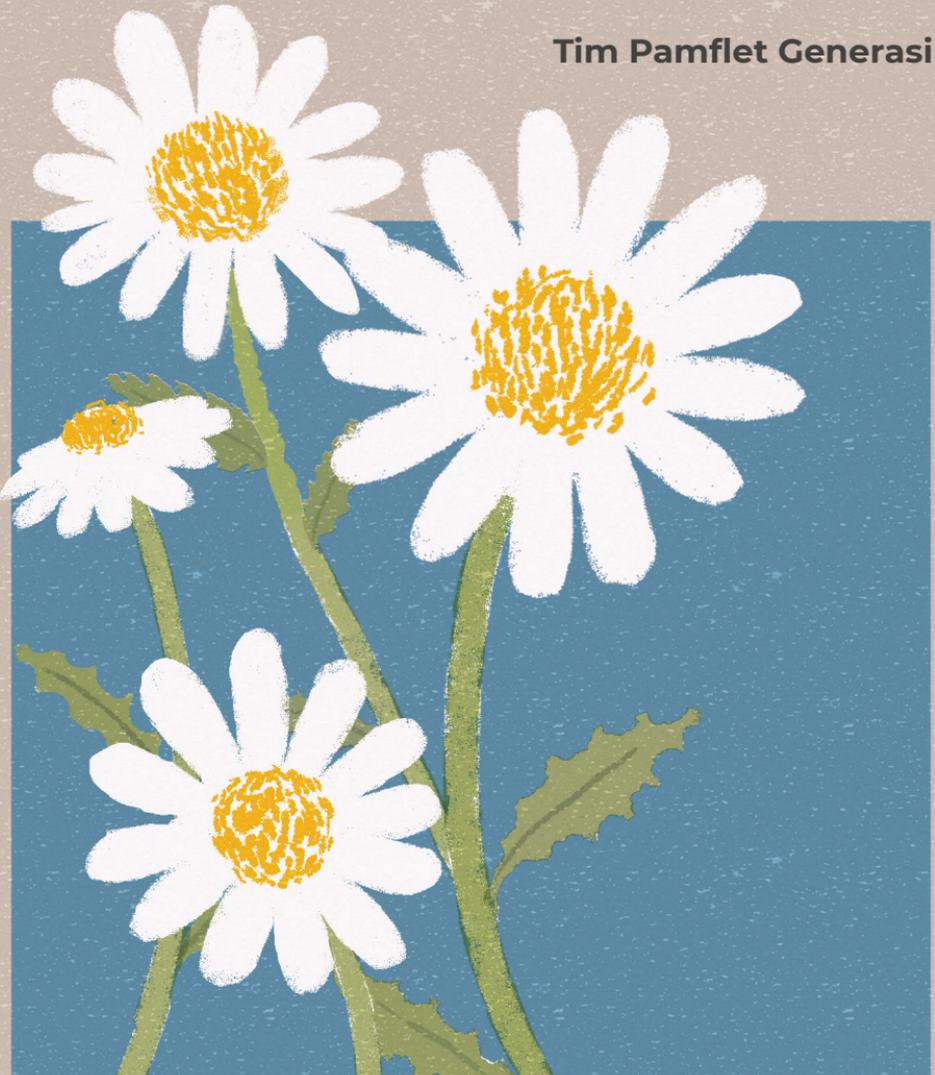


TAKTIK TUK KITA
**Taktik Partisipasi
Orang Muda
yang Bermakna**

Tim Pamflet Generasi



Perkumpulan Pamflet Generasi (2022)

Taktik Tuk Kita:

Taktik Partisipasi Orang Muda yang Bermakna

Seluruh teks © 2022 Taktik Tuk Kita: Taktik Partisipasi Orang Muda yang Bermakna berlisensi di bawah Creative Commons Attribution Non Commercial-ShareAlike 3.0 Unported License

Penulis

Prameswari Puspa Dewi

Penyunting

Annisa Inayah

Nafilah Safitri

Zaqiya Rachmawati

Tata Letak

Julian Louis Sugiharto

Ilustrator

Indriani Widiastuti

Perancang Sampul

Indriani Widiastuti

Dituliskan dan diterbitkan oleh:

Perkumpulan Pamflet Generasi

Komplek Buncit Indah

Jalan Mimosa IV Blok E No. 17, Pejaten Barat

Pasar Minggu, Jakarta Selatan

12510, Indonesia

www.pamflet.or.id

halo@pamflet.or.id / pamfletindonesia@gmail.com



TAKTIK TUK KITA

“Menjadi Orang Muda yang Berpartisipasi Bermakna dan Aman yang Menyeluruh”



