bisa diminimalisir dan dihilangkan tentunya dengan cara mewujudkan apa yang disebut sebagai kesetaraan gender. Hal tersebut terwujud apabila kita bisa membangun kesepahaman kita tentang konsepsi gender itu sendiri. Dimana konsep tersebut atau konstruksi sosial yang mengacu pada hubungan (relasi) sosial yang membedakan fungsi dan peran perempuan dan laki-laki bukan atas dasar perbedaan biologis atau

kodrat, tetapi dasarnya adalah system sosial dalam suatu masyarakat, mulai dari ideologinya politiknya, ekonominya, sosial budayanya, sehingga pemahaman gender bukan sebagai suatu paket pengetahuan yang tunggal dan superior namun tetap harus berpijak dengan *local wisdom* (kearifan lokal).¹⁰

F. Pola Pengkaderan KOPRI

Pengkaderan di KOPRI adalah sesuatu yang paling penting di organisasi ini. Karena KOPRI merupakan organisasi pengkaderan dan kemahasiswaan yang berfungsi sebagai pembentukan kader yang sesuai dengan visi, misi Organisasi.

Dalam proses pengkaderan, KOPRI yang merupakan badan semi otonom dari PMII harus mengikuti pola pengkaderan PMII secara formal, walaupun ada beberapa pola pengkaderan yang sifatnya Nonformal, yang lebih menitikberatkan pada kaderisasi perempuan.¹¹ Dua pola pengkaderan yang selama ini menjadi tolak ukur dalam system kaderisasi di PMII, yakni pengkaderan formal dan nonformal.

1. Pengkaderan Formal

Pengkaderan formal yaitu pengkaderan yang berjenjang sesuai dalam tingkatan keorganisasian di KOPRI yang pelaksanaannya wajib dilaksanakan oleh setiap komisariat hingga pengurus besarnya. Adapun jenjang pengkaderannya sebagai berikut:

¹⁰KOPRI Wilayah Lampung, Hasil KONKORCAB KOPRI, *Dokumentasi*, 20 Juli 2015

¹¹Ana Yunita Pratiwi, Wakil Ketua Bidang Kaderisasi, *Wawancara*, 26 Juli 2015

a. Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA)

Masa Penerimaan Anggota Baru yang disingkat dengan MAPABA adalah pengkaderan awal bagi calon anggota didalam mapaba tersebut calon Anggota diperkenalkan dengan tentang PMII dan KOPRI mulai dari sejarahnya, dikiprah situasi Nasional. Namun focus dari hal tersebut bagaimana seharusnya sebagai mahasiswa dapat mengamalkan ilmunya di Masyarakat. Setelah mengenal KOPRI dan seluk beluknya, kemahasiswaan dan fungsi mahasiswaanya kemudian mahasiswa dibekali materi Lembaga KOPRI dan Gender, agar mengetahui perjuangan perempuan dari tokohnya sampai dengan tujuan dan hasil dalam perjuangan tersebut.

Tabel 3.4.
Materi MAPABA¹²

NO	Materi	Pembahasan	Keterangan
1	Ke-KOPRIan	Mengenal KOPRI, Mars PMII, arti Logo Bendera dan Atribut KOPRI lainnya	1 Jam Materi dan 1 jam diskusi
2	Kemahasiswaan	Bagaimana seharusnya peran KOPRI di Masyarakat	1 jam materi dan 1 jam diskusi
3	Aswaja	Prinsip-prinsip ASWAJA	1 jam materi dan 1 jam diskusi
4	Gender	Nilai dan dasar-dasar perjuangan perempuan	1 jam materi dan 1 jam diskusi
5	Keorganisasian	Tingkat ke-Organisasian di KOPRI	1 jam materi dan 1 jam diskusi
6	Persidangan	Mengenal tatacara persidangan, bagaimana memimpin siding,	1 jam materi dan 1 jam diskusi

¹²KOPRI Wilayah Lampung, *Dokumentasi*, 20 Juli 2015

		dan mengungkapkan pendapat di depan forum	
7	OutBond	Menjiwai rasa kebersamaan dan tanggung jawab.	1 jam materi dan 1 jam diskusi
8	Game	Mengasah logika berfikir	2 jam
9	Simulasi	Evaluasi	2 jam

Sumber: PB PMII, Sistem Kaderisasi 2016

b. Pelatihan Kader Dasar (PKD)

Jenjang berikutnya setelah MAPABA adalah PKD, biasanya diberikan materi yang mendalam seperti bagaimana peserta PKD dapat mengenal beberapa teori dari berbagai disiplin Ilmu khususnya teori sosial. Peserta dari PKD ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dibidang Keorganisasian. Dalam hal ini peserta dihadapkan pada persoalan kesekretariatan seperti surat menyurat, pembuatan proposal yang menarik, pengolahan data, pengolahan pendanaan, dan juga yang terpenting ialah kemampuan manajerial serta *leadership*, *lobbying*, dan pengkondisian forum.

c. Pelatihan Kader Lanjut (PKL)

Jenjang terakhir didalam pengkaderan KOPRI ialah PKL. Dipelatihan ini peserta dituntut memperdalam wacana yang berhubungan dengan kejadian kekinian, kemudian dianalisa dengan teori-teori yang telah dikuasai sebelumnya. Disini peserta sudah tidak lagi menerima teori terutama pada teori sosialnya.

