

## MODUL PANDUAN

# KESIAPSIAGAAN MENGHADAPI BENCANA BAGI ORGANISASI PEREMPUAN



kalyanamitra

Pusat Komunikasi dan Informasi Perempuan



WLHL

**2023**

# **PANDUAN KESIAPSIAGAAN MENGHADAPI BENCANA BAGI ORGANISASI PEREMPUAN**

**@2023**

## **Penulis**

Ninil Jannah  
Cindy Wulandari  
Johanne Martsiana

## **Tim Diskusi**

Syamsul Ardiansyah  
Stephana Welly Kono  
Khotimun Sutanti  
Listyowati  
Miranti

## **Ilustrasi dan Tata Letak:**

Cover : Mugi Bagja

## **Diterbitkan oleh :**

Asosiasi LBH APIK Indonesia

## **Didukung oleh :**

Oxfam di Indonesia

## PENGANTAR

Perempuan di situasi bencana dan situasi darurat menghadapi risiko yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Berdasarkan analisis IFRC (International Federation of the Red Cross), saat tsunami Aceh jumlah korban perempuan 4 kali lebih banyak dibandingkan laki-laki. Banyak korban (ibu) meninggal bersama dengan anak-anak mereka. Di masa Pandemi COVID-19, kebijakan *physical distancing* mempertajam dampak ketidaksetaraan gender dengan meningkatnya kekerasan berbasis gender. Selama Pandemi Covid 19 angka kekerasan juga naik signifikan, terutama angka KDRT, Pekawinan Anak, dan Kekerasan berbasis Gender Online (KBGO). Norma sosial yang tidak adil gender di Indonesia telah mengkonstruksikan perempuan pada posisi yang lebih rentan dalam situasi krisis.

Ada berbagai norma gender yang merugikan yang membatasi perempuan untuk mempelajari keterampilan yang berguna untuk kelangsungan hidup. Perempuan juga dikonstruksi untuk mengurus anggota keluarga lainnya, oleh karena itu mereka harus menyelamatkan diri mereka sendiri serta anak-anak mereka, orang lanjut usia, atau kelompok rentan lainnya dalam keluarga selama situasi darurat yang membuat perempuan menghadapi risiko yang lebih tinggi. Perempuan di Indonesia juga mengalami subordinasi dalam pengambilan keputusan baik dari keluarga maupun di tingkat masyarakat, termasuk terkait keamanan dan kebutuhannya. Perempuan tidak memperoleh akses, kontrol, dan manfaat yang setara dari hasil pembangunan, bahkan menghadapi kekerasan.

Sedangkan, pengalaman dan pengetahuan perempuan memiliki kontribusi yang signifikan dalam aksi kemanusiaan, namun kurang dihargai atau diakui. Sebagian besar inisiatif perempuan di Indonesia lahir dari kepedulian mereka untuk menghidupi keluarga dan masyarakat sekitar dari dampak pembangunan yang timpang atau situasi mengancam lainnya. Mereka juga berkepentingan untuk memperkuat ketahanan masyarakat sekitar. Kepemimpinan perempuan memiliki berbagai inisiatif yang kaya dan mampu menggali serta memanfaatkan sumber daya dan kearifan lokal. Mereka tidak hanya berkontribusi pada upaya jangka pendek tetapi juga dampak jangka panjang dan melampaui batas antara aksi kemanusiaan dan pembangunan.

Selain norma gender yang merugikan yang telah disebutkan di atas, Kami mengidentifikasi tiga tantangan lagi mengapa kepemimpinan perempuan dalam sistem kerja humanitarian di Indonesia masih perlu mendapat perhatian, antara lain: (1) Pengalaman dan pengetahuan kepemimpinan perempuan dalam kemanusiaan, terutama oleh perempuan di tingkat akar rumput, jarang didokumentasikan dan dipromosikan ke multi aktor, (2) Masih kurang terhubungnya antara organisasi perempuan dan organisasi organisasi kebencanaan yang menyebabkan kesenjangan pengalaman dan pengetahuan tentang peran perempuan dalam kerja humanitarian. Sebagian organisasi kebencanaan telah menyadari pentingnya kebijakan transformatif gender, namun masih belum kuat upaya tersistematis dan berdampak dalam mendorong perubahan budaya dalam sistem kerja humanitarian, (3) Masih minimnya dukungan bagi organisasi perempuan untuk memperkuat internal organisasi maupun gerakannya untuk dalam sistem kerja humanitarian yang lebih sustainable.

Panduan Kesiap-siagaan bagi organisasi perempuan ini merupakan salah satu upaya untuk memperkuat Organisasi Perempuan dalam sistem kerja internalnya, termasuk dengan memasukkan perspektif gender dan inklusi sosial. Dari adanya panduan ini diharapkan Organisasi Perempuan maupun organisasi lainnya akan dapat mengintegrasikan Kesiapsiagaan dalam kebijakan/sistem kerja organisasi, sehingga terbangun ketangguhan dengan tetap melanjutkan core businessnya, termasuk dalam berkontribusi dalam setiap tahap kerja humanitarian.

Panduan ini ditulis oleh tim Platform Nasional Pengurangan Resiko Bencana dan Lingkar, serta dibahas dan dikuatkan bersama konsepnya bersama Dompet Dhuafa, Asosiasi LBH APIK Indonesia, Koalisi Perempuan Indonesia, dan Kalyanamitra, dengan dukungan Oxfam di Indonesia. Semoga buku ini bermanfaat dan menciptakan berbagai model ketangguhan organisasi, mulai dari Organisasi Perempuan.

**Khotimun Sutanti**  
**Koordinator Pelaksana Harian**  
**Asosiasi LBH APIK Indonesia**

## **Gambaran umum tentang buku panduan**

Modul ini disajikan bagi organisasi perempuan yang bergerak di segala bidang usaha dan isu kemanusiaan. Sebagai panduan dalam mengembangkan dan menyelenggarakan kesiapsiagaan menghadapi bencana dan kelangsungan usaha organisasi perempuan ditengah situasi krisis akibat bencana.

Modul ini juga menyajikan pengetahuan yang diharapkan dapat meningkatkan kesadartahuan tentang peran organisasi perempuan dalam pengurangan dan pengelolaan risiko bencana, serta solidaritas untuk mendukung kepemimpinan perempuan dalam tatakelola penanggulangan bencana dan gerakan membangun ketangguhan bencana. Untuk mengurangi ancaman bahaya serta kemungkinan dampak bencana, dan menata atau membangun kembali kehidupan untuk masa mendatang.

Transformasi pengetahuan melalui panduan ini diharapkan dapat ditindaklanjuti secara mandiri oleh organisasi demi kesinambungan layanan-layanan kemanusiaan yang diberikan oleh organisasi perempuan – sekalipun masih dalam situasi krisis akibat bencana.

## PRINSIP-PRINSIP FEMINIS<sup>1</sup>

### **1. Saya berbagi kekuatan**

*Menyadari keuntungan dan keistimewaan yang dimiliki oleh beberapa orang/kelompok atas orang lain karena ketidaksetaraan sosial (gender, ras, identitas seksual, kelas, tingkat pendidikan) dan bagaimana hal ini dapat menyebabkan kekuasaan yang tidak setara. Menantang budaya organisasi dan norma-norma sosial yang berkontribusi terhadap ketidakseimbangan kekuasaan yang dialami oleh perempuan.*

Apa yang dapat saya lakukan? Perempuan perlu saling mendukung dan saling memberdayakan perempuan lainnya. Memberikan ruang lebih banyak kepada seseorang yang suaranya lebih jarang didengar atau hindari dorongan untuk mendominasi. Dorong perubahan praktik-praktik diskriminatif dan bersikaplah proaktif untuk mengubahnya.

### **2. Saya menantang perilaku saya**

*Ketahuilah bahwa menantang seksisme, rasisme, atau ideologi yang memarginalkan, dimulai dengan menantang diri sendiri. Penting bagi kita untuk melihat bias sadar dan tidak sadar kita sendiri dan berperan aktif dalam memperbaiki ketidaksetaraan yang ada di masyarakat.*

Apa yang bisa saya lakukan?. Jika Anda menyaksikan seksisme, jangan berhenti untuk tidak terlibat. Tantanglah - atau bicaralah dengan pemimpin organisasi atau mereka yang dapat diajak melakukan perubahan bersama, jika Anda merasa tidak mampu mengatasinya secara langsung. Ketika kita mentoleransi perilaku yang memmarginalkan orang lain, kita melanggengkan budaya di dalam organisasi/sistem yang lebih luas yang tidak aman dan tidak adil.

### **3. Saya mendukung gerakan feminis**

*Mengakui para aktivis feminis dan organisasi mereka yang telah memberikan dampak yang sangat besar dan berhati-hati agar tindakan/kebijakan kita tidak melemahkan, atau mengabaikan pekerjaan mereka. Menyadari tanggung jawab kita, untuk mempromosikan kesetaraan gender melalui kemitraan dengan para aktivis, organisasi perempuan dan organisasi hak-hak perempuan.*

Apa yang dapat saya lakukan? Pelajari berbagai kerangka kerja penyampaian pesan untuk berkeadilan gender. Gunakan berbagai publikasi, sumber daya, dan materi pelatihan tentang keadilan gender untuk menginformasikan layanan/kegiatan Anda. Luangkan sedikit waktu untuk memahami nilai-nilai dalam gerakan feminist. Anda tidak perlu menjadi seorang ahli, tetapi pemahaman tentang ukuran dan kompleksitas gerakan ini akan membantu Anda menjadi sekutu yang efektif.

<sup>1</sup> Disadur dari 11 Guiding Principle dalam Dokumentasi OXFAM GB “Feminist Principles”, dengan beberapa adaptasi untuk konteks Indonesia.

<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621064/ogb-feminist-principles-091020-en.pdf;jsessionid=18DBB8FD09BEC09EDA19988AB806656B?sequence>

#### **4. "Tidak ada tentang Kita tanpa Kita"**

*Sebagai organisasi yang bekerja untuk/mendukung hak-hak perempuan, secara tidak sengaja dapat mengambil ruang organisasi perempuan atau hak-hak perempuan. Kita bertujuan untuk sejajar dengan para mitra pembangunan, kemanusiaan, dan penanggulangan bencana dalam menciptakan ruang agar suara dan pengalaman mereka didengar.*

Apa yang dapat saya lakukan? Pastikan orang-orang yang terkena dampak program dan kampanye yang kita dukung dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan meminta pertanggungjawaban atas kinerja kita. Berusahalah untuk menciptakan ruang di mana perempuan, khususnya perempuan dari minoritas atau marginal dan orang-orang dengan gender yang beragam (termasuk di dalam organisasi kita) dapat bersuara untuk diri mereka sendiri.

#### **5. Gerakan Feminis adalah untuk semua orang**

*Peran dan stereotip gender yang tidak adil dalam masyarakat berdampak negatif pada kita semua dan tergantung pada kita semua untuk membongkar buaya patriarkhi ini. Ingatlah bahwa gerakan feminis bukanlah tentang satu jenis kelamin yang menjadi 'yang teratas'. Ini adalah tentang kesetaraan.*

Apa yang bisa saya lakukan?

- Jadilah seorang feminis dan bangga, bukan hanya dengan identitasnya tapi juga dengan istilahnya. Bagi beberapa orang, 'feminisme' masih memiliki konotasi negatif, namun semakin banyak orang yang menolaknya dan dengan bangga menggunakan label tersebut, maka semakin banyak pula yang akan dicapai oleh gerakan ini. Temukan setidaknya satu prinsip gerakan feminis yang sesuai dengan Anda dan praktikkan di tempat kerja, rumah, dan ruang sosial Anda.
- Tempatkan isu-isu perempuan di depan dan di tengah. Maskulinitas yang sudah ketinggalan zaman dapat membatasi minat, ekspresi diri, atau akses ke dukungan emosional bagi laki-laki dan hal ini tentu saja perlu diatasi. Namun, kekerasan seksual, kekerasan dalam rumah tangga, seksisme di tempat kerja, pekerjaan perawatan yang tidak dibayar, dan hukum yang membatasi kontrol atas tubuh mereka masih jauh lebih mungkin memengaruhi perempuan - masalah yang begitu banyak dan parah sehingga membutuhkan tindakan segera.
- Jadilah sekutu bagi perempuan. Suara laki-laki masih lebih mungkin didengar di tempat kerja pada umumnya, jadi jika Anda adalah salah satu karyawan laki-laki di organisasi publik maupun privat, gunakan pengaruh Anda untuk mengadvokasi feminism lintas sektoral, misalnya dengan sengaja melibatkan perempuan, terutama kulit hitam dan perempuan kulit berwarna, dalam percakapan kelompok dan jangan biarkan mereka diabaikan/dibicarakan dalam rapat.

## **6. Tidak ada keadilan tanpa keadilan gender**

*Isu-isu keadilan ekonomi, sosial dan lingkungan yang dikerjakan oleh kita tidak akan pernah dapat diselesaikan tanpa keadilan gender. Kemajuan sosial dan ekonomi saling terkait dan membutuhkan partisipasi penuh, kebebasan, dan pengakuan dari semua pihak.*

Apa yang dapat saya lakukan? Pikirkan tentang bidang pekerjaan Anda dan secara sadar pertimbangkan perempuan, terutama perempuan dengan keberagaman identitas baik karena perbedaan agama, identitas gender, kebutuhan khusus, usia atau identitas lainnya , sebagai bagian dari semua proses Anda. Sebagai contoh, staf yang bercerita dapat membuat profil organisasi feminis yang melobi perubahan iklim yang adil gender.

## **7. Saya memperjuangkan keberagaman**

*Doronglah keberagaman dan tantanglah diskriminasi yang mungkin Anda saksikan. Tidak ada yang namanya perjuangan isu tunggal dan pendekatan kami bersifat lintas sektoral, yang berarti bahwa kami memahami bahwa prasangka sering kali tumpang tindih.*

Apa yang dapat saya lakukan? Pikirkan secara sadar apakah proses perekrutan Anda sudah inklusif, misalnya, lihatlah berbagai tempat untuk mengiklankan lowongan kerja untuk menarik beragam kandidat, dan pastikan pria dan perempuan terwakili secara setara dalam panel seleksi rekrutmen. Namun, jangan lupa untuk melihat lebih dari sekadar rekrutmen dan pertimbangkan pelatihan yang sedang berlangsung, pengembangan dan retensi kelompok yang beragam.

## **8. Saya menghargai keselamatan**

*Setiap orang yang bekerja untuk organisasi pembangunan, kemanusiaan, dan penanggulangan bencana memiliki hak untuk mendapatkan lingkungan yang aman. Tidak ada bentuk pelecehan, kekerasan seksual, rasisme, diskriminasi karena perbedaan suku, agama ataupun ras atau lainnya, yang akan ditoleransi. Hal ini berlaku baik di ruang fisik maupun online. Kita dapat merasa aman untuk melaporkan terjadinya pelecehan, kekerasan, pem Marginalan atau penindasan dalam bentuk apa pun – kita tidak menoleransi tindakan apa pun untuk semua kasus yang dilaporkan dan akan memastikan bahwa semua tindakan yang tepat diambil. Bagi kita, keselamatan tidak hanya menjadi prioritas, tetapi juga cara hidup.*

Apa yang dapat saya lakukan? Jika Anda menyaksikan kekerasan, termasuk kekerasan seksual, sikap diskriminatif, atau sikap lain yang tidak sesuai nilai-nilai HAM, pastikan untuk melaporkannya. Promosikan hotline pelaporan pelanggaran yang ada dan gunakan jika perlu. Pastikan kolega telah mengikuti orientasi Kesehatan & Keselamatan dan bahwa Anda dan semua orang dalam tim Anda memahami kebijakan seperti bekerja sendirian dan pelaporan insiden.

## **9. Saya menginginkan lingkungan yang mendukung**

*Secara aktif bekerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dengan menjaga kesehatan psikologis dan fisik Anda dan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama.*

Apa yang dapat saya lakukan? Cobalah untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, luangkan waktu untuk beristirahat ketika Anda telah bekerja lembur dan bicarakan jika beban kerja Anda terlalu berat. Perhatikan tanda-tanda stres pada rekan kerja dan tawarkan dukungan. Jika Anda mengelola orang lain, cobalah untuk mencontoh komitmen terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan menghindari terlalu banyak jam kerja tambahan. Cobalah untuk menetapkan tenggat waktu/jadwal kerja dengan cara yang menghargai tanggung jawab perawatan yang tidak dibayar, misalnya pengasuhan anak. Terakhir, ingatlah untuk bertanya kepada staf Anda tentang kesejahteraan mereka dan bersiaplah untuk berbicara atau mengarahkan mereka ke sumber daya yang tepat.

#### **10. Saya percaya pada kebebasan berekspresi**

*Merangkul kebebasan diri sendiri dan orang lain untuk mengartikulasikan pendapat dan gagasan tanpa perlu persetujuan atau takut akan pembalasan. Meskipun tidak ada bentuk diskriminasi yang akan ditoleransi, kita semua harus saling mendukung satu sama lain dalam pembelajaran kita yang berkelanjutan sebagai sekutu feminis lintas sektoral.*

Apa yang bisa saya lakukan? Tunjukkan kepada kolega bahwa Anda menghargai pendapat mereka dan mendorong sikap ingin tahu. Jika Anda mengelola staf, fasilitasi pelatihan yang akan membantu meningkatkan kepercayaan diri mereka dan memberdayakan mereka untuk bersuara.

#### **11. Menghapuskan kekerasan berbasis gender**

*Kita melihat kekerasan berbasis gender sebagai salah satu pelanggaran hak asasi manusia yang paling banyak terjadi di seluruh dunia. Bekerja dalam kemitraan dengan organisasi feminis dan hak-hak perempuan, anak muda dan laki-laki, sebagai cara untuk melawan norma-norma sosial yang mendorong dan menormalkan kekerasan.*

Apa yang dapat saya lakukan? Seksisme sehari-hari melanggengkan lingkungan di mana pelecehan terhadap perempuan dan anak perempuan ditoleransi. Tantang seksisme sehari-hari kapan pun Anda melihatnya.

## **Bab 1**

### **Mengenal Konsep-Konsep**

#### **A. Kesiapsiagaan Bencana**

Manajemen bencana mengacu pada pendekatan komprehensif dalam perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pelaksanaan langkah-langkah untuk mempersiapkan, merespons, memulihkan diri, dan mengurangi dampak bencana. Hal ini mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengurangi kerentanan dan risiko yang terkait dengan bencana, serta memenuhi kebutuhan langsung dari populasi yang terkena dampak.

Pengurangan risiko bencana (PRB) dan manajemen risiko bencana (PRB) merupakan dua komponen utama dalam penanggulangan bencana:

- Pengurangan Risiko Bencana (PRB)  
PRB berfokus pada pengurangan secara proaktif faktor-faktor risiko yang mendasari yang berkontribusi terhadap terjadinya dan keparahan bencana. Hal ini melibatkan langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan menilai bahaya, memahami kerentanan dan paparan, serta menerapkan strategi untuk mencegah, mengurangi, atau beradaptasi dengan potensi dampak bencana. PRB bertujuan untuk membangun ketahanan dan meningkatkan kapasitas masyarakat dan sistem untuk bertahan dan pulih dari bencana.
- Manajemen Risiko Bencana (Disaster Risk Management - DRM)  
PRB mencakup proses dan tindakan yang diambil untuk merespons dan pulih dari bencana secara efektif. Hal ini melibatkan upaya kesiapsiagaan, respons, pemulihan, dan rekonstruksi yang memenuhi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang dari populasi yang terkena dampak. DRM mencakup kegiatan seperti perencanaan tanggap darurat, sistem peringatan dini, prosedur evakuasi, operasi pencarian dan penyelamatan, distribusi bantuan, pemulihan infrastruktur, dan penilaian pascabencana.

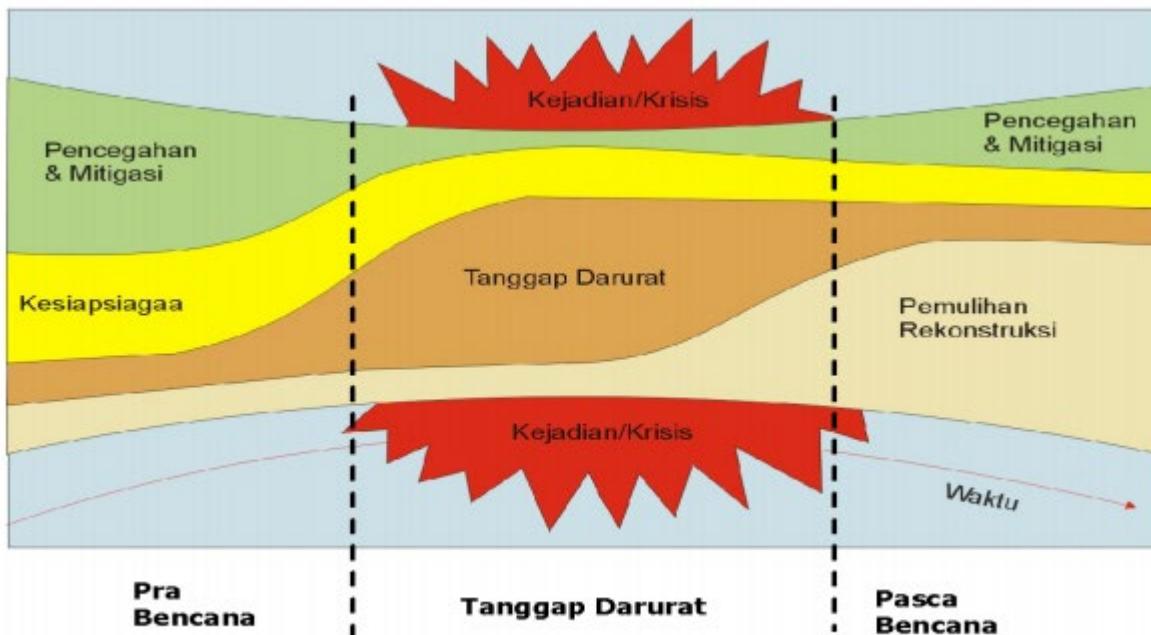
### **Apa Beda Tanggap Darurat dengan Bantuan Kemanusiaan?**

Tanggap darurat, juga dikenal sebagai tanggap bencana atau bantuan bencana, mengacu pada tindakan segera yang diambil untuk memenuhi kebutuhan populasi yang terkena dampak selama atau segera setelah bencana. Hal ini melibatkan mobilisasi sumber daya, personil, dan logistik untuk memberikan bantuan darurat, seperti perawatan medis, makanan, air, tempat tinggal, dan perlindungan. Tanggap darurat bertujuan untuk menyelamatkan nyawa, meringankan penderitaan, dan memenuhi kebutuhan mendesak para penyintas.

Bantuan kemanusiaan adalah konsep yang lebih luas yang mencakup berbagai tindakan yang diambil untuk mendukung dan memberikan bantuan kepada masyarakat yang terkena dampak krisis, termasuk bencana alam, konflik, atau keadaan darurat lainnya. Bantuan ini mencakup tanggap darurat dan intervensi jangka panjang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kemanusiaan populasi yang terkena dampak. Bantuan kemanusiaan sering kali melibatkan penyediaan layanan penting, seperti perawatan kesehatan, air dan sanitasi, ketahanan pangan, tempat tinggal, perlindungan, dan dukungan psikososial. Tujuan dari bantuan kemanusiaan adalah untuk meringankan penderitaan manusia, memulihkan martabat, dan meningkatkan kesejahteraan individu dan masyarakat yang terkena dampak.

Sementara tanggap darurat berfokus pada kebutuhan mendesak para penyintas selama dan segera setelah bencana, bantuan kemanusiaan melampaui fase tanggap darurat. Bantuan kemanusiaan mencakup intervensi jangka panjang yang bertujuan untuk mendukung pemulihan, rehabilitasi, dan pemulihian masyarakat yang terkena dampak. Singkatnya, tanggap darurat adalah bagian penting dari manajemen bencana, yang secara khusus menangani kebutuhan mendesak, sementara bantuan kemanusiaan mencakup berbagai kegiatan yang lebih luas yang bertujuan untuk mendukung populasi yang terkena dampak di sepanjang siklus bencana.

Penanggulangan bencana seperti seumpama perjalanan kehidupan yang mengalir. Ada kalanya keadaan lancar (berkembang), dan ada kalanya mengalami tekanan (kontraksi atau berkerut).



Dalam fase Prabencana, kondisinya longgar, sehingga banyak upaya yang dapat dilakukan terutama pencegahan dan mitigasi (mengurangi potensi dampak), serta kesiapsiagaan (antisipasi menghadapi ancaman bencana).

Sedangkan pada keadaan krisis/terjadi bencana, kondisinya menyempit (mengerut) karena sempitnya peluang, kesempatan, dan waktu. Maka sebagian besar upaya yang dilakukan adalah respon darurat (tanggap darurat bencana).

Bilamana situasi kembali longgar upaya yang dilakukan sebagian besar adalah pemulihan yang disertai dengan upaya pencegahan dan mitigasi. Ini gambaran fase pascabencana.

### Pengertian Bencana

Pengetahuan tentang bahaya dan bencana adalah kemampuan mendasar kesiapsiagaan bencana suatu organisasi adalah. Karna tidak semua kejadian bahaya yang mengancam adalah bencana.

- Bencana adalah suatu gangguan serius terhadap keberfungsiannya masyarakat, sehingga menyebabkan kerugian yang meluas pada kehidupan manusia dari segi materi, ekonomi atau lingkungan dan gangguan itu melampaui kemampuan masyarakat mengatasinya dengan menggunakan sumberdaya mereka sendiri
- Bahaya adalah suatu kejadian yang berpotensi merusak bentuk-bentuk fisik, tanda-tanda alam atau kegiatan manusia yang menyebabkan kehilangan nyawa atau terluka, kerusakan harta benda, gangguan social dan ekonomi atau kerusakan lingkungan

## Ragam sumber bahaya bencana

Sumber Bahaya Bencana	Contoh dan Keterangan
<b>Geologis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fenomena geologis yang dapat menyebabkan korban jiwa, luka dan dampak terhadap kesehatan, kerusakan terhadap property, hilangnya mata pencaharian dan jasa layanan, gangguan ekonomi dan social serta kerusakan lingkungan</li> <li>Bahaya geologi meliputi proses internal di dalam bumi seperti gempabumi, aktivitas vulkanik dan emisinya, proses geofisik yang terkait misalnya gerakan tanah, longsor batuan, amblesan permukaan tanah, aliran batuan dan lumpur seperti liquifikasi</li> <li>Factor hidrometeorologi sangat berpengaruh terhadap beberapa bahaya geologis.</li> </ul> <p>Contoh: gempa bumi, tsunami, letusan gunung api, longsor, gerakan tanah</p>
<b>Hidrometeorologis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proses atau fenomena atmosferis, hidrologis atau oseanografis alam yang menyebabkan korban jiwa, luka dan dampak kesehatan, kerugian harta benda dan jasa layanan, gangguan ekonomi dan social serta kerusakan lingkungan</li> <li>Bahaya hidrometeorologis meliputi siklon tropis (disebut juga typhoons dan hurricanes), thunderstorms, hailstorms, tornado, blizzard, badai salju, longsoran, gelombang laut, banjir termasuk banjir bandang, kekeringan, gelombang udara panas, dan gelombang udara dingin.</li> <li>Keadaan hidrometeorologi memicu bahaya lain seperti gerakan tanah (longsor), kebakaran hutan dan lahan, penyebaran penyakit dan hama, epidemic dan membawa material beracun dan berbahaya.</li> </ul> <p>Contoh: banjir, topan, banjir bandang, kekeringan</p>
<b>Biologis</b>	<p>Proses atau fenomena yang disebabkan atau dibawa oleh vektor biologi, termasuk diantaranya adalah keterpaparan pada mikro-organisme pathogenis, substansi bioaktif dan beracun yang dapat menyebabkan korban jiwa, luka, sakit atau masalah kesehatan lainnya, kerusakan property, hilangnya mata pencaharian dan pelayanan, gangguan ekonomi dan social serta kerusakan lingkungan.</p> <p>Contoh: wabah, epidemic, pandemic, penyakit tanaman, penyakit hewan</p>
<b>Teknologis</b>	<p>Bahaya yang ditimbulkan oleh kegiatan teknologi dan industry, termasuk di dalamnya kecelakaan, prosedur berbahaya, kerusakan infrastruktur atau kegiatan manusia yang spesifik, yang mengakibatkan hilangnya jiwa manusia, luka, sakit dan permasalahan kesehatan lainnya, kerusakan property, kehilangan mata pencaharian dan pelayanan, gangguan social dan ekonomi serta kerusakan lingkungan</p> <p>Contoh: kecelakaan transportasi, kecelakaan industri, polusi industry, radiasi nuklir, limbah berbahaya dan beracun, jebolnya bendungan, ledakan pabrik atau industry, kebakaran dan tumpahan bahan kimia</p>
<b>Lingkungan</b>	<p>Bahaya yang ditimbulkan karena kelalaian ataupun kesengajaan, dari kegiatan manusia yang mengakibatkan kerusakan lingkungan alam, termasuk dari kegiatan pembangunan dan kegiatan industri ekstraktif. Kerusakan lingkungan yang terjadi dapat berupa pencemaran lingkungan tanah, air dan udara atau berupa kerusakan ekosistem alam yang menjadi tempat kehidupan satwa dan flora yang dilindungi</p>

Sumber Bahaya Bencana		Contoh dan Keterangan
		<p>Contoh: kebakaran, kebakaran hutan, penggundulan hutan, pertambangan, pencemaran, alih fungsi lahan</p>
Sosial		<p>Serangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antar kelompok atau antar komunitas masyarakat, termasuk yang disebabkan oleh kegiatan pembangunan dan kegiatan industri ekstraktif.</p> <p>Contoh: Konflik antar kelompok masyarakat, teror, huru hara, perang.</p>

### Rencana Kesiapsiagaan Bencana

Sebuah Organisasi perlu memiliki Rencana Kesiapsiagaan Bencana. Rencana ini berfungsi sebagai panduan apa yang perlu dilakukan ketika terjadi bencana, sehingga semua staf dan/atau anggota Organisasi selamat dari bencana. Rencana ini idealnya selalu ditinjau secara periodik sehingga isinya selalu sesuai dengan kondisi terkini Organisasi.

### Apakah Organisasi Perempuan perlu mengatur kesiapsiagaan dan melaksanakan perencanaan kesiapsiagaan bencana di tempat kerja mereka? Mengapa hal ini perlu dilakukan?