Taktik Partisipasi Orang Muda yang Bermakna



Tim Pamflet Generasi



PAMFLET



RIGHT HERE
RIGHT NOW

Rutgers

Ruang Temu
Generasi Sehat
Indonesia

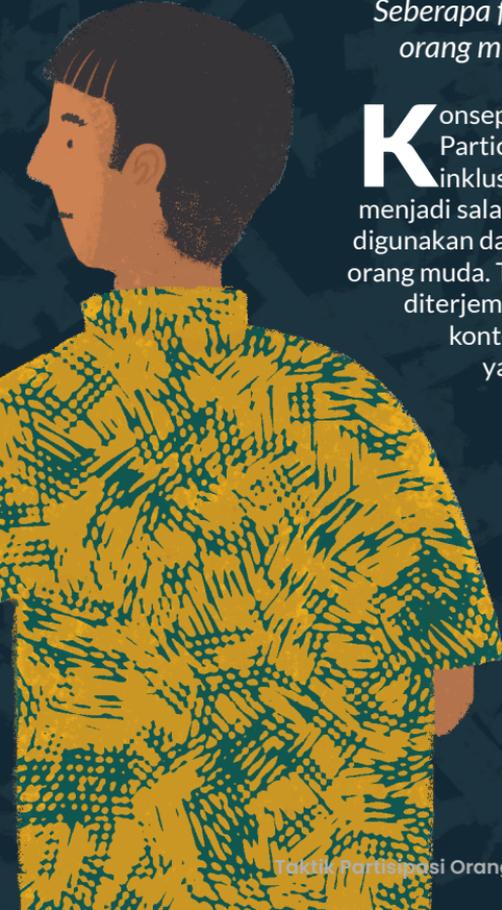
An illustration featuring a hand holding a green flashlight. The flashlight's beam illuminates a circular area containing the word "MIYP" in a stylized, orange, blocky font. The background is a dark blue-green color with a complex, geometric pattern of overlapping shapes. Scattered throughout the background are several pairs of yellow, crescent-shaped eyes, some looking towards the viewer and others looking away. The hand holding the flashlight is orange, and a portion of a yellow and green patterned sleeve is visible on the right side.

MIYP



MENGAPA MIYP PENTING DAN KEUNTUNGANNYA BAGI ORGANISASI

Seberapa familiar kamu tentang partisipasi orang muda yang inklusif dan bermakna?



Konsep Meaningful Inclusive Youth Participation (MIYP) atau partisipasi inklusif orang muda yang bermakna, menjadi salah satu jargon yang seringkali digunakan dalam proyek yang berfokus pada isu orang muda. Tentunya kalimat ini perlu untuk diterjemahkan kembali sesuai dengan konteks sehingga menjadi komitmen yang dapat dipahami oleh semua pihak dalam organisasi. Secara teoritis, terdapat dua kata kunci yang dapat membantu organisasi untuk memahami esensi dari MIYP sehingga dapat mengubah teori menjadi praktik sehari-hari.



Dua kata kunci tersebut adalah:



MEANINGFUL

Meaningful (bermakna), orang muda memiliki peran aktif, di mana suara mereka didengar dan dihormati, termasuk dalam pengambilan keputusan dalam organisasi maupun proyek

INCLUSIVE

Inclusive (inklusif), orang muda tidak terbatas pada kelompok tertentu saja dan sangat beragam dalam banyak hal, sehingga perlu adanya peningkatan pemberian kesempatan bagi kelompok yang dimarjinalkan, terutama untuk akselerasi akses sumber daya dan penghormatan terhadap haknya



MENGAPA MIYP PENTING?

- Pemenuhan hak dasar bagi orang muda yang terkait dengan partisipasi dan diatur dalam *Convention of the Rights of the Child*
- Organisasi mudah untuk mempersiapkan regenerasi, baik dalam struktur maupun proyek
- MIYP dapat membentuk sistem dukungan, baik bagi orang muda maupun orang dewasa, dalam proyek dan organisasi

*Sebelum berlanjut
pada pembahasan taktik,
mari merefleksikan kembali
praktik yang sudah berjalan
di dalam organisasi.*



APAKAH ORGANISASIMU...

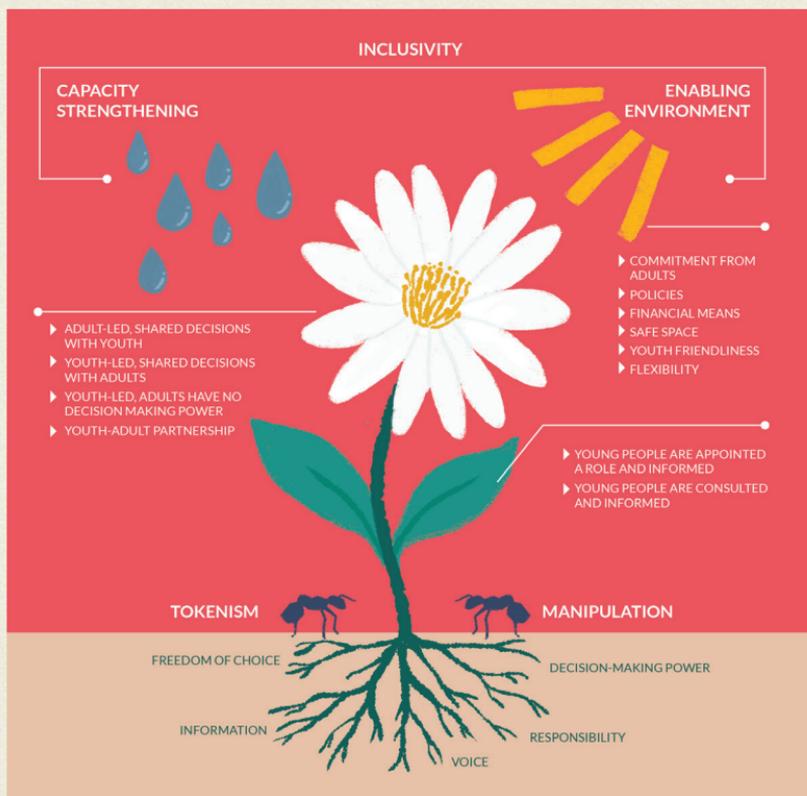
- mau untuk berkomitmen dalam partisipasi inklusif orang muda yang bermakna?
- memastikan adanya investasi sumber daya untuk orang muda dapat terlibat dalam organisasi? termasuk asistensi yang dibutuhkan, baik dalam hal teknis maupun konten
- memberikan ruang bagi orang muda untuk terlibat secara aktif dalam siklus aktivitas organisasi – dari diskusi perencanaan hingga tahap evaluasi?
- memberikan akses informasi dan pelatihan bagi orang muda untuk menunjang partisipasi dalam organisasi?
- membagi peranan, termasuk distribusi power atau kekuatan sehingga orang muda dapat merasa setara dalam organisasi?
- berkomunikasi secara transparan dengan orang muda?