Selain itu yang diterima oleh peserta walaupun tidak banyak namun ada beberapa materi yang harus dikuasai oleh para peserta diantaranya ialah analisis S.W.O.T, analisis media, dan kemampuan mengelola lembaga/Organisasi, serta materi riset. Adapun materi tambahan sesuai dengan karakter daerah dan Cabangnya masing-masing.

2. Pengkaderan Non Formal

selain pengkaderan formal adalah pengkaderan non formal artinya pengkaderan yang juga wajib diikuti oleh kader KOPRI untuk mengasah kemampuan skill/individunya, pengkaderan ini yang menjadi acuan dalam barometer pengkaderan.

Setelah pengkaderan formal selesai maka dengan gambaran pengkaderan tersebut akan dipersiapkan dalam menghadapi tantangan kedepan baikpun didunia kerja atau masyarakat, secara skill kemampuan berorganisasi yang kuat bahwa saya yakin kader KOPRI kedepan akan menjadi kader yang handal yang bermanfaat bagi kemajuan Indonesia. Adapun pola pengkaderan non formal meliputi Sekolah Kader kopri (SKK) 1 dan II, Training advokasi, Pelatihan gender, Pelatihan Kewirausahaan, Workshop kewirausahaan, dan sebagainya.¹³

¹³Yunita Sari Yusuf, Wakil Sekretaris Bidang Kaderisasi KOPRI Wilayah Lampung, *Wawancara*, 26 Juli 2015

G. Pemberdayaan Perempuan Pada KOPRI Wilayah Lampung

Korps PMII Putri (KOPRI) adalah lembaga semi otonom PMII yang khusus mewadahi kader-kader putri dalam pemberdayaan perempuan. Adapun usaha-usaha yang di lakukan Kopri salah satunya adalah memberikan pelatihan-pelatihan dalam kegiatan social. Pada kesempatan kali ini, para kader KOPRI Lampung berpartisipasi dalam kampanye 16 hari peringatan hari anti kekerasan pada perempuan yang di mulai dari tanggal 25 November - 10 Desember.¹⁴

Para Anggota mengadakan tiga agenda dalam kampanye 16 hari peringatan hari anti kekerasan pada perempuan, di mulai dari Kajian, mengajak masyarakat untuk menuangkan aspirasi mereka terkait kekerasan pada perempuan, sampai pada aksi refleksi yang di lakukan di kemenkumham Lampung. Dalam melakukan segala kegiatan di Kopri perempuan-perempuan diberikan pelatihan sekaligus praktik menyampaikan aspirasi yang terjadi dalam masyarakat khususnya pada perempuan. Adapun pelatihan-pelatihannya dapat peneliti jelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan Advokasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, advokasi bisa diartikan sebagai pembelaan. Advokasi juga bisa diartikan sebagai bentuk upaya persuasi yang mencakup kegiatan penyadaran, rasionalisasi, argumentasi, serta rekomendasi tindak lanjut mengenai suatu hal atau kejadian.

¹⁴Inggit Angraini, Ketua KOPRI Wilayah Lampung, *Wawancara*, 26 Juli 2016

Di samping itu, advokasi juga bisa bermakna sebagai suatu bentuk usaha untuk mempengaruhi kebijakan publik dengan berbagai macam pola komunikasi persuasif. Advokasi juga bisa disebut sebagai aktivitas memberikan pertolongan terhadap klien untuk mencapai layanan yang mereka telah ditolak sebelumnya dan memberikan ekspansi terhadap layanan tersebut agar banyak orang yang terwadahi.

Istilah advokasi memang sangat kental kaitannya dalam dunia hukum. Bagi orang-orang yang memiliki keahlian di bidang advokasi, biasanya disebut dengan istilah advokat.

Jika dikaitkan dengan skala masalah yang dihadapi, advokasi bisa dibagi menjadi tiga jenis, yaitu advokasi diri, advokasi kasus, dan advokasi kelas.

- a. Advokasi diri, yaitu advokasi yang dilakukan pada skala lokal dan bahkan sangat pribadi.
- b. Advokasi kasus, yaitu advokasi yang dilakukan sebagai proses pendampingan terhadap orang atau kelompok yang belum memiliki kemampuan membela dirinya dan kelompoknya
- c. Advokasi kelas, yaitu sebuah proses mendesakkan kebijakan publik atau kepentingan satu kelompok masyarakat dengan tujuan akhir terwujudnya perubahan sistematis yang berujung pada lahirnya kebijakan yang melindungi atau berubahnya legislasi yang dianggap tidak adil.