Ya, organisasi perempuan harus mengorganisir kesiapsiagaan dan melakukan perencanaan kesiapsiagaan bencana ditempat kerja mereka. Hal ini diperlukan karena beberapa alasan:

- 1) Memastikan keselamatan staf dan pemangku kepentingan: Perencanaan kesiapsiagaan bencana membantu menjaga kesejahteraan dan keselamatan semua orang yang terkait dengan organisasi, termasuk staf, sukarelawan, penerima bantuan, dan pengunjung. Dengan mengidentifikasi potensi risiko, mengembangkan prosedur tanggap darurat, dan menetapkan protokol keselamatan, Organisasi Perempuan dapat mengurangi dampak bencana dan mengurangi bahaya bagi individu.
- 2) Kesinambungan organisasi: Perencanaan kesiapsiagaan bencana memastikan kelangsungan operasi bahkan selama dan setelah krisis. Dengan memiliki langkah-langkah untuk menangani keadaan darurat, Organisasi Perempuan dapat meminimalkan gangguan pada pekerjaan dan layanan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk mempertahankan dukungan mereka kepada populasi yang rentan dan memenuhi misi organisasi mereka.
- 3) Perlindungan aset organisasi: Perencanaan kesiapsiagaan bencana membantu melindungi aset organisasi, termasuk infrastruktur fisik, peralatan, dan dokumen penting. Dengan menerapkan langkah-langkah seperti mengamankan fasilitas, mencadangkan data penting, dan memelihara perlengkapan pasokan darurat, Organisasi Perempuan dapat meminimalkan kehilangan atau kerusakan sumber daya yang berharga.
- 4) Respon cepat dan koordinasi yang efektif: Perencanaan kesiapsiagaan memungkinkan Organisasi Perempuan untuk merespons dengan cepat dan efektif selama keadaan darurat. Dengan memiliki saluran komunikasi yang mapan, peran dan tanggung jawab yang jelas, serta sumber daya dan mitra yang telah diidentifikasi sebelumnya, mereka dapat dengan cepat memobilisasi dan mengoordinasikan upaya tanggap darurat. Hal ini akan memfasilitasi respons yang lebih efisien dan terorganisir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terkena dampak.

- 5) Memberi contoh dan mempromosikan ketahanan masyarakat: Dengan memprioritaskan kesiapsiagaan bencana mereka sendiri, Organisasi Perempuan memberikan contoh bagi masyarakat yang mereka layani. Hal ini menunjukkan pentingnya kesiapsiagaan dan mendorong orang lain untuk mengambil tindakan serupa. Organisasi Perempuan juga dapat memperluas upaya kesiapsiagaan mereka untuk mendukung inisiatif pembangunan ketahanan masyarakat, berbagi pengetahuan, sumber daya, dan praktik terbaik dengan masyarakat tempat mereka bekerja.
- 6) Kepatuhan terhadap persyaratan hukum dan peraturan: Di banyak yurisdiksi, organisasi diharuskan memiliki rencana kesiapsiagaan darurat sebagai bagian dari peraturan kesehatan dan keselamatan. Dengan mematuhi persyaratan ini, Organisasi Perempuan menunjukkan komitmen mereka terhadap kesejahteraan staf dan pemangku kepentingan serta menjaga kepatuhan hukum.

Secara keseluruhan, mengorganisir kesiapsiagaan dan melaksanakan perencanaan kesiapsiagaan bencana ditempat kerja mereka diperlukan bagi Organisasi Perempuan untuk melindungi nyawa, memastikan kelangsungan organisasi, dan secara efektif merespons krisis. Hal ini menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesejahteraan staf dan pemangku kepentingan mereka, meningkatkan ketahanan, dan memungkinkan mereka untuk melayani masyarakat dengan lebih baik.

### **B. Rencana Kesinambungan Organisasi dalam menghadapi bencana**

Keberlangsungan organisasi di masa darurat/bencana, juga dikenal sebagai perencanaan kesinambungan organisasi (RKO), mengacu pada proses pengembangan strategi dan prosedur untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat melanjutkan fungsi dan operasi penting selama dan setelah bencana. Rencana ini berfokus pada pemeliharaan proses organisasi yang penting, meminimalkan waktu henti, dan dengan cepat memulihkan dan mengembalikan operasional ke keadaan normal.

Bagi organisasi non-pemerintah termasuk organisasi perempuan, keberlangsungan operasional di masa bencana sangat penting karena sifat unik dari pekerjaan mereka dan layanan vital yang mereka berikan. LSM sering beroperasi di lingkungan yang menantang dan mungkin menghadapi berbagai gangguan, termasuk bencana alam, konflik, atau keadaan darurat kesehatan masyarakat. Perencanaan kesinambungan organisasi membantu Organisasi Perempuan dalam:

- Mempertahankan layanan penting: Organisasi Perempuan sering kali memberikan layanan penting seperti perawatan kesehatan, bantuan darurat, pendidikan, atau dukungan mata pencaharian. Perencanaan kesinambungan organisasi memastikan bahwa layanan ini dapat terus berlanjut selama bencana, meminimalkan gangguan dan mempertahankan dukungan untuk populasi yang rentan.
- Melindungi sumber daya dan aset: Organisasi Perempuan mungkin memiliki aset yang berharga, termasuk infrastruktur fisik, peralatan, data, dan kekayaan intelektual. Perencanaan kesinambungan organisasi membantu melindungi sumber daya ini dari kerusakan, pencurian, atau kehilangan, memastikan organisasi dapat melanjutkan operasinya secara efektif.
- Memastikan keselamatan dan kesejahteraan staf: Organisasi Perempuan memiliki tanggung jawab untuk melindungi personil mereka, termasuk karyawan, relawan, dan

penerima manfaat. Perencanaan keberlangsungan organisasi mencakup langkah-langkah untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan staf selama keadaan darurat, seperti rencana evakuasi, sistem komunikasi, dan akses ke persediaan dan layanan penting.

- Mengurangi kerugian finansial: Gangguan yang disebabkan oleh bencana dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan bagi Organisasi Perempuan, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk mempertahankan operasi dan menjalankan misi mereka. Perencanaan keberlangsungan organisasi membantu mengidentifikasi potensi risiko keuangan, menetapkan perlindungan asuransi, dan mengembangkan strategi untuk mengurangi kerugian dan mengamankan pendanaan untuk upaya pemulihan.
- Mempertahankan kemitraan dan hubungan: Organisasi Perempuan sering kali berkolaborasi dengan lembaga pemerintah, LSM lain, donor, dan komunitas lokal. Perencanaan keberlanjutan organisasi membantu menjaga kemitraan ini selama bencana, memastikan koordinasi yang efektif, pembagian sumber daya, dan dukungan yang berkelanjutan untuk populasi yang terkena dampak.
- Menjaga reputasi organisasi: Tanggapan yang dipersiapkan dengan baik dan dikelola secara efektif selama bencana dapat berdampak positif pada reputasi Organisasi Perempuan. Sebaliknya, respons yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan kerusakan reputasi. Perencanaan kesinambungan organisasi membantu menjaga kepercayaan dan keyakinan para pemangku kepentingan dengan menunjukkan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan dan memenuhi komitmennya.
- Memfasilitasi pemulihan yang cepat: Perencanaan kesinambungan organisasi mencakup strategi untuk pemulihan pasca bencana dan pemulihannya operasi normal. Dengan memiliki rencana, Organisasi Perempuan dapat mempercepat proses pemulihannya, meminimalkan gangguan, dan melanjutkan pekerjaan mereka dengan segera, sehingga dapat membantu masyarakat yang terkena dampak dengan lebih efektif.

Singkatnya, perencanaan keberlangsungan organisasi dalam situasi bencana diperlukan bagi Organisasi Perempuan untuk memastikan kelangsungan fungsi-fungsi penting mereka, melindungi sumber daya, menjaga keselamatan staf, mengurangi kerugian finansial, menjaga hubungan, dan mendukung pemulihan yang tepat waktu. Hal ini memungkinkan Organisasi Perempuan untuk lebih siap menghadapi gangguan dan memastikan kemampuan mereka untuk terus memberikan layanan vital kepada masyarakat yang membutuhkan.

## **Manajemen Kelangsungan Organisasi dalam ISO ISO 22301:2019 - Sistem Manajemen Keberlangsungan Bisnis**

ISO 22301:2019 Sistem Manajemen Keberlangsungan Bisnis atau Business Continuity Management adalah pendekatan menyeluruh terhadap ketahanan organisasi yang memungkinkan organisasi untuk memperbarui, mengendalikan dan menerapkan rencana yang efektif, dengan mempertimbangkan kontinjensi dan kemampuan organisasi, serta kebutuhan bisnis (persyaratan produk dan layanan). Diterbitkan pada tahun 2012 oleh ISO dan merupakan standar internasional pertama untuk sistem manajemen yang membantu memastikan kelangsungan bisnis.

ISO 22301 menentukan persyaratan untuk merencanakan, menetapkan, menerapkan, mengoperasikan, memantau, meninjau, memelihara dan terus memperbaiki sistem manajemen yang terdokumentasi untuk melindungi, mempersiapkan, merespons, mengurangi kemungkinan terjadinya insiden yang mengganggu serta memperbaikinya jika insiden terjadi.

Penerapan ISO 22301:2019 akan mencakup elemen dan proses pendukung berikut:

- Lingkup proyek dan pengembangan bisnis.
- Mendapatkan komitmen untuk mengamankan anggaran yang diperlukan.
- Pengembangan kompetensi internal.
- Pengembangan dan pengendalian dokumentasi.
- Menetapkan peran dan tanggung jawab.
- Melakukan komunikasi internal dan eksternal.
- Menetapkan program kesadaran staf.
- Melakukan penilaian resiko.
- Melakukan analisis dampak bisnis.
- Pengembangan rencana dan strategi keberlangsungan bisnis.
- Melakukan pengujian sistem manajemen keberlangsungan bisnis.
- Pemeriksaan dan pemeliharaan yang sedang berjalan.

Manfaat Penerapan Standarisasi ISO 22301:2019

1. Meminimalkan resiko terhadap ancaman organisasional.
2. Kemampuan untuk menangani gangguan.
3. Melindungi Brand Reputation saat diintegrasikan dengan perencanaan bisnis.
4. Mengurangi biaya.
5. Melindungi keuangan organisasi.

### **C. Peran organisasi perempuan dalam manajemen risiko bencana**

Data dari berbagai kejadian bencana menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak terkena dampak bencana dibandingkan laki-laki. Di sisi lain, umum ditemui perempuan kurang dilibatkan dalam sebagian besar kebijakan dan program penanggulangan bencana, sehingga kebutuhan dan kepentingan mereka tidak terpenuhi.

Sendai Framework for Disaster Risk Reduction/SFDRR, yaitu sebuah kerangka kerja internasional pengurangan risiko bencana, mendorong pengurangan risiko bencana melalui peningkatan kapasitas nasional dan masyarakat dalam menghadapi risiko bencana. SFDRR mengakui peran penting perempuan dalam pembuatan kebijakan dan mendorong kebijakan peka gender di semua tingkatan. Di sisi lain, SFDRR tidak memberikan cara khusus untuk melibatkan perempuan dalam tata kelola risiko.

Di sinilah Organisasi Perempuan bisa mengambil peran. Organisasi Perempuan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan mereka memainkan peranan penting dalam mendorong pelibatan perempuan dalam program penanggulangan bencana dan pembuatan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepentingan perempuan. Organisasi perempuan lebih sensitif dalam mengenali kerentanan spesifik gender sehingga mereka mampu mendukung dan mengadvokasi kepentingan perempuan terkena dampak bencana secara lebih efektif. Dengan memahami pengelolaan risiko bencana, Organisasi perempuan dapat bekerja dengan lebih efektif bersama pelaku-pelaku di bidang kebencanaan. Organisasi Perempuan dapat memberikan advokasi dan mempengaruhi kebijakan untuk memastikan kebutuhan perempuan dipertimbangkan dan dipenuhi dalam upaya-upaya pengurangan risiko bencana. Organisasi Perempuan dapat mendorong pengintegrasian aspek gender dan inklusi dalam kajian kebutuhan penanggulangan bencana dan dalam semua kajian sektor atau analisa situasi untuk memastikan bahwa ketidakadilan berbasis gender dan ketidaksetaraan tidak diperburuk oleh intervensi program dan memungkinkan kesetaraan dan keadilan yang lebih besar dalam relasi gender.

Singkatnya, walaupun Organisasi perempuan mungkin bukan merupakan organisasi penanggulangan bencana atau organisasi bantuan kemanusiaan khusus, kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan mereka sangat penting untuk memastikan pendekatan yang tanggap gender, mengadvokasi perubahan kebijakan, memberdayakan perempuan, melibatkan masyarakat, dan mengatasi kerentanan khusus yang dihadapi perempuan selama bencana di Indonesia.

## Gender dalam Bencana Masa Lalu di Indonesia

### Kerentanan

Bencana yang terjadi di Indonesia menunjukkan bahwa perempuan dan anak perempuan sering kali mengalami dampak yang lebih besar karena ketidaksetaraan gender. Bukti dari penilaian sebelumnya seperti yang dilakukan ketika terjadi bencana di Sulawesi Tengah 2018, Tanggap Darurat Siklon Tropis Seroja 2021 di NTT, dan Gempa Bumi Sulawesi Barat 2021 menunjukkan bahwa kita perlu mempertimbangkan dan merencanakan bantuan di saat keadaan darurat di masa depan dengan lebih baik.

Ketika terjadi gempa bumi di Sulawesi Tengah banyak ditemukan kasus kekerasan berbasis gender yaitu, menemukan sekitar 57 kasus kekerasan seksual, 20 kasus kekerasan dan pelecehan seksual, serta 42 kasus kekerasan dalam rumah tangga dan pernikahan dini di Palu, Sigi, dan Donggala. Dan yang lebih mengejutkan lagi, hanya 66% tempat pengungsian yang memiliki cara untuk membantu mengatasi kekerasan berbasis gender. Jadi, sangat penting untuk memastikan bahwa ada tempat yang bisa dikunjungi untuk mendapatkan bantuan.

Kita harus fokus pada kesehatan seksual dan reproduksi, terutama untuk perempuan hamil (4% dari jumlah yang terkena dampak) yang membutuhkan layanan kesehatan yang penting. Terlebih lagi,

15% dari perempuan hamil tersebut berisiko tinggi. Selain itu, 25% dari total populasi yang terdampak adalah perempuan usia reproduksi yang membutuhkan layanan SRH, termasuk mencegah kehamilan yang tidak diinginkan selama situasi krisis. Perlu dipastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan spesifik perempuan, seperti pembalut wanita, telah disiapkan dengan cukup sebelum krisis terjadi. Pengalaman dalam gempa bumi di Sulawesi Barat, lebih dari separuh perempuan membutuhkan pembalut, sedangkan sulit untuk mendapatkan pembalut di tempat pengungsian dan bantuan yang didapatkan pun minim.

### Kapasitas

Kondisi di Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa meskipun upaya tanggap darurat tidak memberikan pengakuan yang cukup, perempuan lokal dan organisasi yang dipimpin oleh perempuan dengan cepat mengambil tindakan dan memberikan layanan penting bagi komunitas mereka. Mereka juga memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan perempuan dan anak perempuan. Jadi, organisasi kemanusiaan yang merespons situasi ini harus mencoba menemukan dan mendukung kelompok-kelompok yang dipimpin oleh perempuan ini untuk menghubungkan mereka dengan sumber daya dan pendanaan.

Aktor kelembagaan yang dapat dilibatkan untuk memastikan respons yang inklusif sejak tahap awal bencana antara lain:

- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bertanggung jawab atas Sub-Cluster GBV, yang membantu mencegah praktik-praktik berbahaya dan menyediakan layanan dalam situasi kemanusiaan. Sub-klaster ini terdiri dari pejabat pemerintah, LSM yang dipimpin oleh perempuan, bisnis swasta, dan media.
- Konsorsium “Perempuan dalam kepemimpinan kemanusiaan lokal” (Woman in Local Humanitarian Leadership)<sup>2</sup>, dan kelompok baru lain seperti Forum Perempuan Indonesia dalam Penanggulangan Bencana; bertujuan untuk menghubungkan para pemimpin perempuan dalam penanggulangan bencana. Mereka berasal dari berbagai macam organisasi, seperti masyarakat sipil, kementerian, dan kelompok internasional. Kelompok ini memiliki beberapa tujuan yang berbeda, seperti membantu berbagai kelompok untuk bekerja sama dalam hal gender dan inklusi sosial selama bencana, dan mendorong kesetaraan gender secara keseluruhan.

### D. Kepemimpinan Feminis Dalam Manajemen Kemanusiaan/Bencana

Kepemimpinan feminis adalah kepemimpinan yang transformatif yang mengakui perempuan dan anak perempuan menemukan cara yang berbeda untuk menjadi pemimpin, baik pada bidang ekonomi, social dan politik. Bagi kepemimpinan tradisional yang berakar pada maskulin dan patriarki yang umumnya tidak mengutamakan transparansi atau akuntabilitas sedangkan feminis lebih menghargai integritas dan saling belajar. Kepemimpinan feminis memberikan strategi konkret untuk lebih memahami, menghargai dan menanggapi berbagai struktur kekuasaan dan ketidaksetaraan dan bagaimana berpengaruh pada organisasi dan jaringan.

Kepemimpinan feminis tidak hanya mengambil peran tetapi menjadi pemimpin yang memiliki jiwa. Tidak hanya dengan mempertimbangkan inklusi dan keragaman dalam dunia kerja tetapi juga mengenali dan memahami pengalaman hidup. Pendekatan feminis terhadap

---

<sup>2</sup> Asosiasi LBH Apik Indonesia, Sekretariat Nasional Koalisi Perempuan Indonesia, Kalyanamitra, *Migrant Care Indonesia*, Dompet Dhuafa, dan Platform Nasional Pengurangan Risiko Bencana (Planas PRB) – Diinisiasi oleh Program Woman in Local Humanitarian Leadership, 2022-2023

kepemimpinan pada dasarnya adalah titik temu yang bertujuan untuk menciptakan ruang dimana semua orang dapat menjalankan hak pilihan dan potensi dirinya.

Kepemimpinan feminis mengacu pada pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kesetaraan gender, interseksionalitas, dan keadilan sosial. Pendekatan ini mengakui dan menantang hambatan struktural dan sistemik yang dihadapi perempuan dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan, dengan tujuan mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua individu. Organisasi perempuan perlu meningkatkan pemahaman mereka tentang kepemimpinan feminis dan mendukung para pemimpin feminis karena beberapa alasan:

- Menantang ketidaksetaraan gender

Organisasi perempuan ada untuk mengatasi tantangan dan hambatan khusus yang dihadapi oleh perempuan dalam masyarakat. Dengan merangkul kepemimpinan feminis, organisasi-organisasi ini dapat secara aktif menantang dan menghapus ketidaksetaraan dan diskriminasi gender. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengadvokasi kebijakan dan praktik yang mempromosikan hak-hak, representasi, dan pemberdayaan perempuan.

- Memperkuat suara perempuan

Kepemimpinan feminis mendorong inklusi dan penguatan suara dan pengalaman perempuan dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan feminis mengakui nilai dari perspektif yang beragam dan mendorong pendekatan partisipatif yang memastikan masukan dan keterwakilan perempuan di semua tingkat kepemimpinan. Hal ini membantu menantang norma-norma patriarki dan ketidakseimbangan kekuasaan yang sering kali meminggirkan perempuan.

- Mengatasi interseksionalitas

Kepemimpinan feminis mengakui bentuk-bentuk diskriminasi dan penindasan yang saling bersinggungan yang dihadapi oleh perempuan, seperti diskriminasi berdasarkan ras, etnis, kelas, orientasi seksual, atau disabilitas. Kepemimpinan feminis mengakui bahwa pengalaman perempuan tidaklah monolitik dan bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemahaman tentang keterkaitan identitas sosial. Dengan merangkul interseksionalitas, organisasi perempuan dapat mendorong inklusivitas dan memastikan bahwa kebutuhan dan hak-hak semua perempuan terpenuhi.

- Memberdayakan perempuan dan mendorong penentuan nasib sendiri

Kepemimpinan feminis bertujuan untuk memberdayakan perempuan dan mendorong penentuan nasib sendiri. Kepemimpinan feminis menekankan pada pembangunan kepercayaan diri, keterampilan, dan kapasitas perempuan untuk memimpin, sehingga memungkinkan mereka untuk mengambil alih kehidupan mereka dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka. Dengan mendukung para pemimpin feminis, organisasi perempuan menciptakan peluang bagi perempuan untuk tumbuh, mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka, dan menjadi agen perubahan di komunitas mereka.

- Menginspirasi generasi masa depan

Dengan mempromosikan kepemimpinan feminis, organisasi perempuan menjadi panutan bagi perempuan muda dan anak perempuan. Mereka menantang norma-norma gender tradisional dan menunjukkan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin, aktivis, dan pembuat perubahan yang efektif. Dengan membina para

pemimpin feminis dan memberikan bimbingan, organisasi perempuan menginspirasi dan memberdayakan generasi perempuan berikutnya untuk mengambil peran kepemimpinan dan mengadvokasi kesetaraan gender.

- Memperkuat gerakan perempuan

Kepemimpinan feminis sangat penting bagi kekuatan dan efektivitas gerakan perempuan secara keseluruhan. Kepemimpinan feminis mendorong kolaborasi, solidaritas, dan aksi kolektif di antara organisasi-organisasi perempuan, mendorong persatuan dalam mengadvokasi hak-hak perempuan dan kesetaraan gender. Dengan mendukung para pemimpin feminis, organisasi perempuan berkontribusi pada gerakan yang kohesif dan kuat yang dapat menciptakan perubahan sosial yang langgeng.

Singkatnya, merangkul kepemimpinan feminis sangat penting bagi organisasi perempuan untuk menantang ketidaksetaraan gender, memperkuat suara perempuan, mengatasi interseksionalitas, memberdayakan perempuan, menginspirasi generasi mendatang, dan memperkuat gerakan perempuan. Dengan mempromosikan kepemimpinan feminis, organisasi perempuan dapat memajukan misi mereka, mendorong kesetaraan gender, dan menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif untuk semua.

## Bab 2

### Membangun Kesiapsiagaan Bencana Organisasi Perempuan

#### A. Menilai Kapasitas dan Kerentanan Organisasi.

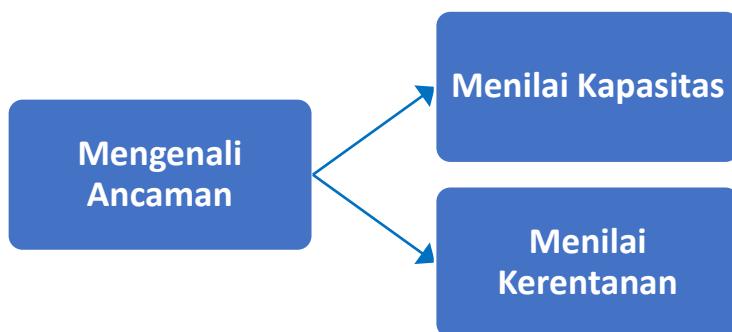
Kesiap-siagaan bencana dimulai dari mengenali ancaman yang ada, mengidentifikasi kekuatan yang dimiliki, serta mengetahui kekurangan atau kelemahan yang ada. Hasil penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk melakukan aktivitas pengurangan risiko bencana. Idealnya, proses ini dilakukan secara partisipatif, artinya dilakukan oleh segenap staf/anggota Organisasi, dengan mempertimbangkan kebutuhan kelompok rentan dan mempertimbangkan keterlibatan laki-laki dan perempuan. Penilaian risiko seyogianya dilakukan secara berkala sehingga selalu sesuai dengan kondisi terkini.

#### Tahapan Proses

Proses ini dibagi menjadi dua bagian:

- 1) Mengenali Ancaman
- 2) Menilai Kapasitas dan kerentanan

Dari hasil penilaian ini, Organisasi dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang harus ditindaklanjuti untuk membangun kesiap-siagaan terhadap bencana.



Dari hasil penilaian ini, Organisasi dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang harus ditindaklanjuti sehingga Organisasi dapat mengurangi risiko bencana serta lebih siap-siaga menghadapi bencana.

## **Mengenali Ancaman**

Pertama-tama, Organisasi harus mengetahui apa saja potensi ancaman yang ada di wilayah organisasi berada. Saat ini, informasi ini dapat diperoleh melalui berbagai cara, yaitu:

**a) Mengakses data dari BNPB.**

Data ancaman setempat bisa diketahui dengan mudah melalui berbagai fasilitas yang disediakan oleh BNPB, misalnya melalui aplikasi InaRisk Personal, website DIBI (Data Informasi Bencana Indonesia), website InaRisk.

**b) Mengakses dokumen kebencanaan desa/kabupaten/kota/provinsi setempat.**

Pemerintah, baik pemerintah tingkat provinsi maupun kabupaten/kota, biasanya memiliki dokumen-dokumen kebencanaan, baik yang bersifat umum (seperti Rencana Penanggulangan Bencana), maupun yang spesifik (seperti Rencana Kontingensi ancaman tertentu). Selain itu, sudah banyak desa/kelurahan di Indonesia yang memiliki dokumen-dokumen kebencanaan serupa, misalnya Rencana Penanggulangan Bencana, Rencana Kontingensi Desa, hasil kajian risiko desa, dan lain sebagainya. Organisasi dapat mengacu ke dokumen-dokumen tersebut untuk mendapatkan berbagai macam informasi terkait kebencanaan setempat, dari potensi ancaman setempat sampai rencana penanggulangan bencana setempat.

**c) Melakukan pengenalan ancaman secara mandiri.**

Organisasi juga bisa melakukan pengenalan ancaman secara mandiri. Proses pengenalan ancaman akan dijabarkan di bagian berikutnya.

## **Tujuan Mengenali Ancaman**

- Mengidentifikasi dan mengenali ancaman yang pernah terjadi di lokasi Organisasi, baik berdasarkan pengalaman sendiri maupun berdasarkan sejarah setempat.
- Mengidentifikasi dampak-dampak terjadinya ancaman bagi staf Organisasi dan Organisasi.

## **Langkah-langkah Melakukan Pengenalan Ancaman secara Mandiri**

Proses ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan menggali sejarah bencana setempat dan dilanjutkan dengan pengenalan karakteristik ancaman yang ada.

**1. Penggalian Sejarah Bencana Setempat.**

Proses ini dilakukan untuk mengetahui kejadian bencana apa saja yang pernah terjadi dalam kurun waktu setidaknya 20 tahun ke belakang di wilayah kantor Organisasi berada. Informasi ini dapat diperoleh dari cerita penduduk setempat, serta bertanya pada tokoh masyarakat atau tetua setempat.

Data yang perlu digali adalah:

- Kejadian bencana dan tahun terjadinya
- Dampak yang dialami akibat bencana ini.

**2. Mengenali Karakteristik Ancaman**

Setelah dalam tahap sebelumnya diidentifikasi kejadian bencana yang pernah terjadi di wilayah kantor Organisasi, dalam tahap ini, setiap kejadian tersebut dianalisa lebih lanjut supaya staf Organisasi memahami karakter dan kekhasan ancaman dari setiap kejadian bencana tersebut.

Secara sederhana, karakter ancaman dilihat dari:

- Bentuk bahayanya.

Mengidentifikasi apa yang menyebabkan kerusakan, kerugian, korban luka maupun korban jiwa ketika ancaman ini terjadi di wilayah kantor Organisasi.

Contoh: untuk kejadian tsunami, bentuk bahayanya berupa gelombang yang kuat yang bisa merusak bangunan dan menghanyutkan orang. Untuk kejadian gunungapi, bentuk bahayanya bisa berupa abu vulkanik yang mengakibatkan masalah kesehatan bagi orang yang menghirup.

- Dampak sekunder.

Yaitu dampak tidak langsung dari kejadian bencana ini, jika ada.

Contoh: Terjadinya kasus KBG karena kondisi pengungsian yang kurang aman.

- Peringatan dini.

Seperti apa peringatan dini terkait ancaman ini, baik yang bersumber dari pemerintah maupun kearifan lokal masyarakat, jika ada.

Contoh: Di beberapa komunitas yang tinggal di tepi sungai, ada mekanisme pengawasan debit dan tinggi muka air sungai di musim hujan yang dilengkapi dengan sirine untuk dibunyikan ketika ada tanda-tanda bahwa sungai akan meluap.

Catatan:

Perlu diperhatikan bahwa walaupun kejadian bencana bisa jadi bersumber dari ancaman yang sama, karakteristik ancaman dalam kejadian-kejadian tersebut bisa saja berbeda.

Hasil dari penggalian dapat dituangkan dalam tabel seperti di berikut ini.

No	Tahun	Kejadian Bencana	Dampak	Karakteristik Ancaman

Contoh Hasil Pengisian Tabel

Berikut ini adalah contoh hasil penggalian di Desa Plakaran, Kabupaten Bangkalan, dalam Program Desa Tangguh Bencana BNPB 2023.

