



POSKO MAPALA UI UNTUK BENCANA ACEH  
PEMBERDAYAAN REKANAN LOKAL DALAM KESINAMBUNGAN POSKO  
SEBUAH DRAFT RENCANA OPERASIONAL

Oleh Tajid Yakub | +6281360257137 | tajid.yakub@gmail.com  
07 Maret 2005

*disclaimer*

---

*"Dokumen ini untuk dimatangkan baik oleh rekanan lokal Posko Mapala UI untuk bencana Aceh maupun oleh semua anggota Mapala UI yang memiliki perhatian terhadap bencana yang menimpa Aceh di penghujung tahun 2004. Dokumen ini disusun berdasarkan pengalaman dan pengamatan pribadi, sehingga PASTI memiliki kekurangan dan mengandung nilai subyektifitas yang tinggi."*

---

**PENDAHULUAN**

Menindaklanjuti draft *Aceh Working Group (AWG)* yang diajukan kepada Badan Pengurus Mapala UI dan sudah mendapatkan persetujuan secara prinsip dari Badan Pengurus Mapala UI, berikut disampaikan draft rencana operasional untuk dijalankan dalam masa kerja 3 bulan ke depan (sampai dengan Juni 2005).

Beberapa minggu sebelumnya telah diajukan usulan *AWG* yang disusun oleh "alumni" Posko Mapala UI di Banda Aceh, rencana operasional ini adalah kelanjutan dari usulan tersebut yang kebetulan telah bersama-sama dimatangkan baik dari pelaksana lapangan maupun dari pelaksana organisasi dan pendukung.

Yang dimaksud dengan rekanan lokal adalah teman-teman mahasiswa, yang secara seleksi alam telah terpilih dengan sendirinya (kurang-lebih 8 orang), dan rencana operasional yang dimaksud adalah upaya untuk membidani lahirnya sebuah entitas baru dengan proses bertahap menuju peranan terbatas pada konsultasi (*Advisory*) dari pihak Mapala UI sebagai sebuah organisasi dalam jangka waktu secepat-cepatnya 3 bulan. Mengenai keharusan akan terjadinya proses ini disebabkan oleh faktor daya dukung Mapala UI sebagai sebuah organisasi SDM maupun keuangan, serta niat baik untuk melakukan proses *upgrading* dan mewartakan potensi yang dimiliki oleh rekanan lokal yang berdomisili di Banda Aceh.

**CAKUPAN**

Rencana operasional meliputi; tahapan (proses) pembinaan menuju sebuah entitas yang berdiri sendiri (penjabaran proses dan pembagiannya), kerangka waktu yang akan diterapkan, serta rencana pendanaan dan strategi pendanaan ke depan.

## TAHAPAN

Tahapan proses yang harus dilalui berkaitan erat dengan ruang lingkup kegiatan yang ingin dijalankan ke depan, meskipun secara konsep begitu kita sudah sampai pada tahap konsultasi maka eksekutif organisasi ini memiliki hak untuk menentukan arah pergerakan mereka selanjutnya, selama masih memenuhi visi yang ditetapkan diawal.

Sampai dengan saat ini, visi yang telah ditetapkan di awal menurut hemat saya adalah sebagai berikut;

- Menjalankan peran pengabdian masyarakat kita selaku mahasiswa atau organisasi kemahasiswaan dengan turut serta dalam proses penanggulangan Bencana Alam Gempa Bumi dan Tsunami yang menimpa Nanggroe Aceh Darussalam.
- Bermain pada tingkatan "kerja halus" (?) yang mengedepankan potensi sebagai mahasiswa dengan tingkat intelektual lebih tinggi dari masyarakat umum.
- Mempertahankan kapasitas relawan agar bisa menjadi sebuah entitas yang berdiri sendiri dengan tidak menjalin kerjasama yang sifatnya menjauhkan atau tidak sesuai dengan visi lainnya. (?)

Dan untuk mengemban semua misi diatas, selama dua bulan berjalan Posko Mapala UI telah memilih untuk berkonsentrasi di bidang pendataan, dengan tetap menjunjung sifat publik dari data terkait (*free distribute*). Untuk ke depan, pada perencanaan operasional ini, misi tersebut akan terus dibawa meskipun dapat berubah sesuai dengan kebutuhan.