MENGENAL BUNGA PARTISIPASI

Apakah kamu mau mengajak orang muda menjadi lebih aktif dalam organisasi? Kenali terlebih dahulu bentuk-bentuk partisipasinya melalui bunga partisipasi berikut ini:



Cr: Flower of Participation by CHOICE for Youth and Sexuality

Alat berbentuk gambar ini mendeskripsikan partisipasi orang muda, elemen kunci mendasar pada partisipasi berbentuk akar, perbedaan bentuk partisipasi orang muda yang bermakna digambarkan dengan kelopak bunga dan daun, sedangkan bentuk yang bukan merupakan partisipasi berbentuk semut. Dalam alat ukur ini juga membantu kita memahami pre-kondisi atau hal yang mendukung pertumbuhan MIYP dengan dideskripsikan dalam bentuk air dan matahari.



Kelopak Bunga dan artinya

Orang dewasa memimpin, berbagi pengambilan keputusan dengan orang muda

Dalam bentuk ini, orang dewasa berperan dan bertanggung jawab dalam program, aktivitas, maupun organisasi. Namun demikian, mereka melibatkan orang muda sebagai kelompok yang juga memiliki kontrol dalam pengambilan keputusan, meski dalam proses akhir orang dewasa yang memiliki suara lebih dominan. Orang muda terinformasi penuh terkait dengan tujuan program dan/ atau organisasi, dan memiliki suara dalam proses desain, implementasi, dan proses monitoring serta evaluasi. Orang muda juga memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan (meskipun tidak penuh) dan tanggungjawab.

Contoh:

- Seorang Program Manager sebuah project jangka panjang 5 tahunan, meminta orang muda membantunya untuk mengorganisir aktivitas-aktivitas yang ada didalam program sebagai volunteer project

Orang muda yang memimpin, berbagi pengambilan keputusan dengan orang dewasa

- Seorang guru ingin mengadakan acara perayaan sekolah akhir tahun dan mengajak siswa untuk membantunya mengorganisir dan memutuskan kegiatan yang ingin dilakukan

Bentuk ini terjadi dalam organisasi yang dipimpin oleh orang muda namun di sana terjadi proses pengambilan keputusan dengan orang dewasa. Dalam kasus tertentu, orang muda mengajak orang dewasa untuk terlibat dan memberikan pendapatnya. Biasanya ini terjadi ketika orang muda tidak memiliki kemampuan dan/atau pengalaman yang cukup, kemudian meminta bantuan dan partisipasi orang dewasa untuk proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas program maupun organisasi. Tentu saja orang muda yang memiliki kendali lebih besar, namun mereka berbagi keputusan dengan orang dewasa.

Contoh:

- Ketika orang muda ingin mendorong partisipasi yang lebih bermakna di dalam pemerintahan dan mengajak NGO yang dipimpin oleh orang dewasa untuk bekerja bersama dalam isu ini, sehingga terjadi proses diskusi strategi untuk pembagian peranan yang efektif dalam proses lobi dengan pemerintah

Dipimpin oleh orang muda, orang dewasa tidak memiliki kekuatan pengambilan keputusan

Ketika proyek atau aktivitas dipimpin oleh orang muda tanpa satupun keterlibatan orang dewasa. Orang muda memegang kendali penuh dalam pengambilan keputusan, informasi, suara, dan tanggung jawab. Dalam bentuk ini, bentuk dukungan justru terbatas. Meski demikian, hal ini juga bisa saja mereka berkonsultasi dengan orang dewasa dan diundang untuk peningkatan kapasitas.

Contoh:

- Sebuah organisasi orang muda membuat malam galang dana festival musik yang hasil profitnya ditujukan untuk membantu pengobatan salah satu anggotanya. Orang dewasa diminta pendapatnya terkait cara pengorganisan festival musik, namun keputusan diambil oleh para orang muda.

Youth-adult partnership
atau
Kemitraan
Orang Muda –
Orang Dewasa

Dalam relasi kemitraan orang muda – orang dewasa, kedua pihak memiliki keterlibatan yang setara dan distribusi kekuatan yang sama. Mereka menjalankan pengambilan keputusan bersama dan proses ini memberikan penguatan yang terjadi pada kedua pihak. Orang dewasa meningkatkan kapasitas orang muda, dan pula sebaliknya.

Sedangkan pada bagian daun tidak merepresentasikan keindahan dari partisipasi yang terjadi pada bunga yang mekar, mereka menampilkan bentuk yang penting meskipun masih ada ruang untuk berkembang menjadi kelopak bunga yang mekar seperti keterangan di atas.

Orang muda diberikan peranan dan diinformasikan

Dalam bentuk ini, seseorang meminta orang muda untuk melakukan pekerjaan dan orang muda dapat memutuskan apakah mereka ingin terlibat atau tidak. Dalam proses tersebut, orang muda diberikan informasi yang cukup terkait program maupun tujuan organisasi. Dalam bentuk ini, orang muda memiliki kebebasan memilih, informasi, suara, dan tanggung jawab, meskipun dalam proses pengambilan keputusan tidak memiliki kekuatan.

Contoh:

- Orang muda diminta untuk memberikan pidato pada acara penting yang dibuat oleh orang dewasa, mereka dapat membuat teks pidato sendiri namun orang dewasa harus mengecek serta memberikan perizinan sebelum membacaknya

Orang muda dikonsultasikan dan diinformasikan

Bentuk ini terjadi ketika orang muda diajak untuk berkonsultasi dan diinformasikan terkait dengan proyek, mereka diminta masukan dan opini mereka cukup didengar. Mereka juga diberikan informasi terkait dengan tujuan program dan/atau organisasi, alasan mereka terlibat, dan apa yang akan dilakukan dari masukan mereka. Meskipun demikian, pengambilan keputusan akhir tetap berada pada orang dewasa. Orang muda tidak memiliki kekuatan untuk pengambilan keputusan, dan tanggung jawab yang terbatas.