No	Tahun	Kejadian Bencana	Dampak	Karakteristik Ancaman
1	2002	Banjir Bandang dari wilayah Pegunungan Geger (selama 2 minggu) Plakaran Barat	<p>Kerusakan dan kerugian seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagar SD Plakaran roboh</li> <li>• Jembatan rusak sebanyak 2 buah</li> <li>• Jalan desa rusak sepanjang 1000 meter</li> <li>• Ternak warga seperti sapi, kambing, ayam, bebek banyak yang mati</li> <li>• Areal persawahan seluas 5 Ha mengalami kerusakan (tanah dan tanaman)</li> </ul>	<p>Bentuk Bahaya: Arus air yang deras. Arus air membawa sedimen dan puing-puing bangunan.</p> <p>Dampak Sekunder: Warga mengalami kesulitan air bersih Gangguan Kesehatan karena terbatasnya air Harus mengeluarkan uang untuk membeli air bersih Kerugian petani karena sawah rusak.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kendaraan bermotor warga banyak mengalami kerusakan</li> <li>Sumber air bersih warga banyak mengalami gangguan</li> <li>Aktifitas warga terganggu</li> </ul>	<p>Peringatan Dini: Tidak ada karena terjadi dengan tiba-tiba.</p>
2	2003	Banjir Genangan (gangguan selama 1 hari) Plakaran Barat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Areal persawahan mengalami kerusakan</li> <li>Aktifitas warga terganggu</li> <li>Sumber air bersih warga terganggu</li> </ul>	<p>Bentuk Bahaya: Volume air yang sangat banyak.</p> <p>Dampak Sekunder Petani mengalami kerugian akibat gagal panen Warga membeli air bersih selama sumber air belum dibersihkan</p> <p>Peringatan dini: Tidak ada sistem pemantauan dan peringatan dini.</p>

*Sumber: Laporan Indikator Destana Desa Plakaran, Kabupaten Bangkalan. BNPB. 2023.  
(dengan modifikasi).*

## Jenis Bencana yang ada di Indonesia dan Contoh Upaya Kesiap-siagaannya

<p><b>GEMPA BUMI</b></p> <p>Gempa bumi adalah berguncangnya bumi yang disebabkan oleh tumbukan antar lempeng bumi, patahan aktif aktivitas gunung api atau runtuhan batuan.</p> <p>Gempa bumi merupakan peristiwa pelepasan energy yang menyebabkan dislokasi (pergeseran) pada bagian dalam bumi secara tiba-tiba.</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan jalur dan peta evakuasi</li> <li>• Menyiapkan rencana untuk penyelamatan diri apabila gempa bumi terjadi</li> <li>• Melakukan latihan yang dapat bermanfaat dalam menghadapi reruntuhan saat gempa bumi, seperti merunduk, perlindungan terhadap kepala, berpegangan ataupun dengan bersembunyi di bawah meja</li> <li>• Menyiapkan alat pemadam kebakaran, alat keselamatan standard dan persediaan obat-obatan</li> <li>• Membangun konstruksi rumah yang tahan terhadap guncangan gempa bumi dengan fondassi yang kuat. Selain itu merenovasi bagian bangunan yang sudah rentan</li> <li>• Memperhatikan daerah rawan gempa bumi dan aturan seputar penggunaan lahan yang dikeluarkan oleh pemerintah</li> </ul>
<p><b>TSUNAMI</b></p> <p>Rangkaian gelombang laut yang mampu menjalar dengan kecepatan mencapai lebih dari 900 km/jam atau lebih di tengah laut.</p> <p>Jenis bencana ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain gempa bumi yang terjadi di dasar laut, runtuhan di dasar laut atau karena letusan gunungapi di laut.</p> <p>Saat mencapai pantai yang dangkal, teluk atau muara sungai, kecepatan gelombang tsunami akan menurun, namun ketinggihan gelombang akan meningkat puluhan meter dan bersifat merusak</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan jalur dan peta evakuasi</li> <li>• Mengenali bunyi sirene/peringatan dini (early warning)</li> <li>• Ketahuilah tanda-tanda sebelum tsunami terjadi, terutama setelah gempa bumi (intensitas gempa bumi lama dan terasa kuat, air laut surut, bunyi gemuruh dari tengah lautan, banyak ikan menggelepar di pantai yang airnya surut dan tanda-tanda alam lain)</li> <li>• Memantau informasi dari berbagai media resmi mengenai potensi tsunami setelah gempa bumi terjadi</li> <li>• Cepat berlari ke tempat yang tinggi dan berdiam diri disana untuk sementara waktu setelah satu gempa bumi besar mengguncang</li> <li>• Segera menjauhi pantai dan tidak perlu melihat datangnya tsunami atau menangkap ikan yang terdampar di pantai karena air surut</li> <li>• Mengetahui tingkat kerawanan tempat tinggal akan bahaya tsunami dan jalur evakuasi tercepat ke dataran yang lebih tinggi.</li> </ul>
<p><b>LETUSAN GUNUNG API</b></p> <p>Bahaya erupsi gunung api memiliki dua jenis bahaya berdasarkan waktu kejadian, yaitu bahaya primer dan sekunder. Bahaya dari erupsi gunungapi antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Awan panas dan aliran material vulkanik panas</li> </ul>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhatikan arahan dari PVMBG dan perkembangan aktivitas gunungapi</li> <li>• Siapkan masker dan kacamata pelindung, pakaian lengan panjang dan penutup kepala untuk mengatasi debu vulkanik</li> <li>• Mengetahui jalur evakuasi dan shelter yang telah disiapkan oleh pihak berwenang</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aliran lava</li> <li>– Gas beracun</li> <li>– Lontaran material pijar</li> <li>– Hujan abu</li> <li>– Lahar letusan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyiapkan scenario evakuasi lain jika dampak letusan meluas di luar prediksi ahli</li> <li>• Siapkan dukungan logistic selama 3 hari kedepan (tas siaga bencana), antara lain makanan siap saji, lampu senter dan baterai cadangan, uang tunai yang cukup serta obat-obatan khusus sesuai pemakai, pakaian ganti, selimut</li> </ul>
<p><b>BANJIR</b></p> <p>Banjir merupakan peristiwa ketika air menggenangi suatu wilayah yang biasanya tidak digenangi air dalam jangka waktu tertentu. Banjir biasanya terjadi karena curah hujan turun terus menerus dan mengakibatkan meluapnya air sungai, danau, laut atau drainase karena jumlah air yang melebihi daya tampung media penopang air dari curah hujan tadi.</p> <p>Selain disebabkan faktor alami, yaitu curah hujan yang tinggi, banjir juga terjadi karena ulah manusia. Contoh, berkurangnya kawasan resapan air karena alih fungsi lahan, penggundulan hutan yang meningkatkan erosi dan mendangkalkan sungai, serta perilaku tidak bertanggung jawab seperti membuang sampah di sungai dan mendirikan hunian di bantaran sungai.</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui istilah-istilah peringatan yang berhubungan dengan bahaya banjir, seperti Siaga 1 sampai dengan siaga 4 dan langkah-langkah apa yang dilakukan</li> <li>• Mengetahui tingkat kerentanan tempat tinggal kita, apakah berada di zona rawan banjir</li> <li>• Mengetahui cara-cara melindungi rumah kita dari banjir</li> <li>• Mengetahui saluran dan jalur yang sering dilalui air banjir dan apa dampaknya untuk rumah kita</li> <li>• Melakukan persiapan untuk evakuasi, termasuk memahami rute evakuasi dan daerah yang lebih tinggi</li> <li>• Membicarakan dengan anggota keluarga mengenai ancaman banjir dan merencanakan tempat pertemuan apabila anggota keluarga terpencar-pencar</li> <li>• Mengetahui kebutuhan-kebutuhan khusus anggota keluarga dan tetangga apabila banjir terjadi</li> <li>• Membuat persiapan untuk hidup mandiri selama sekurangnya tiga hari, misalnya persiapan tas siaga bencana, penyediaan makanan dan air minum</li> <li>• Mengetahui bagaimana mematikan air, listrik dan gas</li> <li>• Mempertimbangkan asuransi banjir</li> <li>• Berkaitan dengan harta dan kepemilikan, maka anda bisa membuat catatan harta, mendokumentasikannya dalam foto dan simpan dokumen di tempat aman</li> <li>• Menyimpan berbagai dokumen penting di tempat yang aman</li> <li>• Perhatikan berbagai instrument listrik yang dapat memicu bahaya saat bersentuhan dengan air banjir</li> </ul>
<p><b>KEKERINGAN</b></p> <p>Kekeringan merupakan kondisi kekurangan pasokan air dari curah hujan dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu musim atau lebih, yang berakibat pada kekurangan air untuk beberapa sektor kegiatan, kelompok atau lingkungan.</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjaga sumber mata air</li> <li>• Menggunakan air dengan bijak</li> <li>• Tidak merusak hutan/kawasan cagar alam</li> <li>• Secara kolektif membuat waduk atau embung untuk menampung air hujan dan dipergunakan saat musim kemarau</li> <li>• Dalam konteks pertanian, memanfaatkan mulsa. Mulsa adalah material penutup tanaman budidaya untuk menjaga kelembaban tanah serta menekan</li> </ul>

	<p>pertumbuhan gulma dan penyakit sehingga tanaman dapat tumbuh dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memenuhi kebutuhan, membuat tandon air di sekitar pekarangan rumah untuk menampung air hujan</li> </ul>
<b>ANGIN TOPAN/ANGIN PUTING BELIUNG</b> <p>Angin puting beliung peristiwa hidrometeorologis yang terjadi pada masa peralihan musim. Jenis bencana ini menjadi bagian dari proses pertumbuhan awan hujan yang terbentuk akibat pemanasan intensif. Ancaman puting beliung sulit diprediksi karena merupakan fenomena atmosfer skala lokal.</p> <p>Angin Topan adalah pusaran angin kencang dengan kecepatan 120 km/jam atau lebih yang sering terjadi di wilayah tropis di antara garis batik utara dan selatan, kecuali di daerah-daerah yang sangat berdekatan dengan khatulistiwa. Angin topan disebabkan oleh perbedaan tekanan dalam suatu sistem cuaca. Angin paling kencang terjadi di daerah tropis ini umumnya berpusar dengan radius ratusan kilometer di sekitar daerah sistem tekanan rendah yang ekstrem dengan kecepatan sekitar 20 km/jam.</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat rumah/bangunan yang kokoh</li> <li>• Meningkatkan pengetahuan tentang angin puting beliung dan cara penyelamatan diri (berlindung di dalam rumah, tutup semua pintu dan jendela, mematikan peralatan elektronik)</li> <li>• Memperhatikan tanda-tanda terjadinya angin puting beliung, seperti udara terasa panas, kemudian muncul awan gelap yang berlangsung hingga sore hari</li> </ul>
<b>GERAKAN TANAH/LONGSOR</b> <p>Tanah longsor seringkali dipicu karena kombinasi dari curah hujan yang tinggi, lereng terjal, tanah yang kurang padat serta tebal, terjadinya pengikisan, berkurangnya tutupan vegetasi dan getaran</p> <p>Tanah longsor biasanya terjadi begitu cepat sehingga menyebabkan terbatasnya waktu untuk melakukan evakuasi mandiri. Material longsor menimbun apa saja yang berada di jalur longsoran</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pemasangan tanah di sekitar bangunan.</li> <li>• Pengenalan daerah rawan longsor</li> <li>• Pembuatan tanggul penahan untuk runtuhnya batuan (rock fall)</li> <li>• Penutupan rekaan di atas lereng untuk mencegah air masuk secara cepat ke dalam tanah</li> <li>• Membuat selokan yang kuat untuk mengalirkan air hujan</li> <li>• Waspada ketika curah hujan tinggi</li> </ul>
<b>KEBAKARAN HUTAN DAN PERUMAHAN (GEDUNG)</b> <p>Kebakaran adalah api yang tidak bisa dikendalikan lagi. Kebakaran bisa</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melengkapi/menyediakan APAR di kantor atau di rumah</li> <li>• Menyusun prosedur standar untuk kebakaran</li> </ul>

<p>terjadi di mana saja; di hutan dan di pemukiman/perkotaan.</p> <p>Di kawasan hutan, kebakaran terjadi karena faktor alam berupa cuaca yang kering dan ulah manusia baik sengaja maupun tidak sengaja.</p> <p>Di perkotaan, kondisi perumahan yang padat dengan kapasitas daya tampung penghuni yang sesak, disertai dengan instalasi listrik yang tidak aman semakin menambah potensi terjadinya bencana kebakaran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menentukan titik kumpul bagi anggota keluarga.</li> <li>Menyusun rencana darurat penyelamatan diri dan keluarga.</li> <li>Mengikuti asuransi kebakaran</li> <li>Mendigitalkan surat-surat penting dan menyimpan backup file di tempat yang aman.</li> </ul>
<p><b>PANDEMI/WABAH PENYAKIT</b></p> <p>Kejadian berjangkitnya penyakit menular dalam masyarakat yang jumlah penderitanya meningkat secara nyata melebihi dari pada keadaan yang lazim pada waktu dan daerah tertentu serta dapat menimbulkan kematian.</p>	<p><b>Kesiapsiagaan yang bisa dilakukan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mencari informasi mengenai pandemic, dan prosedur apa saja yang mesti dilakukan.</li> <li>Menyiapkan anggota organisasi untuk memahami risiko bila wabah terjadi, dan bagaimana cara-cara menghadapi bila suatu wabah tertentu terjadi melalui kegiatan sosialisasi yang berkesinambungan</li> <li>Menyiapkan dan mendukung upaya pencegahan, respon cepat serta penanggulangan bila wabah terjadi</li> <li>Menyiapkan infrastruktur untuk upaya penanggulangan seperti sumberdaya manusia yang professional, sarana pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, logistic serta pembiayaan operasional</li> <li>Upaya penguatan surveilans epidemiologi untuk identifikasi faktor risiko dan menentukan strategi intervensi dan penanggulangan maupun respon dini di organisasi tempat bekerja</li> </ul>

#### Box

#### Bagaimana Cara Menggunakan APAR?

Cara menggunakan APAR adalah sebagai berikut:

1. Tarik kunci pengaman atau segel.
2. Pegang bagian ujung selang dan arahkan ujung selang ke sumber api.
3. Tekan tuas.
4. Kibaskan ujung selang pada sumber api secara perlahan sampai api padam.



**Box**

**Penanganan Pertama pada Korban Luka Bakar**

- Jangan tempelkan plester perekat
- Jangan oleskan lotion, zalf atau lemak
- Jangan pecahkan lepuh yang terjadi
- Bersihkan luka yang kotor di bawah air bersih yang mengalir atau mencelupkannya ke air dingin
- Lepaskan cincin, jam tangan, pakaian sebelum terjadi pembengkakan
- Balut daerah yang terbakar dengan pembalut yang bersih dan pembalut steril, jangan gunakan kapas karena menyebabkan iritasi
- Balut longkar untuk mengurangi tekanan pada luka
- Tenangkan korban
- Istirahatkan anggota gerak yang mengalami luka bakar parah
- Kirim korban ke rumah sakit

**Box**

**Upaya Pengendalian Bencana Biologis/Wabah Penyakit**

- Praktikkan kewaspadaan universal (pada darah dan cairan tubuh)
- Praktikkan kebersihan pribadi
- Berikan pertolongan pertama yang tepat (cuts/scratches)
- Vaksinasi
- Kenakan APD/pakaian yang tepat, terutama bila berinteraksi dengan orang yang menderita wabah.



### **Menilai Kapasitas dan Kerentanan Organisasi**

Kapasitas adalah kemampuan potensial sesungguhnya yang ada di dalam masyarakat untuk menghadapi bencana lewat berbagai sumber daya manusia atau materi untuk membantu pencegahan dan tanggap bencana yang efektif. Kapasitas mencakup sumber daya dan keterampilan yang dimiliki masyarakat untuk dapat mengembangkan, mengerahkan atau memiliki akses yang membuat mereka mempunyai kontrol lebih terhadap kondisi mendatang. Kapasitas juga merupakan kemampuan masyarakat dalam menghadapi ancaman beserta dampak-dampaknya.

Kerentanan adalah serangkaian kondisi yang terjadi atau konsekuensi dari sebuah keadaan, yang berakibat buruk pada kemampuan masyarakat dalam mencegah, mengurangi, dan mempersiapkan untuk menghadapi kejadian bencana. Kerentanan akan berpengaruh terhadap seberapa besar potensi risiko yang akan diterima masyarakat. Oleh karena itu, penilaian kerentanan menjadi salah satu dasar untuk menentukan langkah-langkah atau strategi untuk mengurangi risiko.

Penilaian Kerentanan dalam Modul ini didasarkan pada kondisi tidak aman yang dihadapi Organisasi, baik di dalam Organisasi maupun kondisi di luar Organisasi yang berpengaruh terhadap Organisasi.

Kapasitas dan kerentanan dibagi menjadi empat variabel, yaitu:

Variabel	Contoh
<b>Fisik/Material</b>	Sarana prasarana Konstruksi bangunan tempat tinggal Sumber mata pencaharian Kondisi wilayah
<b>Sosial</b>	Kondisi sosial setempat Hubungan sosial masyarakat
<b>Motivasi/Perilaku</b>	Pengetahuan Keyakinan Kebudayaan Sikap
<b>Organisasi</b>	Kelembagaan di masyarakat setempat Proses pengambilan keputusan

### **Tujuan Penilaian Kapasitas dan Kerentanan**

- 1) Penilaian Kapasitas dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan sumber daya yang ada di Organisasi maupun individu dalam Organisasi, untuk mengatasi, bertahan, mencegah, bersiap untuk, mitigasi atau secara cepat pulih dari bencana.
- 2) Penilaian Kerentanan dilakukan untuk mengidentifikasi atau mengenali kerentanan suatu Organisasi maupun individu-individu dalam Organisasi.

### **Langkah-langkah Penilaian Kapasitas dan Kerentanan**

- 1) Identifikasi kapasitas dan kerentanan yang ada, baik yang dimiliki Organisasi, maupun yang dimiliki oleh Staf/Anggota Organisasi.
- 2) Pilah kapasitas dan kerentanan yang ada berdasarkan jenisnya, dan berdasarkan jenis kelamin.

3) Gunakan tabel seperti di bawah ini untuk memudahkan proses.

	Perempuan			Laki-laki		
	Kerentanan	Kapasitas Yang Dimiliki	Yang Dibutuhkan	Kerentanan	Kapasitas Yang Dimiliki	Yang Dibutuhkan
<b>Fisik/Material</b>						
<b>Sosial</b>						
<b>Motivasi/Perilaku</b>						
<b>Organisasi</b>						

Dari hasil penilaian ini, Organisasi dapat mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan dan apa yang perlu dikelola dengan lebih baik supaya Organisasi dapat mengurangi risiko bencana yang dihadapi.

## **B. Mengembangkan Rencana Tanggap Darurat**

Secara sederhana, Rencana Kedaruratan adalah rencana tindakan sebuah organisasi untuk menangani keadaan darurat bencana yang diproyeksikan dapat terjadi di masa depan di wilayah organisasi tersebut. Di dalam Rencana ini, dipertimbangkan sumberdaya yang dimiliki organisasi dalam menanggapi keadaan darurat bencana tersebut. Dengan adanya rencana ini, diharapkan organisasi mampu bertahan dan mampu terus memberikan layanan di masa darurat. Dalam dunia bisnis, rencana semacam ini disebut *juga Business Continuity Plan*.

Idealnya, rencana kedaruratan disusun sebelum kejadian bencana, yaitu di saat ancaman bencana mulai terdeteksi, atau terdapat potensi besar terjadinya ancaman bencana tertentu. Organisasi bisa mencari tahu Rencana Kedaruratan di wilayahnya, baik di tingkat desa/kelurahan, maupun di tingkat provinsi atau kabupaten sehingga Rencana yang hendak disusun bisa sinkron dengan yang dimiliki oleh pemerintah/komunitas setempat

Penyusunan Rencana Kedaruratan di dalam organisasi sebaiknya melibatkan sebanyak mungkin staf organisasi, serta hasilnya dikomunikasikan kepada seluruh staf organisasi sehingga bisa dijalankan dengan baik. Dalam proses perencanaan ini, perlu dipastikan ruang yang inklusif dan setara bagi perempuan dan kelompok rentan lainnya. Rencana kedaruratan perlu memperhatikan kebutuhan khusus berbagai kelompok rentan dalam organisasi.

## **Mengembangkan Rencana Tanggap Darurat: Pembuatan Peta Risiko Bencana dan Jalur Evakuasi**

Peta Risiko Bencana dibuat untuk memberikan pemahaman akan keadaan wilayah secara menyeluruh, serta sebagai dasar untuk mengelola risiko dengan lebih baik. Peta ini disusun berdasarkan hasil identifikasi ancaman serta observasi kondisi yang sesungguhnya.

Pembuatan peta disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Bisa hanya lingkup bangunan kantor dan sekitarnya, bisa juga memasukkan kawasan yang lebih luas. Pembuatan peta risiko dan jalur evakuasi ini idealnya melibatkan segenap staf Organisasi dan mempertimbangkan aspek aksesibilitas bagi orang dengan disabilitas, lansia dan ibu hamil.

Secara mudah, langkah-langkah membuat Peta ini adalah sebagai berikut:

1. Mensepakati/Menentukan Elemen dalam Peta.

Tentukan dan sepakati apa saja yang akan dimasukkan ke dalam peta. Misalnya, jalan sekitar lokasi, bangunan, jalur evakuasi, titik tujuan evakuasi, bagian kantor yang diperkirakan terkena ancaman, halaman yang bisa dijadikan Zona Aman, titik-titik dalam bangunan yang berisiko rusak atau menimbulkan bahaya, titik-titik aman dalam bangunan atau lingkungan yang bisa digunakan untuk melindungi diri saat terjadinya bencana.

2. Mulai Menggambar Peta.

Setelah elemen peta disepakati proses menggambar dapat dimulai. Proses ini bisa dilakukan secara manual maupun menggunakan software grafis. Berikan tanda atau pewarnaan yang berbeda untuk setiap elemen peta.

3. Tandai baik kerentanan maupun kapasitas sumber daya, misalnya:

- Pintu masuk dan pintu keluar
- Ruang kerja staf dengan disabilitas, baik permanen maupun temporer, jika ada
- Tempat berkumpul darurat
- Dapur
- Lokasi meteran listrik
- Lokasi keran air
- Rute evakuasi dari bangunan, pastikan memperhatikan rute yang dapat diakses oleh kelompok dengan kebutuhan khusus.
- Perlengkapan/ perbekalan untuk respon yang dimiliki, pastikan memasukkan list kebutuhan perempuan dan kebutuhan khusus kelompok rentan dalam organisasi anda
- Daerah berbahaya di dalam bangunan
- Daerah berbahaya di atas kepala
- Daerah yang menyulitkan bagi staf dengan disabilitas atau kelompok rentan lain (perempuan hamil, lansia)
- Lokasi material berbahaya (bahan kimia, gas, kaca)
- Peralatan pemadam kebakaran (APAR)
- Peralatan P3K
- Titik-titik aman ketika terjadi bencana

#### 4. Cek Lapangan

Setelah peta jadi, lakukan pengecekan lapangan bersama-sama, dengan membawa serta peta hasil penggambaran. Catat temuan penting untuk ditambahkan atau diperbaiki pada peta. Langkah ini perlu untuk memastikan bahwa tidak ada hal-hal penting terlewatkan.



Peta Risiko Bencana dan Jalur Evakuasi yang disusun oleh guru-guru SMKN 1 Cangkringan pada Program Sister School BPBD Sleman, 2015.

Peta Risiko Bencana merupakan dasar dari Pembuatan Jalur Evakuasi. Melalui Peta Risiko Bencana, organisasi dapat mengidentifikasi Zona Aman dan Zona Bahaya di kantor Organisasi. Dari hasil identifikasi tersebut, organisasi dapat menentukan jalur mana saja yang aman dan serta aksesibel bagi semua staf, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus, untuk menyelamatkan diri ketika terjadi kondisi darurat, serta daerah-daerah mana yang harus dihindari dalam kondisi darurat.

Organisasi harus memastikan bahwa Titik Kumpul berada di Zona Aman dan bisa diakses dengan mudah oleh seluruh staf, termasuk staf dengan disabilitas, perempuan hamil, dan lain sebagainya. Peta Risiko Bencana idealnya ditinjau ulang secara berkala untuk disesuaikan dengan kondisi terkini.

## **Mengembangkan Rencana Tanggap Darurat: Penyusunan Prosedur Tetap**

Prosedur tetap kedaruratan bencana adalah serangkaian kegiatan yang terstruktur dan disepakati oleh seluruh pihak terkait tentang siapa berbuat apa pada saat kapan, dimana, mengapa dan bagaimana metode pelaksanaannya. Tujuan umum dari prosedur tetap kedaruratan bencana adalah supaya seluruh staf Organisasi mampu menyelamatkan diri saat terjadi bencana.

Secara khusus adanya prosedur tetap kedaruratan bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui tindakan dan langkah apa yang dilakukan, oleh siapa, kapan, bagaimana dan dimana pada saat sebelum kejadian, di saat kejadian, dan setelah kejadian.
- 2) Mengetahui peran dan fungsi masing-masing staf dalam situasi darurat (termasuk untuk simulasi/gladi), serta memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing staf.
- 3) Mengetahui seperti apa jalur koordinasi, komunikasi dan wewenang dalam organisasi di saat kondisi darurat.

### **Langkah-langkah Penyusunan Prosedur Tetap**

- 1) Identifikasi dan kumpulkan data pelengkap yang dibutuhkan untuk penyusunan prosedur tetap kedaruratan, misalnya: Peta Risiko dan Peta Evakuasi, daftar staf organisasi, dll.
- 2) Melakukan Diskusi Bersama untuk membahas siapa, tindakan-tindakan apa yang dilakukan, kapan, dan di mana, baik sebelum kejadian, di saat kejadian, maupun setelah kejadian.
- 3) Pertimbangkan supaya Prosedur Tetap bisa mengakomodasi staf dengan kebutuhan spesifik, misalnya staf difabel, perempuan hamil, dan lain sebagainya.

Prosedur Tetap bisa dituliskan secara mudah menggunakan tabel seperti di bawah ini.

Siapa	Apa	Kapan	Dimana

Contoh:

### **Prosedur Kedaruratan Gempa Bumi Organisasi**

Siapa	Apa	Kapan	Dimana
<b>Jika Terjadi Gempa Bumi</b>			
Semua staf yang berada di dalam ruangan/ bangunan	Tindakan penyelamatan diri (berlutut, merunduk, berlindung di bawah meja)	Saat gempa	Di dalam ruangan
Semua staf yang berada di luar bangunan	Tindakan penyelamatan diri (berlutut, merunduk, melindungi kepala), menjauhi bangunan dan barang yang bisa runtuh.	Saat gempa	Di luar bangunan
<b>Setelah Goncangan Gempa Berhenti</b>			

Siapa	Apa	Kapan	Dimana
Koordinator	Menuju titik kumpul	5 menit setelah gempa	Titik Kumpul/luar bangunan
Staf yang berada di lingkungan kantor	Evakuasi dengan tenang menuju titik kumpul		Lingkungan kantor
Staf yang tidak sedang berada di kantor	Melaporkan kondisi diri ke penyelia		Di luar kantor
<b>Setelah Berkumpul di Titik Kumpul</b>			
Koordinator	Melaksanakan prosedur pengecekan staf		Titik Kumpul
Penyelia	Menghitung staf di bawah koordinasinya	5 menit	Titik Kumpul
Staf	Tetap di titik kumpul Mengikuti arahan dari Koordinator		Titik Kumpul
Tim Siaga	Mengecek kondisi kantor Menyisir kantor jika ada staf yang belum keluar Mendata staf yang terluka		

Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dan diikutkan dalam Prosedur Tetap:

- ✓ Memastikan bahwa Prosedur Tetap sudah inklusif dan bisa dilaksanakan oleh staf difabel, perempuan hamil, dan kelompok rentan lain.
- ✓ Bagaimana jika ada staf yang tidak berada di kantor atau tidak bisa kembali ke kantor.
- ✓ Bagaimana prosedur penyelamatan aset dan data organisasi.
- ✓ Bagaimana kesesuaian rencana ini dengan Rencana Kedaruratan wilayah setempat.

## **Persiapan sumberdaya kedaruratan**

Idealnya, organisasi menyediakan alat-alat untuk menunjang keselamatan kerja dan upaya penyelamatan diri staf nya, seperti:

- P3K
- Alat Pemadam Api Ringan/APAR
- Tas Siaga berisi kebutuhan dasar untuk 72 jam
- Alat Komunikasi Darurat, seperti HT.

### **Box**

#### **Tas Siaga Bencana**

Tas Siaga Bencana untuk Organisasi mirip dengan Tas Siaga Bencana untuk perorangan. Pasca kejadian bencana, ada kemungkinan staf terjebak di kantor atau harus menunggu tim penyelamat datang. Tas Siaga berisi perlengkapan yang bisa menunjang hidup staf Organisasi sampai pertolongan datang.

Idealnya, Tas Siaga Bencana untuk kantor berisi:

- Senter dan batere cadangan
- Alat P3K
- Obat-obatan (misal pereda nyeri, obat flu, dll)
- Masker
- Hand sanitizer dan Tisu Basah
- Makanan tahan lama, untuk 72 jam
- Persediaan air minum
- Radio dan batere cadangan.
- Powerbank
- Peluit
- Korek api
- Selimut
- Plastik sampah besar
- Tablet penjernih air

Daftar kebutuhan di atas bisa ditambah atau disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi Organisasi. Tas Siaga ini idealnya cukup untuk 72 jam. Jangan lupa untuk menyesuaikan banyaknya perlengkapan dengan jumlah staf yang biasanya berada di kantor.

Perempuan dan kelompok tertentu mungkin akan membutuhkan perbekalan khusus hal yang berbeda, misalnya kebutuhan untuk reproduksi perempuan.

### **Pembentukan Tim Siaga Bencana Internal Organisasi**

Organisasi perlu membentuk Tim Siaga Bencana di dalam organisasinya sendiri untuk mempermudah koordinasi dan pelaksanaan upaya kesiapsiagaan di dalam organisasi. Susunan Tim Siaga Bencana idealnya disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Organisasi.

Untuk Organisasi, Tim Siaga Bencana bisa terdiri dari:

- Koordinator
- Bagian Data Informasi
- Bagian Peringatan Dini dan Komunikasi
- Bagian P3K
- Bagian Logistik dan Peralatan

Struktur ini bisa dikembangkan lebih lanjut (atau dikurangi atau diadaptasikan) sesuai kebutuhan dan kondisi Organisasi. Untuk Organisasi dengan staf yang terbatas, beberapa fungsi-fungsi tersebut bisa saja dirangkap oleh satu atau dua orang saja. Selain itu, tugas-tugas yang berkaitan dengan kesiapsiagaan bisa diintegrasikan ke dalam tugas-tugas harian staf Organisasi. Misalnya, staf administrasi Organisasi bisa mengampu tugas-tugas bagian data informasi di saat kondisi darurat.

Setelah Struktur ditetapkan, Organisasi secara bersama-sama menentukan tugas masing-masing bidang dan personelnya. Untuk mempermudah, bisa menggunakan Tabel seperti di bawah ini.

Bidang	Tugas	Nama Personel

## **Protokol Komunikasi Kedaruratan**

Protokol Komunikasi Darurat perlu disusun untuk:

- Memastikan informasi tersebar dan diterima oleh seluruh staf Organisasi.
- Mengetahui kondisi staf Organisasi.
- Menjamin koordinasi tetap berjalan di saat situasi darurat.

### Pertimbangan dalam Menyusun Protokol Komunikasi Kedaruratan

- Simpel/sederhana. Protokol Komunikasi Darurat sebaiknya sederhana dan mudah diingat sehingga dalam kondisi darurat seseorang mampu melaksanakannya dengan baik.
- Aksesibel dan inklusif. Protokol komunikasi harus dirancang dengan mempertimbangkan aspek inklusi sehingga bisa digunakan oleh staf difabel, termasuk lansia.
- Ada alternatif. Rancanglah protokol komunikasi dengan mempertimbangkan kondisi darurat dimana sinyal telekomunikasi terbatas. Misalnya, bagaimana protokol komunikasi bisa dijalankan melalui SMS alih-alih aplikasi messaging seperti WhatsApp dan lainnya.

Box.

#### Contoh Praktik Komunikasi Kedaruratan CWS, Sulawesi Tengah

CWS adalah sebuah NGO internasional yang bekerja di Sulawesi Tengah. Mereka mempunyai protokol komunikasi darurat yang berfungsi selain untuk penyebaran informasi, juga sekaligus untuk mengecek kondisi atau keberadaan staf-stafnya. Dalam situasi darurat, Focal Point Kedaruratan yang telah ditunjuk akan menyebarkan informasi kepada staf, mulai dari staf paling atas di dalam struktur organisasi. Staf tersebut kemudian akan menyebarkan informasi kepada staf di bawah koordinasinya, dan seterusnya sampai staf yang paling bawah. Staf terakhir ini, akan menghubungi Focal Point, sehingga Focal Point otomatis akan tahu bahwa informasi sudah tersebar ke segenap staf dan staf dalam kondisi baik. Bila dalam jangka waktu tertentu staf di lini paling bawah tidak menghubungi Focal Point, maka Focal Point akan tahu bahwa kemungkinan ada staf yang hilang atau menghadapi masalah, sehingga organisasi bisa segera melakukan upaya pencarian dan penyelamatan.

## **Simulasi Latihan Kedaruratan**

Simulasi adalah metode pelatihan yang memperagakan sesuatu dalam bentuk tiruan yang mirip dengan keadaan sesungguhnya. Simulasi penanggulangan bencana adalah latihan praktek kesiapsiagaan bencana dengan memperagakan kejadian bencana yang mungkin terjadi dan dilaksanakan berdasar prosedur tetap kedaruratan bencana yang telah disusun.