Dengan demikian tahapan transisi yang harus dilalui akan meliputi bidang-bidang sebagai berikut; (tolong dilengkapi apabila ada yang kurang)

1. **Operasional Lapangan;** Akan meliputi metoda kerja lapangan (distribusi pekerjaan) dengan pengambilan keputusannya, persiapan dan perencanaan pelaksanaan sebuah kegiatan pendataan dan *assesment* (saat ini mari tidak mempermasalahkan terlebih dahulu mengenai perbedaan antara pendataan dan assesment)<sup>1</sup>, parameter penentu keberhasilan dan kegagalan, pertimbangan dalam pengambilan keputusan, rencana cadangan (*back-up plan*) dan rencana penyelamatan (*exit strategy*).
2. **Pengelolaan Organisasi;** mencakup hal-hal seperti konsep organisasi, metoda pengambilan keputusan yang bersifat strategis, metoda pendelegasian tanggung jawab dan wewenang serta struktur kerja, metoda bekerja dalam kelompok, rasa memiliki organisasi, daya pencapaian tujuan, perencanaan operasional jangka pendek dan jangka panjang, penetapan visi, misi dan kerangka kerja organisasi,

---

<sup>1</sup> *Assesment; evaluation:* a judgment about something based on an understanding of the situation ; Berdasarkan pengertian saya, assesment mengandung proses analisa data sementara pengumpulan data / *survey*; **look at something carefully:** to look at or consider somebody or something closely, especially in order to form an opinion Microsoft® Encarta® Reference Library 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation. All rights reserved. Tidak mengandung keharusan untuk melakukan analisa atau menarik kesimpulan, namun lebih untuk dibebaskan bebas kepada publik dan opini akan terbentuk secara alamiah.

memilah bentuk kerja kelompok yang efektif, pengertian terhadap pentingnya kaderisasi dan metoda yang dapat diambil untuk melakukan hal ini, penyusunan dan penetapan AD/ART (?) serta penetapan bentuk organisasi, juga termasuk hal-hal teknis seperti pengelolaan keuangan, administrasi, peralatan dan perlengkapan. Pada akhirnya entitas baru ini diharapkan memiliki pengertian teoritis dan praktis serta mampu menerapkan secara profesional di dalam organisasi.

3. **Kehumasan;** Kehumasan tidak hanya meliputi publikasi namun mencakup sebuah tanggungjawab untuk menghubungkan organisasi dengan pihak lain terkait (*funder*/donatur, yang membutuhkan data, pihak berwenang / pelaku pemerintahan, masyarakat umum). Bidang yang dicakupi meliputi inisiatif dan kreatifitas dalam mengemas hasil dari sebuah pekerjaan, inisiatif untuk membangun jaringan yang pada akhirnya akan memudahkan tercapainya misi yang diemban.
4. **Pengolahan Data;** Mencakup metoda sortir dan klasifikasi data yang berhasil dikumpulkan dalam kegiatan organisasi baik dalam bentuk soft copy dan hard copy, metoda analisa sederhana, standar operasi pengolahan data, membangun jaringan pengolahan data terkait, mengolah data menjadi bentuk representatif yang mudah untuk dimengerti, mempersiapkan data untuk disampaikan kepada pihak yang memerlukan. Meskipun pada kenyataannya, saat ini Posko Mapala UI tengah berupaya menjalin kerjasama dalam pengelolaan dan publikasi data, namun organisasi harus memiliki kemampuan dasar untuk mengelola data milik sendiri meskipun secara sederhana.

Tahapan transisi akan dilakukan secara simultan, dimana setiap individu yang dilibatkan, memilih untuk terlibat dan memiliki komitmen akan kelanjutan Posko Mapala UI akan diarahkan sesuai kemampuan awal, ketertarikan / minat, dengan pelimpahan tanggungjawab secara bertahap.

Apabila mengambil model Badan Khusus Pelantikan sebagai contoh kasus, sebelum sampai ke tahapan simultan, setiap individu diharapkan untuk melewati tahapan pengenalan dasar dan penyelarasan ide atau konsep yang bentuknya akan lebih diarahkan kepada model diskusi. Tahapan ini juga merupakan tahapan penting mengingat rata-rata individu lokal yang terlibat telah memiliki pengalaman berorganisasi sebelumnya dan kemungkinan besar memiliki cara kerja dan pengertian yang variatif mengenai pengelolaan sebuah organisasi.