Advokasi memang bisa menjadi alat ampuh dalam mencari keadilan. Di dalam negara demokratis seperti Indonesia, masyarakat dan para wakilnya membutuhkan individu-individu yang memiliki pengetahuan, komitmen, dan kepedulian untuk mengangkat isu-isu yang ada agar keputusan yang diambil tepat sasaran. Hanya dengan menyuarakan kepedulian, baik secara perorangan maupun secara kolektif, advokat dapat memengaruhi keputusan-keputusan yang menyangkut nasib warga di suatu negara.

Advokasi adalah membangun organisasi-organisasi demokratis yang kuat untuk membuat para penguasa bertanggung jawab menyangkut peningkatan keterampilan serta pengertian rakyat tentang bagaimana kekuasaan itu bekerja. Advokasi adalah usaha sistematis dan terorganisasi untuk memengaruhi dan mendesak terjadinya perubahan dalam kebijakan publik secara bertahap-maju (incremental).

Advokasi di maksud dalam judul skripsi ini adalah diarahkan untuk anggota memahami bagaimana cara pendampingan yang baik dan mampu melakukan advokasi. pendampingan terhadap anggota Kopri dalam melakukan suatu tindakan yang terjadi dalam masyarakat dalam menyampaikan Aspirasi kepada pihak yang berwajib sehingga sampai pada tahap keputusan bersama terkait masalah yang diusung mengenai masalah perempuan.¹⁵

¹⁵Nuraini, Anggota Biro Kaderisasi KOPRI Wilayah Lampung, *Wawancara*, 28 Juli 2015

2. Pelatihan Fasilitator

Teknis pelatihan yang terkonsep agak berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Jika dahulu, peserta pelatihan mendapat cekokan materi, teori, dan praktek fasilitasi pada tahap awal, kemudian dituntut mempraktikkan dalam forum, kali ini menggunakan metode terbalik. Yaitu, peserta praktek menjadi fasilitator tanpa dibekali teori, baru kemudian mengkaji teori-teori secara sistematis bagaimana menjadi fasilitator yang handal.

Pertemuan pertama menjaring tiga kontestan yang siap memfasilitasi forum. Masing-masing diberi alokasi waktu tiga puluh menit untuk menyampaikan materi yang sebelumnya ditentukan oleh mereka sendiri sekaligus session tanya jawab.

Kebanyakan dari mereka masih canggung. Ini perlu dimaklumi karena selain mereka belum pernah mendapatkan teori kefasilitatoran, juga baru pengalaman pertama. Gugup, tidak percaya diri, kurang konsentrasi, bahkan tidak tahu harus memulai dari mana (itulah perasaan yang terjadi pada mereka). Ada juga yang sudah mempersiapkan materi dengan berbagai konsepnya, tetapi saat di depan forum menjadi lupa, hilang tak mengerti apa sebabnya. Keringat dingin pun tak jarang keluar.

Yang menjadi catatan penting adalah mereka sudah berani maju dan mencoba. Bukankah untuk menempuh jalan panjang perlu ribuan langkah? Dan ribuan langkah itu perlu permulaan alias langkah awal? Sahabat-sahabati yang memberanikan diri praktek menjadi fasilitator berarti sudah melakukan

langkah pertama. Tinggal menunggu waktu apakah langkah mereka akan berlanjut atau berhenti sampai di situ saja serta jalan di tempat. Semua tergantung mereka. Paling tidak mereka sudah berani memulai.

Pertemuan ke dua masih dengan metodologi yang sama yaitu tiga kontestan praktek fasilitasi kemudian dilanjutkan teori. Dalam agenda lanjutan ini, kebanyakan dari mereka yang praktek sudah sedikit mengalami kemajuan jika dibandingkan pertemuan pertama. Tampaknya, dengan persiapan sungguh-sungguh, maka hasil yang dicapai pun maksimal. Padahal mereka sama sekali *blank* dan buta teori fasilitator.

Setelah semua kontestan selesai, tibalah saatnya bagi mereka untuk menerima materi kefasilitatoran. Tahap awal perlu dibedakan antara *fasilitator* dan *trainer*. Jika melihat sekilas, mungkin asumsi kita tak ada perbedaan antar keduanya. Namun, jika ditilik lebih lanjut, ada sedikit perbedaan dari segi peran. Fasilitator lebih mengedepankan keaktifan audiensnya sedangkan trainer lebih mendominasi.

Fasilitator minimal terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Fasilitator Pelatihan : orang yang berperan memfasilitasi pelatihan.
2. Fasilitator Materi : orang yang berperan menyampaikan materi.

Sebelum melangkah lebih jauh, ada baiknya kita mengingat kembali dua metode dalam proses penyampaian pembelajaran yakni:

a. Metode Andragogi

Berasal dari dua kata yaitu *andra* yang berarti dewasa dan *agogos* yang bermakna memimpin. Berarti metode andragogi yaitu cara fasilitasi model orang dewasa. Teknik ini mengutamakan peran dari audiens dan tugas fasilitator hanya mengarahkan, mempermudah kerumitan, dan berusaha menyimpulkan ide gagasan terserak yang keluar dari pemikiran audiens. Metode ini tepat jika audiens yang dihadapi sudah mempunyai bekal yang cukup atas materi-materi yang akan disampaikan dan biasanya diterapkan dalam lembaga pendidikan tingkat atas dan pendidikan tinggi.