### **Tujuan dilakukannya Simulasi:**

- 1) Staf Organisasi memahami peran masing-masing saat terjadi bencana di lingkungan organisasi
- 2) Staf Organisasi mengetahui proses penyelamatan diri saat ada kejadian bencana.
- 3) Staf Organisasi memiliki komitmen untuk menjalankan Prosedur Tetap Kedaruratan yang telah disusun dan disepakati bersama.
- 4) Menguji atau mempraktekkan, pemetaan dan Prosedur Tetap Kedaruratan yang sudah dibuat.
- 5) Melatih kesiapsiagaan staf organisasi saat bencana.

Daftar Periksa di bawah ini memuat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi sebelum melaksanakan Simulasi Kesiapsiagaan Bencana.

Melakukan Kajian risiko bencana	<input type="checkbox"/>
Membuat Peta risiko	<input type="checkbox"/>
Menyusun Prosedur Tetap Kedaruratan bencana	<input type="checkbox"/>
Menyusun Skenario simulasi penanggulangan bencana.	<input type="checkbox"/>
Mempersiapkan Sarana evakuasi (rambu evakuasi, kendaraan untuk evakuasi, alat komunikasi).	<input type="checkbox"/>
Menetapkan Jalur evakuasi dan titik kumpul	<input type="checkbox"/>
Mempersiapkan Peralatan peringatan dini.	<input type="checkbox"/>
Menentukan tugas dan pembagian peran masing-masing staf organisasi.	<input type="checkbox"/>
Mempersiapkan Peralatan pertolongan pertama.	<input type="checkbox"/>

### **Tahapan pelaksanaan simulasi:**

- 1) Menyusun skenario simulasi sesuai Prosedur Tetap yang sudah disusun.
- 2) Sosialisasi skenario simulasi dan prosedur tetap kedaruratan yang telah disusun kepada seluruh staf Organisasi, berikut informasi ancaman bencana, titik kumpul dan tindakan kesiapsiagaan bencana.
- 3) Mengecek perlengkapan dan mengidentifikasi kebutuhan.
- 4) Menetapkan jadwal dan waktu pelaksanaan.
- 5) Pelaksanaan simulasi
- 6) Evaluasi

## **Mengapa perlu Evaluasi?**

Pelaksanaan simulasi penanggulangan bencana idealnya dilanjutkan dengan evaluasi untuk mengetahui:

- ✓ Apakah prosedur tetap kedaruratan sudah tepat?
- ✓ Apakah staf Organisasi sudah bisa melaksanakan prosedur tetap?
- ✓ Apakah titik kumpul dan jalur evakuasi sudah tepat?
- ✓ Apakah masing-masing Staf Organisasi sudah melaksanakan perannya?
- ✓ Apakah prosedur tetap sudah inklusif dan memperhatikan kebutuhan dan kondisi khusus staf/anggota Organisasi, misalnya difabel, perempuan hamil, lansia, anak-anak, dsb?
- ✓ Secara umum pelaksanaan simulasi penanggulangan bencana apakah sudah tepat dan apa yang masih perlu ditingkatkan.

Dari hasil evaluasi ini, didapatkan rekomendasi untuk perbaikan rencana kedaruratan, prosedur tetap, serta pembagian tugas dan peran staf Organisasi.

Contoh Pelaksanaan Simulasi Gempa Bumi sesuai skenario kejadian, tahapannya sebagai berikut

1. Staf melakukan aktivitas seperti biasa
2. Seorang staf yang telah ditunjuk sebelumnya membunyikan tanda bahaya yang telah disepakati (bisa berupa peluit, lonceng, sirine, bel, tanda lampu, dan lain sebagainya).
3. Seluruh staf melaksanakan prosedur tetap yang telah disusun hingga seluruh rangkaian prosedur tetap kedaruratan bencana selesai.
4. Evaluasi simulasi ini dilakukan bersama dan dipandu dengan panduan kesesuaian pelaksanaan prosedur tetap kedaruratan bencana dengan pelaksanaan simulasi.
5. Berdasarkan hasil evaluasi, prosedur tetap bisa diubah. Simulasi bisa diulang kembali atau dijadwalkan untuk dilakukan kembali di waktu yang lain.

### **Catatan:**

- Organisasi dapat menyusun beberapa variasi skenario, misalnya dengan ancaman yang berbeda, atau bila ancaman terjadi pada waktu-waktu tertentu, dan lain sebagainya.
- Simulasi tidak harus dilaksanakan secara mewah dan berbiaya mahal, karena sejatinya simulasi adalah pengujian Prosedur Tetap.

### **C. Membangun Kemitraan**

Dalam upaya meningkatkan kesiap-siagaan, Organisasi tidaklah berdiri sendiri. Banyak pihak di sekitar Organisasi yang juga melakukan upaya-upaya meningkatkan kesiapsiagaan dan mengurangi risiko bencana.

Beberapa stakeholder penting, antara lain:

**1) Pemerintah Desa/Kelurahan**

Banyak desa/kelurahan di Indonesia yang sudah melakukan upaya pengurangan risiko bencana, termasuk upaya kesiap-siagaan, baik yang dilakukan secara mandiri, maupun dengan bantuan pemerintah maupun NGO. Setiap tahun, biasanya BPBD melaksanakan program Desa Tangguh Bencana bagi beberapa desa di wilayahnya. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapsiagaan desa dalam menghadapi bencana. Di luar pemerintah, banyak NGO, terutama yang bergerak di bidang kebencanaan yang memberikan pendampingan kepada desa-desa dalam melakukan upaya pengurangan risiko bencana.

Salah satu hasil dari pendampingan tersebut adalah desa memiliki beberapa dokumen kebencanaan yang digunakan sebagai panduan baik dalam upaya kesiapsiagaan terhadap bencana maupun dalam melaksanakan upaya pengurangan risiko bencana secara umum, seperti Rencana Penanggulangan Bencana, Rencana Kontingensi, Rencana Aksi Pengurangan Risiko Bencana.

Organisasi bisa mengontak perangkat desa setempat untuk mendapatkan kopi dari dokumen-dokumen ini, sehingga Organisasi tahu informasi-informasi penting di dalamnya seperti:

- Rencana evakuasi desa
- Tim Siaga Desa
- Mekanisme pengungsian desa

Berdasarkan informasi ini, Organisasi bisa melengkapi dan mensinkronkan Rencana Kedaruratan yang dimiliki oleh Organisasi.

**2) Badan Penanggulangan Bencana Daerah**

BPBD adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang kebencanaan di suatu daerah, baik di tingkat Kabupaten/Kota maupun di tingkat Provinsi.

**3) Forum Pengurangan Risiko Bencana**

Forum Pengurangan Risiko Bencana merupakan forum yang beranggotakan stakeholder-stakeholder dari unsur pentahelix setempat yang bergerak dan mempunyai kepentingan dalam upaya pengelolaan dan pengurangan risiko bencana di suatu daerah. Dalam Forum ini, anggota dapat berbagi pengalaman, meningkatkan kapasitas bersama-sama dan menjalin kerjasama. Umumnya anggota Forum PRB adalah Pemerintah (dinas-dinas terkait, misalnya Bappeda, BPBD, Dinas Sosial, Dinas Kesehatan, dsb), NGO (LSM lokal yang bergerak di bidang kebencanaan atau punya bidang kerja yang beririsan dengan kebencanaan), akademisi (biasanya pusat studi bencana dari universitas setempat), dunia usaha dan media.

**4) Dinas-dinas Pemerintah lainnya**

Organisasi bisa memetakan Dinas-dinas Pemerintah setempat yang bergerak di bidang kerja Organisasi, atau memiliki bidang kerja yang bersinggungan dengan bidang kerja Organisasi. Misalnya, Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak, Dinas Sosial, Dinas Kesehatan, dan lain-lain.

Umumnya, Dinas-dinas tersebut juga sudah memiliki rencana kedaruratan bencana dan tugas tersendiri ketika bencana terjadi. Organisasi bisa mendekati Dinas-dinas tersebut untuk ikut terlibat dan membantu mereka dalam upaya advokasi dan perlindungan perempuan dalam situasi bencana.

- 5) Lembaga-lembaga lain yang bergerak di bidang Perempuan dan Hak Perempuan  
Organisasi idealnya mengenal lembaga-lembaga lain yang bergerak di bidang kerja yang serupa sehingga bisa saling mendukung dan berbagi dalam upaya-upaya perjuangan dan advokasi hak-hak perempuan, serta saling melengkapi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dalam situasi darurat, Organisasi bisa mengajak lembaga-lembaga serupa untuk ikut terlibat dan masuk dalam sistem koordinasi tanggap darurat yang diselenggarakan pemerintah.

Beberapa informasi penting yang perlu diketahui oleh Organisasi:

- 1) Rencana kedaruratan desa/kelurahan tempat Organisasi berada, termasuk Jalur Evakuasi setempat.
- 2) Lokasi-lokasi Zona Aman terdekat
- 3) Lokasi-lokasi pengungsian terdekat
- 4) Nomor-nomor penting kedaruratan, misalnya:
  - Nomor kontak tim siaga desa
  - Nomor kontak BPBD setempat
  - Nomor kontak Pemadam Kebakaran
  - Nomor Kontak Polisi
  - Nomor Kontak RS terdekat
  - Dan lain-lain
- 5) Sumber informasi kebencanaan resmi, seperti:
  - Akun media sosial BNPB atau BPBD setempat
  - Akun media sosial BMKG atau instansi serupa

#### Box

Sejak diundangkannya Undang-undang Penanggulangan Bencana no 24 tahun 2007, sebagian besar Kota/Kabupaten di Indonesia sudah mempunyai rencana-rencana kebencanaan sebagai upaya mengurangi risiko bencana di wilayahnya.

Dokumen-dokumen yang umumnya dimiliki pemerintah daerah antara lain:

- Rencana Penanggulangan Bencana
- Kajian Risiko Bencana
- Rencana Kontingensi
- dll

Organisasi dapat mengontak Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kota/Kabupaten setempat untuk mengetahui lebih lanjut tentang perencanaan kebencanaan setempat.

#### Box

#### Sistem Komando Penanganan Darurat Bencana (SKPDB)

Ketika terjadi bencana, pemerintah akan melakukan upaya tanggap darurat melalui upaya terkoordinasi dengan menerapkan SKPDB.

SKPDB, singkatan dari Sistem Komando Penanganan Darurat Bencana, adalah satu kesatuan upaya terstruktur dalam satu komando yang digunakan untuk mengintegrasikan kegiatan penanganan darurat secara efektif dan efisien dalam mengendalikan bahaya/penyebab bencana dan menanggulangi dampak pada saat keadaan darurat bencana.

Satuan Komando Penanganan Darurat Bencana dibentuk menyusul penetapan status kedaruratan bencana, dan dipimpin oleh kepala BNPB atau BPBD, atau yang ditunjuk oleh Kepala Daerah.

Menurut Perka BNPB no 3 tahun 2016, penyelenggaraan penanganan darurat bencana dilaksanakan berdasarkan prinsip:

- Pengutamaan peran aktif pemerintah daerah kabupaten/kota; dan
- Pemerintah dan pemerintah daerah provinsi bertanggung jawab melakukan pendampingan terhadap pemerintah daerah kabupaten/kota.

Penyelenggaraan sistem komando penanganan darurat bencana dibedakan berdasarkan:

- a. Status keadaan darurat bencana kabupaten/kota untuk kejadian bencana pada:
  - satu kabupaten/kota terdampak;
  - beberapa kabupaten/kota dalam satu provinsi; dan
  - beberapa kabupaten/kota di beberapa provinsi;
- b. Status keadaan darurat bencana provinsi untuk kejadian bencana pada satu atau lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi; dan
- c. Status keadaan darurat bencana nasional.

Perangkat Sistem Komando Penanganan Darurat Bencana dalam penyelenggaranya mencakup:

- Posko PDB sebagai perangkat pengendali operasi;
- Pos Lapangan PDB sebagai perangkat pelaksana operasi;
- Pos Pendukung PDB sebagai perangkat pendukung operasi; dan
- Pos Pendamping PDB sebagai perangkat pendamping Pos Pendamping PDB sebagai perangkat pendamping operasi.

## BAB 3

### Membangun Rencana Kesinambungan Organisasi Perempuan dalam Menghadapi Bencana

#### A. Pengembangan Rencana Kesinambungan Organisasi

Sebuah organisasi perlu mempunyai rencana untuk menghadapi keadaan-keadaan darurat. Tidak hanya pada saat krisis terjadi, tetapi juga bagaimana organisasi bisa tetap berjalan dan mampu tetap memberikan layanan kepada masyarakat. Rencana Kesinambungan Organisasi adalah perencanaan dan persiapan kelanjutan organisasi untuk mempertahankan fungsi organisasi setelah darurat bencana/krisis terjadi.

#### Apa Pentingnya RKO?

RKO memberikan panduan bagaimana organisasi bisa menghadapi dan beradaptasi dalam situasi-situasi darurat yang tak terduga dengan cepat, sehingga layanan kepada masyarakat pun tidak terganggu.

#### Perbedaan RKO dengan Rencana Kedaruratan.

RKO tidak sama dengan rencana kedaruratan. Lingkup RKO lebih luas dan komprehensif karena mencakup semua aspek organisasi untuk memastikan bahwa organisasi tetap bisa beroperasi di masa darurat. Rencana Kedaruratan merupakan bagian dari RKO, serta hanya mengatur apa yang harus dilakukan saat terjadi kondisi darurat, serta berfokus pada upaya penyelamatan diri.

#### Langkah-langkah Penyusunan RKO

- Kajian Kerentanan dan Kapasitas Organisasi
- Analisa Dampak Bencana Terhadap Organisasi
- Membentuk Tim RKO
- Menetapkan RKO
- Menguji RKO
- Revisi dan Perbaikan
- Penyebarluasan RKO dalam Organisasi



#### Kajian Kerentanan dan Kapasitas Organisasi

Tidak jauh berbeda dari penyusunan Rencana Kedaruratan, RKO disusun berdasarkan hasil penilaian kerentanan dan kapasitas Organisasi dalam menghadapi bencana. Organisasi bisa menggunakan hasil Penilaian dari bab sebelumnya, sejauh relevan. Bila dirasa sudah ada perubahan yang signifikan atau ada jarak waktu yang cukup besar dari proses penilaian yang paling akhir, Organisasi dapat melakukan penilaian ulang untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan kondisi terkini.

## **Analisa Dampak Bencana Terhadap Organisasi**

Berdasarkan hasil kajian kerentanan dan kapasitas, organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk mengamankan proses organisasi dan infrastruktur penting yang dimiliki organisasi. Organisasi dapat mengidentifikasi dan memperkirakan potensi dampak dari ancaman yang ada, yang berpotensi menimbulkan menghalangi jalannya Organisasi, mengancam keselamatan Staf Organisasi, dan mengancam keberlangsungan layanan kepada masyarakat.

Analisis yang dilakukan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Sebuah organisasi yang berkantor di daerah pantai akan mempunyai ancaman yang berbeda dengan organisasi yang berkantor di kota pedalaman. Organisasi yang berkantor di daerah pantai mungkin menghadapi risiko tsunami, sehingga Rencana Kesinambungan Organisasinya pun disesuaikan dengan risiko tsunami.

Organisasi harus mempertimbangkan kemungkinan dampak bencana terhadap organisasi seperti:

- Kerusakan fisik bangunan
- Kerusakan peralatan milik organisasi
- Ada ruang atau bagian bangunan yang tidak bisa diakses
- Terputusnya pasokan listrik dan telepon
- Hilangnya data
- Staf organisasi terkena dampak bencana
- Terhentinya pelaksanaan proyek
- Masyarakat yang didampingi juga menjadi korban bencana

Analisa Dampak Bencana dilakukan oleh setiap Bagian/Divisi Organisasi, serta oleh Program/Proyek (terutama Program/Proyek jangka panjang) yang dilaksanakan oleh Organisasi. Analisa ini bisa dilakukan dengan bantuan Tabel di bawah ini.

<b>Bagian/Divisi/Program/Proyek:</b>		
<b>Perkiraan Durasi Dampak</b>	<b>Dampak Terhadap Operasional</b>	<b>Dampak Terhadap Finansial</b>
<i>Seberapa lama dampak diperkirakan akan terjadi</i>	<i>Seperti apa dampak terhadap operasional. Misalnya:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kerusakan infrastruktur organisasi</li><li>• Proyek terhenti</li><li>• Target milestone proyek tidak tercapai</li><li>• Ada pengeluaran tambahan</li><li>• Dan lain-lain</li></ul>	<i>Perkiraan biaya akibat dampak yang dialami.</i>

Dari hasil analisis ini, Organisasi bisa memperkirakan seberapa lama operasional bisa terhenti dan kapan operasional harus bisa berjalan lagi. Organisasi dapat menyusun strategi dan prosedur untuk pemulihan fungsi operasional Organisasi. Misalnya, pemindahan kantor Organisasi ke lokasi yang lebih aman, penerapan shift kerja bagi staf, kerjasama dengan pihak ketiga, dan lain-lain.

Analisis dampak idealnya direview secara berkala. Jika ada operasional yang berubah, analisis dampak sebaiknya diperbaharui untuk menyesuaikan dengan kondisi terbaru.

Beberapa pertanyaan yang bisa digunakan untuk mengetahui apakah analisis dampak masih relevan atau membutuhkan perbaikan:

- ✓ Apakah ada proses operasional yang berubah secara signifikan?
- ✓ Apakah kebutuhan-kebutuhan organisasi masih tetap sama?
- ✓ Apakah ada kerentanan baru yang timbul?

### **Membentuk Tim RKO**

Tim RKO dibentuk untuk mengatasi dan mengelola krisis yang terjadi. Tim akan diaktifkan di saat terjadinya krisis. Idealnya, tim beranggotakan tiga sampai lima staf. Alur komando tim harus sependek mungkin dan tim diberi otoritas yang cukup untuk mengambil keputusan penting sepanjang tidak merugikan organisasi. Tim RKO berbeda dengan Tim Siaga Bencana dari sisi tugas dan kewenangannya. Tim Siaga Bencana berfokus pada saat kejadian bencana, sedangkan Tim RKO lebih berfokus pada masa pasca bencana atau pemulihan.

Terkadang, Organisasi Perempuan tidak mempunyai banyak staf, sehingga tidak memungkinkan untuk membentuk Tim RKO khusus. Untuk mengatasi hal ini, Organisasi Perempuan bisa memanfaatkan struktur yang sudah ada. Yang penting, tugas, fungsi dan wewenang Tim RKO bisa dilaksanakan dengan baik.

### **Menyusun RKO**

Isi Rencana Kesinambungan Organisasi tergantung dari kebutuhan dan kondisi organisasi, serta disesuaikan dengan hasil analisis risiko dan analisis dampak. RKO sebaiknya disusun berdasarkan skenario terburuk, dengan pemahaman bahwa praktek di lapangan akan disesuaikan dengan kondisi yang sesungguhnya. Umumnya, RKO memuat:

- Tim RKO dan informasi kontaknya
- Hasil Analisa Dampak Bencana
  - Target waktu pemulihan untuk operasional organisasi
- Strategi dan Kebutuhan Pemulihan
  - Prosedur dan kebutuhan untuk relokasi kantor
  - Prosedur dan kebutuhan pemulihan data dan sistem IT
  - Prosedur dan kebutuhan pemulihan layanan atau pelaksanaan program

### **Menguji RKO**

RKO yang telah disusun idealnya diuji terlebih dahulu untuk melihat bagaimana penerapannya. Pengujian bisa dilakukan melalui simulasi dalam ruangan/*table-top exercise*. Dalam proses pengujian, prosedur-prosedur yang telah ditetapkan dicoba dan sebisa mungkin dipraktekkan menyerupai yang sesungguhnya. Dari proses ini, Organisasi dapat mengidentifikasi bagian mana saja yang masih butuh diperbaiki atau disempurnakan, atau disederhanakan.

### **Revisi dan Perbaikan**

Revisi dan perbaikan dilakukan berdasarkan hasil pengujian RKO. Selain itu, revisi dan perbaikan juga perlu dilakukan bilamana ada perubahan struktur atau proses-proses dalam Organisasi.

### **Penyebarluasan RKO dalam Organisasi**

RKO yang telah disusun harus dikomunikasikan kepada seluruh staf Organisasi, sehingga segenap staf mengetahui dan memahami serta mampu melaksanakan Rencana tersebut di dalam kondisi darurat.

## B. Rencana Tindak Lanjut Pasca Pelatihan

Bab 2 dan Bab 3 adalah bagian Modul yang bersifat praktikal, dan bisa diterapkan di dalam Organisasi dalam upaya mengurangi risiko bencana, membangun kesiapsiagaan terhadap bencana serta menjamin Organisasi bisa terus berjalan di masa darurat.

### Membuat Rencana Kerja Pengurangan Risiko Bencana Pasca Pelatihan

Organisasi bisa membuat daftar aktivitas-aktivitas apa yang bisa dilakukan oleh Organisasi setelah mengikuti Pelatihan ini. Untuk mempermudah, Organisasi bisa menggunakan tabel seperti di bawah ini. Tabel ini juga bisa dikembangkan sesuai kebutuhan Organisasi.

Fase	Kegiatan	Pengampu	Sumberdaya Yang Dibutuhkan	Liniwaktu
<b>Persiapan</b>	1.			
	2.			
	3.			
<b>Implementasi</b>	1.			
	2.			
	3.			
<b>Evaluasi</b>	1.			
	2.			
	3.			

## BAB 4

### Memperkuat Peran Organisasi Perempuan dalam Tanggap Darurat Kemanusiaan/Bencana

#### Mengapa Tatakelo Risiko Bencana Penting?

Dengan meningkatnya jumlah bencana yang terjadi, tata kelola risiko juga semakin penting. Untuk mengurangi risiko bencana, berbagai kerangka kerja internasional telah diperkenalkan, seperti Kerangka Sendai untuk Pengurangan Risiko Bencana (Sendai Framework for Disaster Risk Reduction, SFDRR) selama tahun 2016-2030. Salah satu tujuan utamanya adalah meningkatkan pengurangan risiko bencana (PRB) melalui peningkatan kapasitas nasional dan masyarakat dalam menghadapi risiko bencana. Kebijakan yang peka terhadap gender sangat penting di semua tingkatan. SFDRR ini mengakui peran penting perempuan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan, namun tidak memberikan cara khusus untuk melibatkan mereka dalam tata kelola risiko.

Komunitas yang berbeda terkena dampak bencana yang berbeda pula, dan perempuan lebih banyak terkena dampak daripada laki-laki. Sebagai contoh, dalam Tsunami Samudera Hindia pada tahun 2004, jumlah perempuan yang meninggal empat kali lebih banyak daripada laki-laki. Pada banjir dan topan di Gorky pada tahun 1991 di Bangladesh, 14 perempuan meninggal untuk setiap satu laki-laki. Demikian pula, dalam gempa bumi Nepal pada tahun 2015, lebih dari setengah dari mereka yang meninggal adalah perempuan dan anak perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan publik saat ini mengenai pengurangan risiko bencana belum cukup mempertimbangkan dampaknya terhadap perempuan.

PRB mencoba mengurangi akibat buruk dalam pengambilan keputusan publik ketika keadaan menjadi sulit dan tidak pasti. PRB juga dapat membantu mengurangi dampak negatif bencana terhadap perempuan. Semua orang dalam masyarakat - pemerintah, perusahaan, masyarakat biasa, dan para ahli - terlibat dalam pengambilan keputusan bersama. Perempuan dapat menjadi bagian dari salah satu kelompok tersebut, baik sebagai pemimpin, pembuat kebijakan, akademisi, peneliti, praktisi, ilmuwan, atau masyarakat sipil.

Jauh sebelumnya, Sidang Umum Beijing Platform for Action pada tahun 2005 mengatakan bahwa perempuan sangat penting dalam mengambil keputusan tentang lingkungan dan mencapai kesetaraan, pembangunan, dan perdamaian. Tanpa masukan dari mereka, semua tidak akan berjalan dengan baik. Perempuan memiliki keahlian khusus yang dapat membantu membuat keputusan yang adil dan terbuka. Juga sangat penting untuk melibatkan perempuan dalam perencanaan bencana, karena mereka dapat membawa perubahan positif bagi komunitas mereka.

Meskipun perempuan sangat penting dalam pengambilan keputusan, mereka tidak dilibatkan dalam sebagian besar kebijakan dan program penanggulangan bencana, yang berarti kebutuhan dan kepentingan mereka diabaikan. Perempuan dalam pemerintahan adalah mereka yang berada di posisi legislatif, kabinet, administratif, profesional, dan teknis, tetapi representasi mereka bervariasi di setiap negara. Di kawasan Asia, perempuan yang menduduki posisi administratif, menteri, dan sub-menteri sangat rendah. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur mengenai bagaimana meningkatkan peran perempuan dalam respons dan manajemen bencana.

### Kotak

Platform Aksi Beijing (2005) adalah kerangka kerja yang penting untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Meskipun Platform Aksi Beijing itu sendiri tidak secara khusus berfokus pada pengurangan risiko bencana, namun prinsip-prinsip dan tujuan-tujuannya relevan dengan peran perempuan dalam upaya pengurangan risiko bencana. Berikut ini adalah beberapa cara di mana Platform Aksi Beijing dapat menjadi penting bagi perempuan dalam pengurangan risiko bencana:

- **Pengarusutamaan gender:** Platform Aksi Beijing menekankan perlunya mengintegrasikan perspektif gender ke dalam semua kebijakan dan program. Hal ini sangat penting dalam pengurangan risiko bencana karena mengakui bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kerentanan, kebutuhan, dan kapasitas yang berbeda dalam menghadapi bencana. Dengan menerapkan lensa gender dalam pengurangan risiko bencana, tantangan-tantangan khusus yang dihadapi perempuan dapat diidentifikasi dan diatasi.
- **Partisipasi dan kepemimpinan perempuan:** Platform Aksi Beijing mendorong partisipasi aktif dan kepemimpinan perempuan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks pengurangan risiko bencana, hal ini berarti melibatkan perempuan dalam perencanaan, pengembangan kebijakan, dan implementasi. Partisipasi perempuan yang berarti memastikan bahwa pengalaman, perspektif, dan keahlian mereka diperhitungkan, sehingga menghasilkan strategi pengurangan risiko bencana yang lebih efektif dan inklusif.
- **Akses ke sumber daya dan layanan:** Platform Aksi Beijing menyoroti pentingnya memastikan akses yang setara bagi perempuan terhadap sumber daya, layanan, dan kesempatan. Dalam konteks pengurangan risiko bencana, hal ini berarti memberikan akses kepada perempuan terhadap informasi, sistem peringatan dini, pendidikan, perawatan kesehatan, peluang mata pencaharian, dan sumber daya penting lainnya yang diperlukan untuk membangun ketangguhan dan merespons bencana secara efektif.
- **Mengatasi kekerasan berbasis gender:** Platform Aksi Beijing mengakui bahwa kekerasan berbasis gender meningkat selama dan setelah bencana. Platform ini menyerukan langkah-langkah untuk mencegah dan merespons kekerasan terhadap perempuan, termasuk dalam situasi bencana. Dengan memasukkan strategi untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender, upaya pengurangan risiko bencana dapat berkontribusi pada keselamatan dan kesejahteraan perempuan di komunitas yang terkena dampak bencana.

### Apa yang menentukan peran perempuan dalam tata kelola risiko bencana?

- Budaya patriarki menjadi masalah besar yang menghalangi perempuan untuk menjadi pemimpin atau mengambil keputusan. Beberapa masyarakat berpikir bahwa suami dan anak laki-laki lebih penting daripada istri dan anak perempuan. Perempuan sering hanya dilihat sebagai ibu dan ibu rumah tangga, yang tidak bisa terlibat dalam urusan publik dan politik. Perempuan lebih lemah dari laki-laki dan tidak sebaik mereka. Kita dapat

memperbaiki hal ini dengan membuat segala sesuatunya lebih setara dan memberikan lebih banyak kesempatan kepada perempuan untuk menjadi bagian dari sesuatu.

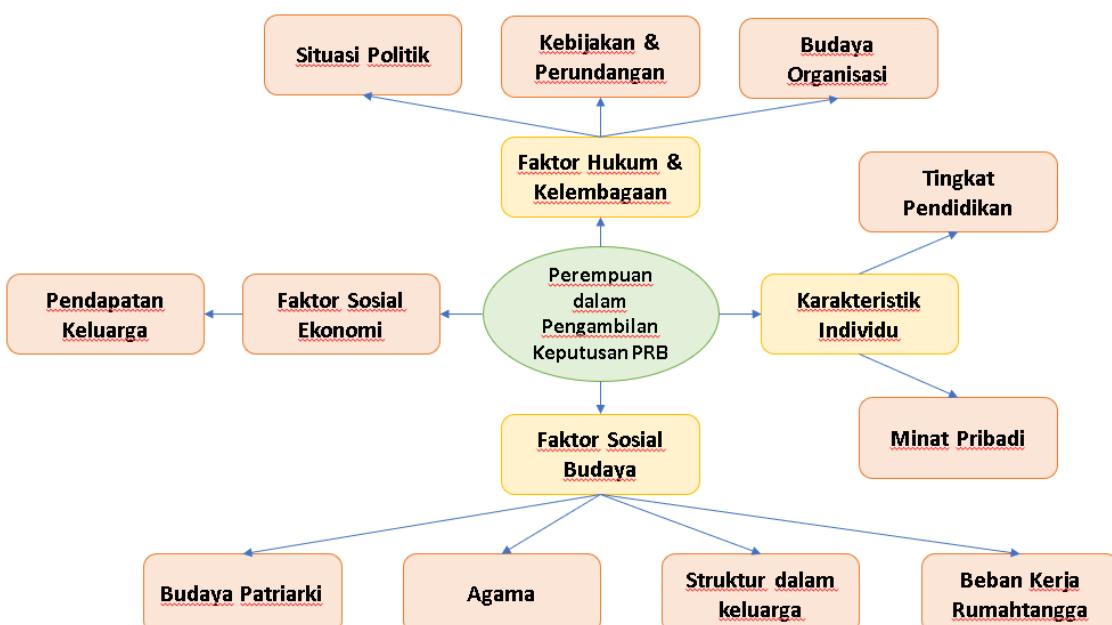
- Praktik ajaran agama, mempengaruhi bagaimana perempuan diizinkan untuk berpartisipasi dalam hal-hal publik dan membuat keputusan. Beberapa praktik ajaran agama tidak mempermudah perempuan menjadi pemimpin. Dan sepertinya, banyak penafsiran ajaran agama yang menganggap perempuan tidak sebaik laki-laki dan harus menjauhi politik dan sebagainya. Tidak dipungkiri “agama” benar-benar dapat menghalangi perempuan untuk menjadi pengambil keputusan di banyak wilayah yang masyarakatnya patriarkis.
- Di negara-negara berkembang, ukuran dan susunan keluarga dapat mempengaruhi seberapa besar suara yang dimiliki oleh perempuan dalam rumah tangga. Misalnya, jika ada banyak pria yang lebih tua di rumah, para perempuan tidak bisa mengambil keputusan, walau ada temuan bahwa pendidikan dapat membantu dan memberi perempuan lebih banyak kekuatan. Dalam masyarakat tradisional, perempuan diharapkan untuk menangani semua pekerjaan keluarga yang berhubungan dengan anak-anak, memasak, dan merawat, sehingga mereka tidak memiliki banyak waktu untuk bekerja di masyarakat atau pekerjaan sukarela. Hal ini dapat menyulitkan perempuan untuk terlibat dalam politik atau pengambilan keputusan publik.
- Tingkat pendidikan, salah satu alasan mengapa perempuan tidak banyak berada di posisi kepemimpinan adalah karena banyak dari mereka tidak memiliki pendidikan yang cukup. Pendidikan sangat penting bagi perempuan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, berbicara didepan umum, dan berorganisasi.
- Ada anggapan beberapa perempuan tidak ingin terlibat dalam politik atau membuat keputusan karena mereka pikir itu kotor dan penuh kekerasan. Hal ini terutama terjadi di negara-negara berkembang seperti Ethiopia, di mana banyak perempuan tidak percaya diri dan tidak tertarik untuk berpartisipasi. Akibatnya, mereka kurang berkomitmen dan kurang percaya diri ketika menghadapi rintangan atau kekerasan.
- Cara berorganisasi yang dibentuk dan dijalankan cenderung mendukung laki-laki dan membatasi akses perempuan terhadap sumber daya dan pengambilan keputusan. Bahkan dalam organisasi pemerintah, perempuan sering kali mengalami kesulitan untuk membuat suara mereka didengar, perempuan tidak selalu diperlakukan secara adil dalam hal kesempatan kerja, dan keselamatan kerja. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 1990 mengatakan bahwa ingin 30% posisi kepemimpinan dipegang oleh perempuan, tetapi hal itu belum benar-benar terjadi. Banyak perempuan bahkan tidak tahu tentang aturan dan hukum yang membantu mereka.  
Memiliki perempuan dalam posisi politik sangatlah penting, bukan hanya karena strategi yang baik, tetapi juga karena memiliki dampak yang besar. Namun, karena tidak banyak perempuan yang menduduki posisi tersebut, mereka tidak memiliki banyak kekuatan untuk membuat keputusan di tingkat nasional.
- Perempuan dari latar belakang yang kurang mampu sering kali tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan, karena biasanya bergantung pada pasangan pria mereka untuk

mendapatkan dukungan finansial. Di sisi lain, perempuan dari latar belakang yang lebih kaya memiliki lebih banyak kekuatan untuk memengaruhi keputusan.