Contoh:

- Seorang siswa diundang untuk terlibat dalam diskusi pembuatan desain kurikulum sehingga dapat memberikan pandangan baru dan sesuai dengan kacamata sebagai orang muda, meski demikian dia tidak memiliki kontrol terhadap apa yang akan muncul dalam kurikulum.

Hama Partisipasi: Tokenisme dan Manipulasi



Untuk bertahan hidup, biasanya hama akan memakan tanaman inangnya. Metafora ini juga berlaku dalam bunga partisipasi, hama yang memakan dan merusak partisipasi yang bermakna adalah **tokenisme** dan **manipulasi**. Hal ini disebabkan dua bentuk tersebut memisahkan bentuk partisipasi yang bermakna (daun dan kelopak) dari elemen inti (akar).

- **Apa itu manipulasi?**

Ketika berbicara tentang manipulasi, orang muda digunakan untuk mendukung suatu tujuan. Namun para penggagas ide ini berpura-pura bahwa tujuan ini dibuat oleh orang muda dan/ atau orang muda memberikan dukungan pada tujuan ini. Hal yang mudah ditemui dari kasus manipulasi ini adalah orang muda dijadikan dekorasi untuk membuat sebuah kegiatan atau program terlihat lebih atraktif. Kenyataannya orang muda yang menjadi dekorasi tersebut tidak memiliki kontrol terhadap aktivitas, mereka pun tidak bisa menyampaikan opini mereka dan tidak memiliki tanggung jawab apapun.



Contoh:

Seorang yatim-piatu yang hidup dengan HIV berjabat tangan dengan seorang penyandang dana untuk membuat orang tersebut menyumbang dana yang besar dalam program yang menargetkan anak dengan HIV

- **Apa yang dimaksud dengan tokenisme?**

Tokenisme terjadi ketika orang muda diundang untuk terlibat, namun hanya secara dangkal tanpa memberikan mereka kesempatan untuk memberikan opini maupun terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemberian tanggung jawab. Berbeda dengan manipulasi, bentuk tokenisme ini masih memberikan kebebasan untuk memilih bagi orang muda untuk mau terlibat maupun tidak. Seringkali orang kebanyakan tidak menyadari sedang melakukan tokenisme, hal paling mudah untuk menyadari keadaan ini terjadi adalah dengan memperhatikan bahwa orang muda tidak diberi ruang untuk berbicara secara setara dan tidak didengarkan pendapatnya.



Contoh:

Seorang siswa diundang untuk terlibat dalam pertemuan sebagai perwakilan “suara orang muda” namun tidak diperbolehkan dan tidak diberi waktu untuk memberikan pendapat.

Taktik Partisipasi Inklusif yang Bermakna

Setelah mengenal model partisipasi inklusif yang bermakna melalui alat bantu gambar, kita tidak bisa meninggalkan elemen kunci dan mendasar bagi partisipasi yang menjadi indikator penentu bentuk bermakna dalam partisipasi.



Jika melihat kembali alat bantu gambar di bagian sebelumnya, ada bagian akar dari bunga partisipasi yang merupakan bagian penting dari bunga untuk dapat tumbuh dan bertahan. Perumpamaan ini sama halnya dengan modalitas untuk memastikan MIYP dapat terjadi di dalam organisasi maupun proyek, di antaranya adalah:

- Kebebasan untuk memilih (*Freedom of Choice*)
- Kemampuan dan kesempatan dalam pengambilan keputusan (*Decision-making power*)
- Kesempatan memberikan pendapat (*Voice*)
- Tanggung jawab (*Responsibility*)

Selain bagian akar, tentu bunga perlu **udara**, **sinar matahari**, dan **air** untuk dapat tumbuh, terdapat **tanah** merupakan hal mendasar dari seluruh partisipasi ini, yaitu komitmen dari orang muda.



Berbicara taktik, kita tidak bisa melepas hal mendasar dari ide utama MIYP, yaitu **komitmen dari orang muda** yang digambarkan sebagai **tanah** dalam alat bantu gambar. Komitmen ini merupakan perantara utama dari partisipasi inklusif yang bermakna. Tanpa tanah maka

tidak akan bisa akar menyerap apapun yang membantu bunga berkembang, begitu pula akar partisipasi.

Bagaimana meningkatkan komitmen orang muda?

Pertanyaan ini menjadi topik hangat sebab orang dewasa memandang bottleneck atau tantangan dari MIYP.

Komitmen tidak bisa didapatkan dalam waktu singkat dan bisa beragam pemantiknya. Salah satu faktornya adalah latar belakang sosial, kemampuan ekonomi, perbedaan karakteristik, dan lain-lain.

Selain mengetahui dan berusaha memahami apa yang perlu dilakukan untuk orang muda dapat berpartisipasi dengan aktif, jangan lupakan rem yang perlu kita ketahui terutama untuk hal yang justru membuat partisipasi menjadi menurun.

Apa yang tidak perlu dilakukan untuk meningkatkan komitmen?

- Membandingkan masa muda yang dialami dengan apa yang dijalankan orang muda di masa kini
- Mengadili dan memberikan stigma pada orang muda yang tidak dapat berkomitmen sesuai dengan harapan



Untuk tanah yang subur, diperlukan juga air yang cukup. Simbol ini sangat berkaitan dengan bagaimana cara menyuburkan komitmen orang muda sehingga bunga partisipasi bisa berkembang dengan baik. Air yang dimaksud ini adalah peningkatan kapasitas, tentu saja **peningkatan kapasitas** dapat beragam bentuknya dan perlu didasari dengan kebutuhan orang muda.