Ibarat proses pengisian air dalam gelas, dalam metode ini fasilitator beranggapan bahwa audiens adalah sebuah gelas yang sudah terisi air tetapi belum penuh. Tugas fasilitator adalah memenuhi gelas tersebut dan kalau bisa sampai tumpah dengan cara mengeksplorasi ide dari audiens. *Feed back* (umpan balik) sangat mendukung metode ini dengan harapan fasilitator tidak mendominasi forum.

b. Metode paedagogi

Yaitu kebalikan dari andragogi. Di sini, peran fasilitator lebih aktif dari pada audiens sekaligus menjadi sumber informasi. Metode yang kerap dipakai adalah ceramah. Sangat cocok ketika diterapkan di lembaga pendidikan kanak-kanak maupun pendidikan dasar. Gaya *top down* (dari atas ke bawah) mendominasi berjalannya forum.

Dua metode di atas saling melengkapi karena memang pada hakikatnya tidak ada satu metode pun yang seratus persen efektif.

Fungsi fasilitator tidak lain dan tidak bukan adalah mempermudah sesuatu yang rumit (*to make easy*). Jadi, ketika ada fasilitator yang justru mempersulit sesuatu yang mudah, bisa dikatakan sebagai fasilitator yang gagal.

Diantara kualifikasi kelayakan fasilitator antara lain:

1. Percaya diri

Tidak sedikit dari kita bersikap kurang percaya diri saat memfasilitasi sebuah pelatihan. Banyak faktor yang melandasinya. Tidak mampu, kurang berbakat, malu, gerogi, takut, dan lain sebagainya. Solusinya adalah kita harus mulai belajar berani dan praktek. *Experience is the best teacher* (pengalaman adalah guru terbaik) kiranya perlu tertanam dalam jiwa fasilitator. Praktek, praktek, dan praktek. Perbanyak jam terbang dalam memfasilitasi sehingga dengan sendirinya akan terbiasa. Lambat laun, ketakutan, ketidak-PD-an, keminderan, dan perasaan penghambat keberhasilan lainnya akan hilang. Bakat akan terasah ketika kita mampu memaksimalkan potensi yang ada dalam diri. Mustahil jika ingin meraih predikat fasilitator handal tanpa jam terbang yang cukup.

Sebenarnya perasaan-perasaan negative di atas tidak serta merta hilang begitu saja dan suatu saat akan muncul dalam diri fasilitator profesional

sekalipun. Tetapi, dengan kebiasaan memfasilitasi, kita akan menemukan penawarnya.

Jangan takut salah, apalagi gagal. Di dunia ini banyak orang yang gagal dan itu sangat wajar. Namun, sangat sedikit dari mereka yang mampu bangkit dari kegagalannya. Mencoba, mencoba, dan terus mencoba. Belajarlah dari kegagalan.

2. Semangat dan enerjik

Fasilitator mau tidak mau dituntut mempunyai aura semangat yang mampu membangkitkan kelesuan forum. Entah apa anggapan audiens ketika melihat fasilitator yang lemas, kurang bergairah, dan penuh kekalutan. Tak sedap dipandang. Bagaimana pembicaraan fasilitator mau didengarkan jika tak ada spirit dalam jiwanya, Gunakanlah bahasa provokatif! Kalau perlu kutiplah kata-kata motivasi dari para tokoh terkemuka agar audiens semakin semangat mendengarkan pembicaraan kita.

3. Jujur dan terbuka

Perlu diingat bahwa fasilitator tidak harus mengetahui seluruh materi. Jika memang tak bisa menjawab pertanyaan dari audiens, alangkah lebih baik kita jujur pada mereka daripada memaksakan jawaban yang belum tentu tepat. Ini sebagai langkah antisipasi dari jurang kesalahan.

4. Ramah, bersahabat, dan komunikatif

Fasilitator yang baik bersikap ramah pada audiens. Jangan sungkan menatap mata mereka, menyambangi tempat duduk mereka, dan murah senyum. Jalinan keakraban akan terbina melalui kontak verbal maupun non-verbal. Hindari berdiri atau hanya duduk di tempat yang sama dalam waktu yang lama karena akan menimbulkan kejenuhan audiens. Buatlah mereka merasa diperhatikan!

5. Perlu perhatian

Fasilitator dilarang egois; hanya mementingkan ego pribadinya. Tulislah gagasan yang sempat tertelurkan dari kepala audiens dan tidak sekali-kali mengabaikannya. Dengan menulis semua ide yang terlontar (terlepas dari salah dan benar), secara otomatis akan membantu fasilitator dalam mempermudah sistematisasi penyimpulan.