## **METODA ALIH TANGGUNG JAWAB**

Pengalihan tanggungjawab yang dimaksud di sini adalah memberikan kesempatan kepada rekanan lokal untuk mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan bidangnya melalui pengalaman atau melakukan secara langsung. Sebuah kalimat kunci yang harus dipahami bersama, pengalihan tidak bisa dilakukan secara langsung, oleh karena itu tahapan besar yang akan dilalui adalah sebagai berikut;

1. Pengenalan terhadap bidang tanggung jawab; mencakup masa persentuhan pertama terhadap bidang ini.
2. Memberikan tanggung jawab terbatas, dengan tetap mendapatkan bimbingan penuh dan memiliki kewajiban untuk melakukan

- konsultasi dengan orang yang ditunjuk (*mentor*<sup>2</sup>). Dalam hal ini mentor juga berkewajiban untuk melakukan evaluasi dan memberikan masukan untuk proses pemahaman lanjut.
3. Memberikan tanggung jawab penuh terhadap sebuah bidang, harus terlebih dahulu melalui proses evaluasi dan individu yang bersangkutan dianggap mampu untuk mengemban tanggung jawab tersebut. Meski tanggung jawab secara penuh telah dialihkan, harus diperhatikan bahwa pada tahapan ini mentor belum boleh melepaskan pengawasannya, dan secara aktif masih memiliki kewajiban untuk memberikan masukan dan evaluasi tanpa diminta.
  4. Memberikan tanggung jawab penuh dengan pengawasan secara pasif, titik penting dalam tahapan ini adalah pada tahapan tertentu (yang sulit dijabarkan secara objektif) orang yang diberikan tanggungjawab "diperbolehkan" untuk melakukan kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Secara pasif (apabila diminta) mentor masih harus bersedia memberikan masukan atau pendapat, namun demi kepentingan pembelajaran, diusahakan untuk tidak melakukan intervensi, harus disadari bahwa semuanya adalah bagian dari proses. Pada tahap ini, mentor sudah berubah menjadi *advisor*.

Diatas adalah tahapan pengalihan tanggungjawab apabila dilihat dari sudut pandang proses pembelajaran bersama yang harus dilewati, hal tersebut akan berpengaruh secara langsung kepada bentukan organisasi dan struktur yang ada pada waktu pelaksanaan (akan dijabarkan lebih lanjut).

Sampai dengan saat ini, secara alamiah dan sedikit tidak terstruktur, tahapan alih tanggung jawab telah dilaksanakan sampai dengan point ke-3, namun sebagai evaluasi pribadi dari saya, tahapan ke 3 ini tanpa disertai oleh pengawasan yang berkesinambungan dari sang mentor. Kasarnya, proses telah melewati tahap ke 3 dan langsung ke tahap ke 4, tanpa kesinambungan yang baik. Akibatnya terjadi keragu-raguan bertindak bagi kedua pihak, baik mentor maupun individu yang sedang mengalami transisi. Kesalahan yang sama juga beberapa kali ditemukan pada tahap ke 2.

## KEBUTUHAN SDM MAPALA UI

Sesuai dengan tahapan yang dilalui, komposisi SDM yang berada di Banda Aceh antara Mapala UI / rekanan Jakarta dengan rekanan lokal juga akan mengalami perubahan. Berikut adalah prediksi kebutuhan SDM Jakarta (Mapala UI dan rekanannya), dengan asumsi bahwa posko saat ini telah berhasil melewati tahap ke 2 dengan evaluasi tambahan yang tetap harus dilakukan;

- Pada tahap ke 3, SDM yang dibutuhkan kurang lebih akan berjumlah 3-5 orang dengan pembagian tanggung jawab satu orang sebagai kordinator utama, satu orang sebagai kordinator operasional (membawahi semua kegiatan yang sedang

---

<sup>2</sup> Mentor; experienced adviser and supporter: somebody, usually older and more experienced, who provides advice and support to, and watches over and fosters the progress of, a younger, less experienced person; Microsoft® Encarta® Reference Library 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation. All rights reserved. Meskipun pada beberapa hal, mereka lebih berpengalaman, seperti komunikasi dan pengenalan lapangan, dalam hal ini istilah mentor lebih diarahkan kepada bidang-bidang yang relatif "baru" bagi rekanan lokal.

- dilaksanakan oleh posko), satu-dua orang sebagai kordinator kehumasan dan satu orang sebagai kordinator pengolahan data.
- Pada tahap ke 4, SDM yang dibutuhkan adalah dua orang, keduanya akan berfungsi sebagai *advisor* dan saling melakukan *back-up*.

