

Workshop dan Pelatihan YASANTI dalam Regenerasi dan Pengembangan Advokasi Kelompok Dampungan

Endah Setyowati

*Universitas Kristen Duta Wacana,
esetyowati@staff.ukdw.ac.id*

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 14 April 2024

Revised: 21 Mei 2024

Accepted: 22 Mei 2024

JEL Classification:

Kata kunci:

YASANTI, Workshop Pemecahan Masalah, Unit Mata Kuliah Humaniora, Universitas Kristen Duta Wacana (MKH UKDW)

DOI: 10.33508/peka.v7i1.5506

ABSTRAK

Program PkM ini merupakan peningkatan kapasitas bagi YASANTI. Dengan menggunakan Lokakarya Pemecahan Masalah mengenai strategi advokasi isu kaderisasi bagi staf organisasi YASANTI dan warga binaan, lokakarya dan pelatihan ini dirancang untuk pembelajaran orang dewasa yang memiliki beberapa karakteristik, seperti Sistem Non-Perbankan, elektif, dan partisipatif. Kesemuanya bertujuan untuk menciptakan pembelajaran demokratis. Perencanaan program dilakukan dengan menggunakan Learning Needs Resources Assessment (LNRA). Pelatihan juga menggunakan modul yang disesuaikan dengan kebutuhan YASANTI.

ABSTRACT

This Community Service Program is capacity building for YASANTI. By using Problem Solving Workshop on the issue of t regeneration advocacy strategies for organization staff of YASANTI and the residents they support, this workshop and training is designed for adult learning which has some characteristics, such as Non-banking System, electives, and participatory. All of them aim to create democratic learning. Planning for the program is carried out using the Learning Needs Resources Assessment (LNRA). The training also uses customized modules according to YASANTI's needs.

PENDAHULUAN

Yayasan Anissa Swasti (YASANTI) merupakan sebuah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bekerja untuk memperjuangkan hak-hak pekerja perempuan baik secara formal maupun sosio-kultural. YASANTI didirikan pada tahun 1982. Pendiri YASANTI terdiri atas 6 perempuan aktivis yaitu, SriKusyuniati, Budi Wahyuni, Siti Muslimah Widyastuti, Siti Noordjanah Djohantini, Kumoro Dewi dan Insiah Fakiéh (yasanti.org). Dalam kurun waktu berdirinya yang lebih dari empat dekade yang lalu YASANTI tetap eksis dalam fokusnya pada penguatan hak-hak pekerja perempuan, Akan tetapi tantangan jaman juga membutuhkan pengayaan metode dan pendekatan pemberdayaan hak-hak pekerja perempuan. Dalam pertemuan dengan pengajar MKH UKDW pada awal tahun 2023,

pengurus YASANTI saat ini mengemukakan persoalan terkait tantangan pendekatan program terhadap kelompok dampungan YASANTI di Yogyakarta yang berbeda dengan masa-masa awal pendirian YASANTI. Hal ini disebabkan karena pertama masalah perburuhan perempuan kompleks dan tidak pernah selesai terutama berkenaan dengan kodrat perempuan dalam reproduksi. Kedua, YASANTI sudah lebih dari dua dekade mendampingi kelompok buruh gendong di pasar tradisional di wilayah DIY sehingga memerlukan strategi jalan ke luar untuk kemandirian kelompok dampungannya. Ketiga, YASANTI juga menghadapi masalah regenerasi kepengurusan yang berkomitmen terhadap visi dan misi YASANTI sebagaimana ditetapkan oleh para pendirinya.