**Kotak**

Hemachandara, dkk (2017) menemukan 10 faktor yang membatasi keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan tatakelola pengelolaan risiko dan penurangan risiko bencana. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori: 1) budaya, 2) ekonomi, 3) personal, dan 4) hukum/kelembagaan.

Hal-hal seperti norma patriarki, kepercayaan agama, ukuran rumah tangga, dan beban kerja termasuk dalam kategori *budaya*. Pendapatan rumah tangga adalah faktor *ekonomi*. Pendidikan dan kepentingan pribadi adalah faktor *personal*. Faktor hukum dan kelembagaan meliputi lingkungan politik, kebijakan, dan budaya organisasi.



Gbr.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran perempuan dalam pengambilan keputusan PRB dan PRB<sup>3</sup> (Sumber: K, Hemachandra. D, Amaratunga. R, Haigh.,2017)

Diakui secara luas bahwa perempuan bukan hanya panutan yang hebat tetapi juga memiliki kekuatan untuk membuat perubahan positif baik secara nasional maupun global. Terlepas dari keterlibatan mereka dalam kegiatan ekonomi, perempuan masih belum memiliki banyak suara dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam administrasi publik dan peran pengambilan keputusan, karena hal ini dapat meningkatkan responsifitas dan efektivitas pemerintah. Hal ini dapat membantu mewujudkan pembangunan yang inklusif dan tata kelola pemerintahan yang demokratis, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan terhadap lembaga-lembaga pemerintah serta

<sup>3</sup> K, Hemachandra. D, Amaratunga. R, Haigh. Role of Woman in Disaster Risk Governance. 7<sup>th</sup> International Converence on Building Resilience; Using Scientific Knowledge to Inform Policy and Practice in DRR, ICBR20027, 27-29 November 2017, Bangkok

membuat kebijakan publik menjadi lebih berkelanjutan dan responsif. Selain itu, dengan adanya perempuan dalam posisi kepemimpinan, kepentingan mereka akan lebih diperhatikan dan isu-isu yang mereka hadapi akan ditangani dengan baik.

Akan tetapi perempuan masih belum cukup dilibatkan dalam pembuatan kebijakan dan strategi pengurangan risiko bencana. Beberapa organisasi besar telah mencoba melibatkan mereka lebih banyak untuk membuat segala sesuatunya lebih adil dan membuat keputusan yang lebih baik, tapi itu agak lambat. Dulu orang hanya menganggap perempuan sebagai korban dalam bencana, tetapi sekarang mereka mulai melihat bahwa mereka memiliki banyak keterampilan dan bakat yang dapat membantu PRB. Namun, hal ini tidak sama di semua tempat - beberapa tempat lebih baik daripada yang lain dalam hal memberikan peran kepada perempuan dalam PRB.

## **Kesenjangan Keadilan Gender Dalam Pengelolaan dan Pengurangan Risiko Bencana**

Ketidaksetaraan gender, norma gender, dan marginalisasi sosial dapat meningkatkan kerentanan terhadap dampak bencana. Perempuan dan minoritas gender yang kurang memiliki kekuatan ekonomi, politik, dan budaya cenderung lebih menderita selama dan setelah bencana. Di daerah di mana ketidaksetaraan gender tinggi, perempuan dan minoritas gender mungkin memiliki akses terbatas ke sumber daya yang dapat mengakibatkan dampak bencana yang tidak proporsional pada mereka.

Penting untuk dicatat bahwa norma dan harapan masyarakat tertentu dapat membuat anak perempuan enggan melakukan aktivitas seperti berenang atau memanjat, atau dapat memberikan beban yang tidak proporsional pada perempuan untuk merawat anak-anak dan orang tua. Norma-norma ini dapat berkontribusi pada peningkatan kerentanan, yang dapat menimbulkan konsekuensi serius - angka kematian antara laki-laki dan perempuan dalam situasi bencana.

Mempertimbangkan titik-temu adalah penting ketika menangani kerentanan perempuan dan minoritas gender dalam bencana. Faktor-faktor seperti kelas, kasta, ras, etnis, usia, kemampuan fisik, status politik, identitas gender, seksualitas, dan status perkawinan semuanya dapat memengaruhi seberapa rentan individu dan komunitas. Penting untuk diingat bahwa kerentanan tidak sama untuk setiap orang, dan itu dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

Perempuan dan kelompok yang terpinggirkan, termasuk minoritas gender, mungkin menghadapi pengecualian dari kebijakan, strategi, dan proses pengambilan keputusan pengurangan risiko bencana (PRB). Eksklusi ini dapat berasal dari dinamika kekuatan yang tidak setara, norma gender, dan ketidaksetaraan sosial ekonomi. Minoritas gender sering diabaikan dan didiskriminasi dalam penilaian PRB. Beberapa program bantuan setelah bencana alam tidak mempertimbangkan kebutuhan dan keadaan minoritas gender secara memadai. Pendekatan yang lebih inklusif diperlukan untuk memastikan bahwa semua individu dipertimbangkan dalam upaya PRB.

Telah diamati oleh Kantor PBB untuk pengurangan risiko bencana (UNDRR atau sebelumnya UNISDR) bahwa pendokumentasian dan evaluasi terhadap kapasitas, kerentanan, kebutuhan, dan perhatian perempuan dan laki-laki belum memadai. Untuk memastikan pengurangan risiko bencana yang inklusif, penting untuk melibatkan kelompok-kelompok yang terpinggirkan. Untuk mencapai hal ini, pengarusutamaan gender harus diintegrasikan sebagai isu lintas sektor ke dalam tata kelola pengelolaan risiko bencana (misalnya upaya kesiapsiagaan, peringaran dini dan respon bencana). Ada pertimbangan terbatas untuk sensitivitas gender dalam kebijakan PRB saat ini. Berbagai program sering kali mengabaikan kebutuhan individu transgender, non-biner, atau gender ketiga karena dirancang terutama untuk pria dan perempuan *cis-gender*<sup>4</sup>.

Ketidakseimbangan kekuatan gender dapat menyebabkan peningkatan kerentanan, karena perempuan sering menghadapi hambatan dalam pengambilan keputusan karena norma-norma masyarakat memprioritaskan pembuat keputusan laki-laki. Bahkan ketika perempuan lebih terlibat dengan sistem peringatan darurat di komunitas mereka, laki-laki seringkali masih dianggap sebagai pengambil keputusan utama, bahkan jika mereka kurang mendapat pelatihan atau telah meninggalkan area tersebut untuk bekerja. Hal ini dapat menyebabkan pengambilan keputusan dengan informasi yang tidak memadai, menempatkan semua orang dalam risiko. Selain itu, beberapa sistem kesiapsiagaan dan respon darurat bencana mungkin secara tidak sengaja memperkuat norma gender yang berbahaya, seperti hanya mengundang laki-laki ke pertemuan atau berasumsi bahwa laki-laki dalam rumah tangga akan menyampaikan pesan penting kepada anggota keluarga lainnya. Dengan mengambil pendekatan sadar gender, kita dapat menghindari melanggengkan ketidaksetaraan dan memastikan bahwa kekuasaan pengambilan keputusan tidak terbatas pada struktur rumah tangga tradisional.

Penting untuk mempertimbangkan isu kekerasan berbasis gender, termasuk kekerasan dalam rumah tangga, pelecehan, dan penyerangan seksual, karena berdampak pada kelompok gender yang terpinggirkan. Tidak hanya melanggar hak-hak perempuan, anak perempuan, dan minoritas gender, tetapi juga meningkatkan kerentanan selama situasi darurat, seperti mengurangi keterlibatan dengan sistem peringatan dini, menunda evakuasi di malam hari, dan menimbulkan ketakutan, stres, dan trauma selama evakuasi. Namun, penilaian risiko yang hanya berfokus pada bahaya alam gagal mengakui risiko gender yang signifikan yang secara tidak proporsional memengaruhi perempuan dan minoritas gender. Dengan mengabaikan dimensi penilaian risiko individu ini, menjadi sulit untuk memprediksi respons gender terhadap bencana dan semakin memperkuat tabu untuk membahas kekerasan gender.

---

<sup>4</sup> Cisgender (sering disingkat cis) adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan individu yang identitas gendernya sesuai dengan jenis kelamin yang diberikan pada saat lahir. Dengan kata lain, seseorang yang cisgender mengidentifikasi diri dengan gender yang biasanya dikaitkan dengan jenis kelamin biologis mereka. Sebagai contoh, seseorang yang diberi jenis kelamin perempuan saat lahir dan diidentifikasi sebagai perempuan adalah cisgender, demikian juga seseorang yang diberi jenis kelamin laki-laki saat lahir dan diidentifikasi sebagai laki-laki.

Istilah "cisgender" sering digunakan untuk membedakannya dengan "transgender", yang mengacu pada individu yang identitas gendernya tidak sesuai dengan jenis kelamin yang ditetapkan saat lahir. Dengan menggunakan istilah "cisgender" dan "transgender", kami mengakui dan menghormati keragaman identitas dan ekspresi gender yang ada di luar pemahaman biner laki-laki dan perempuan.

Penting untuk menangani kekerasan berbasis gender (GBV) dalam prakarsa pengurangan risiko bencana (PRB). Namun, sangat penting untuk mempertimbangkan dan merencanakan strategi dengan hati-hati untuk menantang ketidakseimbangan kekuatan gender dan mengatasi GBV melalui konsultasi yang bijaksana. Ada potensi risiko perilaku kekerasan dari laki-laki yang mungkin merasa terancam dengan diskusi tentang GBV atau pemberdayaan perempuan. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan GBV. Dalam komunitas di mana kekuatan perempuan berubah, ada risiko kekerasan yang lebih besar. Oleh karena itu, penting untuk merencanakan dengan hati-hati ketika memberikan pelatihan terkait PRB kepada kelompok gender yang terpinggirkan untuk menghindari konsekuensi negatif.

Dalam konteks bencana, orang-orang yang sudah menghadapi ketidaksetaraan gender dan marjinalisasi sosial sangat berisiko. Perempuan dan minoritas gender yang memiliki kekuatan yang lebih kecil di bidang ekonomi, politik, dan budaya sebelum terjadinya bencana cenderung lebih menderita selama dan setelah bencana. Penting untuk mempertimbangkan semua jenis faktor yang mungkin membuat seseorang lebih rentan, seperti etnis, usia, kesehatan, disabilitas, identitas gender, dan seksualitas, ketika mencoba mencari cara untuk membantu orang mempersiapkan diri menghadapi bencana.

Kelompok-kelompok gender yang terpinggirkan mungkin tidak diikutsertakan dalam kebijakan, strategi, dan pengambilan keputusan pengurangan risiko bencana karena mereka tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi. Hal ini disebabkan karena mereka memiliki tanggung jawab domestik, kebebasan bergerak yang terbatas, serta menghadapi isolasi sosial dan diskriminasi. Meskipun mereka ingin terlibat dalam pengurangan risiko bencana dan sistem peringatan dini, mereka merasa pendapat mereka tidak dihargai. Oleh karena itu, penting untuk melakukan upaya untuk memasukkan suara dan kebutuhan mereka dalam semua tahap sistem peringatan dini.

Dalam hal peringatan dini, ketidaksetaraan gender dalam hal-hal seperti status ekonomi, akses teknologi, dan hubungan sosial dapat berpengaruh. Dan jika ada kesenjangan dalam pendidikan atau tingkat melek huruf antar gender, hal tersebut dapat mempersulit pemahaman dan tindakan terhadap peringatan dini. Selain itu, gender yang berbeda mungkin memiliki cara yang berbeda untuk mendapatkan informasi dan mungkin menghadapi hambatan yang berbeda dalam melakukan sesuatu.

Orang-orang yang lebih rentan mungkin memiliki cara yang berbeda untuk bersiap-siap dan merespons bencana. Mereka mungkin ingin mengungsi lebih awal daripada yang lain. Kadang-kadang, rencana untuk menanggapi bencana tidak memikirkan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh orang-orang yang rentan. Perempuan dan laki-laki biasanya memiliki pekerjaan yang berbeda ketika sesuatu yang buruk terjadi, namun sekarang keadaan telah berubah dan perempuan mungkin perlu melakukan lebih banyak hal. Ketika sesuatu yang buruk terjadi, akan lebih sulit bagi perempuan yang sudah didiskriminasi karena jenis kelamin. Hal ini dapat mempersulit mereka untuk merasa aman dan membuat pilihan tentang apa yang harus dilakukan. Orang-orang yang lebih rentan lebih mudah terluka atau diserang dengan cara tertentu selama atau setelah bencana.



### Gender Unaware

Ketidaksadaran Gender: Ada pertimbangan terbatas bahwa orang-orang dari jenis kelamin yang berbeda mungkin memiliki peran, kebutuhan, atau kapasitas yang berbeda, atau pengakuan atas ketidakseimbangan kekuasaan yang sudah ada di antara orang-orang dengan jenis kelamin yang berbeda. Keputusan, kebijakan dan praktik-praktik cenderung dibentuk oleh asumsi stereotip dan cisnormatif yang mungkin mengecualikan kelompok gender tertentu yang kurang beruntung. Pendekatan yang tidak sadar gender cenderung melongoengkan dan memperburuk ketidaksetaraan gender.

### Gender Aware

Sadar Gender: Ada pengakuan bahwa gender yang berbeda (termasuk minoritas gender) terkena dampak yang berbeda atau mungkin memiliki peran, kebutuhan, atau kapasitas yang berbeda. Terdapat analisis dan penilaian terhadap perbedaan kebutuhan, preferensi dan kapasitas, serta adanya ketidakseimbangan kekuatan gender, namun tidak ada adaptasi sistematis yang proaktif untuk beradaptasi dan meningkatkannya.

### Gender Sensitive

Peka Gender: Kebijakan, praktik, dan prioritas mencerminkan kesadaran akan dampak yang berbeda pada dan kebutuhan gender yang berbeda (termasuk minoritas gender), dan adanya ketidakseimbangan kekuatan gender. Rencana, prioritas dan kegiatan diadaptasi untuk memenuhi kebutuhan kelompok gender yang terpinggirkan dengan lebih baik.

### Gender Transformative

Transformative Gender: Kebijakan dan praktik mencerminkan kesadaran akan dampak dan kebutuhan gender yang berbeda (termasuk minoritas gender), dan adanya ketidakseimbangan kekuatan gender. Rencana, prioritas dan pendekatan secara proaktif (kembali) dirancang untuk memenuhi kebutuhan semua orang. Ada pertimbangan tentang peran, norma, dan hubungan gender yang merugikan, pengakuan tentang bagaimana asumsi gender memajukan gender yang berbeda, dan upaya proaktif untuk mengurangi ketidaksetaraan berbasis gender.

Dari Gender Unaware ke Gender Transformative

Diadaptasi dari Dwyer & Woolf, 2008, OXFAM.

Program pengurangan risiko dan kesiapsiagaan dilaksanakan di tempat di mana beberapa kelompok tidak sekuat kelompok lainnya, dan terkadang individu atau kelompok tertentu sengaja tidak diikutsertakan. Hanya karena seseorang berpartisipasi dalam program tidak berarti mereka memiliki kendali atas pengambilan keputusan. Perempuan dan kelompok minoritas gender sering kali memiliki kekuatan yang lebih kecil dalam situasi bencana dan tidak diprioritaskan untuk peran kepemimpinan. Kurangnya kekuatan ini membuat kelompok-kelompok ini lebih rentan terhadap bencana. Penting untuk memiliki perwakilan dari kelompok gender yang terpinggirkan dalam program PRB dan kesiapsiagaan untuk memberdayakan mereka dan membawa perubahan positif.

Di tempat-tempat di mana ketidaksetaraan gender menjadi masalah, orang-orang dari jenis kelamin yang berbeda mungkin menangani informasi dengan cara yang berbeda. Hal ini disebabkan karena masyarakat kita memandang gender dan memberikan tugas berdasarkan peran gender.

Jika kita tidak mempertimbangkan gender dalam situasi yang terdapat ketidaksetaraan, akan memperburuk keadaan bagi kelompok gender yang terpinggirkan, dan yang sudah memiliki lebih sedikit kekuatan. Oleh karena itu, penting untuk menyadari gender dan mengambil

langkah untuk memastikan semua orang mendapatkan manfaat dari sistem pengelolaan risiko bencana.

Kesiapsiagaan dan peringatan dini bencana yang mempertimbangkan gender mengetahui bahwa gender yang berbeda, termasuk mereka yang diidentifikasi sebagai non-biner, terpengaruh secara berbeda dan mungkin memiliki kebutuhan yang unik. Namun, kesiapsiagaan dan peringatan dini ini hanya melakukan sedikit perubahan untuk mengakomodasi hal ini. Di sisi lain, peringatan dini yang sadar gender secara aktif mempertimbangkan gender dalam hal kesiapan, respons, dan rencana cadangan bencana. Ini membuat perubahan yang lebih signifikan untuk memenuhi kebutuhan, masalah, dan kemampuan yang berbeda dari populasi gender yang terpinggirkan.

Beralih dari fokus pada *output* ke *outcome* adalah seperti bergeser dari tujuan yang peka gender ke tujuan yang transformatif gender. Pendekatan yang peka gender berkonsentrasi pada bagaimana suatu intervensi dilaksanakan. Misalnya, jika lebih sedikit perempuan yang mengikuti pelatihan teknis, pendekatan peka gender dapat berkonsentrasi untuk meningkatkan jumlah perempuan yang mengikuti pelatihan melalui sistem kuota atau menawarkan insentif. Namun, pendekatan yang sempit seperti itu mungkin tidak mempertimbangkan konteks gender yang lebih luas dan mungkin tidak mengatasi hambatan berbasis gender yang mendasarinya, sehingga menimbulkan konsekuensi yang tidak diharapkan seperti pergeseran peran pengasuhan ke generasi yang lebih muda atau lebih tua.

Jika kita ingin memastikan bahwa setiap orang mendapatkan hasil maksimal dari pelatihan dan latihan PRB, kita perlu mulai memikirkan kelompok-kelompok gender yang terpinggirkan. Ini berarti merancang sesi pelatihan dengan mempertimbangkan mereka, dan bekerja sama untuk menghasilkan ide-ide yang cocok untuk semua orang. Sebagai contoh, kita mungkin perlu mengadakan sesi yang ramah keluarga atau mengadakan pelatihan di rumah-rumah penduduk. Kita juga harus fokus pada hasil, bukan hanya pada output. Ini berarti memastikan bahwa kelompok gender yang terpinggirkan mendapatkan bantuan yang mereka butuhkan, dan bahwa kita melakukan semua yang kita bisa untuk membuat segala sesuatunya menjadi lebih setara. Untuk melakukan hal ini, kita perlu menyadari norma-norma gender dan struktur kekuasaan, dan terbuka terhadap ide-ide baru.

## **Peta Peran Organisasi Perempuan/Organisasi Hak Perempuan dalam Pengelolaan Risiko dan Respon Bencana**

**Organisasi perempuan bukanlah organisasi penanggulangan bencana/organisasi bantuan kemanusiaan, tetapi di Indonesia mengapa mereka perlu memiliki kesadaran, pengetahuan dan keterampilan dalam penanggulangan bencana?**

Meskipun organisasi perempuan dan organisasi hak-hak perempuan mungkin tidak secara khusus berfokus pada penanggulangan bencana atau bantuan kemanusiaan, namun penting bagi mereka untuk memiliki kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan di bidang ini dalam konteks Indonesia karena beberapa alasan:

- Kerentanan spesifik gender: Selama bencana, perempuan sering kali menghadapi tantangan dan kerentanan yang unik karena ketidaksetaraan gender yang ada. Mereka

mungkin mengalami tingkat kekerasan yang lebih tinggi, akses yang terbatas terhadap sumber daya, dan tanggung jawab pengasuhan yang lebih besar. Organisasi perempuan perlu memahami kerentanan khusus ini agar dapat mengadvokasi dan mendukung perempuan di daerah yang terkena dampak bencana secara efektif.

- Advokasi dan pengaruh kebijakan: Organisasi perempuan memainkan peran penting dalam mengadvokasi kebijakan dan praktik penanggulangan bencana yang responsif gender. Dengan memiliki pengetahuan dan keahlian dalam penanggulangan bencana, mereka dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah, LSM, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa kebutuhan perempuan dipertimbangkan dan dipenuhi dalam upaya kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihian.
- Pengembangan kapasitas dan pemberdayaan: Organisasi perempuan dapat berkontribusi dalam membangun kapasitas dan ketahanan perempuan di daerah rawan bencana. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam penanggulangan bencana, organisasi-organisasi ini memberdayakan perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam pengurangan risiko bencana, tanggap darurat, dan proses pemulihan. Hal ini membantu meningkatkan efektivitas dan inklusivitas upaya penanggulangan bencana secara keseluruhan.
- Keterlibatan dan penjangkauan masyarakat: Organisasi perempuan sering kali memiliki koneksi dan jaringan yang kuat di dalam masyarakat. Dengan mengintegrasikan penanggulangan bencana ke dalam pekerjaan mereka, mereka dapat meningkatkan kesadaran, mendidik anggota masyarakat (termasuk perempuan dan anak perempuan), dan mendorong inisiatif yang dipimpin oleh masyarakat untuk kesiapsiagaan bencana. Keterlibatan akar rumput ini sangat penting untuk membangun ketangguhan dan mendorong partisipasi masyarakat dalam penanggulangan bencana.
- Interseksionalitas dan inklusivitas: Manajemen bencana harus mempertimbangkan perspektif lintas sektoral, dengan mengakui bahwa kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat mungkin menghadapi tantangan dan kerentanan yang unik. Organisasi perempuan, dengan pemahaman mereka tentang isu-isu gender, dapat berkontribusi dalam mengarusutamakan pendekatan interseksional dalam kerangka kerja penanggulangan bencana, untuk memastikan bahwa kebutuhan perempuan yang terpinggirkan, seperti perempuan adat, perempuan penyandang disabilitas, atau perempuan dari etnis minoritas, dapat terpenuhi.

Singkatnya, meskipun organisasi perempuan mungkin bukan merupakan organisasi penanggulangan bencana atau organisasi bantuan kemanusiaan yang berdedikasi, kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan mereka di bidang ini sangat penting untuk memastikan pendekatan yang tanggap gender, mengadvokasi perubahan kebijakan, memberdayakan perempuan, melibatkan masyarakat, dan mengatasi kerentanan khusus yang dihadapi perempuan selama bencana di Indonesia.

#### **Apa peran atau fungsi organisasi perempuan dalam penanggulangan bencana, khususnya kesiapsiagaan dan tanggap bencana?**

Organisasi perempuan dan organisasi hak-hak perempuan memainkan beberapa peran penting dalam penanggulangan bencana, khususnya dalam bidang kesiapsiagaan dan tanggap bencana. Beberapa fungsi utama mereka meliputi:

- Advokasi dan pengaruh kebijakan: Organisasi perempuan mengadvokasi kebijakan dan praktik penanggulangan bencana yang responsif gender. Mereka bekerja sama dengan lembaga pemerintah, LSM, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa kebutuhan dan keprihatinan perempuan diintegrasikan ke dalam rencana kesiapsiagaan dan tanggap bencana. Mereka bekerja untuk mempromosikan kesetaraan gender, menangani kekerasan berbasis gender, dan memastikan inklusi dan pemberdayaan perempuan dalam proses pengambilan keputusan.
- Pengembangan kapasitas dan pelatihan: Organisasi-organisasi perempuan menyediakan program pelatihan dan pengembangan kapasitas untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perempuan dan masyarakat di daerah rawan bencana. Mereka membekali perempuan dengan keterampilan kesiapsiagaan dan tanggap bencana yang penting, seperti pertolongan pertama, teknik pencarian dan penyelamatan, dukungan psikologis, dan pengembangan kepemimpinan. Hal ini memungkinkan perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan penanggulangan bencana dan berkontribusi secara efektif terhadap ketahanan komunitas mereka.
- Penjangkauan dan pendidikan masyarakat: Organisasi perempuan terlibat dalam program penjangkauan dan pendidikan masyarakat untuk meningkatkan kesadaran tentang risiko bencana, strategi mitigasi, dan langkah-langkah kesiapsiagaan. Mereka mengadakan lokakarya, seminar, dan kampanye kesadaran yang menargetkan perempuan, anak perempuan, dan komunitas yang lebih luas. Mereka menekankan pentingnya kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, dan keterlibatan aktif perempuan dalam proses pengambilan keputusan penanggulangan bencana.
- Mengatasi kerentanan spesifik gender: Organisasi-organisasi perempuan berfokus pada identifikasi dan penanganan kerentanan dan kebutuhan perempuan yang spesifik gender selama bencana. Mereka mengadvokasi tempat penampungan yang aman dan terpisah berdasarkan gender, akses ke layanan kesehatan reproduksi, perlindungan terhadap kekerasan berbasis gender, dan peluang mata pencaharian yang aman. Mereka bekerja untuk memastikan bahwa hak-hak dan martabat perempuan dijunjung tinggi di seluruh tahap tanggap bencana dan pemulihian.
- Berbagi pengetahuan dan kolaborasi: Organisasi perempuan berfungsi sebagai platform untuk berbagi pengetahuan dan kolaborasi di antara berbagai pemangku kepentingan dalam penanggulangan bencana. Mereka memfasilitasi dialog dan kemitraan antara lembaga pemerintah, LSM, tokoh masyarakat, dan kelompok perempuan untuk bertukar praktik terbaik, pembelajaran, dan pendekatan inovatif. Mereka berkontribusi pada pengembangan kerangka kerja penanggulangan bencana yang inklusif dan responsif gender.
- Pemantauan dan evaluasi: Organisasi perempuan memainkan peran penting dalam memantau dan mengevaluasi efektivitas program dan kebijakan penanggulangan bencana dari perspektif gender. Mereka menilai dampak bencana terhadap perempuan, mengidentifikasi kesenjangan dan tantangan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Upaya pemantauan dan evaluasi mereka membantu memastikan bahwa kesetaraan gender dan hak-hak perempuan diprioritaskan dalam inisiatif penanggulangan bencana.

Singkatnya, organisasi perempuan dan organisasi hak-hak perempuan secara aktif berkontribusi dalam penanggulangan bencana dengan mengadvokasi kebijakan yang

responsif gender, membangun kapasitas, meningkatkan kesadaran, menangani kerentanan spesifik gender, membina kerja sama, dan memantau efektivitas upaya penanggulangan bencana. Keterlibatan mereka memperkuat ketahanan masyarakat secara keseluruhan dan memastikan bahwa kebutuhan dan keprihatinan unik perempuan dipertimbangkan dalam kegiatan kesiapsiagaan dan tanggap bencana.

### **Apakah Organisasi Perempuan perlu terlibat atau mengambil posisi dalam penyelenggara/organisasi tanggap darurat bencana di tingkat lokal?**

Keterlibatan organisasi perempuan atau organisasi hak-hak perempuan dalam organisasi tanggap darurat bencana di tingkat lokal dapat bermanfaat dalam beberapa hal. Meskipun mungkin tidak wajib bagi mereka untuk mengambil posisi dalam organisasi tersebut, partisipasi mereka dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas dan inklusivitas upaya tanggap darurat bencana. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa keterlibatan mereka sangat berharga:

- Representasi dan inklusivitas: Organisasi perempuan dapat memastikan bahwa perspektif dan kebutuhan perempuan dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan terwakili dalam proses pengambilan keputusan penyelenggara tanggap darurat bencana. Keterlibatan mereka dapat membantu mengatasi bias gender dan mendorong pendekatan inklusif yang mempertimbangkan beragam kebutuhan masyarakat.
- Pemrograman yang responsif gender: Organisasi perempuan memiliki keahlian dalam memahami dan mengatasi kerentanan dan tantangan yang spesifik gender. Dengan berpartisipasi dalam organisasi tanggap darurat bencana, mereka dapat mengadvokasi dan berkontribusi pada pengembangan dan implementasi program yang responsif gender. Hal ini termasuk memastikan penyediaan ruang yang aman bagi perempuan, menangani kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender, dan mempromosikan akses perempuan terhadap layanan-layanan penting.
- Keterlibatan masyarakat: Organisasi perempuan sering kali memiliki jaringan dan koneksi yang mapan di dalam komunitas lokal. Keterlibatan mereka dalam penyelenggara tanggap bencana dapat memfasilitasi pelibatan dan penjangkauan masyarakat yang efektif. Mereka dapat membantu menyebarkan informasi, memobilisasi anggota masyarakat, dan memastikan bahwa suara dan keprihatinan perempuan dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan didengar dan dipertimbangkan.
- Pengembangan kapasitas: Organisasi perempuan dapat berkontribusi pada upaya peningkatan kapasitas organisasi tanggap darurat bencana. Mereka dapat memberikan pelatihan dan dukungan kepada para penanggap mengenai pendekatan yang peka terhadap gender, pencegahan kekerasan berbasis gender, dan kebutuhan-kebutuhan unik perempuan dan anak perempuan selama masa darurat. Hal ini membantu meningkatkan efektivitas dan kualitas respons secara keseluruhan.
- Advokasi dan koordinasi: Organisasi perempuan dapat terlibat dalam kegiatan advokasi dan koordinasi dalam organisasi tanggap darurat bencana. Mereka dapat mengadvokasi penyertaan kesetaraan gender dan pertimbangan hak-hak perempuan dalam strategi tanggap darurat bencana, kebijakan, dan alokasi sumber daya. Mereka juga dapat berkolaborasi dengan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa upaya tanggap darurat bencana bersifat komprehensif dan memenuhi kebutuhan khusus perempuan.