Misalnya, peningkatan kapasitas pengetahuan isu, perencanaan aktivitas dan keuangan, kapasitas monitoring dan evaluasi, dan lain sebagainya.



Bunga partisipasi dapat bertumbuh dengan baik ketika mendapatkan sumber makanan, salah satunya adalah sinar matahari yang melambangkan beberapa aspek lingkungan yang mendukung yang penting hadir untuk MIYP, di antaranya adalah:

- Komitmen dari orang dewasa; selain dari komitmen orang muda, penting juga untuk

menunjukkan komitmen dari sisi orang dewasa. Ini diwujudkan dengan sikap saling menghargai dari dua pihak, termasuk juga kemauan dari orang dewasa untuk terbuka dalam memahami MIYP

- Budaya ramah remaja; agar orang muda dapat berpartisipasi dengan aktif, tentu orang muda harus memahami apa yang didiskusikan dan merasa nyaman terlibat. Penting untuk menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dan termasuk juga metode kerja.
- Sarana keuangan; latar belakang ekonomi yang beragam juga menjadi salah satu faktor yang membuat komitmen orang muda menjadi beragam, selain itu juga seringkali uang dianggap hal yang justru mengaburkan komitmen. Padahal, jika orang muda memiliki tanggung jawab yang setara dengan orang dewasa, maka kompensasinya juga harus setara
- Ruang yang aman; aman yang dimaksud ini adalah keadaan di mana orang muda dapat bersuara secara kritis tanpa merasa takut dihakimi, serta ruang aman yang dimaksud adalah di mana orang muda dan orang dewasa sama-sama merasa dihargai, didukung, dan didengarkan
- Fleksibilitas; tidak dapat dibantah jika orang muda kebanyakan ada di sekolah maupun memiliki kesibukan lain, sehingga pendekatan yang dibuat termasuk ketika dalam perencanaan program juga harus memperhitungkan terkait dengan komitmen lain yang diprioritaskan di usia orang muda
- Kebijakan yang dijalankan; akan lebih baik jika kebijakan organisasi maupun program dapat mengakomodir aspek di atas, termasuk juga soal persentase dalam organisasi untuk keterlibatan orang muda.



MIYP, seperti namanya, memiliki aspek inklusivitas yang harus terintegrasi dalam semua elemen. Dalam partisipasi orang muda, penting untuk memahami bahwa mereka bukanlah kelompok yang homogen dan sangat beragam.

Inklusivitas tidak terjadi begitu saja, banyak keadaan di mana organisasi harus melakukan beberapa hal berikut untuk mewujudkannya:

- Para pemimpin dan manajemen organisasi harus dilatih dan diberi pemahaman terkait inklusivitas
- Perlu membangun budaya di mana semua orang merasa dihargai dan didengar melalui peraturan tertulis organisasi
- Komunikasikan tujuan inklusivitas dan ukur perkembangannya
- Kesempatan yang beragam bagi ragam kelompok dalam organisasi, misal melalui menghargai hari raya, memberikan fasilitas sesuai kebutuhan, dan lain sebagainya



MENGENAL ISTILAH YOUTH-ADULT PARTNERSHIP

Youth-Adult Partnership (YAP) dalam bunga partisipasi merupakan bagian dari kelopak bunga yang menggambarkan partisipasi bermakna bagi orang muda. YAP biasa disebut juga sebagai Kemitraan Orang Muda – Orang Dewasa, di mana kedua pihak terlibat dan berbagi kekuasaan yang setara, terutama dalam pengambilan keputusan.

Cek apakah terdapat tanda berikut dalam kemitraan:

- Antusiasme: cari faktor apa yang membuat orang merasa bersemangat, apa yang paling memantik diskusi.
- Rasa ingin tahu; jika orang muda aktif bertanya, hal itu merupakan tanda yang baik karena terdapat proses komunikasi yang terjalin sehingga rasa ingin tahu juga menunjukkan keterbukaan yang terjadi dalam organisasi.
- Kejelasan: pastikan bahwa kedua pihak memiliki pemahaman terkait tanggung jawab dan perannya.
- Pertumbuhan dalam keanggotaan: orang muda yang merasa nyaman dan aman biasanya akan berbagi cerita atau mengajak orang muda lainnya untuk terlibat dalam organisasi.
- Serius namun santai: keadaan ini menunjukkan bahwa orang muda cukup nyaman untuk merasa setara dan tidak terbebani dengan relasi yang dijalankan.

Jika dalam checklist tersebut terjadi dalam organisasi, organisasimu sudah menunjukkan pertanda yang baik. Cobalah untuk secara berkali menilai dan membicarakan bersama terkait dengan perkembangan kemitraan orang muda - orang dewasa yang terjadi dalam organisasi.

YAP berusaha meningkatkan proses saling belajar di antara kedua pihak, orang dewasa dapat memperkuat kapasitas orang muda serta sebaliknya.

Contoh:

Sekelompok kecil anak muda dan orang dewasa bekerja bersama untuk menyelenggarakan sebuah acara penggalangan dana untuk mendukung korban gempa yang terjadi baru-baru ini. Di dalam kelompok, semua orang terlibat dalam semua pengambilan keputusan dan memiliki suara yang sama.



Dalam sebuah jaringan kelompok masyarakat sipil untuk HAM, terdapat organisasi orang muda, organisasi riset, dan beberapa organisasi yang bekerja bersama untuk menjalankan program yang berkaitan dengan orang muda. Dalam program ini, orang muda terlibat dalam setiap tahap dan di semua tingkatan dan menikmati kekuatan pengambilan keputusan yang setara. Berbagi pengetahuan menjadi kebiasaan terjadi, sehingga setiap pihak merasa terlibat penuh dalam mendorong keberhasilan program.