6. Keterampilan komunikasi

Keterampilan ini dapat dibedakan menjadi dua bagian:

a. Keterampilan komunikasi dalam mengungkapkan materi

Usahakan sebelum melaksanakan fasilitasi pelatihan, fasilitator mempersiapkan sebaik-baiknya tentang garis-garis besar atau poin penting yang akan disampaikan. Karena waktu yang terbatas, terkadang konsep yang telah tersusun harus berubah. Karena itu, fasilitator harus pandai mengatur waktu. Bedakan antara apa yang *seharusnya* dan apa yang *sebaiknya* disampaikan. Dengan begitu, fasilitator mempunyai

prioritas, bagian mana saja yang terlebih dahulu disampaikan kepada audiens. Jangan sekali-kali menghafal karena akibatnya bisa mengacaukan pikiran ketika terjadi lupa.

b. Keterampilan komunikasi dalam mendengarkan

Yang dimaksud mendengarkan di sini adalah mendengarkan pendapat audiens. Biarkan audiens mengeluarkan apa yang mereka dapat sebelumnya baik berupa tanggapan, sanggahan, pertanyaan, ataupun pernyataan. Justeru semua itu menjadi tambahan referensi bagi fasilitator.

Dalam penelitian skripsi ini mengenai fasilitator bahwa anggota Kopri yang mengikuti Kegiatan atau pelatihan Fasilitator ini harus menjadi pelatihan wajib melihat Kopri saat ini membutuhkan banyak sekali instruktur untuk materi-materi pengkaderan maupun setelah berkiprah diruanglingkup organisasi Kopri itu sendiri.¹⁶

3. Pelatihan Kepemimpinan

Kepemimpinan selalu menjadi objek pembicaraan yang menarik sepanjang sejarah manusia di manapun. Hal ini antara lain disebabkan betapa besarnya pengaruh seorang pemimpin baik dalam satu kelompok masyarakat, dalam sebuah organisasi atau negara bahkan dunia. Betapa besarnya pengaruh seorang pemimpin, lihat saja misalnya Presiden Amerika Serikat George Bush, disebabkan keputusannya, ribuan nyawa

¹⁶Nezanelly, Anggota Biro seni dan Budaya, *Wawancara*, 29 Juli 2015

manusia hilang dengan sia-sia di Irak. Kita pernah mendengar kisah pemimpin yang arif bijaksana, otoriter sampai pemimpin yang kejam.

Selanjutnya, untuk memberikan pemahaman secara mendalam tentang pengertian kepemimpinan berikut ditulis berbagai pendapat sebagai berikut:

1. James J Cribin mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja.
2. Miftah Thoha mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.
3. James A.F Stoner mengatakan bahwa kepemimpinan manajerial adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada kegiatan – kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.
4. Chung dan Megginson mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu

Bagaimana cara mendefinisikan seorang pemimpin atau bagaimana cara masyarakat membedakan pemimpin dengan manajer:

- a. Manajer mempunyai kemampuan pengelolaan yang baik.

- b. Pemimpin sering diasosiasikan dengan orang yang mempunyai karisma/kekuasaan tinggi, sehingga dapat menggerakkan orang lain dengan karisma/kekuasaannya.

Sumber – sumber kekuasaan yang diperoleh/didapatkan oleh seorang pemimpin:

1. Kepakaran (Expert Power)

Orang-orang yang memiliki kemampuan menciptakan atau kreatifitas serta memiliki prakarsa (inisiatif) yang tinggi, mereka dapat memupuk dan mengembangkan kemampuannya sehingga dapat menciptakan suatu usaha yang dipimpinnya sendiri secara baik. sumber kepakaran bisa dari bakat atau pendidikan tertentu

2. Paksaan (Forced Power)

Melalui penunjukan ataupun kekuasaan seseorang artinya seseorang dapat menjadi pemimpin karena ditunjuk oleh orang lain yang lebih tinggi kedudukannya dalam instansi yang bersangkutan.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok/organisasi.

Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, bahkan dapat dinyatakan, kepemimpinan adalah inti dari manajemen.

Unsur – unsur kepemimpinan:

- a. Kepemimpinan melibatkan orang lain
- b. Kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan
- c. Kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikut /bawahan /orang lain

Kepemimpinan adalah mengenai nilai seberapa besar kemampuan dari seorang pemimpin itu bisa mempengaruhi /berpengaruh terhadap orang lain (penggabungan dari ketiga hal sebelumnya).

Aspek-aspek Kepemimpinan:

1. Aspek internal

Aspek internal adalah pandangan seorang pemimpin ke arah masalah masalah ketata-lembagaan yang meliputi: keadaan, gerak tuntutan, dan tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Dalam aspek ini harus diperhatikan bahwa :

- a. Pandangan pemimpin terhadap organisasi harus menyeluruh.
- b. Pengambilan keputusan harus dilakukan dengan cepat, tepat, dan tegas.