Untuk menjawab ketiga isu di atas, YASANTI memandang *assessment* terhadap isu internal dan

mengembangkan pemecahan masalahnya. Pengurus YASANTI menawarkan kerjasama kepada staf pengajar MKH UKDW untuk menjadi pihak ketiga guna memfasilitasi proses-proses *assessment* untuk identifikasi masalah dan pengembangan strategi pemecahan masalah. Hal ini dipandang tepat bagi pengurus dan pendiri YASANTI agar proses berjalan objektif dan reflektif bagimereka. YASANTI menembangkan karakter yang inklusif dalam kepengurusan maupun kelompok dampingan sehingga dalam berkarya YASANTI bekerja melintasi identitas agama, suku atau identitas budaya lainnya sehingga tidak segan pula menawarkan kemitraan tanpa memandang latar belakang sosial termasuk identitas budaya.

Adapun dalam kesepakatan awal, YASANTI kegiatan *assessment* melalui pelatihan dan *workshop* yang akan difasilitasi pengajar MKH-UKDW yang telah memiliki kapasitas dan pengalaman melakukan pelatihan untuk pemberdayaan komunitas. Pelatihan dan *Workshop* akan dilakukan secara bertahap sesuai dengan aktivitas dan *timeline* yang menjadi kesepakatan antara YASANTI dan MKH UKDW yang dilaksanakan dalam rentang Mei sampai dengan bulan Oktober 2023. Rencana kegiatan pelatihan yang didesain sebagai pelatihan untuk orang dewasa yang bersifat elisitif dan partisipatoris yang terdiri atas *Workshop* dan Pelatihan untuk Pengurus dengan tema atau topik identifikasi Isu dalam Regenerasi Kepengurusan YASANTI yang akan dilaksanakan satu kali dan 3 kali pelatihan terkait Pengembangan Strategi Advokasi dan pemberdayaan kelompok pendampingan.

KAJIAN LITERATUR

Dalam melaksanakan PkM melalui *workshop* dan pelatihan peningkatan kapasitas organisasi yang bekerja untuk pendampingan buruh perempuan, tim pelaksana menggunakan beberapa pendekatan yang bersifat memberdayakan peserta pelatihan. Pendekatan itu dikenal sebagai pendekatan partisipatoris (*participatory approach*) yang telah digunakan secara luas oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sejak era 1980an. Pendekatan ini menempatkan secara bersama-sama antara fasilitator dan peserta pelatihan sebagai sumber belajar. Pendekatan partisipatoris diperkenalkan oleh Richard Chamber. Dari Brazilia dikenal nama Paulo Freire yang memperkenalkan sistem pengajaran dialogis, *Non-Banking System*. Keduanya percaya bahwa pendekatan dialog akan

mengajarkan demokrasi yang melahirkan kekuatan masyarakat untuk mendorong pembangunan yang bersifat *bottom-up*.

Salah seorang pengikut Paulo Freire, Jane Vella mendorong pentingnya pendidikan bagi orang dewasa dalam program-program pelatihan pemberdayaan masyarakat. Seturut dengan itu, John Paul Lederach memperkenalkan pendekatan elisitif (*Elicitive Approach*) yang digunakan dalam pelatihan kepada masyarakat agar mampu melakukan transformasi konflik menjadi perdamaian berkelanjutan (Chamber, 2005: bab 4-5); Freire, diterjemahkan oleh Myra Bergman Ramos (2002:17); Lederach (1997: Bab 9) via Setyowati 2022; Setyowati (2015: 120-121). Gabungan dari pendekatan-pendekatan partisipatoris ini mendasari desain pelatihan kepada kelompok sasaran. Pendekatan dalam perencanaan PkM secara umum menggunakan model pendekatan *Logical Framework Analysis* (LFA). LFA merupakan model perencanaan berbasis masalah (*problem-based*) yang mengembangkan sebuah kerangka logis untuk menjawab permasalahan yang ada dan relatif sederhana penggunaannya. Mengutip Kusumahadi, maka format standar model pendekatan LFA merangkum beberapa hal yakni (1) apa yang dicapai dalam rancangan program itu?; (2) Aktivitas apakah yang dilakukan untuk mencapai luaran (output) dan tujuan?; (3) Sumberdaya (input) apa saja yang diperlukan; (4) manakah masalah potensial yang mungkin dapat mempengaruhi tercapainya program; dan (5) Bagaimanakah proses dan keberhasilan seluruh program dapat diukur dan diverifikasi (Setyowati 2022;118).