CHECKLIST PENILAIAN ORGANISASI

Daftar periksa ini dapat digunakan sebagai panduan untuk membantu memberikan arahan, mengungkap masalah tersembunyi, membantu memahami tugas, dan memandu komitmen para anggota organisasi untuk inisiatif partisipasi bermakna orang muda. Gunakan alat ini sebagai salah satu alat komunikasi dengan pimpinan organisasi, staf, orang muda, atau orang lain yang berkepentingan.

Catatan: tidak semua organisasi akan bisa menjawab seluruh pertanyaan dan ini sebagai pemantik saja.

Ya = Kami sudah melakukannya, dan tidak perlu asistensi

Tidak = Kami belum melakukannya, dan ingin meningkatkan kapasitas

N/A = Hal ini tidak berlaku

1. Tahu mengapa organisasimu mau untuk melibatkan orang muda

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Sudahkah Anda memikirkan alasan mengapa organisasi melibatkan orang muda?			
Sudahkah Anda membicarakan pemikiran tentang partisipasi bermakna kepada orang lain di dalam organisasi? Apakah secara lisan atau tertulis (seperti dalam surat pernyataan)?			

2. Nilai kesiapan organisasimu

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah kamu sudah membicarakan dan menilai komitmen dari:			
Pengurus organisasi?			
Anggota organisasi?			
Badan pekerja organisasi?			
Orang muda?			

3. Tentukan model yang cocok untuk organisasimu

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Sudahkah organisasimu mempertimbangkan untuk melibatkan orang muda secara langsung dalam struktur yang ada, seperti badan pengurus atau management di dalam organisasi?			
Sudahkah Anda mempertimbangkan untuk membuat sebuah badan orang muda seperti misalnya dewan penasehat orang muda (<i>Youth Advisory Board</i>), komite perencanaan, atau grup mediasi sebaya?			
Sudahkah Anda mempertimbangkan untuk menempatkan orang muda di jajaran staf organisasimu? (misalnya sebagai pemimpin dalam grup sebaya atau staf program)			

DATE _____

DATE _____

4. Identifikasi Hambatan Organisasi

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Sudahkah organisasimu membuat kebijakan atau mengubah peraturan yang menyatakan bahwa orang muda akan menjadi bagian permanen dari kepengurusan organisasimu, memberikan saran tentang program, atau mengembangkan project?			
Apakah organisasimu mengalokasikan anggaran dan staf untuk melibatkan orang muda?			
Apakah masa jabatan orang muda di dalam organisasi dan hak pengambilan suara sama atau mirip dengan orang dewasa?			
Apakah ada sistem penggantian jika masa jabatan orang muda berakhir lebih awal (misalnya karena relokasi atau perubahan hidup lainnya)?			
Apakah orang muda memiliki akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan organisasimu, dan biayanya dibayar di muka (bukan dibayar di belakang)?			

DATE _____

Apakah ada kelonggaran bagi partisipasi orang muda dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada jam sekolah? (Rapat kerja seringkali dapat menjadi alasan bagi orang dewasa untuk melewatkan pertemuan)

Sudahkah organisasimu mengembangkan kebijakan konflik kepentingan jika orang muda memberi saran dalam program yang mereka ikuti?

5. Mengatasi hambatan sikap - Orang Dewasa

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah kaum muda terlibat dalam semua masalah, bukan hanya yang mempengaruhi orang muda?			
Apakah organisasimu memahami bahwa orang muda yang ada di dalam organisasi tidak bisa mewakili suara semua orang muda?			
Apakah organisasimu secara berkala bertanya kepada orang muda bagaimana Anda dapat membantu mereka lebih baik? Dan apakah organisasimu menganggap serius rekomendasi mereka?			

DATE _____

DATE _____

Sudahkah organisasimu mempertimbangkan asumsi negatif yang muncul dari diri sendiri dan stereotip tentang orang muda, untuk belajar tentang- berbagi otoritas nyata dengan orang muda?

Sudahkah organisasimu mempertimbangkan untuk menyesuaikan bahasa yang digunakan (baik secara program maupun organisasi) agar orang muda mudah untuk memahaminya?

6. Mengatasi hambatan sikap - Orang muda

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Sudahkah kamu mengenali nilai yang kamu miliki agar suaramu didengar?			
Apakah kamu mengambil peranan dalam kepemimpinan ketika ada kesempatan? (misalnya diminta menjadi bagian dari komite)			
Apakah kamu dapat untuk membagikan isi pemikiranmu, bahkan ketika kamu merasa tidak nyaman melakukannya?			

Apakah kamu mendorong agar adanya kebijakan tertulis untuk organisasi menjalankan partisipasi orang muda?

7. Menanggapi permasalahan legal

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah jajaran petinggi organisasi sadar akan kewajiban mereka, termasuk tugas perawatan – dan tugas loyalitas? (<i>Duty of care - duty of loyalty</i>)			
Apakah ada kebijakan khusus terkait dengan tata kelola orang muda di dalam pemerintahan serta di dalam undang-undang kontrak yang berkaitan dengan badan yang mengatur operasi?			

8. Merekrut orang muda

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Saat merekrut anggota, apakah organisasimu merekrut dengan cara yang akan menarik kelompok orang muda yang beragam?			

DATE _____

DATE _____

Apakah organisasimu menggunakan proses rekrutmen untuk mendidik konstituen organisasimu tentang proyek yang melibatkan orang muda, serta pentingnya melibatkan orang muda dalam masyarakat?

Sudahkah Anda memikirkan kriteria rekrutmen Anda?

Jika semua grup berisi orang dewasa, apakah organisasimu memilih setidaknya dua orang muda di dalam grup tersebut sehingga mereka dapat berpartisipasi agar mereka tidak merasa sendiri atau terisolasi?