- Pemantauan dan akuntabilitas: Organisasi perempuan dapat berkontribusi pada mekanisme pemantauan dan akuntabilitas organisasi tanggap bencana. Mereka dapat memberikan umpan balik dan penilaian dari perspektif gender, menyoroti kesenjangan, tantangan, dan keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan perempuan dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan. Umpan balik ini mendukung pembelajaran, peningkatan, dan akuntabilitas yang berkelanjutan dalam upaya tanggap bencana.

Meskipun tingkat keterlibatannya dapat bervariasi tergantung pada situasi spesifik dan kapasitas organisasi, partisipasi aktif organisasi perempuan dalam penyelenggara tanggap darurat bencana di tingkat lokal dapat membantu memastikan bahwa upaya tanggap darurat bencana lebih inklusif, tanggap gender, dan efektif dalam memenuhi kebutuhan seluruh masyarakat.

### **Apakah Organisasi Perempuan bisa menjadi *first responder/penanggap pertama?***

#### **Bagaimana caranya?**

Organisasi perempuan atau organisasi hak-hak perempuan dapat memainkan peran penting sebagai penanggap pertama dalam situasi bencana, terutama dalam menangani kebutuhan dan kerentanan khusus perempuan dan anak perempuan. Meskipun mereka mungkin tidak selalu menjadi penanggap pertama utama dalam hal operasi pencarian dan penyelamatan segera, mereka dapat mengambil berbagai peran untuk memberikan dukungan dan bantuan segera. Berikut ini adalah cara Organisasi Perempuan dapat bertindak sebagai penanggap pertama:

- 1) Penilaian kebutuhan cepat: Organisasi perempuan dapat melakukan penilaian cepat untuk mengidentifikasi kebutuhan dan kerentanan khusus perempuan dan anak perempuan setelah bencana. Mereka dapat mengumpulkan informasi tentang akses ke layanan kesehatan, fasilitas sanitasi, tempat yang aman, dan masalah perlindungan. Penilaian ini membantu memprioritaskan intervensi dan memberikan bantuan yang tepat sasaran.
- 2) Distribusi bantuan darurat: Organisasi Perempuan dapat berkolaborasi dengan organisasi kemanusiaan lain dan otoritas lokal untuk mendistribusikan pasokan bantuan darurat. Mereka dapat memastikan bahwa barang-barang bantuan memenuhi kebutuhan khusus perempuan, seperti perlengkapan kebersihan, produk sanitasi, perlengkapan perawatan bayi, dan pakaian. Mereka juga dapat mengadvokasi penyertaan barang-barang bantuan yang responsif gender dalam upaya distribusi.
- 3) Dukungan psikososial: Organisasi perempuan dapat memberikan dukungan psikososial kepada para penyintas, terutama perempuan dan anak perempuan yang mungkin mengalami trauma atau kehilangan selama bencana. Mereka dapat menawarkan layanan konseling, menciptakan ruang yang aman untuk penyembuhan emosional, dan memfasilitasi kelompok-kelompok pendukung. Keahlian mereka dalam menangani kekerasan berbasis gender juga bisa sangat berguna dalam memberikan dukungan yang tepat kepada para penyintas.
- 4) Pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender: Organisasi-organisasi perempuan dapat secara aktif bekerja untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender (GBV) setelah terjadinya bencana. Mereka dapat membuat mekanisme pelaporan yang aman, mendirikan ruang ramah perempuan, dan memberikan pelatihan kepada anggota masyarakat dan para responden tentang pencegahan dan penanganan

- KBG. Mereka juga dapat mendukung para penyintas dengan menawarkan perawatan medis, bantuan hukum, dan dukungan psikososial.
- 5) Mobilisasi dan pendidikan masyarakat: Organisasi Perempuan dapat memobilisasi dan melibatkan komunitas lokal dalam upaya tanggap bencana. Mereka dapat melakukan kampanye kesadaran tentang kesiapsiagaan bencana, praktik kebersihan, dan pendekatan yang peka terhadap gender. Mereka dapat memberdayakan perempuan dan anggota masyarakat dengan memberikan pelatihan tentang pertolongan pertama, teknik pencarian dan penyelamatan, dan keterampilan lain yang relevan.
  - 6) Advokasi dan koordinasi: Organisasi perempuan dapat mengadvokasi pendekatan dan kebijakan yang responsif gender dalam mekanisme koordinasi tanggap bencana yang lebih luas. Mereka dapat terlibat dengan lembaga pemerintah, aktor kemanusiaan, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa kebutuhan dan hak-hak khusus perempuan dan anak perempuan dipertimbangkan dalam upaya tanggap darurat. Mereka juga dapat berkontribusi pada platform koordinasi untuk berbagi praktik terbaik dan pembelajaran.

Tingkat keterlibatan Organisasi Perempuan sebagai penanggap pertama dapat bervariasi tergantung pada kapasitas, sumber daya, dan konteks spesifik bencana. Kolaborasi dengan aktor kemanusiaan lainnya, lembaga pemerintah, dan masyarakat lokal sangat penting untuk respons dan koordinasi yang efektif.

**Dalam sistem klaster tanggap darurat, di klaster mana Organisasi Perempuan harus terlibat secara aktif?**

Dalam sistem klaster tanggap darurat, organisasi perempuan atau organisasi hak-hak perempuan dapat secara aktif terlibat dalam beberapa klaster berdasarkan bidang keahlian mereka dan kebutuhan khusus dari populasi yang terkena dampak. Berikut adalah beberapa klaster di mana Organisasi Perempuan dapat memainkan peran penting:

- 1) Klaster Perlindungan: Klaster Perlindungan berfokus untuk memastikan keselamatan, martabat, dan hak-hak populasi yang terkena dampak, termasuk perempuan dan anak perempuan. Organisasi Perempuan dapat secara aktif berpartisipasi dalam klaster ini untuk mengadvokasi langkah-langkah perlindungan yang responsif gender, menangani kekerasan berbasis gender, dan mendorong penyertaan hak-hak perempuan dalam semua aspek respons.
- 2) Sub-Klaster Kekerasan Berbasis Gender (KBG): Sub-Cluster GBV secara khusus membahas pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender. Organisasi Perempuan dapat secara aktif terlibat dalam sub-klaster ini, dengan menyumbangkan keahlian mereka dalam pencegahan KBG, dukungan bagi penyintas, pelatihan, dan koordinasi layanan KBG.
- 3) Klaster Kesehatan: Klaster Kesehatan berfokus pada penyediaan layanan kesehatan esensial dalam keadaan darurat. Organisasi Perempuan dapat berkontribusi pada klaster ini dengan mengadvokasi kebutuhan kesehatan khusus perempuan, mempromosikan perawatan kesehatan reproduksi, mengatasi kesenjangan gender dalam akses ke perawatan kesehatan, dan mengintegrasikan perspektif kesetaraan gender ke dalam program kesehatan.
- 4) Klaster Hunian dan Barang Non-Makanan (NFI): Klaster Hunian dan NFI membahas penyediaan hunian yang aman dan memadai, serta barang-barang non-makanan yang penting. Organisasi Perempuan dapat secara aktif terlibat dalam klaster ini untuk

memastikan bahwa kebutuhan spesifik gender terkait hunian yang aman dan privasi dipertimbangkan, seperti ruang yang ramah perempuan, pengaturan tidur yang terpisah, dan akses ke fasilitas kebersihan.

- 5) Klaster Komunikasi dan Keterlibatan Masyarakat (CCE): Klaster CCE berfokus pada komunikasi yang efektif, berbagi informasi, dan pelibatan masyarakat. Organisasi Perempuan dapat berkontribusi pada klaster ini dengan menyebarkan informasi yang peka gender, melibatkan perempuan dan anak perempuan dalam upaya mobilisasi masyarakat, dan mendorong partisipasi perempuan yang bermakna dalam proses pengambilan keputusan.
- 6) Klaster Pendidikan: Klaster Pendidikan bertujuan untuk memastikan keberlangsungan layanan pendidikan selama masa darurat. Organisasi Perempuan dapat berperan dalam klaster ini dengan mengadvokasi pendidikan anak perempuan, mengatasi hambatan pendidikan bagi perempuan dan anak perempuan, dan mempromosikan lingkungan belajar yang aman dan inklusif.

Keterlibatan Organisasi Perempuan dalam klaster tertentu dapat bervariasi tergantung pada konteks, kapasitas organisasi, dan mekanisme koordinasi yang ada. Kolaborasi aktif dengan pemangku kepentingan lain, seperti lembaga pemerintah, LSM, dan badan-badan PBB, sangat penting untuk koordinasi yang efektif dan integrasi pendekatan responsif gender dalam sistem gugus.

<b>Kotak</b>
<p><b>Organisasi Perempuan juga memperkuat kegiatan layanan psikososial dasar bagi para pengungsi/pengungsi internal</b></p> <p>Organisasi perempuan atau organisasi hak-hak perempuan dapat memainkan peran penting dalam memperkuat kegiatan pelayanan psikososial dasar bagi para pengungsi dan pengungsi internal. Berikut ini adalah beberapa cara yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan dukungan di bidang ini:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Penilaian kebutuhan: Lakukan penilaian kebutuhan yang komprehensif untuk memahami kebutuhan psikososial khusus dan tantangan yang dihadapi oleh para pengungsi atau IDP, khususnya perempuan dan anak perempuan. Hal ini akan membantu menyesuaikan layanan psikososial dengan konteks dan populasi yang unik.</li><li>2) Pelatihan dan pengembangan kapasitas: Menyediakan program pelatihan dan pengembangan kapasitas untuk staf dan relawan tentang dukungan psikososial. Hal ini termasuk membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan dalam perawatan berbasis trauma, mendengarkan secara aktif, teknik konseling, dan pendekatan yang peka terhadap budaya.</li><li>3) Ruang aman dan kelompok pendukung: Membentuk ruang aman dan kelompok pendukung yang dirancang khusus untuk para pengungsi atau IDP, khususnya perempuan dan anak perempuan. Ruang-ruang ini dapat berfungsi sebagai wadah untuk berbagi pengalaman, memberikan dukungan emosional, dan terlibat dalam kegiatan rekreasi dan terapi.</li><li>4) Dukungan psikososial berbasis komunitas: Libatkan masyarakat dan pemimpin lokal untuk mempromosikan kesejahteraan psikososial. Mendorong partisipasi dan kepemilikan masyarakat dalam perancangan dan pelaksanaan program dukungan psikososial. Membina kemitraan dengan organisasi lokal dan kelompok-kelompok berbasis masyarakat untuk meningkatkan jangkauan dan keberlanjutan.</li></ol>

- 5) Menangani kebutuhan spesifik gender: Mengenali dan memenuhi kebutuhan psikososial spesifik gender perempuan dan anak perempuan. Kembangkan pendekatan responsif gender yang mengakui tantangan unik yang mereka hadapi, seperti kekerasan berbasis gender, masalah kesehatan reproduksi, dan tanggung jawab pengasuhan. Memastikan bahwa layanan psikososial peka terhadap norma-norma budaya dan menghormati pilihan individu.
- 6) Jaringan kolaboratif: Membangun kemitraan dan jaringan dengan organisasi lain yang relevan, termasuk penyedia layanan kesehatan jiwa, pekerja sosial, dan profesional kesehatan, untuk memperkuat jalur rujukan dan memastikan kontinum perawatan yang komprehensif.
- 7) Pendekatan holistik: Mengadopsi pendekatan holistik untuk dukungan psikososial dengan mengintegrasikan layanan penting lainnya seperti layanan kesehatan, bantuan hukum, dan dukungan mata pencaharian. Mengakui keterkaitan antara kesejahteraan psikososial dan aspek kehidupan lainnya.
- 8) Peningkatan kapasitas pengungsi/IDP: Memberdayakan para pengungsi atau IDP untuk mendukung kesejahteraan psikososial mereka sendiri. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan individu untuk mengatasi stres, membangun ketahanan, dan mendukung rekan-rekan mereka.
- 9) Advokasi dan keterlibatan kebijakan: Mengadvokasi pengakuan dukungan psikososial sebagai komponen integral dari respons kemanusiaan dan hak-hak pengungsi dan IDP. Terlibat dengan para pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan untuk mendorong dimasukkannya layanan psikososial ke dalam kebijakan dan pedoman nasional dan internasional.

Dengan berfokus pada pendekatan-pendekatan ini, Organisasi Perempuan dapat memperkuat kegiatan layanan psikososial dasar bagi pengungsi dan IDP dengan lebih baik, memastikan bahwa kebutuhan dan kerentanan mereka yang unik dapat terpenuhi. Penting untuk berkolaborasi dengan pemangku kepentingan lain, termasuk organisasi kemanusiaan, lembaga pemerintah, dan masyarakat lokal, untuk memastikan respons yang terkoordinasi dan holistik terhadap kebutuhan psikososial.

#### **Dalam Sistem Penanganan Darurat Bencana atau organisasi komando penanggulangan keadaan darurat bencana, di mana Organisasi Perempuan harus bergabung atau menempati posisi (bertugas)?**

Dalam Sistem Komando Insiden (ICS) atau organisasi komando penanggulangan kedaruratan bencana, organisasi perempuan atau organisasi hak-hak perempuan dapat bergabung atau menduduki posisi dalam berbagai peran dan fungsi berdasarkan keahlian mereka dan kebutuhan spesifik respons. Berikut ini adalah beberapa posisi yang memungkinkan Organisasi Perempuan dapat berkontribusi:

- Penasihat Gender: Organisasi Perempuan dapat berperan sebagai Penasihat Gender dalam struktur komando. Mereka dapat memberikan panduan dan keahlian dalam mengintegrasikan pertimbangan gender, menangani kekerasan berbasis gender, dan memastikan penyertaan hak-hak perempuan dalam semua aspek respons. Mereka dapat bekerja sama dengan Komandan Insiden atau Manajer Keadaan Darurat untuk memastikan pengambilan keputusan yang responsif gender.
- Petugas Penghubung: Organisasi Perempuan dapat mengambil peran sebagai Petugas Penghubung, yang bertanggung jawab untuk menghubungkan dan berkoordinasi dengan

organisasi, lembaga, dan kelompok masyarakat lainnya. Mereka dapat memastikan bahwa perspektif dan kebutuhan perempuan dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan dikomunikasikan secara efektif dan diintegrasikan ke dalam upaya respons secara keseluruhan.

- Koordinator Keterlibatan Masyarakat: Organisasi Perempuan dapat mengambil peran sebagai Koordinator Keterlibatan Masyarakat, yang bertanggung jawab untuk melibatkan dan memobilisasi masyarakat yang terkena dampak, termasuk perempuan dan anak perempuan. Mereka dapat memfasilitasi partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan, melakukan penilaian masyarakat yang peka gender, dan memastikan bahwa respons disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masyarakat.
- Petugas Perlindungan: Organisasi Perempuan dapat berkontribusi sebagai Petugas Perlindungan dalam struktur komando. Mereka dapat fokus pada perlindungan dan kesejahteraan perempuan dan anak perempuan, termasuk menangani kekerasan berbasis gender, memastikan ruang yang aman, dan mengadvokasi hak-hak dan martabat populasi yang terkena dampak.
- Spesialis Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas: Organisasi Perempuan dapat berperan sebagai Spesialis Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas, yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memberikan program pelatihan tentang penanggulangan bencana yang peka gender, pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender, dan pemberdayaan perempuan. Mereka dapat membangun kapasitas personil tanggap darurat dalam pendekatan responsif gender dan kebutuhan unik perempuan dan anak perempuan.
- Petugas Komunikasi dan Advokasi: Organisasi Perempuan dapat mengambil peran sebagai Petugas Komunikasi dan Advokasi, yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pesan yang peka gender dikomunikasikan secara efektif kepada publik dan pemangku kepentingan. Mereka dapat mengadvokasi hak-hak dan kebutuhan perempuan dan anak perempuan melalui pelibatan media, kampanye kesadaran publik, dan advokasi kebijakan.

Posisi dan peran spesifik dalam struktur komando dapat bervariasi tergantung pada struktur organisasi dan mekanisme koordinasi yang ada. Organisasi Perempuan harus secara aktif berkolaborasi dengan pemangku kepentingan lain dalam ICS atau organisasi komando penanggulangan kedaruratan bencana untuk memastikan integrasi yang efektif dari pendekatan responsif gender di seluruh upaya respons.

**Keterampilan atau kepekaan apa yang unik bagi Organisasi Perempuan - yang mungkin tidak dimiliki/dimiliki secara terbatas oleh organisasi kemanusiaan/respon bencana?**

Organisasi perempuan atau organisasi hak-hak perempuan membawa keterampilan, kepekaan, dan keahlian yang unik dalam tanggap bencana dan konteks kemanusiaan yang mungkin tidak dimiliki oleh organisasi lain. Beberapa keahlian dan kepekaan yang sering kali unik bagi Organisasi Perempuan antara lain:

- Keahlian gender: Organisasi Perempuan memiliki pengetahuan dan keahlian khusus dalam memahami dan menangani dinamika gender, kekerasan berbasis gender, dan ketidaksetaraan gender. Mereka dapat memberikan wawasan tentang kebutuhan dan kerentanan khusus perempuan dan anak perempuan selama bencana dan mengadvokasi pendekatan yang responsif gender.

- Pemahaman tentang hak-hak perempuan: Organisasi Perempuan memiliki pemahaman yang mendalam tentang hak-hak perempuan dan dapat mengadvokasi perlindungan dan pemajuan hak-hak ini dalam respons bencana. Mereka berpengalaman dalam kerangka kerja internasional, seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), dan dapat memastikan bahwa hak-hak perempuan diintegrasikan ke dalam semua aspek respons.
- Kepercayaan dan keterlibatan masyarakat: Organisasi perempuan sering kali memiliki hubungan dan kepercayaan yang mapan di dalam komunitas tempat mereka bekerja. Mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dinamika masyarakat, norma budaya, dan struktur sosial, yang memungkinkan mereka untuk terlibat secara efektif dengan perempuan dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan selama masa darurat. Jaringan yang mereka miliki dapat berperan penting dalam memobilisasi masyarakat dan memastikan partisipasi yang berarti.
- Penilaian kebutuhan yang peka gender: Organisasi Perempuan dapat melakukan penilaian kebutuhan yang peka gender untuk mengidentifikasi kebutuhan dan kerentanan khusus perempuan dan anak perempuan selama dan setelah bencana. Mereka dapat mengumpulkan data dan wawasan yang mungkin terlewatkan, memastikan bahwa upaya tanggap darurat disesuaikan untuk mengatasi keadaan dan tantangan unik yang dihadapi perempuan.
- Pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender: Organisasi Perempuan memiliki keahlian dalam menangani kekerasan berbasis gender (GBV) dan dapat memberikan dukungan khusus kepada para penyintas. Mereka dapat mengembangkan dan melaksanakan program pencegahan dan penanganan KBG, membangun ruang aman, memberikan dukungan psikososial, dan memfasilitasi akses ke perawatan medis dan bantuan hukum bagi para penyintas KBG.
- Pemberdayaan dan pengembangan kepemimpinan: Organisasi Perempuan memprioritaskan pemberdayaan perempuan dan pengembangan kepemimpinan. Mereka dapat memberikan pelatihan, pendampingan, dan program pengembangan kapasitas untuk membekali perempuan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, memimpin inisiatif komunitas, dan berkontribusi pada pemulihian dan ketahanan komunitas mereka.
- Pendekatan lintas sektoral: Organisasi Perempuan mengakui dan menangani sifat interseksional dari ketidaksetaraan dan kerentanan gender. Mereka memahami bahwa perempuan dan anak perempuan mengalami diskriminasi dan marjinalisasi secara berbeda berdasarkan faktor-faktor seperti ras, etnis, usia, disabilitas, dan status sosial ekonomi. Mereka dapat menerapkan lensa interseksional dalam pemrograman dan upaya advokasi mereka.

Keterlibatan Organisasi Perempuan dalam tanggap bencana dan konteks kemanusiaan membawa keragaman perspektif, wawasan, dan keterampilan yang dapat berkontribusi pada upaya tanggap darurat bencana yang lebih efektif dan inklusif. Keahlian mereka dalam bidang gender dan hak-hak perempuan sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dan kerentanan perempuan dan anak perempuan yang unik dalam konteks ini.

**Bagaimana mengembangkan sistem rujukan untuk menangani kekerasan berbasis gender dalam situasi krisis atau bencana?**

Mengembangkan sistem rujukan untuk menangani kekerasan berbasis gender (KBG) dalam situasi krisis atau bantuan bencana sangat penting untuk memastikan respons yang terkoordinasi dan efektif. Berikut ini adalah langkah-langkah yang perlu dipertimbangkan ketika mengembangkan sistem semacam itu:

- Menilai konteks dan kebutuhan: Lakukan penilaian menyeluruh terhadap konteks untuk memahami risiko KBG, kerentanan, dan mekanisme respons yang ada. Mengidentifikasi kesenjangan dan tantangan dalam sistem saat ini dan mengumpulkan data tentang prevalensi dan jenis-jenis insiden KBG dalam populasi yang terkena dampak.
- Membangun kemitraan dan koordinasi: Libatkan pemangku kepentingan utama, termasuk lembaga pemerintah, organisasi kemanusiaan, organisasi perempuan, penyedia layanan kesehatan, dan layanan hukum, untuk membangun kemitraan dan mekanisme koordinasi. Kolaborasi dan koordinasi sangat penting untuk memastikan respons yang komprehensif dan holistik.
- Mengembangkan jalur rujukan: Rancanglah jalur rujukan yang jelas dan terdefinisi dengan baik untuk penyintas KBG. Jalur ini harus menguraikan proses langkah demi langkah mulai dari identifikasi dan kontak awal hingga mengakses pelayanan yang sesuai. Pertimbangkan faktor-faktor seperti kerahasiaan, keamanan, dan kepekaan budaya dalam mengembangkan jalur tersebut.
- Pelatihan dan pengembangan kapasitas: Sediakan sesi pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi pemangku kepentingan terkait tentang pencegahan dan penanganan KBG, termasuk pentingnya sistem rujukan. Melatih para penanggap tentang cara mengidentifikasi kasus-kasus KBG, memberikan bantuan awal, dan merujuk para penyintas ke pelayanan yang sesuai. Pastikan bahwa pelatihan peka gender dan memenuhi kebutuhan khusus perempuan dan anak perempuan.
- Membangun tempat yang aman: Ciptakan tempat aman di mana penyintas dapat mengakses pelayanan dukungan yang bersifat rahasia dan berpusat pada penyintas. Ruang-ruang ini harus dikelola oleh para profesional atau sukarelawan terlatih yang dapat memberikan dukungan emosional, konseling psikososial, dan informasi tentang pelayanan yang tersedia.
- Memperkuat penyediaan pelayanan: Memastikan bahwa pelayanan penting bagi penyintas KBG, seperti pelayanan medis, bantuan hukum, konseling psikososial, dan akomodasi yang aman, tersedia dan dapat diakses. Membangun kemitraan dengan fasilitas pelayanan kesehatan, penyedia bantuan hukum, dan tempat penampungan untuk memastikan para penyintas menerima dukungan yang tepat dan tepat waktu.
- Berbagi informasi dan kesadaran: Mengembangkan strategi komunikasi untuk meningkatkan kesadaran tentang KBG, pelayanan yang tersedia, dan sistem rujukan. Sebarkan informasi melalui berbagai saluran, termasuk pertemuan komunitas, poster, selebaran, dan program radio. Pastikan bahwa informasi dapat diakses dalam berbagai bahasa dan format, serta mengatasi hambatan literasi dan budaya.
- Pemantauan dan evaluasi: Menerapkan sistem pemantauan dan evaluasi yang kuat untuk menilai efektivitas sistem rujukan dan mengidentifikasi bidang-bidang yang perlu diperbaiki. Kumpulkan data secara teratur tentang jumlah rujukan yang dibuat, layanan yang diberikan, dan umpan balik dari penyintas. Gunakan informasi ini untuk melakukan penyesuaian dan menyempurnakan sistem dari waktu ke waktu.
- Pengembangan kapasitas yang berkelanjutan: Berikan pelatihan dan dukungan yang berkelanjutan untuk mempertahankan keterampilan dan pengetahuan para pemangku

kepentingan yang terlibat dalam sistem rujukan. Tinjau dan perbarui protokol dan prosedur secara berkala berdasarkan praktik terbaik dan pelajaran yang didapat.

- Kolaborasi dan advokasi: Berkolaborasi dengan pemerintah lokal dan nasional, serta organisasi internasional, untuk mengadvokasi kebijakan dan sumber daya yang mendukung pencegahan dan penanganan KBG. Terlibat dalam upaya advokasi untuk mengatasi akar penyebab KBG dan mempromosikan kesetaraan gender.
- Ingatlah bahwa mengembangkan sistem rujukan adalah proses berulang yang membutuhkan keterlibatan, koordinasi, dan adaptasi yang berkelanjutan terhadap konteks dan kebutuhan khusus populasi yang terkena dampak.

### Kotak

#### **Model-Model atau sistem rujukan untuk kekerasan berbasis gender dalam situasi krisis atau darurat (penanggulangan bencana)**

Ada beberapa model atau sistem rujukan yang sudah ada untuk menangani kekerasan berbasis gender (KBG) dalam situasi krisis atau darurat (bantuan bencana). Model atau standar ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengembangkan sistem rujukan yang efektif dan komprehensif. Berikut adalah beberapa model yang diakui secara luas:

- 1) Pedoman Komite Tetap Antar-Badan (IASC): Pedoman IASC tentang Intervensi Kekerasan Berbasis Gender dalam Situasi Kemanusiaan memberikan panduan komprehensif untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender dalam keadaan darurat kemanusiaan. Pedoman ini menguraikan komponen-komponen penting dari sistem rujukan, termasuk mekanisme koordinasi, pembagian informasi, identifikasi dan penilaian, dan penyediaan pelayanan. Pedoman ini digunakan secara luas dan didukung oleh organisasi kemanusiaan di seluruh dunia.
- 2) GBVIMS+ (Sistem Manajemen Informasi Kekerasan Berbasis Gender): GBVIMS+ adalah alat dan sistem standar untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data tentang kasus-kasus kekerasan berbasis gender. Sistem ini mencakup modul jalur rujukan yang memfasilitasi pertukaran informasi yang efisien dan aman di antara penyedia layanan. GBVIMS+ memastikan kerahasiaan, meningkatkan koordinasi, dan mendukung pengambilan keputusan berdasarkan bukti dalam penanganan KBG.
- 3) Paket Pelayanan Awal Minimum (MISP): MISP adalah seperangkat intervensi prioritas yang akan dilaksanakan pada tahap awal krisis kemanusiaan. MISP mencakup komponen pencegahan dan penanganan KBG, yang menyoroti perlunya sistem rujukan yang terkoordinasi. MISP berfungsi sebagai standar minimum untuk memastikan bahwa penyintas KBG dapat mengakses pelayanan penting, termasuk perawatan medis, dukungan psikososial, dan keselamatan.
- 4) Pedoman nasional dan regional: Banyak negara dan wilayah telah mengembangkan pedoman dan standar mereka sendiri untuk menangani KBG dalam keadaan darurat. Pedoman ini sering kali mencakup ketentuan untuk sistem rujukan. Contohnya adalah Pedoman Regional ASEAN tentang KBG dalam Keadaan Darurat dan pedoman nasional seperti Pedoman Intervensi Kekerasan Berbasis Gender dalam Situasi Kemanusiaan di Uganda.

Model-model ini dianggap baik karena menggabungkan praktik-praktik terbaik, pelajaran yang dipetik, dan keahlian dari para praktisi dan organisasi yang berpengalaman dalam penanganan KBG dalam situasi krisis. Model-model ini memberikan panduan untuk membangun mekanisme koordinasi yang efektif, memastikan pelayanan yang berpusat pada penyintas, menjaga kerahasiaan dan keamanan, dan mendorong kolaborasi di antara para pemangku kepentingan.

Selain itu, model-model ini menekankan pentingnya mengintegrasikan pendekatan yang peka gender dan menangani kebutuhan dan kerentanan khusus perempuan dan anak perempuan. Model-model ini mendorong respons holistik dan multisektoral, yang melibatkan penyedia layanan kesehatan, aktor hukum, penyedia dukungan psikososial, dan organisasi berbasis masyarakat.

Dengan mengikuti standar atau model ini, organisasi dan pemangku kepentingan dapat memastikan respons yang terkoordinasi, berpusat pada penyintas, dan peka gender terhadap KBG dalam situasi krisis atau darurat. Model-model ini berfungsi sebagai sumber daya yang berharga untuk memandu pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi sistem rujukan, dan membantu mempertahankan standar minimum perawatan dan dukungan bagi penyintas KBG.

**Apa yang bisa dilakukan oleh Organisasi Perempuan selama masa normal/bukan saat bencana, sehingga mereka dapat berkontribusi dan "melakukan kerja kemanusiaan" secara efektif untuk penanggulangan krisis atau penanggulangan bencana?**

Untuk organisasi perempuan yang tidak secara khusus berfokus pada kemanusiaan atau tanggap bencana, ada beberapa tindakan yang dapat mereka lakukan selama masa normal/non-bencana untuk berkontribusi secara efektif dalam manajemen krisis atau upaya bantuan bencana. Berikut adalah beberapa saran:

- Pengembangan kapasitas: Bangun kapasitas organisasi dan staf Anda dalam manajemen bencana dan tanggap kemanusiaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan, lokakarya, dan webinar yang relevan, serta terus mengikuti perkembangan praktik terbaik dan pedoman di lapangan. Tingkatkan pengetahuan Anda tentang pengurangan risiko bencana, mekanisme tanggap darurat, dan struktur koordinasi.
- Jaringan dan kemitraan: Membina kemitraan dan kolaborasi dengan organisasi kemanusiaan, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan lain yang terlibat dalam manajemen dan tanggap bencana. Hal ini dapat membantu membangun koneksi dan memperkuat kemampuan Anda untuk berkontribusi secara efektif selama keadaan darurat.
- Advokasi dan peningkatan kesadaran: Mengadvokasi kebijakan dan praktik manajemen bencana yang responsif gender dan inklusif. Tingkatkan kesadaran tentang kebutuhan dan kerentanan unik perempuan dan anak perempuan dalam krisis atau keadaan darurat. Terlibat dengan para pengambil keputusan, pembuat kebijakan, dan anggota masyarakat untuk mempromosikan kesetaraan gender, hak-hak perempuan, dan integrasi perspektif gender dalam perencanaan dan tanggap bencana.
- Penelitian dan pengumpulan data: Lakukan penelitian dan kumpulkan data mengenai dampak gender dari bencana dan kebutuhan khusus perempuan dan anak perempuan. Hal ini dapat membantu menginformasikan kebijakan dan program berbasis bukti, berkontribusi pada pengembangan kerangka kerja penanggulangan bencana yang peka gender, dan memfasilitasi intervensi yang ditargetkan selama keadaan darurat.
- Perencanaan kesiapsiagaan: Kembangkan rencana kesiapsiagaan bencana dan rencana kontinjensi internal untuk organisasi Anda. Identifikasi potensi risiko, buat protokol komunikasi, dan tentukan peran dan tanggung jawab anggota staf selama keadaan

darurat. Pendekatan proaktif ini dapat memastikan bahwa organisasi Anda siap untuk merespons secara efektif saat bencana terjadi.