Secara khusus perencanaan kegiatan PKM dengan cara pelatihan dilakukan dengan pendekatan *Learning Needs Resources Assessment* (LNRA) sebagai studi awal untuk mengetahui kebutuhan kelompok sasaran dengan menggunakan teknik *Journalist Questions* yakni *what, who, why, when, where and how* (Vella 2002: 58-61; Setyowati 2015: 122 via Setyowati 2022). Berdasarkan asesmen LNRA, Tim pelaksana PkM membuat modul pelatihan berseri yang bersifat *customized*. Modul Pelatihan setiap kali ditinjau di tengah kegiatan berlangsung ataupun pada evaluasi akhir pelatihan, bergantung kepada dinamika yang muncul dalam pelatihan. Peninjauan modul mendasarkan pada hasil observasi tim fasilitator dan masukan peserta melalui evaluasi pasca pelatihan maupun dalam masa persiapan untuk pelatihan lanjutan.

Pelaksana PkM merencanakan target yang

mendasarkan pada pertama, aktivitas memfasilitasi *workshop* dan pelatihan dan pelatihan untuk mengidentifikasi problem dalam organisasi dan pengembangan strategi advokasi kelompok dampungannya. Matrik di bawah ini akan menjelaskan tentang aktivitas (target) dan Luaran.

Tabel 1.

Matrik Aktivitas, Indikator Capaian, dan Luaran Pelaksana PKM

Aktivitas	Memfasilitasi <i>workshop</i> dan pelatihan: a. <i>Workshop</i> Identifikasi Isu dalam Regenerasi Kepengurusan YASANTI b. Pelatihan Pengembangan Strategi Advokasi dan pemberdayaan kelompok pendampingan yang dilaksanakan secara bertahap dalam 3 kali pelatihan
Indikator Capaian	1. Memenuhi target jumlah pelatihan 2. adanya modul yang memuat sesi/topik untuk setiap pelatihan yang disepakati antaramitra dan pelaksana PKM
Luaran	1. laporan PKM 2. Modul 3. Artikel Publikasi

Sementara itu target yang hendak dicapai oleh organisasi mitra seluruh pengurus dapat mengikuti seluruh kegiatan yang difasilitasi oleh pelaksana pengabdian dengan mendasarkan kepada kebutuhan kelompok mitra.

Tabel 2.

Matrik Aktivitas, Indikator Capaian, dan Luaran Mitra PKM

Aktivitas	a. <i>workshop</i> identifikasi dengan isu regenerasi kepengurusan YASANTI b. Pelatihan Pengembangan Strategi Advokasi dan pemberdayaan kelompok pendampingan.
Indikator	a. seluruh <i>workshop</i> dan pelatihan

Capaian	yang difasilitasi pelaksana pengabdian b. (1) 30 % dari Rencana Aksi yang dihasilkan dari <i>workshop</i> dan pelatihan dilaksanakan dalam kurun masa pelatihan berdasarkan pada evaluasi bersama pada Oktober 2023; (2) Peserta memiliki kesadaran tentang berbagai aktivitas yang terukur dalam kerangka mengembangkan strategi regenerasi pengurus dan pendekatan serta metode pendampingan oleh relawan mendasarkan pada hasil refleksi dari setiap aktivitas dan rencana aksi yang dihasilkan dari <i>workshop</i> / setiap pelatihan.
Luaran	Publikasi kegiatan pelatihan (dalam dialog/pelatihan/Sarasehan/ membangun jaringan) yang dipublikasikan melalui berbagai <i>platform</i> selama atau pasca pelatihan

Dari setiap kegiatan akan dilakukan evaluasi yang berkenaan dengan proses dan relevansi konten *workshop* atau pelatihan untuk masukan dalam rencana tindak lanjut. Adapun linimasa (*timeline*) dijelaskan dalam tabel berikut di bawah ini.