9. Membangun proses orientasi yang kuat

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah orang dewasa yang berwenang di dalam organisasi tersedia untuk menjelaskan komitmen bagi orang tua yang bersangkutan? Jika anggota tersebut berusia anak.			
Apakah ada sistem orientasi bagi orang baru di dalam organisasi?			

DATE _____

Apakah Anda memiliki surat perjanjian atau kontrak yang menjelaskan tanggung jawab program dan peran yang Anda minta untuk orang muda ambil dalam organisasi?

10. Melatih orang muda terkait peranannya

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Saat merekrut anggota, apakah organisasimu merekrut dengan cara yang akan menarik kelompok orang muda yang beragam?			
Apakah ada sistem bagi anggota (terutama untuk yang berusia dewasa) untuk melatih orang muda yang baru bergabung? Apakah ada proses mentoring?			
Sudahkah organisasimu memikirkan kriteria rekrutmen?			
Jika semua grup berisi orang dewasa, apakah organisasimu memilih setidaknya dua orang muda di dalam grup tersebut sehingga mereka dapat berpartisipasi agar mereka tidak merasa sendiri atau terisolasi?			

DATE _____

DATE _____

11. Melakukan Pelatihan Antargenerasi

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah ada pelatihan untuk orang dewasa untuk memahami orang muda sehingga mampu menjadi sekutu yang kuat?			
Apakah organisasimu memiliki cara yang inovatif dalam pelatihan tersebut?			
Sudahkah organisasimu melibatkan orang muda dalam desain pelatihan antargenerasi ini?			

DATE _____

12. Membuat pertemuan menjadi sukses

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah organisasimu memulai pertemuan dengan diskusi awal terpisah untuk memberitahukan orang muda untuk bersiap terkait agenda rapat? atau dalam diskusi rapat ada proses diskusi dalam kelompok kecil?			
Apakah Anda memberikan apresiasi selama pertemuan rapat?			

DATE _____

Apakah Anda memberikan apresiasi selama pertemuan rapat?

Apakah organisasimu memberikan kesempatan khusus untuk orang muda berpendapat di dalam rapat?

13. Membangun perencanaan mentoring

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah terdapat sistem mentor maupun <i>buddy</i> yang tersedia?			
Apakah terdapat staf yang mendukung anggota orang muda?			
Apakah terdapat staf yang mendukung anggota orang muda?			
Apakah terdapat pertemuan reguler di antara anggota orang muda dan petinggi organisasi? (contohnya: direktur, ketua yayasannya, dan lain sebagainya)			
Apakah mentor memastikan bahwa anggota baru menghadiri pertemuan, mendapat dukungan yang mereka butuhkan, dan mendapatkan orientasi dengan baik terkait organisasi tempat mereka bergabung?			

DATE _____

DATE _____

14. Membangun kemitraan orang muda - orang dewasa

DATE _____

DATE _____

DATE _____

	Ya	Tidak, langkah selanjutnya	N/A
Apakah semua orang mengerti bahwa hubungan yang kuat adalah kunci keberhasilan program dan gerakan perubahan sosial?			
Apakah ada waktu (secara informal) bagi orang muda dan orang dewasa untuk membangun hubungan dekat satu sama lain?			
Apakah organisasimu dan para elemen di dalamnya dapat menjaga komitmen terhadap pelibatan orang muda secara konsisten, tidak- membiarkan mereka dibayangi oleh pertemuan dan komitmen yang "lebih penting"?			
Apakah organisasimu dapat memastikan orang muda diberi kesempatan untuk berbicara tentang setiap masalah, bukan hanya masalah program?			
Jika orang muda tampak tidak memiliki pendapat, apakah Anda bersedia menanggapi dan memberi mereka informasi yang mereka butuhkan?			
Apakah bobot yang sama diberikan untuk pendapat mereka?			

DATE _____

Apakah organisasi melibatkan orang tua sejak awal? (Khusus bagi anggota muda yang berusia anak)

Apakah organisasi memberi tahu orang muda itu bahwa organisasi akan berbicara dengan orang tua mereka tanpa melanggar asas kerahasiaan?

15. Membangun jaringan pendukung

Ya

Tidak,
langkah
selanjutnya

N/A

Apakah orang muda tetap memiliki kesempatan untuk berjejaring dengan teman sebaya mereka?

Apakah ada waktu yang dialokasikan untuk orang muda untuk saling berbagi pengetahuan dan kemampuan dengan para pemimpin muda lainnya?

Apakah terdapat waktu yang disisihkan oleh orang dewasa untuk orang muda bisa bertukar pikiran maupun berdiskusi bersama?

DATE _____

DATE _____

sumber online:

<https://sites.unicef.org/rightsite/files/uncrcchildfriendlylanguage.pdf>

<https://www.youthdoit.org/assets/Uploads/20171122-Flower-of-Participation-Narrative.pdf>

<https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0418/pages/6-steps-for-building-an-inclusive-workplace.aspx>

<https://blog.vantagecircle.com/inclusion-at-the-workplace/>

<https://www.advocatesforyouth.org/resources/fact-sheets/building-effective-youth-adult-partnerships/>

<https://4h.ucanr.edu/files/2423.pdf>

sumber offline:

Shepherd Z, et al. Youth in Decision-Making: A Study on the Impacts of Youth on Adults and Organizations. Madison, WI: National 4-H Council, 2000.