- Sesi pelatihan dan kesadaran: Adakan sesi pelatihan atau lokakarya untuk staf, anggota, dan komunitas Anda mengenai kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan ketangguhan bencana. Berikan informasi mengenai pendekatan yang peka gender, strategi pengurangan risiko, dan langkah-langkah praktis yang dapat dilakukan untuk melindungi dan mendukung perempuan dan anak perempuan selama masa darurat.
- Dukung komunitas lokal: Libatkan komunitas lokal dan dukung upaya mereka dalam membangun ketahanan dan kesiapsiagaan. Berkolaborasi dengan organisasi dan inisiatif berbasis masyarakat yang berfokus pada pengurangan risiko bencana dan respons. Memberikan bantuan dalam mengembangkan rencana darurat di tingkat masyarakat, mempromosikan pembangunan kapasitas lokal, dan mendorong solusi yang berkelanjutan.
- Penggalangan dana dan mobilisasi sumber daya: Menetapkan mekanisme penggalangan dana dan mobilisasi sumber daya secara khusus untuk tanggap darurat bencana dan upaya bantuan. Hal ini dapat mencakup persiapan dana khusus atau kemitraan untuk mendukung intervensi darurat yang memenuhi kebutuhan unik perempuan dan anak perempuan.
- Ingatlah, aksi kemanusiaan yang efektif tidak terbatas pada respons langsung saat terjadi bencana.

Dengan mengambil langkah proaktif selama masa normal/non-bencana, Organisasi Perempuan dapat berkontribusi pada pendekatan yang responsif gender dan inklusif terhadap manajemen krisis dan bantuan bencana. Kuncinya adalah membangun pengetahuan, menjalin kemitraan, meningkatkan kesadaran, dan bersiap untuk merespons secara efektif ketika keadaan darurat muncul.

#### **Apa kapasitas kelembagaan yang dibutuhkan oleh Organisasi Perempuan?**

**Informasi/pengetahuan dan keterampilan apa yang dibutuhkan oleh organisasi/staf**

**Organisasi Perempuan untuk melakukan hal tersebut?**

Agar dapat berkontribusi secara efektif dalam manajemen krisis atau bantuan bencana, organisasi perempuan atau organisasi hak-hak perempuan harus mengembangkan kapasitas kelembagaan tertentu. Hal ini meliputi:

- Pengetahuan tentang isu-isu gender: Organisasi Perempuan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang isu-isu gender, termasuk tantangan dan kerentanan khusus yang dihadapi oleh perempuan dan anak perempuan dalam situasi krisis. Mereka harus memiliki pengetahuan tentang keterkaitan antara gender dengan identitas lain seperti usia, disabilitas, etnis, dan status sosial ekonomi.
- Pemahaman tentang prinsip-prinsip dan kerangka kerja kemanusiaan: Pemahaman tentang prinsip-prinsip kemanusiaan seperti kemanusiaan, netralitas, ketidakberpihakan, dan kemandirian sangat penting. Organisasi Perempuan harus memiliki pengetahuan tentang kerangka kerja kemanusiaan internasional, termasuk yang berkaitan dengan pengurangan risiko bencana, tanggap darurat, dan perlindungan warga sipil.
- Keahlian dalam pemrograman yang responsif gender: Organisasi Perempuan membutuhkan keahlian dalam pemrograman yang responsif gender, untuk

memastikan bahwa intervensi mereka memenuhi kebutuhan, prioritas, dan kapasitas yang berbeda dari perempuan, laki-laki, anak perempuan, dan anak laki-laki. Hal ini mencakup pengetahuan tentang analisis gender, pengarusutamaan gender, serta pemantauan dan evaluasi yang peka gender.

- Kesadaran akan kerangka hukum yang relevan: Memahami kerangka hukum internasional dan nasional yang terkait dengan hak-hak perempuan, kesetaraan gender, dan aksi kemanusiaan sangat penting. Hal ini mencakup pengetahuan tentang konvensi, perjanjian, dan hukum yang melindungi hak-hak perempuan dan anak perempuan dalam keadaan darurat.
- Kapasitas dalam pengurangan dan manajemen risiko bencana: Membangun kapasitas dalam pengurangan risiko bencana (PRB) dan manajemen bencana sangat penting. Organisasi Perempuan harus memahami konsep kesiapsiagaan, respons, pemulihan, dan pembangunan ketahanan bencana. Hal ini mencakup pengetahuan tentang PRB berbasis masyarakat, sistem peringatan dini, dan strategi pemulihan pascabencana.
- Keterampilan koordinasi dan jaringan: Organisasi Perempuan harus memiliki kemampuan koordinasi dan jejaring yang kuat untuk berkolaborasi secara efektif dengan pemangku kepentingan lainnya, termasuk lembaga pemerintah, organisasi kemanusiaan, dan organisasi berbasis masyarakat. Hal ini melibatkan kemampuan untuk terlibat dalam mekanisme koordinasi, membangun kemitraan, dan berkontribusi pada pendekatan multisektor.
- Keahlian dukungan psikososial: Mengembangkan keahlian dalam menyediakan layanan dukungan psikososial sangat penting. Organisasi Perempuan harus memiliki pengetahuan tentang perawatan berbasis trauma, intervensi dukungan psikososial, dan pendekatan kesehatan mental berbasis masyarakat untuk secara efektif memenuhi kebutuhan psikososial para penyintas.
- Pemantauan, evaluasi, dan pembelajaran: Organisasi Perempuan harus memiliki kapasitas untuk merancang dan melaksanakan kerangka kerja pemantauan dan evaluasi untuk menilai efektivitas dan dampak intervensi mereka. Ini termasuk pengetahuan tentang metode pengumpulan data, indikator yang peka terhadap gender, dan penggunaan temuan untuk pembelajaran dan peningkatan organisasi.
- Keterampilan penggalangan dana dan mobilisasi sumber daya: Membangun kapasitas dalam penggalangan dana dan mobilisasi sumber daya sangat penting untuk keterlibatan yang berkelanjutan dalam manajemen krisis dan bantuan bencana. Organisasi Perempuan harus mampu mengembangkan strategi penggalangan dana, menulis proposal, dan terlibat dengan donor dan lembaga pendanaan.
- Sensitivitas budaya dan kemampuan beradaptasi: Organisasi Perempuan harus peka terhadap budaya dan mampu beradaptasi dengan konteks lokal. Hal ini termasuk menghormati adat istiadat, tradisi, dan kepercayaan setempat sambil mempromosikan kesetaraan gender dan hak-hak perempuan.

Dengan mengembangkan kapasitas kelembagaan ini, Organisasi Perempuan dapat meningkatkan efektivitas mereka dalam berkontribusi pada manajemen krisis dan bantuan bencana, memastikan pendekatan yang responsif gender dan berbasis hak dalam intervensi mereka. Pembelajaran, pelatihan, dan kolaborasi berkelanjutan dengan pemangku kepentingan lainnya penting untuk memperkuat kapasitas ini dari waktu ke waktu.

## **Bab 5**

### **Pemimpin Feminis Dalam Manajemen Kemanusiaan/Bencana**

#### **Siapa Pemimpin Feminis?**

Siapa pun bisa menjadi pemimpin feminis, terlepas dari profesi atau latar belakang mereka. Pemimpin feminis dapat berasal dari berbagai bidang, termasuk politik, akademisi, aktivis, jurnalis, bisnis, dan seni. Yang menyatukan mereka adalah komitmen untuk mengadvokasi kesetaraan gender dan mempromosikan hak-hak dan pemberdayaan perempuan.

Pemimpin feminis tidak selalu perempuan tetapi laki-laki juga dapat menjadi pemimpin feminis. Meskipun feminism bertujuan untuk mempromosikan hak-hak dan pemberdayaan perempuan serta menantang ketidaksetaraan berbasis gender, individu dari jenis kelamin apa pun. Laki-laki juga dapat secara aktif terlibat dalam mengadvokasi kesetaraan gender dan bekerja untuk membongkar sistem patriarki.

Feminisme bertujuan untuk menantang dan membongkar penindasan dan stereotip berbasis gender, yang menguntungkan baik bagi perempuan maupun laki-laki. Penting untuk dicatat bahwa meskipun siapa pun dapat menjadi pemimpin feminis, sangat penting untuk memusatkan dan memprioritaskan suara dan pengalaman perempuan, yang secara historis terpinggirkan dan tertindas karena diskriminasi berbasis gender. Feminisme berusaha untuk mengatasi dan memperbaiki ketidaksetaraan ini dengan berfokus pada hak-hak dan pemberdayaan perempuan.

Kotak
<p>Para pemimpin feminis yang diakui secara internasional yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap gerakan feminis antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Malala Yousafzai adalah seorang aktivis pendidikan Pakistan dan peraih Hadiah Nobel termuda yang pernah ada. Dia telah menjadi advokat yang vokal untuk pendidikan anak perempuan, terutama di daerah yang terkena dampak Taliban.</li><li>▪ Gloria Steinem adalah seorang feminis dan aktivis sosial-politik Amerika. Ia mendirikan majalah "Ms" dan telah menjadi suara terkemuka dalam gerakan feminis selama beberapa dekade, mengadvokasi hak-hak reproduksi, kesetaraan gender, dan keadilan sosial.</li><li>▪ Chimamanda Ngozi Adichie adalah seorang penulis dan feminis asal Nigeria. Tulisan-tulisannya mengeksplorasi gender, ras, dan identitas, dan dia telah memberikan TED Talks yang kuat, termasuk "We Should All Be Feminists," yang sangat berpengaruh.</li><li>▪ Emma Watson adalah seorang aktris dan aktivis asal Inggris. Sebagai Duta Besar Niat Baik Perempuan PBB, ia meluncurkan kampanye "HeForShe", yang mendorong para pria untuk bergabung dalam gerakan kesetaraan gender.</li></ul>

- Tarana Burke adalah seorang aktivis hak-hak sipil Amerika dan pendiri gerakan "Me Too", yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang pelecehan dan penyerangan seksual. Karyanya telah memicu percakapan global tentang isu-isu ini.
- Jacinda Ardern adalah Perdana Menteri Selandia Baru dan dipuji sebagai pemimpin feminis. Ia dikenal karena gaya kepemimpinannya yang penuh kasih dan komitmennya terhadap isu-isu seperti kesetaraan gender, kemiskinan anak, dan perubahan iklim.

Ini hanyalah beberapa contoh pemimpin feminis yang diakui secara internasional yang telah memberikan kontribusi signifikan untuk memajukan perjuangan feminis. Masih banyak lagi individu di seluruh dunia yang memimpin dan menginspirasi perubahan di komunitas dan bidangnya masing-masing.

Pria yang secara aktif mendukung dan mempromosikan prinsip-prinsip feminis sering disebut sebagai feminis pria atau pro-feminis. Mereka menyadari pentingnya kesetaraan gender, menantang norma dan struktur patriarki, dan bekerja untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil.

Dalam beberapa tahun terakhir, ada pengakuan yang semakin besar akan pentingnya sekutu laki-laki dan pemimpin feminis laki-laki dalam memajukan kesetaraan gender. Laki-laki dapat menggunakan hak istimewa dan platform mereka untuk mendukung dan memperkuat suara perempuan, menantang norma-norma gender yang berbahaya, dan bekerja untuk menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan adil.

#### Kotak

Ada banyak contoh pemimpin feminis yang bukan perempuan. Mereka berkontribusi pada gerakan feminis dengan mengadvokasi kesetaraan gender, menantang seksisme, dan mempromosikan hak-hak perempuan. Mereka memainkan peran penting dalam membongkar diskriminasi berbasis gender dan menangani persinggungan gender dengan bentuk-bentuk penindasan lainnya. Mereka bisa jadi adalah aktivis, cendekiawan, politisi, atau tokoh masyarakat yang memperjuangkan perjuangan feminis dan menantang ketidaksetaraan gender. Beberapa pemimpin feminis pria yang terkenal antara lain:

- Jackson Katz: seorang pendidik, penulis, dan aktivis anti-seksisme Amerika. Dia telah berada di garis depan dalam melibatkan pria dalam percakapan tentang maskulinitas, kekerasan gender, dan mempromosikan hubungan yang sehat dan tanpa kekerasan.
- Gary Barker: pakar internasional dalam melibatkan pria dan anak laki-laki dalam kesetaraan gender. Dia adalah CEO dan pendiri Promundo, sebuah organisasi yang didedikasikan untuk mempromosikan keadilan gender dan mencegah kekerasan dengan bekerja bersama pria dan anak laki-laki.
- Michael Kimmel: seorang sosiolog dan penulis Amerika yang telah banyak menulis tentang maskulinitas dan kesetaraan gender. Dia adalah seorang advokat terkemuka

untuk melibatkan pria dalam isu-isu gender dan menantang norma-norma gender yang berbahaya.

- Jackson Bird: seorang aktivis, penulis, dan pembicara transgender yang mengadvokasi hak-hak transgender dan inklusivitas gender. Ia menggunakan platformnya untuk membahas isu-isu yang berkaitan dengan gender, seksualitas, dan feminism interseksional.

Ini hanyalah beberapa contoh pemimpin feminis pria yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap gerakan feminis. Keterlibatan dan dukungan mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan feminis dapat bersifat inklusif dan beragam, melibatkan orang-orang dari semua jenis kelamin yang bekerja untuk mencapai kesetaraan gender dan menghapus diskriminasi berbasis gender.

Pemimpin feminis, apapun jenis kelaminnya, diakui dan dihargai berdasarkan komitmen mereka dalam mempromosikan kesetaraan gender dan menantang penindasan berbasis gender. Mereka memiliki karakteristik tertentu yang berkontribusi pada efektivitas dan dampak mereka sebagai pemimpin feminis. Berikut adalah beberapa karakteristik utama yang umumnya dikaitkan dengan pemimpin feminis:

- 1) Empati dan Welas Asih, pemimpin feminis yang efektif menunjukkan empati dan belas kasihan terhadap pengalaman dan perjuangan yang dihadapi oleh individu yang terkena dampak ketidaksetaraan gender. Mereka mendengarkan perspektif yang beragam, memperkuat suara-suara yang terpinggirkan, dan memusatkan advokasi mereka pada kebutuhan dan pengalaman mereka yang paling terpengaruh oleh diskriminasi berbasis gender.
- 2) Komitmen terhadap Kesetaraan Gender, pemimpin feminis memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai kesetaraan gender di semua aspek masyarakat. Mereka menyadari hambatan dan diskriminasi sistemik yang dihadapi oleh perempuan dan bekerja untuk menghilangkan hambatan tersebut dan menciptakan masyarakat yang lebih adil.
- 3) Pengetahuan dan Pendidikan, para pemimpin feminis terus menerus mendidik diri mereka sendiri dan orang lain tentang teori, sejarah, dan isu-isu feminis. Mereka memiliki informasi yang cukup tentang topik-topik yang berkaitan dengan gender dan memanfaatkan beasiswa dan penelitian feminis untuk menginformasikan advokasi dan pengambilan keputusan mereka.
- 4) Ketahanan dan Kegigihan, para pemimpin feminis sering menghadapi perlawanan, serangan balik, dan hambatan dalam pekerjaan mereka. Mereka menunjukkan ketangguhan, ketekunan, dan kemauan untuk mendorong melalui tantangan untuk menciptakan perubahan yang langgeng.
- 5) Perspektif Interseksional, para pemimpin feminis memahami sifat ketidaksetaraan sosial yang saling berhubungan dan mengakui pentingnya interseksionalitas. Mereka mempertimbangkan bagaimana gender bersinggungan dengan aspek-aspek identitas

lainnya, seperti ras, kelas, seksualitas, dan kemampuan, untuk mengatasi tantangan unik yang dihadapi oleh berbagai kelompok perempuan.

- 6) Kolaborasi, Solidaritas, Persekutuan, para pemimpin feminis menyadari pentingnya kolaborasi dan persekutuan dalam mencapai tujuan bersama. Mereka secara aktif terlibat dengan individu dan kelompok lintas gender dan bekerja sama untuk menantang sistem dan norma patriarki.
- 7) Advokasi dan Aktivisme, para pemimpin feminis adalah advokat aktif untuk perubahan. Mereka menggunakan platform, suara, dan pengaruh mereka untuk meningkatkan kesadaran, memobilisasi masyarakat, dan mempromosikan reformasi kebijakan yang memajukan kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Mereka terlibat dalam pengorganisasian akar rumput, kampanye, dan berbicara di depan umum untuk melakukan perubahan positif.
- 8) Pemberdayaan dan Inklusivitas, pemimpin feminis memprioritaskan pemberdayaan dan inklusi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. Mereka bekerja untuk memperkuat suara-suara yang terpinggirkan, menciptakan ruang yang aman, dan memastikan bahwa perspektif yang beragam didengar dan dihargai dalam gerakan feminis.
- 9) Refleksi Diri dan Pembelajaran: Para pemimpin feminis terus menerus melakukan refleksi diri dan pertumbuhan pribadi. Mereka menyadari bahwa menantang ketidaksetaraan gender membutuhkan proses berkelanjutan untuk menghilangkan bias yang sudah mendarah daging dan terus mendapatkan informasi tentang teori dan praktik feminis lintas sektoral.
- 10) Bimbingan dan Pemberdayaan, para pemimpin feminis secara aktif membimbing dan memberdayakan orang lain, mendorong pertumbuhan dan potensi kepemimpinan individu dalam gerakan feminis. Mereka menciptakan ruang untuk dialog, pengembangan keterampilan, dan pembangunan komunitas, membina generasi aktivis dan pemimpin feminis berikutnya.

## **Seperti apa Karakter Pemimpin Feminis?**

Karakteristik ini tidak eksklusif untuk salah satu jenis kelamin dan dapat ditunjukkan oleh para pemimpin feminis, baik yang mengidentifikasi dirinya sebagai laki-laki maupun perempuan. Para pemimpin feminis yang berbeda dapat mewujudkannya dalam berbagai tingkatan. Efektivitas dan dampak dari pemimpin feminis berasal dari dedikasi dan kemampuan mereka untuk menginspirasi, memobilisasi, dan melakukan perubahan, sambil tetap mengedepankan kesetaraan gender dalam upaya advokasi mereka. Pada akhirnya terletak pada dedikasi mereka untuk membongkar penindasan berbasis gender, menginspirasi orang lain untuk bergabung dalam gerakan perubahan sosial.

#### Kotak

Salah satu pemimpin kemanusiaan feminis yang diakui secara internasional yang memberikan contoh yang baik adalah Phumzile Mlambo-Ngcuka. Phumzile Mlambo-Ngcuka adalah seorang politisi dan aktivis Afrika Selatan yang telah mendedikasikan kariernya untuk mempromosikan hak-hak perempuan dan kesetaraan gender. Beliau menjabat sebagai Wakil Presiden Afrika Selatan dari tahun 2005 hingga 2008 dan telah menduduki berbagai posisi kepemimpinan di Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Sejak 2013, Mlambo-Ngcuka menjabat sebagai Direktur Eksekutif UN Women, badan PBB yang didedikasikan untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Dalam perannya ini, ia telah menjadi advokat yang kuat untuk hak-hak perempuan, dengan fokus pada isu-isu seperti mengakhiri kekerasan terhadap perempuan, mempromosikan pemberdayaan ekonomi, dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan.

Mlambo-Ngcuka telah berperan penting dalam meluncurkan inisiatif dan kampanye global untuk memajukan kesetaraan gender, termasuk kampanye "HeForShe", yang melibatkan pria dan anak laki-laki sebagai pendukung kesetaraan gender. Ia juga telah bekerja untuk memperkuat kemitraan dengan pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan bisnis untuk mendorong kemajuan dalam mencapai kesetaraan gender di seluruh dunia.

Sepanjang kariernya, Phumzile Mlambo-Ngcuka telah menunjukkan kepemimpinan yang patut dicontoh dan komitmen yang mendalam untuk memajukan hak-hak perempuan dalam skala global. Kiprahnya sebagai pemimpin kemanusiaan feminis telah menginspirasi banyak orang dan menjadi contoh yang kuat bagi orang lain yang bekerja di bidang ini.

#### Kotak

Salah satu pemimpin kemanusiaan feminis yang diakui secara internasional yang memberikan contoh yang baik adalah Leymah Gbowee. Leymah Gbowee adalah seorang aktivis perdamaian Liberia dan pembela hak-hak perempuan. Dia mendapatkan pengakuan global atas perannya dalam upaya pembangunan perdamaian selama perang saudara Liberia dan kepemimpinannya dalam gerakan perdamaian perempuan.

Gbowee memainkan peran penting dalam mengorganisir dan memobilisasi perempuan lintas etnis dan agama untuk memprotes kekerasan dan menuntut diakhirinya konflik. Dia ikut mendirikan Women of Liberia Mass Action for Peace, yang menyatukan ribuan perempuan dalam aksi protes non-kekerasan, termasuk aksi duduk dan mogok seks, untuk menekan negosiasi perdamaian.

Upayanya, bersama dengan aksi kolektif gerakan perempuan, berkontribusi pada berakhirnya perang saudara dan terpilihnya presiden perempuan pertama Liberia, Ellen Johnson Sirleaf. Atas kontribusinya yang luar biasa, Leymah Gbowee dianugerahi Hadiah Nobel Perdamaian pada tahun 2011.

Gbowee terus menjadi advokat untuk hak-hak perempuan dan pembangunan perdamaian di seluruh dunia. Dia telah terlibat dalam berbagai inisiatif yang menangani kekerasan terhadap perempuan, resolusi konflik, dan mempromosikan kesetaraan gender. Melalui aktivisme dan kepemimpinannya, ia telah menjadi sosok yang inspiratif dan menyuarakan pemberdayaan perempuan dan keadilan sosial.

### Kotak

Salah satu pemimpin lingkungan feminis yang diakui secara internasional yang memberikan contoh yang baik adalah Vandana Shiva. Vandana Shiva adalah seorang cendekiawan, aktivis lingkungan, dan feminis asal India. Ia telah menjadi suara yang menonjol di bidang pertanian berkelanjutan, konservasi keanekaragaman hayati, dan ekofeminisme.

Shiva telah memainkan peran penting dalam mengadvokasi hak-hak petani, terutama petani perempuan, dan mempromosikan praktik pertanian berkelanjutan. Ia menekankan pentingnya melestarikan keanekaragaman hayati, kedaulatan benih, dan sistem pengetahuan tradisional di bidang pertanian.

Melalui organisasinya, Navdanya, Shiva telah bekerja untuk melindungi benih asli, mempromosikan pertanian organik, dan memberdayakan masyarakat lokal. Dia telah secara aktif terlibat dalam kampanye menentang tanaman yang dimodifikasi secara genetik dan pematatan benih, menyoroti implikasi lingkungan dan sosial dari praktik-praktik ini.

Karya Shiva menggabungkan prinsip-prinsip feminis dengan aktivisme lingkungan, menyoroti isu-isu gender dan ekologi yang saling bersinggungan. Ia berpendapat bahwa perempuan, sebagai penjaga bumi dan pemegang pengetahuan tradisional, memainkan peran penting dalam pembangunan berkelanjutan dan perlindungan keanekaragaman hayati.

Dedikasi Vandana Shiva terhadap keadilan lingkungan, pertanian berkelanjutan, dan pemberdayaan perempuan telah membuatnya mendapatkan pengakuan global. Ia telah menerima berbagai penghargaan atas aktivismenya, termasuk Right Livelihood Award (yang juga dikenal sebagai "Penghargaan Nobel Alternatif") dan Sydney Peace Prize. Shiva terus menjadi sosok yang berpengaruh, menginspirasi orang lain untuk mengambil tindakan menuju masa depan yang lebih berkelanjutan dan adil.

### Bagaimana Mereka Bertumbuh?

Pemimpin feminis tidak "dilahirkan oleh" faktor atau keadaan tertentu. Mereka muncul sebagai pemimpin melalui pengalaman pribadi, nilai-nilai, dan komitmen mereka untuk mengadvokasi kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Berikut adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap perkembangan pemimpin feminis:

- 1) Pengalaman Pribadi: Banyak pemimpin feminis yang dibentuk oleh pengalaman mereka sendiri tentang diskriminasi, ketidaksetaraan, atau penindasan berbasis gender. Mereka

mungkin secara pribadi menghadapi hambatan atau menyaksikan perjuangan yang dihadapi oleh perempuan di komunitas atau masyarakat mereka, yang memotivasi mereka untuk bekerja menuju perubahan.

- 2) Pengalaman Ketidaksetaraan Gender: Banyak pemimpin feminis memiliki pengalaman pribadi tentang ketidaksetaraan gender, diskriminasi, atau menyaksikan perjuangan yang dihadapi oleh perempuan di komunitas mereka. Pengalaman-pengalaman ini sering kali mendorong tekad mereka untuk melakukan perubahan dan memperjuangkan kesetaraan gender.
- 3) Pendidikan dan Pengetahuan: Pemimpin feminis sering kali memiliki latar belakang pendidikan yang kuat atau terlibat dalam pendidikan mandiri tentang teori feminis, studi gender, dan disiplin ilmu terkait. Mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan berpikir kritis yang menginformasikan pemahaman mereka tentang isu-isu gender dan memungkinkan mereka untuk melakukan advokasi secara efektif.
- 4) Kesadaran dan Kesadaran: Pemimpin feminis memiliki kesadaran yang tinggi akan ketidaksetaraan gender dan ketidakadilan sosial. Mereka peka terhadap cara-cara di mana gender bersinggungan dengan bentuk-bentuk penindasan lainnya, seperti rasisme, kelasisme, kemampuanisme, atau homofobia, dan mengakui perlunya pendekatan lintas sektoral untuk perubahan sosial.
- 5) Keterampilan dan Kualitas Kepemimpinan: Pemimpin feminis sering kali memiliki keterampilan kepemimpinan seperti komunikasi yang efektif, pemikiran strategis, empati, dan kemampuan untuk menginspirasi dan memobilisasi orang lain. Mereka menggunakan keterampilan ini untuk mengadvokasi kesetaraan gender dan memberdayakan orang lain untuk bergabung dalam gerakan.
- 6) Aktivisme dan Keterlibatan: Para pemimpin feminis terlibat dalam aktivisme dan pengorganisasian akar rumput untuk mengatasi ketidaksetaraan gender dan mengadvokasi hak-hak perempuan. Mereka secara aktif berpartisipasi dalam kampanye, pekerjaan advokasi, dan pengorganisasian masyarakat untuk membawa perubahan sosial.
- 7) Tokoh dan Gerakan yang Berpengaruh: Banyak pemimpin feminis mendapatkan inspirasi dari tokoh-tokoh yang berpengaruh, seperti feminis historis, ahli teori feminis, atau aktivis lainnya. Mereka mungkin telah dipengaruhi oleh gerakan feminis, baik di masa lalu maupun masa kini, serta pencapaian dan perjuangan mereka yang telah ada sebelumnya.
- 8) Jaringan dan Kolaborasi: Banyak pemimpin feminis membangun jaringan dan berkolaborasi dengan individu dan organisasi yang berpikiran sama. Mereka terlibat dalam upaya kolektif untuk memperkuat dampak mereka dan menciptakan perubahan sosial yang lebih luas.
- 9) Nilai dan Keyakinan Pribadi: Para pemimpin feminis didorong oleh nilai-nilai dan keyakinan pribadi mereka terhadap kesetaraan, keadilan, dan hak-hak perempuan. Mereka bersemangat untuk menantang diskriminasi berbasis gender dan bekerja menuju masyarakat yang lebih adil.

Penting untuk dicatat bahwa meskipun faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada pengembangan pemimpin feminis, kepemimpinan itu sendiri tidak eksklusif untuk latar belakang atau keadaan tertentu. Siapa pun, terlepas dari latar belakang, jenis kelamin, atau pengalaman pribadinya, dapat berkembang menjadi pemimpin feminis dengan memperjuangkan kesetaraan gender dan bekerja menuju masyarakat yang lebih adil dan inklusif.

### **Bagaimana Tantangan dan Kendala Pemimpin Feminis?**

Para pemimpin feminis menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam upaya mereka mempromosikan kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Berikut adalah beberapa tantangan umum yang mungkin mereka hadapi:

- 1) **Sistem dan Struktur Patriarki:** Para pemimpin feminis sering kali menghadapi sistem dan struktur patriarki yang sudah mengakar kuat yang melanggengkan ketidaksetaraan gender. Mereka menghadapi perlawanan dari individu dan institusi yang diuntungkan dengan mempertahankan status quo, sehingga sulit untuk melakukan perubahan sistemik.
- 2) **Resistensi terhadap Perubahan:** Menantang norma-norma masyarakat dan mengadvokasi kesetaraan gender dapat menghadapi perlawanan. Kepercayaan budaya, agama, dan tradisional sering kali menghambat kemajuan dan menyulitkan para pemimpin feminis untuk diterima dan membawa perubahan transformatif.
- 3) **Tantangan Interseksionalitas:** Para pemimpin feminis yang bekerja untuk feminism interseksional menghadapi tantangan untuk mengatasi berbagai bentuk diskriminasi dan memastikan inklusivitas. Mereka harus menavigasi kompleksitas dalam menangani kebutuhan dan pengalaman spesifik dari berbagai kelompok, termasuk perempuan kulit berwarna, individu LGBTQ+, dan penyandang disabilitas.
- 4) **Hambatan Kelembagaan:** Para pemimpin feminis mungkin menghadapi hambatan dalam institusi dan sistem yang melanggengkan ketidaksetaraan gender. Kebijakan yang diskriminatif, kurangnya representasi dalam posisi pengambilan keputusan, dan sumber daya yang terbatas dapat menghambat upaya mereka untuk menciptakan perubahan yang berarti.
- 5) **Stereotip dan Prasangka:** Para pemimpin feminis mungkin menghadapi stereotip dan prasangka yang merusak kredibilitas mereka atau meremehkan advokasi mereka. Mereka mungkin menghadapi diskriminasi berbasis gender atau menjadi sasaran serangan seksual dan misoginis, yang dapat menjadi tantangan secara emosional dan mental.
- 6) **Oposisi dan Serangan Balik:** Para pemimpin feminis sering menghadapi serangan balik dan oposisi dari mereka yang merasa terancam oleh gerakan feminis dan perubahan yang ingin dibawanya. Mereka mungkin menghadapi serangan balik dalam bentuk pelecehan online, kampanye fitnah, atau serangan pribadi yang bertujuan untuk mendiskreditkan pekerjaan mereka dan merusak kredibilitas mereka.