Tabel 3. Lini Masa (*timesline*) Pelaksanaan PKM

Aktivitas/Bulan Pelaksanaan	Bulan
A. PERSIAPAN	
1. Asesmen Kebutuhan problem solving oleh Mitra dengan pendekatan <i>workshop</i> /pelatihan	Februari
2. Pembuatan Surat Pernyataan Mitra	Maret
3. Penyusunan Modul berdasarkan topik Pelatihan yang dibutuhkan dan disepakati oleh mitra	Maret-Juni

B. PELAKSANAAN <i>Workshop dan Pelatihan-Pelatihan</i>	
a. <i>Workshop</i> Memetakan Kebutuhan Pendampingan YASANTI-1: Isu Regenerasi dan Refleksi Aktivisme (6JPL)	Juli
b. <i>Workshop</i> Memetakan Kebutuhan Pendampingan YASANTI-2: Isu-isu dalam Pendampingan (3 JPL)	
c. <i>Workshop</i> Regenerasi Komunitas-1 Antara Peluang dan Ancaman (6JPL)	Agustus
d. <i>Workshop</i> Regenerasi Komunitas -2 Memahami Persoalan Regenerasi dalam internal kelompok (3 JPL)	
e. Evaluasi dan Refleksi : Etika dan Spiritualitas (3 JPL)	September

METODE PELAKSANAAN

Pendekatan dalam pelatihan dimulai dengan *self-asesment* sebagai cara untuk merefleksikan performapribadi dalam kerjasama sebagai tim selama melakukan kegiatan pendampingan kelompok YASANTI di lapangan maupun dalam perencanaan. Dari *Self-Assesment* atas performa Pribadi, peserta yang berjumlah 10-12 adalah para pengurus YASANTI yang sudah bekerja sama dalam rentang 10-20 tahun. Dari proses “penemuan kembali” atas kecenderungan pribadi dalam kerja sama tim, peserta membagi dalam kelompok untuk mengidentifikasi Fasilitator dalam dua *workshop* dan pelatihan dilakukan oleh satu anggota tim PkM dan satu mahasiswa yang bertugas membuat catatan proses dan mendokumentasikan kegiatan dalam bentuk foto dan video dengan permohonan *consent* dari peserta sebelumnya. Adapun ringkasan catatan proses kegiatan disusun secara mengalir yang terdiri atas penjelasan materi, praktek dalam kerja kelompok, presentasi dan diskusi, serta menarik

butir-butir pembelajaran dari setiap sesi. Pelatihan dan *Workshop* 1 memiliki 4 topik yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Workshop dan Pelatihan 1 memiliki Topik **Memetakan Kebutuhan Pendampingan YASANTI (1)** dengan sub-topik **Isu Regenerasi Kepengurusan** dan **Refleksi atas Kegiatan Aktivisme YASANTI** yang dilaksanakan pada tanggal 14 Juli 2023. Kegiatan berlangsung pada pukul 08.00-16.00 (6 Jam Pelatihan/JPL).

Sesi 1: Menggali Kembali Kekuatan Tim

Sesi pertama dilaksanakan setelah pembukaan berisi *self-asesment*. Peserta mendapat lembar penilaian pribadi mengenai kecenderungan dalam kerja sebagai tim yang terdiri berbagai tipe kecenderungan yang berbeda-beda yang saling tidak dipahami sehingga seringkali menimbulkan konflik yang mempengaruhi dinamika kerja sebagai tim. Tipe kecenderungan A (akomodatif) mendapatkan pilihan sejumlah 60 %, tipe B (berpikir, 10 %), tipe C (Cepat) sejumlah 10% dan 20 % tipe D (Duet). Sebagai penutup sesi 1 adalah evaluasi atas *sesi self-asesment* yang memberikan kesadaran akan saling memahami tipe-tipe kecenderungan kawan sekerja sehingga potensi konflik dalam kerja tim dapat dikelola sejak awal.