Pembagian tanggung jawab SDM akan terpengaruhi oleh struktur organisasi yang akan dibentuk. Yang dijalankan saat ini adalah membentuk semacam divisi-divisi baru dalam struktur ketika menjalankan sebuah kegiatan, kelemahannya dalam hal ini, setiap kegiatan yang membutuhkan kerjasama dengan pihak lain akan melibatkan banyak individu sehingga tidak ada satu individu yang memiliki pengetahuan komprehensif mengenai pelaksanaan kegiatan tersebut kecuali mungkin kordinator posko.

Untuk kedepan, mungkin, sekali lagi secara subyektif, bentuk yang cocok adalah tim kecil dengan pendelegasian tanggung jawab dan wewenang yang jelas, sehingga dalam urusan bekerjasama dengan pihak luar hanya ada satu individu yang maju mengatasnamakan organisasi. Bentuk struktur setengah cair seperti ini akan memudahkan proses evaluasi dan kordinasi.

## **RANCANGAN STRUKTUR**

Rancangan ini nantinya akan dimatangkan bersama dengan menerima masukan baik dari Mapala UI serta rekanannya dan dengan rekanan lokal yang berada di Banda Aceh, karena biar bagaimanapun rekanan lokal inilah yang nantinya akan menjalankan roda organisasi. Individu yang berada di dalam struktur akan juga tergantung pada tahap yang sedang dilalui.

Organisasi sebaiknya bersifat cair dan ringkas, cair akan berpengaruh pada penempatan SDM dan selalu disesuaikan melalui proses evaluasi, ringkas akan berpengaruh pada pembagian subkordinasi di bawah kordinasi utama.

---- gambar struktur akan dilengkapi

Bidang operasional kegiatan bersifat cair dan baru akan dibentuk apabila ada kesepakatan akan dilaksanakannya sebuah kegiatan oleh organisasi. Struktur diatas juga secara langsung akan berpengaruh pada metoda pengambilan keputusan pada tatanan strategis dan metoda evaluasi serta pertanggungjawaban organisasi.

## **PENDANAAN ORGANISASI**

Pendanaan organisasi, merujuk pada draft *AWG* akan dibagi menjadi pendanaan operasional kegiatan dan pendanaan organisasional. Pendanaan operasional saat ini sudah menjadi tanggung jawab Posko Banda Aceh dengan membebaskan kepada partner kerjasama pengadaan data, sementara pendanaan organisasional untuk masa 4 bulan ke depan masih ditanggung oleh tim pendukung Jakarta untuk kemudian dialihkan kepada organisasi yang menjadi tanggung jawab bidang kehumasan dengan mencari rekanan jangka panjang yang mampu dan bersedia menutupi pendanaan organisasional.

Model yang dapat diambil untuk mendapatkan pendanaan jangka panjang adalah dengan mengajukan bentuk organisasi binaan dengan konsentrasi penuh di pendataan dan menjawab kebutuhan akan data dalam rangka turut membantu Aceh. Strategi lebih lanjut harus dibicarakan pada tatanan kebijakan program strategis untuk dijalankan bersama.

## **METODA EVALUASI**

Metoda evaluasi yang tercakup adalah metoda evaluasi internal organisasi di Banda Aceh serta metoda evaluasi dengan Mapala UI di Jakarta.

Evaluasi internal akan dilakukan secara rutin, terutama dalam tahap transisi untuk dengan fokus utama pada berkembangnya organisasi ke arah yang sesuai dengan program yang telah dirancang. Evaluasi ini dapat dilakukan terbatas (strategis) dan terbuka (teknis operasional) agar tercipta budaya berorganisasi efektif dan sesuai dengan bidangnya masing-masing, diharapkan hasil yang dicapai melalui metoda ini akan lebih optimal.

Evaluasi dengan Jakarta selama tahap transisi akan dilakukan dalam termin bulanan, dan metoda evaluasi yang diambil adalah secara tidak langsung dalam bentuk penyerahan laporan pertanggungjawaban dengan point-point pertanggungjawaban yang meliputi bidang operasioanal, organisasional, dan pelaporan transisi yang berjalan.

## **PELENGKAP**

Lanjutan dan pelengkap dari dokumen ini antara lain dan tidak terbatas kepada adalah kerangka waktu penyelesaian tahapan yang dibutuhkan dengan langkah-langkah yang diambil didalamnya, rencana pendanaan (penganggaran) yang dibutuhkan selama peroses dilalui, rencana bentuk organisasi (standar operasi) yang akan dibahas bersama, penempatan SDM.