- c. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan dilaksanakan dengan baik.
- d. Hubungan dengan bawahan harus terbina baik sehingga mudah mendapatkan dukungan dan menggerakkan mereka

2. Aspek Eksternal

Aspek eksternal atau aspek politik adalah pandangan seorang pemimpin yang diarahkan ke luar organisasi untuk melihat perkembangan situasi masyarakat

3. Aspek Tingkah Laku

a. Fungsi Kepemimpinan

Aspek yang dipertahankan kelompok dan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh pemimpin agar kelompok dapat berfungsi secara efektif.

b. Gaya Kepemimpinan

Berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Kata pemimpin, kepemimpinan serta kekuasaan memiliki keterikatan yang tak dapat dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat – sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki

yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Seorang pemimpin sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain.

Pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).

Pelatihan dalam penelitian ini adalah pelatihan kepemimpinan diarahkan untuk melatih dan mengasah mental kepemimpinan anggota Kopri, sehingga mereka siap berperan sebagai pemimpin baik formal maupun informal.

Dari beberapa pelatihan yang di lakukan Kopri tersebut bukan hanya menjadi stimulant bagi anggota tapi diharapkan dapat terealisasi di dalam Masyarakat, karena Kopri memiliki peran yang harus diakui oleh masyarakat sehingga peran perempuan di masyarakat nantinya tidak di pandang sebelah mata.

Kopri sebagai wadah pemberdayaan perempuan harus focus pada pola pengkaderan yang di tujukan khusus kepada Mahasiswi di seluruh kampus. Maka dari itu perlu memandang bahwa Organisasi adalah wadah bagi

mahasiswa untuk mengeksplor kemampuannya sebagai mahasiswa *Agent Of Change*.

Organisasi kemahasiswaan (KOPRI) adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian yang disiapkan untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan yang dapat diterapkan, dikembangkan, dan diupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Diselenggarakan berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa dengan memberikan peranan dan keleluasaan lebih besar kepada mahasiswa. Apa yang kita lakukan dalam organisasi kemahasiswaan merupakan sebuah pembelajaran, perjuangan untuk bisa memberikan manfaat bagi lingkungan dan masyarakat sekitar. Dalam pelaksanaannya Pelatihan pada Kopri di lakukan 2 bulan sekali.

H. Kondisi Mahasiswa Putri

Mahasiswa adalah generasi yang dicetak untuk tujuan pengembangan profesinya ia tekuni di dunia kampus. Merekalah yang kelak memajukan keprofesian Indonesia sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Maka dari itu mahasiswa mulai aktif dalam berorganisasi baik di dunia kampus atau di luar kampus. Mahasiswa memiliki potensi yang besar dibandingkan kelompok masyarakat yang lain, karena pemikiran kritis mereka sebagai motor penggerak kemajuan ketika masyarakat melakukan proses pembangunan. Dimata masyarakat, mahasiswa adalah agen perubahan sosial karena mereka merupakan selaku insan

akademis dipandang memiliki kekuatan intelektual. Sudah menjadi keharusan bagi seorang atau sekelompok mahasiswa untuk aktif dalam menyoroti kebijakan yang dikeluarkan pemerintah

Beranjak pada kondisi mahasiswa sekarang ini lebih khususnya mengenai kondisi mahasiswa putri dalam 3 periode (2013-2014) sampai sekarang (awal 2016) ada beberapa perubahan kondisi dalam segi statistik. Hal ini dapat dilihat dalam data angket yang disebarakan pada 12 Komisariat dan 38 Rayon PMII Wilayah Lampung pada bulan April 2013 oleh PC KOPRI Wilayah Lampung. Kemudian data diolah melalui statistik bahwasanya kondisi kader putri PMII Wilayah Lampung pada 3 periode (2013-2015) sebagai berikut :

1. Segi Kuantitas, 11% dari 34 responden bahwa kader putri di komisariat dan rayon berjumlah lebih dari 10 orang.
2. Segi Keaktifan, 37% dari 34 responden bahwa kader putri yang aktif di komisariat dan rayon berjumlah kurang dari 5 orang.
3. Segi Kontribusi, 52% dari 34 responden bahwa kader putri yang berkontribusi di komisariat dan rayon berjumlah antara 5-10 orang.

Kemudian kondisi mahasiswa putri hari ini (awal 2016) bahwasanya kader putri PMII Wilayah Lampung sebagai berikut :

1. Segi Kuantitas, 26% dari 34 responden bahwa kader putri di komisariat dan rayon berjumlah antara 5-10 orang.
2. Segi Keaktifan, 34% dari 34 responden bahwa kader putri yang aktif di komisariat dan rayon berjumlah antara 5-10 orang.

3. Segi Kontribusi, 40% dari 34 responden bahwa kader putri yang berkontribusi di komisariat dan rayon berjumlah kurang dari 5 orang.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari segi kuantitas, mengalami penurunan yaitu dari jumlah lebih dari 10 orang menjadi kurang dari 10 diatas 5 orang
2. Dari segi keaktifan, mengalami peningkatan yaitu berawal dari kurang dari 5 orang menjadi lebih dari 5-10 orang
3. Dari segi kontribusi, mengalami penurunan yaitu dari jumlah 5-10 orang menjadi kurang dari 5 orang.