Sesi 2: Mengenali Konflik sebagai Keluarga

Sesi dua berisi pemahaman tentang arti konflik secara umum dengan cara menggali apa yang terfikir oleh peserta jika mendengar kata “konflik”. Sebagian besar peserta memberikan kata yang negatif (80%), Netral (10%), dan Positif (10%). Apa arti dari kesan terhadap arti kata “Konflik: yang sebgaaianbesar berkesan negatif adalah disebabkan karena Budaya Jawa yang menjadi atmosfir keseharian para peserta yang dibesarkan dalam budaya Jawa atau jika tidak juga karena hidup di Yogyakarta. Namun perlu disampaikan pula bahwa pelatihan ini diharapkan akan membuka pemahaman baru bahwa konflik memiliki dua sisi. Pertama konflik akan merusak hubungan dalam tim jika hal itu tidak dikelola, namun konflik karena perbedaan gaya kerja apabila dikelola justru akan membawa kemajuan. Fasilitator dalam penjelasan tentang arti Konflik dilakukan dengan menayangkan analogi pengertian Konflik dalam budaya Cina, Konflik yang terdiri atas *Wei* (bahaya) dan *Jie* (Peluang). Sebagai pengantar untuk sesi berikutnya, dalam menutup sesi 2, peserta diminta untuk belerja dalam kelompok kecil untuk

mendiskusikan contoh-contoh kecenderungan tim dalam pendampingan target sasaran pendampingan YASANTI.

Sesi 3 : Mengidentifikasi Masalah dalam Tim Kerja dan Isu-isu di Lapangan

Dalam sesi ketiga, peserta dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama menyoroti isu-isu yang muncul di lapangan dalam pendampingan dengan kelompok dampingan, buruh gendong di pasar Bringhamji dan Pasar Giwangan. Mereka menemukan bahwa perbedaan karakter dua kelompok dampingan membuat perbedaan dalam pendekatan. Secara umum, kelompok dampingan mempercayai penuh kerja-kerja YASANTI selama dua dekade sehingga anak-anak buruh gendong pun mengenal baik YASANTI.

Apa yang perlu dikembangkan adalah pendekatan untuk menjembatani karakter pendampingan antargenerasi ini. Kelompok kedua, adalah mereka yang mendampingi para buruh gendong membentuk organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. YASANTI telah memberikan pendekatan peningkatan kapasitas untuk membangun sistem pencatatan dan administrasi dalam simpan pinjam namun belum menunjukkan hal yang menggembirakan sehingga memerlukan opsi yang tepat untuk pendekatan kapasitas yang lebih tepat untuk kelompok dampingan.

Sesi 4 : Menentukan Opsi pemecahan Masalah

Sebagai respon atas permasalahan terkait tim dan tipe pendekatan yang dikritisi oleh para pegiat YASANTI, maka fasilitasi dalam sesi ini dilakukan dengan memperkenalkan pemanfaatan alat analisis untuk mengidentifikasi opsi-opsi yang dapat dikembangkan oleh YASANTI untuk memecahkan masalah pendampingan dan mengorganisasikan sumber daya yang dimiliki oleh YASANTI. Sesi pertama ditujukan untuk melakukan self-assesment terkait bagaimana kecenderungan utama yang muncul saat menghadapi situasi konflik yang ditemukan dalam memecahkan isu yang muncul di lapangan. Sebagian besar peserta menunjukkan kecenderungan untuk berkompromi atau mengalah sehingga dalam refleksi pembelajaran mereka memerlukan kehadiran rekan dengan kecenderungan yang memimpin dan menggunakan data agar dapat melakukan advokasi peningkatan kapasitas dampingan secara efektif.