DATE _____

DATE _____

DATE _____



TAKTIK TUK KITA

“Menjadi Orang Muda yang Berpartisipasi Bermakna dan Aman yang Menyeluruh”



Taktik Partisipasi Orang Muda yang Bermakna

Kumpulan taktik ini disusun agar orang muda, orang dewasa, dan organisasi, dapat lebih mudah untuk memahami strategi untuk meningkatkan partisipasi orang muda inklusif, aktif, dan bermakna. Kumpulan taktik ini juga memuat informasi agar orang muda dapat lebih mawas terhadap keamanan diri secara keseluruhan dalam aktivitasnya, baik itu keamanan diri secara fisik dan ruang nyata, psikologis, dan di ruang-ruang interaksi dunia digital.

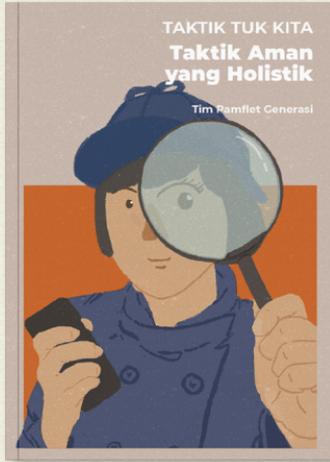


“

Kekuatan orang muda adalah kekayaan bersama bagi seluruh dunia. Orang muda adalah wajah masa lalu kita, masa kini dan masa depan kita. Tidak ada segmen dalam masyarakat yang dapat menandingi kekuatan, idealisme, semangat dan keberanian orang muda.

- Kailash Satyarthi

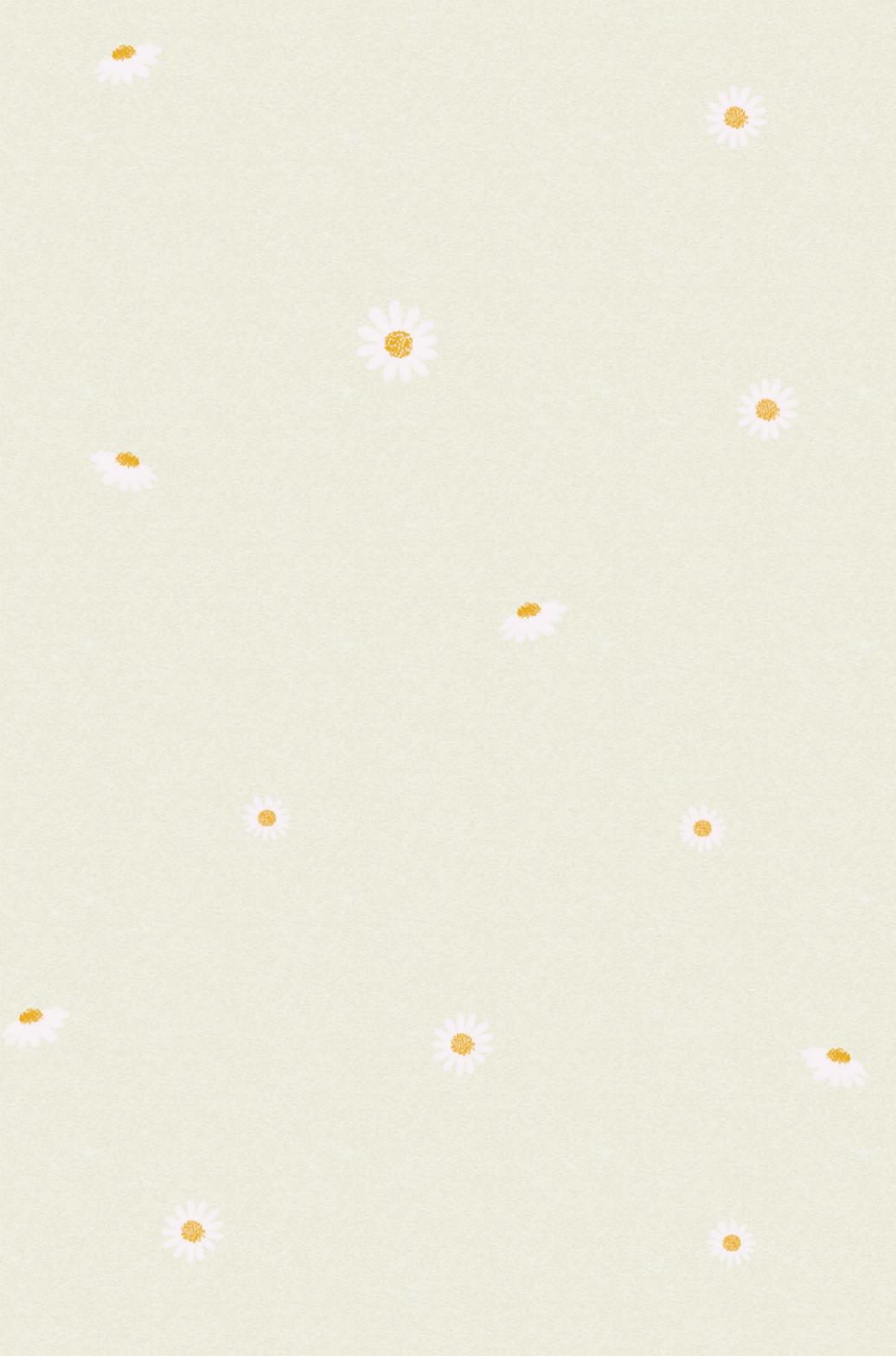
Baca juga buku Taktik Tuk Kita lainnya



“Apakah kamu seorang aktivis yang rutin menggunakan digital platform dan beraktivitas di luar? Jika iya, *Taktik Aman yang Holistik* cocok sekali untuk kamu, sehingga kamu dapat lebih peka terhadap ancaman dan lebih sayang dengan dirimu. Kalau bukan sekarang, kapan lagi?”

Tautan situs:
<https://bit.ly/TaktikTukKita>







PAMFLET



RIGHT HERE
RIGHT NOW

Rutgers

Ruang Temu
Generasi Sehat
Indonesia