- 7) **Kurangnya Sumber Daya, dan Dukungan, Pendanaan:** Para pemimpin dan organisasi feminis yang berdedikasi untuk mempromosikan kesetaraan gender sering kali kesulitan mendapatkan dana dan sumber daya yang memadai untuk inisiatif mereka. Dukungan keuangan yang terbatas dapat menghambat kemampuan mereka untuk melaksanakan program-program yang berdampak dan mempertahankan upaya advokasi mereka.
- 8) **Kelelahan dan Perawatan Diri:** Tuntutan kepemimpinan feminis yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan kelelahan emosional. Menyeimbangkan aktivisme, advokasi, dan kesejahteraan pribadi dapat menjadi tantangan, dan sifat pekerjaan yang tiada henti dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik para pemimpin feminis.

Terlepas dari tantangan-tantangan ini, para pemimpin feminis tetap bertahan dan terus memberikan kontribusi yang signifikan terhadap gerakan feminis. Mereka menemukan kekuatan dalam aksi kolektif, persekutuan, dan visi bersama tentang dunia yang lebih adil dan setara.

### **Bagaimana Cara Mengatasi Tantangan/Kendala di atas?**

Mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi para pemimpin feminis membutuhkan pendekatan multi-segi yang melibatkan berbagai strategi. Berikut adalah beberapa solusi potensial:

- 1) **Memberdayakan Suara yang Terpinggirkan:** Memusatkan pengalaman dan suara individu yang terpinggirkan sangatlah penting. Memastikan bahwa kepemimpinan dan aktivisme feminis bersifat inklusif dan lintas sektoral membantu mengatasi tantangan spesifik yang dihadapi oleh berbagai kelompok, seperti perempuan kulit berwarna, individu LGBTQ+, dan penyandang disabilitas.
- 2) **Advokasi dan Mobilisasi Akar Rumput:** Melanjutkan advokasi akar rumput, pengorganisasian masyarakat, dan upaya mobilisasi sangat penting. Tindakan-tindakan ini membantu menciptakan gerakan akar rumput, memengaruhi opini publik, dan mendorong perubahan sosial dari bawah ke atas.
- 3) **Membangun Jaringan Dukungan yang Kuat:** Menciptakan dan memelihara jaringan dukungan dan aliansi dengan individu dan organisasi yang berpikiran sama dapat memberikan para pemimpin feminis solidaritas, sumber daya, dan platform untuk aksi kolektif. Kolaborasi dan kemitraan dapat memperkuat dampak pekerjaan mereka.
- 4) **Pendidikan dan Kesadaran:** Mempromosikan pendidikan dan meningkatkan kesadaran tentang feminism, kesetaraan gender, dan hak-hak perempuan sangatlah penting. Hal ini membantu menantang stereotip, menghilangkan kesalahpahaman, dan menumbuhkan pemahaman yang lebih luas tentang isu-isu yang dihadapi. Pendidikan dapat ditargetkan di berbagai tingkatan, termasuk sekolah, komunitas, dan institusi. Meningkatkan kesadaran dan pendidikan tentang feminism dan kesetaraan gender dapat membantu melawan stereotip, prasangka, dan resistensi terhadap perubahan. Menyediakan informasi yang akurat, terlibat dalam dialog publik, dan mempromosikan kurikulum yang inklusif dapat berkontribusi pada perubahan sikap dan pemahaman masyarakat.

- 5) **Reformasi Kebijakan dan Hukum:** Mengadvokasi reformasi kebijakan dan hukum yang mengatasi ketidaksetaraan dan diskriminasi gender sangat penting. Hal ini dapat mencakup mendorong perubahan legislatif, melobi kebijakan yang responsif gender, dan memastikan implementasi dan penegakan hukum yang ada secara efektif.
- 6) **Pendanaan dan Sumber Daya:** Meningkatkan akses terhadap pendanaan dan sumber daya sangat penting bagi para pemimpin dan organisasi feminis. Hal ini dapat mencakup advokasi untuk meningkatkan dukungan pemerintah, investasi filantropi, dan menciptakan mekanisme pendanaan yang berkelanjutan untuk inisiatif feminis.
- 7) **Mempromosikan Feminisme Interseksional:** Mengakui dan menangani beragam pengalaman perempuan, termasuk yang berasal dari komunitas yang terpinggirkan, sangatlah penting. Menekankan feminism interseksional yang mengakui keterkaitan berbagai bentuk diskriminasi dapat membantu memastikan inklusivitas dan hasil yang adil.
- 8) **Mempromosikan Perawatan Diri dan Kesejahteraan:** Menyadari pentingnya perawatan diri dan kesejahteraan bagi para pemimpin feminis sangatlah penting. Mendorong praktik perawatan diri, menumbuhkan budaya dukungan, dan mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membantu mengurangi kelelahan dan memastikan keberlanjutan aktivisme mereka.
- 9) **Melibatkan Laki-laki dan Anak Laki-laki:** Melibatkan laki-laki dan anak laki-laki sebagai sekutu dan pendukung kesetaraan gender adalah penting. Mendorong laki-laki untuk menantang norma-norma patriarki, merangkul nilai-nilai feminis, dan secara aktif mendukung hak-hak perempuan dapat membantu mengatasi resistensi dan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan adil.
- 10) **Media dan Komunikasi:** Memanfaatkan platform media untuk menantang stereotip, mempromosikan narasi positif, dan menyoroti pencapaian dan kontribusi para pemimpin feminis dapat membantu mengatasi reaksi dan penolakan. Media memainkan peran penting dalam membentuk persepsi publik, dan memanfaatkannya secara efektif dapat mengubah sikap dan memfasilitasi perubahan.
- 11) **Menumbuhkan Dukungan Media:** Berkolaborasi dengan media untuk memperkuat suara feminis, melawan stereotip, dan mempromosikan penggambaran feminism yang bernuansa dan akurat adalah penting. Bekerja sama dengan jurnalis dan profesional media dapat membantu membentuk narasi publik dan menantang narasi yang berbahaya.
- 12) **Menciptakan Ruang Aman:** Menciptakan ruang yang aman untuk berdialog, mendukung, dan memulihkan sangat penting bagi para pemimpin feminis. Ruang-ruang ini memungkinkan terjadinya diskusi terbuka, berbagi pengalaman, dan memupuk rasa memiliki dalam gerakan.

Penting untuk diingat bahwa untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut diperlukan komitmen yang berkelanjutan dan upaya kolektif dari individu, komunitas, organisasi, dan

institusi. Dengan bekerja sama, kita dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan bergerak menuju masyarakat yang lebih setara dan adil.

## **Bagaimana Strategi Meningkatkan Kemampuan Pemimpin Perempuan?**

Untuk menjadi pemimpin feminis yang efektif, para pemimpin perempuan dapat mengambil manfaat dari mengembangkan dan memperkuat pengetahuan, sikap, dan praktik mereka di bidang-bidang berikut:

- 1) Pemimpin perempuan dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang teori-teori feminis, termasuk konteks historis, konsep-konsep kunci, dan wacana yang berkembang dalam feminism.
- 2) Pendekatan Interseksional: Mengadopsi pendekatan interseksional terhadap feminism memungkinkan para pemimpin perempuan untuk mempertimbangkan dan menangani beragam pengalaman dan kebutuhan individu dari berbagai identitas sosial. Hal ini termasuk mengenali dan menantang penindasan yang saling bersinggungan berdasarkan ras, kelas, seksualitas, disabilitas, dan faktor lainnya.
- 3) Kesadaran Diri dan Perspektif Interseksional: Menumbuhkan kesadaran diri dan mengenali keistimewaan dan bias seseorang sangatlah penting. Selain itu, mendapatkan pengetahuan tentang interseksionalitas-sifat identitas sosial dan penindasan yang saling berhubungan-membantu mereka mengenali dan mengatasi tantangan unik yang dihadapi oleh individu yang berada di persimpangan berbagai identitas yang terpinggirkan.
- 4) Kesadaran akan Bias Gender dan Diskriminasi: Pemimpin perempuan harus menyadari sifat bias dan diskriminasi gender yang meresap dalam masyarakat, institusi, dan interaksi sehari-hari. Memahami bagaimana stereotip gender dan ekspektasi masyarakat memengaruhi peluang, pengambilan keputusan, dan dinamika kekuasaan memungkinkan mereka untuk menantang dan mengganggu pola-pola ini.
- 5) Kepercayaan Diri dan Pemberdayaan: Membangun kepercayaan diri dan menumbuhkan rasa berdaya sangat penting bagi para pemimpin perempuan. Mengakui nilai, kekuatan, dan kemampuan mereka sendiri memungkinkan mereka untuk menegaskan diri mereka sendiri, mengatasi sindrom penipu, dan menavigasi tantangan gender dengan tangguh.
- 6) Berjejaring dan Membangun Aliansi: Mengembangkan jaringan dan aliansi yang kuat dengan para pemimpin perempuan dan pendukung feminis lainnya sangatlah penting. Hubungan ini memberikan dukungan, bimbingan, dan peluang untuk berkolaborasi, memperkuat dampaknya dan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam gerakan feminis.
- 7) Advokasi dan Aktivisme: Para pemimpin perempuan dapat membangun keterampilan dalam advokasi, aktivisme, dan berbicara di depan umum. Hal ini termasuk mengembangkan strategi komunikasi yang efektif, menyusun argumen persuasif, dan memanfaatkan berbagai platform dan media untuk meningkatkan kesadaran dan memobilisasi dukungan untuk tujuan feminis.
- 8) Keterampilan Negosiasi dan Kepemimpinan: Membangun keterampilan dalam negosiasi, komunikasi, dan kepemimpinan penting untuk menavigasi sistem dan struktur patriarki. Pemimpin perempuan harus mengembangkan kemampuan untuk menegaskan diri mereka sendiri, membuat keputusan, dan memimpin dengan percaya diri.
- 9) Kecerdasan Emosional dan Ketahanan: Mengembangkan kecerdasan emosional dan ketahanan membantu menavigasi tantangan dan kemunduran. Pemimpin perempuan harus mengembangkan kecerdasan emosional untuk memahami dan mengelola emosi

secara efektif, serta ketahanan untuk bangkit kembali dari rintangan dan melanjutkan pekerjaan mereka.

- 10) Keterampilan Membimbing dan Membina: Terlibat dalam program bimbingan dan mengembangkan keterampilan mentoring membantu menumbuhkan generasi pemimpin feminis berikutnya. Para pemimpin perempuan dapat membagikan pengetahuan, pengalaman, dan dukungan mereka untuk memberdayakan orang lain dan menciptakan dampak yang langgeng.
- 11) Pembelajaran dan Pertumbuhan Berkelanjutan: Menerapkan pola pikir untuk terus belajar, mencari peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, serta tetap mengikuti perkembangan teori, praktik, dan isu-isu feminis yang sedang berkembang sangatlah penting.
- 12) Kepemimpinan Inklusif: Pemimpin perempuan dapat mengembangkan praktik kepemimpinan inklusif dengan secara aktif mempromosikan keragaman, kesetaraan, dan inklusi dalam tim dan organisasi mereka. Hal ini mencakup menciptakan ruang bagi beragam suara untuk didengar, mendorong kolaborasi, dan mengatasi ketidakseimbangan kekuasaan dalam lingkup pengaruh mereka.
- 13) Membimbing dan Mendukung Orang Lain: Pemimpin perempuan dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan pemimpin baru dengan memberikan bimbingan dan dukungan. Berbagi pengetahuan, memberikan bimbingan, dan memberdayakan orang lain untuk mengambil peran kepemimpinan membantu menumbuhkan generasi pemimpin feminis berikutnya.
- 14) Pembelajaran Berkelanjutan dan Refleksi Diri: Menerapkan pola pikir untuk terus belajar dan merefleksikan diri memungkinkan para pemimpin perempuan untuk terus mendapatkan informasi, beradaptasi dengan tantangan baru, dan tetap terbuka terhadap umpan balik dan pertumbuhan. Hal ini termasuk mencari peluang untuk pengembangan profesional, terlibat dalam refleksi diri yang kritis, dan secara aktif menantang bias dan asumsi sendiri.

Dengan berfokus pada area pengetahuan, sikap, dan praktik-praktik ini, para pemimpin perempuan dapat memperkuat efektivitas mereka sebagai pemimpin feminis, mengadvokasi kesetaraan gender, dan mendorong perubahan positif di komunitas mereka dan sekitarnya. Dengan membangun dan memperkuat pengetahuan, sikap, dan praktik-praktik ini, para pemimpin perempuan dapat menjadi pemimpin feminis yang efektif yang mendorong perubahan yang berarti menuju kesetaraan gender dan keadilan sosial.

### **Bagaimana Menguatkan Saling-Dukungan dan Solidaritas dalam Jaringan/Aliansi?**

Meskipun kolaborasi antara pemimpin perempuan sangat penting untuk memajukan kepemimpinan feminis, ada beberapa hambatan yang menghalangi kolaborasi yang efektif. Beberapa hambatan yang umum terjadi antara lain:

- 1) Persaingan dan Kecemburuan: Dalam beberapa kasus, para pemimpin perempuan mungkin menganggap satu sama lain sebagai pesaing, yang menyebabkan kurangnya rasa saling percaya dan kolaborasi. Hal ini dapat muncul dari sumber daya yang terbatas, ekspektasi masyarakat yang mengadu domba perempuan dengan laki-laki,

atau seksisme yang terinternalisasi. Sangatlah penting untuk mengatasi dinamika ini dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif.

- 2) Pola Pikir Persaingan dan Kelangkaan: Pemimpin perempuan terkadang merasa tertekan untuk bersaing satu sama lain demi mendapatkan sumber daya, peluang, atau pengakuan yang terbatas. Pola pikir ini dapat menciptakan hambatan bagi kolaborasi dan solidaritas.
- 3) Dinamika Kekuasaan: Ketidakseimbangan kekuasaan dalam gerakan atau organisasi feminis dapat memengaruhi kolaborasi di antara para pemimpin perempuan. Hirarki, akses yang tidak setara terhadap sumber daya, atau tingkat pengaruh yang berbeda dapat menciptakan tantangan dalam membangun solidaritas. Mengenali dan mengatasi dinamika kekuasaan sangat penting untuk mendorong kolaborasi yang efektif.
- 4) Perbedaan Antar Kelompok: Pemimpin perempuan berasal dari latar belakang yang beragam dan memiliki pengalaman yang bervariasi berdasarkan identitas yang saling bersinggungan seperti ras, kelas, seksualitas, dan kemampuan. Perbedaan-perbedaan ini terkadang dapat menimbulkan kesalahpahaman atau konflik, sehingga membuat kolaborasi menjadi sulit.
- 5) Tantangan Antar Bidang: Pemimpin perempuan dari latar belakang yang berbeda mungkin menghadapi tantangan dan pengalaman yang unik. Interseksionalitas mengakui bahwa pengalaman perempuan dibentuk oleh identitas mereka yang saling bersinggungan, seperti ras, etnis, seksualitas, dan kelas. Mengakui perbedaan-perbedaan ini dan secara aktif bekerja menuju kolaborasi yang inklusif sangat penting untuk membangun solidaritas.
- 6) Seksisme yang Terinternalisasi dan Hierarki Internal: Pemimpin perempuan dapat menginternalisasi ekspektasi dan bias masyarakat, yang dapat bermanifestasi sebagai hirarki internal atau merongrong otoritas satu sama lain. Dinamika ini dapat menghambat kolaborasi yang efektif dan merusak kemajuan bersama.

Untuk membangun dan meningkatkan solidaritas di antara para pemimpin perempuan dalam memajukan kepemimpinan feminis, beberapa strategi berikut ini dapat membantu:

- 1) **Menumbuhkan Budaya Kolaborasi:** Ciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi dan tindakan kolektif. Hal ini mencakup mempromosikan pola pikir tentang tujuan bersama, saling mendukung, dan mengakui bahwa upaya kolektif lebih kuat daripada upaya individu.
- 2) **Menumbuhkan Kepercayaan dan Komunikasi:** Membangun kepercayaan di antara para pemimpin perempuan dengan membina komunikasi yang terbuka dan transparan. Mendorong dialog, mendengarkan secara aktif, dan empati untuk memahami perspektif dan tantangan satu sama lain.
- 3) **Merangkul Interseksionalitas:** Mengakui dan menghargai beragam pengalaman dan kebutuhan pemimpin perempuan dari berbagai latar belakang. Gunakan pendekatan interseksional yang mempertimbangkan berbagai identitas yang bersinggungan

dengan gender dan bekerja untuk mencapai inklusivitas dan kesetaraan bagi semua. Mengakui perbedaan antar kelompok di antara para pemimpin perempuan adalah hal yang penting. Hal ini mencakup pengakuan atas tantangan unik yang dihadapi oleh individu dengan berbagai identitas yang terpinggirkan dan secara aktif bekerja menuju inklusivitas dan kesetaraan dalam gerakan feminis.

- 4) **Berbagi Sumber Daya dan Peluang:** Secara aktif mempromosikan pembagian sumber daya, informasi, dan peluang di antara para pemimpin perempuan. Hal ini dapat mencakup program pendampingan, platform berbagi pengetahuan, dan inisiatif kolaboratif yang meningkatkan dan memperkuat pekerjaan semua pihak yang terlibat.
- 5) **Menantang Seksisme dan Persaingan yang Terinternalisasi:** Mendorong pemimpin perempuan untuk memeriksa dan menantang seksisme dan persaingan yang terinternalisasi yang dapat menghambat kolaborasi. Mempromosikan budaya solidaritas, merayakan pencapaian satu sama lain, dan secara aktif bekerja melawan narasi masyarakat yang mengadu domba perempuan satu sama lain.
- 6) **Kembangkan Jaringan dan Sistem Pendukung:** Ciptakan jaringan dan sistem pendukung formal dan informal di mana para pemimpin perempuan dapat terhubung, berkolaborasi, dan meminta saran. Jaringan ini dapat memberikan bimbingan, dukungan rekan sejawat, dan platform untuk advokasi dan aksi bersama.
- 7) **Merangkul Pengambilan Keputusan Bersama:** Mendorong proses pengambilan keputusan partisipatif dan demokratis yang melibatkan semua pemimpin perempuan. Hal ini memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan keragaman perspektif dan menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama.
- 8) **Mengakui dan Merayakan Keberhasilan:** Rayakan pencapaian dan keberhasilan pemimpin perempuan, baik secara individu maupun kolektif. Mengakui dan menghargai kontribusi satu sama lain akan menumbuhkan rasa solidaritas, motivasi, dan inspirasi.
- 9) **Menumbuhkan Lingkungan yang Inklusif dan Mendukung:** Menciptakan ruang yang mendorong inklusivitas, rasa hormat, dan dukungan. Pemimpin perempuan dapat secara aktif bekerja untuk membongkar hierarki, mendorong dialog terbuka, dan memastikan bahwa suara yang beragam didengar dan dihargai.
- 10) **Kolaborasi, Bukan Kompetisi:** Bergeser dari pola pikir kompetisi menjadi kolaborasi sangatlah penting. Para pemimpin perempuan dapat memprioritaskan kemajuan kolektif di atas kesuksesan individu, secara aktif mencari peluang untuk kolaborasi dan inisiatif bersama untuk memperkuat dampak mereka.
- 11) **Mentorship dan Sponsorship:** Membangun program bimbingan dan sponsor dapat memupuk solidaritas dan dukungan di antara para pemimpin perempuan. Para pemimpin yang berpengalaman dapat menjadi mentor dan membimbing para pemimpin yang baru muncul, memberi mereka bimbingan, sumber daya, dan peluang jaringan.
- 12) **Mendengarkan secara Aktif dan Empati:** Pemimpin perempuan harus mempraktikkan sikap mendengarkan dan empati secara aktif, dengan berusaha memahami perspektif dan pengalaman satu sama lain. Hal ini membantu membangun kepercayaan, memperkuat hubungan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi.
- 13) **Rayakan dan Perkuat Keberhasilan Satu Sama Lain:** Para pemimpin perempuan dapat secara aktif merayakan dan memperkuat pencapaian satu sama lain. Mengakui dan mempromosikan pekerjaan satu sama lain membantu membangun solidaritas dan menghasilkan dampak kolektif yang positif.

- 14) **Mengatasi Dinamika Kekuasaan:** Mengakui dan mengatasi ketidakseimbangan kekuasaan dalam ruang kepemimpinan perempuan sangatlah penting. Para pemimpin perempuan harus bekerja sama untuk menantang dan membongkar hierarki internal dan mempromosikan pendekatan yang lebih egaliter dalam pengambilan keputusan dan distribusi sumber daya.
- 15) **Pembelajaran Berkelanjutan:** Pemimpin perempuan harus terlibat dalam proses belajar dan tidak belajar secara terus menerus. Hal ini termasuk menantang bias-bias yang dimiliki, mendidik diri sendiri tentang pengalaman yang berbeda, dan bersikap terbuka terhadap refleksi diri dan pertumbuhan.

Dengan secara aktif mengatasi hambatan-hambatan ini dan membangun solidaritas, para pemimpin perempuan dapat memperkuat dampak kolektif mereka, memajukan kepemimpinan feminis, dan mendorong perubahan yang berarti menuju kesetaraan gender dan keadilan sosial.

#### Kotak

### **Bagaimana cara berinvestasi untuk membangun dan menciptakan pemimpin feminis (laki-laki atau perempuan) di masa depan, terutama untuk generasi yang lebih muda atau generasi yang berbeda?**

Berinvestasi dalam membangun dan menciptakan pemimpin feminis, terutama untuk generasi muda, sangat penting untuk kemajuan gerakan feminis yang berkelanjutan. Dengan berinvestasi dalam strategi ini, kita dapat memberdayakan generasi muda untuk menjadi pemimpin feminis yang efektif, advokat, dan pembuat perubahan, mendorong kemajuan menuju kesetaraan gender dan keadilan sosial di masa depan. Dengan memberikan pendidikan, bimbingan, dukungan, dan kesempatan untuk terlibat, kita dapat memberdayakan para pemimpin muda untuk menjadi agen perubahan dan mendorong perjuangan yang sedang berlangsung untuk kesetaraan gender.

Berikut adalah beberapa strategi yang dapat dipertimbangkan:

- 1) **Pendidikan dan Kesadaran:** Memasukkan pendidikan kesetaraan gender dan hak-hak perempuan ke dalam kurikulum sekolah di berbagai tingkatan. Hal ini termasuk mengajarkan teori-teori feminis, sejarah, dan pentingnya kesetaraan gender. Ciptakan ruang yang aman untuk berdiskusi dan sediakan sumber daya yang mendorong kesadaran dan pemahaman tentang isu-isu feminis.
- 2) **Bimbingan dan Model Peran:** Membuat program bimbingan yang memasangkan individu yang lebih muda dengan pemimpin feminis yang berpengalaman. Program-program ini dapat memberikan bimbingan, dukungan, dan kesempatan untuk pengembangan keterampilan. Selain itu, sorotlah model peran yang beragam dari berbagai latar belakang dan identitas untuk menunjukkan kemungkinan kepemimpinan feminis.
- 3) **Keterlibatan Pemuda:** Mendorong keterlibatan kaum muda dan partisipasi aktif dalam organisasi, kampanye, dan acara feminis. Menyediakan platform bagi kaum muda untuk mengekspresikan perspektif mereka, berbagi pengalaman, dan berkontribusi dalam membentuk agenda feminis.

- 4) Pendekatan Interseksional: Gabungkan lensa interseksional dalam semua inisiatif yang bertujuan untuk membangun pemimpin feminis. Tekankan pentingnya menangani kebutuhan dan pengalaman individu di persimpangan berbagai identitas yang terpinggirkan, dan mempromosikan inklusivitas dan keragaman dalam ruang kepemimpinan.
- 5) Program Pengembangan Kepemimpinan: Merancang program pengembangan kepemimpinan yang secara khusus berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan feminis di kalangan generasi muda. Program-program ini dapat mencakup sesi pelatihan, lokakarya, dan peluang bimbingan yang membekali para pemimpin muda dengan alat, pengetahuan, dan jaringan yang diperlukan untuk mengadvokasi kesetaraan gender secara efektif.
- 6) Memperkuat Suara Kaum Muda: Secara aktif mencari dan memperkuat suara para pemimpin feminis muda di forum publik, konferensi, dan platform media. Menyediakan platform bagi mereka untuk berbagi perspektif, pengalaman, dan solusi, serta memastikan bahwa suara mereka diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan.
- 7) Lingkungan yang Mendukung: Membina lingkungan yang mendukung dan menghargai kepemimpinan feminis di kalangan generasi muda. Dengan menciptakan ruang yang aman untuk berdialog, menyediakan sumber daya dan pendanaan untuk inisiatif yang dipimpin oleh kaum muda, serta mempromosikan budaya yang inklusif didalam organisasi, lembaga, dan komunitas.
- 8) Pendanaan Pendukung: Mengalokasikan sumber daya dan pendanaan untuk mendukung inisiatif dan proyek yang dipimpin oleh para pemimpin feminis muda. Hal ini dapat berupa hibah, beasiswa, dan dukungan keuangan untuk pengembangan kapasitas, penelitian, dan upaya advokasi.
- 9) Kolaborasi dan Jaringan: Mendorong proyek kolaboratif dan jaringan di antara para pemimpin feminis muda. Berikan kesempatan bagi mereka untuk terhubung satu sama lain, berbagi sumber daya, dan berkolaborasi dalam inisiatif yang membahas tujuan bersama.
- 10) Kemitraan Kolaboratif: Menjalin kemitraan antara lembaga pendidikan, organisasi pemuda, masyarakat sipil, dan lembaga pemerintah untuk secara kolektif berinvestasi dalam membangun dan menciptakan pemimpin feminis untuk masa depan. Kolaborasi memungkinkan berbagi sumber daya, keahlian, dan jaringan untuk memaksimalkan dampak.
- 11) Platform Digital dan Komunitas Online: Manfaatkan platform digital dan komunitas online untuk melibatkan generasi muda dalam diskusi dan aktivisme feminis. Ciptakan ruang di mana mereka dapat terhubung, berbagi pengalaman, dan berkolaborasi dalam proyek-proyek yang berkaitan dengan kesetaraan gender.
- 12) Komitmen Jangka Panjang: Sadarilah bahwa membangun pemimpin feminis adalah komitmen jangka panjang. Terus mengevaluasi dan menyempurnakan strategi berdasarkan umpan balik, beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan yang terus berkembang, serta memastikan investasi berkelanjutan dalam pengembangan dan pemberdayaan pemimpin feminis muda.
- 13) Pembelajaran dan Adaptasi Berkelanjutan: Menumbuhkan budaya pembelajaran dan adaptasi yang berkelanjutan dalam gerakan feminis. Mendorong para pemimpin muda untuk mengeksplorasi ide-ide baru, menantang norma-norma yang ada, dan berinovasi dalam strategi untuk mengatasi isu-isu gender yang muncul.

**Bahan Bacaan Lebih Lanjut:**

- 1) Center for Women's Global Leadership (CWGL): CWGL is a leading organization working towards women's human rights and feminist leadership. Their website provides resources, publications, and information on feminist leadership and activism. (Website: [cwgl.rutgers.edu](http://cwgl.rutgers.edu))
- 2) Feminist Current: Feminist Current is an online publication that covers a wide range of feminist issues, including discussions on feminist leadership. Their articles and interviews provide perspectives on feminist activism and leadership. (Website: [www.feministcurrent.com](http://www.feministcurrent.com))
- 3) Global Fund for Women: The Global Fund for Women is a philanthropic organization that supports women-led initiatives and feminist movements worldwide. Their website provides resources, stories, and information on feminist leadership and activism. Website: <https://www.globalfundforwomen.org/>
- 4) International Center for Research on Women (ICRW): ICRW is a global research institute that focuses on gender equality and women's empowerment. They conduct research and provide resources on various topics, including feminist leadership. Website: <https://www.icrw.org/>
- 5) International Women's Forum (IWF): IWF is a global organization that brings together women leaders from various fields. Their website offers insights into leadership, including women's leadership, and provides resources and information on their initiatives. (Website: [www.iwforum.org](http://www.iwforum.org))
- 6) United Nations Women (UN Women): The official website of UN Women provides a wealth of information on gender equality, women's empowerment, and feminist leadership. It offers reports, publications, and resources that can inform and support discussions on this theme. Website: <https://www.unwomen.org/>
- 7) Women Deliver: Women Deliver is a leading global advocacy organization focused on gender equality and the health, rights, and well-being of girls and women. Their website offers resources, reports, and publications on feminist leadership and related topics. Website: <https://womendeliver.org/>
- 8) Women's Environment & Development Organization (WEDO): WEDO focuses on promoting gender equality and women's rights in environmental and sustainable development processes. They have resources and publications on feminist leadership and environmental activism. (Website: [www.wedo.org](http://www.wedo.org))
- 9) World Economic Forum (WEF): The Gender Parity Hub by WEF offers research, reports, and articles on gender equality, including leadership and women's empowerment. The platform covers a wide range of topics related to feminist leadership. Website: <https://www.weforum.org/focus/gender-parity>

## **DAFTAR PUSTAKA**

Badan Nasional Penanggulangan Bencana. 2020. Modul Bimbingan Teknis Penyusunan Dokumen Rencana Penanggulangan Bencana Daerah Versi. 3.0. Jakarta.

Badan Nasional Penanggulangan Bencana. 2021. Modul Materi Satuan Pendidikan Aman Bencana. Jakarta.

Business Impact Analysis. (2021, June 17). Retrieved May 19, 2023 from  
<https://www.ready.gov/business-impact-analysis>

Business Continuity Plan. (2021, May 05). Retrieved May 19, 2023 from  
<https://www.ready.gov/business-continuity-plan>

Forum PRB DIY. 2009. Modul Pelatihan Pengarusutamaan Pengurangan Risiko Bencana Dalam Program Pengembangan Masyarakat Sipil. Yogyakarta.

IFRC. 2020. Business Continuity Planning Guidelines. –  
Feminist Principles. (-). Retrieved May, 2023 from  
<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621064/ogb-feminist-principles-091020-en.pdf;jsessionid=18DBB8FD09BEC09EDA19988AB806656B?sequence>

K, Hemachandra. D, Amaratunga. R, Haigh. (2017). Role of Woman in Disaster Risk Governance. 7th International Converence on Building Resilience; Using Scientific Knowledge to Inform Policy and Practice in DRR, ICBR20027, 27-29 November 2017. Bangkok, Thailand.

Palang Merah Indonesia. 2008. Pelatihan VCA dan PRA – Panduan Pelatih. Jakarta.

Perkumpulan Lingkar. 2010. Modul Fasilitasi Kajian HVCA – Ancaman, Kerentanan, Kapasitas dan Risiko Bagi Fasilitator Desa. Yogyakarta

OXFAM. 2021.Transforming gender inequalities Practical guidance for achieving gender transformation in resilient development. –