Workshop dan Pelatihan 2 memiliki Topik **Memetakan Kebutuhan Pendampingan YASANTI (2)** dengan sub-topik **Isu-isu pendampingan YASANTI** yang dilaksanakan pada tanggal 21 Juli 2023. Kegiatan berlangsung pada pukul 09.00-12.30 (3 Jam Pelatihan/3 JPL). Tim PkM menyusun rencana kegiatan pelatihan pertama dengan mengelaborasi Topik dan sub topik ke dalam 2 sesi sebagai berikut.

Sesi 1: Mengidentifikasi Kembali Respon Terhadap Konflik

Dalam sesi pertama, peserta mendapat lembar tes untuk mengidentifikasi kecenderungan pribadi ketika dalam situasi yang kurang nyaman karena ada perbedaan pendapat untuk memberikan keputusan atau hal-hak lain yang dapat memicu konflik dalam pendampingan di lapangan. Dalam diskusi peserta mendapat kesan akan hal baru yang sepele selama ini namun mereka abaikan sehingga karena kedekatan sebagai tim yang telah bekerja sama selama bertahun-tahun. Mereka juga merefleksikan bahwa kecenderungan yang dimiliki kadang menjadikan jalan buntu dalam memberikan pemahaman penting bagi kelompok dampingan dengan menyatakan,

"podo athose, ra ngerti pentinge pencatatan", "kami seringkali putus asa dengan alasan mereka (kelompok dampingan) yang menganggap disiplin keuangan menghabiskan waktu mereka meskipun kami juga mengerti bahwa tidak mudah memperkenalkan cara pencatatan keuangan." (Ibu U dan Ibu A, pengurus YASANTI)

Dalam akhir sesi peserta didorong untuk mengembangkan strategi untuk mengembangkan Rencana Aksi penyelesaian masalah pendekatan pendampingan terkait analisis peserta terhadap opsi-opsi yang dianggap dapat menyelesaikan masalah pendekatan pendampingan kelompok sarannya.

Sesi 2 : Menyusun Rencana Aksi dengan mendasarkan pada hasil analisis *workshop*

Dalam sesi kedua pelatihan *workshop* kedua ini, peserta diminta untuk melihat kembali hasil analisis mereka tentang opsi *entry point* yang akan digunakan untuk mengkaji pilihan mereka setelah mendapatkan materi tentang kecenderungan respon terhadap konflik. Satu kelompok peserta tetap kepada pilihan opsi yang dibuat dalam *workshop* 1 dengan sedikit tambahan, sedangkan kelompok kedua dan kelompok baru (kelompok 3) membuat rencana yang baru. Oleh karena itu waktu presentasi memakan waktu yang lebih panjang

karena banyak tambahan detail yang lebih terperinci daripada sebelumnya. Adapun metode yang digunakan dalam membuat Rencana Aksi itu menggunakan pendekatan *journalist question*: what, who, when, where, how, dan why (jika ada perubahan pendataan dan metode). Dalam penutup sesi 2, peserta mendapat pertanyaan evaluasi yang menggunakan pendekatan the Six Hats, cara menjelaskan berdasarkan cara berpikir yang kolateral yang terdiri atas 6 pertanyaan seperti dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1. Evaluasi Pelatihan Melalui the Six Hats Edward de Bono.

(<https://www.mindtools.com/a/lpp1e/six-thinking-hats>)

Apabila disederhanakan maka *the six hats* dapat diajukan melalui pertanyaan evaluatif seperti di bawah ini.

- 1) Apa fakta-fakta yang dipelajari dari kedua sesi dalam pelatihan kedua;
- 2) Apa yang dirasakan yang muncul saat ini
- 3) Apa yang membuat peserta optimis?
- 4) Apa hal baru yang diperoleh peserta?
- 5) Apakah ada rencana baru yang dapat dicoba?
- 6) Apa yang membuat peserta justru merasa cemas?

Sebagai akhir penutup, peserta meminta agar pelatihan berikutnya berisikan tentang metode-metode yang dapat dikembangkan dalam pendampingan oleh karena dalam 2 kali pelatihan mereka mendapatkan *insight* untuk merefleksikan apa yang sudah dikerjakan selama ini dan memiliki kebutuhan untuk mencoba pendekatan baru yang diharapkan dapat disumbangkan oleh pelaksana PkM.