Melihat kondisi yang sangat riskan dan memprihatinkan ini berdasarkan hasil penelitian di atas bagi kondisi mahasiswa putri. Mahasiswa yang sebut sebagai *agent of change* dan *agent of control* dalam hal ini sangat dipertanyakan keabsahan serta keabsolutannya dengan melihat kondisi yang seperti itu. Tujuan dari KOPRI adalah membentuk pribadi muslimah Indonesia menurut ajaran Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah yang berbudi luhur, berilmu dan bertaqwa kepada Allah SWT, serta bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmu pengetahuannya menuju masyarakat pancasila. Oleh karena itu setelah melihat keadaan diatas, maka perlu adanya kesadaran diri dari setiap kader putri untuk merubah dirinya untuk berbuat lebih baik untuk masyarakat dengan mengerahkan semua ilmu pengetahuan yang dimilikinya sesuai dengan kemampuannya untuk menjadi kader-kader PMII putri yang diharapkan.

I. Motivasi dan Minat Organisasi Mahasiswi

Seorang mahasiswa masuk kedalam kegiatan organisasi kemahasiswaan dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan penggerak dari dalam dan kekuatan pendorong perilaku. Meskipun motivasi itu merupakan suatu kekuatan, namun tidaklah merupakan suatu substansi yang dapat dilihat dari indikatornya, Makmun (2000 : 37) menguraikan indicator antara lain sebagai berikut :

- a. Durasi kegiatan (berapa lama kemampuan penggunaan waktunya untuk melakukan kegiatan).
- b. Frekuensi kegiatan (berapa sering kegiatan dilakukan dalam periode waktu tertentu).
- c. Persistensi (ketetapan dan kekuatannya) pada tujuan kegiatan.
- d. Ketabahan, keuletan, dan kemampuannya dalam menghasilkan rintangan dan kesulitan untuk mencapai tujuan.
- e. Devosi (pengabdian) dan pengorbanan (uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwa dan nyawanya) untuk mencapai tujuan.
- f. Tindakan aspirasinya (maksud, rencana, cita-cita sasaran atau target, dan idolanya) yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- g. Tindakan kualifikasi prestasi atau produk atau output yang dicapai dari kegiatannya (berapa banyak, memadai atau tidak, memuaskan atau tidak)
- h. Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan (like or dislike, positif atau negatif).

Motivasi yang timbul pada diri mahasiswa tersebut tergantung kepada berbagai hal, tapi yang paling penting erat hubungannya dengan motivasi tersebut

diantaranya adalah minat atau interest. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moh. Surya (2000 : 76), yaitu :

“Minat merupakan peningkatan perhatian individu terhadap suatu objek yang banyak sangkut paut dengan dirinya, oleh karena itu minat merupakan kecenderungan kegiatan murit serta dapat memperkuat motif.”

Oleh karena itu, meskipun terdapat keberagaman motivasi partisipasi mahasiswa dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi belajarnya diperkuliahan dan dalam upaya menunjang peranannya dalam proses sosialisasi di masyarakat.

Organisasi kemahasiswaan adalah suatu wadah yang menampung mahasiswa dalam rangka membina dan mengembangkan minat dan bakat. Adapun definisi organisasi menurut Manulang bahwa organisasi adalah suatu wadah yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama dengan kepentingan yang sama dimana didalamnya terdapat kerja sama antar orang sehingga terdapatnya suatu struktur.

Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu bagian yang tidak terlepas dari kegiatan mahasiswa yang terdapat dilingkungan kampus, yang mana organisasi tersebut merupakan suatu wadah yang menampung para mahasiswa yang bergabung dalam rangka mengembangkan minat serta motivasinya dalam berorganisasi untuk menambah wawasan, sehingga akan diperoleh pengalaman, baik dalam cara berfikir maupun melatih diri dalam manajemen kepemimpinan diri dan kelompok.

Motivasi dan minat organisasi mahasiswa putri sangat banyak sekali tentunya. Akan tetapi dalam angket yang kita sebarakan kepada 12 Komisariat dan 38 Rayon PMII Wilayah Lampung bahwa ada beberapa item pertanyaan yang lebih kita spesifikkan. Kemudian berdasarkan data angket yang teruji melalui statistik bahwasanya motivasi organisasi kader putri PMII Wilayah Lampung adalah sebagai berikut :

1. Keinginan sendiri sejumlah 29% dari 34 responden
2. Ajakan teman sejumlah 59% dari 34 responden
3. Support keluarga sejumlah 6% dari 34 responden
4. Alasan lain sejumlah 6% dari 34 responden

Sedangkan dari minat organisasi kader putri PMII Wilayah Lampung adalah sebagai berikut :

1. Berorganisasi sejumlah 17 % dari 34 responden
2. Menambah pengalaman sejumlah 69% dari 34 responden
3. Menambah teman sejumlah 8% dari 34 responden
4. Alasan lain sejumlah 6% dari 34 responden