Pelatihan ketiga dilaksanakan pada tanggal 11 dan 16 Agustus 2023 yang dilaksanakan masing-masing dalam dalam 3 JPL.

Sesi 1: Belajar dari yang Lalu: Perbedaan Karakter Lintas Generasi di Dalam Keluarga Sendiri

Sesi ditujukan kepada pendiri dan pengurus YASANTI untuk membaca ulang dan memaknai ulang kebutuhan regenerasi melalui identifikasi

persoalan-persoalan regenerasi yang terjadi dengan pendekatan *team building*. Melalui pendekatan yang dominan berisi permainan, diharapkan peserta mampu menemukan akar persoalan regenerasi dengan fokus pengkarakteran berbasis lintas generasi sehingga bisa digunakan dalam pemenuhan kebutuhan regenerasi YASANTI dan kelompok dampungannya. Adapun *workshop* pelatihan keempat dilaksanakan dengan durasi 6 JPL dengan topik sebagai berikut.

Sesi 2 Masalah Regenerasi : Dari karakter hingga komunikasi

Sesi ini merupakan cara dalam meningkatkan kapasitas peserta dalam kepekaan mencermati akar persoalan regenerasi dan dipadupadankan dengan pemahaman terkait karakter lintas generasi sehingga mampu mempraktikkan konsep regenerasi kelompok dengan lebih komprehensif.

Sesi 3: Membangun Jembatan Komunikasi lintas Generasi

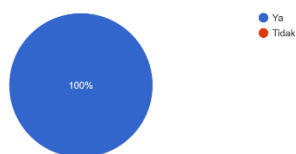
Pelatihan ketrampilan praktis dalam mengatasi isu antargenerasi yang berfokus pada cara komunikasi dan Upaya menjembatani jurang generasi terutama karena para pengurus pada umumnya berasal dari generasi *Boomers* (1946-1964) atau X (1965-1979) yang menghadapi dampungan atau relawan yang berasal dari generasi Millennial (1980-1999) dan Zoomers yang lahir pada era tahun 2000an.

Sebagai penutup dari rangkaian *workshop* dan pelatihan oleh pelaksana PkM kepada YASANTI, diperlukan evaluasi lengkap dan refleksi. Dengan durasi 3 JPL yang dilaksanakan pada tanggal 15 September 2023. Tiga sesi dalam *Workshop* dan Pelatihan penutup memiliki 3 sub-topik yakni (1) **memilih panggilan berkarya; (2) memaknai panggilan berkarya; dan (3) Sesi 3: YASANTI sebagai "Kandang"** Ketiga sesi ini ditujukan kepada para pengurus dan anggota YASANTI, untuk menemukan dan mengembangkan etika dan spiritualitas Yayasan secara maksimal melalui identifikasi dan refleksi, berdasarkan situasi Yasanti secara internal. Melalui penggunaan kartu Alphasmart yang dilakukan dalam kelompok kecil dan di-*sharing*-kan dalam pleno, peserta diharapkan dapat melakukan proses regenerasi yang sesuai dengan dinamika YASANTI dan kelompok dampungannya. Tahap terakhir dari rangkaian kegiatan PkM di YASANTI adalah melakukan evaluasi keseluruhan yang diedarkan secara *online* yang meliputi pertanyaan tentang (1) Suasana Pembelajaran (2) Performa Fasilitator, (3)

Penggunaan Alat Bantu, dan (4) Pemahaman Materi. Keseluruhan evaluasi pada dasarnya ditujukan untuk mengukur relevansi PkM secara internal bagi pengurus untuk pengembangan pendekatan kelompok dampingan, dan harapan atau tindak lanjut dari kegiatan PkM di YASANTI. Beberapa contoh hasil evaluasi yang diberikan oleh peserta adalah seperti di bawah ini.