Berdasarkan hasil angket diatas, bahwa motivasi dan minat organisasi mahasiswi di PMII Wilayah Lampung adalah sangat tinggi dalam berorganisasi. Banyak alasan kenapa mereka mengikuti organisasi yang bernama Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia mulai dari keinginan sendiri, diajak teman, disuruh keluarga dalam rangka belajar organisasi, menambah pengalaman, ataupun untuk

menambah teman. Itu semua adalah sebuah proses untuk menggerakkan dari dalam dan mengambil kekuatan pada diri sendiri untuk mendorong untuk berperilaku dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan yang jelas.¹⁷

J. Hambatan-Hambatan KOPRI Wilayah Lampung

Dalam suatu organisasi, pemberdayaan perempuan merupakan salah satu faktor bagi perkembangan organisasi. Akan tetapi dalam menjalankan organisasi tentunya banyak hambatan-hambatan didalamnya. Hal seperti ini tidak terlepas dari KOPRI Wilayah Lampung, sebagai organisasi yang 100% isinya perempuan. Terlebih lagi, KOPRI juga merupakan organisasi mahasiswa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas akademiknya di Perguruan Tinggi masing-masing pengurus.¹⁸

Demikian juga pandangan stereotipe sosial-masyarakat yang beranggapan bahwa perempuan makhluk yang lemah dalam memecahkan konflik, secara eksternal mengakibatkan kurangnya kesempatan kader KOPRI Wilayah Lampung untuk dipercaya memasuki wilayah-wilayah strategis, baik dalam perpolitikan kampus maupun penanganan konflik-konflik organisasi dan masyarakat. Kita lihat sangat jarang Presiden dan Gubernur BEM disetiap kampus wilayah Lampung yang perempuan, kemudian dalam penangan kasus-kasus kerusuhan, perempuan kurang mendapatkan legitimasi dari masyarakat. Oleh karena itu, KOPRI Wilayah

¹⁷Inggit Angraini, Ketua Umum KOPRI Wilayah Lampung, *Wawancara*, 21 Januari 2016

¹⁸Nezanelly, Anggota Biro Seni dan Budaya, *Wawancara*, 29 Juli 2015

Lampung selalu mendorong kepada kadernya untuk merebut posisi strategis tersebut melalui kegiatan kampanye perempuan rebut struktur kampus.¹⁹

Antusias anggota untuk turut serta berpartisipasi didalamnya juga terlihat di KOPRI Wilayah Lampung ini, namun ada beberapa kendala internal yang dihadapi masyarakat untuk turut berpartisipasi, yakni:

1. Ekonomi

Rendahnya pendapatan anggota membuat mereka hidup serba kekurangan, sehingga mereka harus tetap bekerja agar dapat memenuhi kehidupan sehari-hari. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara peneliti. Rendahnya pendapatan anggota ternyata sangat berdampak pada partisipasi mereka dalam kegiatan yang ada dalam KOPRI. Ia mengatakan bahwa ada beberapa anggota yang tidak mau menjadi anggota bidang sebab mereka merasa tidak mampu untuk menjalankannya.

Ketidakikutsertaan anggota dalam pelaksanaan kegiatan KOPRI tentu akan menghambat tujuan yang ingin di capai oleh KOPRI itu sendiri., sebab bagaimana ingin mencapai kemandirian sementara anggotanya sendiri tidak berdaya untuk berpartisipasi dikarenakan alasan yang tidak krusial. Pola pikirnya masih terkungkung dengan rasa takut sehingga mengakibatkan ketidakberhasilan dalam berorganisasi.

¹⁹Inggit, Ketua KOPRI Wilayah Lampung, *Wawancara*, 30 Juli 2015

Sementara dalam kegiatan KOPRI juga masih terdapat kendala yakni adanya ketidakaktifan anggota untuk mengikuti musyawarah. Hal ini tentu menjadi suatu masalah walaupun dapat diatasi dengan bantuan dari anggota yang lain.

2. Sumber Daya Manusia

Salah satu modal utama dalam pembangunan adalah sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, maka mereka akan bersikap lebih reaktif mengatasi masalah kemiskinan dan ketidakberdayaan. Sumber daya manusia dapat dilihat dari wawasan yang dimiliki masyarakat serta tingkat pendidikannya.

Rendahnya kesadaran sumber daya manusia di KOPRI seperti yang dijelaskan diatas, ternyata sangat berpengaruh terhadap partisipasi mereka dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan KOPRI. Banyak kaum perempuan tersebut tidak mau ikut dalam pelaksanaan KOPRI, sebab mereka tidak mampu dan tidak bertanggung jawab terhadap organisasi yang sudah diikuti. Seperti yang dijelaskan Informan perempuan, bahwa masih banyak anggota yang ada di KOPRI tidak ikut sebagai anggota bidang sebab diantaranya merasa tidak mampu dan berani menjadi ketua atau pengurus yang tentunya bertanggung jawab terhadap bidang yang dia amanahkan kepadanya.²⁰

²⁰Inggit, Ketua KOPRI Wilayah Lampung, *Wawancara*, 27 Juli 2015