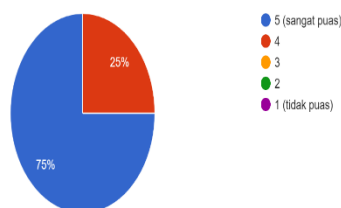
1. Materi Pembelajaran

Pertanyaan terkait Konsep Dasar "Gap Generasi" Apakah materi Gap Generasi menjadi penting bagi perkembangan Yasanti?
7 responses



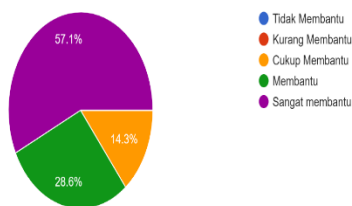
2. Performa Fasilitator

Cara penyampaian
8 responses



3. Keberlanjutan

Apakah melalui pelatihan peserta dapat mengidentifikasi Kebutuhan Yasanti untuk regenerasi?
7 responses



Dalam pelaksanaan PkM dalam bentuk *workshop* dan pelatihan ini, pelaksana tidak menemukan kendala baik dari sisi materi, metode, dan fasilitasi karena peserta adalah para aktivis masyarakat dan pengurus YASANTI yang sejak semula membutuhkan pemecahan masalah dalam keberlanjutan organisasi ini.

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dalam bentuk fasilitasi *workshop* dan pelatihan kepada sebuah organisasi pemberdayaan masyarakat mengajarkan banyak hal. Pertama, organisasi yang sudah beberapa dekade dalam isu pendampingan Buruh Perempuan telah banyak mencapai keberhasilan dalam gerakannya. Akan tetapi ada suatu masa organisasi mengalami kemandegan terkait tantangan baru dalam pendampingan maupun regenerasi kepemimpinan. Kemandegan ini dicoba dipecahkan dengan bantuan pihak ketiga yang oleh YASANTI dipilih tim pelaksana PkM. Kedua, fasilitasi ini juga memberikan pemahaman kepada pelaksana PkM bahwa keberlanjutan eksistensi organisasi menjadi tantangan saat para pendiri harus memindahkan tongkat komando kepemimpinan organisasi kepada generasi penerusnya. Apa yang dilakukan pelaksana PkM adalah salah satu opsi yang dipilih YASANTI untuk menemukan dan merefleksikan perjalanan sebagai organisasi pendamping buruh perempuan yang pertama di Yogyakarta.

REFERENCES

- Freire, Paulo (2005). *Pedagogy of the Oppressed* (translated by Myra Bergman Ramos). New York: The Continuum International Publishing Group Inc.
- Kusumahadi, Mathodius (2016). *Strategic Planning for Non-Profit Organization: Konsep, Teknik, dan Implementasi*. Yogyakarta: Yayasan SATUNAMA
- Maiese, Michele (2004). *Elicitive Training Beyond Intractability*, September 2004. https://www.beyondintractability.org/essay/prescriptive_elicitive_training
- Setyowati, Endah (2015). Pengembangan Perdamaian Melalui Pelatihan: Catatan Lapangan Bersama PSPP dalam Tim Studi dan Pengembangan Perdamaian Universitas Kristen Duta Wacana, Indonesia Damai dalam Rangka Peringatan Hari Perdamaian Internasional 2015. Yogyakarta: Duta Wacana University Press
- Setyowati Endah (2022). "Peningkatan Kapasitas Organisasi Perempuan Srikandi Lintas Iman melalui Pelatihan Pemberdayaan untuk Perdamaian" *Bakti Budaya* Vol. 5 No. 1 2022, (116-129)
- Vella, Jane. (2002). *Learning to Teach Learning to Listen: The Power of Dialogue in Educating Adults*. Revised

Edition. San Francisco: Jossey-Bass A Willey
Company

LAMPIRAN

1. Foto kegiatan



Gambar 3. Pelatihan dengan Topik Menyusun Rencana Aksi



Gambar 4. Para Pengurus YASANTI